

UNIVERSITÉ
LUMIÈRE
LYON 2

BILAN SOCIAL 2016

La mission de service public d'enseignement et de recherche ne peut être conduite sans l'implication de l'ensemble des personnels de l'université. Les conditions de vie et de travail doivent donc permettre à chacun.e d'y contribuer dans les meilleures conditions possibles. La photographie annuelle de ces conditions de vie et de travail est donnée par le bilan social. Selon les textes, un bilan social « décrit l'utilisation du compte personnel de formation est établi annuellement. Il indique les moyens, notamment budgétaires et en personnel, dont dispose ce service et comprend toute information utile eu égard aux compétences des comités techniques » (art.37 Décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat). Des arrêtés ou circulaires listent en outre les indicateurs qui doivent y figurer (voir notamment Arrêté du 23 décembre 2013 fixant la liste des indicateurs contenus dans le bilan social).

Toutefois, la nouvelle équipe présidentielle a souhaité aller au-delà du simple respect des obligations légales afin de permettre à toutes et à tous d'avoir une vision à la fois globale et précise des évolutions sur 5 ans dans les domaines de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en matière de conditions générales d'emploi, de rémunérations, de formation, de conditions de travail, de congés, d'organisation du temps de travail, et plus largement de connaître la situation de notre établissement relativement au plafond d'emplois, à la pyramide des âges, au répertoire des métiers, aux agent.e.s non titulaires, aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des personnes handicapées, aux flux entrants et sortants par genre, par catégorie, par corps, par voie d'accès, à l'avancement par genre, à la mobilité, aux rémunération, au temps de travail, aux risques professionnels, aux absences, à la formation aux relations professionnelles et à l'action sociale.

Ainsi, il a été décidé dès le printemps 2016 de travailler à la diminution de la précarité (notamment réduction des vacations administratives au profit de contrats, du temps partiel subi, du nombre de contrats courts), de favoriser le développement de l'emploi stable des collègues BIATSS ou encore de permettre aux nouveaux/elles enseignant.e.s et enseignant.e.s – chercheur.e.s de bénéficier d'une décharge de service afin de mieux s'intégrer dans notre université.

Certaines de ces évolutions vont apparaître à la lecture du bilan social 2016, d'autres, en revanche ne seront visibles que sur les prochains bilans sociaux.

Toutefois, ce bilan social 2016 a évolué comparativement à celui de 2015, tant sur la forme que sur le fond.

Sur la forme, outre les données obligatoires de l'année en cours, celles concernant les 4 années précédentes ont été intégrées.

Sur le fond, les commentaires sont plus fournis. Vous pourrez vous en apercevoir notamment en matière d'action sociale, ou de lutte contre les discriminations ou pour l'égalité. Ce bilan est aujourd'hui divisé en 7 chapitres retraçant les évolutions des conditions de travail de tous les personnels de notre établissement.

Il est ainsi déjà possible de noter la prime de lutte contre la précarité, mise en place dès l'arrivée de la nouvelle équipe présidentielle (et versée pour la première fois en août 2016) qui a bénéficié aux BIATSS les moins bien rémunérés, la mise en place dès le premier budget rectificatif 2016 d'une politique volontariste en matière d'action sociale, dont la plupart des effets ne sera cependant visible que sur le prochain bilan social.

La lutte contre la précarité, la qualité de vie au travail sont les objectifs prioritaires de la nouvelle équipe présidentielle, indépendamment des évolutions de la structuration de l'enseignement supérieur sur le site de Lyon Saint-Etienne.

Merci à toutes et tous pour votre engagement au service des missions de service public d'enseignement et de recherche.

Florence DEBORD

Créée en 1973, l'université Lumière Lyon 2 est considérée comme la deuxième université française en Lettres, Langues, Droit, Sciences humaines et sociales. Elle compte 13 entités de formation réparties dans 4 domaines de formation et de recherche : **Arts, lettres, langues / Droit, économie, gestion / Sciences humaines et sociales / Sciences, technologie, santé.**

L'Université Lumière Lyon 2 est présente sur deux sites principaux :

- Les Berges du Rhône ; site historique situé sur la rive gauche du Rhône dans le centre de Lyon.
- Porte des Alpes ; le campus situé sur les communes de Bron et Saint-Priest qui, outre les locaux d'enseignement et de recherche et les bâtiments de l'IUT Lumière, accueille également les activités culturelles et sportives
- Autres sites : Musée des moulages, le site d'Écully, le Vinatier.

Elle est présidée par **Nathalie DOMPNIER**, depuis le 25 avril 2016.

Au 31 décembre 2016, elle était accompagnée dans ses missions de 12 Vice-président.es :

Yannick CHEVALIER, Vice-président en charge de l'égalité et de la vie citoyenne,
Florence DEBORD, Vice-présidente en charge des personnels et des conditions de travail,
José Carlos DE HOYOS, Vice-président en charge du patrimoine,
Simon GADRAS, Vice-président en charge des ressources numériques,
Eva-Marie GOEPFERT, Vice-présidente en charge de la communication et de l'action culturelle,
Hervé GOLDFARB, Vice-président délégué à la formation continue et à l'alternance,
Valérie HAAS, Vice-présidente chargée de la formation continue et de la vie étudiante,
Eddy MANAS, Vice-président en charge de la vie institutionnelle,
Eve ROTHBERG, Vice-présidente déléguée à l'action sociale,
Daniel URRUTIAGUER, Vice-président en charge des ressources budgétaires,
Isabelle VON BUELTZINGSLOEWEN, Vice-présidente chargée de la recherche,
Jim WALKER, Vice-président du conseil d'administration et en charge des relations internationales.

De 2 chargés de mission auprès de la vice-présidente chargée de la formation continue et des études :

Nicolas CHAIGNEAU, chargé de mission à la mise en œuvre de l'offre de formation,
Guillaume PROTIERE, chargé de mission aux moyens pédagogiques.

Et de 2 Vice-Présidents étudiants :

Majdi CHAARANA, Vice-président étudiant du Conseil d'Administration, en charge des questions d'insertion professionnelle,
Fabrice TORRO, Vice-président étudiant du Conseil Académique.

CHIFFRES CLES

2 campus,
2 bibliothèques universitaires,
14 bibliothèques spécialisées,
1 maison de l'étudiant,
52 associations étudiantes agréées

4 grands Domaines d'Enseignement

- Arts, lettres, langues,
- Droit, économie, gestion,
- Sciences humaines et sociales,
- Sciences, technologies, santé.

6 Unités de Formation et de Recherche

- Anthropologie, sociologie et science politique,
- Sciences économiques et de gestion,
- Droit et science politique,
- Temps et territoires,
- Langues,
- Lettres, sciences du langage et arts.

6 Instituts

- Institut de la Communication,
- Institut des Etudes du travail de Lyon,
- Institut de la Formation syndicale,
- Institut de Psychologie,
- Institut des Sciences et pratiques d'éducation et de formation,
- Institut universitaire de technologie Lumière.

1 département de formation

- Centre international d'études françaises (CIEF).

Superficie 147 500 m de locaux pour
les 2 campus Berges du Rhône et
Porte des Alpes

27 981 étudiants au 15 janvier 2016
dont 17% Internationaux

34 laboratoires de recherche,

3 regroupements fédératifs,

Membre de 4 laboratoires d'excellence.

TABLES DES MATIERES

CHAPITRE 1. EFFECTIFS, CARRIERE ET POLITIQUE DE RECRUTEMENT

1.1 EMPLOIS ET EFFECTIF DE L'ETABLISSEMENT

1.1.1 PLAFOND D'EMPLOI

1.1.2 EFFECTIFS

1.2. DEMOGRAPHIE DES PERSONNELS

1.2.1 AGE

1.2.2 GENRE

1.2.3. ANCIENNETE

1.3. MOUVEMENT, PROMOTION ET POLITIQUE DE RECRUTEMENT ET D'EMPLOI

1.3.1 MOUVEMENT DES PERSONNELS

1.3.2 PROMOTION

1.3.3 POLITIQUE DE RECRUTEMENT ET D'EMPLOI

CHAPITRE 2. TEMPS DE TRAVAIL

2.1 QUOTITE DE TRAVAIL

2.2 DELEGATIONS ET CONGES POUR RECHERCHER ET CONVERSION THEMATIQUE

2.3 CONGE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

CHAPITRE 3. REMUNERATIONS ET CHARGES

3.1. MASSE SALARIALE

3.2. VACATIONS ET HEURES COMPLEMENTAIRES 2015

3.3. PRIMES ET INDEMNITES

3.4. SALAIRE DES APPRENTIS

CHAPITRE 4. FORMATION DES PERSONNELS

4.1. FORMATION DES PERSONNELS SELON LE DOMAINE

4.2. FORMATION DES PERSONNELS SELON LES COMPOSANTES/SERVICES

4.3. FORMATION DES PERSONNELS PAR TYPE DE POPULATION

CHAPITRE 5. CONDITIONS DE TRAVAIL, HYGIENE, SECURITE

5.1. CONDITIONS DE TRAVAIL

5.2. SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

5.3. ABSENCES, CONGES ET ACCIDENTS

CHAPITRE 6. RELATIONS PROFESSIONNELLES

CHAPITRE 7. ACTION SOCIALE

7.1. ASSISTANTE SOCIALE

7.2. CHIFFRES DE L'ACTION SOCIALE

GLOSSAIRE

ATTENTION :

« L'ensemble des tableaux d'effectifs réalisés à partir d'Harpège donne une photographie de l'université à la date précise du 31 décembre 2016. Cet instantané ne représente pas l'ensemble des effectifs qui ont pu intervenir ponctuellement au cours de l'année »

CHAPITRE 1

EFFECTIFS, CARRIÈRE ET POLITIQUE DE RECRUTEMENT

Plus probablement visible sur le bilan 2017, la fin d'année 2016 marque le début du développement de la stabilité de l'emploi et de la lutte contre la précarité notamment au profit des personnels BIATSS.

1.1. LES EMPLOIS ET LES EFFECTIFS DE L'ETABLISSEMENT

1.1.1 LE PLAFOND D'EMPLOI

Depuis le passage à l'autonomie, la masse salariale est assortie d'un plafond des emplois. La dotation ministérielle est de 1565 emplois, 235 sur plafond université (correspondant aux emplois financés par l'établissement, CDD et CDI), soit 1800 au total.

1.1.2 LES EFFECTIFS

❖ Les effectifs globaux

Tableau 1 Les effectifs des personnels de l'Université Lumière Lyon 2 par genre et par statut (au 31 décembre 2016)

	Personnel titulaire			Personnel contractuel			TOTAL
	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	
BIATSS	182	346	528	85	224	309	837
Enseignant	319	330	649	117	168	285	934
TOTAL	501	676	1177	202	392	594	1771

Source : Harpège

Tableau 2 Historique des effectifs

	2015		2014		2013		2012	
	titulaire	contractuel	titulaire	contractuel	titulaire	contractuel	titulaire	contractuel
BIATSS	527	311	517	334	503	341	475	353
enseignant	644	141	662	117	659	140	631	152
Total	1171	452	1179	451	1162	481	1106	505
Total contractuel et titulaire	1623		1630		1643		1611	

Les années précédentes, certains types d'enseignants - chercheurs contractuels n'étaient pas comptabilisés (invités, doctorants, post-doctorants). Dans les tableaux des effectifs globaux, ils sont désormais intégrés.

Les effectifs des personnels BIATSS au 31 décembre sont stables avec 838 en 2015 et 837 en 2016. Les effets de la campagne d'emploi décidée fin 2016 ne sont pas visibles sur ces chiffres.

Concernant les enseignants / enseignants-chercheurs, le chiffre de 934 personnes, est davantage le reflet de la réalité de la diversité et du nombre de personnels à contrario du chiffre de 2015 de 785, qui ne prenait pas en compte la totalité des personnes.

Tableau 3 Les effectifs des personnels de l'Université par site et par statut (au 31 décembre 2016)

	Personnel titulaire				Personnel contractuel				TOTAL
	PDA	BDR	Autre	TOTAL	PDA	BDR	Autre	TOTAL	
BIATSS	186	340	2	528	129	172	8	309	837
Enseignant - chercheur	272	357	20	649	94	183	8	285	934

TOTAL	458	697	22	1177	223	355	16	594	1771
--------------	------------	------------	-----------	-------------	------------	------------	-----------	------------	-------------

Source : Harpège

Ces données sont extraites du logiciel de gestion des ressources humaines, Harpège, selon les affectations principales des personnels et les affectations « recherche » pour les enseignants-chercheurs. La colonne « Autre » indique le site d'Ecully.

Les effectifs se répartissent de la façon suivante : 1052 sur le site de BDR et 681 sur celui de PDA. En ce qui concerne les BIATSS, 315 sur PDA et 512 sur BDR s'explique par la présence de plusieurs directions des services centraux sur BDR.

Pour les enseignants, la répartition n'est pas proportionnelle à celle des étudiants : 366 sur PDA et 540 sur BDR. Certains personnels BIATSS et enseignants / enseignants-chercheurs ont vocation à travailler sur les deux sites, ce tableau et les autres tableaux marquant la répartition par campus ne peuvent dépeindre l'entière réalité des situations des personnels bi-sites.

Tableau 4 Répartition des ETP de l'Université Lumière Lyon 2 par genre et par statut (au 31 décembre 2016)

	Personnel titulaire			Personnel contractuel			TOTAL en ETP		
	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
BIATSS	179,4	331,3	510,7	78,2	178,4	256,6	257,6	509,7	767,3
Enseignant-chercheur	316,8	326,7	643,5	105	159,6	264,6	421,8	486,3	908,1
TOTAL	496,2	658	1154,2	183,2	338	521,2	679,4	996	1675,4

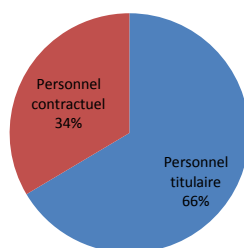
Source : Harpège

Les ETP sont en augmentation : 1509 en décembre 2015 au total. Il faut noter une augmentation significative des ETP enseignant.es contractuel/les qui s'explique par le périmètre des contrats pris en compte 264, 6 en 2016 contre 120 en 2015. Ainsi en globalité pour les ETP des enseignants / enseignant.es – chercheur.es, l'université est passée de 758 à 908,1 lorsque toute la population est prise en compte.

Concernant les BIATSS, une hausse des ETP est constatée 750 en 2015 contre 767,3 en 2016 qui est équilibrée entre les statuts.

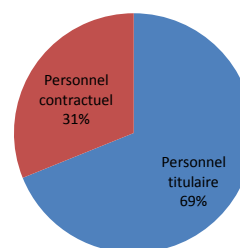
- ⇒ 247 pour les contractuel.les en 2015 pour 256,6 en 2016
- ⇒ 503 pour les titulaires en 2015 pour 510,7 en 2016

Figure n°1: Répartition des personnels selon le statut



Source : Harpège

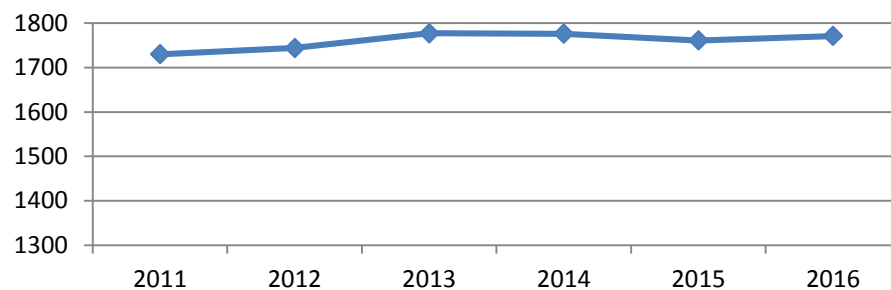
Figure n°2: Répartition des ETP selon le statut



Source : Harpège

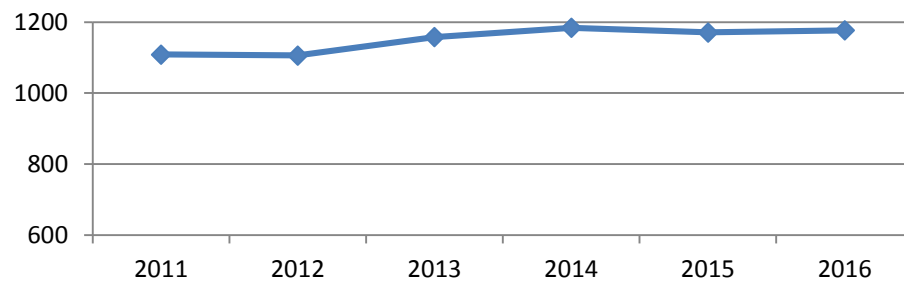
La répartition reste stable pour les BIATSS avec 67% d'ETP titulaires en 2015 contre 66,5% en 2016%. En globalité pour l'université, la prise en compte de la totalité des statuts enseignants / enseignants-chercheurs entraînent une évolution de la répartition par statut avec une augmentation des personnels contractuels.

Figure n°3 Evolution des effectifs entre 2011 et 2016



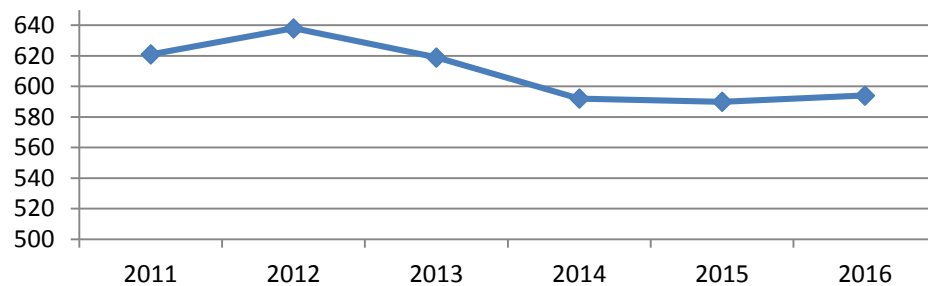
Source : Harpège

Figure n°4 Evolution du personnel titulaire depuis 2011



Source : Harpège

Figure n° 5 Evolution du personnel contractuel depuis 2011



Source : Harpège

❖ Les effectifs du personnel enseignant - chercheur

➤ Selon le statut

*Le personnel enseignant - chercheur titulaire

Tableau 5 Répartition des effectifs enseignants – chercheurs titulaires selon le statut (au 31 décembre 2016)

		Hommes BDR	Hommes PDA	Hommes autre	Femmes BDR	Femmes PDA	Femmes autre	Total
Enseignant chercheur	PROFESSEUR DES UNIVERSITES	59	57	5	33	32	1	187
	MAITRE DE CONFERENCES	83	64	6	116	79	7	355
Ensemble Enseignant chercheur		142	121	11	149	111	8	542

Enseignant 2nd degré	PROFESSEUR AGREGÉ	9	13	0	23	5	1	51
	PROFESSEUR D'EPS	0	7	0	0	3	0	10
	PROFESSEUR CERTIFIÉ	9	4	0	19	5	0	37
	PROFESSEUR DES LYCÉES PROFESSIONNELS	2	1	0	4	2	0	9
Enseignant 1 ^{er} degré		0	0	0	0	0	0	0
Ensemble Enseignant 2nd degré et 1 ^{er} degré		20	25	0	46	15	1	107

Ensemble des enseignants - chercheurs titulaires		162	146	11	195	126	9	649
--	--	-----	-----	----	-----	-----	---	-----

Source : Harpège

Les effectifs titulaires sont passés de 644 en 2015 à 649 en 2016 avec une légère baisse du nombre de professeur.es (192 à 187) pour une augmentation du nombre de maîtres de conférences (345 pour 355)

Tableau 6 Historique des effectifs des enseignant.es titulaires selon le statut

		2015	2014	2013	2012
Enseignant chercheur	PROFESSEUR DES UNIVERSITES	192	191	192	179
	MAITRE DE CONFERENCES	345	368	367	360

Enseignant 2nd degré	PROFESSEUR AGREGÉ	49	47	50	48
	PROFESSEUR D'EPS	10	10	33	33
	PROFESSEUR CERTIFIÉ	39	38	10	4
	PROFESSEUR DES LYCÉES PROFESSIONNELS	8	8	6	6

Ensemble des enseignants - chercheurs titulaires (dont autres)		644	662	659	630
--	--	-----	-----	-----	-----

Source : Harpège

Tableau 7 Les effectifs des personnels enseignants - chercheurs par site et par statut au 31 décembre 2016

		BDR	PDA	Autre	TOTAL
Enseignant chercheur	PROFESSEUR DES UNIVERSITES	92	89	6	187
	MAITRE DE CONFERENCES	199	143	13	355
Ensemble Enseignant chercheur		291	232	19	542

Enseignant 2nd degré	PROFESSEUR AGREGÉ	32	18	1	51
	PROFESSEUR D'EPS	0	10	0	10
	PROFESSEUR CERTIFIÉ	28	9	0	37
	PROFESSEUR DES LYCÉES PROFESSIONNELS	6	3	0	9
Enseignant 1 ^{er} degré		0	0	0	0
Ensemble Enseignant 2nd degré et 1 ^{er} degré		66	40	1	107
Ensemble des enseignants – chercheurs titulaires		357	272	20	649

Source : Harpège

55% des enseignant.es – chercheur.es titulaires ont une affectation sur BDR.

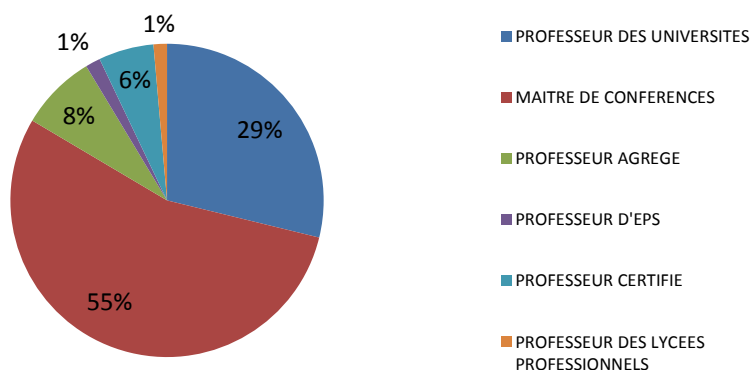
Tableau 8 Répartition des ETP enseignant.es – chercheur.es selon le statut et leur genre (au 31 décembre 2016)

		Hommes	Femmes	TOTAL
Enseignant chercheur	PROFESSEUR DES UNIVERSITES	121	66	187
	MAITRE DE CONFERENCES	153	202	355
Ensemble Enseignant chercheur		274	268	542
Enseignant 1er et 2nd degré	PROFESSEUR AGREGÉ	22	29	51
	PROFESSEUR D'EPS	7	3	10
	PROFESSEUR CERTIFIÉ	13	24	37
	PROFESSEUR DES ECOLES	0	0	0
	PROFESSEUR DES LYCEES PROFESSIONNELS	3	6	9
Ensemble Enseignant 1er et 2nd degré		45	62	107
TOTAL		319	330	649

Source : Harpège

Concernant les professeur.es d'université, on note une augmentation des hommes en ETP par rapport à 2015 (119 à 121) et une diminution du nombre de femmes en ETP (71,5 contre 66). Une tendance qui s'inverse pour le second degré avec une stabilité du nombre d'hommes en ETP (45,9 contre 45) et une augmentation du nombre de femmes en ETP (58,4 contre 62).

Figure n°6 Répartition des effectifs des enseignants - chercheurs titulaires selon leur corps d'appartenance



Source : Harpège

La répartition des effectifs par corps est stable avec en 2015 30% de professeur.es des universités, 55% de maîtres de conférences et 8% de professeur.es agrégés.

*Le personnel enseignant - chercheur contractuel

Tableau 9 Répartition des effectifs des personnels enseignants / enseignants - chercheurs contractuels selon le type de contrat (au 31 décembre 2016)

	Hommes BDR	Hommes PDA	hommes autres	Femmes BDR	Femmes PDA	femmes autres	Total
ATER	15	14		25	16		70
ATER mi-temps							0
CDI	1			3			4
Enseignant contractuel du 2nd degré	2			2			4
Lecteur à titre personnel	2			14			16
Lecteurs échange bilatéral							0
Maître de Conférences associé à mi-temps	7	11	1	6	6		31
Maître de langue à titre personnel	3			4			7
Professeur des Universités associé à mi-temps	1	1		1	1		4
Invité		1		2			3
Doctorant	32	18	6	61	20	1	138
Autres		1			1		2
Post-doctorant		1		2	3		6
Total	63	47	7	120	47	1	285

Par rapport au bilan social de l'année 2015 (total enseignant.es contractuel.les : 141), les personnels invités, doctorant.es et post-doctorant.es ont été ajoutés au tableau de 2016. Cet ajout permettra d'avoir la photographie exacte et plus précise des typologies de contrats qui existent au sein de l'université.

Le nombre de 3 professeurs.ses invité.es s'expliquent du fait qu'il s'agit d'une photographie au 31 décembre 2015, ainsi il n'apparaît que le nombre des invité.es présent.es à cette date.

Tableau 10 Historique des effectifs des enseignants / enseignants -chercheurs contractuels

	2015	2014	2013	2012
ATER	70	48	49	48
ATER mi-temps	2	2	14	28
CDI	4	6	9	9
Enseignant contractuel du 2nd degré	8	6	11	9
Lecteur	16	17	18	18
Maître de Conférences associé à mi-temps	27	26	26	26
Maître de langue à titre personnel	7	6	5	5
Professeur des Universités associé à mi-temps	6	6	9	9
Total	141	117	141	152

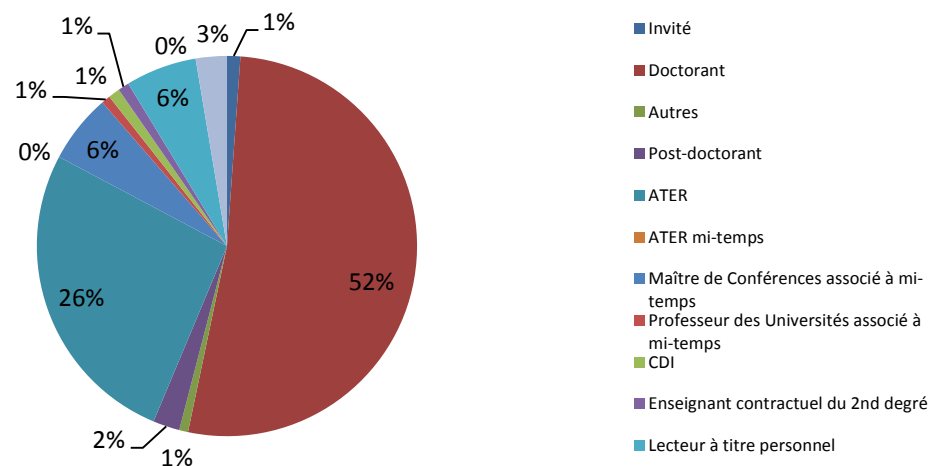
Tableau 11 Répartition des ETP du personnel enseignant / enseignants - chercheur contractuel selon le statut et leur genre (au 31 décembre 2016)

Source : Harpège

		Hommes BDR	Hommes PDA	hommes autres	Femmes BDR	Femmes PDA	femmes autres	Total
Enseignant chercheur	Invité		1		2			3
	Doctorant	32	18	6	61	20	1	138
	Autres		1			1		2
	Post-doctorant		1		2	3		6
	ATER	15	14		25	16		70
	ATER mi-temps							0
	Maître de Conférences associé à mi-temps	3,5	5,5	0,5	3	3		15,5
	Professeur des Universités associé à mi-temps	0,5	0,5		0,5	0,5		2
Ensemble Enseignant chercheur		51	41	6,5	93,5	43,5	1	236,5

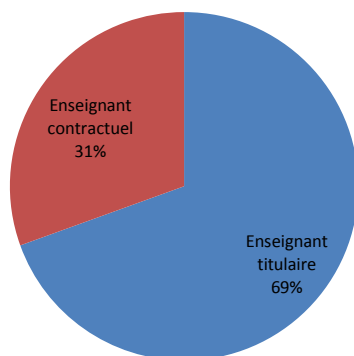
		Hommes BDR	Hommes PDA	hommes autres	Femmes BDR	Femmes PDA	femmes autres	Total
Enseignant 1er et 2nd degré	CDI	0,5			2,1			2,6
	Enseignant contractuel du 2nd degré	1			1,5			2,5
	Lecteur à titre personnel	2			14			16
	Lecteurs échange bilatéral							0
	Maître de langue à titre personnel	3			4			7
Total Enseignant 1er et 2nd degré		6,5	0	0	21,6	0	0	28,1
TOTAL enseignant chercheur et enseignant 1er et 2nd degré		57,5	41	6,5	115,1	43,5	1	264,6

Figure n°7 Répartition des effectifs du personnel enseignant / chercheur contractuel (%)



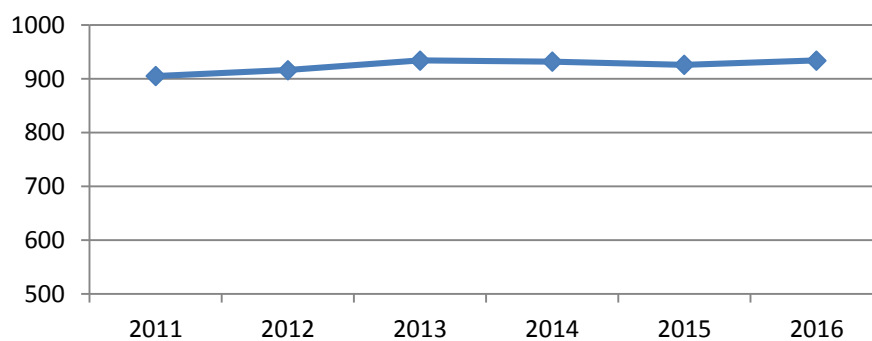
Source Harpège

Figure n°8 Répartition des ETP du personnel enseignant - chercheur selon le statut (%)



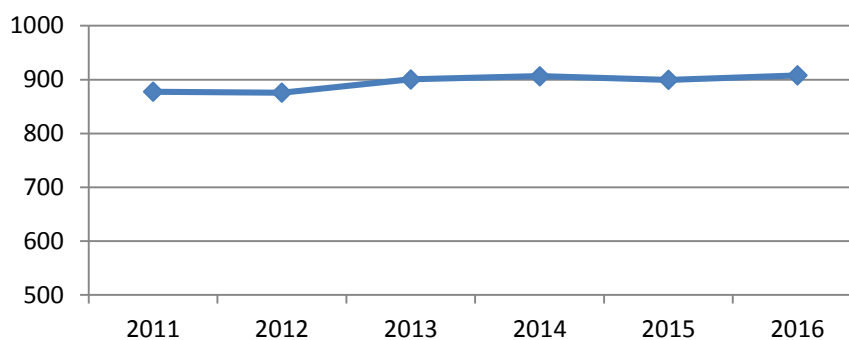
Source : Harpège

Figure n°9 Evolution des effectifs enseignants - chercheurs



Source : Harpège

Figure n°10 Evolution des ETP enseignants - chercheurs



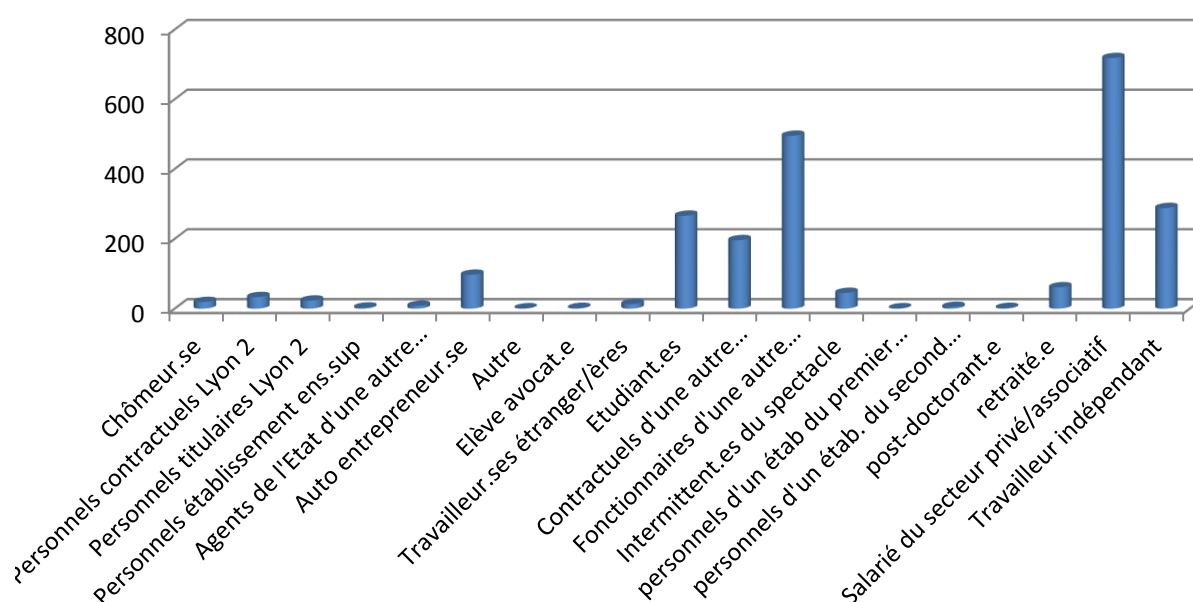
Source : Harpège

Tableau 12 Répartition des enseignant.es vacataires selon le statut d'origine en 2016

Chômeur.se	19
Personnels contractuels Lyon 2	33
Personnels titulaires Lyon 2	23
Personnels établissement ens.sup	3
Agents de l'Etat d'une autre administration	8
Auto entrepreneur.se	97
Autre	1
Elève avocat.e	2
Travailleur.ses étranger/ères	13
Etudiant.es	266
Contractuels d'une autre administration	196
Fonctionnaires d'une autre administration	495
Intermittent.es du spectacle	45
personnels d'un étab du premier degré	1
personnels d'un étab. du second degré	5
post-doctorant.e	2
retraité.e	61
Salarié du secteur privé/associatif	718
Travailleur indépendant	288
TOTAL	2276

Source : Geisha

Figure n°11 : Répartition des enseignant.es vacataires selon le statut d'origine



Source : Geisha

➤ Selon la composante de rattachement

Tableau 13 Répartition des effectifs enseignant.es /enseignant.es – chercheur.ses selon la composante d'enseignement (au 31 décembre 2016)

	Enseignant.e contractuel.le	Enseignant.e titulaire	Total
Centre international d'études françaises	4	19	23
Institut de la communication	13	39	52
Institut de psychologie	18	52	70
Institut des sciences et des pratiques d'éducation et de formation	4	28	32
Institut d'études du travail de Lyon	1	10	11
Institut Universitaire de Technologie Lumière	9	35	44
Presses universitaires de Lyon		1	1
Services communs de documentation		1	1
Service universitaire d'activités physiques et sportives		14	14
UFR d'anthropologie, de sociologie et de science politique	9	59	68
UFR de droit et science politique	13	36	49
UFR de lettres, sciences du langage et arts	15	93	108
UFR des langues et Centre de langues	37	105	142
UFR des sciences économiques et de gestion	13	63	76
UFR Temps et territoires	7	94	101
laboratoires	142	0	142
Total	285	649	934

Source : Harpège

Les doctorant.es, post-doctorant.es et les chercheur.ses sont rattachés à des laboratoires.

Tableau 14 Historique des effectifs des enseignant.es- enseignant.es – chercheur.ses selon la composante d’enseignement de rattachement

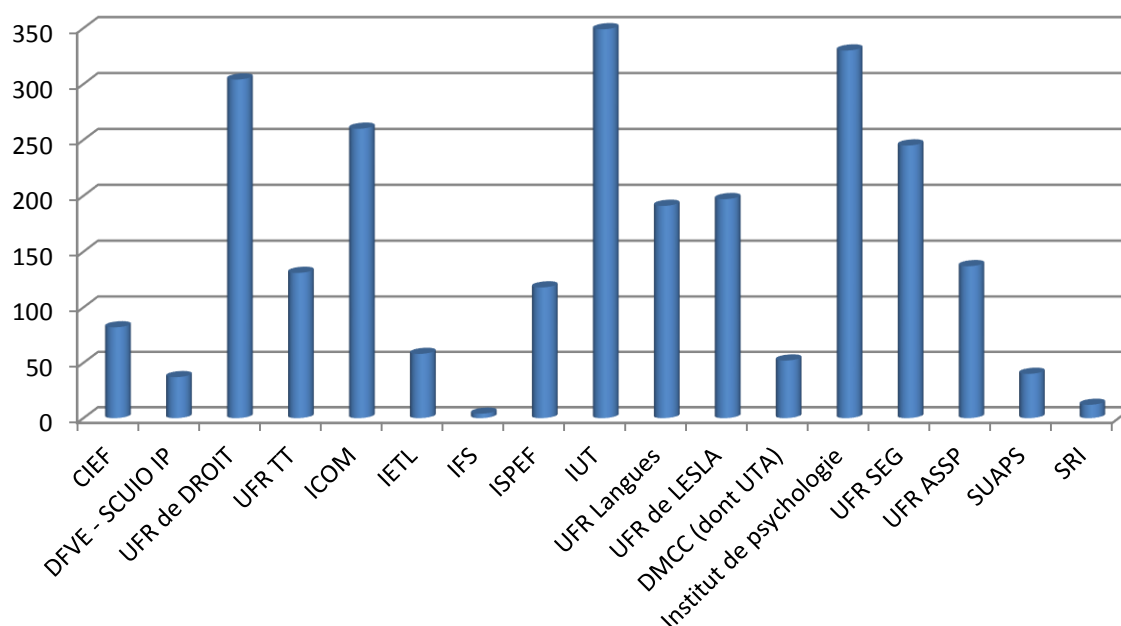
	2015	2014	2013	2012
Centre international d'études françaises	24	24	27	25
Institut de la communication	46	44	42	38
Institut de psychologie	68	68	72	71
Institut des sciences et des pratiques d'éducation et de formation	31	28	29	27
Institut d'études du travail de Lyon	12	12	11	9
Institut Universitaire de Technologie Lumière	42	43	44	41
Presses universitaires de Lyon	1	1	1	1
Service universitaire d'activités physiques et sportives	14	14	14	13
UFR d'anthropologie, de sociologie et de science politique	65	65	65	69
UFR de droit et science politique	49	48	51	48
UFR de lettres, sciences du langage et arts	112	112	114	115
UFR des langues et Centre de langues	144	142	144	146
UFR des sciences économiques et de gestion	75	78	79	79
UFR Temps et territoires	101	100	105	101
Total	784	779	799	659

Tableau 15 Répartition des effectifs enseignant.es vacataires selon la structure d’enseignement

Nom de la structure	nombre de vacataires
CIEF	82
DFVE - SCUIO IP	37
UFR de DROIT	304
UFR TT	131
ICOM	260
IETL	58
IFS	4
ISPEF	118
IUT	349
UFR Langues	191
UFR de LESLA	197
DMCC (dont UTA)	52
Institut de psychologie	330
UFR SEG	245
UFR ASSP	137
SUAPS	40
SRI	12
TOTAL	2547

Source : Geisha

Figure n° 12: Répartition des enseignant.es vacataires par composante



➤ Selon la section CNU

Tableau 16 Répartition des effectifs enseignants-chercheurs selon la section CNU
(au 31 décembre 2016)

		Contractuels	Titulaires	Total
1	Drt. priv. sc. crim.	9	17	26
2	Drt. publ.	9	15	24
4	Sc. politique	8	14	22
5	Sc. économiques	16	40	56
6	Sc. de gestion	24	23	47
7	Sc. du langage	6	24	30
8	Lang. & litt. anc.	2	10	12
9	Lang. & litt. franc.	12	27	39
10	Litt. comparées	1	3	4
11	Lang. & litt. ang.	8	35	43
12	Lang. & litt. germ.	3	13	16
14	Lang. & litt. roman.	6	25	31
15	Lang. & Litt. autres	2	8	10
16	Psychologie	34	56	90
18	Arts	18	23	41
19	Socio., démographie	8	36	44
20	Anth., eth., préhis.	3	16	19
21	His. & civ. : ancien	14	29	43
22	His. & civ. : cont.	12	26	38
23	Géo. phys. & autres	10	22	32
24	Amén. espace, urbain	4	6	10
26	Maths. appliqués	1	5	6
27	Informatique	10	22	32
61	Génie informatique	1	2	3
69	Neurosciences	0	1	1
70	Sc. de l'éducation	8	24	32
71	Sc. info. communic.	14	20	34
72	Epis., his. sc. tec.	2		
Non communiqué		9	0	9
Total		254	542	794

Source : Harpège

Tableau 17 Historique des répartition des effectifs enseignants-chercheurs selon la section CNU

		2015	2014
1	Drt. priv. sc. crim.	23	21
2	Drt. publ.	22	22
4	Sc. politique	15	14
5	Sc. économiques	42	47
6	Sc. de gestion	37	34
7	Sc. du langage	26	28
8	Lang. & litt. anc.	10	10
9	Lang. & litt. franc.	32	32
10	Litt. comparées	4	4
11	Lang. & litt. ang.	52	52
12	Lang. & litt. germ.	16	15
14	Lang. & litt. roman.	34	34
15	Lang. & Litt. autres	14	14
16	Psychologie	72	72
18	Arts	28	31
19	Socio., démographie	39	37
20	Anth., eth., préhis.	15	19
21	His. & civ. : ancien	29	29
22	His. & civ. : cont.	29	30
23	Géo. phys. & autres	24	25
24	Amén. espace, urbain	7	9
26	Maths. appliqués	6	4
27	Informatique	29	28
61	Génie informatique	2	3
69	Neurosciences	1	1
70	Sc. de l'éducation	28	24
71	Sc. info. communic.	23	22
	Non communiqué	6	
	Total	665	662

Source : Harpège

❖ Les effectifs du personnel BIATSS

Tableau 18 Les effectifs du personnel BIATSS (au 31 décembre 2016)

	Personnel Titulaire							Personnel contractuel						
	Hommes BDR	Hommes PDA	Hommes autre	Femmes BDR	Femmes PDA	Femmes autre	Total	Hommes BDR	Hommes PDA	Hommes autre	Femmes BDR	Femmes PDA	Femmes autre	Total
BIATSS	98	83	1	242	103	1	528	41	40	4	131	89	4	309

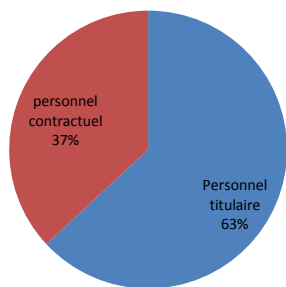
Source : Harpège

Tableau 19 Les effectifs du personnel BIATSS en équivalent temps plein (ETP) (au 31 décembre 2016)

	Personnel Titulaire							Personnel contractuel						
	Hommes BDR	Hommes PDA	Hommes autre	Femmes BDR	Femmes PDA	Femmes autre	Total	Hommes BDR	Hommes PDA	Hommes autre	Femmes BDR	Femmes PDA	Femmes autre	Total
BIATSS	96.5	81.9	1	232.8	97.5	1	510.7	37.4	37.1	3.7	104.2	70.8	3.4	256.6

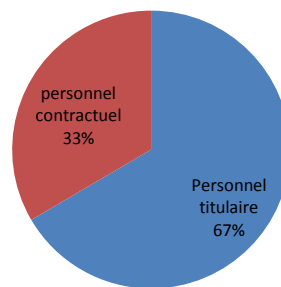
Source : Harpège

Figure n°13 : Répartition du personnel BIATSS selon le statut (%)



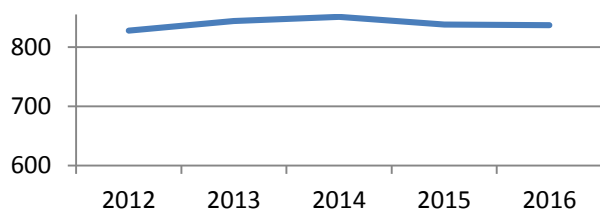
Source : Harpège

Figure n°14 : Répartition du personnel BIATSS en ETP selon le statut (%)



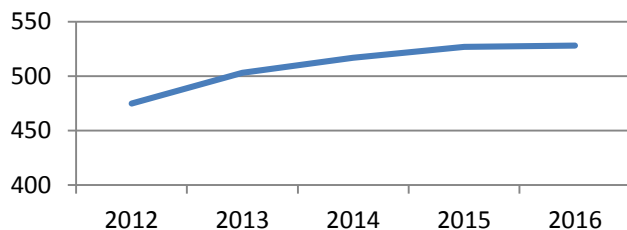
Source : Harpège

Figure n°15: Evolution des effectifs BIATSS



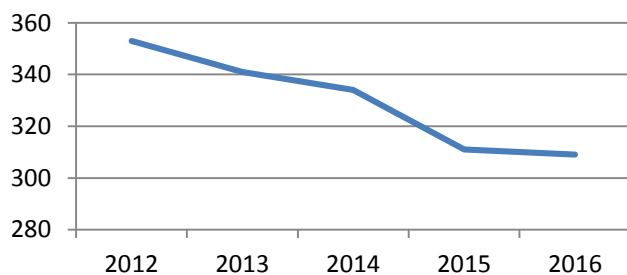
Source : bilans sociaux antérieurs

Figure n°16 : Evolution des effectifs BIATSS titulaires



Source : bilans sociaux antérieurs

Figure n°17 : Evolution des effectifs BIATSS contractuels



Source : bilans sociaux antérieurs

Tableau 20 Répartition des effectifs BIATSS (titulaire et contractuel) selon la catégorie ou selon l'équivalent grade du contrat

	Hommes BDR	Hommes PDA	Hommes autre	Femmes BDR	Femmes PDA	Femmes autres	TOTAL	Taux de féminisation
A+	8	5	0	15	4	0	32	59%
A	36	45	3	70	56	1	211	60%
B	39	31	1	97	35	2	205	65%
C	56	42	1	191	97	2	389	75%
TOTAL	139	123	5	373	192	5	837	68%

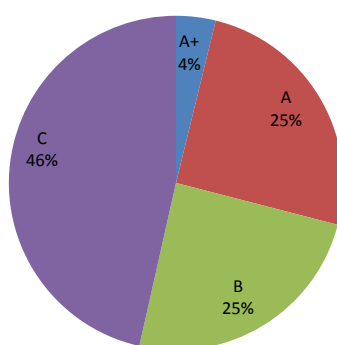
Source : Harpège

Tableau 21 Historique des répartitions des effectifs BIATSS (titulaire et contractuel) selon la catégorie ou selon l'équivalent grade du contrat

	2015	2014	2013	2012
A+	45	52	52	42
A	199	194	206	202
B	198	185	185	177
C	396	421	418	415
TOTAL	838	852	861	836

Source : bilans sociaux précédents

Figure n°18: Répartition du personnel BIATSS selon la catégorie



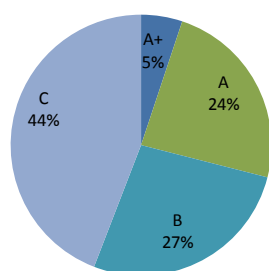
Source : Harpège

Il faut noter, par rapport à 2015, une baisse légère de la catégorie C : de 47% à 46% et de la catégorie A+ : de 5% à 4%. Inversement, il y a une augmentation en pourcentage de la catégorie B : de 24% à 25% et de la catégorie A : 24% à 25%.

Tableau 22 Répartition des effectifs des agents BIATSS titulaires selon la catégorie

	Hommes BDR	Hommes PDA	Hommes autre	Femmes BDR	Femmes PDA	Femmes autres	TOTAL	Taux de féminisation
A+	7	4	0	13	3	0	27	59%
A	26	28	1	43	28	0	126	56%
B	30	24	0	68	20	0	142	62%
C	35	27	0	118	52	1	233	73%
TOTAL	98	83	1	242	103	1	528	66%

Figure n°19 : Répartition du personnel titulaire BIATSS selon la catégorie (%)



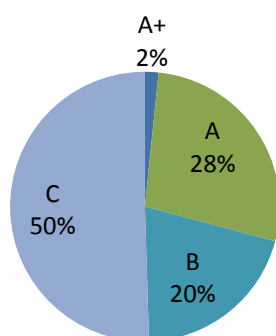
Source : Harpège

Tableau 23 Répartition des effectifs des agents BIATSS contractuels selon la catégorie

	Hommes BDR	Hommes PDA	Hommes autre	Femmes BDR	Femmes PDA	Femmes autres	TOTAL	Taux de féminisation
A+	1	1		2	1		5	60%
A	10	17	2	27	28	1	85	66%
B	9	7	1	29	15	2	63	73%
C	21	15	1	73	45	1	156	76%
TOTAL	41	40	4	131	89	4	309	72%

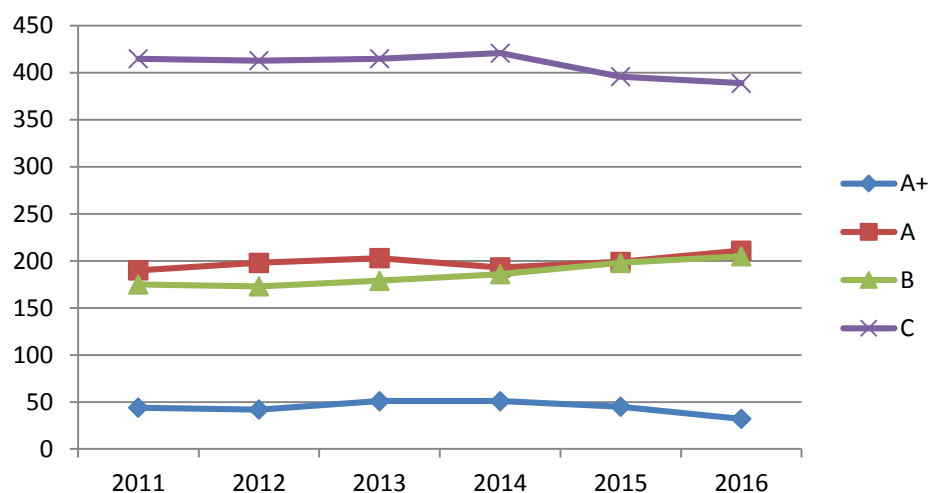
Source : Harpège

Figure n°20 : Répartition des effectifs BIATSS contractuels selon la catégorie (%)



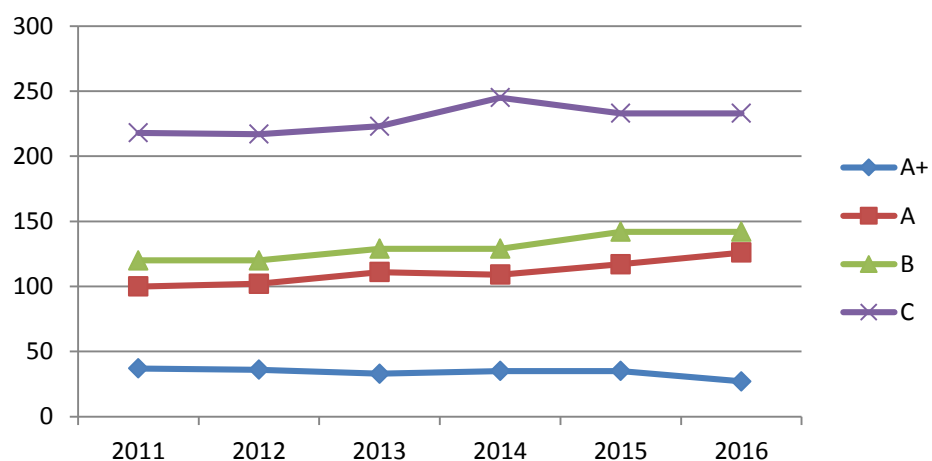
Source : Harpège

Figure n°21 Evolution des effectifs BIATSS selon la catégorie



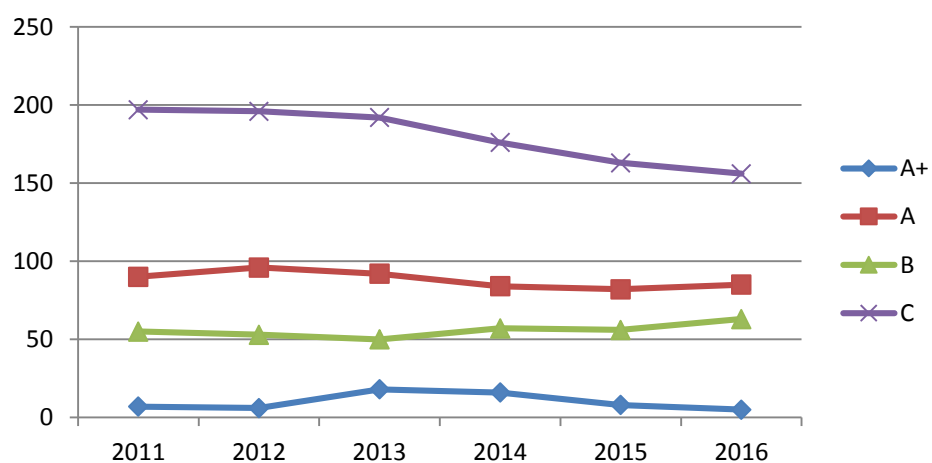
Source : Harpège

Figure n°22 Evolution des effectifs BIATSS titulaires selon la catégorie



Source : Harpège

Figure n°23 Evolution des effectifs BIATSS contractuels selon la catégorie



Source : Harpège

Les effets de la lutte contre la précarité sont plus visibles pour la catégorie C.

Selon la filière

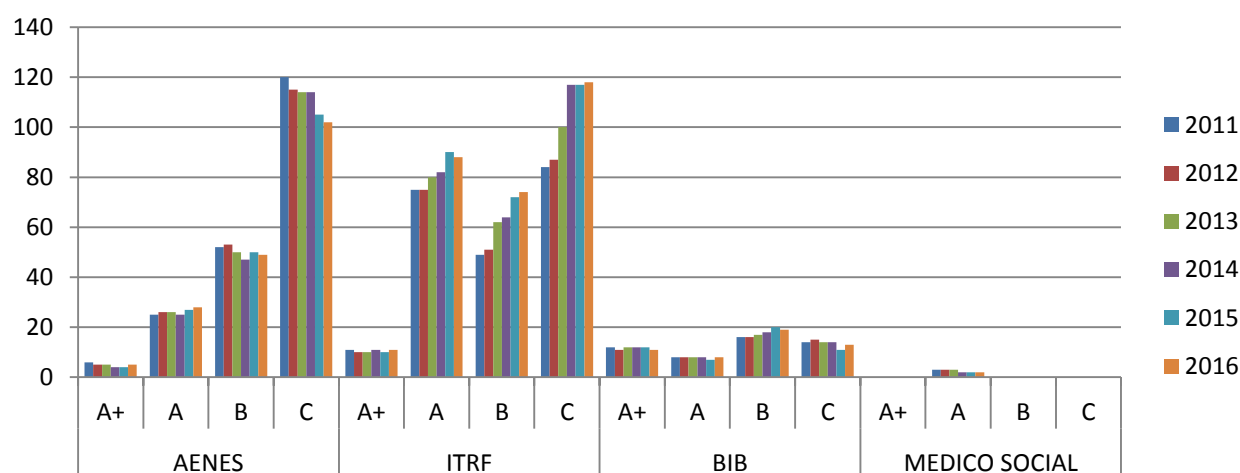
*Les personnels BIATSS titulaires

Tableau 24 Evolution des effectifs BIATSS titulaires selon la filière

		2011	2012	2013	2014	2015	2016
AENES	A+	6	5	5	4	4	5
	A	25	26	26	25	27	28
	B	52	53	50	47	50	49
	C	120	115	114	114	105	102
	Total	203	199	195	190	186	184
ITRF	A+	11	10	10	11	10	11
	A	75	75	80	82	90	88
	B	49	51	62	64	72	74
	C	84	87	100	117	117	118
	Total	219	223	252	274	289	291
BIB	A+	12	11	12	12	12	11
	A	8	8	8	8	7	8
	B	16	16	17	18	20	19
	C	14	15	14	14	11	13
	Total	50	50	51	52	50	51
INFIRMIER	A	3	3	3	2	2	2
	Total	3	3	3	2	2	2
Total		475	475	496	518	527	528

Source : Harpège

Figure n°24 Evolution des effectifs BIATSS titulaires selon la catégorie et le corps



Source : Harpège

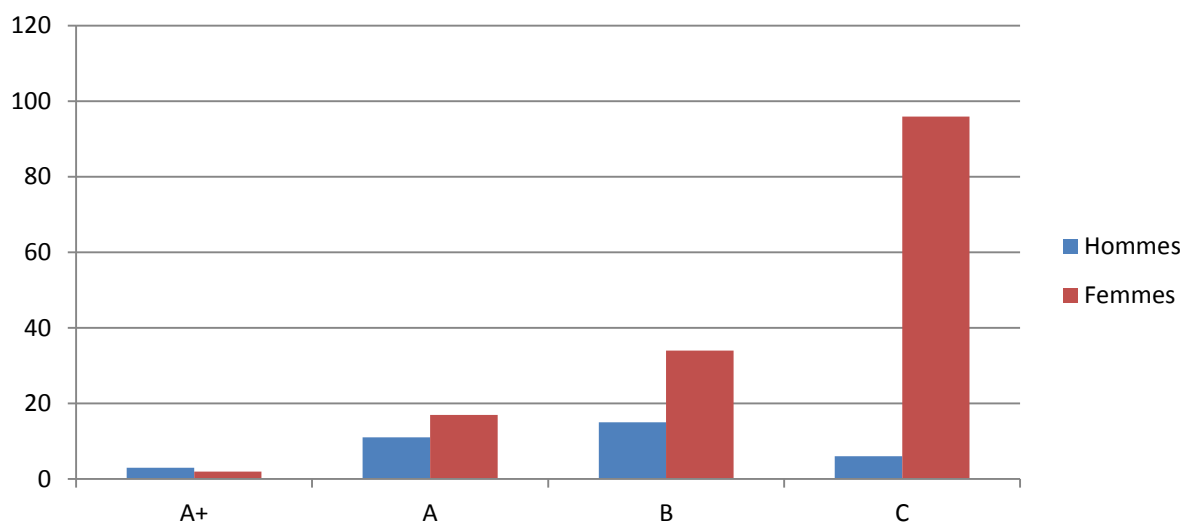
- La filière de l'AENES

Tableau 25 Répartition des effectifs titulaires AENES selon le corps et le genre

		Hommes BDR	Hommes PDA	Hommes autre	Femmes BDR	Femmes PDA	Femmes autre	TOTAL
Directeur Général	A+	1						1
Agent Comptable	A+	1						1
Administrateur ENES	A+				1			1
Directeur de service attaché HC	A+	1			1			2
Attaché AENES	A	10	1		11	6		28
Secrétaire AENES	B	7	8		28	6		49
Adjoint AENES	C	4	2		68	27	1	102
Total		24	11	0	109	39	1	184

Source : Harpège

Figure n°25 Effectif du personnel AENES par catégorie et par genre



Source : Harpège

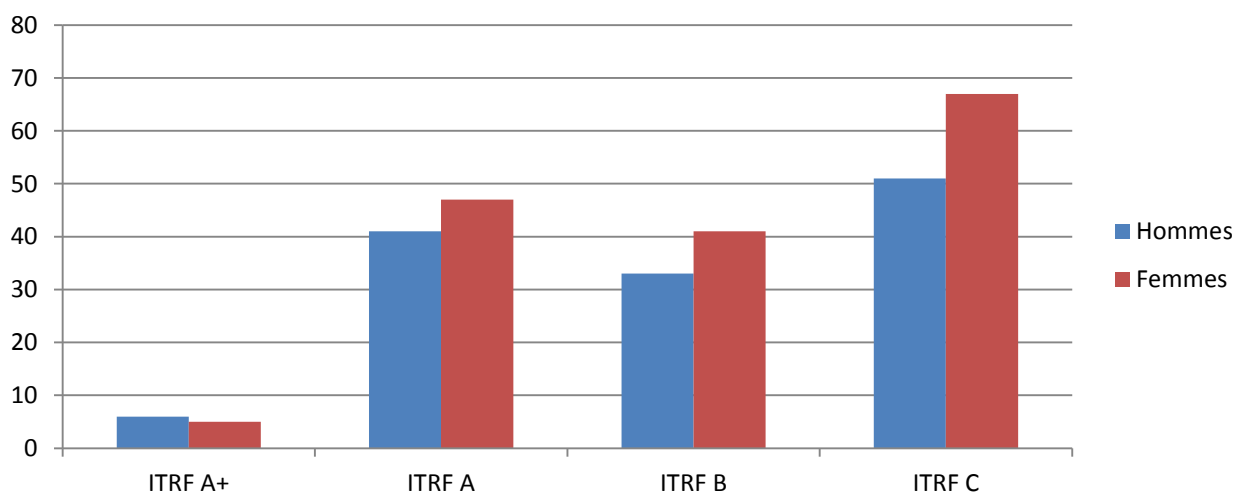
- La filière ITRF

Tableau 26 Répartition des effectifs titulaires ITRF selon le corps et le genre

		Hommes BDR	Hommes PDA	Hommes autre	Femmes BDR	Femmes PDA	Femmes autre	TOTAL
IGR RF	A+	2	4		5			11
IGE RF	A	12	20	1	20	18		71
ASI RF	A	1	7		7	2		17
Technicien RF	B	17	16		27	14		74
Adjoint Technique RF	C	26	25		42	25		118
TOTAL		58	72	1	101	59	0	291

Source : Harpège

Figure n°26 Effectif du personnel ITRF par catégorie et par genre



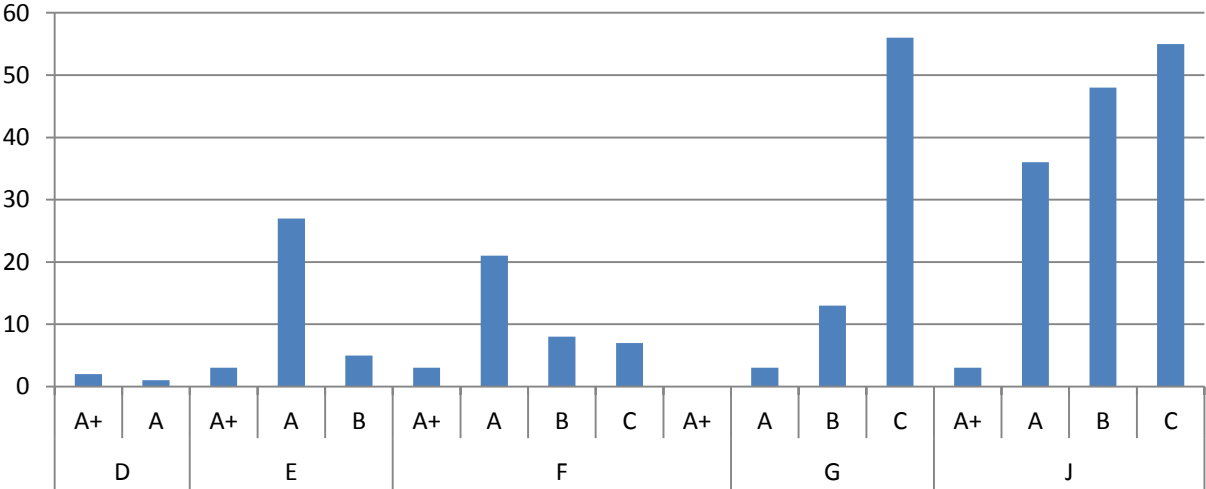
Source : Harpège

Tableau 27 Répartition des effectifs ITRF selon la BAP et le genre

Type de BAP	Corps	Hommes BDR	Hommes PDA	Hommes autres	Femmes BDR	Femmes PDA	Femmes autre	TOTAL
D	A+	1			1			2
	A	1						1
TOTAL		2	0	0	1	0	0	3
E	A+		3					3
	A	3	20			4		27
	B		4			1		5
TOTAL		3	27	0	0	5	0	35
F	A+		1		2			3
	A	4	4	1	11	1		21
	B	4	3			1		8
	C	4	2		1			7
TOTAL		12	10	1	14	2	0	39
G	A+							0
	A				1	2		3
	B	5	7		1			13
	C	19	18		6	13		56
TOTAL		24	25	0	8	15	0	72
J	A+	1			2			3
	A	5	3		15	13		36
	B	8	2		26	12		48
	C	3	5		35	12		55
TOTAL		17	10	0	78	37	0	142
TOTAL des BAP		58	72	1	101	59	0	291

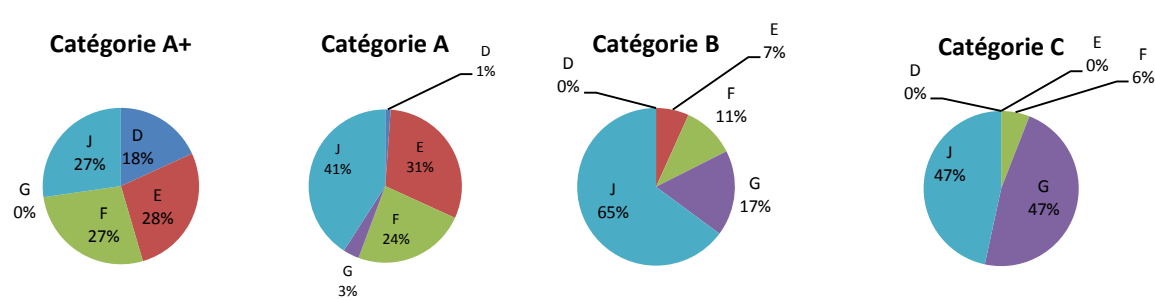
Source : Harpège

Figure n°27 Répartition des effectifs ITRF selon la catégorie et la BAP



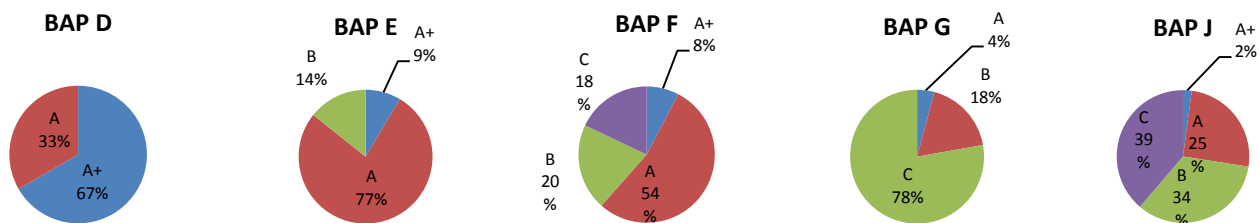
Source : Harpège

Figure n°28 Répartition des effectifs BIATSS titulaires par BAP selon la catégorie (%)



Source : Harpège

Figure n°29 Répartition des effectifs BIATSS titulaires par catégorie selon la BAP (%)



Source : Harpège

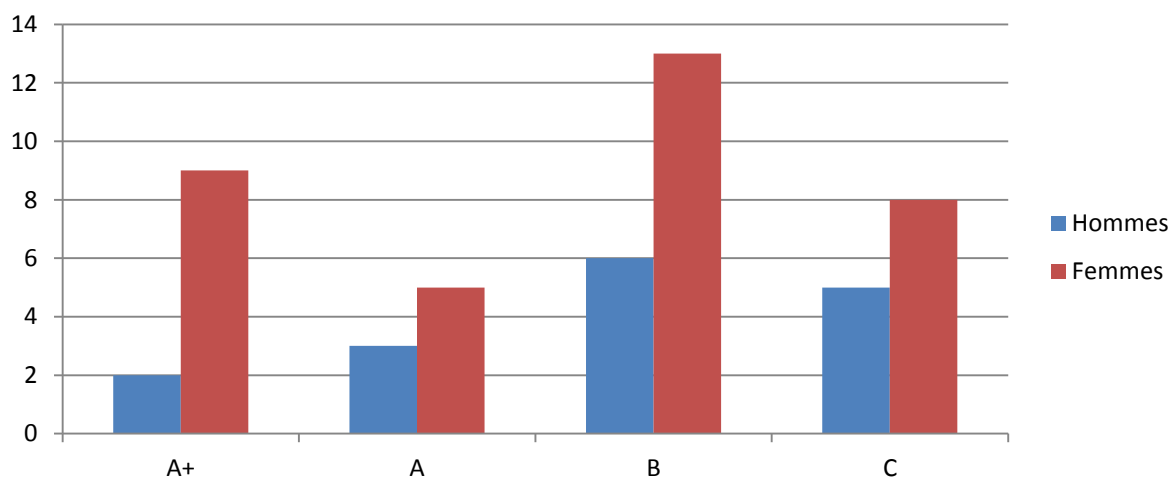
- La filière des bibliothèques

Tableau n°28 Répartition des effectifs titulaires des personnels de bibliothèques selon le corps et le genre

		Hommes BDR	Hommes PDA	Hommes autres	Femmes BDR	Femmes PDA	Femmes autre	TOTAL
Conservateur Général des Bibliothèques	A+				1			1
Conversateur en chef	A+				1			1
Conservateur des Bibliothèques	A+	2			4	3		9
Bibliothécaire	A	3			4	1		8
Bibliothécaire assistant	B	6			13			19
Magasinier des Bibliothèques	C	5			8			13
Total		16	0	0	31	4	0	51

Source : Harpège

Figure n°30 Effectif du personnel des bibliothèques par catégorie et par genre



Source : Harpège

- Les effectifs dans la filière médico-sociale

Dans la filière médico-sociale, deux infirmières titulaires sont en poste au sein de l'établissement.

*** Les personnels BIATSS contractuels**

Tableau 29 Répartition des effectifs BIATSS contractuels sur besoins permanents

	TOTAL en 2015	Hommes BDR (2016)	Hommes PDA (2016)	Hommes autre (2016)	Femmes BDR (2016)	Femmes PDA (2016)	Femmes autre (2016)	Total (2016)	Taux de féminisation
CDI	63	12	6	2	28	25	1	74	73%
CDD - Hors statut ressources propres	107	18	13	2	37	25	2	97	66%
CDD - Besoin permanent<70%	82	6	7		38	23		74	82%
Contrat de type travailleur handicapé	4				3			3	100%
TOTAL	256	36	26	4	106	73	3	248	73%

La démarche engagée de limiter les recours au contrat les plus précaires, dont le temps de travail est inférieur à 70%, est illustrée par le passage de 82 à 74 de ce type de contrat. Il touche encore majoritairement les femmes.

Tableau 30 Historique des répartitions des effectifs BIATSS contractuels sur besoins permanents

	2014	2013
CDI	56	62
CDD Hors ressources propres	151	231
CDD Besoin permanent	63	38
Contrat de type travailleur handicapé	6	5
TOTAL	276	336

Tableau 31 Répartition des effectifs BIATSS contractuels sur besoins non permanents

	TOTAL en 2014	TOTAL en 2015	Hommes BDR (2016)	Hommes PDA (2016)	Hommes autre (2016)	Femmes BDR (2016)	Femmes PDA (2016)	Femmes autre (2016)	Total (2016)	Taux de féminisation
CDD - accroissement temporaire d'activité	35	27	2	7		13	12	1	35	74%
CDD - remplacement momentané	14	18	1	3		11	3		18	78%
CDD - Vacance temporaire	9	2	2	1		1			4	25%
CDD - Apprenti		5		3			1		4	25%
TOTAL	58	52	5	14	0	25	16	1	61	69%

➤ Selon la structure d'affectation principale

Tableau 32 Répartition des personnels BIATSS dans les composantes (au 31 décembre 2016)

Composantes (UFR et instituts)	Titulaires	Contractuels	TOTAL
Centre international d'études françaises	3	5	8
Institut de formation syndicale	1	1	2
Institut de la communication	12	13	25
Institut de psychologie	14	12	26
Institut des sciences et des pratiques d'éducation et de formation	8	1	9
Institut Universitaire de Technologie Lumière	23	26	49
UFR d'anthropologie, de sociologie et de science politique	8	6	14
UFR de droit et science politique - IETL	15	7	22
UFR de lettres, sciences du langage et arts	19	11	30
UFR des langues et Centre de langues	16	1	17
UFR des sciences économiques et de gestion	16	9	25
UFR Temps et territoires	15	3	18
TOTAL	150	95	245

Source : Harpège

Tableau 33 Répartition des personnels BIATSS dans les laboratoires de recherche (au 31 décembre 2016)

(Les PUL y ont été ajoutées)

Laboratoires de recherches	Titulaires	Contractuels	TOTAL
DRED-CERCRID	1		1
DRED-COACTIS	1	2	3
DRED-CRPPC	1	1	2
DRED-DISP	1	3	4
DRED-EDCPO		1	1
DRED-EMC	2	1	3
DRED-ERIC	1		1
DRED-EVSIRG	1		1
DRED-GATE	1		1
DRED-GREPS	1		1
DRED-HISOMA	4		4
DRED-ISERL	1		1
DRED-ISH	3	3	6
DRED-LARHA	1		1
DRED-LET	2	1	3
DRED-MOM	6	2	8
DRED-PASS			0
DRED-TRIANGLE		2	2
PUL		5	5
DRED-WEBER		3	3
DRED-PASS		1	1
DRED-LIRIS		3	3
DRED DDL		1	1
DRED-CIHAM		1	1
TOTAL	27	30	57

Source : Harpège

Tableau 34 Répartition des agents BIATSS dans les Services communs et centraux (au 31 décembre 2016)

Services communs et centraux	Titulaires	Contractuels	TOTAL	Titulaires(%)	Contractuels (%)
Agence comptable	12	5	17	71%	29%
Direction de la formation et de la vie étudiante	44	21	65	68%	32%
Direction de la recherche et des écoles doctorales	13	3	16	81%	19%
Direction des affaires juridiques, institutionnelles et des marchés	7	2	9	78%	22%
Direction des ressources humaines	39	3	42	93%	7%
Direction des systèmes d'information	34	8	42	81%	19%
Direction du budget et des finances	18	5	23	78%	22%
Direction du patrimoine	26	3	29	90%	10%
Direction logistique	52	80	132	39%	61%
Direction médiation, culture et communication	15	11	26	58%	42%
médecine de prévention	1	1	2	50%	50%
Présidence	3	3	6	50%	50%
Direction générale des services	2	2	4	50%	50%
Service commun de documentation	60	7	67	90%	10%
Service des études statistiques et d'aide au pilotage	4	2	6	67%	33%
Service des relations internationales	6	10	16	38%	63%
Service universitaire d'activités physiques et sportives	3	2	5	60%	40%
Service universitaire de médecine préventive et de la promotion de la santé	2	5	7	29%	71%
Service prévention et sécurité	10	11	21	48%	52%
TOTAL	351	184	535	66%	34%

Source : Harpège

Travailleurs en situation de handicap

Tableau 35 Travailleurs handicapés

	Corps / grade	Catégorie	Hommes BDR	Hommes PDA	Femmes BDR	Femmes PDA	TOTAL
Personnels enseignants	Professeur des universités	A+	1	1			2
	Maître de conférences	A+		1		1	2
	Professeur agrégé	A+			1		1
	Professeur certifié	A			1		1
Personnels BIATSS	Personnel contractuel	A		1		2	3
		B			1		1
		C	3	2	4	4	13
	ADAENES	A					0
	SAENES	B	1	2	3		6
	ADJAENES	C	2		6	7	15
	IGR/IGE RF	A			2		2
	Technicien RF	B	1	2	2		5
	Adjoint Technique RF	C	2	4	1	3	10
	Conservateur / Bibliothécaire	A					0
	Bibliothécaire assistant	B			1		1
	Magasinier	C			1		1
TOTAL			10	13	23	17	63

Entre 2015 et 2016, le nombre de personnels en situation de handicap est passé de 57 à 63 individus. Le chiffre était de 42 en 2014.

Cette augmentation du nombre des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi s'explique par une attention particulière lors du processus de recrutement, mais également par un accroissement de la déclaration de la part des personnels, consécutivement à la campagne de sensibilisation du handicap. Le pourcentage de travailleurs handicapés déclaré en 2016 est de 3,36 % (calculé sur les effectifs au 1er janvier 2015), composé de 0,46 % de personnels enseignants et de 2,90 % de personnels BIATSS. Les dépenses engagées par l'Université pour l'accueil et le maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap s'élèvent à 11 487 €.

1. 2 LA DEMOGRAPHIE DU PERSONNEL DE L'ETABLISSEMENT

1.2.1. L'ÂGE

L'âge moyen des personnels de l'établissement est de **43.7 ans** en 2016. Il était de **44 ans** en 2015.

Tableau 36 Répartition des effectifs selon l'âge (années)

*Campus Berge du Rhône
(BDR)*

		A+	A	B	C
BIATSS	Titulaires	48,2	45	45,5	47,1
	Contractuels	45,3	37,9	35,8	44,3

Source : Harpège

*Campus Porte des Alpes
(PDA)*

		A+	A	B	C
BIATSS	Titulaires	46,3	45,3	48,3	48,8
	Contractuels	36,5	37,6	32,5	39,2

Source : Harpège

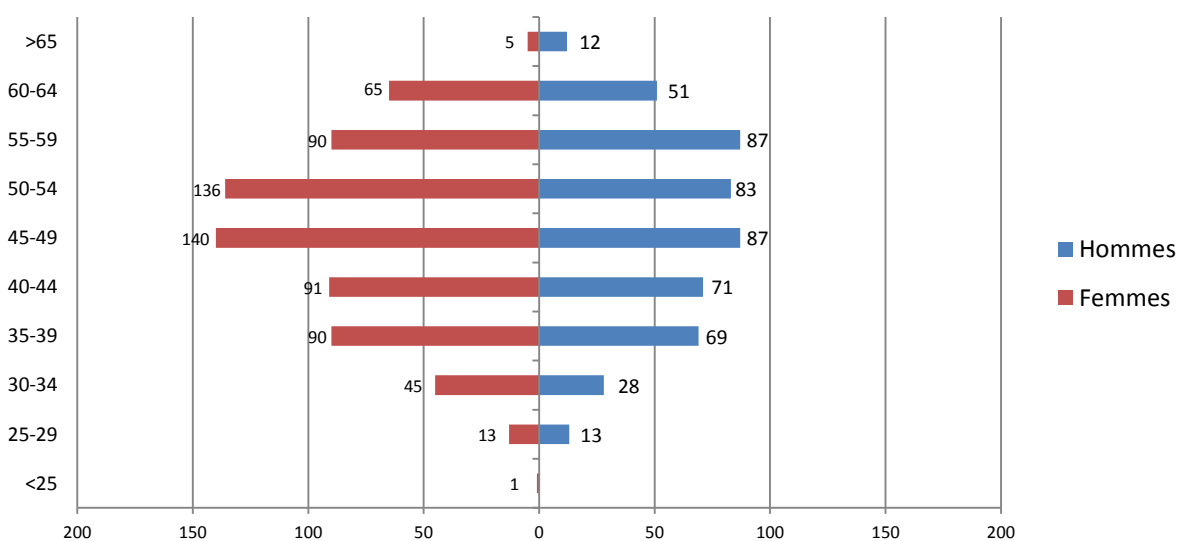
L'âge moyen des enseignant.es titulaires sur le campus des Berges du Rhône est de 49.3 ans et 31.3 ans pour les enseignants contractuels. L'âge moyen des enseignant.es titulaires sur le campus de Porte des Alpes est de 47.8 ans et 32.9 ans pour les enseignant.es contractuel.les.

Tableau 37 Âge médian des personnels par statut et catégorie

		A+	A	B	C
BIATSS	Titulaires	48	45	46,5	49
	Contractuels	47	35	31	43

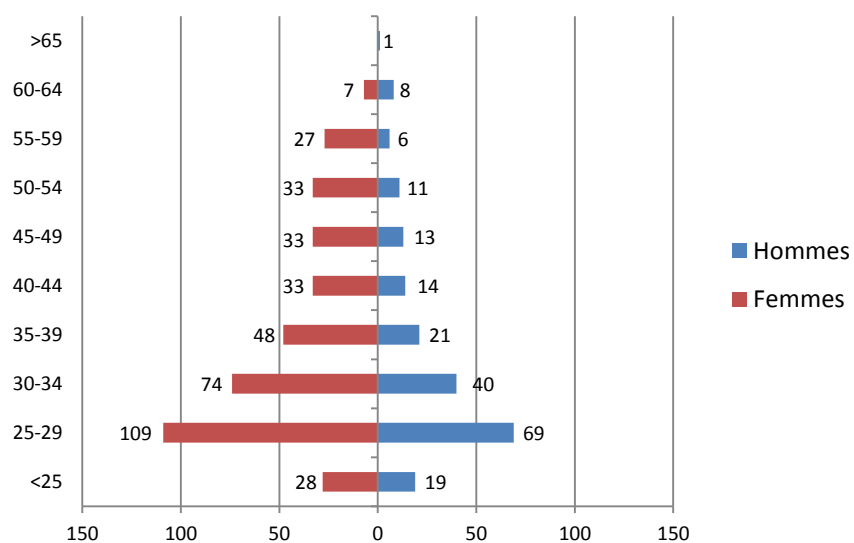
Source : Harpège

Figure n° 31 Pyramide des âges des agent.es titulaires



Source : Harpège

Figure n°32 Pyramide des âges des agent.es contractuels



➤ L'âge du personnel enseignant - chercheur

Figure n°33 Pyramide des âges des enseignant.es – chercheur.ses titulaires

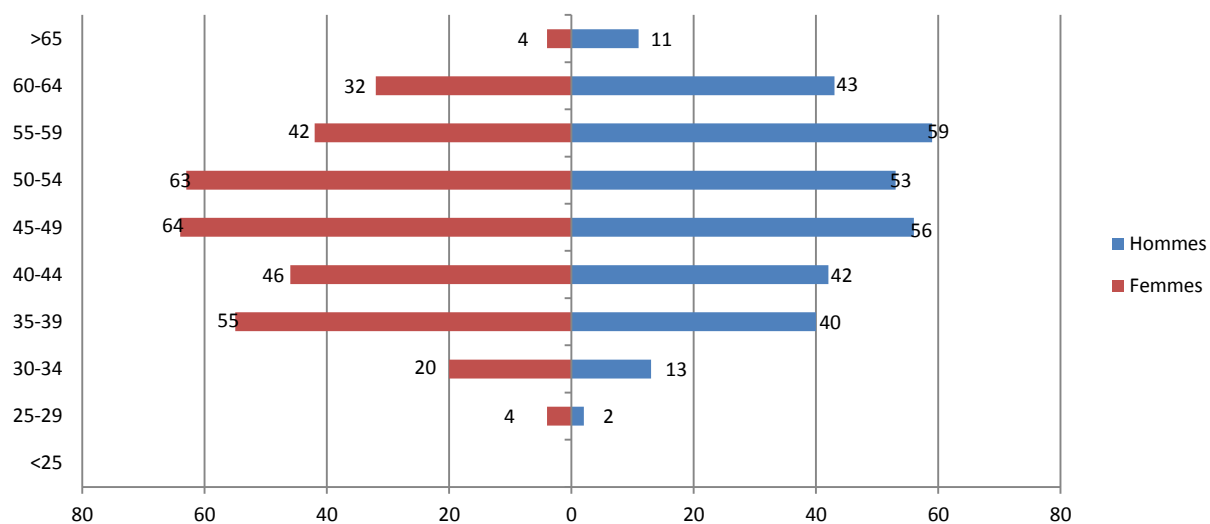
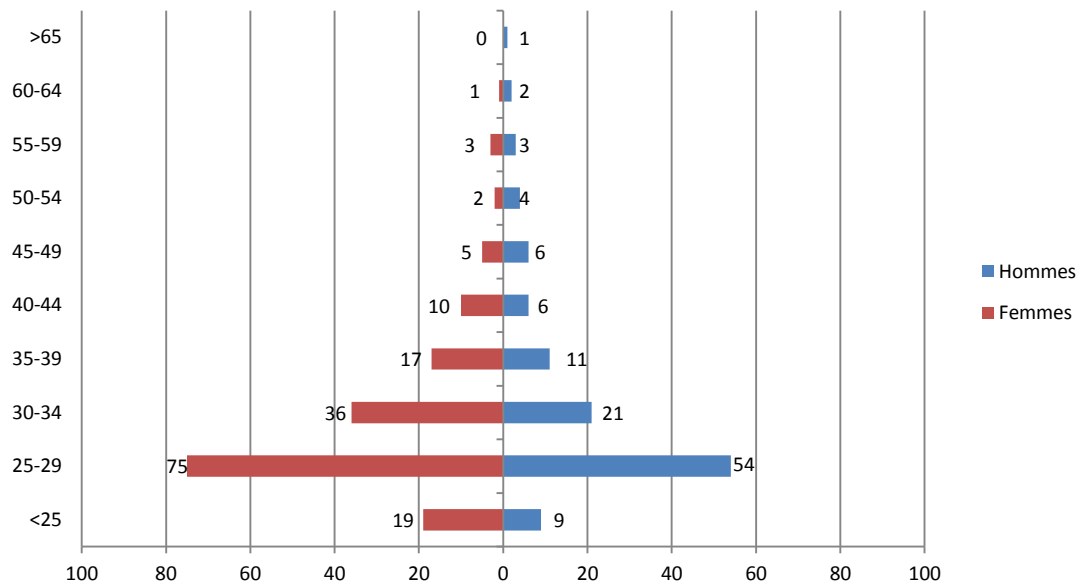
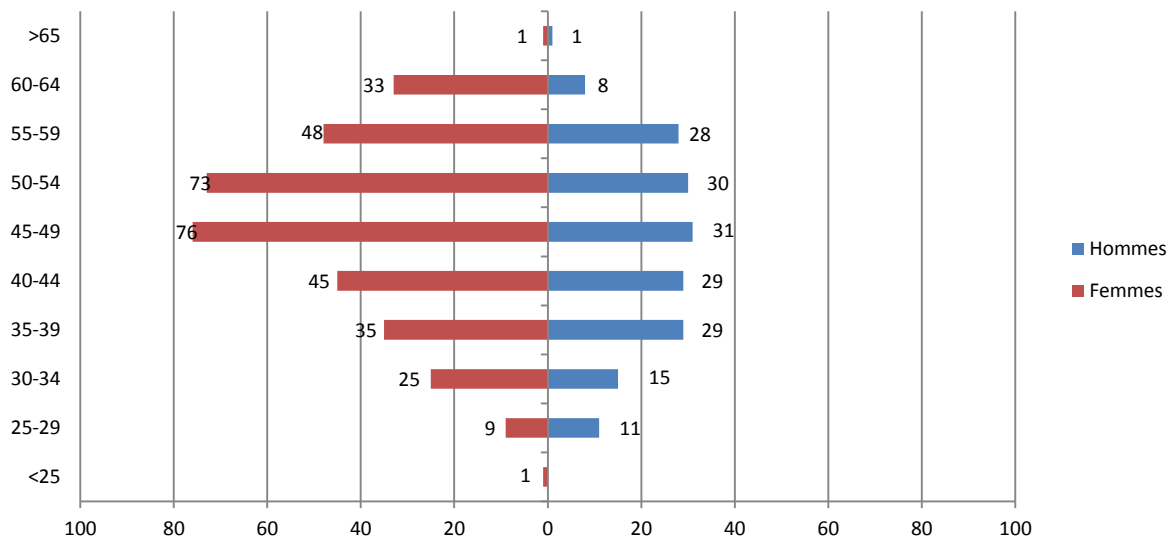


Figure n°34 Pyramide des âges des enseignant.es – chercheur.ses contractuels



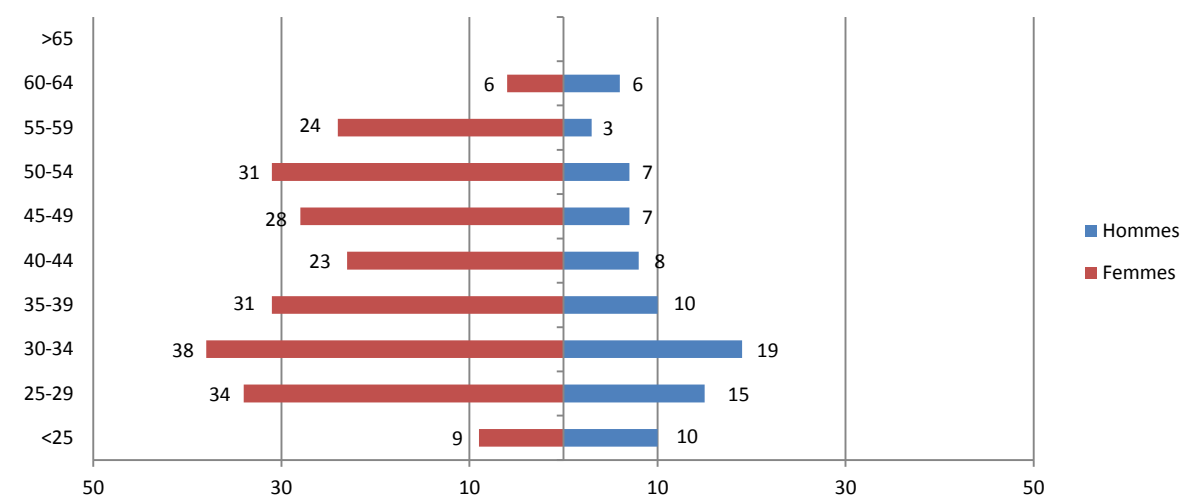
➤ L'âge du personnel BIATSS

Figure n°35 Pyramide des âges des personnels BIATSS titulaires selon le genre



(Source : Harpège)

Figure 36 Pyramide des âges des personnels BIATSS contractuels selon le genre



(Source : Harpège)

Tableau 38 Répartition des effectifs des personnels BIATSS selon l'âge, la catégorie, le statut

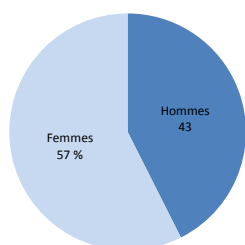
		<25	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	>65	TOTAL
A+	Titulaires			1	7	4	2	5	4	3	1	27
	Contractuels		1		1		1	2				5
A	Titulaires		3	9	26	20	31	14	14	9		126
	Contractuels	4	14	22	13	10	6	7	6	3		85
B	Titulaires		4	12	16	29	25	26	21	9		142
	Contractuels	5	18	15	9	4	5	1	4	2		63
C	Titulaires	1	13	18	15	21	49	58	37	20	1	233
	Contractuels	10	16	20	18	17	23	28	17	7		156
TOTAL		20	69	97	105	105	142	141	103	53	2	837

Source : Harpège

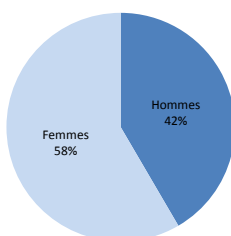
1.2.2. LE GENRE

Figure n°37 Répartition des effectifs selon le genre

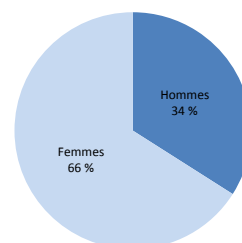
Répartition du personnel titulaire selon le genre (%)



Répartition des effectifs selon le genre (%)



Répartition du personnel titulaire selon le genre (%)



Source : Harpège

Tableau 39 Répartition des ETP de l'Université Lumière Lyon 2 par genre

	personnels titulaires et contractuels sur BDR		
	Hommes	Femmes	TOTAL
BIATSS	139	373	512
Enseignant	225	315	540
TOTAL	364	688	1052

Source : Harpège

	personnels titulaires et contractuels sur PDA		
	Hommes	Femmes	TOTAL
BIATSS	123	192	315
Enseignant	193	173	366
TOTAL	316	365	681

Source : Harpège

	Ensemble des personnels titulaires et contractuels		
	Hommes	Femmes	TOTAL
BIATSS	267	570	837
Enseignant	436	498	934
TOTAL	703	1068	1771

Source : Harpège

Tableau 40 Taux de féminisation des effectifs de l'Université Lumière Lyon 2

	Personnels titulaires	Personnels contractuels	TOTAL
BIATSS	65,53%	72,49%	68,10%
Enseignant	50,85%	58,95%	53,32%
TOTAL	57,43%	65,99%	60,30%

Source : Harpège

Tableau 41 Taux de féminisation des ETP de l'Université Lumière Lyon 2

	Personnels titulaires	Personnels contractuels	TOTAL
BIATSS	64,87%	69,52%	66,43%
Enseignant	50,77%	60,32%	53,55%
TOTAL	57,01%	64,85%	59,45%

Source : Harpège

Au 31 décembre 2016, **59,45 %** des équivalents temps plein (ETP) sont occupés par des femmes.

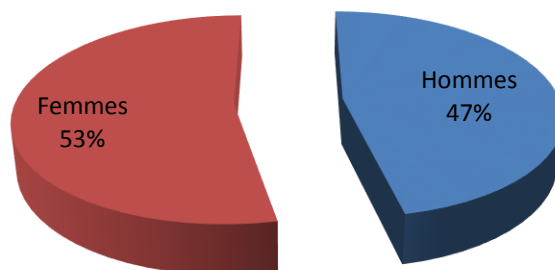
➤ Le personnel enseignant - chercheur

Tableau 42 Répartition des effectifs enseignants selon le genre

Personnel enseignant titulaire			Personnel enseignant contractuel		
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
319	330	649	117	168	285

Source : Harpège

Figure n°38 Effectif du personnel enseignant



Source : Harpège

➤ Le personnel BIATSS

Tableau 43 Répartition des effectifs des personnels BIATSS selon la catégorie et le genre

	Hommes	Femmes	Total	Taux de féminisation
A+	13	19	32	59,38%
A	84	127	211	60,19%
B	71	134	205	65,37%
C	99	290	389	74,55%
Total	267	570	837	68,10%

Source : Harpège

Tableau 44 Répartition des effectifs des personnels BIATSS titulaires selon la catégorie et le genre

	Hommes	Femmes	Total	Taux de féminisation
A+	11	16	27	59,26%
A	55	71	126	56,35%
B	54	88	142	61,97%
C	62	171	233	73,39%
Total	182	346	528	65,53%

Source : Harpège

Tableau 45 Répartition des effectifs des personnels BIATSS contractuels selon la catégorie et le genre

	Hommes	Femmes	Total	Taux de féminisation
A+	3	5	8	62,5%
A	29	53	82	64,6%
B	13	43	56	76,8%
C	37	126	163	77,3%
Total	82	227	309	73,5%

Source : Harpège

Figure n°38 Répartition du personnel BIATSS par genre

■ Hommes ■ Femmes

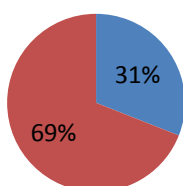


Figure n°39 Répartition du personnel BIATSS titulaire par genre

■ Hommes ■ Femmes

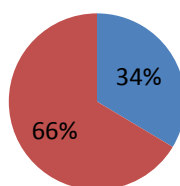
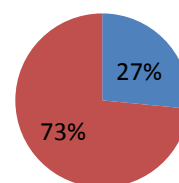


Figure n°40 Répartition du personnel BIATSS non-titulaire par genre

■ Hommes ■ Femmes



Source : Harpège

1.2.3. Ancienneté

Tableau 46 Répartition des effectifs selon l'ancienneté (années) dans l'établissement

BIATSS :

		<2	2-4	5-9	10-14	15-19	20-24	25-29	>30	Total
Hommes	Titulaires	19	24	28	40	32	25	3	6	177
	Contractuels	25	24	20	9	3	1	0	0	82
Femmes	Titulaires	33	51	76	87	44	33	15	11	350
	Contractuels	66	67	70	19	5	2	0	0	227
	Total	143	166	194	155	84	61	18	17	838

Source : Harpège

L'ancienneté moyenne pour le personnel BIATSS est de **9.8 ans**

Enseignants :

		<2	2 à 4	5 à 9	10 à 14	15-19	20-24	25-29	>30	Total
Hommes	Titulaires	26	35	62	61	68	47	18	2	319
	Contractuels	55	45	15	2					117
Femmes	Titulaires	26	51	59	74	69	31	16	4	330
	Contractuels	108	41	15	2	2				168
	Total	215	172	151	139	139	78	34	6	934

Source : Harpège

L'ancienneté moyenne pour le personnel enseignant est de **9.3 ans**

TOTAL effectifs selon l'ancienneté :

		<2	2-4	5-9	10-14	15-19	20-24	25-29	>30	Total
Effectifs selon l'ancienneté	Total BIATSS + enseignant :	257	301	338	299	221	140	44	23	1623

Source : Harpège

1.3 RECRUTEMENT, MOUVEMENT ET PROMOTION

1.3.1. POLITIQUE DE RECRUTEMENT

* Le personnel Enseignant - chercheur

Depuis la mise en place de la réglementation sur la représentation paritaire femmes/hommes des membres du jury du comité de sélection (COS), on constate une quasi parité des membres des COS qui se sont tenus en 2016. En revanche seuls 39% des présidents sont des femmes pour les maîtres de conférence et 38 % pour les professeurs d'université.

Il y a eu 1199 candidat.es pour les postes ouverts en maître de conférences et 167 auditionnés, soit 14% des auditionnés. 76 personnes ont fait acte de candidature pour un poste de professeur des universités, sur ce nombre, 39 ont été auditionnés soit, 51.3%. Au total, il y a eu 1275 candidat.es et 206 auditionné.es, soit 16%. 42 postes au total ont été pourvus et 2 recrutements ont été déclarés infructueux.

Il est à noter qu'il a été effectué un recrutement par concours d'agrégation du supérieur en section 1 (1 homme).

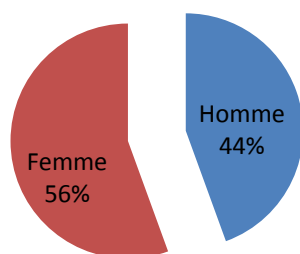
Tableau 47 Le recrutement par comité de sélection des enseignant.es chercheur.es titulaires

Corps	Profil	Affectation composante	Affectation recherche	Nombre de candidats total	Nombre de candidats auditionnés	Genre du candidat retenu	pourcentage de femmes dans le Comité de sélection	Femme en qualité de Président
MCF	Psychopathologie et psychologie clinique	Institut de psychologie	CRPPC	37	3	F	41%	N
MCF	Sociologie de la socialisation et genre	UFR ASSP	centre max weber	120	8	H	50%	N
MCF	Economie des transports	UFR SEG	LAET	27	5	H	60%	O
MCF	Economie de la concurrence économie des réseaux	UFR SEG	LAET	38	5	H	50%	O
MCF	Psychopathologie et psychologie clinique	Institut de psychologie	CRPPC	17	4	F	41%	N
MCF	Psychopathologie et psychologie clinique	Institut de psychologie	CRPPC	32	4	F	41%	O
MCF	psycho-sociolinguistique	UFR LESLA	DDL	31	4	F	58%	N
MCF	Logistique globale	IUT	DISP	36	8	H	50%	N
MCF	Informatique décisionnelle et statistique	IUT	ERIC	58	10	H	50%	N
MCF	Civilisation des Etats Unis	UFR langues	TRIANGLE	41	5	F	50%	N
MCF	Socio-économie du travail et économie sociale	UFR SEG	TRIANGLE	51	6	H	50%	N
MCF	Psychopathologie et psychologie clinique	Institut de psychologie	CRPPC	30	5	H	41%	O
MCF	Psychopathologie et psychologie clinique	Institut de psychologie	CRPPC	18	4	H	50%	O
MCF	Théorie, histoire et méthodologie de l'économie - humanités numériques	UFR SEG	TRIANGLE	37	9	F	41%	O
MCF	Marketing stratégique	UFR SEG	COACTIS	41	6	F	50%	O
MCF	Littérature Amérique Latine	UFR langues	LCE	45	10	F	55%	O
MCF	Histoire de l'art contemporain	UFR temps et territoires	LARHA	82	7	H	43%	N
MCF	tice et apprentissages scolaires	ISPEF	ECP	26	7	H	50%	N
MCF	Histoire de l'art moderne	temps et territoires	LARHA	56	6	F	50%	O
MCF	Etudes scandinaves	UFR langues	LCE	5	4	F	50%	N
MCF	Linguistique anglaise	UFR langues	CRTT	20	6	F	58%	N
MCF	FLE, didactique TICE	CIEF	ICAR	61	4	H	56%	O
MCF	Macroéconomie	UFR SEG	GATE	48	7	F	50%	N
MCF	Psychologie sociale et du travail	Institut de psychologie	GREPS	21	6	F	41%	N
MCF	Sociologie du travail et professionnalisation	ISPEF	ECP	50	7	H	50%	N
MCF	Histoire comparée des sociétés au XIX siècle	UFR temps et territoires	LARHA	120	8	F	44%	N
MCF	Droit de l'art et du patrimoine culturel	UFR de droit	DCT	29	4	infructueux	41%	N
MCF	Mode et communication	ICOM	ELICO	22	5	F	58%	O
Total Maîtres de conférences (MCF)				1199	167	27		
Corps	Profil	Affectation composante	Affectation recherche	Nombre de			pourcentage de femmes dans le	

				candidats total	Nombre de candidats auditionnés	Genre du candidat retenu	Comité de sélection	Femme en qualité de Président
PR	Préhistoire, proche orient et méditerranée	temps et territoires	archéorient	4	3	H	50%	O
PR	Microéconomie, économie comportementaliste, économie quantitative	UFR SEG	GATE	1	1	F	44%	O
PR	Anthropologie générale, anthropologie politique (Europe)	UFR ASSP	CREA	1	1	H	50%	N
PR	Contrôle de gestion et mesures de la performance financière et non financière	UFR SEG	COACTIS	4	2	H	55%	O
PR	Musique et société - musicologie	UFR LESLA	IHRIM	5	4	H	50%	N
PR	Droit des affaires et droit processuel	UFR droit	DCT	11	4	H	50%	N
PR	Droit de l'action locale	UFR droit	DCT	6	3	F	50%	O
PR	Histoire des sociétés contemporaines, histoire du genre (XIX-XXIe siècles)	UFR temps et territoires	LARHA	5	4	F	60%	N
PR	Histoire de la pensée économique	UFR SEG	TRIANGLE	8	3	F	44%	N
PR	Histoire de l'art moderne	UFR temps et territoires	LARHA	4	4	F	54%	N
PR	Langue et littérature latine	UFR LESLA	HISOMA	12	4	H	47%	O
PR	Agilité de systèmes d'information	IUT	DISP	4	1	H	50%	N
PR	Première modernité (XVI-XVIII siècles) - Histoire sociale	UFR temps et territoires	LARHA	11	5	H	46%	N
PR	Droit du travail, droit de la protection sociale	IETL	CERCRID	0	0	infructueux	non constitué	
Total Professeurs des Universités (PR)				76	39	13		

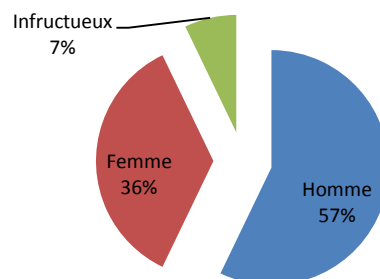
Source : DRH-service personnels enseignants

Figure n°41 Répartition des candidats retenus par le comité de sélection des maîtres de conférences par genre (%)



Source : DRH-service personnels enseignants

Figure n°42 Répartition des candidats retenus par le comité de sélection des professeurs d'université par genre (%)



Source : DRH-service personnels enseignants

FOCUS sur l'endorecrutement :

On constate une diminution de l'endorecrutement total depuis quelques années (mise à part la campagne 2015) qui va dans le sens des recommandations du Ministère de l'enseignement supérieur.

Tableau 48 : Tableau sur le taux d'endorecrutement

	2012	2013	2014	2015	2016
Taux d'endorecrutement des MCF	6/15 soit 40%	5/23 soit 21,7%	7/25 soit 28%	1/8 soit 12,5 %	4/28 soit 14 %
Taux d'endorecrutement des PR	7/19 soit 36,84 %	4/19 soit 21,05 %	2/9 soit 22,22 %	11/16 soit 68,7 %	2/14 soit 14 %
TOTAL CAMPAGNE	13/34 soit 38,23 %	9/42 soit 21,42 %	9/34 soit 26,47 %	12/24 soit 50 %	6/42 soit 14 %

Source : DRH-service personnels enseignants

*Le personnel BIATSS : Le recrutement par concours

- Tableau 49 Concours ITRF de catégorie A

type de concours	Concours	BAP	Catégorie	Corps	Résultat
Externe	Chef.fe de projet ou expert en développement	E	A+	IGR	infructueux
Externe	Responsable orientation et insertion professionnelle	J	A+	IGR	infructueux
Externe	Administrateur.trice de systèmes d'informations	E	A	IGE	1 admis.e
Externe	Développeur.se intégrateur d'applications	E	A	ASI	infructueux
Externe	Ingénieur.e déploiement et développement et déploiement d'applications	E	A	IGE	1 admis.e
Interne	Chargé.e d'orientation et insertion professionnelle	J	A	IGE	1 admis.e
Réservé	Chargé.e de gestion et pilotage	J	A	IGE	1 admis.e
Réservé	Assistant.e de gestion et pilotage	J	A	ASI	infructueux
Réservé	Secrétaire d'édition	F	A	IGE	infructueux
BOE	Secrétaire d'édition	F	A	IGE	1 admis.e

Source : DRH-FRDC

- Tableau 50 Concours ITRF de catégorie B

type de concours	Concours	BAP	Catégorie	Corps	Résultat
Interne	Technicien.ne en hygiène et sécurité	G	B	TEC	1 admis.e
Interne	Technicien.ne d'exploitation, de maintenance et de traitement des données	E	B	TEC	1 admis.e
Externe	Technicien.ne en gestion administrative	J	B	TEC	1 admis.e
BOE	Technicien.ne en gestion administrative	J	B	TEC	infructueux
Externe	Gestionnaire financier et comptable	J	B	TEC	1 admis.e

Source : DRH-FRDC

- Tableau 51 Concours ITRF de catégorie C

type de concours	Concours	BAP	Catégorie	Corps	Résultat
Réservé	Adjoint.e administratif.ve	J	C	ATRF	1 admis.e
Réservé	Adjoint.e administratif	J	C	ATRF	1 admis.e
Réservé	Adjoint.e administratif.ve	J	C	ATRF	1 admis.e
recrutement sans concours	Adjoint.e administratif.ve	J	C	ATRF	5 admis.es
BOE	Adjoint.e administratif.ve	J	C	ATRF	1 admis.e

Source : DRH-FRDC

1.3.2 MOUVEMENT DES PERSONNELS

Tableau 52 Répartition des agent.es titulaires recruté.es en 2016 par corps et par voie d'accès

Filière	Catégorie	mutation	Concours Externe	Concours Interne	Emploi ou Concours Réserve	Intégration directe	Liste d'aptitude	Titularisation TH	Recrutement sans concours	Total
AENES	A	2	1				1			4
AENES	A+									0
AENES	B	2					1			3
AENES	C		2	2		1				5
BIB	A		1				1			2
BIB	B		2							2
BIB	C								3	3
Enseignant 2nd degré	A		7							7
Enseignant chercheur	A+	4	36							40
ITRF	A	3	2	1	1		1	1		9
ITRF	B		2	2						4
ITRF	C	3			3			1	4	11
TOTAL		14	53	5	4	1	4	2	7	90

Source : Harpège

Deux individus (un homme et une femme) ont été recrutés par voie de détachement.

Intégration directe : changement de filière d'un agent ITRF vers AAE ou intégration directe en provenance d'un autre ministère.

Tableau 53 Nombre d'agents BIATSS titulaires et contractuels recrutés par le biais de la Bourse Interministérielle de l'Emploi Public (BIEP)

	Postes publiés sur la BIEP en 2016		Postes pourvus en 2016	
	Agents contractuels	Agents titulaires	Agents contractuels	Agents titulaires
Catégorie A	13	7	10	6
Catégorie B	10	9	10	8
Catégorie C	7	5	7	5
TOTAL	30	21	27	19

Source : Bourse Interministérielle de l'Emploi Public

Les postes publiés via la BIEP correspondent principalement à des postes permanents mais aussi à des besoins non-permanents, des accroissements temporaires d'activité et des suppléances. Deux publications en catégorie A ont été infructueuses : un poste à la DSI et un pour une suppléance à l'Institut de Psychologie. De plus, plusieurs postes sont en cours de recrutement et n'ont donc pas été pourvus au moment de la rédaction du bilan social.

On peut remarquer que les difficultés de recrutement concernent surtout les postes de catégorie A. Cela s'explique par plusieurs facteurs et notamment deux : le secteur public est moins rémunérateur par rapport au privé et les compétences techniques pour postuler sur certains postes sont peu présentes sur le marché du travail. Ce dernier point se révèle vrai pour des services tels que la DSI.

Tableau 54 Nombre de personnels contractuels recrutés par type de contrat et par genre en 2016

		Femmes	Hommes	TOTAL
A+	PAST	5	1	6
A	ATER	26	20	46
A	Post-doc	4	1	5
A	Enseignant contractuel du 2nd degré	2	0	2
A	Lecteurs et Maîtres de langue	11	4	15
A	CDD	21	13	34
A+	Invité	14	21	35
B	CDD	18	5	23
C	CDD	23	13	36
C	Contrat handicap	2	0	2
	Contrat d'apprentissage	1	3	4
	TOTAL	127	81	208

⇒ 203 en 2015 dont 127 femmes et 76 hommes

⇒ 210 en 2014 dont 127 femmes et 83 hommes

➤ Mouvement sortant

Tableau 55 Nombre de personnels titulaires ayant quitté l'établissement en 2016

	Fin de Fonction (départ, Décès)	Mutation	Radiation/ démission/ intégration autre FP	Retraite	Retraite pour invalidité	Départ réussite concours	Changement de corps suite à un concours	Détachement	Disponibilité	Changement de corps suite à une promotion	Congé de formation	TOTAL
Maître de conférences	1	4	1 démission	6	0	0	2	3	1	0	0	18
Professeur des universités	1	5	1 démission	13	0	0	0	1	1	0	0	22
Professeur agrégé	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	3
Professeur certifié	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	4
Adjoint AENES	1	4	0	2	1	5	0	0	0	0	0	13
Attaché	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Secrétaire AENES	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
Directeur Général	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Adjoint Technique RF	1	4	0	1	0	1	0	1	0	0	0	8
Technicien RF	0	0	0	2	0	0	0	2	1	0	0	5
ASI RF	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	2
IGE RF	0	2	0	0	1	0	0	2	0	0	0	5
IGR RF	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Conservateur	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Bibliothécaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
BIBAS	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Magasinier	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
TOTAL	5	25	2	31	2	6	2	11	3	0	1	88

Source : Harpège

La promotion de corps des enseignant.es chercheur.ses s'opère par concours national, tandis que la promotion de corps des enseignants du 2nd degré s'opère par liste d'aptitude (académique).

- Le mouvement sortant des personnels BIATSS contractuels

En 2016, 17 agents ont démissionné (4 agents de catégorie C, 4 de catégorie B, 8 de catégorie A et 1 apprenti), 3 agents ont fait valoir leur droit à la retraite, 2 agents sont décédés et 1 agent a été licencié pour inaptitude définitive aux fonctions.

⇒ 78 départs en 2015

⇒ 74 départs en 2014

➤ *Mouvement au sein de l'établissement*

Le dispositif Sauvadet

Dans la campagne d'emplois 2016, il avait été prévu l'ouverture de trois postes pour l'examen professionnalisé réservé en catégorie A (2 IGE et 1 ASI). Sur ces trois postes, les deux postes de l'examen professionnalisé réservé d'ingénieur d'études ont été fructueux, celui d'assistant ingénieur a été déclaré infructueux.

Trois postes en catégorie C ont été ouverts pour l'année 2016 permettant à trois personnels contractuels de l'établissement d'être titularisés au 1er septembre 2016 en gardant leur fonction précédente.

Au total, sur 6 examens professionnalisés ouverts en 2016, 5 personnels ont pu être intégrés dans la fonction publique.

Le mouvement interne

Un mouvement interne est organisé chaque année pour permettre aux personnels BIATSS de l'université de muter au sein de l'établissement. Pour l'année 2016, 19 agents de catégorie A, 29 agents de catégorie B et 28 agents de catégorie C ont émis des vœux de mouvement.

6 agents de catégorie A ont fait acte de candidature sur un poste précis et un agent a eu une mutation interne effective.

6 agents de catégorie B ont fait acte de candidature sur un poste précis. Au final, 3 agents de catégorie B ont eu une mutation effective.

8 agents de catégorie C ont fait acte de candidature sur un poste précis et 3 ont eu une mutation effective.

Au total, 7 agents de l'établissement ont bénéficié du dispositif du mouvement interne 2016 pour évoluer dans la structure. Le mouvement interne a eu moins d'effet que l'année précédente (15 mobilités) car en 2015, l'importance du mouvement interne était liée à la restructuration des métiers financiers de l'établissement du fait du changement d'organisation, conséquence du passage en mode « GBCP ».

1.3.3. PROMOTION

➤ *Enseignants - chercheurs*

L'avancement de grade pour un.e enseignant.e chercheur.se peut s'opérer selon 3 voies :

- L'avancement au titre des sections CNU : au choix de chaque section CNU
- L'avancement au titre de l'établissement : sur proposition des élus du CAC
- L'avancement spécifique : ne sont éligibles que les enseignants chercheurs qui occupent certaines fonctions (ex : présidence, vice-présidence, directeur.trice etc...)

L'avancement de grade pour un.e enseignant.e du second degré ne s'opère qu'au choix sur tableau d'avancement.

En 2016, 16 maîtres de conférences ont été promus maîtres de conférences hors classe (7 femmes et 9 hommes). 13 professeurs des universités 2ème classe ont été promus 1ère classe (3 femmes et 7 hommes). 7 professeurs d'université de 1ère classe ont été promus classe exceptionnelle (1 femme et 6 hommes). 3 professeurs des universités de classe exceptionnelle 1ère classe ont été promus classe exceptionnelle 2ème classe (1 femme et 2 hommes).

En 2016, il y a eu 2 avancements spécifiques (2 hommes).

En 2016, 29 enseignant.es du second degré (PRAG, PRCE, PLP) étaient promouvables. Une professeure agrégée et un professeur de lycée professionnel sont passés hors classe.

Les modalités de promotion pour les BIATSS ; plusieurs voies sont possibles :

- Le concours externe/interne/réservé
- Le tableau d'avancement ou l'examen professionnel pour l'accès au grade supérieur
- La liste d'aptitude pour l'accès au corps supérieur

Concernant les concours ou l'examen professionnel, il s'agit d'une démarche personnelle, les individus candidatent donc directement.

Concernant les tableaux d'avancement et les listes d'aptitude, si l'agent.e remplit les conditions, il/elle transmet à la DRH par voie hiérarchique un dossier de candidature qui est examiné en commission paritaire d'établissement. Les dossiers classés par l'Université Lyon 2 sont ensuite transmis à la commission administrative paritaire compétente qui décide du nombre de promus.

En 2016, par la voie de la liste d'aptitude, un personnel ADJAENES, un personnel SAENES, un personnel bibliothécaire assistant et un assistant ingénieur de l'université ont été promus dans le corps supérieur au sein de l'établissement – respectivement SAENES et AAE, bibliothécaire et IGE.

Dans la filière de l'AENES, par la voie du tableau d'avancement, cinq ADJAENES ont obtenu la promotion d'ADJAENES principal 2ème classe, six ADJAENES sont devenus ADJAENES principal 1ère classe, un personnel SAENES a obtenu la promotion de SAENES classe supérieure et un autre, la classe exceptionnelle.

Dans la filière ITRF, trois agents ITRF de catégorie C ont été promu ATRF 1ère classe, deux agents ATRF principal 2ème classe et trois personnels ATRF principal 1ère classe par la voie du tableau d'avancement. Un personnel de catégorie B ITRF est passé technicien classe exceptionnelle par la voie du tableau d'avancement. Deux ingénieurs d'étude ont été promus en 1ère classe et un en hors-classe.

Par ailleurs, 1 technicien est passé en classe supérieure et deux ont obtenu la classe exceptionnelle par la voie de l'examen professionnel.

Dans la filière bibliothèque, 1 personnel BIBAS a été promu par la voie du tableau d'avancement, en classe exceptionnelle.

LE TEMPS DE TRAVAIL ET LES VOLUMES D'ENSEIGNEMENT

La fin de l'année 2016 est marquée en la matière par le début de la réduction des temps partiels subis, notamment chez les BIATSS.

2.1. TEMPS DE TRAVAIL

2.1.1 QUOTITE DE TRAVAIL

Tableau 56 Répartition des effectifs selon l'organisation du travail

		Hommes	Femmes	TOTAL
Personnel titulaire	Temps plein	486	595	1081
	Temps partiel	15	81	96
	TOTAL	501	676	1177
Personnel contractuel	Temps plein	159	261	420
	Temps partiel	0	10	10
	Temps incomplet	43	121	164
	TOTAL	202	392	594
TOTAL Effectif	Temps plein	645	856	1501
	Temps partiel	15	91	106
	Temps incomplet	43	121	164
	TOTAL	703	1068	1771

Pour le personnel titulaire, une légère baisse du nombre de personnes à temps partiel 110 en 2015 contre 96 en 2016.

Pour le personnel contractuel, une nette augmentation des temps plein en pourcentage :

En 2015, environ 60% à temps plein, 11% à temps partiel et 30% à temps incomplet

En 2016, environ 70% à temps plein, 1% à temps partiel et 27% à temps incomplet

2.1.2 LE SERVICE DES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

Les enseignant.es-chercheur.ses ont une double fonction d'enseignement et de recherche. Ils concourent à l'accomplissement des missions de l'enseignement supérieur. Le temps de travail pris en compte pour déterminer des équivalences horaires est le temps de travail dans la fonction publique d'Etat, soit 1607 heures de travail effectif.

Il est composé pour moitié d'une activité d'enseignement correspondant à 192 heures de travaux dirigés ou toute combinaison équivalente et pour moitié d'une activité de recherche. Sur cette base est conformément à l'article 7 du décret n°84-431 du 6 juin 1984 modifié, une heure de travaux dirigés en présence d'étudiant.es correspond à 4.2 heures de travail effectif. Les différentes activités pouvant être converties en équivalences horaires d'enseignement sont décrites dans un référentiel.

Les enseignants du second degré doivent effectuer un service annuel de 384 HTD.

Au titre du référentiel enseignant, le nombre total d'heures de décharges accordées pour l'année universitaire 2015-2016 est de 1819.19 en équivalent heure de travaux dirigés (HTD).

En 2015-2016 sur 172 365 HTD assurées par les permanents (hors vacations) 17 455,10 HTD viennent en déduction du service statutaire soit 10,1 % du total.

2.2 LES DELEGATIONS ET LES CONGES POUR RECHERCHE ET CONVERSION THEMATIQUE

2.2.1 LES DELEGATIONS

Les enseignant.es chercheur.ses placés en délégation continuent de percevoir leur rémunération et à bénéficier de l'ensemble des droits attachés à la position d'activité. Ils restent affectés dans l'établissement et ne peuvent pas être remplacés par des titulaires. La délégation peut s'effectuer à temps incomplet sauf dans le cas de la délégation dans un établissement ou organisme de recherche.

Au cours de l'année 2016, 5 enseignant.es ont été placés en délégation. 3 délégations CNRS ont été attribuées (2 hommes et 1 femme) (1 enseignants en délégation totale -192h- et 2 en délégation à mi-temps-96h-), 2 enseignants en délégation IUF (128h) (1 femme et un homme).

2.2.2 LES CONGES POUR RECHERCHE ET CONVERSION THEMATIQUE

Ce dispositif concerne uniquement les enseignants chercheurs, il s'agit d'un congé prévu à l'article 19 du décret n°84-431 modifié.

L'arrêté du 8 décembre 2015 fixe la répartition des congés pour recherches ou conversions thématiques accordés sur proposition des sections du Conseil national des universités, au titre de l'année universitaire 2016-2017.

Le congé pour recherche et conversion thématique (CRCT) est une période de congés d'une durée de 6 mois ou 1 an, permettant à un enseignant-chercheur de se consacrer à la recherche. Le bénéficiaire du CRCT est déchargé de son enseignement et continue à percevoir sa rémunération. Le coût de ce dispositif est supporté par l'établissement quand les CRCT sont accordés au local.

En 2013, 9 semestres de CRCT ont été accordés (dont 5 au titre de l'établissement), en 2014, 7 semestres ont été accordés (dont 4 au titre de l'établissement) et en 2015, 6 semestres de CRCT (dont 4 au titre de l'établissement) ont été accordés. En 2016, 9 semestres ont été accordés dont 4 au local. 7 CRCT ont été attribués à des maîtres de conférences (4 femmes, 3 hommes).

2.3 CONGE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

En 2016, trois congés de formation ont été accordés pour le personnel BIATSS, un pour un agent titulaire (1 homme) et deux pour des agentes contractuelles. En 2013 et 2014, un seul congé de formation professionnelle avait été accordé pour chaque année. En 2015, il y en avait eu trois accordés mais deux agents ont finalement renoncé à bénéficier de ce dispositif.

CHAPITRE 3

RÉMUNERATIONS & CHARGES

La prime de lutte contre la précarité a participé en 2016 à l'augmentation de la masse salariale.
Tous les montants indiqués correspondent à la masse salariale PSOP (paye sans ordonnancement préalable) - correspondant à l'ensemble des opérations qui apparaissent sur le bulletin de paye-.

3.1. MASSE SALARIALE

Tableau 57 Dépenses de masse salariale 2016

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Salaires bruts	63 181 332	63 265 446	63 299 568	64 203 102	64 157 954	64 630 904
Charges patronales	38 530 410	40 508 639	43 385 246	44 544 301	44 630 455	45 041 341
Total coût employeur	101 711 743	103 774 085	106 684 814	108 747 403	108 788 409	109 672 244

Source : GIRAFE

Tableau 58 Typologie de la dépense en masse salariale 2016 (en euros)

Impôts, taxes et versements assimilés	1 342 833
Impôts, taxes et versements assimilés sur rémunérations (autres organismes)	1 342 833
Versement de transport	1 057 126
Allocation logement	285 707
Charges de personnel	108 329 411
Rémunérations du personnel	64 124 059
Traitements, salaires et appointements	52 284 836
Congés payés	4 532
Primes et gratifications	4 107 477
Indemnités et avantages divers	678 566
Supplément familial	505 698
Autres rémunérations du personnel	6 581 355
Abattement indemnitaire	-38 406
Abattement indemnitaire	-38 406
Charges de sécurité sociale et de prévoyance	43 698 507
Cotisations d'assurance maladie	6 151 112
Cotisations aux caisses de retraites et de pensions	33 443 179
Pensions civiles et militaires	30 885 769
Pensions civiles	30 869 965
Pensions militaires	15 804
CNRACL	31 970
CNAV	1 566 599
Caisses de retraite complémentaire	958 840
RAFP	265 503
IRCANTEC	693 338
Cotisations à Pôle emploi	935 723
Cotisations aux autres organismes sociaux	3 168 493
Autres charges sociales	506 845
Prestations directes	506 845

Source : GIRAFE

3.2. VACATIONS ET HEURES COMPLEMENTAIRES 2016

Tableau 59 Vacations et heures complémentaires en 2016 (en euros)

	2014	2015	2016
Heures d'enseignement	5 491 710	5 795 689	5 782 955
Vacations administratives	598 728	509 735	423 346
Vacations contrat étudiant	361 449	269 358	293 100

Source : GEISHA

3.3. PRIMES ET INDEMNITES

3.3.1 PRIMES DES PERSONNELS ENSEIGNANTS - CHERCHEURS

Tableau 60 Primes des personnels enseignants (en euros)

	2012	2013	2014	2015	2016
Prime de responsabilités pédagogiques (PRP)	196 112,29	243 933,61			
Prime de charges administratives (PCA)	177 644,00	175 488,88	506 805,71	513 141,60	568 393,4
Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR)	480 700,85	374 495,68	336 290,48	266 979,42	251 150
Prime de recherche de d'enseignement supérieur (PRES)	854 199,84	854 884,31	876 628,80	875 300,23	879 324,27
Total	1 708 656,98	1 648 802,48	1 719 724,99	1 655 421,25	1 698 868

Source : GIRAFE

Les montants sont indiqués en brut. Le périmètre des primes dites « PCA » correspondent au « référentiel enseignant » voté chaque année.

3.3.2 PRIMES DES PERSONNELS BIATSS

Tableau 61 Primes des personnels BIATSS (en euros)

	2012	2013	2014	2015	2016
Prime de Fonctions et de Résultats (PFR)	223 227,51	247 596,79	416 207,53	468 966,83	844
Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS)	283 619,02	279 424,19	95 631,15	83 337,10	86518
Indemnité administrative de technicité (IAT)	341 640,53	328 471,29	329 313,68	329 163,51	24 777
Prime de Participation à la Recherche Scientifique (PPRS)	614 762,33	663 343,09	872 058,69	978 045,24	1 033 635
Prime de Fonctions informatiques (PFI)	97 753,45	116 082,96	126 922,87	125 985,83	149 693
Prime de rendement	14 228,76	14 228,76	14 228,76	14 228,76	14 271
Indemnité spéciale	60 980,03	49 734,49	57 082,50	60 876,20	56 561
Prime de technicité forfaitaire	30 300,85	30 608,93	31 870,18	31 601,49	33 946
Indemnité de sujétions spéciales (ISS)	10 149,54	9 492,97	8 681,59	9 441,01	7 5 45
IFSE + complément indemnitaire					802 867
Total	1 676 662,02	1 738 983,47	1 951 996,95	2 101 645,97	2 210 658

Source : GIRAFE

La PFR est devenue l'IFSE en, le montant de 844 euros indiqué en 2016 représente les reliquats de l'année précédente. Le montant total des primes de fin d'année pour les personnels contractuels représentait en 2013, 54 124 euros, en 2014, 26 065 euros, en 2015, 52 956 euros. On observe une augmentation des primes pour les personnels contractuels en 2016 car le montant s'élève à 114 890 euros, une prime de précarité ayant été versée en plus de la prime de fin d'année.

3.4. SALAIRE DES APPRENTIS

Tableau 62 Rémunération des apprentis (en euros)

	2012	2013	2014	2015	2016
coût employeur	63 893,45	51 267,13	56 185,34	60 900,19	69 241,15
dont montant brut	56 600,78	45 378,18	52 696,76	56 920,78	64 704,85
dont charges patronales	7 292,67	5 888,95	3 488,58	3 979,41	4 536,30

9 apprenti.es ont été sous contrat durant l'année 2016. 8 apprentis étaient affectés à l'IUT (4 sur l'année universitaire 2015-2016 puis 4 sur l'année universitaire 2016-2017). Le dernier apprenti est à la DSI.

FORMATION PROFESSIONNELLE

Le développement d'une politique volontariste en matière de formation professionnelle est aussi une priorité de la nouvelle équipe, elle nécessite outre l'augmentation des possibilités pour toutes et tous de se former tout au long de la vie, l'accompagnement des processus de changement.

LES CHIFFRES CLES DE LA FORMATION DES PERSONNELS POUR 2016

1233 stagiaires se sont formés au cours de l'année 2016 dans 26 domaines de formation sur 10 502 heures de formation sur 239 sessions de formation (les sessions comprennent les formations du catalogue de l'établissement, les demandes individuelles de formations et toutes les formations proposées par les autres établissements de l'académie et organismes institutionnels). Le nombre de stagiaires a baissé par rapport à l'an passé cependant le nombre d'heures cumulées a augmenté de 500 heures. Il y a eu moins de stagiaires mais les formations proposées ont été plus longues.

160 000€ de dépenses totales de formation (coût direct et indirect, frais de déplacement pour concours et formations de 2015 non payées, visites médicales liées aux formations en hygiène et sécurité, réunions, colloques),

120 939 € coût direct de formation (couts pédagogiques) pour 2016,

368 518 € coût indirect de la formation (estimation de la masse salariale des stagiaires en formation).

4.1. LA FORMATION DES PERSONNELS SELON LE DOMAINE

Pour l'année 2016, l'hygiène et la sécurité est le premier domaine de formation en nombre d'heures et en nombre de participants. C'est un domaine privilégié du fait de l'obligation réglementaire imposant notamment aux agent.e.s de la DIRLOG et de la DIRPAT de suivre des sessions de formation de remise à niveau en matière d'hygiène et sécurité suivant un calendrier contraint. L'arrivée d'une nouvelle conseillère de prévention a contribué à l'augmentation de 634 heures de formation entre 2015 et 2016 ; en effet, ses nombreuses préconisations ont débouché sur la mise en place de formations en habilitation électrique pour des personnels qui n'avaient jamais suivi ce type de formations pourtant obligatoires dans certains métiers tels que les informaticiens.

1316 heures de formation ont été consacrées à la thématique du management concernant 135 participants. Le séminaire annuel des cadres a été prolongé cette année dans la même configuration que l'année précédente et un atelier d'échanges de pratiques a aussi été l'occasion pour les anciens participants des séminaires des années passées de revenir sur les pratiques développées. De plus, des formations individuelles sur le même thème ont été aussi suivies tout au long de l'année par des personnels non-inscrits au séminaire.

Le domaine des applications de gestion comprend toutes les formations autour des logiciels de gestion tels que SIFAC, APOGEE, GILOU, GEISHA, HARPEGE ; 907 heures de formation ont pu être organisées en 2016. Les formations ADESOFT ont débuté dès 2016 en vue du développement programmé d'ADE CAMPUS au 1er septembre 2017. 292 heures de formation pour les personnels de la DSI, les chefs de projets et les personnels préfigurateurs de la mise en place de ce logiciel ont été consacrées pour le lancement d'ADE CAMPUS.

Comme chaque année, les formations à la préparation aux concours de la fonction publique représentent un nombre conséquent d'heures de formation - 882 heures- marquant l'importance faite à l'accompagnement des personnels vers la titularisation ou au changement de grade ou de corps.

Tableau 63 La formation des personnels par domaine de formation

(*sachant qu'un même agent est comptabilisé à chaque nouvelle session de formation)

Domaine de formation	Nombre de stagiaires Présents	Heures	Coût net (en euros)
Achats publics	12	116,00	3 231,09 €
Applications de gestion	207	907,00	3 524,82 €
Bibliothéconomie	30	400	2 280,00 €
Bilan de compétences	1	24,00	1 920,00 €
Bureautique	60	347,00	2 358,09 €
Colloques, congrès, conférences	8	56	793,74 €
Communication	1	15,00	- €
Développement personnel	13	94	- €
Environnement professionnel	129	712,00	11 271,55 €
Expression écrite ou orale	10	251,50	1 757,70 €
Formation de formateurs	4	93,00	2 000,00 €
Formations juridiques	13	31,00	- €
Gestion de l'étudiant	75	455,50	5 309,90 €
Gestion des ressources humaines	37	302	4 222,17 €
Gestion et comptabilité	43	201,92	271,97 €
Hygiène et sécurité	229	2060	22 972,41 €
Insertion professionnelle	19	88,00	1 218,60 €
Langages et bases de données	10	165,00	3 632,75 €
Langues étrangères	40	762	2 896,75 €
Management	135	1316,5	23 910,96 €
Méthodologie	10	138,00	2 820,00 €
Préparation aux autres diplômes	1	357,00	700,00 €
Préparation aux concours	94	882	5 773,50 €
Préparation aux diplômes nationaux	1	17,00	149,80 €
Systèmes et réseaux	30	528,5	16 790,00 €
Technologies d'information et de communication	21	183	1 133,49 €
Total	1 233	10 502	120 939 €

Source : LAGAF

En 2013 : 664 stagiaires présents, 9 856 heures et 110 656 euros en coût net

En 2014 : 1385 stagiaires présents, 10 408 heures et 130 407 euros en coût net

En 2015 : 1563 stagiaires présents, 10 005 heures et 124 954 euros en coût net

4.2. LA FORMATION DES PERSONNELS SELON LES COMPOSANTES/SERVICES

Tableau 64 La formation des personnels selon les composantes/services

(*sachant qu'un même agent est comptabilisé à chaque nouvelle session de formation)

Composante	Stagiaires présents	Heures	Coût net (en euros)	Rémunération stagiaires	Coût total (en euros)
Non précisé	11	111,5	98,65 €	2366,25€	2464,90€
Agence comptable	39	216,00	1 847,78€	7 260,25€	9 108,03€
Centre International d'Etudes Françaises	31	310,00	3 250,10€	11 294,25€	14 544,35€
DAJIM	14	132,00	3 544,42€	5 328 €	8 872,42€
Direction de la Formation et de la Vie Etudiante	76	1 042,50	9 953,95€	39 454,50€	49 408,45€
Direction de la Recherche et des Ecoles doctorales	22	186,50	636,11€	7 452,75€	8 088,86€
Direction des Ressources Humaines	102	704,50	8 246,37€	24 759,50€	33 005,87€
Direction des Systèmes d'Information	77	978,50	21 461 €	44 828,25€	66 289,25€
Direction du Budget et des Finances	23	165,92	1 792,34€	6 218,13€	8 010,47€
Direction du patrimoine	35	490,00	6 611,09€	17 608,50€	24 219,59€
Direction Générale des Services	4	14,00	0,00	588 €	588€
Présidence	21	191,50	4 072,48€	7 300,5 €	11 372,98€
Service des Relations Internationales	35	179,50	1 783,82€	7 557,75€	9 341,57€
Direction logistique et Service prévention et Sécurité/ Service prévention sécurité	80	1 178,50	10 696,20€	35 697 €	46 393,2€
Direction Médiation, Culture et Communication	24	172,00	3 052,92€	7 183,5 €	10 236,42€
Institut de Formation Syndicale	1	4,00	28,64€	120 €	148,64€
Institut de la communication	40	271,00	1 606,96€	8 815,5 €	10 422,46€
Institut de psychologie	18	129,50	3 108,84€	4 325,25 €	7 434,09€
Institut des Sciences de l'Homme	16	46,00	108,57€	1 999,5 €	2 108,07€
Institut d'Etudes du Travail de Lyon	12	75,50	680,66€	2 651,25€	3 331,91€
Institut universitaire de technologie	44	340,50	3 922,53€	13 202,25 €	17 124,78€
ISPEF	16	125,00	734,44€	3 757,5 €	4 491,9€4
Laboratoire CIHAM	6	16,00	160,18€	281,25 €	441,43€
Laboratoire DDL	6	26,50	0,00	1 034,25 €	1 034,25€
Laboratoire EMC	1	2,00	0,00	75 €	75€
Laboratoire ERIC	11	89,50	313,33€	2 175 €	2 488,33€
Laboratoire GATE	2	6,00	0,00	225 €	225€
Laboratoire HISOMA	10	47,00	313,33€	1 921,5 €	2 234,83€

Laboratoire IRG	5	28,00	0,00	1 050 €	1 050€
Laboratoire LAET	5	21,00	190 €	902,25€	1 092,25€
Laboratoire LARHRA	3	8,50	14,32€	318,75 €	333,07€
Laboratoire LER	5	12,00	0,00	450 €	450€
Laboratoire LIRE	2	4,00	0,00	168 €	168€
Laboratoire IHRIM	1	2,50	0,00	116,25 €	116,25€
Maison de l'Orient et de la Méditerranée	10	78,00	1 861,9 €	3 309 €	5 170,9€
Presses Universitaires de Lyon	3	33,00	261,71 €	1 237,5 €	1 499,21€
Service Commun de Documentation	77	683,00	6 004,33 €	26 337,75€	32 342,08€
Service des Etudes Statist. et d'Aide au Pilotage	8	42,50	481,84€	1 877,25€	2 359,09€
SIPUN	18	99,00	85,91€	3 991,5€	4 077,41€
SUAPS	13	177,00	2 745,68 €	1 312,5 €	4 058,18€
SUMPPS	7	59,50	510 €	2 445 €	2 955€
UFR Anthropologie, Sociologie et Science Politique	55	314,00	3 493,47€	10 529,75€	14 023,22€
UFR de droit et science politique	22	189,00	1 353,77€	6 499,5 €	7 853,27€
UFR des sciences économiques et de gestion	94	573,5	4632,3€	18533,25€	23165,6€
UFR des langues	39	290,00	1 559,43€	7 794 €	9 353,43€
UFR des lettres, sciences du langage et arts	50	376,00	6 427,64€	9 612,75€	16 040,39€
UFR Temps et Territoires	39	261,00	3 292,24 €	6 552,75€	9 844,99€
TOTAL	1 233	10 502	120 939 €	368 518 €	489 457 €

Source : LAGAF

Pour 2016, on peut observer une forte augmentation des coûts des formations pour la DSI. Cette différence de 16 3334 euros par rapport à 2015, s'explique par la nécessité de former tant les agent.es en poste que les nouveaux/elles arrivant.es à l'évolution des outils informatiques mais aussi et surtout aux nouveaux outils développés (ex. ADE CAMPUS). Les coûts des formations dans le domaine de l'informatique sont traditionnellement importants. Les dépenses de la DIRLOG s'expliquent par l'importance de l'effectif des agents affectés au sein de la DIRLOG et correspondent largement aux formations réglementaires obligatoires en hygiène et sécurité. Pour cette année, le service de la prévention et de la sécurité avait été fondu dans la DIRLOG.

4.3. LA FORMATION DES PERSONNELS PAR TYPE DE POPULATION

4.3.1 LA FORMATION DES PERSONNELS SELON LA CATEGORIE

Tableau 65 La formation des personnels en 2016 selon la catégorie et le genre

(*sachant qu'un même agent est comptabilisé à chaque nouvelle session de formation)

Catégorie	Genre	Stagiaires présents	Heures	Coût net
Catégorie A	Femmes	206	1 811,92	22 798,99 €
Catégorie A	Hommes	140	1 412,00	29 922,38 €
Catégorie B	Femmes	231	1 975,00	18 267,00 €
Catégorie B	Hommes	104	843,50	9 860,87 €
Catégorie C	Femmes	388	2 719,00	18 437,84 €
Catégorie C	Hommes	101	1 095,50	11 865,85 €
Autres statuts	Femmes	41	382,00	4 967,34 €
Autres statuts	Hommes	22	264,00	4 818,93 €
TOTAL		1 233	10 502	120 939 €

4.3.2 LA FORMATION DES PERSONNELS SELON LA FILIÈRE OU LE TYPE DE CONTRAT

Tableau 66 La formation des personnels selon le statut

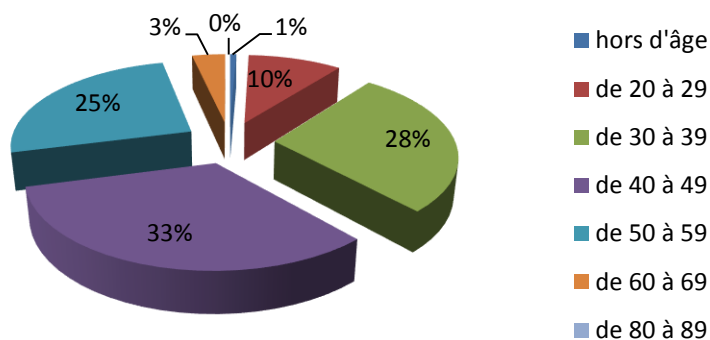
(*sachant qu'un même agent est comptabilisé à chaque nouvelle session de formation)

Statut du personnel	Stagiaires Présents	Heures	Dépenses
Non communiqué	2	17	121,86 €
Enseignants NC	5	58	444,12 €
Professeur des universités	12	93	1 263,00 €
Maître de conférences	19	238	5 649,40 €
Professeur agrégé	11	76	289,59 €
Professeur certifié	11	149	2 004,00 €
Lecteur	1	4	282,12 €
Doctorant contractuel	1	4	14,32 €
Attaché de l'administration de l'Etat	58	333	3 122,80 €
Secrétaire administratif de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur	84	689	6 188,77 €
Adjoint administratif de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur	14	829	6 696,00 €
ITARF (cat. A) NC	5	41	2 115,43 €
Ingénieur de recherche	10	77	508,86 €
Ingénieur d'études	114	1 177	23 276,68 €
Assistant ingénieur	32	294	4 439,35 €
Technicien de recherche et de formation	139	952	12 561,00 €
Adjoint de recherche et de formation	154	1 253	2 603,01 €
Bibliothécaire	8	70	295,09 €
Conservateur Général	1	3	- €
Conservateur	12	115	179,91 €
Bibliothécaire assistant spécialisé	24	307	2 896,16 €
Magasinier	8	82	1 193,60 €
Personnels contractuels (cat. A)	85	953	17 336,53 €
Personnels contractuels (cat. B)	78	848	6 376,91 €
Personnels contractuels (cat. C)	214	1 717	11 227,66 €
Vacataires (cat. A)	4	43	528,41 €
Vacataires (cat. C)	3	16	55,33 €
CNRS (cat. A)	13	39	108,57 €
CNRS (cat. B)	11	29	160,18 €
TOTAL	1 133	10 502	111 939 €

Source: LAGAF

4.3.3 LA FORMATION DES PERSONNELS SELON L'ÂGE

Figure n°44 : La formation des personnels selon l' âge (en 2016)



Source : LAGAF

- La catégorie « hors d'âge » correspond, dans le logiciel de gestion, aux personnels ayant moins de 20 ans ou plus de 69 ans -

CONDITIONS DE TRAVAIL & HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

Prévention des risques professionnels physiques et psychiques, rôle fondamental des représentants du personnel au CHSCT sont nécessaires pour assurer des conditions de travail dignes de notre établissement.

5.1. LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Le rôle du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (voir instances)

Conformément à la délibération n°2012-041, le CHSCT (Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) a pour mission, à l'égard du personnel de l'Université et de celui mis à la disposition et placé sous la responsabilité du Président de l'Université de:

- contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité ;
- contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;
- de veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

Il procède également à l'analyse des risques auxquels peuvent être exposés les usagers de l'Université.

5.2. SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

5.2.1 LE MEDECIN DE PREVENTION

Le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité ainsi qu'à la prévention médicale dans la Fonction publique prévoit notamment la création d'un service de médecine de prévention auquel des missions sont assignées dans deux champs d'activité. Le premier concerne le milieu professionnel pour lequel le médecin de prévention spécialiste de médecine du travail est, en tant qu'expert technique, le conseiller de l'administration et des agents pour l'hygiène, la sécurité, la prévention contre les risques d'accidents de service et de maladies professionnelles, l'amélioration des conditions de vie et de travail. Le médecin de prévention est, à ce titre, un des acteurs privilégiés dans la mise en place et le fonctionnement des commissions hygiène et sécurité. Il est, en outre, obligatoirement consulté sur les projets de construction et d'aménagements importants des locaux.

La surveillance médicale des agents constitue le second domaine d'intervention du médecin de prévention exerce ses missions ; dépistage et suivi concernent tous les personnels, même si le médecin de prévention intervient tout particulièrement auprès des personnes exposées à des risques professionnels avérés.

Le médecin exerce une surveillance médicale particulière à l'égard des personnels handicapés, des agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée, des agents occupant des postes jugés à risques professionnels ou des agents souffrant de pathologies particulières. Par ailleurs, les agents font l'objet d'une visite médicale tous les 5 ans.

En 2016, l'établissement a consacré 151 736, 28 euros (dont 120 626€ de masse salariale) à l'ensemble de ce domaine. Ce montant comprend les frais liés à l'achat de fournitures médicales (31 110,28€), visites médicales et de la rémunération de l'infirmière, du médecin de prévention et de la secrétaire médicale (départ de cette dernière au 11 octobre 2016).

5.2.2 VISITES MEDICALES ET ACTES INFIRMIERS

En 2016, il y a eu 294 visites du mois de janvier au 5 juillet 2016. Il y a eu 318 personnels convoqués au total pour 2016. Le départ du médecin en cours d'année a sonné l'arrêt des prescriptions et des visites médicales.

En 2016, 69 personnels ont bénéficié d'actes infirmiers et 57 ont pu avoir un entretien avec le personnel infirmier. L'infirmière a animé 14 actions d'un total de 7 jours.

Origines des demandes de visites médicales (SMP, visites quinquennales et visites en référence à l'article 22 du décret du 28 mai 1982)	
Pourcentage des visites médicales faites à la demande des intéressés sur le total des visites	19%
Pourcentage des visites médicales faites à la demande de l'administration sur le total des visites	2%
Pourcentage des visites médicales faites à la demande du médecin de prévention sur le total des visites	15%

Source : bilan d'activité 2016 MPP Lyon 2

Tableau 68 Les convocations planifiées

	2 015	2 016
Taux de réponse aux convocations visites quinquennales: nb agents vus /nb agents convoqués (1)	89%	87%
Taux de réponse aux convocations visites SMP : nb agents vus /nb agents convoqués (2)	88%	90%
Taux total de réponse aux convocations : nb agents vus /nb agents convoqués (Total = 1+2)	88,50%	92,00%

Source : bilan d'activité 2016 MPP Lyon 2/ bilan social 2015

Tableau 69 Les visites au titre de la surveillance médicale particulière

Surveillance médicale particulière au titre d'un état ou d'une affection (article 24 du décret modifié du 28 mai 1982, article R-241-50 alinéas 3 et 4 du code du travail)	2 015	2 016
Nombre de visites dans le cadre de la surveillance médicale particulière pour des personnes handicapées reconnues ou en cours de reconnaissance	68	42
Nombre de visites dans le cadre de la surveillance médicale particulière pour des femmes enceintes	10	6
Nombre de visites dans le cadre de la surveillance médicale particulière pour des agents souffrants de pathologies particulières	26	17
Nombre de reprises après un CLM, CLD, MP ou AT, maternité	73	23
Nombre d'agents relevant d'une surveillance médicale particulière au titre d'une pathologie particulière (article 24 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982)	2 015	2 016
Total nombre d'agents relevant d'une SMP au titre d'une pathologie particulière	22	NC
dont nombre d'agents avec une affection cardiovasculaire	3	NC
dont nombre d'agents avec affections cancéreuses	3	NC
dont nombre de psychopathologies	4	NC
dont nombre d'autres affections	12	
dont nombre d'agents souffrant d'une maladie chronique		17

Source : bilan d'activité 2016 MPP Lyon 2/ bilan social 2015

Tableau 70 Visites des agents exposés aux risques professionnels

Visites des agents exposés aux risques professionnels (*) (article 15-1 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 et article R-241-50 alinéa 1 décrets spéciaux alinéas 1 et 2 du code du travail)	2 015	2 016
Visites au titre d'un risque professionnel lié aux agents chimiques	61	0
Visites au titre d'un risque professionnel lié aux agents physiques	2	0
Visites au titre d'un risque professionnel lié aux risques traumatiques	79	0
Visites au titre d'un autre risque professionnel	63	NC
Total général des visites des agents exposés aux risques professionnels	205	NC

Source : bilan d'activité 2016 MPP Lyon 2/ bilan social 2015

Tableau 71 Conclusion des visites

Nombre d'inaptitude temporaire	12
Nombre de dossier pour aménagement de poste	40
Nombre de poste compatible sous réserve	38
Nombre de poste compatible avec la santé	192
TOTAL	282

Source : bilan d'activité 2016 MPP Lyon 2

5.2.3 ACTIONS SUR LES LIEUX DE TRAVAIL

Durant l'année 2016, il y a eu une visite de poste et 6 visites des locaux. L'équipe médicale a assisté à 5 réunions du groupe de travail sur les risques psycho-sociaux et le médecin est intervenu lors de 3 CHSCT.

5.2.4 ACTIONS PREVENTION SECURITE

5.2.4.1. LES STRUCTURES D'HYGIENE ET DE SECURITE

Le service Prévention et Sécurité est composé d'un ingénieur hygiène qui est également le chef de service. Le service de sécurité incendie est scindé en deux équipes, une équipe par campus. Chacune se compose d'un.e chef.fe de poste, de son/sa adjoint.e ainsi que respectivement 11 agents et 8 agents. Le service Sécurité incendie est sous la responsabilité du chef de Service Prévention et traite également les interventions sanitaires et les aspects liés à la sûreté.

2 assistant.es de prévention assistent les directeur.trices d'unité de recherche.

2 Inspecteur.trices de santé et sécurité au travail (ISST) assurent la mission de contrôle de la mise en œuvre de la réglementation d'hygiène et de sécurité à l'Université.

5.2.4.2. FORMATIONS EN MATIERE DE SECURITE

Les éléments sont intégrés à la partie formation

5.2.4.3. EVALUATION DES RISQUES

L'article R4121-4 du CT prévoit que le document unique d'évaluation des risques est tenu à disposition des membres du CHSCT et qu'il sert à élaborer le programme de prévention des risques professionnels annuels (art R4121-3 du CT).

En 2016, 8 évaluations des risques (43 attendues) ont été réalisées mais non signées par les responsables d'unité concernées. Cela représente un taux de réalisation de 19%. Ce taux peut s'expliquer par une présence courte de la conseillère de prévention qui a quitté ses fonctions peu de temps après sa prise de poste.

5.2.4.4. VISITES D'UNITES

Ces visites permettent d'évaluer les risques liés aux activités, instruments, appareils, bâtiments et de proposer des mesures de prévention et de protection, d'apprécier l'adéquation entre les activités et les moyens à disposition du personnel (locaux et matériels), de donner des conseils dans l'aménagement de postes de travail ou de nouveaux locaux.

En 2016, 8 visites ont été réalisées avec rapport de visite et courrier au directeur concerné pour action.

5.3. ABSENCES, CONGES ET ACCIDENTS

5.3.1 CONGES MALADIE, CLM, CLD

Tableau 72 Typologie des congés pour maladie

Typologie des congés pour maladie	Nombre d'agents en 2015	Jours de congés en 2015	Nombre d'agents en 2016	Jours de congés en 2016
Congés longue durée (titulaires)	10	2337	11	1624
Congés longue maladie (titulaires)	21	3768	16	3352
Congés ordinaire de maladie (titulaires)	347	6664	352	6961
Congés grave maladie (contractuels)	2	465	5	1344
Congés maladie (contractuels)	130	2757	153	2794
TOTAL *	510	15 991	537	16 075

Source : Harpège

Le taux d'absentéisme sur la base des effectifs au 31/12 et de 253 jours travaillés est de 3,89% en 2015 et 3,59% en 2016.

Concernant la maladie ordinaire (titulaires et contractuel.les), en 2015, le taux est de 2,29% contre 2,18% en 2016.

En 2014 : 468 en nombres d'agents et 14 993 en nombres de jours.

5.3.2 ACCIDENTS

Tableau 73 Accidents de service/travail et accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail de 2013 à 2016

Arrêts de travail consécutifs à un accident	Nombre d'agents en 2013	Jours de congés en 2013	Nombre d'agents en 2014	Jours de congés en 2014	Nombre d'agents en 2015	Jours de congés en 2015	Nombre d'agents en 2016	Jours de congés en 2016
Congé pour accident de service	11	368	12	690	22	428	20	981
Congé pour accident de travail	13	436	14	994	16	1329	11	747
TOTAL	24	804	26	1684	38	1757	31	1728

Source : Harpège

5.3.3 CONGÉS MATERNITÉS, PATERNITÉS ET PARENTAUX

En 2016, 42 personnes de l'université ont été en congé maternité (26 titulaires et 16 contractuels). 15 personnes ont pris un congé paternité durant l'année 2016 dont 12 titulaires et 3 contractuels.

11 personnes ont souhaité prendre un congé parental dont 6 titulaires et 5 contractuels.

2015 : 51 en congé maternité, 16 en congé paternité et 13 en congé parental

2014 : 59 en congé maternité, 10 en congé paternité et 6 en congé parental

2013 : 43 en congé maternité, 10 en congé paternité et 11 en congé parental

RELATIONS PROFESSIONNELLES

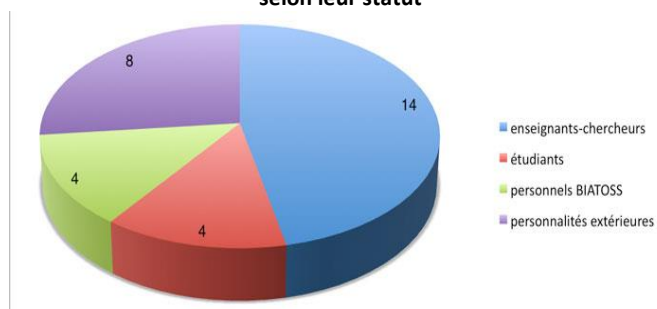
La participation de tous les personnels de l'université aux décisions doit être réelle ; en matière de politique générale ou en matière de conditions de travail.

- Les instances de l'université lumière Lyon 2 :

Le conseil d'administration : Conformément aux dispositions de l'article L.712-3-IV du code de l'éducation, le conseil détermine la politique de l'établissement : Il approuve les statuts des composantes de l'Université, le contrat d'établissement, il vote le budget de l'université et approuve les comptes, adopte le règlement intérieur de l'Université, il fixe la répartition des emplois et vote la campagne d'emploi. Il approuve les accords et les conventions signés par le Président de l'établissement et, sous réserve des conditions particulières fixées par décret, les emprunts, les prises de participation, les créations de filiales et de fondations prévues à l'article L.719-12, l'acceptation de dons et legs et les acquisitions et cessions immobilières. Il autorise le Président à engager toute action en justice. Le CA approuve le rapport annuel d'activité et le bilan social et adopte le schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap proposé par le Conseil académique.

Le conseil d'administration- est composé de 30 membres, qui ont été élus en mars 2016.

Figure n°45 Répartition des membres du CA selon leur statut



Source : intranet DAJIM

En 2016, le conseil d'administration s'est réuni à 15 reprises. Le conseil d'administration restreint (CAR) s'est réuni à 6 reprises.

Le nombre important de réunion du CA au cours de l'année 2016 s'explique principalement par la survenue des élections en mars 2016 et donc la nécessité d'élire la présidente ainsi que de nommer les personnalités extérieures.

Le conseil académique (CAC) : Le conseil académique a en charge la stratégie de recherche et l'offre de formation. Il rassemble la commission recherche (CR) et la commission de la formation et de la vie universitaire (CFVU). Ces commissions ont chacune un pouvoir de décision propre. Le conseil académique peut siéger en formation plénière ; il a un pouvoir consultatif sur les orientations des politiques de formation, de recherche, de diffusion de la culture scientifique, technique et industrielle et de documentation scientifique et technique, la qualification à donner aux emplois d'enseignants-chercheurs et de chercheur vacants ou demandés, la demande d'accréditation et sur le contrat d'établissement; toutes les mesures visant à garantir l'exercice des libertés universitaires et des libertés syndicales et politiques des étudiants.

Un pouvoir de proposition : propose au CA un schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap. En 2016, le conseil académique s'est réuni à 6 reprises. Le Cac se décompose en deux commissions : La commission de recherche qui s'est réunie 10 fois en 2016 et la commission de la formation et de la vie universitaire qui s'est réunie à 11 reprises.

Par ailleurs, le conseil académique siège en formation restreinte aux enseignants-chercheurs pour examiner les questions individuelles relatives au recrutement, à l'affectation et à la carrière des enseignants-chercheurs et délibérer sur l'intégration des fonctionnaires des autres corps dans le corps des enseignants-chercheurs et sur le recrutement ou le renouvellement des ATER.

Le comité technique (CT) est compétent en matière d'organisation et de fonctionnement de l'établissement, de règles statutaires, de gestion des emplois, des effectifs et des compétences, de grandes orientations en matière de politique indemnitaire, d'égalité professionnelles, parité et lutte contre les discriminations, de formation et de développement des compétences professionnelles.

Le CT s'est réuni à 10 reprises en 2016 contre 8 fois en 2015. Il est composé de 10 membres titulaires (dont 5 femmes et 5 hommes) et autant de membres suppléants (4 femmes et 6 hommes).

Le Comité d'hygiène et Sécurité et des conditions de Travail (CHSCT)

Le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des personnels de l'établissement ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. En 2016, le CHSCT s'est réuni à 5 reprises. Il y a 9 membres titulaires (une femme et 8 hommes) et autant de suppléants (6 femmes et 3 hommes). Il est aussi composé de représentants étudiants au nombre de 3 membres titulaires et 3 suppléants.

Les commissions paritaires d'établissements (CPE) traitent de toutes les questions relatives aux carrières individuelles du personnel BIATSS (Mutation, promotion, détachement et intégration).

Composition des CPE :

CPE ITRF	12 titulaires et 12 suppléant.es - 16 femmes et 8 hommes
CPE BIB	6 titulaires et 6 suppléant.es - 9 femmes et 3 hommes
CPE AENES	12 titulaires et 12 suppléant.es - 17 femmes et 7 hommes

Les CPE se sont réunies 19 fois en 2016 contre 8 fois en 2015. En effet, il y a beaucoup plus de CPE en 2016 qu'en 2015 car le nombre de recrutements au fil de l'eau a explosé. Auparavant on recrutait essentiellement lors des mouvements ou de la campagne d'emploi. Les recrutements au fil de l'eau ne se faisaient qu'à l'issue des CPE physiques. Désormais, il a été mis en place des CPE électroniques pour les filières AENES et ITRF ce qui permet de recruter à tout moment et ce qui densifie le nombre de CPE sur l'année.

La commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents non titulaires (CCP/ANT) s'est réunie 3 fois en 2016 comme en 2015. Elle est consultée sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents non titulaires. Elle est composée de 12 membres titulaires (8 femmes et 4 hommes) et 10 membres suppléant.es (dont 9 femmes et 1 homme).

- La commission consultative des doctorants contractuels (CCDC) : Les représentant.es ont désigné en 2015, les cinq membres titulaires et autant de membres suppléants à la commission consultative des doctorant.es contractuel.les. Cette commission consultative est instituée pour traiter des questions d'ordre individuel relatives à la situation professionnelle des doctorant.es contractuel.les. Elle comporte, en proportion égale, des représentant.es de la commission de recherche et des représentant.es élu.es des doctorant.es contractuel.les.

- Les organisations syndicales :

Les représentant.es syndicaux/ales bénéficient de moyens pour disposer d'un temps dédié à l'exercice de leur mission notamment sous forme d'autorisations spéciales d'absence et de crédit de temps syndical.

Les autorisations spéciales d'absence peuvent être accordées aux représentants syndicaux :

- pour participer à des congrès ou des réunions d'organismes directeurs de syndicats. La durée de ces autorisations, accordées aux représentants mandatés, est de 20 ou de 10 jours selon que le syndicat est représenté ou pas au Conseil commun de la fonction publique ;
- pour siéger, sur convocation de l'administration, dans des instances de concertation (CT, CHSCT, CPE...), dans les groupes de travail et pour participer à des négociations. La durée de ces autorisations comprend la durée prévisible de la réunion, un temps égal pour préparer cette réunion et les délais de route. Généralement la réunion d'une instance dure une demi-journée. Ces autorisations sont valables pour les membres titulaires et suppléants. A noter que des autorisations d'absence complémentaires sont prévues dans le cadre du CHSCT comme celles accordées par exemple pour les visites de sites (10 jours par an pour les membres et 12 jours pour le secrétaire du CHSCT à Lyon 2).

Surfaces des locaux :

Sur le campus de Porte des Alpes, les locaux syndicaux ont une surface totale de 162.70 m²

Sur le campus de Berges du Rhône, les locaux syndicaux ont une surface totale de 48.61 m²

Tableau 74 décharges syndicales

	Personnel Enseignants/EC			Personnels BIATSS		
	Nombre de décharges	Nombre d'heures*	ETP	Nombre de décharges	Nombre d'heures*	ETP
Femme	1	38	0,20	3	800	0,50
Homme	3	48	0,20	2	1366	0,85
Total	4	86	0,40	5	2166	1,35

*Sur une base de 192 H ou
384 H

*Sur une base de 1607 H

Le crédit de temps syndical se décline soit en décharges d'activités de service (totales ou partielles) soit en crédits d'heure. Ce temps est consacré à la participation aux activités de l'organisation syndicale notamment les activités des instances statutaires des syndicats et des réunions de sections. Les décharges d'activités de service sont attribuées pour un an sous forme d'autorisations d'absence d'une demi-journée minimum.

Nombre de grévistes en 2016 : 82 personnels BIATSS ont fait grève en 2016 et 1 seul enseignant.

CHAPITRE 7

ACTION SOCIALE

L'action sociale regroupe un ensemble d'actions participant à l'amélioration des conditions de vie et de travail des personnels. Les domaines d'intervention concernent : l'écoute et l'aide sociale ; des prestations en matière de loisirs, de la famille et du handicap ; le soutien financier ; la garde d'enfants ; la subvention de la restauration ; l'organisation des événements (Arbre de Noël) et des activités culturelles et sportives. La politique sociale de l'établissement mobilise divers acteurs et directions. Dès le printemps 2016, le choix a été fait d'améliorer les prestations sociales (de l'université) existantes.

Moyens humains :

- 1 Vice-Présidente déléguée à l'action sociale
- 1 assistante sociale (50 %)
- 1 responsable du service relations sociales et bien-être au travail (RSBEAT)
- 1 directrice du service général d'action sociale
- 1 gestionnaire du service général d'action sociale (80 %)

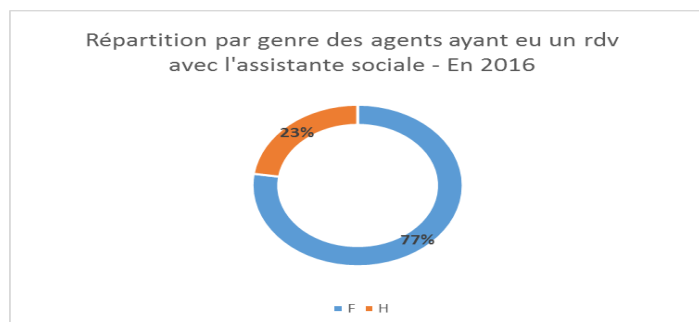
Depuis le 1er octobre 2016, l'Université emploie une assistante sociale qui assure une permanence sur les deux campus. Auparavant, un marché public était en place, détenu par l'association ACTIS. L'assistante de service social ACTIS assurait une permanence d'un jour par semaine sur le campus BDR.

Prestation de service social versée à l'association ACTIS, en 2016 : 13 826, 26 € ; en 2015 : 18 292, 72 €

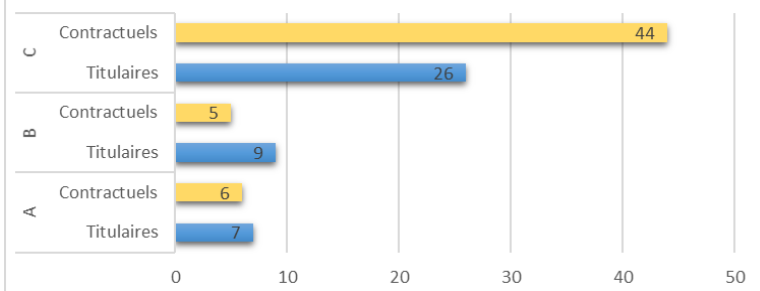
Domaines d'intervention de l'assistante sociale :

Domaine des ressources humaines	Situations de changement (séparation, naissance...), logement, famille (éducation), budget (difficultés financières passagères, endettement, rémunération), instruction de dossiers d'aides, accès aux droits.
Domaine santé	Information sur la protection sociale (maladie, handicap...), accompagnement dans le retour au travail et/ou la cessation d'activité, soutien psychologique.
Domaine professionnel	Difficultés d'adaptation, d'intégration, appui aux demandes dans le cadre de mutation, reconversion, RPS (Risques Psycho Sociaux / participation au groupe de travail), questions liées à la retraite.

Nombre d'entretiens effectués en 2016 : 169 (168 en 2015)



Répartition par statuts et catégories des agents ayant eu un rdv avec l'assistante sociale - En 2016



Commissions d'action sociale

La commission d'action sociale se réunit en moyenne une fois par mois. Elle est composée de trois membres de l'administration, de l'assistante sociale et de trois représentants des personnels.

La commission d'action sociale statue sur l'octroi et le montant des aides individuelles demandées par les personnels. Le dossier est instruit et présenté, en séance, par l'assistante sociale, en respectant strictement la règle de l'anonymat.

Tableau 75 nombre de décision d'octroi financier

	2015							2016						
	Nombre décision d'octroi de soutien financier			Montant total des aides accordées	Nombre de refus d'octroi de soutien financier			Nombre décision d'octroi de soutien financier			Montant total des aides accordées	Nombre de refus d'octroi de soutien financier (*)		
	H	F	Total		H	F	Total	H	F	Total		H	F	total
agents contractuels	1	21	22	11 500 €	1	7	8	9	26	35	14 370 €	0	3	3
agents titulaires	2	20	22	11 600 €	0	8	8	5	19	24	10 630 €	0	1	1
TOTAL	3	41	44	23 100 €	1	15	16	14	45	59	25 000 €	0	4	4

(*) Deux aides ont été refusées car une première aide avait déjà été accordée pendant l'année.

Deux aides ont été refusées car le quotient familial des agents était hors plafond.

Concernant les aides refusées pour les agents contractuels, deux refus successifs ont été fait pour un même agent.

Tableau 76 Personnels ayant bénéficié d'une aide financière en 2016

	Agents titulaires			Agents contractuels		
	H	F	Total	H	F	Total
BIATSS	4	17	21	9	26	35
Enseignant	1	2	3	0	0	0
Total	5	19	24	9	26	35

Entre deux réunions de la commission d'action sociale, des aides d'urgences peuvent être attribuées par l'assistante sociale.

Tableau 77 Aides d'urgence

	2015				2016			
	Montant total des aides d'urgence accordées	Nb d'agents en ayant bénéficié			Montant total des aides d'urgence accordées	Nb d'agents en ayant bénéficié		
		H	F	Total		H	F	Total
Agents contractuels	1 000 €	0	2	2	1 400 €	2	3	5
Agents titulaires	0 €	0	0	0	0 €	0	0	0
TOTAL	1 000 €	0	2	2	1 400 €	2	3	5

Tableau 78 Prestations d'aides sociales

Prestation d'aides sociales	2015				2016			
	Nombre d'agents	Titulaires	Contractuels	Montant total	Nombre d'agents	Titulaires	Contractuels	Montant total
Secours Financiers	44	11 600,00 €	12 500,00 €	24 100,00 €	59	10 630,00 €	15 770,00 €	26 400,00 €
Aides aux séjours d'enfants	14	1 862,39 €	1 058,92 €	2 921,31 €	9	1 504,17 €	581,92 €	2 086,09 €
Allocation pour parents d'enfants handicapés (*)	9	8 262,28 €	6 991,16 €	15 253,44 €	9	11 791,34 €	5 720,04 €	17 511,38 €
TOTAL "ALLOCATIONS" VERSEES DIRECTEMENT AUX AGENTS		21 724,67 €	20 550,08 €	42 274,75 €		23 925,51 €	22 071,96 €	45 997,47 €

(*) En 2016, 7 personnels BIATSS et 2 personnels Enseignant étaient bénéficiaires de l'APEH.

Vacances Famille Solidarité

La Section Régionale Interministérielle d'Action Sociale (SRIAS) offre la possibilité d'obtenir une aide de départ en vacances pour les agents et leur famille. La sélection des dossiers se fait par l'assistante de service social de l'université. Une commission interministérielle se réunit pour l'attribution des séjours.

10 familles ont bénéficié du dispositif en 2016 (14 familles en 2015), dont 1 personnel Enseignant.

Logement

Le Service Inter Administratif du Logement (SIAL) est un service de l'État chargé de la gestion du contingent préfectoral de logements sociaux dans le seul département du Rhône.

8 attributions de logement en 2016 (3 attributions en 2015), dont 6 personnels BIATSS et 2 personnels Enseignant.

Crèches

La crèche EQUAL est située sur le campus PDA. Elle a été créée en partenariat avec la ville de Bron. Elle comporte 12 places pour les enfants des familles résidant ou travaillant à Bron et 12 places des étudiants et personnels de l'Université Lyon 2.

En 2016, en moyenne 10 enfants de 7 personnels ont fréquenté cette structure petite enfance, dont 4 personnels BIATSS et 3 personnels Enseignant.

Subvention versée en 2016 : 50 990, 56 € (en 2015, 50237 €)

La SRIAS met à la disposition des agents publics des berceaux sur la région Auvergne-Rhône-Alpes. Ceux-ci sont attribués lors de commissions interministérielles.

3 demandes de personnels Lyon 2 en 2016 avec 2 obtentions (3 demandes en 2015 et 2 obtentions) concernant uniquement des personnels BIATSS.

Subventions repas

L'Université Lyon 2 participe au prix des repas servis dans les restaurants administratifs avec lesquels une convention a été signée, sous forme d'une subvention. Celle-ci n'est jamais remise directement à l'agent mais versée à l'organisme gestionnaire, l'agent bénéficiant d'une réduction sur le prix du repas consommé.

Pour l'année 2016, cette aide à la restauration se compose d'une participation de l'État dans le cadre des prestations interministérielles (PIM) d'un montant de 1, 22 € et d'une subvention de l'Université d'un montant de 0, 29 €. Cette prestation est uniquement destinée aux agent.es dont l'indice nouveau majoré (INM) est inférieur à 466.

Tableau 79 repas subventionnés

	2015	2016
Nombre de repas subventionnés	9849	9641
Dépenses de l'Université	14 872,17 €	14 558,64 €

Année 2016	CROUS des Quais	Crous de Bron	Autres restaurants CROUS	Restaurant des Agents des Finances	TOTAL
Nombre de repas non subventionnés	2503	2238	NC	NC	4741

Autres postes de dépenses en matière d'action sociale

Tableau 80 AUTRES POSTES DE DEPENSES "ACTION SOCIALE"

	Fonds de régularisation pour remises gracieuses sur trop-perçus	Adhésion à la fédération nationale de conseil en action sociale	Ateliers relaxation et sophrologie	Organisation de l'arbre de Noël	SOUS TOTAL AUTRES DEPENSES GEREES PAR LE S.G.A.S.	DEPENSES "ACTION SOCIALE" du S.U.A.P.S.	DEPENSES "ACTION SOCIALE" du Service de médiation culturelle	TOTAL
2015	3 589,71 €	670,40 €	947,36 €	8 944,93 €	14 152,40 €	2 537,78 €	4 739,60 €	
2016	7 623,72 €	881,50 €	1 230,00 €	13 890,72 €	23 625,94 €	3 240,95 €	3 243,12 €	

ACTIVITÉS LOISIRS / SPORTIVES / CULTURELLES

Arbre de Noël

L'organisation de cet évènement est réalisée par le Service général d'Action Sociale avec l'aide de bénévoles. Edition 2016 : 209 adultes et 220 enfants (168 enfants en 2015), dont 87 personnels BIATSS et 35 personnels Enseignants.

Budget 2016 : 13 890, 72 € (en 2015 : 8 944, 93 €)

La Fête des Personnels

Cet évènement, organisé par le Service de la Communication, se déroule en alternance sur l'un ou l'autre des campus. Il réunit à chaque année près de 500 personnels.

Champ Libre

L'Université Lumière Lyon 2 propose à tous ses personnels un carnet de 4 places, leur donnant accès à une offre culturelle riche et variée. Cette carte peut être gratuite sous condition de ressources. Actuellement, l'Université a une convention avec 22 salles de spectacles sur Lyon et ses alentours.

En 2016, 74 cartes Champ Libre ont été acquises par les personnels, dont 7 à titre gratuit (en 2015, c'est 73 cartes qui avait été acquises dont 7 à titre gratuit). Parmi elles, 25 ont été acquises par des personnels Enseignant et 49 par des personnels BIATSS.

Les ateliers Relaxation et Sophrologie

Sur le 1er semestre 2016, sur le campus BDR, 16 personnes réparties en 2 groupes ont bénéficié de 7 séances de relaxation.

Sur le campus PDA, 12 personnes ont suivi des ateliers de sophrologie.

Sur le 2nd semestre, 3 séances de sophrologie pour 24 personnes se sont déroulées sur chaque campus, dont 1 personnel Enseignant.

Au total, sur 2016, 52 personnes ont bénéficié de ces ateliers (33 en 2015).

Activités sportives

Les adhésions et les sorties sont gérées et organisées par le SUAPS.

Nombre d'adhérents aux activités sportives en 2016 : 128 (121 en 2015)

Sortie « Raquettes » : 17 participants en 2016

Sortie « Visite de Lyon en Canoë » : 15 participants en 2016

Visite des Archives Départementales

Le Service Général d'Action Sociale et la mission Archives organisent conjointement une visite aux Archives Départementales. Cette visite est ouverte aux personnels ayant suivi la formation de gestions des archives. En 2016, 14 agents ont pu bénéficier de cette visite (31 agents en 2015)

GLOSSAIRE

ADAENES Attaché d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur

ADJAENES Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur

ATRF Adjoint technique de recherche et de formation – Catégorie C

Agent contractuel Agent contractuel et non soumis au régime général des fonctionnaires, mais qui concourt à une mission de service public. On distinguera :

Les contractuels sur emploi permanent (contractuels placés sur des postes pérennes votés en CA)

Les contractuels temporaires (remplacements, contrats de moins de 10 mois, missions)

Les contractuels qui ont des contrats de droit privé (ex : CAE) et qui sont donc gérés selon un dispositif différent

ASI Assistant Ingénieur – Catégorie A

AENES Personnels de l'Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur

ATER L'attaché temporaire d'enseignement et de recherche participe aux diverses obligations qu'implique son activité d'enseignement : encadrement des étudiants, contrôle des connaissances et examens.

Etre ATER permet de préparer une thèse ou de se présenter aux concours de recrutement de l'enseignement supérieur tout en enseignant, en qualité d'agent contractuel.

BAP Les branches d'activité professionnelle (BAP) dans lesquelles sont répartis les emplois d'ingénieurs et de personnels techniques de recherche et de formation des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel et les emplois d'ingénieurs et de personnels techniques de la recherche des établissements publics scientifiques et technologiques sont les suivantes :

BAPA : Science du vivant (SV)

BAPB : Sciences chimiques Sciences des matériaux (SCSM)

BAPC : Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique (SIIS)

BAPD : Sciences Humaines et Sociales (SHS)

BAPE : Informatique, Statistique et Calcul Scientifique (ICS)

BAPF : Information, Documentation, Culture, Communication, Edition, TICE (IDCCET)

BAPG : Patrimoine, logistique, prévention et restauration (PLPR)

BAPJ : Gestion et pilotage (nouvelle nomenclature) (GP)

Pour chaque branche d'activité professionnelle, l'emploi type se définit comme le regroupement sous un même identifiant d'un ensemble de situations de travail repérables par des activités identiques ou fortement semblables, dont l'exercice requiert les mêmes compétences (connaissances et savoir-faire). Chaque emploi type fait l'objet d'une fiche descriptive des activités, des compétences ainsi que de l'environnement et du contexte de travail qui le caractérisent. La liste des branches d'activité professionnelle ainsi que les fiches d'emplois types susmentionnées sont regroupées au sein du Référentiel des emplois types de la recherche et de l'enseignement supérieur (REFERENS).

BIATSS Regroupe les AENES, les ITRF et les personnels de bibliothèques et médico sociaux

BIB Personnels des bibliothèques

CAE Contrat d'accompagnement dans l'emploi : contrats aidés d'état

CASU Conseillers d'administration scolaire et universitaire – Catégorie A+

Catégorie Tous les personnels de la fonction publique sont classés en 3 catégories désignées par les lettres A, B et C

Catégorie A+ et A Correspond aux fonctions d'étude, d'encadrement, de conception et de direction. La catégorie A peut correspondre aux grades d'ASI, d'IGE, d'attaché d'administration de l'Etat. La catégorie A+ peut correspondre aux grades d'IGR, de conservateurs, de médecins, attaché principal d'administration de l'Etat...

L'ensemble des personnels enseignants relève des catégories A et A+.

Catégorie B Fonction d'encadrement intermédiaire, d'application et de mise en œuvre de procédures

Catégorie C Fonctions techniques et d'exécution

CNU Le Conseil National des Universités est une instance nationale se prononçant sur des mesures individuelles relatives à la carrière des enseignants-chercheurs (essentiellement recrutement et promotion). Composé de membres élus et de membres nommés, paritaire (professeurs et maîtres de conférences), il est organisé en sections correspondant à des disciplines.

Corps Ensemble regroupant les fonctionnaires soumis au même statut et ayant vocation aux mêmes grades. Les corps sont classés, selon le niveau de recrutement, en catégorie A, B ou C.

Emploi Support ouvert sur un chapitre budgétaire de l'état et délégué à un établissement permettant la rémunération d'un agent (fonctionnaire ou non titulaire)

Emploi gagé Support budgétaire d'Etat pour lequel l'établissement supporte la charge financière de l'emploi

ETP Equivalent Temps plein. La notion d'équivalent temps plein représente pour chaque agent la comptabilisation de sa quotité de temps de travail. Ainsi une personne travaillant à mi-temps sera comptabilisée pour 0.5 ETP. L'effectif exprimé en ETP peut ainsi être inférieur au nombre d'agents.

Grade Subdivision du corps ; la hiérarchie des grades au sein du corps est fixée par les statuts

IGE Ingénieur d'Etudes – Catégorie A

IGR Ingénieur de Recherche – Catégorie A

ITRF Personnels ingénieurs et techniciens de recherche et de formation

Lecteur Les établissements publics d'Enseignement Supérieur relevant du Ministère chargé de l'Enseignement Supérieur peuvent faire appel à des Lecteurs de Langue Étrangère et à des Maîtres de Langue Étrangère.

PAST Les personnalités françaises ou étrangères justifiant depuis au moins trois ans (pour les maîtres/tresses de conférences) ou six ans (pour les professeur.e.s) d'une activité professionnelle principale autre que d'enseignement, et d'une expérience professionnelle directement en rapport avec la spécialité enseignée peuvent être recrutées en qualité de professeur des universités ou de maître de conférences associés à mi-temps.

PEPS Professeur d'éducation physique

PLP Professeurs de lycée professionnel

PRAG Professeurs agrégés susceptibles d'être affectés dans l'Enseignement Supérieur et nommés :

- soit sur des emplois spécifiques du 2nd degré créés dans les établissements d'Enseignement Supérieur (notamment Ecoles d'ingénieurs, IUT, Universités)
- soit sur des emplois d'Enseignement Supérieur vacants

PRCE Le PRCE est un professeur certifié affecté dans l'enseignement supérieur, dans une Université, y compris en IUT ou en IUFRM.

Quotité de temps de travail Occupation d'un poste de travail exprimé en %

ROMPUS Les rompus sont une agrégation des quotités de travail libérées par les personnels à temps partiel permettant des recrutements à titre provisoire. La gestion des postes vacants et des rompus varie selon le type de population.

SAENES Secrétaire d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur – catégorie B

Sections CNU Pour les enseignants chercheurs, les disciplines correspondent aux différentes sections du CNU.

Tous les enseignants chercheurs sont rattachés à une section CNU, mais pas les enseignants du second degré (PRAG et PRCE)

SGAENES Secrétaire général d'administration scolaire et universitaire

SGEPES Secrétaire général d'Etablissement public d'enseignement supérieur

TCH RF Technicien de la recherche et de la formation – Catégorie B

CONTRIBUTEURS :

- La direction des ressources humaines
- La médecine de prévention
- La direction des systèmes d'information