

Bilan social 2017

TABLE DES MATIERES

LES EVOLUTIONS DE 2017	3
LE RENFORCEMENT DE LA LUTTE CONTRE LA PRECARITE	3
I. Par la titularisation des personnels contractuels : des personnels accompagnés par l'établissement pour favoriser leur titularisation dans la fonction publique	3
II. Par la réduction du temps incomplet subi : accompagnement des personnels pour l'adaptation à l'emploi	6
III. Par la pérennisation de la prime dite de précarité des personnels contractuels	6
L'AMELIORATION DES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT	7
I. L'accompagnement des personnes : de nouveaux dispositifs mis en place pour accompagner la prise de poste des personnels et des nouveaux projets ayant un impact sur le fonctionnement des structures	7
II. L'accompagnement des structures	12
L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL	14
I. L'évolution de l'encadrement pédagogique	14
II. L'évolution des rémunérations	16
III. La mise en place du télétravail	20
L'AMELIORATION DE L'ACTION SOCIALE	24
I. De nouvelles prestations	24
II. L'étude sur le profil des bénéficiaires	24
LES ACTIVITES MULTICAMPUS	25
I. La vie des campus	25
II. Des actions en faveur de la mobilité des personnels	34
LES GRANDS CHIFFRES DU BILAN SOCIAL	35
EFFECTIFS, CARRIERE ET POLITIQUE DE RECRUTEMENT	35
I. Les emplois et les effectifs de l'établissement	35
II. La démographie du personnel de l'établissement	54
III. Recrutement, mouvement et promotion	62
TEMPS DE TRAVAIL ET VOLUMES D'ENSEIGNEMENT	67
I. Temps de travail	67
II. Les délégations et les congés pour recherche et conversion thématique	68
III. Congé de formation professionnelle	68
REMUNERATIONS & CHARGES	69
I. Masse salariale	69
II. Vacances et heures complémentaires	70
III. Primes et indemnités	70
IV. Salaire des apprentis	71
FORMATION PROFESSIONNELLE	72

I. La formation des personnels selon le domaine	72
II. La formation des personnels selon les composantes/services	73
III. La formation des personnels par type de population	74
CONDITIONS DE TRAVAIL & HYGIENE ET SECURITE.....	76
I. Les conditions de travail	76
II. Santé et sécurité au travail	76
III. Absences, congés et accidents	78
RELATIONS PROFESSIONNELLES	80
I. Les instances de l'université lumière Lyon 2	80
II. Les organisations syndicales.....	81
ACTION SOCIALE	83
I. L'action sociale	83
II. Les activités loisirs, sportives et culturelles	89

LES EVOLUTIONS DE 2017

LE RENFORCEMENT DE LA LUTTE CONTRE LA PRECARITE

I. Par la titularisation des personnels contractuels : des personnels accompagnés par l'établissement pour favoriser leur titularisation dans la fonction publique

A. La création de postes de fonctionnaires à la campagne d'emplois 2017 ont permis la titularisation de personnel contractuel et le recrutement de nouveaux fonctionnaires par le biais des concours

❖ La campagne Sauvadet

Tableau 1. Lauréat.es de postes ouverts par le biais des recrutements et concours réservés ITRF ouverts à l'Université Lyon 2 - session 2017

Nature du concours	Type du concours	Branche d'activité professionnelle	Catégorie	Corps	Nombre de lauréats
réservé	Chargé.e d'orientation et d'insertion professionnelle	J	A	Ingénieur.e d'études	1
réservé	chargé.e de gestion administrative et d'aide au pilotage opérationnel	J	A	Ingénieur.e d'études	1
réservé	développeur.se intégrateur	E	A	Assistant.e ingénieur.e	1
réservé	technicien.ne en gestion administrative	J	B	Technicien.ne de recherche et de formation	2
réservé	adjoint.e en gestion administrative	J	C	Adjoint.e technique de recherche et de formation	3
recrutement sans concours réservé	Opérateur-trice logistique	G	C	Adjoint.e technique de recherche et de formation	10

Source : webitrf

En 2017, 18 personnels de l'établissement éligibles au dispositif des recrutements et concours réservés ont pu bénéficier d'une ouverture de concours et ont été titularisés dans ce cadre. Cependant, un concours réservé d'ingénieur d'études en maintenance et pôle immobilier a été déclaré infructueux en l'absence de dossier de candidature déposé. Un concours d'ingénieur d'études en chargé.e d'animation et ingénierie de la formation continue a été déclaré infructueux par le jury d'admission et cinq postes de technicien.ne en gestion administrative n'ont pas été pourvus suite à la phase d'admissibilité.

❖ Les autres ouvertures de concours

Tableau 2. Lauréat.es de postes ouverts par le biais des recrutements et concours ITRF ouverts à l'Université Lyon 2 - session 2017

Nature du concours	Type du concours	BAP	Catégorie	Corps	Nombre de lauréats
interne	Chargé.e de gestion administrative et d'aide au pilotage opérationnel	J	A	Ingénieur.e d'études	2
externe	Ingénieur.re de recherche en analyse de sources historiques et culturelles	D	A	Ingénieur.e de recherche	1
externe	Administrateur-trice systèmes et réseaux	E	A	Ingénieur.e d'études	1
externe	Gestionnaire infrastructures	E	A	Assistant.e ingénieur.e	2
externe	Ingénieur.e prévention des risques	G	A	Ingénieur.e d'études	1
externe	Chargé.e de projets de recherche	J	A	Ingénieur.e d'études	1
externe	Chargé.e de coopération internationale	J	A	Ingénieur.e d'études	1
externe	Technicien.ne en médiation scientifique, culturel et communication	F	B	Technicien.ne de recherche et de formation	1
externe	technicien.ne en gestion administrative	J	B	Technicien.ne de recherche et de formation	2
interne	technicien.ne en gestion administrative	J	B	Technicien.ne de recherche et de formation	2
externe	technicien exploitation	E	B	Technicien.ne de recherche et de formation	1
recrutement sans concours	Opérateur-trice logistique	G	C	Adjoint.e technique de recherche et de formation	2
recrutement sans concours	Magasinier.e		C	magasinier.e	2
recrutement sans concours	adjoint.e en gestion administrative	J	C	Adjoint.e technique de recherche et de formation	4
BOE	adjoint.e en gestion administrative	J	C	Adjoint.e technique de recherche et de formation	1
PACTE	Opérateur-trice logistique	G	C	Adjoint.e technique de recherche et de formation	1

Au total, il y a eu pour l'année 2017, 25 lauréat.es de concours ITRF, de recrutement sans concours (ITRF BAP J, BAP G et magasinier) et de recrutement par la voie du PACTE et du dispositif BOE. Il y a eu 4 recrutements infructueux : les concours de technicien.ne exploitation et de technicien.ne maintenance, le recrutement sans concours d'opérateur-trice de maintenance et le recrutement catégorie B BOE.

B. L'accompagnement des personnels

❖ L'accompagnement à l'acquisition de titres ou diplômes

Le pôle de la formation des personnels accompagne les personnes désireuses d'acquérir des compétences et d'améliorer leur connaissance. Ainsi le pôle a financé le paiement de frais d'inscription à des diplômes qualifiants et notamment le diplôme d'accès aux études universitaires (DAEU), qui permet au titulaire de ce titre d'obtenir une équivalence du baccalauréat. Une préparation au DAEU a aussi été financée en 2017. Ce type

d'accompagnement permet aux personnels les moins qualifiés de passer un concours où les titres ou diplômes homologués sont des critères d'éligibilité. Le financement de frais d'inscription de diplômes a permis à un personnel du service commun de documentation d'obtenir un diplôme d'assistant bibliothécaire en médiations numériques et culturelles et à un enseignant-chercheur, d'obtenir un diplôme interuniversitaire en « santé société migration », complétant ainsi son champ de recherche.

❖ **L'accompagnement à la préparation aux concours et recrutements de la fonction publique**

Parallèlement au financement des frais d'inscription aux diplômes, le pôle de la formation des personnels met en place des formations de préparation aux concours de la fonction publique. Ainsi en 2017, il a été proposé aux personnels enseignants des préparations à l'agrégation interne, ces formations sont dispensées en association avec le rectorat (en lettres modernes et en sciences économiques et gestion). Des formations sur la mise à jour du dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience (RAEP) et du rapport d'activité ont permis à 46 personnels BIATSS d'être suivis pour la préparation de leur concours pour un total cumulé de 648 heures d'accompagnement. Les préparations offertes au catalogue ont balayé le spectre de l'essentiel des épreuves écrites et orales des trois filières des BIATSS (AENES, ITRF et BIB) : la méthodologie du cas pratique, de la note de synthèse, note administrative, QRC et QCM, les préparations de l'association MEDIAT -centre régional de formation aux métiers des bibliothèques. En parallèle, 6 personnels en situation d'encadrement ont été formés pour améliorer leurs compétences rédactionnelles sur le rapport d'aptitude.

Les personnels bénéficient aussi de la possibilité d'assister à des formations sur l'actualité des réformes pour parfaire leur connaissance sur leur environnement professionnel.

Pour les personnels désireux de s'entraîner à l'épreuve orale d'un concours, le pôle de la formation des personnels organise des oraux blancs en condition réelle, 24 personnes ont bénéficié en 2017 de ce dispositif (16h30 consacrées à l'oral). 3 autres personnes ont souhaité se former avec des prestataires institutionnels externes (IRA et SGAR).

❖ **La préparation à l'épreuve orale des concours et des recrutements sans concours**

Pour les personnels souhaitant participer aux recrutements sans concours de catégorie C ouverts à la campagne d'emploi, un accompagnement spécifique et soutenu a été mis en place en partenariat avec le SCUIO-IP de la DFVE de 218h30 de formations (nombre total d'heures cumulées pour l'ensemble des stagiaires) pour un groupe de 18 stagiaires. Cet accompagnement complet s'est traduit par la tenue d'une formation pour « apprendre à rédiger son CV et sa lettre de motivation » puis sur « la méthodologie de l'entretien oral » complété par une session d'oral blanc. Les formations se sont déroulées sur les deux campus.

Au final, en 2017, 181 personnes ont été suivies et formées dans le domaine de la préparation aux concours pour un total de 2 054 heures avec un coût de 13 660 euros.

II. Par la réduction du temps incomplet subi : accompagnement des personnels pour l'adaptation à l'emploi

Tableau 3. Répartition des effectifs BIATSS selon le statut et l'organisation du temps de travail

	2017		2016	
	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)
Titulaire	553	66,7%	528	65,7%
Temps plein	471	63,5%	445	61,3%
Temps partiel	82	85,4%	83	88,0%
Contractuel	278	75,9%	309	72,8%
Temps plein	165	69,1%	175	62,9%
Temps partiel	5	100,0%	9	100,0%
Temps incomplet	108	85,2%	125	84,8%
Ensemble	831	69,8%	837	68,3%
Temps plein	636	64,9%	620	61,8%
Temps partiel	87	86,2%	92	89,1%
Temps incomplet	108	85,2%	125	84,8%

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation
Source : Harpège

A la lecture du tableau ci-dessus portant sur la répartition des effectifs BIATSS selon leur organisation du temps de travail, on peut constater, entre 2016 et 2017, une baisse des personnels contractuels (de 309 à 278 personnes) et une augmentation des personnels titulaires (de 528 à 553 personnes). Ces deux tendances s'expliquent notamment par la large ouverture à la campagne d'emploi BIATSS de postes en vue de titulariser les personnels non-titulaires de la fonction publique et notamment les personnels contractuels éligibles au dispositif dit « Sauvadet » (18 lauréat.es sur recrutements réservés en 2017). De plus, on peut constater une baisse notable du nombre de personnel contractuel en temps incomplet entre 2016 et 2017. Cette augmentation des personnels contractuels à temps complet a fait suite à la volonté de l'équipe présidentielle de répondre aux besoins de structures lors de la campagne d'emploi et de mettre fin à un certain nombre de situation de précarité des personnels de l'établissement.

Enfin, l'établissement a favorisé l'augmentation des quotités de travail de personnel permanent en poste sur un temps incomplet subi pour compenser l'absence d'autres personnels plutôt que d'engager de nouveaux personnels temporaires.

A cet effet, une étude des possibilités d'augmentation des quotités de travail des agent.es d'entretien des locaux à temps incomplet subi a été confiée à un stagiaire élève de l'institut régional de l'administration. Le constat réalisé a fait état d'un nombre plus important d'agent.es à temps incomplet sur le site des Berges du Rhône en raison principalement d'un taux d'occupation des locaux très important sur ce site. En effet, une forte occupation rend difficile l'accès et donc l'entretien des locaux pédagogiques. Toutefois, l'étude a été assortie de différentes propositions d'augmentations de quotité de travail dont la combinaison pourrait à terme et grâce à des efforts constants, infléchir la proportion des agent.es de ce service à temps incomplet subi.

III. Par la pérennisation de la prime dite de précarité des personnels contractuels

Les personnels contractuels qui ont une ancienneté dans l'établissement d'au moins 6 mois sur l'année universitaire en cours, et qui sont en poste au 1er juillet de cette même année universitaire, bénéficient d'une prime d'intéressement, versée une fois par an, dont le montant varie en fonction du traitement mensuel perçu.

Cette prime a été versée au mois d'août en 2016 et 2017, elle a été pérennisée par vote du conseil d'administration du 7 juillet 2017. Elle sera versée dès la paye de juillet à partir de 2018.

L'AMÉLIORATION DES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT

I. L'accompagnement des personnes : de nouveaux dispositifs mis en place pour accompagner la prise de poste des personnels et des nouveaux projets ayant un impact sur le fonctionnement des structures

Depuis quelques années, des parcours de formation ont été mis en place pour accompagner les prises de poste des personnels. Ces parcours étaient plutôt orientés à destination des personnels BIATSS. Il existait déjà le parcours de formation de gestionnaire des ressources humaines, de scolarité et financier. En 2017 a été lancé un nouveau parcours, celui des gestionnaires de laboratoire. En 2018, sera initié celui du gestionnaire de formation continue. Mais la grande nouveauté réside dans le lancement par l'équipe de direction de l'établissement, d'un parcours pour les nouveaux/elles maître.sses de conférences et nouveaux/elles enseignant.es du second degré accompagné d'un suivi des doctorant.es.

A. Le dispositif d'accueil et de formation « parcours MCF et second degré » pour l'amélioration des conditions d'entrée dans les fonctions

Le décret n°2017-854 du 9 mai 2017 rend obligatoire un parcours de formation à partir de la rentrée de septembre 2018. Cependant, la direction de l'université Lyon 2 a eu la volonté de mettre en place un parcours précurseur dès septembre 2017. Un groupe de travail s'est réuni fin 2016 comprenant des enseignants, la DRH et la cellule pédagogique du supérieur (CPS) piloté par les vice-présidentes à la formation et à la vie étudiante et aux personnels et aux conditions de travail. Les résultats des travaux engagés par ce groupe ont été la création d'un parcours de formation adapté aux besoins des nouveaux/elles enseignant.es.

La mise en place de ce dispositif répond au constat de la difficulté des collègues nouvellement recruté.es dans l'enseignement supérieur de faire face simultanément à l'ensemble des missions qui leur sont dévolues. La préparation des cours nécessite un investissement particulièrement important lors de la première année d'enseignement, alors même qu'ils et elles auraient à ce même moment aussi besoin de temps pour la découverte de l'établissement, de ses structures, de son fonctionnement et des ressources à disposition. Pour les enseignants de statut second degré, la charge d'un service complet d'enseignement à préparer intégralement rend difficile l'intégration à l'université et l'appréhension de la spécificité de son public. Pour les enseignant.es-chercheur.es, c'est aussi l'activité scientifique et l'intégration aux équipes de recherche qui sont souvent laissées de côté pendant cette période où la préparation des cours devient prioritaire, alors que ce moment de la carrière est décisif pour valoriser les travaux antérieurs et s'intégrer à de nouvelles dynamiques de recherche au sein d'un laboratoire.

Le dispositif d'accueil et de formation a eu pour objectif de permettre d'améliorer les conditions d'entrée à l'université, non seulement par un allègement du service d'enseignement mais aussi, ce qui est plus original dans le paysage académique, par une formation dédiée aux nouveaux/velles collègues en vue de leur permettre d'acquérir des connaissances, des repères et des outils qui leur permettront de s'intégrer plus rapidement à l'Université. En proposant d'améliorer les conditions d'entrée dans le métier, il bénéficie tout à la fois aux nouveaux/velles collègues, aux étudiant.es, aux laboratoires de recherche et plus généralement à l'Université.

Les nouveaux/nouvelles maître.sses de conférences, ainsi que les nouveaux/nouvelles enseignants de statut second degré, recrutés à Lyon 2 se voient octroyer une décharge d'enseignement de 42 heures afin de faciliter leur intégration dans leur composante et, pour les enseignant.es-chercheur.es, dans leur unité de recherche de rattachement. Cette décharge exclut la possibilité d'effectuer des heures complémentaires et d'exercer des responsabilités pédagogiques (y compris contre décharge ou prime).

La moitié des 42 heures est dévolue à un programme de formation, l'autre moitié doit permettre aux collègues nouvellement recrutés de dégager du temps pour la préparation de leurs cours.

Outre la participation aux deux journées d'accueil des personnels organisées par l'établissement, les nouveaux/velles collègues se voient proposer des modules de formation équivalent à 80 heures environ. Cette formation s'est organisée en 3 volets :

- Connaissance de l'enseignement supérieur (formation sur la présentation de l'enseignement supérieur en France et sur le site de Lyon-Saint-Etienne, une formation sur les droits et obligations des enseignants.es et enseignant.es-chercheur/ses, formation sur l'éthique et l'intégrité scientifiques, la lutte contre le harcèlement, contre les discriminations à l'université et une formation sur la laïcité à l'université).
- Connaissance de l'université Lyon 2 et ses missions (formation sur les maquettes et le règlement de scolarité, sur l'offre de formation, la recherche, des ateliers de formation proposés par le service commun de documentation, les relations internationales).
- Les pratiques pédagogiques (avec des présentations sur l'utilisation des outils pédagogiques, formation sur la construction de cours, de travaux dirigés, l'évaluation des étudiants complétée par des ateliers d'analyse des pratiques pédagogiques)

Les 21 heures consacrées à la préparation des enseignements doivent permettre aux collègues de dégager du temps pour s'insérer à l'université, dans les composantes et les laboratoires. Si le dispositif ne prévoit pas de formation spécifique aux activités de recherche, sa mise en place impliquera de sensibiliser les directeur/trices d'unité à l'accueil des nouveaux maître.sses de conférences (présentation du laboratoire, des collègues et des personnels administratifs, des doctorant.es, etc.).

Pour l'année 2017-2018, ce dispositif a bénéficié à 13 maître.sses de conférences, 5 enseignant.es du second degré et de 23.doctorant.es.

B. L'accompagnement des projets ayant un impact sur le fonctionnement des structures

❖ L'accompagnement du projet de la mise en place du logiciel ADE CAMPUS

Le logiciel ADE CAMPUS est un outil de confection des emplois du temps et de réservation de salles

1 - Pourquoi le logiciel ADE campus est-il devenu une priorité de la direction de l'établissement?

*Pour des aspects de gestion des emplois du temps :

Il a été fait le constat que l'offre de formation était devenue très complexe à gérer avec des choix d'enseignements nombreux et transversaux. En effet, de très nombreuses mutualisations d'éléments pédagogiques entre des mentions ou des parcours type ont rendu difficile la gestion des emplois du temps. La solution ADE CAMPUS a été choisie car le logiciel pouvait être déployé pour tous les niveaux de formation et utilisable aussi bien par les services centraux que les composantes. Ce logiciel a aussi été privilégié pour ses possibilités d'interopérabilité avec APOGEE ou encore HARPEGE. Mais avant tout, son objectif majeur était d'améliorer le service rendu aux étudiants et aux personnels, notamment dans la publication et la diffusion des informations.

*Pour des aspects de gestion des salles :

Il devenait nécessaire d'optimiser la gestion des salles dans un contexte toujours plus contraint en intégrant l'administration de toutes les salles et amphithéâtres de l'Université dans un logiciel commun. Il fallait pouvoir concilier la gestion décentralisée des salles pré-affectées aux composantes et la gestion centralisée du service planning suivant un calendrier prédéfini.

2 - Rappel du calendrier du déploiement

L'objectif était de constituer les emplois du temps et d'affecter les salles de l'année 2017-2018 avec cet outil qui devait donc être opérationnel et testé au plus tard pour le mois d'avril 2017. En juillet 2016, suite au choix de recourir à la solution ADE, 4 composantes se sont déclarées « pilotes ». Le 26 septembre 2016, le 1er comité technique d'ADE avec les composantes et services « pilotes » ont acté la décision d'un déploiement de la solution à la rentrée 2017.

3 - Des formations pour préparer le passage au nouvel outil

Afin de préparer la bascule sur ADE CAMPUS, des formations des usagers « pilotes » et des administrateurs ont d'abord eu lieu pendant la phase de test. Par la suite, des modules de formation pour les utilisateurs ont permis à 97 personnes de se former sur 11 sessions. 2 autres sessions de formation ont permis aussi de former les personnels utilisant le logiciel en simple consultation, 67 personnes ont pu appréhender le logiciel dans ce cadre. Au total, 164 personnes ont été formées au logiciel. En parallèle, 192 comptes ont été créés sur ADE.

4 - Les moyens humains déployés pour le projet

La « cellule ADE » a été créée en février 2017 entièrement dédiée au pilotage du projet et à son déploiement effectif dans les composantes. Pour accompagner les composantes « pilotes » et les directions impliquées dans le projet, des renforts en moyen humain ont été alloués pour, dans les composantes, dégager du temps aux personnels moteurs sur le projet et les remplacer sur une partie de leur portefeuille et, dans les directions, venir en renfort pour faire face à la masse de données à fiabiliser (salles), de maquettes à modéliser/ modifier et de groupes à créer.

Tableau 4. Charges directes des renforts BIATSS au déploiement d'ADE

Type de renfort	Coût (euros)	ETPT (annuel)
CIEF 50% 30/11/16 au 31/03/17	4 081	0,15
UFR TT 50% du 5/12/16 au 31/03/17	3 968	0,15
UFR LESLA 50% du 5/12/16 au 31/03/17	3 968	0,15
UFR LESLA passage de 80% à 100% 6 mois	3 264	0,10
UFR langues 100% du 1/12/16 au 28/02/17	5 765	0,22
UFR langues 100% du 01/05/17 au 31/05/17	2 246	0,08
DIRLOG passage de 70% à 100% sur 9 mois	5 775	0,23
DFVE - APOGEE - détachement BIATSS	0	0,00
DFVE - APOGEE 100% du 27/02/17 au 21/07/17	11 001	0,40
DFVE - ETIP 2 100% du 01/05/17 au 31/12/17	34 103	1,33
DGS - ADE 2 100% du 27/02/17 au 21/07/17	22 002	0,81
DSI moniteurs étudiants	0	0,00
Prolongation contrat du 28/08 au 31/10	4 669	0,18
Vacataires DSI	388	0
Total	101 230	3,79

Source: pilotage de la masse salariale

5 - Quelques chiffres

*nombre total d'étapes de l'offre de formation concernées (conventions comprises) : 803

*nombre de maquettes non modélisées initialement dans APOGEE créées dans APOGEE selon une arborescence simplifiée : 59

*nombre total de groupes créés (du 27/02 au 21/09/17) : 20 245

*nombre de « lignes » de l'offre (Licences, Masters et autres diplômes) dans ADE auxquelles affecter un profil et une grille de disponibilité : 147 114

*nombre de salles fiabilisées : 464

*nombre d'enseignants chercheurs / BIATSS importés d'HARPEGE / GEISHA vers ADE : 5 898

ADE CAMPUS a été un projet ambitieux qui a permis de travailler en transversalité avec de nombreux interlocuteurs (services centraux ; composantes ; vice-président.es) sur des aspects fonctionnels et techniques et sur de nombreuses thématiques : offre de formation, patrimoine, DRH, finances, commande publique, communication. Ce projet est l'illustration et la preuve que les services et composantes de l'université peuvent travailler et avancer ensemble vers un objectif cible dans des délais très contraints (12 mois de déploiement pour un projet en attente depuis 4 ans). La phase expérimentale même si de courte durée a été un préalable indispensable à la phase de généralisation du mois d'avril 2017.

❖ L'accompagnement du projet de la gestion intégrée de la direction des ressources humaines

1 - Le projet

La direction des ressources humaines de l'Université Lumière Lyon 2 a eu pour objectif d'évoluer vers une gestion intégrée de la carrière et de la paye des agent.es dès le mois de juin 2017. Cela se concrétise avec la fusion des deux services de gestion administrative et du service des rémunérations, devenus le service de gestion et paye des personnels Enseignants et le service de gestion et paye des personnels BIATSS. Ce profond changement d'organisation a nécessité une forte implication et une grande coopération de tou.tes les agent.es des services concernés. Elles/ils ont été accompagné.es par un important dispositif de formation dès le début de l'année 2017.

2 - L'accompagnement des personnels de la direction des ressources humaines a revêtu plusieurs formes

Avant le passage en gestion intégrée (de septembre 2016 à mai 2017) :

* La tenue de réunions d'information auprès des gestionnaires des ressources humaines pour présenter le calendrier et l'organisation future.

* La mise en place d'entretiens individuels avec chaque gestionnaire des ressources humaines pour connaître leur besoin d'accompagnement et leur éventuel choix de mobilité.

* L'élaboration et l'animation de plusieurs modules de formations théoriques (réglementation, procédures) et pratiques (logiciels : paye, carrière, gestion des heures d'enseignement pour faciliter la prise en main par les gestionnaires RH).

12 sessions de formations ont été mises en place pour un total de 56h30 de formation.

* L'accompagnement par une intervenante extérieure pour la préparation de la bascule des procédures du service des personnels enseignants.

* L'information auprès des instances, et réunions d'information des encadrant.es des structures.

En mode gestion intégrée (depuis juin 2017) :

* Constitution de pôles statutaires de gestion et paye (pôles des fonctionnaires et pôles des contractuel.les), dans les deux services de gestion intégrée, avec un encadrement de proximité en appui aux gestionnaires, organisation permettant une meilleure lisibilité pour les usager.es.

* Création d'une mission de coordination de paye, pour veiller à la sécurité des process et assurer le lien de la GRH avec le comptable et la Direction des Finances Publiques.

3 - Le bilan

Suite au passage à la gestion intégrée, un questionnaire d'évaluation a été envoyé en mars 2018 aux personnels de la DRH pour analyser le ressenti du passage en gestion intégrée et faire un premier bilan. Un autre questionnaire sera envoyé avant l'été 2018 aux usager.es pour connaître leur opinion sur la gestion intégrée.

4 - Une démarche qualité et une modernisation des process

La gestion intégrée a été menée avec l'objectif de simplifier les démarches des personnels auprès de la direction des ressources humaines. Désormais, chaque personnel n'a qu'un.e seul.e interlocuteur/trice pour la gestion de sa carrière et sa rémunération. Dans le même temps, les gestionnaires des ressources humaines ont accru leurs compétences dans le domaine des ressources humaines et embrassent maintenant l'intégralité de la gestion des ressources humaines depuis la prise en charge d'un personnel jusqu'à sa paye. Enfin, la gestion intégrée est la préfiguration de la mise en place du nouveau logiciel, SIHAM, logiciel de gestion intégrée.

❖ La formation-action du service commun de documentation

Le service commun de documentation se situe dans un quadruple contexte de réorganisation des espaces, de création d'un Learning Centre, d'une automatisation conséquente et d'un virage numérique évident qui aura un impact direct sur les pratiques d'accueil et de médiation. Afin de préparer ces évolutions, il est nécessaire de s'interroger sur les pratiques actuelles, tout autant en présentiel qu'à distance, et de se positionner dans un processus d'amélioration continue de ces pratiques. Pour anticiper ces évolutions, la Direction des BU a souhaité proposer un processus de formation et d'accompagnement dans la durée, s'appuyant sur une première formation centrée sur l'accueil et la médiation sur les différents sites à destination de l'ensemble des personnels de bibliothèque de l'établissement. Afin de préparer cette formation, tous les personnels ont été sollicités pour participer à des groupes de parole. Puis, une formation-action s'est déroulée du 7 au 28 juin 2017, à raison de 2 jours de formation par participant. Cinq groupes ont été constitués de manière mixte, en mêlant les grades, les fonctions et les sites.

Les objectifs de la formation étaient les suivants :

- Définir les champs des fonctions d'accueil et de médiation au sein des bibliothèques de l'Université Lumière Lyon 2
- Elaborer une définition commune et partagée de l'accueil et de la médiation au sein des BU de l'Université Lumière Lyon 2
- Définir les valeurs communes et partagées inhérentes à l'accueil et à la médiation au sein des BU de l'Université Lumière Lyon 2
- Mieux communiquer en situation d'accueil ou de médiation, en présentiel comme à distance, et dans un contexte d'évolution
- Adapter ses postures d'accueil et de médiation en présentiel aux besoins et pratiques des usagers

La formation-action a été suivie d'une restitution devant l'ensemble des participants, et en présence de la direction du SCD en juillet 2017.

II. L'accompagnement des structures

A. L'accompagnement d'un département d'une UFR

L'objectif défini pour un groupe d'enseignant.es de l'UFR en question a été de retrouver un fonctionnement collégial et renforcer le travail d'équipe au bénéfice du collectif et du service rendu. La formation devait permettre d'expérimenter des nouvelles manières de travailler en utilisant les outils de l'agilité et des espaces de régulation. Un prestataire extérieur a été sollicité pour réaliser cet accompagnement. L'accompagnement se poursuit en 2018.

B. L'accompagnement d'un service commun

En 2017, la direction de l'établissement a fait appel à un prestataire extérieur pour permettre de redonner, aux différents collaborateurs en question, un sens collectif à leurs activités professionnelles. Cette démarche a pour objectif de trouver du sens dans ses actions et des modalités de collaborations optimisées, mais aussi du confort et du plaisir dans le travail. Cette démarche a été interrompue suite à des modifications à la direction du service mais elle a permis de mettre la lumière sur les difficultés.

C. L'accompagnement d'une direction

Pour faire face à une situation difficile et complexe au sein d'une direction opérationnelle, il a été proposé un accompagnement en deux étapes : dans un premier temps, la réalisation d'un diagnostic de situation suivi des propositions d'actions construites de manière participative ; dans un second temps, la mise en œuvre d'un plan d'actions concertées et assorties des moyens permettant sa réussite.

La réalisation de la première étape a été confiée à un prestataire externe au moyen d'un appel d'offres. Le choix s'est porté sur un prestataire spécialisé dans l'évaluation et la prévention des risques psychosociaux ainsi que dans l'élaboration des actions assurant la prise en charge des situations dégradées.

La démarche a intégré plusieurs phases :

- des réunions de cadrage de la démarche ;
- un diagnostic de la situation à l'appui notamment d'un questionnaire précédant des entretiens individuels et collectifs réalisés ;
- une restitution du diagnostic à l'ensemble des personnels de la direction concernée ;
- une phase de « mise en dynamique » avec la constitution des groupes de réflexion pour élaborer des propositions d'actions correctrices.

La structuration de la démarche a été apportée par la mise en place de :

- Un comité de pilotage composé du directeur général des services, du vice-président en charge des ressources numériques, de la vice-présidente en charge des personnels et des conditions de travail, de la directrice générale adjointe en charge des ressources humaines et de l'action sociale, d'une représentante du CHSCT, des représentants du prestataire et du chef de projet ;
- Un comité de suivi composé de personnels de la direction concernée, représentants du prestataire et du chef de projet.

Au second semestre 2017, ont été réalisées les étapes suivantes : lancement du cadre d'achat, choix du prestataire et finalisation du diagnostic de situation. Les premiers mois de 2018 devraient permettre de terminer la première étape (mise en dynamique) ainsi que la seconde (plan d'actions avec début de mise en œuvre).

Tout au long de la prise en charge de la situation, le CHSCT a été informé, lors des séances de l'instance, de la progression de la démarche et de son évolution. Par ailleurs, le CHSCT a pris part au comité de pilotage et ses représentants ont assisté aux réunions entre le comité de pilotage et l'ensemble des personnels de la direction.

D. L'accompagnement d'un service central

Le service central en question a vécu de nombreux changements de personnels (départs du responsable du service et de responsables de pôle, turn-over de personnels) et pendant longtemps, a vu son organisation subir des transformations récurrentes faites d'orientations nouvelles et de modifications des missions sans réelle vision stratégique pérenne de la politique.

En 2017, il a été demandé la réalisation d'un état des lieux, permettant la bonne analyse de la situation, assorti de propositions des pistes d'actions concrètes et détaillées pour assurer une prise en charge dans le cadre d'une volonté d'amélioration du fonctionnement de la structure. L'objectif de cet accompagnement est également le fait de favoriser l'impulsion d'une mise en dynamique de l'ensemble du service notamment en matière de management. Un prestataire extérieur a été missionné par la direction de l'établissement pour accompagner les personnels.

Des entretiens individuels et collectifs des personnels ont permis d'associer largement et de favoriser la parole et donc l'écoute de tous en toute liberté. Une fois le diagnostic posé par le prestataire, la direction de l'établissement a proposé un plan d'actions associant l'ensemble des agent.es début 2018. Le lancement du plan d'action a été fait à l'occasion d'une réunion de restitution et d'une réunion de cadrage pour expliquer le contexte et les enjeux. Ce plan d'actions est mis en place depuis la fin du premier semestre 2018.

D'autres accompagnements de structure ont été lancés en 2017 et devraient se finaliser en 2018, notamment pour les équipes administratives de deux composantes.

L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

I. L'évolution de l'encadrement pédagogique

A. L'analyse du taux encadrement et l'évolution du nombre d'enseignant.es titulaires / non-permanent

Tableau 5. Taux d'encadrement par composante d'enseignement pour l'année universitaire 2016-2017

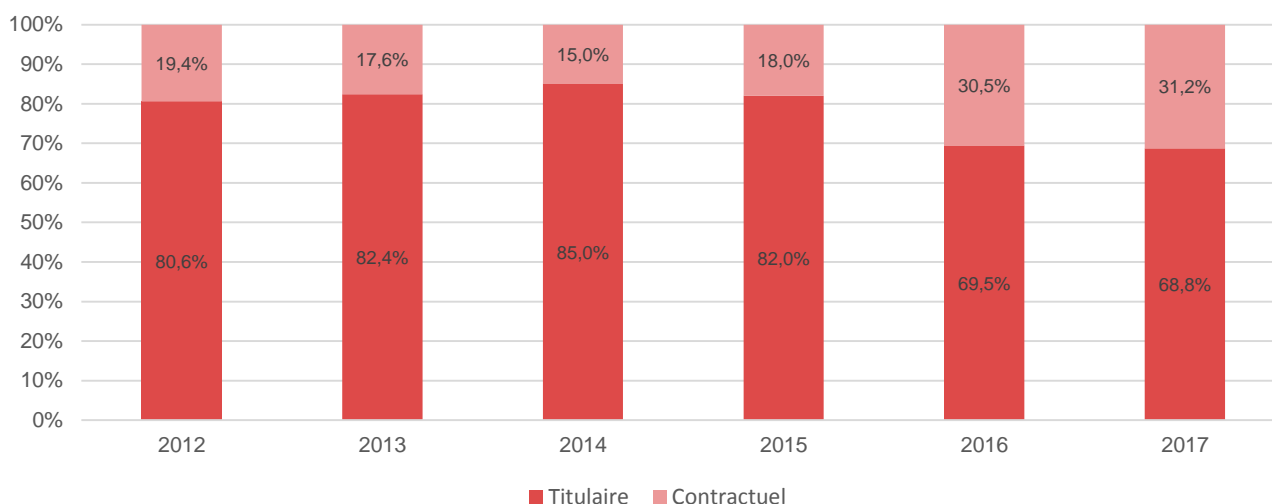
	Moyens pédagogiques (HTD)	Potentiel enseignant (HTD)	Taux d'encadrement
UFR d'anthropologie, de sociologie et de science politique	18 700	12 076	65%
UFR Temps et territoires	20 746	19 274	93%
UFR des langues	40 562	30 695	76%
UFR de lettres, sciences du langage et arts	27 138	22 180	82%
UFR des sciences économiques et de gestion	19 123	14 531	76%
UFR de droit et science politique	18 983	9 972	53%
Institut de la communication	20 178	8 573	42%
Institut d'études du travail de Lyon	3 072	2 109	69%
Institut de psychologie	24 229	12 078	50%
Institut des sciences et des pratiques d'éducation et de formation	13 019	5 808	45%
Total	205 750	137 295	67%

Les moyens pédagogiques et le potentiel enseignant sont indiqués en équivalent heure de travaux dirigés (HTD). Le potentiel enseignant correspond au potentiel net de l'année universitaire 2016-2017 et ne tient pas compte des échanges d'heures. Le taux d'encadrement est calculé en divisant le potentiel enseignant par les moyens pédagogiques.

On note une forte disparité dans le taux d'encadrement en fonction des composantes d'enseignement : l'institut de la communication et l'institut des sciences et des pratiques d'éducation et de formation affichent un taux d'encadrement inférieur à 50 % alors que l'UFR Temps et Territoires affiche un taux d'encadrement supérieur à 90 %.

La mise en place prochaine du logiciel OSE, qui doit remplacer Geisha, permettra un suivi plus fiable de ces données, notamment en affinant par section CNU. Le taux d'une composante peut révéler une disparité au sein des départements. Les campagnes d'emploi visent à rééquilibrer ces taux.

Figure 1. Evolution de la répartition des enseignant.es et enseignant.es-chercheur.ses par statut depuis 2012



Source : Harpège

Avant 2016, certains types d'enseignant.es-chercheur.ses contractuel.es n'étaient pas comptabilisés (invité.es, doctorant.es, post-doctorant.es), ce qui explique la forte augmentation de la part des contractuels entre 2015 et 2016. En omettant ces trois types de contractuels des chiffres de 2016 et 2017, on obtient une part de contractuels de 17,3 % en 2016 et 17,9 % en 2017.

B. Focus sur le référentiel enseignant

En 2016-2017, l'ensemble du potentiel enseignant (potentiel brut, avant décharges et ajustements de services) et des heures complémentaires assurées par les enseignant.es permanent.es représente un volume de 184 886 heures équivalent travaux dirigés (HTD). A cela s'ajoute les 95 112 HTD assurées par les enseignant.es vacataires.

Au titre du « référentiel enseignants », le nombre total d'heures de décharges accordées pour l'année 2016-2017 est de 2 449 HTD.

C. L'évolution des heures d'enseignement

Tableau 6. Heures d'enseignement (vacations et heures complémentaires)

	2017	2016	2015	2014
Montant brut (en euros)	5 149 090	5 782 955	5 795 689	5 491 710
Nombre d'heures estimées (en HTD)	124 538	141 290	141 669	134 239

Source : GIRAFE

Avec la mise en place à la rentrée universitaire 2016-2017 de la nouvelle offre de formation, les moyens pédagogiques ont diminué de 16 362 heures. A potentiel net constant, cela a entraîné une baisse des heures complémentaires et vacations estimée à 16 756 heures.

D. CRCT, délégations IUF

En 2017, 12 semestres ont été attribués (dont 6 au local). Sur ces 12 semestres, 10 ont été attribués à des MCF. Sur ces 12 semestres, 9 ont été attribués à des femmes.

Au cours de l'année 2017, 4 enseignant.es ont été placés en délégation CNRS (1 homme et 3 femmes). 2 délégations IUF ont été attribuées (1 homme et 1 femme).

II. L'évolution des rémunérations

A. L'évolution des rémunérations du fait des changements réglementaires

❖ L'évolution du point d'indice juillet 2016 / février 2017

Le décret n° 2016-670 du 25 mai 2016 entérine l'augmentation de la valeur du point d'indice fonction publique de 1,2 %, qui s'est effectuée en deux temps :

- d'abord + 0,6 % le 1er juillet 2016 : le point annuel a été porté de 55,5635 € à 55,8969 €
- puis + 0,6 % le 1er février 2017 : le point annuel a été porté à 56,2323 €.

Cette revalorisation a eu un impact sur l'indice nouveau majoré (INM, indice de traitement) des agent.es rémunéré.es indiciairement, mais également sur tous les éléments de rémunération calculés en référence à un indice ou appuyés sur la grille fonction publique :

- l'indemnité de résidence
- le supplément familial de traitement (SFT)
- certaines primes : prime de participation à la recherche scientifique (PPRS), prime de technicité des personnels des bibliothèques et prime de fonction informatique (PFI) - ces primes ont été remplacées par le RIFSEEP en 2017 ; prime de recherche et d'enseignement supérieur / prime d'enseignement supérieur (P-R-ES)
- la rémunération des doctorant.es contractuel.les
- les vacations d'enseignement et les heures complémentaires des enseignant.es
- les vacations administratives.

❖ L'application du protocole sur les parcours professionnels, les carrières et sur les rémunérations dit PPCR

Le protocole PPCR du 30 septembre 2015 prévoit un rééquilibrage progressif au profit du traitement indiciaire, qui constitue l'assiette de la cotisation pension civile des fonctionnaires.

Le transfert de rémunération qui en découle comporte deux volets :

- une revalorisation des grilles indiciaires (notamment décrets n° 2016-589, n° 2016-908, n° 2016-1620, n° 2017-171, n° 2017-408, n° 2017-561, n° 2017-789, n° 2017-853) et un resserrement des grilles de catégorie C (3 grades au lieu de 4)
- et concomitamment un abattement sur les indemnités et primes (décret n° 2016-588).

Le dispositif « transfert primes / points » (TPP) est mis en place progressivement selon les catégories de personnels :

- dès 2016 pour les agent.es de *catégorie B* et les *infirmier.es*,
- à partir de 2017 pour les agent.es de *catégorie C* et de *catégorie A*.

Le transfert d'un montant de primes sur l'indice se traduit par des cotisations salariales plus fortes, le taux de cotisation « pension civile » étant supérieur (9,94 % en 2016, puis 10,29 % en 2017) à celui de la RAFP (5 %). Ce « plus cotisé » est compensé par un nombre de points basculés sur l'indice, supérieur au montant de l'abattement sur primes.

Tous les fonctionnaires de l'université ont été concernés par l'application du protocole PPCR.

Ce protocole a été gelé en 2018, les mesures reprennent en 2019. Les mesures font l'objet d'un report d'un an pour tous les corps (décrets n° 2017-1736 et n° 2017-1737 du 21 décembre 2017), tant du point de vue des revalorisations et refontes indiciaires, que de la progression du « transfert primes / points ».

B. Une nouvelle politique d'établissement pour améliorer les rémunérations des BIATSS

❖ Une nouvelle politique indemnitaire pour les personnels BIATSS

Un nouveau régime indemnitaire mensuel des fonctionnaires voté en comité technique (22 juin 2017) et conseil d'administration (7 juillet 2017)

À compter du 1^{er} septembre 2017, le régime indemnitaire évolue :

- *déploiement du RIFSEEP* (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, décret n° 2014-513 du 20 mai 2014) pour les filières ITRF et bibliothèque, en lieu et place des anciens régimes indemnitaires (PPRS, PFI, IFTS, IAT, prime des conservateurs/trices...) : mise en place de l'*IFSE*, indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise.
 - *alignement des filières* : hors encadrement, un taux identique pour toutes les agent.es de catégorie C qu'elles/ils soient ATRF, ADJAENES ou MAG, un taux identique pour toutes les agent.es de catégorie B qu'elles/ils soient TECH, SAENES ou BIBAS. Trois taux pour les agent.es de catégorie A selon le corps (et non selon la filière)
 - *revalorisation* pour plusieurs grades, et prise en compte des responsabilités d'encadrement.
- Cas général (par corps), prise en compte de l'expertise :

Catégorie, grade	IFSE ⁽¹⁾
Cat. C toutes filières	230 €
Cat. B toutes filières	370 €
Cat. A : Assistant.e ingénieur.e, Infirmier.e	420 €
Cat. A : Attaché.e, Ingénieur.e d'études, Bibliothécaire	500 €
Cat. A : Ingénieur.e de recherche, Conservateur/trice	630 €

⁽¹⁾ Montant mensuel brut pour un.e agent.e exerçant à temps complet.

Source : note de service DRH du 17 octobre 2017

- **ou** : Responsabilité hiérarchique, avec encadrement administratif et/ou technique :

	Fonctions	IFSE ⁽¹⁾	NBI
1	Directeur/trice avec encadrement de 5 personnes ou plus	700 €	30 pts
1bis	Directeur/trice avec encadrement < 5 personnes	700 €	
2	Directeur/trice adjoint.e ou équivalent, CSAF, Chef.fe de service ou équivalent, avec encadrement de 3 personnes ou plus	630 €	28 pts
2bis	Directeur/trice adjoint.e ou équivalent, CSAF, Chef.fe de service ou équivalent, avec encadrement < 3 personnes	630 €	
3	Chef.fe de service adjoint.e ou équivalent, Responsable de pôle ou équivalent, avec encadrement de 3 personnes ou plus	400 €	20 pts
3bis	Chef.fe de service adjoint.e ou équivalent, Responsable de pôle ou équivalent, avec encadrement < 3 personnes	400 €	
4	Responsable d'équipe ou équivalent avec encadrement de 3 personnes ou plus	280 €	10 pts
4bis	Responsable d'équipe ou équivalent avec encadrement < 3 personnes	280 €	

⁽¹⁾ Montant mensuel brut pour un.e agent.e exerçant à temps complet.

Source : note de service DRH du 17 octobre 2017

- **ou** : Informaticien.nes (BAP E) exerçant à la DSI :

Corps	IFSE ⁽¹⁾
Cat. B : Technicien.ne	720 €
Cat. A : Assistant.e ingénieur.e	820 €
Cat. A : Ingénieur.e d'études	1 000 €
Cat. A : Ingénieur.e de recherche	1 150 €

⁽¹⁾ Montant mensuel brut pour un.e agent.e exerçant à temps complet.

Source : note de service DRH du 17 octobre 2017

La revalorisation est effectuée en deux temps : une première moitié du gain à partir de la paye de novembre 2017 (à effet au 01/09/2017), puis la seconde moitié du gain sur paye de septembre 2018 (avec effet au 01/09/2018).

L'exécution prévisible en année pleine représente un coût chargé de 541 191 € (dont 180 397 € pour 2017 et 360 794 € pour 2018).

Tableau 7. Evolution du régime indemnitaire pour les agent.es présents en juillet et novembre 2017

Catégorie	Corps	Nombre d'agent.es avec RI augmenté	Nombre d'agent.es avec RI stable	Part des agent.es avec RI augmenté (en %)	Total
Cat A		111	30	78,7%	141
	IGR	6	3	66,7%	9
	IGE	67	6	91,8%	73
	ASI	15	0	100,0%	15
	ADAENES	3	20	13,0%	23
	BIBLIOTH	9	0	100,0%	9
	CONSV.BIBLI (+ en chef)	9	1	90,0%	10
	INFIRMIER	2	0	100,0%	2
Cat B		110	25	81,5%	135
	TCHRF	73	2	97,3%	75
	SAENES	18	23	43,9%	41
	BIB ASS SPE	19	0	100,0%	19
Cat C		208	0	100,0%	208
	ATRF	108	0	100,0%	108
	ADJENES	89	0	100,0%	89
	MAGASINIER	11	0	100,0%	11
Autre		1	2	33,3%	3
	AGREGE	0	1	0,0%	1
	CERTIFIE	0	1	0,0%	1
	Contractuel C (historique)	1	0	100,0%	1
Ensemble		430	57	88,3%	487

Source : service pilotage de la masse salariale

Pérennisation de la politique indemnitaire pour les personnels contractuels

Les personnels contractuels qui ont une ancienneté dans l'établissement d'au moins 6 mois sur l'année universitaire en cours, et qui sont en poste au 1^{er} juillet de cette même année universitaire, bénéficient d'une prime d'intéressement, versée une fois par an, dont le montant varie en fonction du traitement mensuel perçu.

Traitement mensuel brut	Montant brut de la prime
Jusqu'à 800 €	350 €
De 801 à 1 000 €	300 €
De 1 001 à 1 100 €	250 €
De 1 101 à 1 255 €	200 €
De 1 256 à 1 510 €	150 €
Supérieur à 1 510 €	Non concerné

Source : note de service DRH du 17 octobre 2017

En 2017, 113 contractuel.les étaient concerné.es par cette prime.

Complément indemnitaire de fin d'année

Les formules de « prime de fin d'année » ont varié au cours des années écoulées. Désormais, pour les années à venir, le dispositif a été fixé comme suit par le conseil d'administration du 7 juillet 2017 :

- il concerne tous les personnels fonctionnaires et contractuels, qui ont exercé dans l'établissement au moins 6 mois durant l'année universitaire précédente, et qui sont toujours en poste au 1^{er} octobre de l'année universitaire en cours.
- le montant brut de la prime est de 350 € pour un personnel ayant exercé à temps complet sur toute l'année universitaire précédente – sinon, il y a proratisation.
- Ce montant est versé sous la forme de la prime d'intéressement, prévue par l'article L954-2 du code de l'éducation
- dans certains cas, dûment motivés par la/le supérieur.e hiérarchique, une prime peut être minorée ou non attribuée. La demande sera étudiée avant validation.

En 2017, cette prime a concerné 217 contractuel.les et 506 titulaires.

❖ Une volonté politique d'alignement des indices des personnels contractuels sur les grilles indiciaires des personnels fonctionnaires

Pour lutter contre la précarité et en vue d'éviter que ne se creuse des disparités en son sein, l'établissement a souhaité proposer une évolution régulière de la situation des personnels contractuels. L'équipe présidentielle a donc pris la décision d'appliquer les augmentations de points d'indice à l'ensemble des personnels contractuels, ce qui représente un effort financier d'environ 110 000 euros par an. Ces évolutions ont été mises en place avec un effet rétroactif, selon la date d'entrée en vigueur du dispositif en 2017.

❖ De nouvelles décisions pour valoriser les prises de responsabilité et les heures supplémentaires des personnels BIATSS

Compensation des responsabilités prises en cas d'absence de la/du supérieur.e hiérarchique

Les conditions sont les suivantes :

- suppléer, en plus de l'activité habituelle, un.e supérieur.e hiérarchique pendant plus d'un mois
- l'absence de la/du supérieur.e hiérarchique est due à un arrêt de travail ou à une vacance de poste (pas pendant les congés annuels)

L'indemnisation est de 130 € bruts pour un mois complet d'intérim. Si deux agent.es assurent l'intérim, l'indemnisation est partagée en deux.

En 2017, trois agent.es étaient concernés (un.e agent.e titulaire et deux.agent.es contractuel.les).

L'indemnisation de certaines heures supplémentaires dans le cadre de la participation à l'événementiel et du plan bibliothèque ouverte (PBO)

Le principe demeure de la récupération des heures supplémentaires effectuées en période de pic d'activité ou pour réaliser une tâche précise dans un calendrier contraint. Toutefois, dans le cas d'heures effectuées à la demande de la/du chef.fe de service et ne pouvant faire l'objet d'une récupération, le travail supplémentaire est indemnisé pour les agent.es de catégorie B ou C :

- dans le cadre de *l'événementiel* (soirs, week-ends) : concerne les agent.es chargé.es de l'entretien des locaux, les équipes de prévention-sécurité, le service SLA (DACDS)

- dans le cadre du *Plan Bibliothèque Ouverte (PBO)* : concerne les agent.es chargé.es de l'entretien des locaux et les équipes de prévention-sécurité. Les moniteurs étudiants effectuant leur service dans le cadre du PBO perçoivent des vacances au taux majoré de 50 %.

Le taux horaire appliqué est celui des vacances exceptionnelles (décret n° 2003-1009) : 13,95 € (cat. B), 10,69 € (cat. C) – taux en vigueur au 01 février 2017.

En 2017, 3 agent.es titulaires étaient concerné.es et 13 agent.es contractuel.les.

III. La mise en place du télétravail

L'Université Lyon 2 s'est engagée, en 2017, dans l'expérimentation du télétravail, afin de pouvoir contribuer à l'amélioration de la qualité de vie au travail des personnels BIATSS, à l'horizon 2018.

Possibilité ouverte aux agent.es public/ques par la loi du 12 mars 2012, dite Sauvadet, le télétravail permet en effet de concilier la vie privée et la vie professionnelle des personnels, d'engager une réflexion sur les modes d'organisation et de management, pour améliorer la qualité du service public et participer à une démarche écoresponsable, en s'appuyant sur le développement des nouvelles technologies de l'information et de la communication. Le télétravail, activité professionnelle régulière effectuée hors site de travail, est basé sur des activités compatibles à ce mode d'organisation de travail, sur la capacité de l'agent.e à les réaliser. Reposant sur une relation de confiance entre l'agent.e et son/sa responsable, le télétravail doit permettre le fonctionnement normal du service, au regard des objectifs poursuivis.

A. Réflexion et démarche mise en place pour construire le cadre d'expérimentation du télétravail à Lyon 2

L'établissement a constitué un groupe de travail, réunissant la Vice-Présidente en charge des personnels et des conditions de travail, la Directrice Générale des Services Adjointe, en charge des Ressources Humaines, des représentant.es des personnels, des responsables de services et des expert.es, afin de réfléchir et concevoir cette nouvelle modalité d'organisation du travail, pour l'université, sur la base des conditions relatives à la mise en œuvre du télétravail dans la Fonction Publique d'Etat, définies dans le décret N°2016-151 du 11 février 2016.

A l'issue de ses séances, le groupe de travail, Le Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail a été informé des résultats des travaux du 1^{er} semestre 2017 du Groupe de travail et les membres du Comité Technique, consultés le 22 juin 2017, ont émis un vote favorable à la proposition du cadre spécifique du télétravail à l'université à titre expérimental.

❖ Cadre spécifique d'expérimentation du télétravail dans l'établissement

L'expérimentation du télétravail est préparée pour une mise en œuvre dans les 6 premiers mois de 2018. Elle s'adresse aux personnels BIATSS, quel que soit leur niveau de responsabilité, titulaires et non titulaires, bénéficiant d'un contrat permanent et disposant d'une autonomie sur leur poste. A ce titre, une ancienneté sur le poste d'un an est requise pour tout nouvel.le arrivant.e et de 6 mois pour un personnel en poste.

Les agent.es demandeur/ses doivent effectuer une partie d'activités, éligibles par leur nature, à un travail hors site (télécentre ou domicile) et doivent disposer de capacités professionnelles et relationnelles leur permettant d'exercer une part de leurs fonctions à distance.

Aucun jour de la semaine n'est exclu du télétravail, sous réserve de continuité de service. Pendant l'expérimentation, le nombre de jours maximum de télétravail est fixé à un jour et à une présence sur site obligatoire sur au moins 4 journées. Afin d'étendre le dispositif, la possibilité a été donnée aux personnels de télé-travailler sur une demi-journée par semaine.

Les demandes de télétravail des agent.es pour état de santé sont traitées en lien avec le/la médecin.

❖ **Accompagnement et formation des personnels pour s'approprier le dispositif du télétravail**

A la rentrée 2017, une large communication a été réalisée auprès des agent.es BIATSS pour porter à leur connaissance cette nouvelle possibilité d'organisation du travail.

Le dispositif a été présenté, détaillé et explicité au cours de 2 réunions d'informations organisées sur chacun des 2 campus au cours de la deuxième quinzaine de septembre 2017 et a permis un échange de questions/réponses entre les services de ressources humaines et les personnels.

Des sessions de formation obligatoires d'une journée ont été dédiées aux agent.es concerné.es et à leurs responsables, à raison de 3 journées formatives pour les télétravailleur/ses et une journée pour les encadrant.es.

C. Instruction des demandes de télétravail recensées

Courant octobre 2017, chaque demande de télétravail a fait l'objet d'un entretien individuel conduit entre le personnel concerné et son/sa supérieur.e hiérarchique, sur la base d'un questionnaire d'auto-évaluation pour l'agent.e et d'une grille d'analyse pour le/la responsable.

Mi-novembre 2017, sur 64 demandes de télétravail exprimées, 55 dossiers de candidatures ont été déposés. 41 dossiers ont reçu un avis favorable de la Directrice Générale des Services Adjointe, en charge des Ressources Humaines ; les éléments ayant conduit à rejeter 14 demandes ont été présentés aux membres du Groupe de Travail.

Motif de refus	Nombre	Déposé par une femme	Déposé par un homme
Manque ancienneté	2	2	0
Incertitude sur la prolongation de contrat	1	1	0
Quotité inférieure à 80 %	3	3	0
Demande couplée à augmentation quotité	2	2	0
Problématique de continuité de service	3	2	1
Contexte de restructuration de structure	3	3	0

Une personne ayant renoncé à télé-travailler, les services de la Direction des Systèmes d'Information ont reçu les demandes d'équipement relatives aux 40 personnes autorisées à télé-travailler.

Au cours des dernières semaines de décembre 2017, ils ont installé 23 ordinateurs portables, avec l'accès aux données par V.P.N., et livré 35 téléphones portables, certain.es personnels ayant déjà les matériels informatiques et de communication, préalablement au déploiement du télétravail.

❖ Cartographie des 40 personnels ayant accédé au télétravail

- Par campus d'affectation :

	BDR	PDA	TOTAL
Femme	17	10	27
Homme	8	5	13
TOTAL	25	15	40

- Par catégorie :

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	TOTAL
Femme	11	6	10	27
Homme	8	5	0	13
TOTAL	19	11	10	40

- Par structures d'affectation :

	Services centraux	Composantes/instituts	Laboratoires	TOTAL
Femme	14	9	4	27
Homme	11	1	1	13
TOTAL	25	10	5	40

- Par familles de métiers représentées :

Domaines d'activité	Femme	Homme	TOTAL
Scolarité, accueil étudiants	9	0	9
Budget et suivi financier	7	1	8
D.R.H.	2	4	6
Services informatiques	0	5	5
Bibliothèque, édition	3	0	3
Relations internationales	2	0	2
Ingénierie pédagogique	0	2	2
Responsable administratif structure	2	0	2
Secrétariat de direction	2	0	2
Statistiques, études	0	1	1
TOTAL	27	13	40

Journées et demi-journées télétravaillées :

20 personnes ont choisi de télétravailler une journée entière :

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi
Femme	1	0	3	3	5
Homme	2	2	1	2	1
TOTAL	3	2	4	5	6

20 personnes ont opté pour une demi-journée de télétravail :

	Lundi matin	Mardi matin	Mercredi matin	Jeudi AprMidi	Vendredi matin
Femme	2	0	09	1	3
Homme	0	0	01	0	4
TOTAL	2	0	10	1	7

❖ Temps de trajets et télétravail

Les personnels qui ont demandé à télétravailler ont un temps de trajet :

- Entre 10 à 30 minutes, pour 12,
- Entre 35 à 50 minutes, pour 15,
- Au-delà de 60 minutes, pour 13.

L'expérimentation du télétravail, débutée en janvier 2018 fera l'objet d'une évaluation et d'un bilan, avant d'envisager de stabiliser le cadre adopté en 2017 ou de le faire évoluer pour la rentrée universitaire 2018.

L'AMELIORATION DE L'ACTION SOCIALE

I. De nouvelles prestations

Cinq prestations d'action sociale, sous conditions de revenus, ont été mises en place à partir de juillet 2017 et ont bénéficié à 29 personnels. Il s'agit d'aides à la garde de jeunes enfants, aux études supérieures, au déménagement, aux frais de justice et au permis de conduire.

II. L'étude sur le profil des bénéficiaires

En 2017, 131 personnels ont bénéficié d'au moins une prestation d'action sociale.

95 d'entre eux ont reçu une seule aide ; 35 ont reçu un ordinateur réformé, 20 une prestation liée aux vacances, séjours ou garde d'enfants, 15 sous forme d'aides financières, 6 en matière de logement ou déménagement, 5 par l'octroi d'une carte champ libre à titre gratuit, 3 pour une participation aux frais d'études supérieures de leurs enfants et une personne pour une aide aux frais de justice.

23 personnels ont bénéficié de 2 aides ; pour 11 d'entre eux, la seconde aide correspond à une cession d'ordinateur réformé, et 6 parmi les 11 ont reçu une aide financière. 2 aides concernant les séjours, les gardes d'enfants ou les vacances ont été versées à 5 autres personnes comptées parmi les 23 répertoriées.

11 BIATSS ont perçu 3 prestations d'action sociale, dont 7 avec 2 aides financières distinctes.

1 personnel a bénéficié de 4 prestations différentes, dont un ordinateur réformé, 2 aides financières et une aide aux vacances ; un a reçu 6 prestations distinctes, dont un ordinateur réformé, 3 aides à caractère financier et 2 pour des séjours d'enfants.

LES ACTIVITES MULTICAMPUS

I. La vie des campus

A. Le nombre de personnels travaillant sur chaque campus

Les données relatives au campus sont extraites du logiciel de gestion des ressources humaines, Harpège, selon les affectations principales au 31 décembre 2017. Certains personnels BIATSS et enseignants / enseignants-chercheurs ont vocation à travailler sur les deux sites, les tableaux marquant la répartition par campus ne peuvent donc dépeindre l'entière réalité des situations des personnels bi-sites.

La colonne PDA correspond aux personnels dont l'affectation principale est localisée sur le campus Porte des Alpes. La colonne BDR fait référence au campus Berges du Rhône. Enfin, la colonne « Autre » indique notamment le site d'Ecully.

Tableau 8. Effectifs des personnels de l'Université par type de population et campus au 31 décembre 2017

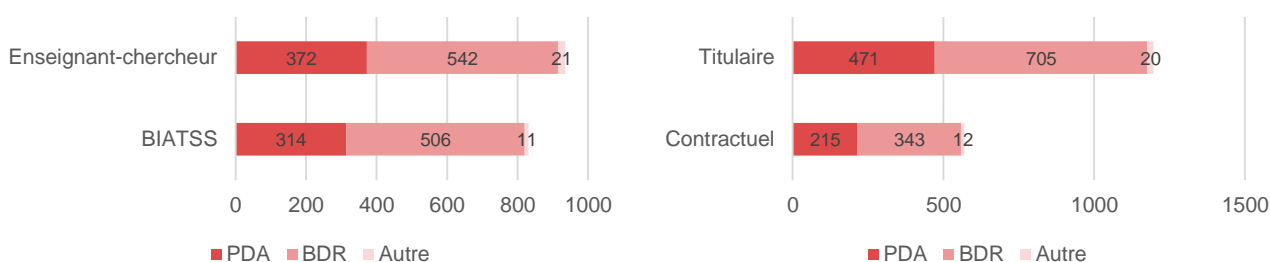
	PDA		BDR		Autre		Ensemble	
	Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP
Enseignant - chercheur	372	360,2	542	529,3	21	21	935	910,5
Titulaire	268	266,2	357	354,4	18	18	643	638,6
Contractuel	104	94	185	174,9	3	3	292	271,9
BIATSS	314	293,6	506	471,1	11	9,7	831	774,4
Titulaire	203	196	348	337,1	2	2	553	535,1
Contractuel	111	97,6	158	134	9	7,7	278	239,3
Ensemble	686	653,8	1048	1000,4	32	30,7	1766	1684,9
Titulaire	471	462,2	705	691,5	20	20	1196	1173,7
Contractuel	215	191,6	343	308,9	12	10,7	570	511,2

PDA : Porte des Alpes - BDR : Berges du Rhône
ETP : Equivalent Temps Plein
Source : Harpège

Deux tiers des personnels de l'université sont des titulaires. 53% des personnels sont des enseignant.es et enseignant.es-chercheur.ses contre 47% pour les personnels BIATSS.

Près de 60% de l'ensemble du personnel a une affectation principale localisée sur le campus BDR. La répartition (qu'elle soit calculée sur les effectifs physiques ou les ETP) est sensiblement identique parmi les personnels titulaires, parmi les personnels contractuels, parmi les personnels enseignants et enseignants-chercheurs ou parmi les personnels BIATSS.

Figure 2. Répartition des effectifs par type de population et site



Plus de deux tiers (69%) des enseignant.es et enseignant.es-chercheur.ses sont des titulaires.

58% des enseignant.es et enseignant.es-chercheur.ses ont une affectation principale localisée sur le campus BDR. Cette proportion est plus élevée pour les contractuels (63%) que pour les titulaires (56%).

Deux tiers des personnels BIATSS sont des agent.es titulaires.

Près de 60% des personnels BIATSS ont une affectation principale localisée sur le campus BDR (57% pour les contractuels contre 63% pour les titulaires).

❖ Les personnels enseignants et enseignants-chercheurs

Les personnels enseignants et enseignants-chercheurs titulaires

Tableau 9. Répartition des enseignant.es et enseignant.es - chercheur.ses titulaires par corps, campus et genre au 31 décembre 2017

	PDA			BDR			Autre			Ensemble		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Enseignant 1er et 2nd degré	14	25	39	49	17	66	1		1	64	42	106
Professeur agrégé	5	14	19	23	7	30	1		1	29	21	50
Professeur certifié	4	3	7	22	8	30				26	11	37
Professeur d'EPS	3	7	10							3	7	10
Professeur des lycées professionnels	2	1	3	4	2	6				6	3	9
Enseignant 1er degré	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Enseignant - chercheur	111	118	229	145	146	291	8	9	17	264	273	537
Maître de conférences	81	65	146	112	84	196	7	5	12	200	154	354
Professeur des universités	30	53	83	33	62	95	1	4	5	64	119	183
Ensemble	125	143	268	194	163	357	9	9	18	328	315	643

PDA : Porte des Alpes - BDR : Berges du Rhône
F : Femme - H : Homme
Source : Harpège

Plus de la moitié (55%) des effectifs titulaires enseignants et enseignants-chercheurs ont une affectation sur le campus BDR. La proportion s'élève à 62% pour les titulaires enseignants du 1^{er} et 2nd degré alors qu'elle est de 54% pour les titulaires enseignants-chercheurs.

Les personnels enseignants et enseignants-chercheurs contractuels

Tableau 10. Répartition des enseignant.es et enseignant.es - chercheur.ses contractuel.les par type de contrat, campus et genre au 31 décembre 2017

	PDA			BDR			Autre			Ensemble		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Enseignant 1er et 2nd degré	1		1	21	10	31				22	10	32
CDI				2	1	3				2	1	3
Enseignant contractuel du 2nd degré	1		1	3	2	5				4	2	6
Lecteur à titre personnel				11	5	16				11	5	16
Maître de langue à titre personnel				5	2	7				5	2	7
Enseignant-chercheur	56	47	103	92	62	154	1	2	3	149	111	260
ATER	23	15	38	21	15	36				44	30	74
Autre	5	2	7	1	1	2				6	3	9
Doctorant	18	13	31	60	35	95	1	2	3	79	50	129
Invité		1	1							0	1	1
Maître de Conférences associé à mi-temps	5	13	18	5	7	12				10	20	30
Post-doctorant	4	2	6	4	3	7				8	5	13
Professeur des Universités associé à mi-temps	1	1	2	1	1	2				2	2	4
Ensemble	57	47	104	113	72	185	1	2	3	171	121	292

PDA : Porte des Alpes - BDR : Berges du Rhône

F : Femme - H : Homme

Source : Harpège

Parmi les contractuels, la quasi-totalité des enseignants 1^{er} et 2nd degré est localisée sur le campus BDR alors que la proportion atteint à peine 60% pour les enseignants-chercheurs.

❖ Les personnels BIATSS

Tableau 11. Répartition des effectifs BIATSS par catégorie (ou équivalent catégorie du contrat), campus et genre au 31 décembre 2017

	PDA			BDR			Autre			Ensemble		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
BIATSS titulaire	120	83	203	247	101	348	2	0	2	369	184	553
A+	4	3	7	12	7	19	0	0	0	16	10	26
A	31	30	61	50	26	76	1	0	1	82	56	138
B	23	21	44	71	33	104	0	0	0	94	54	148
C	62	29	91	114	35	149	1	0	1	177	64	241
BIATSS contractuel	81	30	111	125	33	158	5	4	9	211	67	278
A+	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1
A	21	12	33	16	7	23	1	3	4	38	22	60
B	18	5	23	29	11	40	3	0	3	50	16	66
C	41	13	54	80	15	95	1	1	2	122	29	151
Ensemble BIATSS	201	113	314	372	134	506	7	4	11	580	251	831
A+	5	3	8	12	7	19	0	0	0	17	10	27
A	52	42	94	66	33	99	2	3	5	120	78	198
B	41	26	67	100	44	144	3	0	3	144	70	214
C	103	42	145	194	50	244	2	1	3	299	93	392

PDA : Porte des Alpes - BDR : Berges du Rhône

F : Femme - H : Homme

Source : Harpège

Parmi l'ensemble du personnel BIATSS, 47% sont des agent.es de catégorie C (ou équivalent catégorie C), 26% de catégorie B, 24% de catégorie A et 3% de catégorie A+.

Environ deux tiers des agent.es de catégorie A+, B et C ont une affectation principale localisée sur le campus BDR alors que seulement un agent.e de catégorie A sur deux travaille sur le campus BDR.

Figure 3. Répartition des titulaires BIATSS par catégorie et campus

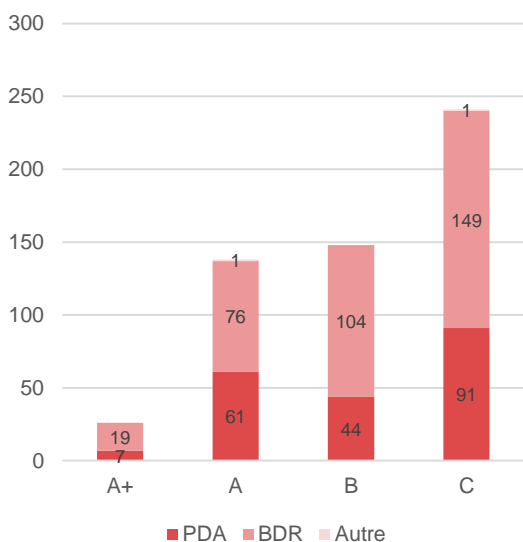
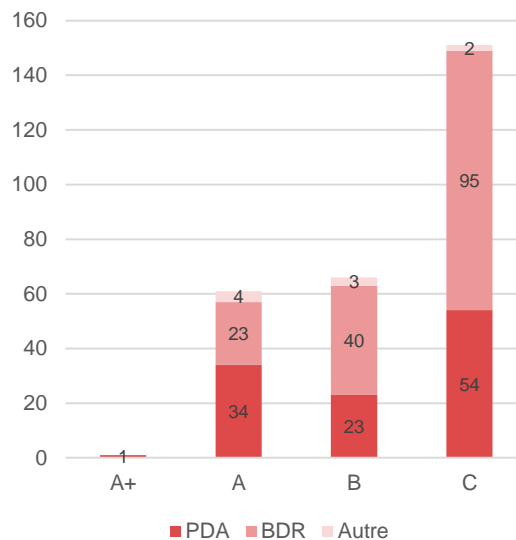
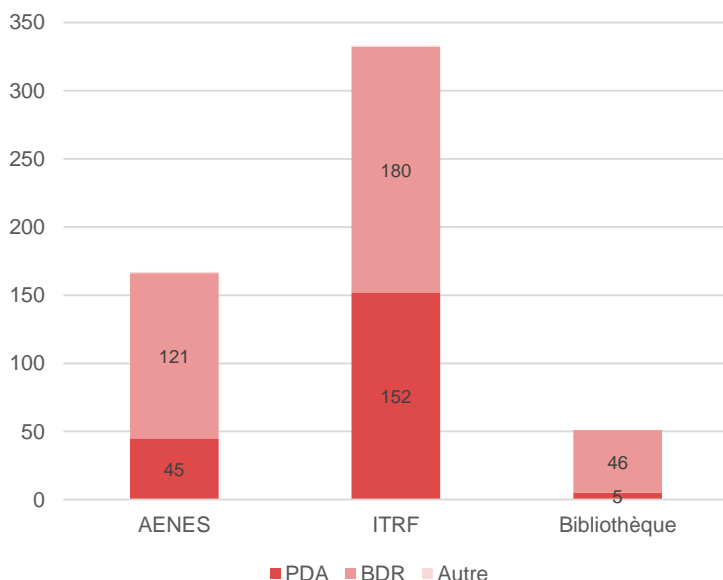


Figure 4. Répartition des contractuels BIATSS par catégorie et campus



Les personnels BIATSS titulaires

Figure 5. Répartition des titulaires BIATSS par filière et campus



On constate de fortes disparités dans la répartition des titulaires BIATSS sur les campus en fonction de leur filière : 72% des agent.es BIATSS titulaires de la filière AENES ont une affectation principale localisée sur le campus BDR alors que la proportion n'est que de 54% pour la filière ITRF et qu'elle s'élève à 90% pour la filière Bibliothèque. La filière médico-sociale ne comporte que deux agent.es, un.e sur le campus BDR, un.e sur le campus PDA.

La filière de l'AENES

Tableau 12. Répartition des effectifs titulaires de la filière AENES par corps, catégorie, campus et genre au 31 décembre 2017

		PDA			BDR			Autre			Ensemble		
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Directeur Général	A+				1		1				0	1	1
Agent Comptable	A+				1		1				0	1	1
Administrateur ENES	A+	1		1	1		1				2	0	2
Directeur de service attaché HC	A+				1	1	2				1	1	2
Attaché AENES	A	5		5	12	9	21				17	9	26
Secrétaire AENES	B	4	6	10	28	5	33				32	11	43
Adjoint AENES	C	27	2	29	59	3	62	1		1	87	5	92
Ensemble		37	8	45	101	20	121	1	0	1	139	28	167

PDA : Porte des Alpes - BDR : Berges du Rhône

F : Femme - H : Homme

Source : Harpège

La filière ITRF

Tableau 13. Répartition des effectifs titulaires de la filière ITRF par corps, catégorie, campus et genre au 31 décembre 2017

		PDA			BDR			Autre			Ensemble		
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
IGR RF	A+	1	3	4	3	3	6				4	6	10
IGE RF	A	22	21	43	26	14	40	1		1	49	35	84
ASI RF	A	2	9	11	6		6				8	9	17
Technicien RF	B	18	14	32	31	23	54				49	37	86
Adjoint Technique RF	C	35	27	62	48	26	74				83	53	136
Ensemble		78	74	152	114	66	180	1	0	1	193	140	333

PDA : Porte des Alpes - BDR : Berges du Rhône

F : Femme - H : Homme

Source : Harpège

Tableau 14. Répartition des effectifs titulaires ITRF par BAP, catégorie, campus et genre au 31 décembre 2017

	PDA			BDR			Autre			Ensemble		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
BAP D				3	3					0	3	3
A+				2	2					0	2	2
A				1	1					0	1	1
BAP E	6	30	36	3	3					6	33	39
A+	1	2	3							1	2	3
A	4	24	28		3	3				4	27	31
B	1	4	5							1	4	5
BAP F	2	9	11	14	13	27	1		1	17	22	39
A+		1	1	2		2				2	1	3
A	1	3	4	11	4	15	1		1	13	7	20
B	1	3	4		5	5				1	8	9
C		2	2	1	4	5				1	6	7
BAP G	20	26	46	9	26	35				29	52	81
A	2		2	1	1	2				3	1	4
B		5	5	1	7	8				1	12	13
C	18	21	39	7	18	25				25	39	64
BAP J	50	9	59	92	20	112				142	29	171
A+				1	1	2				1	1	2
A	17	3	20	21	4	25				38	7	45
B	16	2	18	30	11	41				46	13	59
C	17	4	21	40	4	44				57	8	65
Ensemble	78	74	152	115	65	180	1	0	1	194	139	333

PDA : Porte des Alpes - BDR : Berges du Rhône
F : Femme - H : Homme
Source : Harpège

La filière des bibliothèques

Tableau 15. Répartition des effectifs titulaires de la filière bibliothèque par corps, catégorie, campus et genre au 31 décembre 2017

		PDA			BDR			Autre			Ensemble		
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Conservateur Général des Bibliothèques	A+				1		1				1	0	1
Conservateur des Bibliothèques	A+	2		2	6	1	7				8	1	9
Bibliothécaire	A	1		1	5	3	8				6	3	9
Bibliothécaire assistant	B	1	1	2	12	5	17				13	6	19
Magasinier des Bibliothèques	C				7	6	13				7	6	13
Ensemble		4	1	5	31	15	46	0	0	0	35	16	51

PDA : Porte des Alpes - BDR : Berges du Rhône
F : Femme - H : Homme
Source : Harpège

La filière médico-sociale

Dans la filière médico-sociale, deux infirmières titulaires sont en poste au sein de l'établissement : une sur le campus BDR, une sur le campus PDA.

Les personnels BIATSS contractuels

Tableau 16. Répartition des effectifs BIATSS contractuels sur besoins permanents par type de contrat, campus et genre au 31 décembre 2017

	PDA			BDR			Autre			Ensemble		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
CDI	24	7	31	42	11	53	1	2	3	67	20	87
CDD - Hors statut ressources propres	19	13	32	36	10	46	4	1	5	59	24	83
CDD - Besoin permanent<70%	18	3	21	29	5	34		1	1	47	9	56
Contrat de type travailleur handicapé	1		1	1		1				2	0	2
PACTE				1		1				1	0	1
Ensemble	62	23	85	109	26	135	5	4	9	176	53	229

PDA : Porte des Alpes - BDR : Berges du Rhône

F : Femme - H : Homme

Source : Harpège

Parmi les personnels BIATSS contractuels, 59% des agent.es sur besoin permanents ont une affectation principale localisée sur le campus BDR.

Tableau 17. Répartition des effectifs BIATSS contractuels sur besoins non permanents par type de contrat, campus et genre au 31 décembre 2017

	PDA			BDR			Autre			Ensemble		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
CDD - Accroissement temporaire d'activité	11	5	16	9	3	12				20	8	28
CDD - Remplacement momentané	4	2	6	6	4	10				10	6	16
CDD - Vacance temporaire				1		1				1	0	1
CDD - Apprenti	4		4							4	0	4
Ensemble	19	7	26	16	7	23				35	14	49

PDA : Porte des Alpes - BDR : Berges du Rhône

F : Femme - H : Homme

Source : Harpège

Parmi les personnels BIATSS contractuels, 47% des agent.es sur besoin permanents ont une affectation principale localisée sur le campus BDR.

B. Les réunions, instances et journées des personnels.

❖ Les instances et réunions

1 - Les instances

Les détails sur le rôle et la composition de chaque instance sont intégrés dans la partie Relations professionnelles.

Sur les 10 Conseils d'Administration (CA) de l'année 2017, 8 se sont déroulés sur BDR et 2 sur PDA. Les deux Conseils d'Administration restreints se sont quant à eux déroulés sur BDR.

Les 3 Conseils Académiques (CAC) de l'année 2017 se sont déroulés sur BDR. Sur les 9 Conseils Académiques restreints, 8 ont eu lieu sur BDR et 1 sur PDA.

Concernant la Commission recherche (CR), 7 réunions ont eu lieu sur BDR et 2 sur PDA. Concernant la Commission de la formation et de la vie universitaire (CFVU), les 11 réunions de l'année 2017 se sont déroulées sur BDR.

Sur les 5 Comités d'Hygiène et Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) de l'année 2017, 2 se sont déroulés sur BDR et 3 sur PDA.

Sur les 9 réunions du Comité Techniques (CT) de l'année 2017, 7 ont eu lieu sur BDR et 2 sur PDA.

Concernant les Commissions Paritaires d'Etablissements (CPE), les 7 réunions physiques (3 CPE ITRF, 2 CPE BIB et 2 CPE AENES) se sont déroulées sur BDR.

La Commission Consultative Paritaire compétente à l'égard des Agents Non Titulaires (CCP/ANT) s'est réunie 2 fois sur BDR au cours de l'année 2017.

2 - Autres réunions

Au cours de l'année 2017, 4 Commissions d'Activités Sociales Culturelles et sportives se sont déroulées sur BDR.

Sur les 3 séances du conseil de gestion du Service Général d'Action Sociale, 2 se sont déroulées sur BDR et une sur PDA.

Concernant la Commission d'action sociale, 3 réunions ont eu lieu sur BDR et 2 sur PDA.

❖ Les moments institutionnels et conviviaux

1 - Cérémonie des vœux

La cérémonie des vœux de l'année 2017 s'est déroulée le 9 janvier sur le campus BDR et le 12 janvier sur le campus PDA. L'ensemble des personnels ont été conviés afin d'échanger les vœux de bonne année autour d'un buffet sucré.

2 - Cérémonies des retraits

La cérémonie des retraits s'est déroulée le 3 juillet 2017 sur le campus BDR. Les retraits de l'année étaient conviés afin de les remercier de leur présence au sein de l'université. 40 retraits étaient présents. Chacun pouvait venir avec des proches ou collègues (10 maximum). Un cocktail a été offert en fin de journée.

3 - Fête des Personnels

La fête des personnels de l'année 2017 s'est déroulée le 4 juillet sur le campus BDR. Tous les personnels étaient conviés pour clore l'année universitaire en partageant un moment convivial (buffet, musique, petits cadeaux promotionnels).

4 - Accueil des nouveaux personnels

Les nouveaux personnels ont été accueillis sur le campus BDR le 1er septembre. Présentation des services, mot de la présidente, visite du campus et buffet étaient au programme.

5 - Rentrée Solennelle

La rentrée solennelle s'est déroulée le 14 septembre 2017 sur le campus PDA. Une visite du campus était organisée pour les nouveaux personnels, suivie d'un discours de la présidente à tous les personnels sur les grands projets de l'année.

C. Les événements culturels et sportifs

La programmation du service d'action artistique et culturelle se veut aussi large et aussi pluridisciplinaire que possible ; de l'événement de culture populaire au concert de musique contemporaine, son but est d'offrir aux étudiant.es une programmation éclectique, savante et populaire à la fois, qui réunit tous les genres. En 2017, 48 événements ont été programmés *in* et *ex situ*. Ces événements ont été programmés sur 24 semaines de cours, ce qui représente 2 événements environ par semaine. Certaines manifestations présentant plusieurs représentations sur une période sont toutefois comptées comme un seul et même événement (Coups de Théâtres, Perséphonies, Fais pas genre...)

78% des événements ont lieu sur le campus Porte des Alpes (la présence d'une véritable salle de spectacle équipée à Porte des Alpes explique ce pourcentage important), 10% ont été programmés *ex situ* (partenariat avec l'Opéra de Lyon, Astrée...)

Des événements variés :

- 29,1% danse (Jeune Ballet du CNSMD de Lyon...)
 - 29,1% cinéma (ciné-club, Interférences, Doc en courts...)
 - 14,5% théâtre (Coups de Théâtres fin avril 2017, Les Assoiffés mi-décembre 2017...)
 - 12,5% arts plastiques (Biennale Hors Normes, concours photo Art et couleur...)
 - 8,3% musique (Perséphonies, ciné-concert, CIMCL)
 - 8,3% performances (Dionisio Canas, performance numérique...)
- Dont : 29,1% rencontres/conférences

Ces pourcentages sont, chaque année, différents, ce qui reflète la diversité des événements proposés.

Environ 30% de ces événements sont des productions étudiantes, 30% sont des propositions émanant d'enseignant.es, 20% sont des partenariats forts (Opéra, TNP, CNSMD Lyon, BHN...) et 20% sont des événements proposés par le SAAC.

Des ateliers de pratiques culturelles ouverts à tou.tes les étudiant.es ont également été proposés :

- 6 ateliers de janvier à avril 2017 : chant, écriture, lecture à haute voix, percussions corporelles, photographie numérique et théâtre
- 6 ateliers d'octobre à décembre 2017 : chant, écriture, percussions corporelles, photographie numérique, photographie argentique et théâtre

Jusqu'à 20 étudiant.es étaient présents par atelier. Cependant, comme chaque année, nous observons une baisse de la fréquentation et de l'assiduité au second semestre.

Des pass culture étudiants et des cartes Champ Libre ont également été mis en vente.

Les activités sportives réservées aux personnels ont concerné 169 personnes en 2017. Trois cours hebdomadaires ont été mis en place en septembre 2017 sur le campus Berges du Rhône et 2 sur Porte des Alpes. Ces cours sont complétés par la pratique libre et les créneaux mixtes étudiant.es/personnels sur chacun des campus.

Une sortie raquettes à neige a réuni 11 participant.es en 2017.

II. Des actions en faveur de la mobilité des personnels

A. Le mouvement interne des personnels BIATSS

Un mouvement interne est organisé chaque année pour permettre aux personnels BIATSS de l'université de muter au sein de l'établissement. Ce mouvement des personnels favorise à la fois la mobilité fonctionnelle et la mobilité géographique entre les deux campus.

Pour l'année 2017, 12 agent.es de catégorie A ont fait acte de candidature et un.e agent.e a eu une mutation interne effective. 21 agent.es de catégorie B ont fait acte de candidature. A la fin de la campagne de mouvement interne, 10 agent.es de catégorie B ont eu une mutation effective. 26 agent.es de catégorie C ont fait acte de candidature et 10 ont eu une mutation effective.

Au total, 21 agent.es de l'établissement ont bénéficié du dispositif du mouvement interne 2017 pour évoluer dans la structure.

B. La mobilité des personnels BIATSS tout au long de l'année

Pour l'année 2017, 3 agent.es ont été concernés par des mobilités internes au fil de l'eau :

- 1 agent.e titulaire de catégorie A
- 1 agent.e non titulaire de catégorie C
- 1 agent.e de catégorie C passé en catégorie B

LES GRANDS CHIFFRES DU BILAN SOCIAL

EFFECTIFS, CARRIERE ET POLITIQUE DE RECRUTEMENT

I. Les emplois et les effectifs de l'établissement

A. 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 1575 emplois, 230 sur plafond université (correspondant aux emplois financés par l'établissement, CDD et CDI), soit 1805 au total.

B. Les effectifs

❖ Les effectifs globaux

Tableau 18. Effectifs des personnels de l'Université par type de population et statut

	2017		2016		2015		2014	
	Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP
Enseignant - chercheur	935	910,5	934	908,1	785	758	779	753,6
Titulaire	643	638,6	649	643,5	644	638	662	656,6
Contractuel	292	271,9	285	264,6	141	120	117	97
BIATSS	831	774,4	837	767,3	838	751	851	754,6
Titulaire	553	535,1	528	510,7	527	503	517	496,5
Contractuel	278	239,3	309	256,6	311	247	334	258,1
Ensemble	1766	1684,9	1771	1675,4	1623	1509	1630	1508
Titulaire	1196	1173,7	1177	1154,2	1171	1141	1179	1153
Contractuel	570	511,2	594	521,2	452	367	451	355,1

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation
ETP : Equivalent Temps Plein
Source : Harpège

Au 31 décembre 2017, deux tiers des personnels de l'université sont des titulaires. 53% des personnels sont des enseignant.es et enseignant.es-chercheur.ses contre 47% pour les personnels BIATSS.

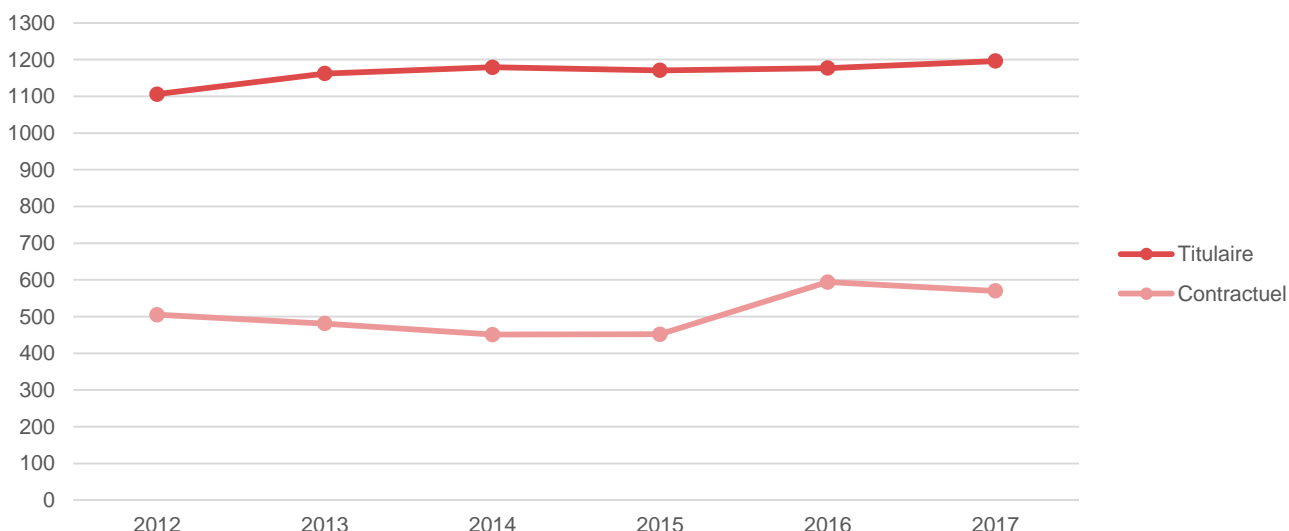
Le nombre de titulaires a augmenté entre 2016 et 2017 passant ainsi de 1177 à 1196. A l'inverse, le nombre de contractuel.les a diminué passant de 594 à 570. L'effectif total est en légère diminution (1771 agent.es en 2016 contre 1766 en 2017).

A l'inverse des effectifs, les ETP sont en légère augmentation entre 2016 et 2017 (passant ainsi de 1675,4 ETP à 1684,9). On note une différence d'évolution entre les titulaires et les contractuel.les puisque les ETP des

titulaires sont en augmentation (de 1154,2 en 2016 à 1173,7 en 2017) alors que les ETP des contractuel.les ont diminué (de 521,2 à 511,2).

Avant 2016, certains types d'enseignant.es-chercheur.ses contractuel.les n'étaient pas comptabilisés (invités, doctorant.es, post-doctorant.es, chercheur.ses). Depuis 2016, ils sont désormais intégrés, d'où le passage de 141 à 285 contractuel.les enseignant.es et enseignant.es-chercheur.ses entre 2015 et 2016. Cette modification permet d'avoir une photographie plus précise des typologies de contrat au sein de l'établissement.

Figure 6. Evolution des effectifs par statut depuis 2012



Les effectifs des titulaires sont en constante augmentation depuis 2012. A l'inverse, les effectifs des contractuel.les diminuent chaque année depuis 2012 (à l'exception du saut entre 2015 et 2016 expliqué par la modification du mode de calcul des enseignant.es-chercheur.ses contractuel.les).

❖ Les personnels enseignants et enseignants - chercheurs

Tableau 19. Effectifs des enseignant.es et enseignant.es-chercheur.ses par statut et genre

	2017				2016	2015	2014
	F	H	Total	Part des femmes (en %)	Total	Total	Total
Titulaire	328	315	643	51,0%	649	644	662
Contractuel	171	121	292	58,6%	285	141	117
Ensemble	499	436	935	53,4%	934	785	779

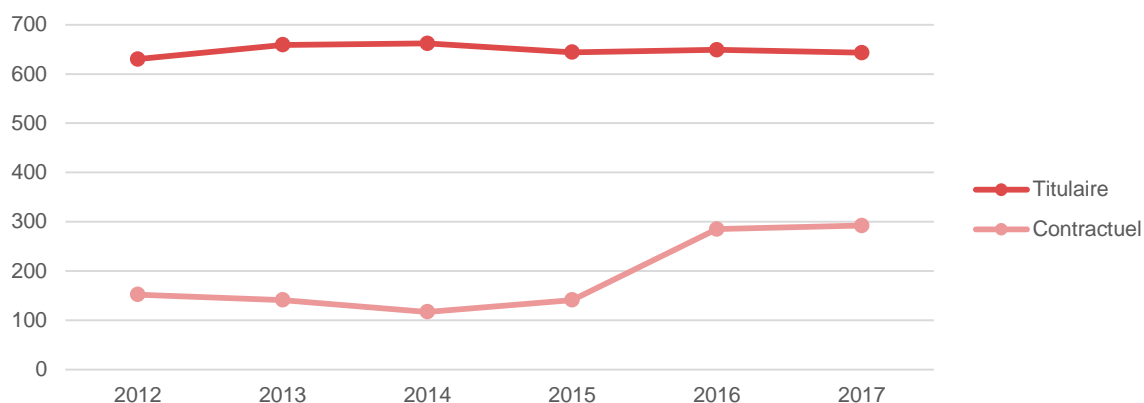
Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

F : Femme - H : Homme

Source : Harpège

Les effectifs des enseignant.es et enseignant.es-chercheur.ses sont restés stables entre 2016 et 2017 (de 934 à 935). On note une légère diminution des titulaires (passant de 649 en 2016 à 643 en 2017) contre une légère augmentation des contractuel.les (de 285 à 292).

Figure 7. Evolution des effectifs des enseignant.es et enseignant.es-chercheur.ses par statut depuis 2012



Avant 2016, certains types d'enseignant.es-chercheur.ses contractuel.les n'étaient pas comptabilisés (invités, doctorant.es, post-doctorant.es). Depuis 2016, ils sont désormais intégrés.

Tableau 20. Effectifs des enseignant.es et enseignant.es-chercheur.ses en Equivalent Temps Plein (ETP) par statut et genre

	2017				2016	2015	2014
	F	H	Total	Part des femmes (en %)	Total	Total	Total
Titulaire	325,8	312,8	638,6	51,0%	643,5	637,4	656,6
Contractuel	163,4	108,5	271,9	60,1%	264,6	119,6	97
Ensemble	489,2	421,3	910,5	53,7%	908,1	757,0	753,6

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

F : Femme - H : Homme

Source : Harpège

A l'image des effectifs, les ETP des enseignant.es et enseignant.es-chercheur.ses titulaires sont en légère diminution entre 2016 et 2017 (passant ainsi de 643,5 en 2016 à 638,6 en 2017) alors que les ETP des contractuel.les sont en légère augmentation (de 264,6 à 271,9).

Figure 8. Répartition des effectifs enseignant.es et enseignant.es-chercheur.ses par statut

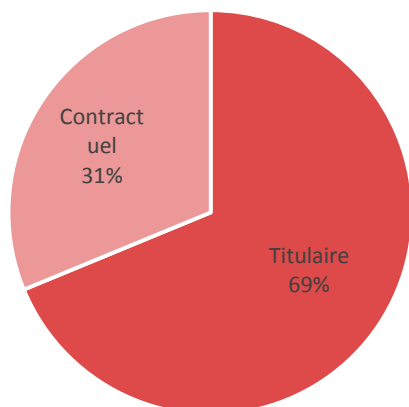
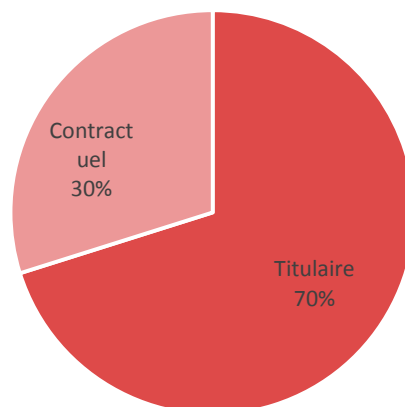


Figure 9. Répartition des ETP enseignant.es et enseignant.es-chercheur.ses par statut



Les personnels enseignants - chercheurs titulaires

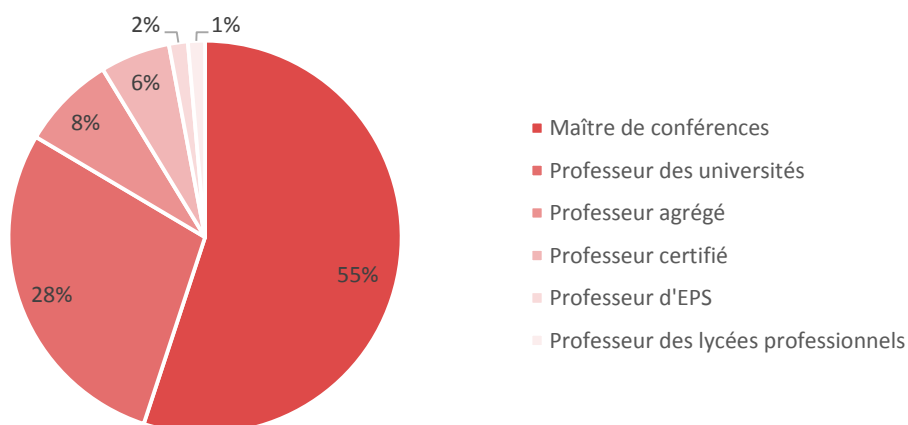
Tableau 21. Répartition des enseignant.es et enseignant.es-chercheur.ses par corps et genre

	2017				2016	2015	2014
	F	H	Total	Part des femmes (en %)	Total	Total	Total
Enseignant 1er et 2nd degré	64	42	106	60,4%	107	106	103
Professeur agrégé	29	21	50	58,0%	51	49	47
Professeur certifié	26	11	37	70,3%	37	39	38
Professeur d'EPS	3	7	10	30,0%	10	10	10
Professeur des lycées professionnels	6	3	9	66,7%	9	8	8
Enseignant 1er degré	0	0	0		0	0	0
Enseignant - chercheur	264	273	537	49,2%	542	537	559
Maître de conférences	200	154	354	56,5%	355	345	368
Professeur des universités	64	119	183	35,0%	187	192	191
Ensemble	328	315	643	51,0%	649	644	662

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation
F : Femme - H : Homme
Source : Harpège

Les effectifs des enseignant.es et enseignant.es-chercheur.ses sont relativement stables entre 2016 et 2017 (de 649 en 2016 à 643 en 2017). Il en est de même pour la répartition par corps. Ainsi, les maître.sses de conférences représentent plus d'un enseignant.e-chercheur.se titulaire sur deux, 28% pour les professeur.es des universités.

Figure 10. Répartition en % des effectifs enseignant.es et enseignant.es-chercheur.ses titulaires par corps



Les personnels enseignants - chercheurs contractuels

Tableau 22. Répartition des enseignant.es- chercheur.ses contractuel.les par type de contrat et genre

	2017				2016	2015	2014
	F	H	Total	Part des femmes (en %)	Total	Total	Total
Enseignant 1er et 2nd degré	22	10	32	68,8%	31	35	35
CDI	2	1	3	66,7%	4	4	6
Enseignant contractuel du 2nd degré	4	2	6	66,7%	4	8	6
Lecteur à titre personnel	11	5	16	68,8%	16	16	17
Maître de langue à titre personnel	5	2	7	71,4%	7	7	6
Enseignant-chercheur	149	111	260	57,3%	254	105	82
ATER	44	30	74	59,5%	70	70	48
ATER mi-temps	0	0	0		0	2	2
Autre	6	3	9	66,7%	2	nd	nd
Doctorant	79	50	129	61,2%	138	nd	nd
Invité		1	1	0,0%	3	nd	nd
Maître de Conférences associé à mi-temps	10	20	30	33,3%	31	27	26
Post-doctorant	8	5	13	61,5%	6	nd	nd
Professeur des Universités associé à mi-temps	2	2	4	50,0%	4	6	6
Ensemble	171	121	292	58,6%	285	141	117

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

F : Femme - H : Homme

nd : non disponible

Source : Harpège

Les effectifs des enseignant.es et enseignant.es-chercheur.ses contractuel.les sont relativement stables entre 2016 et 2017 (de 285 en 2016 à 292 en 2017). En revanche, on note une légère diminution de la proportion de doctorant.es, passant ainsi de 48% des effectifs enseignant.es et enseignant.es-chercheur.ses contractuel.les en 2016 à 44% en 2017. Les ATER représentent quant à eux un.e contractuel.le sur deux et les maître.sses de conférences associé.es à mi-temps un.e contractuel.le sur dix.

Le type « Autre » correspond à des chercheur.ses en CDD.

On rappelle qu'avant 2016, certains types d'enseignant.es-chercheur.ses contractuel.es n'étaient pas comptabilisés (invités, doctorant.es, post-doctorant.es, chercheur.ses).

Figure 11. Répartition en % des effectifs enseignant.es et enseignant.es-chercheur.ses contractuel.les par type de contrat

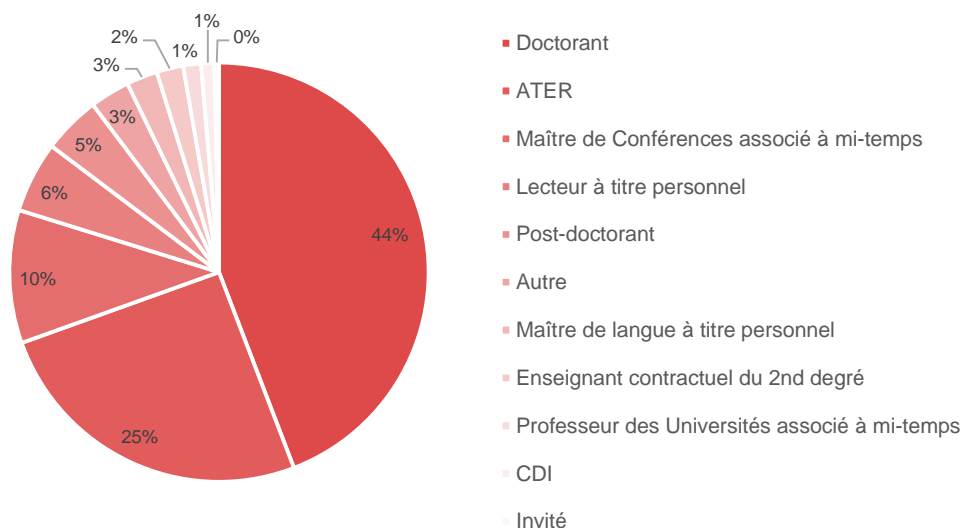


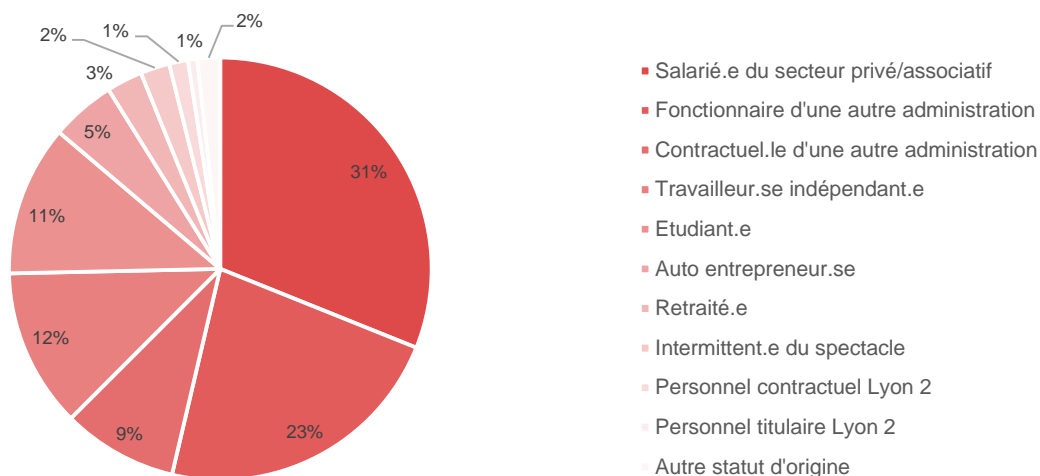
Tableau 23. Répartition des effectifs enseignant.es vacataires par statut d'origine

	2017	2016	2015
	Effectifs physiques	Effectifs physiques	Effectifs physiques
Agent de l'Etat d'une autre administration	5	8	21
Auto entrepreneur.se	117	97	83
Autre	4	1	18
Chômeur.se	13	19	
Contractuel.le d'une autre administration	209	196	207
Elève avocat.e	1	2	8
Etudiant.e	273	266	295
Fonctionnaire d'une autre administration	535	495	499
Intermittent.e du spectacle	53	45	61
Personnel contractuel Lyon 2	34	33	36
Personnel d'un étab. du premier degré	1	1	1
Personnel d'un étab. du second degré	2	5	3
Personnel établissement ens.sup	2	3	
Personnel titulaire Lyon 2	17	23	28
Post-doctorant.e	1	2	3
Retraité.e	65	61	59
Salarié.e du secteur privé/associatif	736	718	733
Travailleur.se étranger/ère	12	13	14
Travailleur.se indépendant.e	288	288	278
Total	2368	2276	2347

Source : Geisha

On note une augmentation du nombre d'enseignant.es vacataires entre 2016 et 2017, passant ainsi de 2276 à 2368 vacataires.

Figure 12. Répartition en % des enseignant.es vacataires par statut d'origine



La répartition des enseignant.es vacataires par statut d'origine de 2017 est très proche de celle de 2016. Les salarié.es du secteur privé ou associatif représentent près d'un enseignant.e vacataire sur trois. Les personnels d'une autre administration (fonctionnaires et contractuels) représentent également un enseignant.e vacataire sur trois. Le tiers restant se compose principalement de travailleur.ses indépendant.es et d'étudiant.es.

Selon la composante de rattachement

Tableau 24. Répartition des effectifs enseignant.es et enseignant.es - chercheur.ses par composante d'enseignement et statut

	2017			2016	2015	2014
	Titulaire	Contractuel	Total	Total	Total	Total
Centre international d'études françaises	21	6	27	23	24	24
Institut de la communication	39	14	53	52	46	44
Institut de psychologie	53	16	69	70	68	68
Institut des sciences et des pratiques d'éducation et de formation	27	4	31	32	31	28
Institut d'études du travail de Lyon	11	1	12	11	12	12
Institut Universitaire de Technologie Lumière	36	8	44	44	42	43
Presses universitaires de Lyon	1	0	1	1	1	1
Service universitaire d'activités physiques et sportives	14	0	14	14	14	14
UFR d'anthropologie, de sociologie et de science politique	56	15	71	68	65	65
UFR de droit et science politique	38	8	46	49	49	48
UFR de lettres, sciences du langage et arts	94	13	107	108	112	112
UFR des langues et Centre de langues	101	37	138	142	144	142
UFR des sciences économiques et de gestion	63	11	74	76	75	78
UFR Temps et territoires	89	11	100	101	101	100
Laboratoires	0	148	148	142	nd	nd
Total	643	292	935	934	784	779

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

nd : non disponible

Source : Harpège

Les doctorant.es, post-doctorant.es et les chercheur.ses (non comptabilisés avant 2016) sont rattachés à des laboratoires.

La répartition des enseignant.es et enseignant.es-chercheur.ses par composante d'enseignement évolue peu entre 2016 et 2017 : 16% sont rattachés à des laboratoires, 15% à l'UFR des langues et Centre de langues, 11% à l'UFR de lettres, sciences du langage et arts, 11% à l'UFR Temps et territoires.

Tableau 25. Répartition des effectifs enseignant.es vacataires par structure d'enseignement

	2017	2016	2015
	Effectifs physiques	Effectifs physiques	Effectifs physiques
Centre international d'études françaises	90	82	82
Direction de la formation et de la vie étudiante - Service commun universitaire d'information, d'orientation et d'insertion professionnelle	10	37	20
Direction médiation, culture et communication (dont Université tous âges)	34	52	54
Institut de formation syndicale	7	4	5
Institut de la communication	283	260	265
Institut de psychologie	367	330	324
Institut des sciences et des pratiques d'éducation et de formation	163	118	76
Institut d'études du travail de Lyon	67	58	56
Institut Universitaire de Technologie Lumière	347	349	317
Service des relations internationales	22	12	0
Service universitaire d'activités physiques et sportives	33	40	38
UFR d'anthropologie, de sociologie et de science politique	152	137	131
UFR de droit et science politique	287	304	240
UFR de lettres, sciences du langage et arts	235	197	199
UFR des langues	150	191	204
UFR des sciences économiques et de gestion	235	245	200
UFR Temps et territoires	153	131	124
Autre (formateur de la formation des personnels - DRH)	0	0	12
Total	2635	2547	2347

Source : Geisha

Un.e enseignant.e vacataire peut être affecté.e à plusieurs structures d'enseignement.

La répartition des enseignant.es vacataires par structure d'enseignement évolue peu entre 2016 et 2017. Les structures qui sollicitent le plus de vacataires sont l'institut de psychologie (14% des enseignant.es vacataires), l'Institut Universitaire de Technologie Lumière (13%), l'UFR de droit et science politique (11%) et l'institut de la communication (11%).

Selon la section CNU

Tableau 26. Répartition des effectifs enseignants-chercheurs par section CNU et statut

		2017			2016	2015	2014
		Titulaire	Contractuel	Total	Total	Total	Total
1	Drt. priv. sc. crim.	19	6	25	26	23	21
2	Drt. publ.	14	9	23	24	22	22
4	Sc. politique	15	10	25	22	15	14
5	Sc. économiques	44	11	55	56	42	47
6	Sc. de gestion	23	18	41	47	37	34
7	Sc. du langage	23	9	32	30	26	28
8	Lang. & litt. anc.	10	3	13	12	10	10
9	Lang. & litt. franc.	27	10	37	39	32	32
10	Litt. comparées	3	1	4	4	4	4
11	Lang. & litt. ang.	33	8	41	43	52	52
12	Lang. & litt. germ.	13	1	14	16	16	15
13	Lang. & litt. slaves	1		1			
14	Lang. & litt. roman.	25	6	31	31	34	34
15	Lang. & Litt. autres	7	2	9	10	14	14
16	Psychologie	57	37	94	90	72	72
18	Arts	23	15	38	41	28	31
19	Socio., démographie	33	9	42	44	39	37
20	Anth., eth., préhis.	13	8	21	19	15	19
21	His. & civ. : ancien	28	15	43	43	29	29
22	His. & civ. : cont.	26	9	35	38	29	30
23	Géo. phys. & autres	21	9	30	32	24	25
24	Amén. espace, urbain	6	3	9	10	7	9
26	Maths. appliqués	5		5	6	6	4
27	Informatique	22	13	35	32	29	28
61	Génie informatique	2	1	3	3	2	3
69	Neurosciences	1		1	1	1	1
70	Sc. de l'éducation	23	9	32	32	28	24
71	Sc. info. communic.	20	14	34	34	23	22
72	Epis., his. sc. tec.		1	1	2		
Non communiqué			23	23	9		
Total		537	260	797	796	665	662

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation
Source : Harpège

L'effectif et la répartition des enseignant.es-chercheur.ses par section CNU évolue peu entre 2016 et 2017. La Psychologie est la section CNU comprenant le plus d'enseignant.es-chercheur.ses avec plus d'un.e enseignant.e-chercheur.se sur dix (12%).

❖ Les effectifs du personnel BIATSS

Tableau 27. Effectifs du personnel BIATSS par statut et genre

	2017				2016	2015	2014
	F	H	Total	Part des femmes (en %)	Total	Total	Total
Titulaire	369	184	553	66,7%	528	527	517
Contractuel	211	67	278	75,9%	309	311	335
Ensemble BIATSS	580	251	831	69,8%	837	838	852

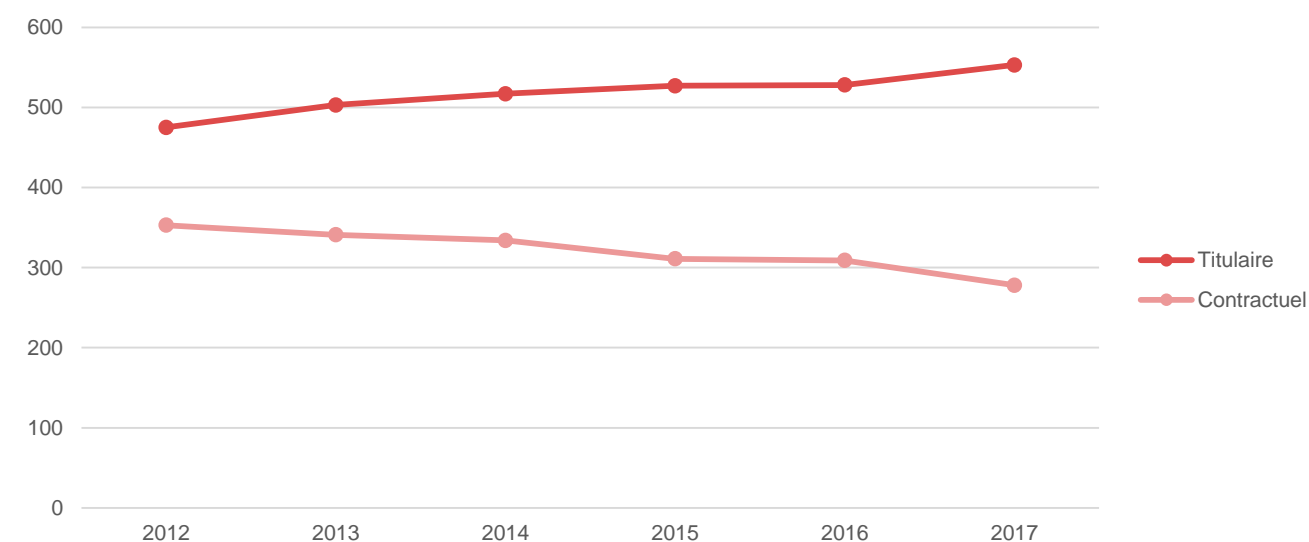
Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

F : Femme - H : Homme

Source : Harpège

L'effectif total du personnel BIATSS est en légère diminution entre 2016 et 2017, passant ainsi de 837 à 831. Cette tendance masque une différence d'évolution par statut puisque les effectifs titulaires sont en augmentation alors que les effectifs contractuels sont en diminution.

Figure 13. Evolution des effectifs BIATSS par statut depuis 2012



Source : Harpège

Tableau 28. Effectifs du personnel BIATSS en équivalent temps plein (ETP) par statut et genre

	2017				2016	2015	2014
	F	H	Total	Part des femmes (en %)	Total	Total	Total
Titulaire	354,4	180,7	535,1	66,2%	510,7	503	496,5
Contractuel	174	65,3	239,3	72,7%	256,6	247	258,1
Ensemble BIATSS	528,4	246	774,4	68,2%	767,3	751	754,6

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

F : Femme - H : Homme

Source : Harpège

A l'inverse des effectifs, les ETP du personnel BIATSS sont en légère augmentation entre 2016 et 2017 (de 767,3 à 774,4).

Figure 14. Répartition des effectifs BIATSS par statut

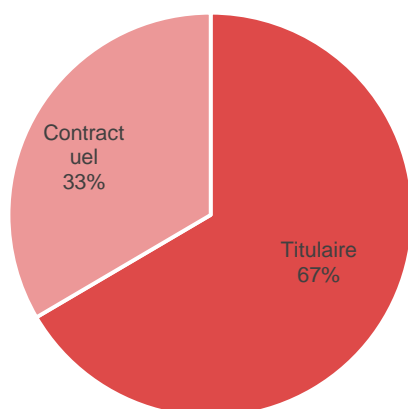
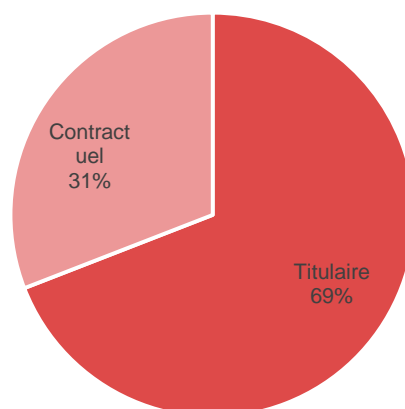


Figure 15. Répartition des ETP BIATSS par statut



Selon la catégorie

Tableau 29. Répartition des effectifs BIATSS par statut, catégorie (ou équivalent catégorie) et genre

		2017				2016	2015	2014
		F	H	Total	Part des femmes (en %)	Total	Total	Total
Titulaire		369	184	553	66,7%	528	527	517
	A+	16	10	26	61,5%	27	35	35
	A	82	56	138	59,4%	126	117	109
	B	94	54	148	63,5%	142	142	128
	C	177	64	241	73,4%	233	232	245
Contractuel		211	67	278	75,9%	309	309	335
	A+	1	0	1	100,0%	5	10	17
	A	38	22	60	63,3%	85	82	85
	B	50	16	66	75,8%	63	56	57
	C	122	29	151	80,8%	156	163	176
Ensemble BIATSS		580	251	831	69,8%	837	838	852
	A+	17	10	27	63,0%	32	45	52
	A	120	78	198	60,6%	211	199	194
	B	144	70	214	67,3%	205	198	185
	C	299	93	392	76,3%	389	396	421

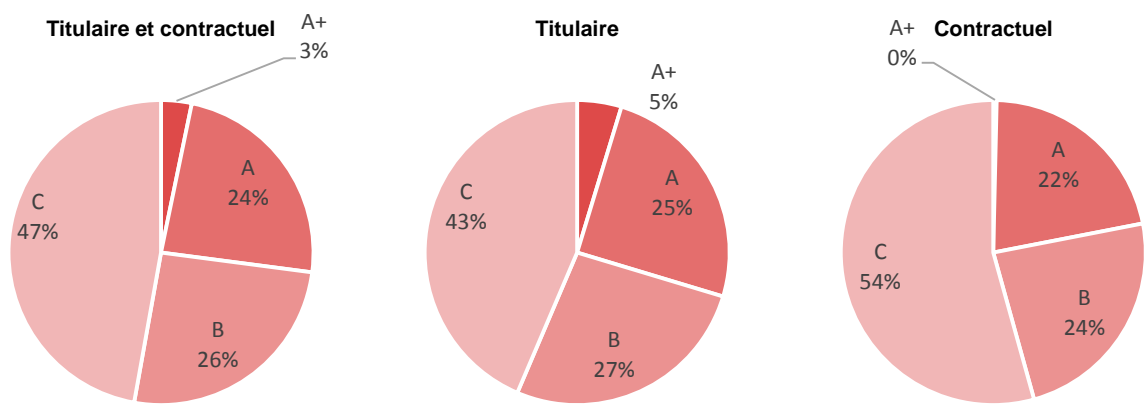
Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

F : Femme - H : Homme

Source : Harpège

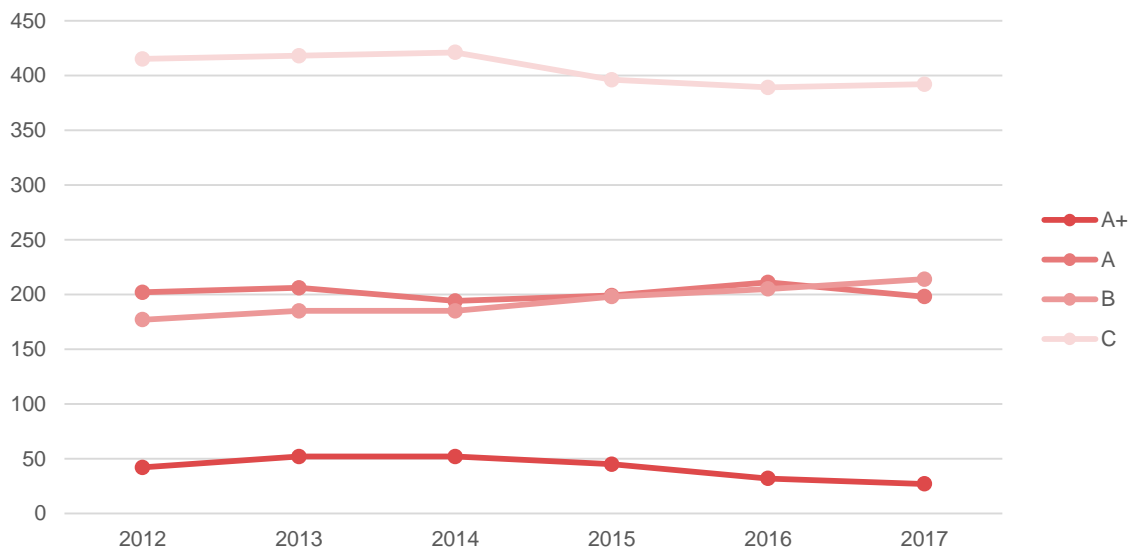
L'évolution à la baisse des effectifs BIATSS contractuels de catégorie A+ s'explique par la mise en œuvre de contrats chercheur en remplacement des contrats d'ingénieur de recherche lorsque les missions le justifient.

Figure 16. Répartition des effectifs BIATSS par catégorie



La répartition par catégorie est différente en fonction du statut. Ainsi, la proportion de personnel BIATSS en catégorie C est plus élevée parmi les contractuel.les (54%) que parmi les titulaires (43%).

Figure 17. Evolution des effectifs BIATSS par catégorie depuis 2012



Selon la filière

Les personnels BIATSS titulaires

Tableau 30. Répartition des effectifs BIATSS titulaires par filière, catégorie et genre

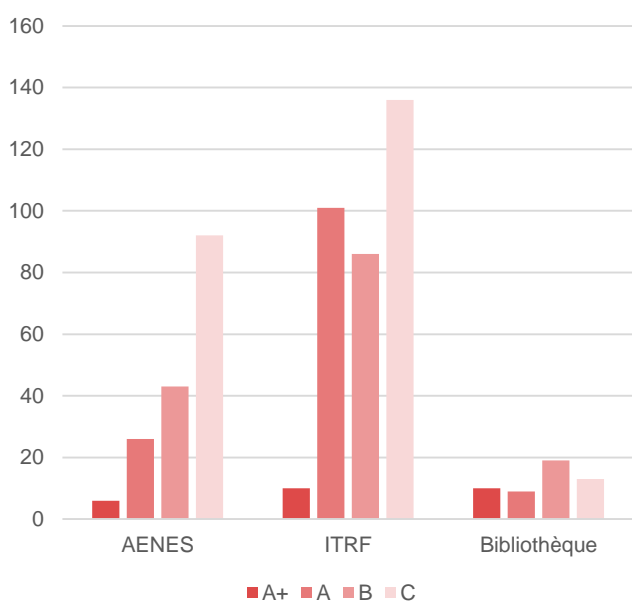
		2017				2016	2015	2014
		F	H	Total	Part des femmes (en %)	Total	Total	Total
AENES		139	28	167	83,2%	184	186	189
	A+	3	3	6	50,0%	5	13	12
	A	17	9	26	65,4%	28	18	17
	B	32	11	43	74,4%	49	50	46
	C	87	5	92	94,6%	102	105	114
ITRF		193	140	333	58,0%	291	289	274
	A+	4	6	10	40,0%	11	10	11
	A	57	44	101	56,4%	88	90	82
	B	49	37	86	57,0%	74	72	64
	C	83	53	136	61,0%	118	117	117
Bibliothèque		35	16	51	68,6%	51	50	52
	A+	9	1	10	90,0%	11	12	12
	A	6	3	9	66,7%	8	7	8
	B	13	6	19	68,4%	19	20	18
	C	7	6	13	53,8%	13	11	14
Médical		2		2	100,0%	2	2	2
	A	2		2	100,0%	2	2	2
Ensemble BIATSS		369	184	553	66,7%	528	527	517

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

F : Femme - H : Homme

Source : Harpège

Figure 18. Répartition des effectifs BIATSS titulaires par filière et catégorie



La répartition par catégorie est différente en fonction des filières. Ainsi, la catégorie A représente 30% des titulaires BIATSS de la filière ITRF contre 16% pour la filière AENES et 18% pour la filière Bibliothèque. La catégorie C est quant à elle davantage représentée dans la filière AENES (55%) contre 41% dans la filière ITRF et 25% dans la filière Bibliothèque.

- La filière de l'AENES

Tableau 31. Répartition des effectifs titulaires AENES par corps, catégorie et genre

		2017				2016	2015	2014
		F	H	Total	Part des femmes (en %)	Total	Total	Total
Directeur Général	A+	0	1	1	0,0%	1	1	1
Agent Comptable	A+	0	1	1	0,0%	1	1	1
Administrateur ENES	A+	2	0	2	100,0%	1	1	1
Directeur de service attaché HC	A+	1	1	2	50,0%	2	0	0
Attaché AENES	A+	0	0	0		0	10	9
Attaché AENES	A	17	9	26	65,4%	28	18	17
Secrétaire AENES	B	32	11	43	74,4%	49	50	46
Adjoint AENES	C	87	5	92	94,6%	102	105	114
Ensemble Filière AENES		139	28	167	83,2%	184	186	189

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation
F : Femme - H : Homme
Source : Harpège

- La filière ITRF

Tableau 32. Répartition des effectifs titulaires ITRF par corps, catégorie et genre

		2017				2016	2015	2014
		F	H	Total	Part des femmes (en %)	Total	Total	Total
IGR RF	A+	4	6	10	40,0%	11	10	11
IGE RF	A	49	35	84	58,3%	71	70	62
ASI RF	A	8	9	17	47,1%	17	20	20
Technicien RF	B	49	37	86	57,0%	74	72	64
Adjoint Technique RF	C	83	53	136	61,0%	118	117	117
Ensemble Filière ITRF		193	140	333	58,0%	291	289	274

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation
F : Femme - H : Homme
Source : Harpège

Tableau 33. Répartition des effectifs ITRF par BAP, catégorie et genre

	2017				2016	2015	2014
	F	H	Total	Part des femmes (en %)	Total	Total	Total
BAP D	0	3	3	0,0%	3	3	4
A+	0	2	2	0,0%	2	2	3
A	0	1	1	0,0%	1	1	1
BAP E	6	33	39	15,4%	35	35	32
A+	1	2	3	33,3%	3	3	3
A	4	27	31	12,9%	27	27	24
B	1	4	5	20,0%	5	5	5
BAP F	17	22	39	43,6%	39	40	36
A+	2	1	3	66,7%	3	2	2
A	13	7	20	65,0%	21	22	20
B	1	8	9	11,1%	8	9	8
C	1	6	7	14,3%	7	7	6
BAP G	29	52	81	35,8%	72	75	77
A+	0	0	0		0	1	0
A	3	1	4	75,0%	3	3	3
B	1	12	13	7,7%	13	11	12
C	25	39	64	39,1%	56	61	62
BAP J	142	29	171	83,0%	142	135	125
A+	1	1	2	50,0%	3	2	3
A	38	7	45	84,4%	36	37	34
B	46	13	59	78,0%	48	47	39
C	57	8	65	87,7%	55	49	49
Ensemble des BAP	194	139	333	58,3%	291	289	274

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation
F : Femme - H : Homme
Source : Harpège

- La filière des bibliothèques

Tableau 34. Répartition des effectifs titulaires de la filière bibliothèque par corps, catégorie et genre

		2017				2016	2015	2014
		F	H	Total	Part des femmes (en %)	Total	Total	Total
Conservateur Général des Bibliothèques	A+	1	0	1	100,0%	1	1	1
Conservateur des Bibliothèques	A+	8	1	9	88,9%	10	11	11
Bibliothécaire	A	6	3	9	66,7%	8	7	8
Bibliothécaire assistant	B	13	6	19	68,4%	19	20	19
Magasinier des Bibliothèques	C	7	6	13	53,8%	13	11	14
Ensemble Filière Bibliothèque		35	16	51	68,6%	51	50	52

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation
F : Femme - H : Homme
Source : Harpège

- Les effectifs dans la filière médico-sociale

		2017				2016	2015	2014
		F	H	Total	Part des femmes (en %)	Total	Total	Total
Infirmière	A	2		2	100,0%	2	2	2
Ensemble Filière médicale		2	0	2	100,0%	2	2	2

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation
F : Femme - H : Homme
Source : Harpège

Les personnels BIATSS contractuels

Tableau 35. Répartition des effectifs BIATSS contractuels sur besoins permanents par type de contrat et genre

		2017				2016	2015	2014
		F	H	Total	Part des femmes (en %)	Total	Total	Total
CDI		67	20	87	77,0%	74	63	56
CDD - Hors statut ressources propres		59	24	83	71,1%	97	107	151
CDD - Besoin permanent<70%		47	9	56	83,9%	74	82	63
Contrat de type travailleur handicapé		2	0	2	100,0%	3	4	6
PACTE		1	0	1	100,0%	0	0	0
Ensemble		176	53	229	76,9%	248	256	276

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation
F : Femme - H : Homme
Source : Harpège

Si les effectifs physiques sont en diminution depuis 2016 (passant de 248 à 229), la proportion de BIATSS contractuels sur besoins permanents parmi l'ensemble des BIATSS contractuels est quant à elle en légère hausse, passant ainsi de 80% en 2016 à 82% en 2017. Parmi les BIATSS contractuels sur besoins permanents, on note une diminution entre 2016 et 2017 des CDD (de 39% à 36% pour les CDD hors statut ressources propres, de 30% à 24% pour les CDD sur besoin permanent <70%) au profit des CDI (de 30% à 38%).

Tableau 36. Répartition des effectifs BIATSS contractuels sur besoins non permanents par type de contrat et genre

		2017				2016	2015	2014
		F	H	Total	Part des femmes (en %)	Total	Total	Total
CDD - Accroissement temporaire d'activité		20	8	28	71,4%	35	27	35
CDD - Remplacement momentané		10	6	16	62,5%	18	18	14
CDD - Vacance temporaire		1	0	1	100,0%	4	2	9
CDD - Apprenti		4	0	4	100,0%	4	5	4
Ensemble		35	14	49	71,4%	61	52	62

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation
F : Femme - H : Homme
Source : Harpège

Les effectifs BIATSS contractuels sur besoins non permanents sont en légère diminution entre 2016 et 2017, tout comme leur proportion parmi les BIATSS contractuels (de 20% à 18%). En revanche, nous constatons peu d'évolution dans la répartition par type de contrat.

Selon la structure d'affectation principale

Tableau 37. Répartition des personnels BIATSS dans les composantes d'enseignement

	2017			2016	2015	2014
	Titulaire	Contractuel	Total	Total	Total	Total
Centre international d'études françaises	4	4	8	8	10	9
Institut de formation syndicale	1	1	2	2	2	2
Institut de la communication	11	9	20	25	25	27
Institut de psychologie	16	9	25	26	27	27
Institut des sciences et des pratiques d'éducation et de formation	8	1	9	9	11	10
Institut Universitaire de Technologie Lumière	26	24	50	49	53	53
UFR d'anthropologie, de sociologie et de science politique	9	7	16	14	14	15
UFR de droit et science politique - IETL	17	3	20	22	20	20
UFR de lettres, sciences du langage et arts	20	12	32	30	29	30
UFR des langues et Centre de langues	17	1	18	17	20	23
UFR des sciences économiques et de gestion	14	10	24	25	25	28
UFR Temps et territoires	15	3	18	18	17	17
Ensemble	158	84	242	245	253	261

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation
Source : Harpège

29% des personnels BIATSS sont affectés à des composantes d'enseignement. La proportion reste inchangée par rapport à 2016, tout comme la répartition par composante.

Tableau 38. Répartition des agents BIATSS dans les services communs et centraux

	2017				2016	2015	2014
	Titulaire	Contractuel	Total	Part des titulaires (en %)	Total	Total	Total
Agence comptable (AC)	12	5	17	70,6%	17	18	17
Direction de la formation et de la vie étudiante (DFVE)	45	20	65	69,2%	65	64	59
Direction de la recherche et des écoles doctorales (DRED) - Laboratoires	41	23	64	64,1%	73	69	78
Direction des affaires juridiques, institutionnelles et des marchés (DAJIM)	8	1	9	88,9%	9	10	8
Direction des ressources humaines et de l'action sociale (DRHAS)	36	8	44	81,8%	42	38*	40*
Direction des systèmes d'information (DSI)	37	9	46	80,4%	42	39	42
Direction du budget et des finances (DBF)	17	3	20	85,0%	23	26	17
Direction du patrimoine (DIRPAT)	24	3	27	88,9%	29	33	194
Direction de la logistique (DIRLOG)	55	76	131	42,0%	132	145	
Direction de la communication (DIRCOM)	7	4	11	63,6%			
Direction de l'action culturelle et de la diffusion des savoirs (DACDS)	4	6	10	40,0%	26**	25**	25**
Direction générale des services (DGS)	3		3	100,0%	4	3	6
Médecine de prévention des personnels (MPP)	1	1	2	50,0%	2		
Présidence	4	2	6	66,7%	6	4	2
Service commun de documentation (SCD)	67	6	73	91,8%	67	65	66
Service des études statistiques et d'aide au pilotage (SESAP)	4		4	100,0%	6	5	4
Service général des relations internationales (SRI)	10	12	22	45,5%	16	19	16
Service universitaire d'activités physiques et sportives (SUAPS)	2	2	4	50,0%	5	5	5
Service universitaire de médecine préventive et de la promotion de la santé (SUMPPS)	2	4	6	33,3%	7	5	6
Service prévention et sécurité	16	9	25	64,0%	21		
Service d'innovation pédagogique et des usages numériques						8	
Service général de l'action sociale et médecine de prévention						4	6
Ensemble	395	194	589	67,6%	592	585	591

* Direction des ressources humaines (DRH) hors Action sociale

** Direction médiation, culture et communication (DMCC)

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Harpège

70% des personnels BIATSS sont affectés à des services communs et centraux. La proportion reste inchangée par rapport à 2016, tout comme la répartition par service.

❖ Travailleur.ses en situation de handicap

Tableau 39. Effectifs des travailleurs handicapés par type de population, corps, catégorie, genre et campus

		2017						2016
		Femme			Homme			
		PDA	BDR	Total	PDA	BDR	Total	Ensemble
Enseignant-chercheur		3	2	5	1	4	5	10
Professeur des universités	A+			0	1	2	3	3
Maître de conférences	A+	1		1		2	2	3
Professeur agrégé	A	1	1	2			0	2
Professeur certifié	A		1	1			0	1
Professeur d'EPS	A	1		1			0	1
BIATSS		13	20	33	8	10	18	51
	A	2	1	3			0	3
Personnel contractuel	B			0			0	0
	C	2	3	5	1	3	4	9
ADAENES	A			0			0	0
SAENES	B		3	3	2	1	3	6
ADJAENES	C	7	7	14		2	2	16
IGR/IGE RF	A		1	1			0	1
Technicien RF	B		2	2	1	1	2	4
Adjoint Technique RF	C	2	1	3	4	3	7	10
Conservateur / Bibliothécaire	A		1	1			0	1
Bibliothécaire assistant	B			0			0	0
Magasinier	C		1	1			0	1
Ensemble		16	22	38	9	14	23	61

En 2017, malgré le nombre de départs (4) et la fin de validité de reconnaissances en qualité de travailleur/euse-s handicapé-e-s (2), le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi a pu être maintenu grâce à la politique de recrutement de personnes en situation de handicap et à l'accroissement de la déclaration de la part des personnels consécutif à la campagne de recensement du handicap. Un travail de concertation avec Cap emploi a permis le recrutement de personnel contractuel pour des suppléances et des remplacements, ainsi ce partenariat resserré entre cette association et l'université contribue à faire connaître les métiers de l'enseignement supérieur aux personnes en situation de handicap. Le pourcentage de travailleurs handicapés déclaré en 2017 est de 3,63% (calculé sur les effectifs au 1er janvier 2016). Par ailleurs les dépenses engagées par l'Université pour l'accueil et le maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap s'élèvent à environ 10 000 €.

II. La démographie du personnel de l'établissement

A. L'âge

L'âge moyen des personnels de l'établissement est de 43,7 ans en 2017. Il reste inchangé par rapport à 2016.

Tableau 40. Age moyen du personnel de l'université par statut, catégorie, type de population et genre

	Enseignant - chercheur			BIATSS			Ensemble		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Titulaire	47,4	49,7	48,5	46,8	45,0	46,2	47,1	48,0	47,4
A+	47,2	49,7	48,5	45,8	50,1	47,4	47,1	49,7	48,4
A	48,3	49,9	48,9	45,1	43,9	44,6	46,5	46,5	46,5
B				47,0	44,3	46,0	47,0	44,3	46,0
C				47,5	45,6	47,0	47,5	45,6	47,0
Contractuel	31,0	33,1	31,9	41,0	38,2	40,3	36,5	34,9	36,0
A+	34,0	38,0	35,9	48,0		48,0	34,2	38,0	36,0
A	29,2	28,5	28,9	42,0	37,6	40,4	32,5	30,9	31,9
B				34,2	36,3	34,7	34,2	36,3	34,7
C				43,4	39,6	42,7	43,4	39,6	42,7

F : Femme - H : Homme
Source : Harpège

La moyenne d'âge de l'ensemble des titulaires est supérieure de 11,4 ans à celle des contractuel.les (47,4 ans pour les titulaires contre 36 ans pour les contractuel.les). Si on constate de faibles disparités selon les catégories et le genre parmi les titulaires, les disparités sont plus importantes parmi les contractuel.les, notamment pour la catégorie C. En effet, la moyenne d'âge de l'ensemble des contractuel.les de catégorie C est de 42,7 ans alors qu'elle est inférieure ou égale à 36 ans pour les autres catégories. Par ailleurs, on constate de fortes différences entre les personnels enseignant.es-chercheur.ses et les personnels BIATSS. Ainsi, parmi les titulaires, la moyenne d'âge des enseignant.es-chercheur.ses est supérieure à celle des personnels BIATSS (48,5 ans contre 46,2 ans) alors que la tendance s'inverse pour les contractuel.les avec une moyenne d'âge de 31,9 ans pour les enseignant.es-chercheur.ses contractuel.les contre 40,3 ans pour les BIATSS contractuels.

Tableau 41. Age médian des personnels de l'université par statut, catégorie, type de population et genre

	Enseignant - chercheur			BIATSS			Ensemble		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Titulaire	48,0	50,0	49,0	48,0	46,0	47,0	48,0	48,0	48,0
A+	47,0	50,0	48,0	45,5	51,5	48,0	47,0	50,0	48,0
A	50,0	50,5	50,0	45,0	44,5	45,0	46,0	47,0	46,5
B				48,0	44,0	46,0	48,0	44,0	46,0
C				49,0	48,0	49,0	49,0	48,0	49,0
Contractuel	29,0	29,0	29,0	41,0	35,0	39,0	33,0	31,0	33,0
A+	32,0	36,0	33,0	48,0		48,0	32,0	36,0	33,0
A	27,0	27,0	27,0	41,0	33,5	39,0	28,0	28,0	28,0
B				32,0	34,5	33,0	32,0	34,5	32,5
C				45,0	41,0	43,0	45,0	41,0	43,0

F : Femme - H : Homme
Source : Harpège

L'âge médian des personnels de l'établissement est de 44 ans, ce qui signifie que la moitié du personnel a plus de 44 ans et l'autre moitié moins.

La différence entre l'âge des titulaires et celui des contractuel.les est encore plus marquée avec la médiane qu'avec la moyenne puisque l'écart est de 15 ans (48 ans pour les titulaires contre 33 pour les contractuel.les).

Figure 19. Pyramide des âges par genre des agent.es titulaires

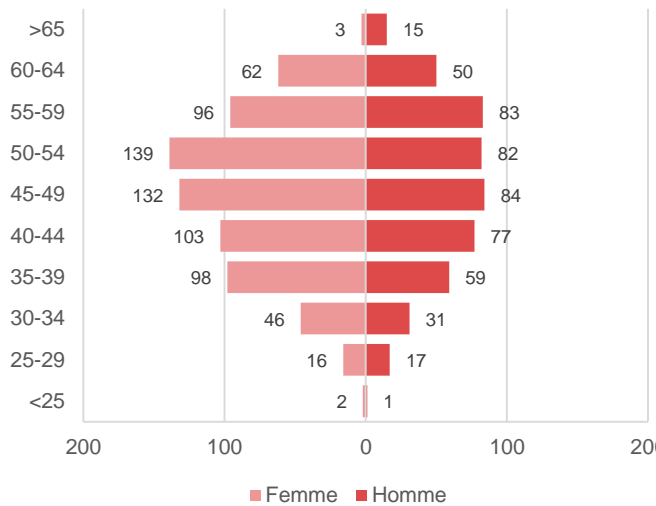
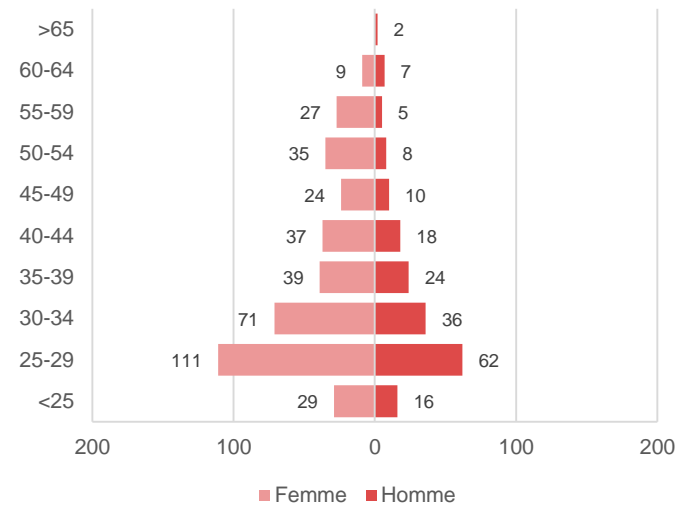
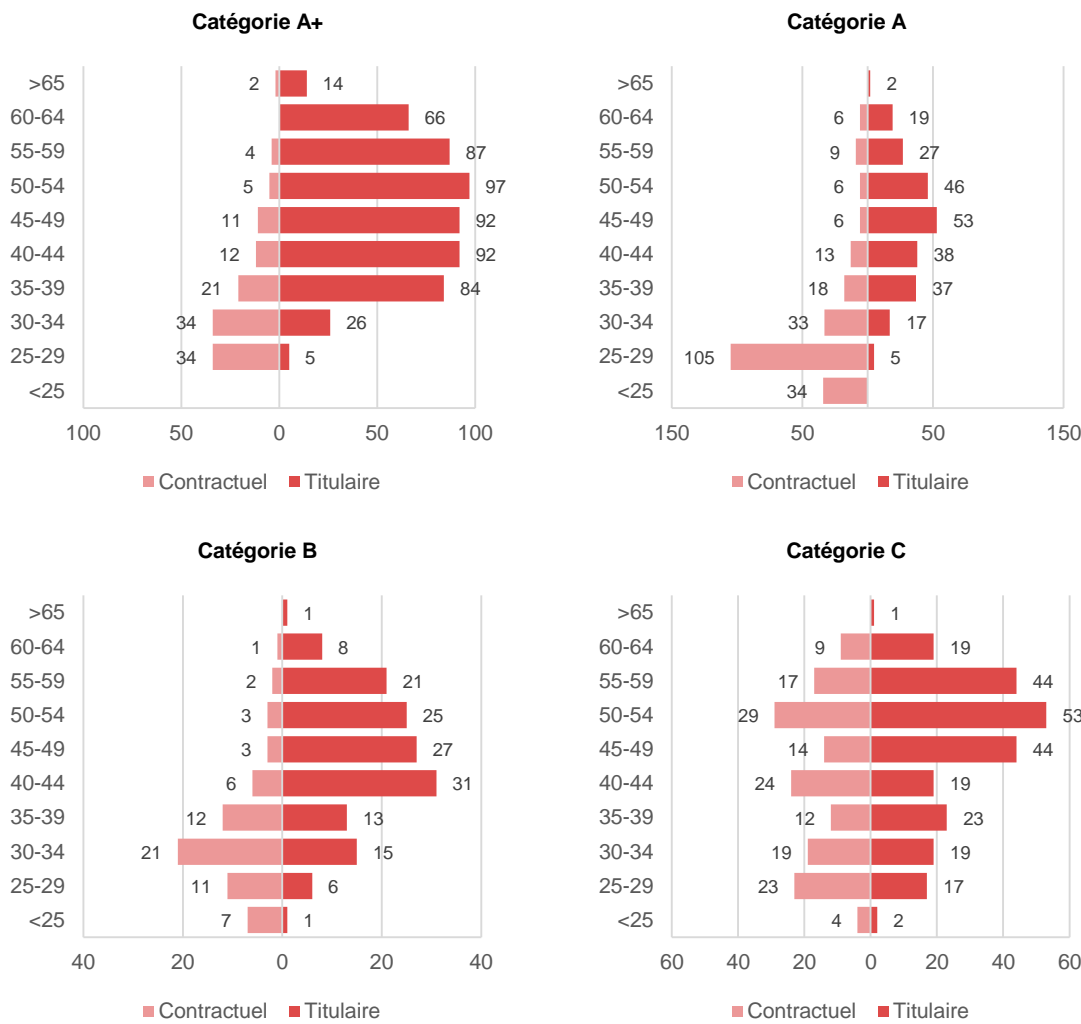


Figure 20. Pyramide des âges par genre des agent.es contractuels



La lecture comparée des pyramides des âges par genre des agent.es titulaires et contractuel.les met en évidence une population plus jeune chez les contractuel.les. Que ce soit parmi les titulaires ou parmi les contractuel.les, on constate une proportion plus élevée de femmes dans chacune des classes d'âge, à l'exception de la catégorie des plus de 65 ans quasi exclusivement masculine.

Figure 21. Pyramide des âges par statut et catégorie de l'ensemble des personnels de l'université



Les pyramides des âges par statut et catégorie mettent en évidence une population plus jeune parmi les contractuel.les que parmi les titulaires, principalement pour les catégories A et B.

❖ L'âge du personnel enseignant - chercheur

Figure 22. Pyramide des âges par genre des enseignants et enseignants-chercheurs titulaires

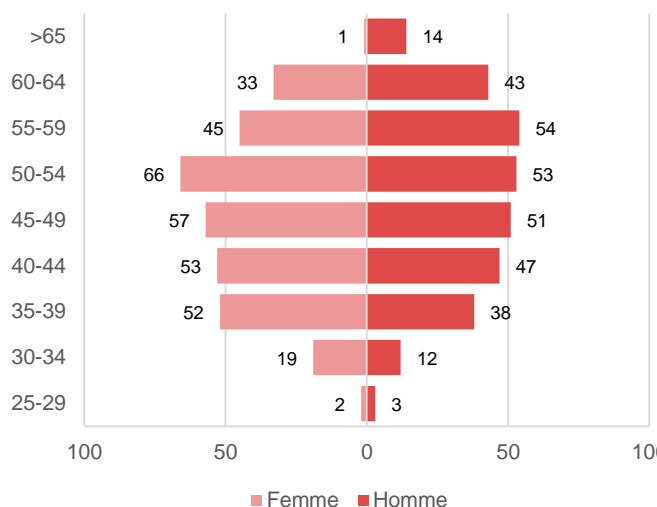
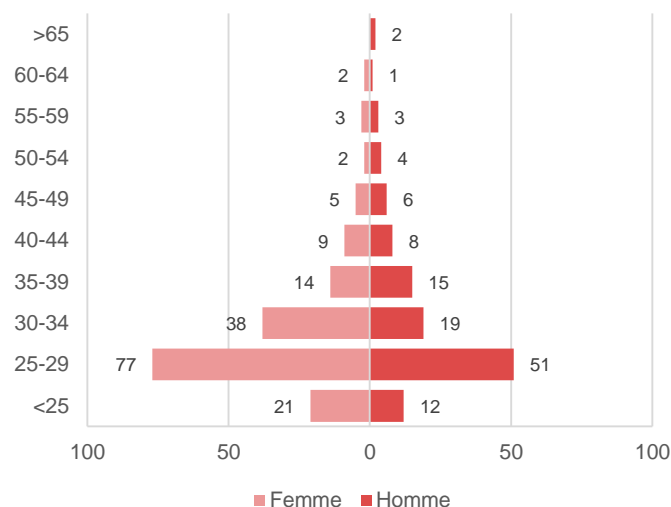


Figure 23. Pyramide des âges par genre des enseignants et enseignants-chercheurs contractuels



Si la pyramide des âges des enseignant.es et enseignant.es-chercheur.ses titulaires est assez équilibrée sur les différentes classes d'âge, celle des enseignant.es et enseignant.es-chercheur.ses contractuel.les met en évidence une population très jeune. En revanche, on ne constate pas de disparités notables sur la répartition homme/femme entre les titulaires et les contractuel.les.

❖ L'âge du personnel BIATSS

Figure 24. Pyramide des âges par genre des titulaires BIATSS

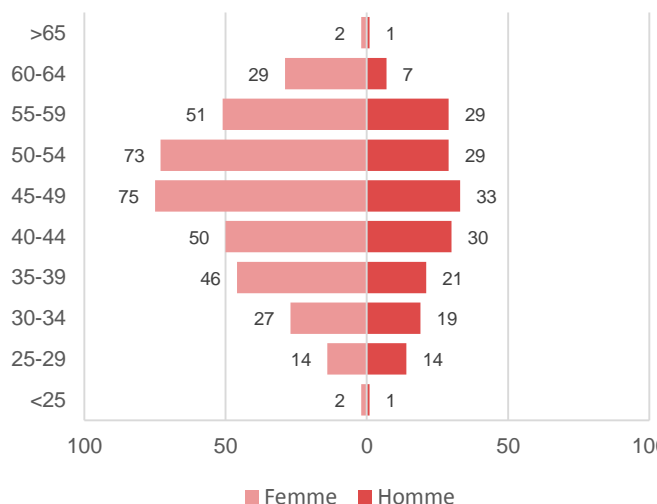
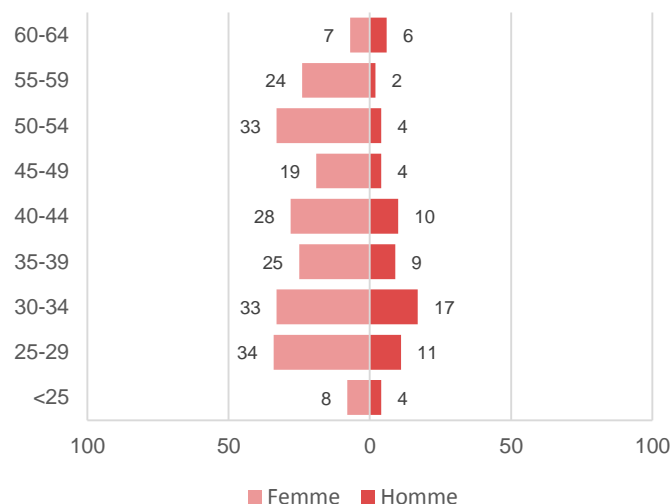


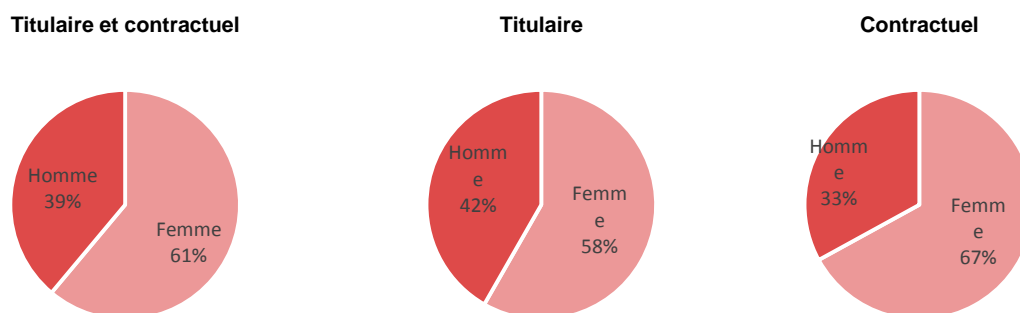
Figure 25. Pyramide des âges par genre des contractuels BIATSS



Les pyramides des âges des personnels BIATSS mettent en évidence une proportion plus importante des femmes dans ces populations. Les disparités dans la répartition des classes d'âge entre les titulaires et les contractuel.les sont moins marquées parmi les BIATSS que parmi les personnels enseignants-chercheurs.

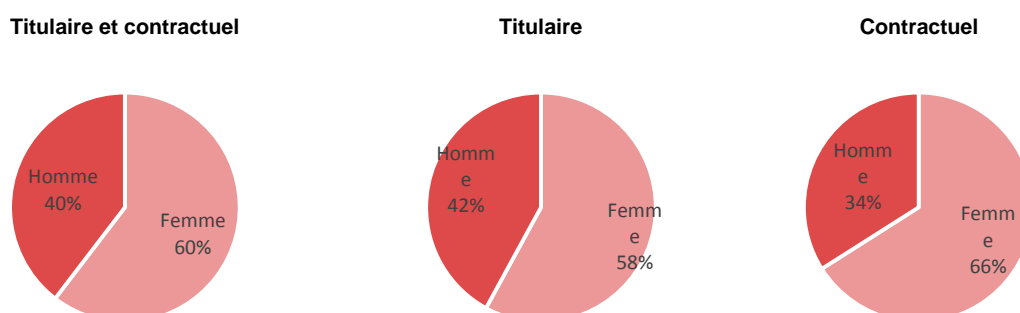
B. Le genre

Figure 26. Répartition des effectifs par type de population et genre



Sur l'ensemble du personnel de l'université, trois agentes sur cinq sont des femmes. On constate que la proportion de femmes est plus importante pour les contractuel.les (67%) que pour les titulaires (58%).

Figure 27. Répartition des ETP par type de population et genre



La répartition des titulaires entre hommes et femmes est la même que l'on travaille sur les effectifs ou sur les ETP. On constate une très légère différence pour les contractuel.les : 67% de femme en effectifs contre 66% de femmes en ETP.

Tableau 42. Taux de féminisation des effectifs de l'université par type de population et statut

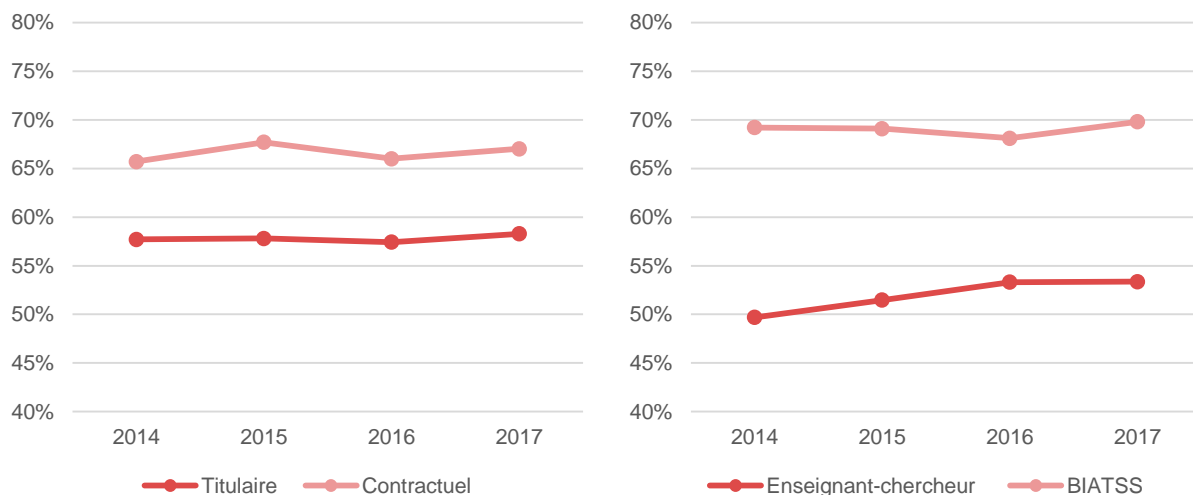
	2017		2016		2015		2014	
	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP
Enseignant - chercheur	53,4%	53,7%	53%	53,6%	51,5%	52,1%	49,7%	50,1%
Titulaire	51,0%	51,0%	50,9%	50,8%	50,8%	50,8%	50,0%	49,8%
Contractuel	58,6%	60,1%	59,0%	60,3%	54,6%	59,2%	47,9%	52,1%
BIATSS	69,8%	68,2%	68,1%	66,4%	69,1%	67,5%	69,2%	68,0%
Titulaire	66,7%	66,2%	65,5%	64,9%	66,4%	65,6%	67,5%	66,7%
Contractuel	75,9%	72,7%	72,5%	69,5%	73,6%	71,7%	71,9%	70,5%
Ensemble	61,1%	60,4%	60,3%	59,5%	60,6%	59,8%	59,9%	59,1%
Titulaire	58,3%	58,0%	57,4%	57,0%	57,8%	57,3%	57,7%	57,1%
Contractuel	67,0%	66,0%	66,0%	64,9%	67,7%	67,3%	65,7%	65,5%

Eff. : taux de féminisation calculé sur les effectifs physiques au 31 décembre de l'année d'observation
ETP : taux de féminisation calculé sur les équivalents temps plein au 31 décembre de l'année d'observation
Source : Harpège

Au 31 décembre 2017, 61,1% de l'ensemble du personnel sont des femmes et 60,4% des équivalents temps plein (ETP). Le taux de féminisation est plus élevé pour les contractuel.les que pour les titulaires (67% contre

58,3%). Il est également plus élevé pour les personnels BIATSS (69,8%) que pour les personnels enseignants-chercheurs (53,4%).

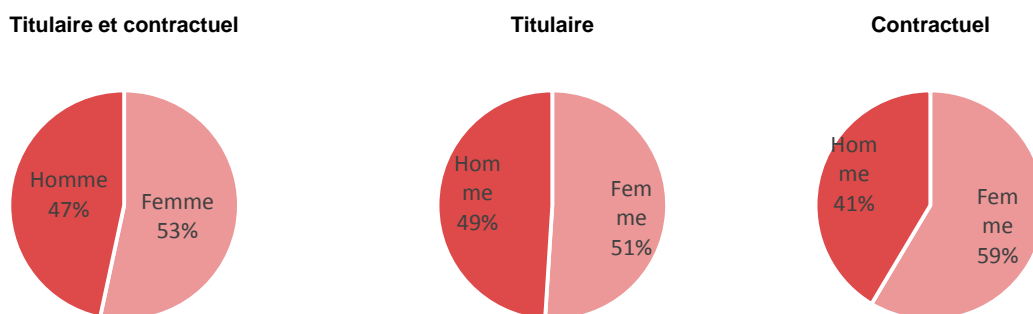
Figure 28. Evolution du taux de féminisation des effectifs de l'université par type de population et statut



Les taux de féminisation des titulaires, des contractuel.les et des personnels BIATSS sont relativement stables depuis 2014. En revanche, on constate une féminisation des personnels enseignants-chercheurs (passant de 49,7 % en 2014 à 53,4% en 2017).

❖ Le personnel enseignant - chercheur

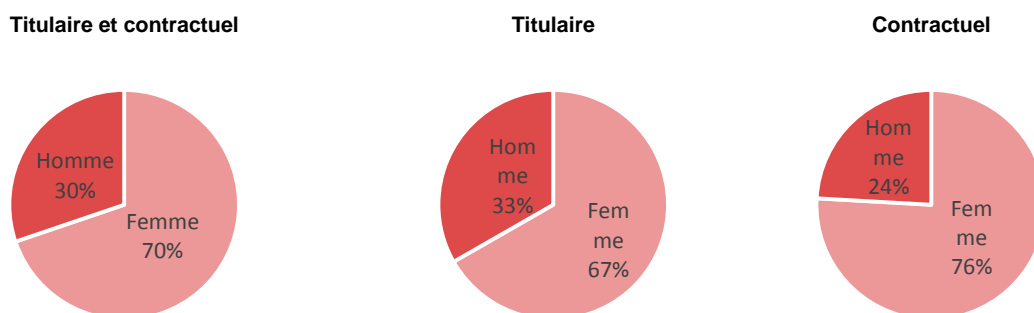
Figure 29. Répartition des effectifs enseignants et enseignants-chercheurs par type de population et genre



Parmi les enseignant.es et enseignant.es-chercheur.ses titulaires, la répartition entre les hommes et les femmes est, à un point près, équilibrée. En revanche, trois enseignant.es et enseignant.es-chercheur.ses contractuel.les sur cinq sont des femmes contre seulement deux hommes.

❖ Le personnel BIATSS

Figure 30. Répartition des effectifs BIATSS par type de population et genre



70% des personnels BIATSS sont des femmes. La proportion s'élève à 76% pour les contractuel.les contre 67% pour les titulaires.

Tableau 43. Taux de féminisation des personnels BIATSS par statut et catégorie (ou équivalent catégorie)

	2017	2016	2015	2014
BIATSS titulaire	66,7%	65,5%	66,4%	68%
A+	61,5%	59,3%	57,1%	57%
A	59,4%	56,4%	59,8%	62%
B	63,5%	62,0%	64,1%	62%
C	73,4%	73,4%	72,5%	75%
BIATSS contractuel	75,9%	73,5%	73,5%	72%
A+	100,0%	62,5%	70,0%	59%
A	63,3%	64,6%	64,6%	62%
B	75,8%	76,8%	76,8%	77%
C	80,8%	77,3%	77,3%	76%
Ensemble BIATSS	69,8%	68,1%	69,0%	69%
A+	63,0%	59,4%	60,0%	58%
A	60,6%	60,2%	61,8%	62%
B	67,3%	65,4%	67,7%	67%
C	76,3%	74,6%	74,5%	75%

Taux de féminisation calculé sur les effectifs physiques au 31 décembre de l'année d'observation
Source : Harpège

La catégorie C est la plus féminisée puisque les femmes représentent plus de trois agentes sur quatre sur l'ensemble des personnels BIATSS. Le taux de féminisation de la catégorie C est plus élevé pour les contractuel.les (80,8%) que pour les titulaires (73,4%).

C. L'ancienneté

L'ancienneté moyenne des personnels de l'université est de 9,8 ans.

Tableau 44. Répartition des effectifs selon l'ancienneté (en années) dans l'établissement

	<2	2-4	5-9	10-14	15-19	20-24	25-29	>30	Total
Titulaire	118	154	207	265	218	127	86	21	1196
Femme	72	88	124	168	124	68	40	13	697
Homme	46	66	83	97	94	59	46	8	499
Contractuel	250	144	121	37	16	2	0	0	570
Femme	155	100	86	29	10	2	0	0	382
Homme	95	44	35	8	6	0	0	0	188
Ensemble	368	298	328	302	234	129	86	21	1766
Femme	227	188	210	197	134	70	40	13	1079
Homme	141	110	118	105	100	59	46	8	687

Source : Harpège

❖ Le personnel enseignant – chercheur

L'ancienneté moyenne des personnels enseignants et enseignants-chercheurs de l'université est de 9,5 ans.

Tableau 45. Répartition des effectifs enseignants et enseignants-chercheurs selon l'ancienneté (en années) dans l'établissement

	<2	2-4	5-9	10-14	15-19	20-24	25-29	>30	Total
Titulaire	60	77	109	137	128	79	44	9	643
Femme	32	42	59	75	61	37	17	5	328
Homme	28	35	50	62	67	42	27	4	315
Contractuel	166	89	29	4	4	0	0	0	292
Femme	98	55	13	2	3	0	0	0	171
Homme	68	34	16	2	1	0	0	0	121
Ensemble	226	166	138	141	132	79	44	9	935
Femme	130	97	72	77	64	37	17	5	499
Homme	96	69	66	64	68	42	27	4	436

Source : Harpège

❖ Le personnel BIATSS

L'ancienneté moyenne des personnels BIATSS de l'université est de 10 ans.

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

	<2	2-4	5-9	10-14	15-19	20-24	25-29	>30	Total
Titulaire	58	77	98	128	90	48	42	12	553
Femme	40	46	65	93	63	31	23	8	369
Homme	18	31	33	35	27	17	19	4	184
Contractuel	84	55	92	33	12	2	0	0	278
Femme	57	45	73	27	7	2	0	0	211
Homme	27	10	19	6	5	0	0	0	67
Ensemble BIATSS	142	132	190	161	102	50	42	12	831
Femme	97	91	138	120	70	33	23	8	580
Homme	45	41	52	41	32	17	19	4	251

Source : Harpège

III. Recrutement, mouvement et promotion

A. Politique de recrutement

❖ Le personnel Enseignant - chercheur

Tableau 47. Recrutement par comité de sélection des enseignant.es chercheur.ses 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	Sociologie politique de l'international	ASSP	TRIANGLE	96	7	H	41%	O
MCF	Droit du travail, Droit social	DROIT	DCT	33	6	F	40%	N
MCF	Justice, procès, procédures	DROIT	DCT	68	9	F	40%	N
MCF	Communication sociale et apprentissage de la diversité dans les organisations	ICOM	ELICO	33	7	H	43%	N
MCF	TIC, Image, Programmation	ICOM	LIRIS	36	6	H	50%	N
MCF	Linguistique slave	LANGUES	CRTT	14	5	F	40%	N
MCF	Portugais LANSAD	LANGUES	LCE	21	7	H	50%	N
MCF	Arabe	LANGUES	ICAR	41	8	H	40%	N
MCF	Scandinave suédois civilisation	LANGUES	LCE	5	4	H	50%	N
MCF	Économie du cinéma, de l'audiovisuel et du numérique	LESLA	PASSAGE XX-XXI	28	5	H	50%	N

MCF	Psychologie sociale	PSYCHO	GREPS	32	5	F	50%	O
MCF	Psychologie sociale	PSYCHO	GREPS	37	6	F	41%	O
MCF	Psychologie Cognitive 1	PSYCHO	EMC	24	5	H	50%	O
MCF	Psychologie Cognitive 2	PSYCHO	EMC	10	5	F	58%	N
MCF	Microstructure des marchés du crédit	SEG	GATE	37	8	H	50%	N
MCF	Economie comportementale, économie quantitative	SEG	GATE	67	9	H	57%	O
MCF	Economie sociale	SEG	TRIANGLE	56	8	H	44%	N
MCF	Finance organisationnelle	SEG	COACTIS	39	8	H	42%	O
TOTAL MCF				677	118		46%	
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
PR	Sociologie politique (46-1)	ASSP	TRIANGLE	7	4	F	50%	O
PR	Sociologie du genre, sociologie de l'égalité	ASSP	CMW	8	4	F	44%	N
PR	Médiation, discours et organisations	ICOM	ELICO	8	4	F	54%	O
PR	Socio-histoire de l'éducation	ISPEF	ECP	7	3	H	42%	O
PR	Histoire et esthétique du théâtre contemporain	LESLA	PASSAGE XX-XXI	4	2	F	54%	N
PR	Psychologie Cognitive et Neuropsychologie	PSYCHO	EMC	2	2	H	55%	N
PR	Histoire de la pensée économique	SEG	TRIANGLE	10	5	H	50%	O
PR	Sciences de gestion	SEG	COACTIS	16	6	F	50%	O
TOTAL PR				62	30		50%	

L'ensemble des recrutements des enseignant.es-chercheur.ses ont été fructueux et correspond à 26 postes.

Depuis la mise en place de la réglementation sur la représentation paritaire H/F des membres du jury (COS), on constate la quasi parité des membres des comités de sélection (COS) tenus en 2017. Une moyenne de 50% de femmes est représentée dans les comités des professeur.es des universités et 46% pour les maître.sses de conférences.

En revanche, seulement 33% de femmes sont présidentes de comité de sélection des MCF, mais la statistique s'inverse pour les COS des professeur.es d'université (37.5% d'hommes). Les femmes représentent 17.4% des candidats auditionnés sur les postes de MCF et 48.4% sur les postes de PR.

Tableau 48. Taux d'endorecrutement

	2017	2016	2015	2014	2013
Taux d'endorecrutement des MCF	5/18 soit 27,8 %	4/28 soit 14 %	1/8 soit 12,5 %	7/25 soit 28%	5/23 soit 21,7%
Taux d'endorecrutement des PR	3/8 soit 37,5 %	2/14 soit 14 %	11/16 soit 68,7 %	2/9 soit 22,22 %	4/19 soit 21,05 %
TOTAL CAMPAGNE	8/26 soit 30,8%	6/42 soit 14 %	12/24 soit 50 %	9/34 soit 26,47 %	9/42 soit 21,42 %

B. Mouvement des personnels

❖ Mouvement entrant

Tableau 49. Répartition des agent.es titulaires recruté.es en 2017 par corps et par voie d'accès

Filière	Catégorie	Mutation	Détachement entrant	Concours	Concours externe	Concours interne	Recrutement ou concours réservé	Intégration directe	Réintégration	Liste d'aptitude	Titularisation TH	Recrutement sans concours / PACTE/ TH	Total
AENES	A+		1										1
AENES	A	3											3
AENES	B	2			1					1			4
AENES	C	1		3									4
BIB	A												0
BIB	B												0
BIB	C											2	2
Enseignant 2nd degré	A			40									40
Enseignant chercheur	A+			26									26
ITRF	A+	1			1								2
ITRF	A	2	3		6	2	3		2	1			19
ITRF	B	5	1		4	2	2		1				15
ITRF	C	1	5				10		1			11	28
TOTAL		15	10	69	12	4	15	0	4	2	0	13	144

Le nombre d'agent.es BIATSS titulaires recrutés par le biais de la Bourse Interministérielle de l'Emploi Public (BIEP) en 2017 a été de 24 (11 catégorie A, 6 catégorie B et 7 catégorie C). 73 postes ont été ouverts à la BIEP dont 25 destinés à des personnels titulaires de la fonction publique.

137 contractuel.les ont été recrutés ou renouvelés. Sur ces 137 personnels contractuels, 68 personnels ont été recrutés sur des postes permanents ou temporaires. Le reste des recrutements correspond à des suppléances, des augmentations de quotité de personnel déjà sous contrat, d'accroissement temporaire d'activité ou des renouvellements de contractuels non-permanents.

Tableau 50. Nombre de personnels contractuels recrutés par type de contrat et par genre en 2017

		Femme	Homme	TOTAL
A+	PAST	5	2	7
A	ATER	39	34	73
A	Post-doc	11	6	17
A	Enseignant contractuel du 2nd degré	2	1	3
A	Lecteurs et Maîtres de langue	16	7	23
A	CDD	5	5	10
A+	Invité	17	17	34
B	CDD	12	5	17
C	CDD	29	8	37
C	Contrat handicap	2	0	2
	Contrat d'apprentissage	4	0	4
TOTAL		142	85	227

❖ Mouvement sortant

Tableau 51. Nombre de personnels titulaires ayant quitté l'établissement en 2017

	Fin de Fonction (départ, décès)	Mutation	Radiation/ démission/ intégration autre FP	Retraite	Retraite pour invalidité	Retraite d'office	Départ réussite concours	Changement de corps suite à un concours	Détachement	Disponibilité	Changement de corps suite à une promotion	Congé de formation professionnelle	TOTAL
Maître de conférences		3		8				2	2	5			20
Professeur des universités		1		8					2	3			14
Professeur agrégé	1			2				1	1	1			6
Professeur certifié	1												1
Adjoint AENES		4		3			1		3	1	1		13
Attaché		4		2									6
Secrétaire AENES	1	1	1	1			1		5	1			11
Directeur Général													0
Adjoint Technique RF	1		1	3	2	1			2				10
Technicien RF				1					1				2
ASI RF										1	1		2
IGE RF				1									1
IGR RF				3									3
Conservateur													0
Bibliothécaire													0
BIBAS													0
Magasinier		1								1			2
Total	4	14	2	32	2	1	2	3	16	13	2	0	91

Concernant le changement de corps, la promotion s'opère par concours (national) pour les enseignant.es-chercheur.ses alors qu'elle s'opère par liste d'aptitude (académique) pour les enseignant.es du 2nd degré.

C. 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 2017, 13 maître.sses de conférences ont été promus maître.sses de conférences hors classe (3 femmes et 2 hommes en local et 6 hommes et 2 femmes en CNU).

13 professeur.es des universités 2ème classe ont été promus 1ère classe (6 hommes en local et 5 hommes et 2 femmes en CNU).

5 professeur.es d'université de 1ère classe ont été promus classe exceptionnelle (3 hommes en local et 1 femme et 1 homme en CNU).

3 professeur.es des universités de classe exceptionnelle 1ère échelon ont été promus classe exceptionnelle 2ème échelon (1 homme en local et 2 hommes en CNU).

❖ BIATSS

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

En 2017, par la voie de la liste d'aptitude, un personnel ITRF assistant ingénieur a été promu dans le corps supérieur d'ingénieur. De la même façon, un personnel ADJAENES a été promu SAENES. Ces deux personnes promues sont des femmes.

Dans la filière ITRF, quatre personnels ITRF de catégorie C ont été promus ATRF 1ère classe, un.e agent.e 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 au grade de technicien.ne classe supérieure et un personnel est passé technicien.ne classe exceptionnelle par la voie du tableau d'avancement. Deux ingénieurs d'étude ont été promus en 1ère classe et une ingénieure de recherche en 1ère classe par la voie du tableau d'avancement.

Dans la filière de l'AENES, deux personnes ADJAENES ont été promues ADJAENES 1ère classe (deux femmes), trois agent.es ADJAENES ont été promus principal 2ème classe et cinq personnels ADJAENES sont devenus principal 1ère classe (1 homme, 4 femmes) par la voie du tableau d'avancement. Deux personnels SAENES sont passés au grade de SAENES classe supérieure.

Dans la filière des bibliothèques, par le biais du tableau d'avancement, une bibliothécaire assistante est devenue BIBAS de classe supérieure et une conservatrice est devenue conservatrice en chef.

TEMPS DE TRAVAIL ET VOLUMES D'ENSEIGNEMENT

I. Temps de travail

A. Quotité de travail

Tableau 52. Répartition des effectifs par statut, organisation du temps de travail et genre

	2017				2016
	F	H	Total	Part des femmes (en %)	Total
Titulaire	697	499	1196	58,3%	1177
Temps plein	619	482	1101	56,2%	1081
Temps partiel	78	17	95	82,1%	96
Contractuel	382	188	570	67,0%	594
Temps plein	269	147	416	64,7%	420
Temps partiel	6		6	100,0%	10
Temps incomplet	107	41	148	72,3%	164
Ensemble	1079	687	1766	61,1%	1771
Temps plein	888	629	1517	58,5%	1501
Temps partiel	84	17	101	83,2%	106
Temps incomplet	107	41	148	72,3%	164

F : Femme - H : Homme
Source : Harpège

Le temps partiel est un temps de travail choisi par l'agent.e qui bénéficie d'un emploi à temps complet. Le temps non complet est un temps de travail créé par délibération établie au regard des besoins du service.

92% des titulaires travaillent à temps plein contre 73% des contractuel.les. Si la proportion reste inchangée pour les titulaires entre 2016 et 2017, on constate en revanche une légère augmentation des temps plein pour les contractuel.les (de 71% en 2016 à 73% en 2017). Cette augmentation se traduit dans le même temps par une baisse des temps incomplets pour les contractuel.les passant ainsi de 28% à 26% entre 2016 et 2017.

B. 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.

En 2016-2017, l'ensemble du potentiel enseignant (potentiel brut, avant décharges et ajustements de services) et des heures complémentaires assurées par les enseignant.es permanent.es représente un volume de 184 886 heures équivalent TD (HTD). A cela s'ajoute les 95 112 HTD assurées par les enseignant.es vacataires.

Au titre du « référentiel enseignants », le nombre total d'heures de décharges accordées pour l'année 2016-2017 est de 2 449 HTD.

II. Les délégations et les congés pour recherche et conversion thématique

A. Les délégations

Les enseignant.es-chercheur.ses placé.es 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 2017, 4 enseignant.es ont été placé.es en délégation CNRS (1 homme et 3 femmes). 2 délégations IUF ont été attribuées (1 homme et 1 femme).

B. Les congés pour recherche et conversion thématique

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 2017, 12 semestres ont été attribués (dont 6 au local) contre 9 semestres en 2016 (dont 4 au local). Sur ces 12 semestres, 10 ont été attribués à des MCF (contre 7 en 2016). Sur ces 12 semestres, 9 ont été attribués à des femmes.

III. Congé de formation professionnelle

En 2017, un.e agent.e BIATSS a bénéficié d'un congé de formation professionnelle. En 2016, trois congés de formation avaient été accordés.

REMUNERATIONS & CHARGES

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.

I. Masse salariale

Tableau 53. Dépenses de masse salariale

	2017	2016	2015	2014
Salaires bruts	65 608 886	64 630 904	64 157 954	64 203 102
Charges patronales	46 115 842	45 041 341	44 630 455	44 544 301
Total coût employeur	111 724 728	109 672 244	108 788 409	108 747 403

Source : GIRAFE

Tableau 54. Typologie de la dépense en masse salariale 2017 (en euros)

Impôts, taxes et versements assimilés	1 369 484
Impôts, taxes et versements assimilés sur rémunérations (autres organismes)	1 369 484
Versement de transport	1 078 093
Allocation logement	291 391
Charges de personnel	110 355 244
Rémunérations du personnel	65 161 478
Traitements, salaires et appointements	60 543 482
Rémunérations principales	54 490 610
Rémunérations accessoires	6 052 872
Rémunérations accessoires indexées	5 152 605
Rémunérations accessoires non indexées	900 266
Congés payés	611
Primes et gratifications	2 387 689
Primes et gratifications indexées	1 835 336
Primes et gratifications non indexées	552 353
Indemnités et avantages divers	1 900 693
Indemnités et avantages divers indexés	74 466
Indemnités et avantages divers non indexés	1 826 228
Supplément familial	531 207
Abattement indemnitaire	-202 204
Abattement indemnitaire	-202 204
Charges de sécurité sociale et de prévoyance	44 746 358
Cotisations d'assurance maladie	6 233 838
Cotisations aux caisses de retraites, aux régimes de pensions	34 346 634
Pensions civiles et militaires	31 746 292
Pensions civiles	31 744 365
Pensions militaires	1 928
CNRA CL	61 609
CNAV	1 575 296
Caisses de retraite complémentaire	963 437
RAFP	263 860
IRCANTEC	699 577
Cotisations à Pôle emploi	933 721
Cotisations aux autres organismes sociaux	3 232 166
Autres charges sociales	447 408
Prestations directes	447 408

Source : GIRAFE

II. Vacations et heures complémentaires

Tableau 55. Vacations et heures complémentaires (en euros)

	2017	2016	2015	2014
Heures d'enseignement	5 149 090	5 782 955	5 795 689	5 491 710
Vacations administratives	468 906	423 736	509 735	598 728
Vacations Contrat Etudiant	287 421	293 100	269 358	361 449

Source : GIRAFE

III. Primes et indemnités

A. Primes des personnels enseignants-chercheurs

Tableau 56. Primes des personnels enseignants (en euros)

	2017	2016	2015	2014
Prime de charges administratives (PCA)	562 029	568 393	513 142	506 806
Prime de recherche de d'enseignement supérieur (PRES)	894 801	879 324	875 300	876 629
Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR)	259 268	251 150	266 979	336 290
Total	1 716 098	1 698 868	1 655 421	1 719 725

Source : GIRAFE

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

B. Primes des personnels BIATSS

Tableau 57. Primes des personnels BIATSS (en euros)

	2017	2016	2015	2014
Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)	1 180 281	802 867		
dont AENES + MED	758 851	802 867		
dont Autres filières	421 429			
Indemnité administrative de technicité (IAT)	14 575	24 777	329 164	329 314
Indemnité de sujétions spéciales (ISS)	5 210	7 545	9 441	8 682
Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaire (IFTS)	58 963	86 518	83 337	95 631
Indemnité spéciale	41 729	56 561	60 876	57 083
Prime de Fonctions et de Résultats (PFR)		1 010	468 967	416 208
Prime de Fonctions informatiques (PFI)	133 131	149 693	125 986	126 923
Prime de Participation à la Recherche Scientifique (PPRS)	758 192	1 033 635	978 045	872 059
Prime de rendement	11 993	14 271	14 229	14 229
Prime de technicité forfaitaire	29 119	33 946	31 601	31 870
Complément indemnitaire de fin d'année des fonctionnaires	170 001			
Complément indemnitaire de fin d'année des contractuels	59 395	68 265	52 956	26 065
Complément indemnitaire annuel des contractuels	32 950	45 498		
Total	2 495 539	2 324 586	2 154 602	1 978 064

Source : GIRAFE

A partir de 2016, la Prime de Fonctions et de Résultats (PFR) est devenue l'Indemnité de Fonctions, des Sujétions et d'Expertise (IFSE), le montant de la PFR indiqué en 2016 représente les reliquats de l'année précédente.

À compter du 1^{er} septembre 2017, le régime indemnitaire a évolué :

- *déploiement du RIFSEEP* (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, décret n° 2014-513 du 20 mai 2014) pour les filières ITRF et bibliothèque, en lieu et place des anciens régimes indemnitaires (PPRS, PFI, IFTS, IAT, prime des conservateurs/trices...) : mise en place de l'IFSE, indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise.
- *alignement des filières* : hors encadrement, un taux identique pour tou.tes les agent.es de catégorie C qu'elles/ils soient ATRF, ADJAENES ou MAG, un taux identique pour tou.tes les agent.es de catégorie B qu'elles/ils soient TECH, SAENES ou BIBAS. Trois taux pour les agent.es de catégorie A selon le corps (et non selon la filière)
- *revalorisation* pour plusieurs grades, et prise en compte des responsabilités d'encadrement.

La prime d'intéressement est prévue par l'article L954-2 du code de l'éducation. Elle permet le versement d'un complément indemnitaire de fin d'année pour les contractuels et depuis 2016, d'un complément indemnitaire annuel (dite prime de précarité). A partir de 2017, le complément indemnitaire de fin d'année des fonctionnaires est également versé sur cette prime d'intéressement alors qu'il était versé dans les anciens régimes indemnitaires (PPRS, IFTS, IAT...) les années précédentes.

IV. Salaire des apprentis

Tableau 58. Rémunération des apprentis (en euros)

	2017	2016	2015	2014
Salaires bruts	48 614	64 705	56 921	52 697
Charges patronales	3 240	4 536	3 979	3 489
Total coût employeur	51 854	69 241	60 900	56 185

Source : GIRAFE

4 apprenties ont été recrutées à l'IUT en 2017.

FORMATION PROFESSIONNELLE

I. La formation des personnels selon le domaine

Tableau 59. Formation des personnels par domaine de formation

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

Domaine de formation	Nombre de stagiaires présents	Heures	Coût net (en euros)
Achats publics	3	49	3 375,00 €
Administration et institutions	0	0	0,00 €
Applications de gestion	357	1962,25	15 376,82 €
Bibliothéconomie	154	1325	5 183,94 €
Bureautique	26	155	1 071,77 €
Colloques, congrès, conférences	5	65	0,00 €
Communication	2	12	0,00 €
Développement personnel	33	202	9 780,00 €
Environnement culturel	2	14	1 560,00 €
Environnement professionnel	228	1083	11 176,66 €
Expression écrite ou orale	7	84	2 160,00 €
Formation de formateurs	2	18	0,00 €
Formations juridiques	47	169	150,34 €
Gestion de l'étudiant	57	294	400,00 €
Gestion des ressources humaines	223	1047,75	3 960,00 €
Gestion du personnel	62	328,5	4 866,88 €
Gestion et comptabilité	4	45	0,00 €
Gestion et suivi des politiques publiques	5	44	300,00 €
Hygiène et sécurité	166	2072,5	30 730,84 €
Insertion professionnelle	5	10	0,00 €
Langages et bases de données	10	149,5	6 681,00 €
Langues étrangères	89	1159,75	11 350,24 €
Management	101	1010	11 137,50 €
Préparation aux autres diplômes	4	371,5	2 526,55 €
Préparation aux concours	150	1543,5	13 286,00 €
Préparation aux concours (cat. A)	7	54	285,00 €
Préparation aux concours (cat. C)	49	218,5	0,00 €
Préparation aux diplômes nationaux	1	52	937,50 €
Systèmes et réseaux	1	30	0,00 €
Technologies d'information et de communication	13	158	348,00 €
Total	1 813	13 726,75	136 644,05 €

Source : LAGAF

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

En 2016 : 1233 stagiaires présents, 10 502 heures et 120 939 euros en coût net

Depuis, quelques années, on peut observer l'accroissement du temps de formation des personnels et du budget consacré à la formation des BIATSS et des enseignants. On peut noter l'effort dans le domaine des langues, notamment, en direction des enseignants-chercheurs. Des stages extensifs nommés « the art of giving

efficaces présentations » ont été proposés pour un groupe d'enseignants-chercheurs pendant toute l'année pour améliorer leur présentation à l'occasion de colloques ou d'interventions en langue anglaise.

Le domaine des plus grosses dépenses en formation reste celui de l'hygiène et la sécurité du fait des formations réglementaires liées aux obligations d'obtention de certification professionnelle et des recyclages des personnels de la direction de l'immobilier (ex- DIRLOG-DIRPAT-SPS). Les formations pour les personnels de la direction des systèmes d'information sont aussi un fort poste de dépenses non seulement du fait des coûts traditionnellement onéreux des formations informatiques mais aussi du fait de la nécessité de former régulièrement des équipes face à l'avancée technologique des nouveaux outils et logiciels.

II. La formation des personnels selon les composantes/services

Tableau 60. Formation des personnels selon les composantes/services

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

Composante	Stagiaires présents	Heures	Coût net (en euros)	Rémunération du stagiaire	Coût total (en euros)
Agence comptable	26	164,58	3 084,32 €	6 046,00	9 130,32 €
Direction Action Culturelle et de la Diffusion des Savoirs	23	141,67	836,10 €	5 916,25	6 752,35 €
Direction des Affaires Juridiques, Institutionnelles et des Marchés	11	129,67	3 889,93 €	5 263,50	9 153,43 €
Direction de la Formation et de la Vie Etudiante	118	1 113,17	12 615,58 €	40 572,25	53 187,83 €
Direction de la Recherche et des Ecoles doctorales	18	171,25	1 194,81 €	6 805,88	8 000,69 €
Direction des Ressources Humaines	301	1 714,67	8 809,48 €	61 310,88	70 120,35 €
Direction des Systèmes d'Information	42	500,50	14 031,08 €	21 170,25	35 201,33 €
Direction du Budget et des Finances	32	209,00	1 971,34 €	6 993,58	8 964,93 €
Direction du patrimoine	22	187,58	1 848,94 €	6 215,50	8 064,44 €
Direction Générale des Services	13	64,75	333,90 €	2 503,13	2 837,02 €
Direction logistique	151	1 409,50	17 475,99 €	43 630,04	61 106,03 €
Présidence	13	208,00	1 584,21 €	6 826,50	8 410,71 €
Pôle prévention et action sociale	1	21,00	288,09 €	976,50	1 264,59 €
Service Commun Universitaire d'Information, d'Orientation et d'Insertion Professionnelle	3	8,00	8,70 €	240,00	248,70 €
Service Commun de Documentation	194	1 712,58	7 587,70 €	64 706,63	72 294,33 €
Service communication	1	6,00	0,00 €	225,00	225,00 €
Service des Etudes Statist. et d'Aide au Pilotage	4	49,50	876,73 €	2 301,75	3 178,48 €
Service des Relations Internationales	60	429,42	4 987,56 €	17 372,13	22 359,68 €
Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives	15	130,50	1 144,86 €	1 305,00	2 449,86 €
Service Universitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé	11	148,00	1 743,15 €	6 568,50	8 311,65 €
Laboratoire CIHAM	6	31,50	166,15 €	1 125,00	1 291,15 €
Laboratoire COACTIS	1	3,00	0,00 €	0,00	0,00 €
Laboratoire DDL	4	61,00	127,06 €	2 175,00	2 302,06 €
Laboratoire ELICO	3	8,00	8,70 €	240,00	248,70 €
Laboratoire ERIC	2	13,50	270,00 €	506,25	776,25 €
Laboratoire HISOMA	2	15,00	170,23 €	697,50	867,73 €
Laboratoire IRG	8	39,50	270,00 €	1 481,25	1 751,25 €
Laboratoire IHRIM	1	14,00	185,23 €	651,00	836,23 €
Laboratoire LAET	8	35,00	125,00 €	1 503,75	1 628,75 €

Laboratoire TRIANGLE	2	17,50	215,77 €	656,25	872,02 €
Institut des Sciences de l'Homme	14	67,50	354,72 €	2 610,00	2 964,72 €
Maison de l'Orient et de la Méditerranée	10	107,00	1 043,46 €	4 942,50	5 985,96 €
Centre International d'Etudes Françaises	19	122,00	978,72 €	3 826,50	4 805,22 €
Institut de la communication	43	294,00	2 526,46 €	9 594,38	12 120,83 €
Institut de psychologie	65	340,08	2 954,01 €	9 726,83	12 680,85 €
Institut d'Etudes du Travail de Lyon	20	163,50	3 626,71 €	1 188,75	4 815,46 €
Institut universitaire de technologie	48	343,25	1 856,82 €	12 408,38	14 265,19 €
Institut des Sciences et des Pratiques d'Education et de Formation	19	128,58	1 331,65 €	3 964,63	5 296,27 €
UFR Anthropologie, Sociologie et Science Politique	83	490,50	3 877,77 €	13 440,33	17 318,10 €
UFR de Droit et science politique	48	256,50	3 568,61 €	7 271,50	10 840,11 €
UFR de Sciences Economiques et de gestion	58	400,5	3817,753802	14592	18409,7538
UFR des Langues	71	468	4061,451515	6348	10409,45152
UFR des Lettres, Sciences du Langage et Arts	52	367,25	6114,662538	11009,25	17123,91254
UFR Temps et Territoires	41	294,00	2 935,97 €	7 180,50	10 116,47 €
Non précisé	16	160,25	647,99 €	3 999,75	4 647,74 €
Total	1703	12 760,25	125 547,36 €	428 088,54	553 635,91 €

Source : LAGAF

Ce tableau détaille les formations suivies par les personnels de Lyon 2 par composante et donc ne prend pas en compte les personnels extérieurs à notre établissement suivant les formations internes (formations mutualisées Convergence, plateforme SAFIRE du SGAR). Cela explique la différence de totaux entre ce tableau et les autres.

En 2017, les deux structures qui ont bénéficié le plus des actions de formation sont le service commun de documentation et la direction des ressources humaines. Cela s'explique par la mise en place d'accompagnements spécifiques liés à des changements structurels (voir partie I sur les accompagnements des structures).

III. La formation des personnels par type de population

A. La formation des personnels selon la catégorie

Tableau 61. Formation des personnels en 2017 selon la catégorie et le genre
(*sachant qu'un.e même agent.e est comptabilisé.e à chaque nouvelle session de formation)

Catégorie	Genre	Nombre de stagiaires présents	Heures	Coût net
Catégorie A	Femme	298	2 583,17	25 594,17 €
Catégorie A	Homme	132	1 087,50	19 934,81 €
Catégorie B	Femme	366	2 496,42	20 126,49 €
Catégorie B	Homme	135	1 214,50	15 135,41 €
Catégorie C	Femme	585	3 824,50	25 272,19 €
Catégorie C	Homme	162	1 412,20	15 564,88 €
Autres statuts	Femme	89	738,60	9 430,72 €
Autres statuts	Homme	46	369,50	5 585,25 €
TOTAL		1 813	13 726,39	136 643,92 €

B. La formation des personnels selon la filière ou le type de contrat

Tableau 62. Formation des personnels selon le statut

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

Statut du personnel	Stagiaires Présents	Heures	Dépenses
Enseignants NC	7	60,50	317,32 €
ATER	3	7,00	10,87 €
Lecteur	1	26,00	0,00 €
Maître de conférences	69	430,25	8 235,75 €
Professeur de lycée professionnel	1	28,00	0,00 €
Professeur agrégé	8	70,00	399,32 €
Professeur certifié	18	140,00	978,06 €
Professeur des universités	17	204,00	3 000,79 €
Doctorant contractuel	4	52,50	1 121,95 €
Attaché de l'administration de l'Etat	96	624,75	8 417,36 €
Administrateur (cat. A)	2	17,50	0,00 €
Secrétaire administratif de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur	125	824,00	7 907,73 €
Adjoint administratif de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur	205	1 129,91	5 913,63 €
ITARF (cat. A)	5	41,08	1 505,94 €
Assistant ingénieur	35	294,75	4 506,37 €
Ingénieur d'études	100	872,50	11 553,48 €
Ingénieur de recherche	8	68,50	812,29 €
Technicien de recherche et de formation	165	1 253,50	14 735,95 €
Adjoint de recherche et de formation	203	1 260,75	11 342,25 €
Bibliothécaire	25	193,00	122,25 €
Conservateur	41	348,00	649,75 €
Bibliothécaire assistant spécialisé	54	525,00	4 449,40 €
Magasinier	34	301,50	1 239,70 €
Non titulaires NC	1	14,00	138,00 €
Contractuels d'établissement (cat. A)	91	813,58	14 298,93 €
Contractuels d'établissement (cat. B)	127	902,42	7 222,90 €
Contractuels d'établissement (cat. C)	204	1 715,67	13 632,18 €
Contractuels d'Etat (cat. A)	15	187,00	2 155,47 €
Contractuels d'Etat (cat. B)	24	164,50	720,47 €
Contractuels d'Etat (cat. C)	98	817,83	8 630,73 €
Vacataires (cat. A)	7	60,00	954,04 €
Vacataires (cat. C)	2	5,25	13,67 €
CNRS (cat. A)	5	47,00	559,15 €
CNRS (cat. B)	6	41,50	225,45 €
CNRS (cat. C)	1	6,00	59,29 €
Non communiqué	6	50,00	814,02 €
TOTAL	1 813	13 597,74	136 644,46 €

CONDITIONS DE TRAVAIL & HYGIENE ET SECURITE

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

I. Les conditions de travail

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.

II. Santé et sécurité au travail

A. Le médecin de prévention

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 agent.es 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 agent.es 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 agent.es réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée, des agent.es occupant des postes jugés à risques professionnels ou des agent.es souffrant de pathologies particulières. Par ailleurs, les agent.es font l'objet d'une visite médicale tous les 5 ans.

B. Visites médicales et actes infirmiers

En raison de l'absence d'un médecin de prévention des personnels et de l'absence d'une secrétaire médicale, les entretiens infirmiers de santé au travail n'ont repris qu'au mois de mai 2017 avec l'arrivée de la secrétaire.

Les entretiens de santé infirmier ont concerné les agent.es (*prioritairement les périodiques annuels*) qui avaient déjà bénéficié d'une visite médicale avec le médecin du travail.

Le point santé a accueilli également tout au long de l'année des visites pour les soins, conseils/ entretiens infirmiers ; vaccinations effectuées contre la grippe saisonnière (5), relaxations sophrologiques individuelles : soit 150 agent.es

304 entretiens infirmiers ont été effectués de mai à décembre 2017 sur 336 convocations soit un taux de réponse aux convocations de 90%.

Ces entretiens infirmiers se décomposent de la manière suivante :

- 237 surveillances annuelles
- 28 agent.es déjà venus dans les cinq ans et ne bénéficiant pas d'une surveillance particulière
- 13 quinquennaux
- 2 urgences
- 24 reprises de travail (dont 14 après CMO, 9 après AT, 1 après Congé Maternité)

Dans les entretiens infirmiers effectués, 13 faisaient suite à une demande de l'agent.e, 2 du chef.fe de service, 4 de l'administration, 28 de l'infirmière.

Tableau 63. Conclusion des entretiens infirmiers

	2017
Postes compatibles avec la santé	158
Postes compatibles sous réserve	44
<i>Dont aménagement du poste après visite auprès du médecin agréé</i>	23
<i>Dont traitement de la situation RPS/souffrance au travail</i>	21
RQTH (suivi annuel)	58
Orientation vers le médecin traitant ou spécialiste	39
Orientation vers AS des personnels	2

C. Actions prévention sécurité

❖ Les structures d'hygiène et de sécurité

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 13 agent.es et 10 agent.es. 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 sureté.

❖ Formations en matière de sécurité

Les éléments sont intégrés à la partie formation

❖ 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 2017, 3 évaluations des risques ont été réalisées sur 8 attendues, soit un taux de réalisation de 37.5 %.

❖ Visites d'unités

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 2017, aucune visite n'a été réalisée.

III. Absences, congés et accidents

D. Congés maladie, CLM, CLD

Tableau 64. Typologie des congés pour maladie

	2017		2016		2015	
	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours
Congés longue durée (titulaires)	9	2150	11	1624	10	2337
Congés longue maladie (titulaires)	11	2378	16	3352	21	3768
Congés ordinaire de maladie (titulaires)	340	7509	352	6961	347	6664
Congés grave maladie (contractuels)	0	0	5	1344	2	465
Congés maladie (contractuels)	169	5232	153	2794	130	2757
Total	529	17 269	537	16 075	510	15 991

Source : Harpège

Le taux d'absentéisme sur la base des effectifs au 31/12 et de 253 jours travaillés est de 3,87 % en 2017. Il était de 3,59 % en 2016 et 3,89 % en 2015.

Concernant la maladie ordinaire (titulaires et contractuel.les), en 2017, le taux est de 2,85 % contre 2,18% en 2016.

En 2014, les congés maladie concernaient 468 agent.es pour 14 993 jours.

E. Accidents

Tableau 65. Accidents de service/travail et accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail

	2017		2016		2015	
	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours
Congé pour accident de service	24	678	20	981	22	428
Congé pour accident de travail	11	922	11	747	16	1329
Total	35	1 600	31	1 728	38	1 757

Source : Harpège

F. Congés maternités, paternités et parentaux

En 2017, 39 agentes ont pris un congé maternité (dont 19 titulaires et 20 contractuelles), 10 un congé paternité (dont 5 titulaires et 5 contractuels) et 14 agent.es un congé parental (dont 7 titulaires et 7 contractuel.les).

A titre de comparaison, en 2016, 42 agentes avaient pris un congé maternité, 15 un congé paternité et 11 un congé parental. En 2015, 51 agentes avaient pris un congé maternité, 16 un congé paternité et 13 un congé parental. En 2014, 59 agentes avaient pris un congé maternité, 10 un congé paternité et 6 un congé parental.

RELATIONS PROFESSIONNELLES

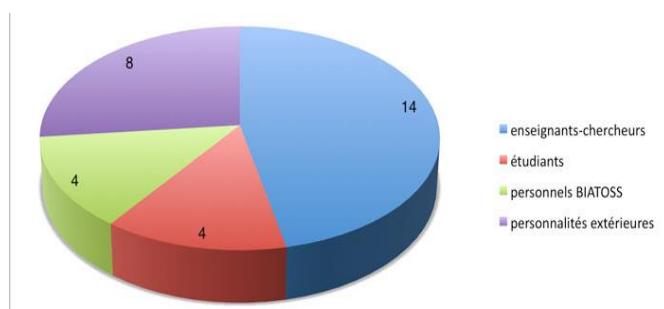
La participation de tous les personnels de l'université aux décisions doit être réelle, en matière de politique générale ou en matière de conditions de travail.

I. Les instances de l'université lumière Lyon 2

Le conseil d'administration (CA) : 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 31. Répartition des membres du CA selon leur statut



Source : intranet DAJIM

En 2017, le conseil d'administration s'est réuni à 10 reprises. Le conseil d'administration restreint (CAR) s'est réuni à 2 reprises.

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 2017, le conseil académique s'est réuni à 3 reprises. La commission de recherche s'est réunie 9 fois et la commission de la formation et de la vie universitaire 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 conseil académique restreint s'est réuni à 9 reprises au cours de l'année 2017.

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 professionnelle, parité et lutte contre les discriminations, de formation et de développement des compétences professionnelles.

Le CT s'est réuni à 9 reprises en 2017 contre 10 fois en 2016. Il est composé de 10 membres titulaires (dont 4 femmes et 6 hommes) et autant de membres suppléants (7 femmes et 3 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 2017, le CHSCT s'est réuni à 5 reprises, comme en 2016. Il y a 9 membres titulaires (1 femme et 8 hommes) et autant de suppléants (7 femmes et 2 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 (dont 7 femmes et 5 hommes) et 12 suppléant.es (dont 10 femmes et 2 hommes)
- CPE BIB 6 titulaires (dont 5 femmes et 1 homme) et 6 suppléant.es (dont 5 femmes et 1 homme)
- CPE AENES 12 titulaires (dont 7 femmes et 5 hommes) et 11 suppléant.es (dont 9 femmes et 2 hommes)

Les CPE se sont réunies 16 fois en 2017 (contre 19 fois en 2016) dont 8 fois pour la CPE ITRF (3 CPE physiques et 5 CPE électroniques), 3 fois pour la CPE BIB (2 CPE physiques et 1 CPE électronique) et 5 fois pour la CPE AENES (2 CPE physiques et 3 CPE électroniques).

La commission consultative paritaire compétente à l'égard des agent.es non titulaires (CCP/ANT) s'est réunie 2 fois en 2017 contre 3 fois en 2016. Elle est consultée sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agent.es non titulaires. Elle est composée de 12 membres titulaires (8 femmes et 4 hommes) et 9 membres suppléant.es (dont 7 femmes et 2 hommes).

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.

II. 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 Porte des Alpes, les locaux syndicaux ont une surface totale de 161.34 m².
- Sur le campus Berges du Rhône, les locaux syndicaux ont une surface totale de 48.61 m².

Tableau 66. Décharges syndicales par type de population et genre

	Enseignant-chercheur			BIATSS		
	Nb décharges	Nb heures*	ETP	Nb décharges	Nb heures*	ETP
Femme	2	74	0,20	2	800,42	0,50
Homme	2	20	0,20	3	1527	0,95
Total	4	94	0,40	5	2327,42	1,45

*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 jours de grève en 2017 : 79 jours de grève ont été déclarés en 2017 (dont 68 pour des personnels BIATSS et 11 pour des personnels enseignants-chercheurs).

ACTION SOCIALE

I. L'action sociale

L'action sociale regroupe un ensemble d'interventions participant à l'amélioration des conditions de vie et de travail des personnels, dont les domaines d'action concernent : l'écoute et l'aide sociale ; des prestations en matière de restauration collective, de loisirs, de la famille et du handicap ; le soutien financier ; la garde d'enfants ; l'organisation des événements (Arbre de Noël) et des activités culturelles et sportives. En 2017, d'importants moyens financiers supplémentaires et une plus forte mobilisation des dotations ministérielles ont permis d'améliorer la politique sociale de l'établissement, au moyen de trois axes principaux :

1) Extension des publics bénéficiaires, par :

- Le relèvement de 12 400 € à 14 000 € du plafond de quotient familial pour les prestations soumises à revenus,
- La désignation de nouvelles catégories de personnels (chercheurs contractuels LRU, chercheurs et enseignants-chercheurs sous contrat dans le cadre du Programme P.A.U.S.E.)

2) Une politique de restauration réévaluée et désormais ouverte à tous les personnels :

Une participation financière au coût des repas a été mise en place pour tous les personnels de façon inversement proportionnelle au niveau de rémunération, pour 4 tranches d'Indices Nouveaux Majorés. La prise en charge financière a été augmentée à plus de 2 € par repas, pour les 2 premières catégories à plus bas revenus, ramenant, pour les agent.es dont l'INM est inférieur à 475, le prix payé suivant le restaurant fréquenté, entre 3.79 € à 4.19 €. Cette politique tarifaire incitative a particulièrement touché sa cible ; la hausse annuelle des effectifs des 2 premières catégories à plus bas revenus a en effet été enregistrée dans les restaurants universitaires, sur Bron, avec + 432 repas (alors que la fréquentation de ce restaurant universitaire accuse une baisse ces dernières années) et sur Berges du Rhône, avec 1 571 repas supplémentaires.

3) De nouvelles possibilités en matière d'action sociale :

- Cession à titre gratuit d'ordinateurs réformés de l'établissement, sous conditions de revenus (53 personnels ont pu en bénéficier sur l'année),
- 5 nouvelles prestations (aides à la garde de jeunes enfants, aux études supérieures, au déménagement, aux frais de justice et au permis de conduire) ont été versées à 29 personnels à partir de juillet 2017,
- Affectation de 2 logements de l'université, dont un meublé et équipé, pour des urgences sociales, familiales, 3 familles ont pu avoir accès à ce dispositif sur le dernier trimestre 2017.

D'autres efforts ont porté sur la communication (édition d'un guide des prestations sociales) mais aussi sur l'organisation de l'arbre de Noël, avec, pour la 1^{ère} fois, le choix de cadeaux laissés aux parents et la proposition d'activités et sorties sportives plus nombreuses.

Les acteurs mobilisés pour la politique d'action sociale sont :

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 %)

L'ouverture d'un poste d'assistant.e social.e, à mi-temps, pour les personnels et sa permanence sur les deux campus a été mise en place en octobre 2016. L'absence d'assistant.e social.e, effective depuis avril 2017, a contraint l'université à avoir recours à des prestataires extérieurs pour assurer la continuité du service social de l'établissement jusqu'à la fin de l'année. De ce fait, le nombre d'entretiens (121) et d'agent.es reçu.es (72) en 2017 a été plus faible qu'en 2016, où 169 entretiens avaient été conduits pour 97 agent.es, dans les domaines suivants :

Domaine personnel	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.

Figure 32. Répartition par statuts et catégories des agent.es ayant eu au moins un entretien avec l'assistante sociale en 2017

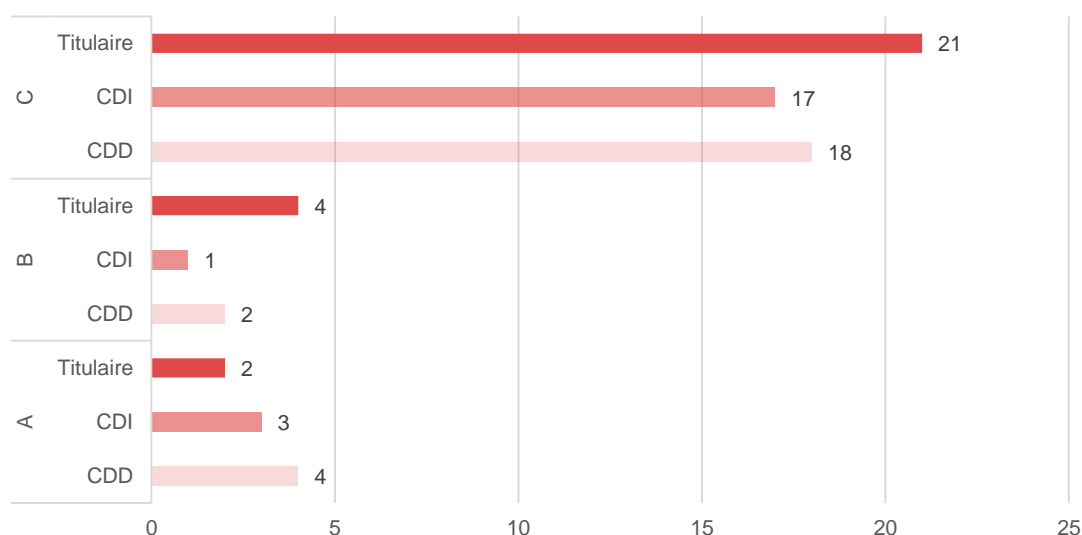


Figure 33. Répartition par âge des agent.es ayant eu au moins un entretien avec l'assistante sociale en 2017

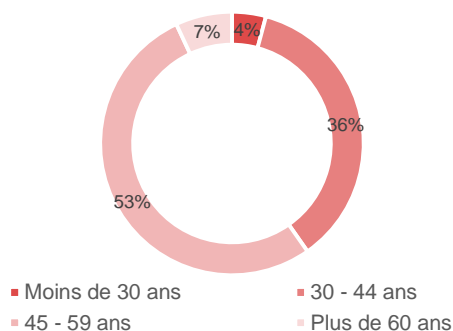
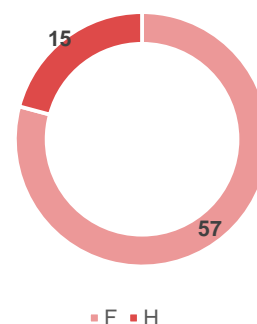


Figure 34. Répartition par genre des agent.es ayant eu au moins un entretien avec l'assistante sociale en 2017



Commissions d'action sociale

La commission d'action sociale est composée de trois membres de l'administration, de trois représentants des personnels et de l'assistante sociale, en qualité d'expert.e.

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

Les périodes d'absence d'assistant.e social.e, en 2017 ont légèrement affecté le calendrier habituel des commissions d'action sociale et leur fonctionnement.

	2016						
	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
pour les agents contractuels	9	26	35	14 370 €	0	3	3
pour les agents titulaires	5	19	24	10 630 €	0	1	1
TOTAL	14	45	59	25 000 €	0	4	4

	2017						
	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
pour les agents contractuels	5	22	27	16 660 €	1	1	2
pour les agents titulaires	0	6	6	3 830 €	0	0	0
TOTAL	5	28	33	20 490 €	1	1	2

(*) Deux aides ont été refusées faute de justificatifs sur le budget de la famille, transmis à l'assistante sociale dans les temps par les agent.es. Les dossiers ont été présentés au cours d'une CAS ultérieure. Pour rappel, un même agent.e peut bénéficier de plusieurs soutiens financiers au cours d'une même année civile.

Cette année, seuls des personnels BIATSS ont bénéficié d'un soutien financier. Aucune demande n'a été effectuée par un personnel Enseignant.

Entre deux réunions de la commission d'action sociale, des aides d'urgences peuvent être attribuées par le biais d'une CAS dite électronique.

Les membres de la commission sont alors consultés par e-mail, après étude et propositions par l'assistante sociale regroupées dans un tableau des situations anonymées comme lors des commissions en présentiel.

	2016				2017			
	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
pour les agents contractuels	1 400 €	2	3	5	900 €	0	2	2
pour les agents titulaires	0 €	0	0	0	400 €	0	1	1
TOTAL	1 400 €	2	3	5	1 400 €	0	3	3

Des bons d'urgence alimentaire peuvent être octroyés suite à un rapport social fait par l'assistante sociale. Cela se présente sous la forme de cartes d'achats d'une valeur de 20 € dans une enseigne de supermarchés, avec un plafond annuel individuel fixé à 160 €, pour ne pas être assujéti.e aux cotisations URSSAF.

En 2017, de tels bons ont été octroyés à 13 agent.es BIATSS pour un montant total de 1 600 €

Entretien avec un psychologue

Dans le cadre l'action sociale et par un partenariat entre l'Université et la M.G.E.N. - Réseau P.A.S. (Prévention, Aide, Suivi) conclu en juillet 2016, l'Université propose à ses personnels de se rendre gratuitement dans un lieu d'écoute hors les murs, accompagné.es par un ou une psychologue du travail de la MGEN.

Tous les personnels de l'établissement, quel que soit leur statut, adhérent.es ou non M.G.E.N., en activité ou en congé maladie, peuvent, dans les Espaces Accueil Écoute de la MGEN, être écouté.es et soutenu.es par un.e psychologue, à raison de 3 entretiens par an.

	Genre		Âge				Type de personnel			Nombre d'agent.es bénéficiaires
	Homme	Femme	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	60 ans et plus	Personnel Enseignant	Personnel BIATSS	Autre personnel	
Université Lyon 2	2	6	2	3	2	1	4	3	1	8

Prestations d'action sociale - elles ont globalement augmenté en diversité et en volume :

Prestation d'action sociale	2016			
	Nb d'agents	Titulaires	Contractuels	Montant total
Secours Financiers	59	10 630,00 €	15 770,00 €	26 400,00 €
Allocation pour parents d'enfants handicapés (*)	9	11 791,34 €	5 720,04 €	17 511,38 €
Aides aux séjours d'enfants handicapés en centre spécialisés	2	832, 00 €	0,00 €	832, 00 €
Aides aux séjours d'enfants en centres aérés	6	562,82 €	423,53 €	986, 35 €
Aides aux séjours d'enfants en colonies	1	51,03 €	0,00 €	51,03 €
Aides aux séjours linguistiques (hors cadres scolaire)	1	58,32 €	0,00 €	58, 32 €
Aides aux séjours éducatifs (cadres scolaire)	0	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Aides aux séjours d'enfants en Gîtes de France	1	0,00 €	153,09 €	153,09 €
Aides à la garde d'enfants de moins de 4 ans	<i>Ces prestations d'action sociales ont été mises en place en juillet 2017</i>			
Aides aux études supérieures				
Aides aux frais de déménagement				
Aides aux frais de justice				
Aides au permis de conduire				
TOTAL "ALLOCATIONS" VERSÉES DIRECTEMENT AUX AGENTS		23 925,51 €	22 066,66 €	45 992,17 €

Prestation d'action sociale	2017			
	Nb d'agents	Titulaires	Contractuels	Montant total
Secours Financiers	31	4 230, 00 €	17 560,00 €	21 790,00 €
Allocation pour parents d'enfants handicapés (*)	12	16 704,19 €	7 643,52 €	24 347,71 €
Aides aux séjours d'enfants handicapés en centre spécialisés	1	417,00 €	0,00 €	417,00 €
Aides aux séjours d'enfants en centres aérés	12	1 522,15 €	764,78 €	2 286,93 €
Aides aux séjours d'enfants en colonies	2	315,66 €	0,00 €	315,66 €
Aides aux séjours linguistiques (hors cadres scolaire)	0	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Aides aux séjours éducatifs (cadres scolaire)	3	86,40 €	0,00 €	86, 40 €
Aides aux séjours d'enfants en Gites de France	2	308,28 €	102, 76 €	411, 04 €
Aides à la garde d'enfants de moins de 4 ans	15	2 600,00 €	652,03 €	3 252,03 €
Aides aux études supérieures	3	1 600,00 €	0,00 €	1 600,00 €
Aides aux frais de déménagement	7	1 200,00 €	2 618,72 €	3 818, 72 €
Aides aux frais de justice	4	1 800,00 €	600,00 €	2 400,00 €
Aides au permis de conduire	0	0,00 €	0,00 €	0,00 €
TOTAL "ALLOCATIONS" VERSÉES DIRECTEMENT AUX AGENTS		30 783,68 €	29 941,81 €	60 725,49 €

(*) En 2017, 9 personnels BIATSS et 3 personnels Enseignant étaient bénéficiaires de l'APEH.

Vacances Famille Solidarité

La Section Régionale Interministérielle d'Action Sociale (SRIAS) offre la possibilité d'obtenir une prise en charge des frais de location pour une semaine sur des lieux de vacances pour des agent.es et leurs familles, s'ils/elles sont régulièrement suivi.es par le service social. C'est l'assistante sociale qui propose ce dispositif aux personnels et constitue avec ceux/celles intéressé.es un dossier de candidature barémé. Une commission interministérielle se réunit pour l'attribution des séjours.

12 familles de BIATSS ont été éligibles au dispositif en 2017 (10 familles en 2016), mais 2 familles ont renoncé à son bénéfice, avant départ.

Logements :

1) Logements sociaux sur contingent « fonctionnaires » :

Le Service Inter Administratif du Logement (SIAL) est un service de l'État chargé de la gestion du contingent préfectoral de logements sociaux attribués aux agent.es fonctionnaires et assimilé.es, dans le seul département du Rhône.

Suite à la demande de la Préfecture, c'est désormais l'assistante sociale qui est leur unique correspondante pour l'université. Les assistantes sociales intervenues en 2017 dans l'établissement n'ayant pu réaliser, faute de temps, le suivi des demandes de logement SIAL, aucun élément chiffré ne peut être fourni cette année.

2) Logements à vocation sociale de l'université :

Deux anciens appartements de fonction, sur le campus Porte des Alpes, sont désormais destinés à répondre à des situations d'urgence familiale et sociale, pour une période de 3 mois, renouvelable une fois et en contrepartie d'une redevance mensuelle et du paiement des fluides à l'établissement. Il s'agit d'un T3 meublé et entièrement équipé sur les crédits de l'action sociale (1 555.65 € en 2017) ainsi que d'un T4 ; ils ont bénéficié, après instruction sociale, à une famille d'une enseignante-chercheuse syrienne, sous contrat PAUSE, à son arrivée à Lyon, puis à 2 familles de BIATSS.

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 2017, en moyenne 7 enfants de personnels ont fréquenté cette structure petite enfance, dont 3 personnels BIATSS et 4 personnels Enseignant.

Subvention versée en 2017 : 51 755,40 € (en 2016, 50 990,56 €) dont la moitié sur le budget du service de la Vie Étudiante.

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 ont été enregistrées en 2017 avec 2 obtentions (3 demandes en 2016 et 2 obtentions) concernant 2 personnels BIATSS et 1 personnel Enseignant. Finalement, les deux familles ayant obtenu une place se sont désistées.

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.e mais versée à l'organisme gestionnaire, l'agent.e bénéficiant d'une **réduction sur le prix du repas consommé**. La nouvelle politique de subventionnement des repas mise en œuvre en 2017 concerne tous les agent.es titulaires ou contractuel.es bénéficiaires de l'action sociale et se compose d'une Prestation InterMinistérielle d'action sociale à réglementation commune (PIM), pour les agent.es dont l'INM (Indice Nouveau Majoré) est inférieur ou égal à 474, et d'une prestation d'Action Sociale à l'Initiative de l'Université (ASIU), dont le montant diminue en fonction du niveau de rémunération, suivant les 4 tranches d'I.N.M. ci-dessous :

INM * *INDICE NOUVEAU MAJORE	PIM (€)	ASIU (€)	DEDUCTION TOTALE SUR LE PRIX REPAS (€)
T1 : < ou = 360	1,22	1,49	2,71
T2 : entre 361 et 474	1,22	1,20	2,42
T3 : entre 475 et 656	-	1,00	1,00
T4 : > ou = 657	-	0,50	0,50

En 2016, les 8 411 repas subventionnés ne concernaient que les personnels avec un INM inférieur à 466 tandis que, pour 2017, la politique tarifaire de restauration correspond à 10 414 repas pris par des agent.es à l'INM inférieur à 474 et à 4 943 repas pris par les personnels appartenant aux tranches d'indices supérieures. Les dépenses totales en la matière s'élèvent à 33 418,18 € en 2017 (contre 12 460,63 € en 2016), avec 29 220,25 € pour les 2 restaurants universitaires implantés sur chacun des 2 campus.

	2016	2017
Nombre de repas subventionnés aux restaurant CROUS des Quais et de Bron	8 411	15 357
Dépenses de l'Université	12 460,63 €	29 220,25 €

Année 2017	CROUS des Quais	Crous de Bron	Autres restaurants CROUS	Restaurant des Agents des Finances	TOTAL
Montant des dépenses des repas subventionnés par l'Université	19 639,16 €	9 581,09 €	866,13 €	3 331,80 €	33 418,18 €

Autres postes de dépenses en matière d'action sociale

AUTRES POSTES DE DÉPENSES "ACTION SOCIALE"	Fonds de régularisation pour remises gracieuses sur trop-perçus	Adhésion à la fédération nationale de conseil en action sociale	Association Crésus	Ateliers divers pour le personnel	Organisation de l'arbre de Noël	SOUS TOTAL AUTRES DÉPENSES GÉRÉES PAR LE S.G.A.S.	DÉPENSES "ACTION SOCIALE" du S.U.A.P.S.	DÉPENSES "ACTION SOCIALE" du Service de médiation culturelle	TOTAL GENERAL DES AUTRES DÉPENSES ACTION SOCIALE
TOTAL 2016	7 623,72 €	881,50 €	0,00 €	1 230,00 €	13 890,72 €	23 625,94 €	3 240,95 €	3 243,12 €	30 110,01 €
TOTAL 2017	532,57€	876,50 €	180,00 €	1 400,00 €	12 849,13 €	15 658,20 €		3 161,99 €	18 820,19 €

Cession à titre gratuit de matériel informatique réformé de l'établissement :

Les services de la DSI ont mis à disposition de l'action sociale des ordinateurs sortis de l'inventaire de l'université, après les avoir reformatés et dotés d'un système d'exploitation gratuit. Deux campagnes de cession de matériel informatique ont pu ainsi être organisées durant l'année 2017. Celles-ci ont permis de donner un total de 53 ordinateurs à 17 agent.es titulaires, 15 agent.es en CDI et 21 agent.es en CDD dont un doctorant contractuel.

II. Les activités loisirs, sportives et culturelles

Arbre de Noël

L'organisation de cet évènement a été réalisée par le Service général d'Action Sociale avec l'aide de six bénévoles, avec un spectacle vivant, un goûter et la remise de cadeaux pour les enfants jusqu'à 9 ans et d'une carte d'achat de 20 € pour les 10/12 ans.

L'édition 2017 a rassemblé 148 adultes et 209 enfants (*220 enfants en 2016*), dont 73 personnels BIATSS et 40 personnels Enseignants. De plus, l'université a permis aux familles d'opérer leur choix de cadeaux, parmi 3 présents présélectionnés en fonction de trois tranches d'âge. L'établissement a également offert la possibilité aux familles n'ayant pu se rendre à l'après-midi festif de prendre possession des cadeaux de leurs enfants (soit

144 cadeaux). Ainsi, en 2017, au total, 353 présents ont été distribués ; le budget consacré à cette action a été de 12 849, 13 € (*en 2016 : 13 890,72 €*).

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 23 salles de spectacles sur Lyon et ses alentours.

En 2017, **76 cartes Champ Libre** ont été acquises par les personnels, dont 8 à titre gratuit (*en 2016, c'est 74 cartes qui avait été acquises dont 7 à titre gratuit*). Ces cartes Champ Libre ont été acquises par 18 personnels Enseignant et par 31 personnels BIATSS.

Les ateliers Sophrologie

En 2017, 7 séances de sophrologie ont eu lieu sur chaque campus. Les séances avaient été interrompues en février et ont pu reprendre en octobre, suite à un problème de santé de l'intervenante.

Activités sportives

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

Nombre d'adhérents aux activités sportives en 2017 : 169 (*128 en 2016*)

Sortie « Raquettes » : 11 participant.es en 2017 (*17 participant.es 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 gestion des archives.

En 2017, 12 agent.es ont pu bénéficier de cette visite (*14 agent.es en 2016*).