



BILAN SOCIAL 2012

Université Claude Bernard



Lyon 1

***DRH – Direction des Ressources Humaines
Service d'Aide au Pilotage des RH et de la Masse Salariale***

1	INDICATEURS RELATIFS AUX EFFECTIFS GLOBAUX.....	6
1-1	Les effectifs globaux	6
1-1-1	Les effectifs globaux.....	6
1-1-2	Les effectifs globaux en ETPT (Equivalent Temps Plein Travaillé)	6
1-2	Evolution des effectifs globaux.....	7
1-3	Les personnels contractuels	7
1-3-1	Personnels contractuels et effectifs globaux (hors étudiants salariés et CDD Recherche)	7
1-3-2	Résorption de la précarité des contractuels (hors étudiants salariés)	8
1-3-3	Les contractuels en contrat à durée indéterminée	8
1-4	L'emploi des travailleurs en situation de handicap (hors étudiants salariés)	8
1-4-1	Répartition des travailleurs en situation de handicap.....	8
1-4-2	Répartition des travailleurs BIATSS contractuels en situation de handicap par type d'emploi	9
2	INDICATEURS RELATIFS AU SUIVI DE LA MASSE SALARIALE, DES EMPLOIS, DES HEURES COMPLEMENTAIRES D'ENSEIGNEMENT ET DES PRIMES	11
2-1	Les heures complémentaires d'enseignement (en volume horaire et volume financier par composante) et le nombre d'agents ayant dispensé des heures complémentaires d'enseignement.....	11
2-1-1	Répartition des heures complémentaires d'enseignement sur dotation globale de fonctionnement.....	11
2-1-2	Répartition des heures complémentaires d'enseignement sur budget université	11
2-2	Primes	12
2-2-1	Primes versées aux personnels enseignants (en nombre de bénéficiaires et en montant financier).....	12
2-2-2	Primes versées aux personnels BIATSS (en nombre de bénéficiaires et en montant financier)	12
3	INDICATEURS RELATIFS AUX PERSONNELS ENSEIGNANTS	14
3-1	Les enseignants fonctionnaires.....	14
3-1-1	Répartition des enseignants fonctionnaires	14
3-1-1-1	Répartition par corps	14
3-1-1-2	Répartition par composantes en ETP.....	15
3-1-1-3	Répartition des enseignants-chercheurs universitaires et hospitalo-universitaires par groupe de discipline CNU et par corps en ETP	16
3-1-1-4	Répartition des enseignants du premier et du second degré par corps et disciplines en ETP.....	18
3-1-2	Pyramide des âges	19
3-1-3	Taux de recrutement externe des enseignants-chercheurs universitaires	19
3-1-4	Bilan des créations et redéploiements des postes d'enseignants-chercheurs.....	19
3-1-5	Promotion des enseignants-chercheurs	21
3-1-5-1	Promotion de grade	21
3-1-5-2	Promotion de corps	21
3-1-6	Activité de recherche des enseignants-chercheurs.....	22
3-1-6-1	Bilan des CRCT (Congés pour Recherche ou Conversion Thématique)	22
3-1-6-2	Délégation dans les organismes de recherche obtenue par les enseignants-chercheurs.....	22
3-1-6-3	Bilan des PES (Prime d'Excellence Scientifique), HDR (Habilitation à Diriger des Recherches) et délégations à l'IUF (Institut Universitaire de France)	22

3-2 Les enseignants et chercheurs contractuels	23
3-2-1 Répartition par type de contrat (CDD Recherche inclus).....	23
3-2-2 Répartition par composantes en ETP (CDD Recherche inclus)	24
3-2-3 Part des personnels contractuels sur l'ensemble des effectifs enseignants et enseignants chercheurs (données hors contrats CDD Recherche).....	25
3-3 Mouvement des enseignants	25
3-3-1 Mobilité des enseignants.....	25
3-3-1-1 Mouvements des personnels enseignants titulaires	25
3-3-1-2 Indicateurs de mobilité externe.....	25
3-3-2 Promotion des enseignants du second degré	26
3-3-3 Evolution des départs en retraite	26
3-4 Taux d'absentéisme des enseignants titulaires et contractuels.....	27
3-5 Taux d'encadrement pour 1000 étudiants (en %)	28
3-6 Evolution du nombre d'enseignants étrangers (hors CDD Recherche)	28
 4 INDICATEURS RELATIFS AUX PERSONNELS BIATSS	 30
4-1 Part des personnels contractuels sur l'ensemble des effectifs BIATSS (Hors étudiants salariés et CDD Recherche)	30
4-2 Agents titulaires	30
4-2-1 Répartition par catégorie et par filière	30
4-2-2 Répartition par composantes ou services et catégorie en ETP	32
4-2-3 Pyramide des âges	33
4-3 Agents contractuels	33
4-3-1 Répartition par catégorie et par type d'emploi.....	33
4-3-2 Répartition par composantes et services en ETP.....	34
4-4 Bilan des créations et des requalifications des postes de BIATSS	35
4-5 Mouvement des personnels BIATSS.....	35
4-5-1 Promotion et réussite aux concours des personnels de l'université.....	35
4-5-1-1 Promu-promouvable des personnels ITRF par catégorie	35
4-5-1-2 Promu-promouvable des personnels AENES par catégorie.....	36
4-5-1-3 Promu-promouvable des personnels de Bibliothèque par catégorie.....	36
4-5-1-4 Type de promotion et filière d'origine.....	37
4-5-1-5 Type de promotion et catégorie	37
4-5-1-6 Evolution du nombre de promotions.....	37
4-5-2 Mobilité des fonctionnaires.....	38
4-5-2-1 Répartition des mobilités.....	38
4-5-2-2 Indicateurs de mobilité externe.....	38
4-5-3 Evolution des départs en retraite	38
4-6 Taux d'absentéisme	39

5 LA FORMATION CONTINUE DES PERSONNELS	41
5-1 Nombre et proportion des personnels enseignants et BIATSS ayant bénéficié d'au moins 3 jours de formation	41
5-2 Le Droit Individuel à la Formation (DIF)	41
5-3 Le congé de formation professionnelle	41
5-4 Part des personnels BIATSS ayant bénéficié d'au moins 3 jours de formation par an.....	41
5-5 Répartition du nombre de stagiaires et du nombre de jours de formation	42
5-6 Taux d'absentéisme	42
5-7 Nombre de participants et effectifs globaux	42
5-8 Nombre moyen de jours de formation.....	42
6 L'ACTION SOCIALE	44
6-1 Service social des personnels	44
6-1-1 Nombre de personnels reçus.....	44
6-1-2 Problématiques rencontrées	44
6-2 Groupe d'Etudes de Situations de Travail (GEST) : problématiques rencontrées.....	44
6-3 Politique d'aide sociale (prestations sociales, aides et secours)	44
6-4 Politique de restauration	45
6-5 Politique d'aide à l'accueil et aux séjours d'enfants.....	45
6-6 Vie des personnels.....	45
6-6-1 Vie sociale	45
6-6-2 Vie culturelle	45
6-6-3 Vie sportive et activité de loisirs.....	45
7 LES ACTIONS EN HYGIENE, SECURITE ET DE SANTE AU TRAVAIL	47
7-1 Les actions et suivis hygiène et sécurité.....	47
7-1-1 Les rencontres Hygiène et Sécurité avec les personnels	47
7-1-2 Interventions d'urgence & interventions techniques.....	47
7-1-3 Les causes des accidents déclarés	48
7-2 Les actions en médecine de prévention	49
7-2-1 Les visites médicales	49
7-2-1-1 Le suivi médical des personnels de l'UCBL (tel que prévu dans le décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié, relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail)Les visites occasionnelles	49
7-2-1-2 Les visites médicales imprévisibles (accidents, malaises, blessures diverses...)	49
7-2-1-3 Personnes hors UCBL traités sur place	49
7-2-1-4 Les visites au médecin ophtalmologiste	49
7-2-2 Les urgences.....	50
7-2-3 Les vaccinations	50
7-3 Les examens complémentaires.....	50
7-4 Les actions en milieu de travail.....	50
GLOSSAIRE	52
ANNEXE.....	57



INDICATEURS RELATIFS AUX EFFECTIFS GLOBAUX

1 INDICATEURS RELATIFS AUX EFFECTIFS GLOBAUX

1-1 Les effectifs globaux

1-1-1 Les effectifs globaux

STATUT	Nombre de personnes 2011			Nombre de personnes 2012		
	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
Enseignants titulaires	1 151	611	1 762	1 134	625	1 759
Enseignants, Enseignants chercheurs contractuels ⁽¹⁾	472	384	856	429	409	838
Chercheurs contractuels ⁽²⁾	100	84	184	105	69	174
BIATSS titulaires	420	834	1 254	414	847	1 261
BIATSS contractuels	102	318	420	112	336	448
BIATSS contractuels financement recherche	41	52	93	44	76	120
Etudiants salariés	89	81	170	133	125	258
Contrats Uniques d'Insertion	3	12	15	3	4	7
Contrats PACTE	0	2	2	1	1	2
TOTAL	2 378	2 378	4 756	2 375	2 492	4 867
Nombre de personnes hébergées			3 451			
Nombre total de vacataires pour l'année civile			3 157			
TOTAL des effectifs (y compris vacataires et personnes hébergées)			11 364			
						12 144

(1) Enseignants chercheurs contractuels : Enseignants contractuels Hospitalo-Universitaires, Professeur Associé à Temps Partiel, Doctorants Ministère

(2) Chercheurs Contractuels : Doctorants, Post-doctorants

STATUT	En ETP au 31/12/2011			En ETP au 31/12/2012		
	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
Enseignants titulaires	1 139,00	597,30	1 736,30	1 125,00	612,10	1 737,10
Enseignants, Enseignants chercheurs contractuels	435,70	366,55	802,25	391,10	389,80	780,90
Chercheurs contractuels	98,50	80,30	178,80	104,30	67,00	171,30
BIATSS titulaires	416,90	784,60	1 201,50	413,60	807,00	1220,60
BIATSS contractuels	92,27	282,97	375,24	101,30	299,46	400,76
BIATSS contractuels financement recherche	37,60	48,70	86,30	40,00	71,50	111,50
Etudiants salariés	8,90	8,10	17,00	13,50	13,80	27,30
Contrats Uniques d'Insertion	1,90	8,20	10,10	1,90	2,60	4,50
Contrats PACTE	0,00	2,00	2,00	1,00	1,00	2,00
TOTAL	2 230,77	2 178,72	4 409,49	2 191,70	2 264,26	4 455,96

1-1-2 Les effectifs globaux en ETPT (Equivalent Temps Plein Travaillé)

STATUT	En ETPT année 2012		
	Hommes	Femmes	TOTAL
Enseignants titulaires	1122,60	596,71	1719,31
Enseignants, Enseignants chercheurs contractuels	337,88	329,54	667,42
Chercheurs contractuels	136,31	83,83	220,14
BIATSS titulaires	404,49	784,08	1188,57
BIATSS contractuels	95,16	281,58	376,74
BIATSS contractuels financement recherche	34,38	46,21	80,59
Contrats Uniques d'Insertion	2,83	7,42	10,25
Contrats PACTE	0,25	1,83	2,08
TOTAL	2133,90	2131,20	4265,10

Ces données sont établies à partir de la méthode nationale du décompte des ETPT présente dans le guide de décompte des emplois établi par le MESR.

1-2 Evolution des effectifs globaux

STATUT	Nombre de personnes			En ETP		
	Au 31/12/2011	Au 31/12/2012	Evolution	Au 31/12/2011	Au 31/12/2012	Evolution
Enseignants titulaires	1 762	1 759	-0,17%	1 736,30	1 737,10	0,05%
Enseignants, Enseignants chercheurs contractuels	856	838	-2,10%	802,25	780,90	-2,66%
Chercheurs contractuels	184	174	-5,43%	178,80	171,30	-4,19%
BIATSS titulaires	1 254	1 261	0,56%	1 201,50	1220,60	1,59%
BIATSS contractuels	420	448	6,67%	375,24	400,76	6,80%
BIATSS contractuels financement recherche	93	120	29,03%	86,30	111,50	29,20%
Etudiants salariés	170	258	51,76%	17,00	27,30	60,59%
Contrats Uniques d'Insertion	15	7	-53,33%	10,10	4,50	-55,45%
Contrats PACTE	2	2	0,00%	2,00	2,00	0,00%
TOTAL	4 756	4867	2,33%	4 409,49	4 455,96	4455,96

- Vacataires chargés de fonctions administratives ou techniques	319	163	-48,90%
- Vacataires chargés d'enseignement	2 838	3 114	9,73%
Nombre total de vacataires	3 157	3 277	3,80%

Nombre de personnes hébergées	3 451	4 000	15,91%
--------------------------------------	--------------	--------------	---------------

TOTAL DES EFFECTIFS (y compris vacataires et personnes hébergées)	11 364	12 144	6.86 %
---	---------------	---------------	---------------

1-3 Les personnels contractuels

1-3-1 Personnels contractuels et effectifs globaux (hors étudiants salariés et BIATSS contractuels financement recherche)

STATUT	TOTAL en nombre de personnes	Part des contractuels (en %)	TOTAL en ETP	Part des contractuels (en %)
Enseignants	2771		2689,30	
dont contractuels	1012	36,52%	952,20	35,41%
BIATSS	1718		1627,86	
dont contractuels ⁽¹⁾	457	26,60%	407,26	25,01%
TOTAL des effectifs	4867		4455,96	
TOTAL des personnels contractuels	1589	32,65%	1498,26	33,62%

(1) Sont comptabilisés avec les agents BIATSS contractuels, les agents en Contrat Unique d'Insertion et ceux en contrat PACTE.

1-3-2 Résorption de la précarité des contractuels (hors étudiants salariés)

	Répartition par type de contrat		Evolution de carrière des contractuels au cours de l'année 2012		
	En CDD	En CDI ⁽¹⁾	Nombre de réussites aux concours	Nombre de passages en CDI au terme des 6 années de service ⁽²⁾	Nombre d'agents CDIés en 2012
Contractuels BIATSS	426	151	19	3	94

⁽¹⁾ Il y a 151 agents en CDI dont 23 sont mis à disposition des Hospices Civils de Lyon.

⁽²⁾ Les contractuels de catégorie A ou ceux de catégories B et C à temps incomplet sont éligibles au CDI lorsqu'ils ont travaillé pendant 6 ans sans interruption, au sein de l'Université sur les mêmes fonctions, avec le même employeur (Loi n°2005-843).

1-3-3 Les contractuels en contrat à durée indéterminée

CDI	TOTAL au 31/12/2011	Flux année 2012		TOTAL au 31/12/2012 ⁽¹⁾
		Nb de départs	Nb de nouveaux	
CDI mis à disposition des HCL	24	1		23
Recrutement direct en CDI	5		1	6
CDI Loi n° 2005-843	27	1		26
CDI selon Protocole UCBL (applicable au 01/01/2012)			92	92
CDI Loi n°2012-347 (applicable au 13/03/2012)			3	3
CDI Loi n°1984 – 6 article 6 bis			1	1
TOTAL CDIés	56	2	97	151

⁽¹⁾ Nombre de CDI au 31/12/2012 = Nombre de CDI au 31/12/2011 - Départs + Nouveaux

CDI	TOTAL au 31/12/2012			
		Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
POSTE ETAT	45	3	3	39
RESSOURCES PROPRES (dont 23 CDI « historique » HCL)	78	32	18	28
FORMATION CONTINUE	25	10	4	11
RECHERCHE	3	2		1
TOTAL CDIés	151	47	25	79

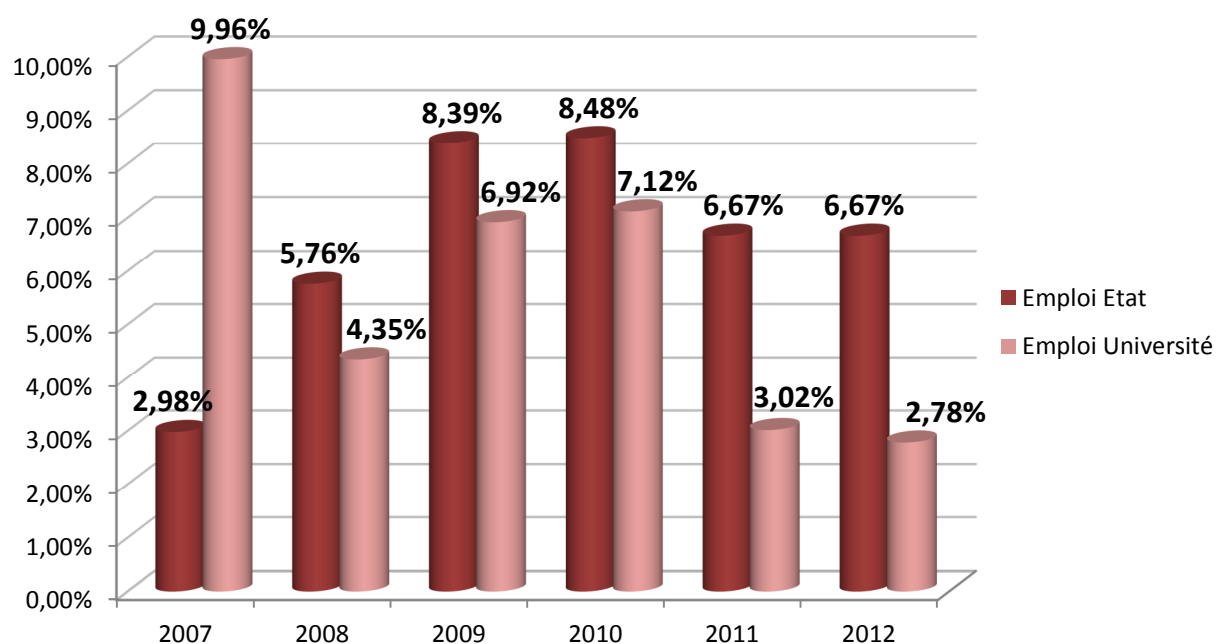
1-4 L'emploi des travailleurs en situation de handicap (hors étudiants salariés)

1-4-1 Répartition des travailleurs en situation de handicap

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Enseignants titulaires	5	6	6	8	8	8	11
Enseignants contractuels						1	1
BIATSS titulaires	20	25	23	54	53	60	67
BIATSS contractuels sur emploi Etat	17	30	22	12	14	10	10
BIATSS contractuels sur emploi Ressources Propres				24	20	13	12
TOTAL	42	61	51	98	95	92	101

En 2012, les travailleurs handicapés représentaient 2,28% des effectifs totaux de Lyon 1. La moyenne Nationale pour le ministère de l'Education Nationale et le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche est de 1,6%

1-4-2 Répartition des travailleurs BIATSS contractuels en situation de handicap par type d'emploi



Les pourcentages représentent le taux de travailleurs handicapés, financés soit sur emploi Etat soit sur emploi Université par rapport au nombre total de BIATSS contractuels rattachés à chaque type d'emploi.



INDICATEURS RELATIFS A LA MASSE SALARIALE

2 INDICATEURS DE LA MASSE SALARIALE : HEURES COMPLEMENTAIRES D'ENSEIGNEMENT ET PRIMES

2-1 Les heures complémentaires d'enseignement (en volume horaire et volume financier par composante) et le nombre d'agents ayant dispensé des heures complémentaires d'enseignement

2-1-1 Répartition des heures complémentaires d'enseignement sur dotation globale de fonctionnement

Composante	Enseignants UCBL		Autres fonctionnaires ⁽¹⁾		Vacataires professionnels ⁽²⁾		TOTAL (en HTD)		TOTAL BRUT (en €)	TOTAL CHARGE (en €)	Répartition (en %)
	Volume Horaire	Nb d'agents	Volume Horaire	Nb d'agents	Volume Horaire	Nb d'agents	Volume Horaire	Nb d'agents			
IUT	28 647	255	8 550	152	15 005	286	52 202	693	2 135 589	2 435 540	34,23%
ISTR	528	19	3 645	90	9 563	268	13 736	377	561 951	721 565	10,14%
SUAPS	2 355	21	1484	20	1 196	19	5 035	60	205 979	228 147	3,21%
SCEL	2 909	26	591	7	4 913	52	8 413	85	344 175	440 090	6,19%
Secteur SCIENCES	34 800	639	9 099	374	18 144	620	62 043	1633	2 538 171	2 893 204	40,66%
Secteur SANTE	3 055	83	598	41	4133	254	7 786	378	318 522	396 354	5,57%
TOTAL	72 294	1 043	23 967	684	52 954	1 499	149 215	3 226	6 104 387 €	7 114 899 €	100%
% volume horaire / catégorie	48,45%		16,06%		35,49%						
% nombre d'agents / catégorie	32,33%		21,20%		46,47%						

⁽¹⁾ Enseignants hors UCBL et fonctionnaires BIATSS

⁽²⁾ Salariés du secteur privé et travailleurs indépendants

2-1-2 Répartition des heures complémentaires d'enseignement sur budget université

Unité budgétaire	Enseignants UCBL				Autres fonctionnaires				Vacataires professionnels				TOTAL		TOTAL CHARGE (en €)	%
	FI (HTD)	Nb agents	FC (HTD)	Nb agents	FI (HTD)	Nb agents	FC (HTD)	Nb agents	FI (HTD)	Nb agents	FC (HTD)	Nb agents	Heures TD	Nb agents		
Comptes centraux UCBL			21	1			159	10			578	24	758	35	41 091 €	1,54%
FOCAL			2 506	68			4 005	195			8 442	499	14 953	762	754 403 €	28,31%
ISFA					115	2							115	2	4 705 €	0,18%
ISTR					195	7			312	10			507	17	26 071 €	0,98%
IUFM	5 779	136			2 180	141			458	36			8 417	313	360 442 €	13,52%
IUT Lyon1			21 129	83			2476	53			7 048	207	30 653	343	1 397 853 €	52,45%
SCD					53	7			46	5			99	12	4 873 €	0,18%
SIUAPS	250	4			110	2							360	6	15 026 €	0,56%
Secteur SANTE	10	1			36	6			580	56			626	63	35 678 €	1,34%
Secteur SCIENCES					500	52			40	4			540	56	22 768 €	0,85%
UFR STAPS	2	1			1	1			35	4			38	6	2 168 €	0,08%
TOTAL	6 041	142	23 656	152	3 190	218	6 640	258	1 471	115	16 068	730	57 066	1 615	2 665 078 €	100,00%
% heures compl. / catég.	52,04%				17,23%				30,73%							
% nb d'agents / catég.	18,20%				0,83%				52,32%							

FI : Formation Initiale

FC : Formation Continue

2-2 Primes

2-2-1 Primes versées aux personnels enseignants (en nombre de bénéficiaires et en montant financier)

2012	Montant versé	Nombre de bénéficiaires	% d'évolution du montant	% d'évolution du nombre de bénéficiaires
Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) / Prime d'Excellence Scientifique (PES)	1 904 629,00 €	364	-2,75%	-4,0%
Prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES)	1 675 987,00 €	1410	-1,24%	-1,3%
Prime de charges administratives (PCA)	197 341,00 €	62	-17,63%	12,7%
Prime de responsabilités pédagogiques (PRP)	566 148,00 €	304	Pour certains agents, la P.R.P est intégrée dans le service statutaire	
Autres primes ⁽¹⁾	134 843,00 €	29	-8,75%	-6,5%
TOTAL des primes	4 478 948 €			

⁽¹⁾ Autres primes enseignants : Prime d'administration, indemnité de fonctions particulières à certains professeurs des écoles, participation à la recherche sur contrat.

Certains agents percevant plusieurs primes, la totalisation des bénéficiaires et son évolution n'ont pas de sens.

Il n'est plus possible de comparer les PRP avec les années précédentes depuis le passage au référentiel des services.

2-2-2 Primes versées aux personnels BIATSS (en nombre de bénéficiaires et en montant financier)

2012	Montant versé	Nombre de bénéficiaires	% d'évolution du montant	% d'évolution du nombre de bénéficiaires
Prime IAT (AENES cat, C et début de carrière B)	459 063 €	233	-9,7%	-9,3%
Prime IFTS ou PFR (fin de carrière B et cat, A)	630 731 €	172	-0,2%	0,6%
Prime de participation à la recherche (ITRF)	2 880 976 €	926	-2,1%	-4,1%
Prime informatique	342 216 €	80	1,6%	0,0%
Bibliothèques	157 355 €	73	13,7%	-7,6%
Autres primes ⁽¹⁾	50 773 €	23	1,0%	-11,5%
TOTAL des primes	4 521 114 €		-1,9%	

⁽¹⁾ Autres primes personnel BIATSS : indemnité de responsabilité (régisseur), indemnité de caisse et de responsabilités, indemnité de gestion, indemnité pour charge administrative, indemnité de sujétions particulières, indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires.

Certains agents percevant plusieurs primes, la totalisation des bénéficiaires et son évolution n'ont pas de sens.



INDICATEURS RELATIFS AUX PERSONNELS ENSEIGNANTS

3 INDICATEURS RELATIFS AUX PERSONNELS ENSEIGNANTS

3-1 Les enseignants fonctionnaires

3-1-1 Répartition des enseignants fonctionnaires

3-1-1-1 Répartition par corps

		Effectifs au 31/12/2011					Effectifs au 31/12/2012					Evolution d'ETP par rapport à 2011
Corps	Nombre de personnes			ETP	%	Nombre de personnes			ETP	%		
	H	F	Total			H	F	Total				
Enseignants												
Enseignants du 2nd degré	193	138	331	312,20			191	142	333	318,30		
Enseignants du 1er degré	8	13	21	20,80			9	12	21	20,80		
TOTAL enseignants	201	151	352	333,00	19%		200	154	354	339,10	20%	1,83%
Enseignants-chercheurs Universitaires												
MCF et assimilés ⁽¹⁾	415	309	724	718,90			414	312	726	720,10		
PU et assimilés ⁽²⁾	231	53	284	282,40			223	58	281	279,90		
TOTAL ens. chercheurs Universitaires	646	362	1008	1001,30	58%		637	370	1007	1000,00	58%	-0,13%
Enseignants-chercheurs Hospitalo-Universitaires												
MCF et assimilés	59	69	128	128,00			59	72	131	131,00		
PU et assimilés ⁽³⁾	245	29	274	274,00			238	29	267	267,00		
TOTAL ens. chercheurs Hospitalo-Universitaires	304	98	402	402,00	23%		297	101	398	398,00	23%	-1,00%
TOTAL	1151	611	1762	1736,30	100%		1134	625	1759	1737,10	100%	0,05%

⁽¹⁾ Sont intégrés dans les MCF et assimilés : les assistants de l'enseignement supérieur et les astronomes adjoints

⁽²⁾ Sont intégrés dans les PU et assimilés : les astronomes

⁽³⁾ Sont intégrés dans les PU et assimilés : les professeurs de médecine générale

1-1-2 Répartition par composantes en ETP

Type de population	Ens, 1er degré	Ens, 2nd degré	Ens, Chercheurs U	Ens, Chercheurs HU	TOTAL Général			%
Composante					H	F	TOTAL	
Biologie Humaine			19,25	24,50	14,75	29,00	43,75	
ISTR			2,50		1,00	1,50	2,50	
Faculté de Médecine Lyon Est			9,40	79,75	21,90	67,25	89,15	
Faculté de Médecine Lyon Sud			5,50	53,00	13,25	45,25	58,50	
Faculté d'Odontologie				16,50	6,00	10,50	16,50	
Faculté de Pharmacie - ISPB		1,00	55,65	14,00	34,40	36,25	70,65	
Sous-total Santé		1,00	92,30	187,75	91,30	189,75	281,05	16,19%
ISFA		2,00	17,50		8,00	11,50	19,50	
Polytech Lyon		3,00	22,50		7,50	18,00	25,50	
IUFM	20,80	86,30	41,30		76,50	71,90	148,40	
Observatoire			8,00		1,00	7,00	8,00	
Sce Comm, Documentation		0,50	0,25		0,25	0,50	0,75	
SCEL		21,00	1,00		16,00	6,00	22,00	
SCFSHS			2,50		0,50	2,00	2,50	
SOIE		1,00			1,00		1,00	
SUAPS		17,00			5,00	12,00	17,00	
Faculté des Sciences et Techno		7,50	684,10	14,25	234,50	471,35	705,85	
UFR STAPS		37,00	38,00		24,50	50,50	75,00	
Sous-total Sciences	20,80	175,30	815,15	14,25	374,75	650,75	1025,50	59,07%
IUT Lyon1		141,00	94,55		116,00	119,55	235,55	
Sous-total IUT		141,00	94,55		116,00	119,55	235,55	13,57%
Hors structures :								
CHU ⁽¹⁾				194,00	50,00	144,00	194,00	
Hors LYON 1		1,00					1,00	
Sous-total Hors structure		1,00		194,00	51,00	144,00	195,00	11,23%
TOTAL	20,80	318,30	1002,00	396,00	633,05	1104,05	1737,10	89%

⁽¹⁾ Les enseignants hospitalo-universitaires répartissent leur activité entre l'hôpital et l'université.

3-1-1-3 Répartition des enseignants-chercheurs universitaires et hospitalo-universitaires par groupe de discipline CNU et par corps en ETP

Fonctions	Maître de Conférences			Professeur d'Université			TOTAL Général			Evolution du total par rapport à 2011
Groupes CNU	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	
Groupe 01 : Droits et sciences politiques	2,00	1,00	3,00			0,00	2,00	1,00	3,00	
Groupe 02 : Sciences économiques et de gestion	10,00	9,00	19,00		2,00	2,00	10,00	11,00	21,00	
Sous-total Sciences juridiques, politiques, économiques et de gestion	12,00	10,00	22,00	0,00	2,00	2,00	12,00	12,00	24,00	-7,69%
Groupe 03 : Langues et littératures	9,80	2,00	11,80	1,00	1,00	2,00	10,80	3,00	13,80	
Groupe 04 : Sciences humaines	7,00	6,00	13,00		2,00	2,00	7,00	8,00	15,00	
Sous-total Lettres et sciences humaines	16,80	8,00	24,80	1,00	3,00	4,00	17,80	11,00	28,80	0,00%
Groupe 05 : Mathématiques et informatique	44,00	95,00	139,00	8,00	43,00	51,00	52,00	138,00	190,00	
Groupe 06 : Physique	24,00	46,00	70,00	4,80	38,00	42,80	28,80	84,00	112,80	
Groupe 07 : Chimie	29,20	42,00	71,20	7,30	34,00	41,30	36,50	76,00	112,50	
Groupe 08 : Sciences de la Terre	9,00	25,50	34,50	2,00	8,80	10,80	11,00	34,30	45,30	
Groupe 09 : Mécanique, génie mécanique, génie informatique, énergétique	30,30	74,50	104,80	7,00	34,00	41,00	37,30	108,50	145,80	
Groupe 10 : Biologie, biochimie	88,80	65,80	154,60	20,00	42,00	62,00	108,80	107,80	216,60	
Groupe 11 : Pharmacie	31,20	22,00	53,20	6,00	10,00	16,00	37,20	32,00	69,20	
Sous-total Sciences	256,50	370,80	627,30	55,10	209,80	264,90	311,60	580,60	892,20	0,19%
Groupe 12 : Divers (EPS, Sciences de l'éducation...)	22,00	24,00	46,00	2,00	8,00	10,00	24,00	32,00	56,00	
Sous-total Divers	22,00	24,00	46,00	2,00	8,00	10,00	24,00	32,00	56,00	3,70%
Médecine	59,00	41,00	100,00	27,00	232,00	259,00	86,00	273,00	359,00	
Odontologie	12,00	18,00	30,00	2,00	6,00	8,00	14,00	24,00	38,00	
Sous-total Médecine et Odontologie	71,00	59,00	130,00	29,00	238,00	267,00	100,00	297,00	397,00	-1,73%
TOTAL	378,30	471,80	850,10	87,10	460,80	547,90	465,40	932,60	1398,00	-0,38%

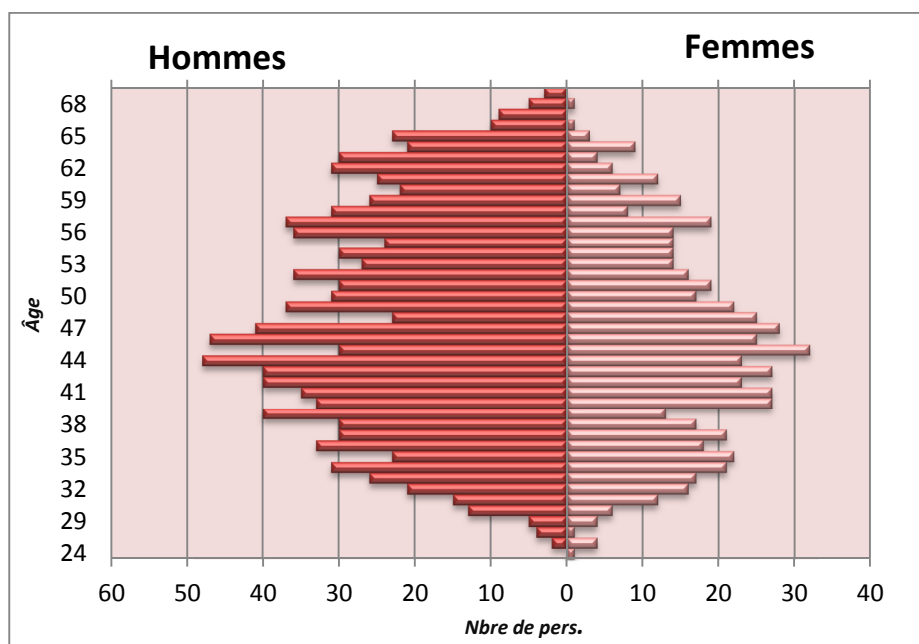
Groupes CNU	2008 à 2009	2009 à 2010	2010 à 2011	2011 à 2012
Groupe 01 : Droits et sciences politiques	0,00%	0,00%	50,00%	0,00%
Groupe 02 : Sciences économiques et de gestion	8,59%	2,33%	4,55%	-8,70%
Sous-total Sciences juridiques, politiques, économiques et de gestion	7,80%	2,13%	8,33%	-7,69%
Groupe 03 : Langues et littératures	6,25%	-7,06%	-18,99%	7,81%
Groupe 04 : Sciences humaines	6,25%	0,00%	-5,88%	-6,25%
Sous-total Lettres et sciences humaines	6,25%	-3,53%	-12,20%	0,00%
Groupe 05 : Mathématiques et informatique	0,80%	-1,48%	-1,50%	3,26%
Groupe 06 : Physique	-1,23%	0,27%	0,45%	0,00%
Groupe 07 : Chimie	0,18%	1,69%	-3,23%	1,44%
Groupe 08 : Sciences de la Terre	-3,57%	-8,23%	4,93%	-3,21%
Groupe 09 : Mécanique, génie mécanique, génie informatique, énergétique	1,77%	4,14%	0,70%	0,90%
Groupe 10 : Biologie, biochimie	-3,34%	3,31%	1,11%	-0,55%
Groupe 11 : Pharmacie	-21,13%	-5,74%	-0,27%	-6,11%
Sous-total Sciences	-2,98%	0,39%	-0,07%	0,19%
Groupe 12 : Divers (EPS, Sciences de l'éducation...)	0,00%	7,55%	-5,26%	3,70%
Sous-total Divers	0,00%	7,55%	-5,26%	3,70%
Médecine	7,23%	-0,07%	0,48%	-1,64%
Odontologie	2,63%	-7,69%	8,33%	-2,56%
Sous-total Médecine et Odontologie	6,76%	-0,81%	1,19%	-1,73%
TOTAL	0,14%	0,25%	-0,06%	-0,38%

3-1-1-4 Répartition des enseignants du premier et du second degré par corps et disciplines en ETP

Disciplines	STATUT			GENRE		TOTAL	%
	AGREGÉ	CERTIFIÉ	AUTRES ⁽¹⁾	H	F		
Allemand	1,00			1,00		1,00	0,29%
Anglais	14,80	25,00		7,50	32,30	39,80	11,74%
Arts plastiques	2,00	1,00			3,00	3,00	0,88%
Biochimie - Génie biologique	2,80			1,00	1,80	2,80	0,83%
Biotechnologie bio		2,00			2,00	2,00	0,59%
Biotechnologie		1,00			1,00	1,00	0,29%
Comptabilité, bureautique			1,00		1,00	1,00	0,29%
Documentation		4,30			4,30	4,30	1,27%
Economie gestion	14,40	7,50	0,50	12,10	10,30	22,40	6,61%
Education musicale	1,00	4,00		3,00	2,00	5,00	1,47%
Education physique sportive	28,50	16,00	10,50	38,00	17,00	55,00	16,22%
Electronique	2,00			2,00		2,00	0,59%
Electrotechnique	1,50			1,50		1,50	0,44%
Espagnol	2,00	1,00		2,00	1,00	3,00	0,88%
Génie énergie	3,00			1,00	2,00	3,00	0,88%
Génie chimique - Chimie			4,00	4,00		4,00	1,18%
Génie civil	6,00	1,00	2,00	8,00	1,00	9,00	2,65%
Génie électrique	11,00	1,00		11,00	1,00	12,00	3,54%
Génie mécanique - Mécanique	23,00	8,00		30,00	1,00	31,00	9,14%
Histoire-Géographie	4,50	2,00	1,00	3,50	4,00	7,50	2,21%
Informatique et Gestion	2,00			2,00		2,00	0,59%
Lettres classiques - Grammaire	2,00			1,00	1,00	2,00	0,59%
Lettres HG Let			0,50	0,50		0,50	0,15%
Lettres Histoire Géographie			0,80	0,80		0,80	0,24%
Lettres	2,00				2,00	2,00	0,59%
Lettres modernes	8,00	5,50		3,00	10,50	13,50	3,98%
Mathématiques	16,40	13,00		19,00	10,40	29,40	8,67%
Mathématiques - Sciences. physique			0,50	0,50		0,50	0,15%
Mécanique générale	1,00			1,00		1,00	0,29%
Philosophie	2,00	2,00		2,00	2,00	4,00	1,18%
Physique - Chimie	1,00	3,80		2,00	2,80	4,80	1,42%
Sciences économiques et sociales		1,50		1,00	0,50	1,50	0,44%
Sc. physique - Physique appliquées	4,00	2,00		3,00	3,00	6,00	1,77%
Sciences Vie Terre	10,50	1,00		5,00	6,50	11,50	3,39%
S.T.I	3,00			3,00		3,00	0,88%
Technologie		6,00		4,00	2,00	6,00	1,77%
Ventes PLP			1,00		1,00	1,00	0,29%
Divers ⁽¹⁾	4,50	6,50	28,30	19,00	20,30	39,30	11,59%
TOTAL	173,90	115,10	50,10	192,40	146,70	339,10	100,00%

⁽¹⁾ Dans cette catégorie sont regroupés : les instituteurs et professeurs des écoles, les professeurs de lycée professionnel, les professeurs d'EPS, les professeurs de l'ENSAM, les inspecteurs de l'Education Nationale, ainsi que les personnels d'information, d'orientation et d'éducation.

3-1-2 Pyramide des âges



Age moyen des hommes : 45 ans
Age moyen des femmes : 48 ans

3-1-3 Taux de recrutement externe des enseignants-chercheurs universitaires

	1er contrat quadriennal				2ème contrat quadriennal				3ème contrat quadriennal			
	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
PU	28,00%	53,00%	53,00%	75,00%	62,50%	80,00%	71,42%	35,29%	81,25%	80,00%	60,00%	44,40%
MCF	35,00%	45,00%	47,00%	58,00%	27,77%	41,66%	40,74%	64,44%	57,89%	58,33%	61,54%	75,00%
Taux global par année	33,00%	48,00%	48,00%	65,00%	38,46%	48,27%	51,22%	56,45%	64,81%	66,66%	61,11%	64,00%
Taux moyen sur la durée du contrat	48,50%				50,63%				64,24%			

	4ème contrat quadriennal				5ème contrat quadriennal			
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
PU	50,00%	33,33%	23,07%	42,85%	52,63%	60,00%	38,89%	56,25%
MCF	64,86%	62,85%	67,45%	69,78%	71,42%	71,00%	80,56%	81,25%
Taux global par année	62,00%	52,83%	57,15%	60,95%	64,82%	67,23%	56,26%	72,91%
Taux moyen sur la durée du contrat	59,64%				63,31%			

	1 ^{er} contrat quinquennal				
	2011	2012	2013	2014	2015
PU	41,66%	28,57%			
MCF	70,27%	84,84%			
Taux global par année	63,26%	68,08%			
Taux moyen sur la durée du contrat					

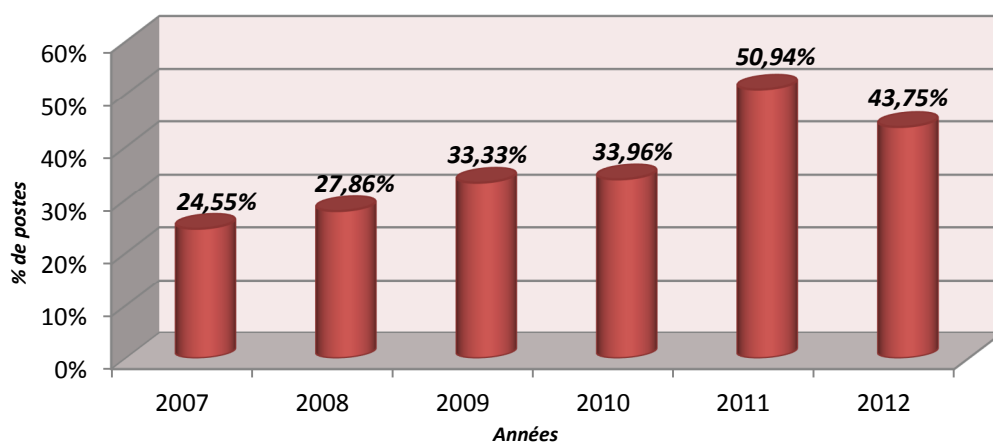
A travers le contrat quinquennal, la politique ministérielle prévoit des objectifs de taux de recrutement externe, c'est-à-dire des recrutements d'enseignants-chercheurs formés hors Lyon 1. Ces objectifs sont prévus uniquement pour le secteur Sciences, le secteur Santé faisant partie d'un domaine particulier régi par d'autres règles.

3-1-4 Bilan des créations et redéploiements des postes d'enseignants-chercheurs

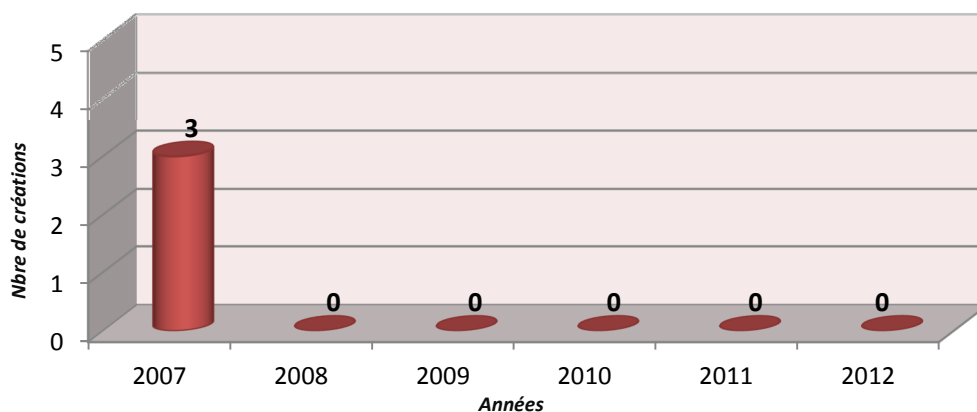
	Redéploiements potentiels	Redéploiements effectifs
2007	24,55%	0%
2008	27,86%	10,93%
2009	33,33%	9,52%
2010	33,96%	9,99%
2011	50,94%	25,92%
2012	50,00%*	43,75%*

* des postes vacants

Bilan des redéploiements de postes d'enseignants-chercheurs



Bilan des créations de postes d'enseignants-chercheurs

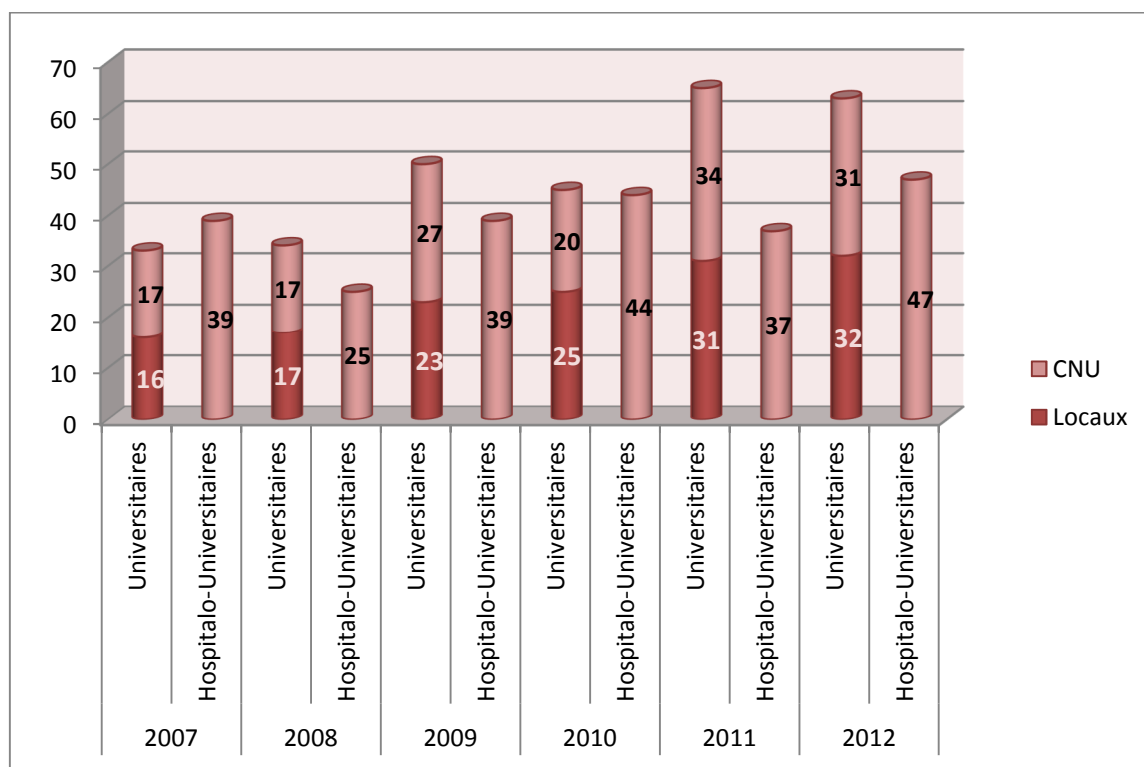


Pour le secteur hospitalo-universitaire, il existe un dispositif particulier en raison de la double tutelle avec le Ministère de la Santé.

Le redéploiement est fondé sur des critères de variation des effectifs d'étudiants et d'excellence scientifique.

3-1-5 Promotion des enseignants-chercheurs

3-1-5-1 Promotion de grade

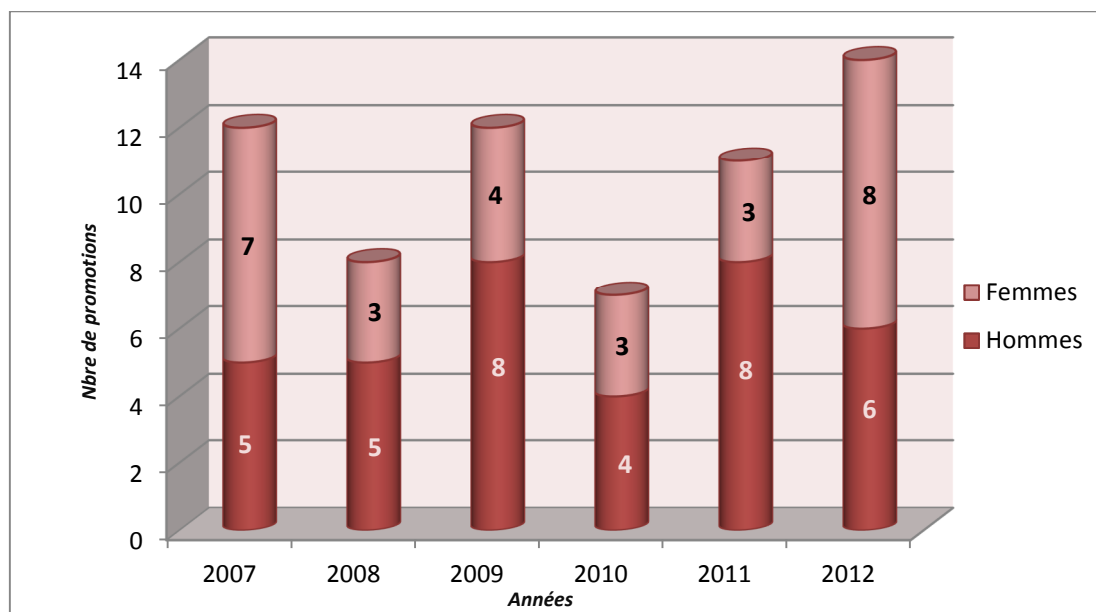


Rappel : Une promotion de grade correspond à l'accès à la classe supérieure,

Pour le secteur Sciences et Pharmacie, l'enseignant-chercheur, pour être promu, doit déposer sa candidature auprès du CNU et auprès de l'établissement (le quota est alloué par le Ministère pour chaque grade).

Le nombre de promotions représente 6,26% de l'effectif total des enseignants-chercheurs Universitaires et 11,81% de l'effectif total des enseignants-chercheurs Hospitalo-Universitaires.

3-1-5-2 Promotion par concours de Maître de conférences en Professeur des Universités

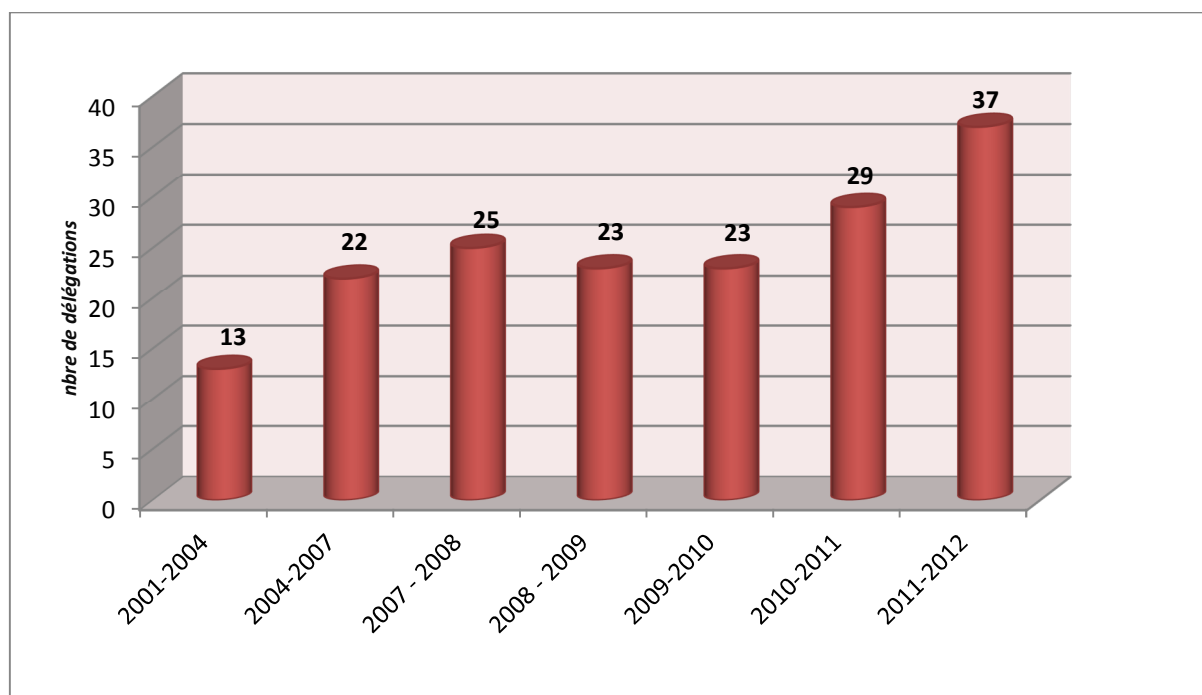


3-1-6 Activité de recherche des enseignants-chercheurs

3-1-6-1 Bilan des CRCT (Congés pour Recherche ou Conversion Thématique)

	2004		2009		2010		2011		2012	
	Nb de semestres alloués	Nb de semestres consommés	Nb de semestres alloués	Nb de semestres consommés	Nb de semestres alloués	Nb de semestres consommés	Nb de semestres alloués	Nb de semestres consommés	Nb de semestres alloués	Nb de semestres consommés
CRCT établissement	16	16	16	16	16	15	16	16	16	16
CRCT CNU	1	1	6	6	5	5	7	7	6	6
TOTAL CRCT	17	17	22	22	21	20	23	23	22	22

3-1-6-2 Délégation dans les organismes de recherche obtenue par les enseignants-chercheurs



Rappel : Certains organismes (CNRS, INSERM, INRA...) offrent la possibilité aux enseignants-chercheurs d'effectuer des recherches au sein de leur organisme. Durant cette période, l'enseignant-chercheur concerné se dédie exclusivement à la recherche et n'a pas à remplir ses obligations statutaires d'enseignement.

3-1-6-3 Bilan des PES (Prime d'Excellence Scientifique), HDR (Habilitation à Diriger des Recherches) et délégations à l'IUF (Institut Universitaire de France)

	2010		2011		2012	
	Effectifs	% du total d'enseignants titulaires	Effectifs	% du total d'enseignants titulaires	Effectifs	% du total d'enseignants titulaires
Enseignants-chercheurs bénéficiant de la PES ou de la PEDR	389	21,94%	379	21,51%	364	12,88%
Enseignants-chercheurs ayant obtenu une HDR à l'UCBL	27	1,52%	28	1,60%	37	1,54%
Enseignants-chercheurs bénéficiant d'une délégation à l'IUF	17	0,96%	19	1,08%	22	0,79%

3-2 Les enseignants et chercheurs contractuels

3-2-1 Répartition par type de contrat (CDD Recherche inclus)

	Effectifs au 31/12/2011				Effectifs au 31/12/2012				Evolution d'ETP par rapport à 2011
Corps	Nombre de personnes			Nombre en ETP	Nombre de personnes			Nombre en ETP	
	H	F	Total		H	F	Total		
Enseignants contractuels HU ⁽¹⁾	142	165	307	300,70	134	171	305	300,50	-0,07%
Enseignants contractuels U ⁽²⁾	45	14	59	31,40	48	14	62	32,90	4,78%
ATER	38	15	53	38,00	33	28	61	44,00	15,79%
Contractuels doctorants sans enseignement	40	47	87	86,25	37	49	86	86,00	-0,29%
Contractuels doctorants avec enseignement	151	113	264	264,00	122	109	231	231,00	-12,50%
Chercheurs contractuels ⁽³⁾	154	108	262	254,70	157	97	254	247,30	-2,91%
Enseignants contractuels CDD	2	6	8	6,00	3	7	10	7,50	25,00%
Enseignants contractuels CDI	0	0	0	0,00	0	3	3	3,00	0,00%
TOTAL	572	468	1040	981,05	534	478	1012	952,20	

⁽¹⁾ Enseignants contractuels HU : Enseignants contractuels hospitalo-universitaires

⁽²⁾ Enseignants contractuels U : Enseignants contractuels universitaires (Enseignants associés)

⁽³⁾ Chercheurs contractuels : Post-doctorants, doctorants sur financement recherche,

3-2-2 Répartition par composantes en ETP (Chercheurs contractuels inclus)

Composantes	Ens. Contr. HU ⁽¹⁾	Ens. Contr. U ⁽²⁾	ATER	Contractuels doctorants sans enseignement	Contractuels doctorants avec enseignement	Chercheurs contractuels	Autres enseignants contractuels ⁽³⁾	TOTAL Général			%
								H	F	TOTAL	
Biologie Humaine				19,00	1,00	19,00		20,00	19,00	39,00	
ISTR		1,00	2,00		1,00		2,00	0,50	5,50	6,00	
Faculté de Médecine Lyon Est	9,00	1,00		3,00		10,00		11,50	11,50	23,00	
Faculté de Médecine Lyon Sud	3,50	1,50		5,00	1,00	7,00		7,50	10,50	18,00	
Faculté d'Odontologie	5,00							2,00	3,00	5,00	
Faculté de Pharmacie - ISPB	8,00	3,00	4,00	1,00	10,00	25,40		29,00	22,40	51,40	
Sous-total Santé	25,5	6,5	6,0	28,0	13,0	61,4	2,0	70,50	71,90	142,40	21,00%
ISFA		2,00	3,00	1,00	1,00	2,50		8,50	1,00	9,50	
POLYTECH Lyon		2,50	2,00		12,00		1,00	13,00	4,50	17,50	
DEVU		0,50							0,50	0,50	
IUFM		1,00	1,00				1,00	2,00	1,00	3,00	
Observatoire		2,00	0,50		9,00	1,00		7,00	5,50	12,50	
SCEL		1,00					3,00	0,50	3,50	4,00	
SCFSHS			2,00		1,00			1,00	2,00	3,00	
Faculté des Sciences et Technologies		2,90	16,50	57,00	181,00	174,40		241,90	189,90	431,80	
UFR STAPS		2,50	4,00		3,00	1,00		8,50	2,00	10,50	
Sous-total Sciences	0	14,40	29,00	58,00	207,00	178,90	5,00	282,40	209,90	492,30	72,80%
IUT Lyon 1		12,00	9,00	0,00	11,00	1,00	3,50	20,50	16,00	36,50	
Sous-total IUT	0	12,00	9,00	0,00	11,00	1,00	3,50	20,50	16,00	36,50	5,40%
Hors Lyon 1						5,00		3,00	2,00	5,00	0,74%
Hors composantes : CHU	275,00					1,00		119,00	157,00	276,00	
TOTAL	300,50	32,90	44,00	86,00	231,00	247,30	10,50	495,40	456,80	952,20	100%

⁽¹⁾ Ens. Contr. HU : Enseignants contractuels hospitalo-universitaires

⁽²⁾ Ens. Contr. U : Enseignants contractuels universitaires

⁽³⁾ Autres enseignants contractuels : Enseignants Chercheurs CDD + enseignants chercheurs CDI + Professeur 2nd degré non fonctionnaire

Les enseignants hospitalo-universitaires répartissent leur activité entre l'hôpital et l'université.

3-2-3 Part des personnels enseignants et enseignants chercheurs sur l'ensemble des effectifs enseignants et enseignants chercheurs.

	Au 31/12/2008		Au 31/12/2009		Au 31/12/2010		Au 31/12/2011		Au 31/12/2012	
	Nombre de personnes	ETP	Nombre de personnes	ETP	Nombre de personnes	ETP	Nombre de personnes	ETP	Nombre de personnes	ETP
Titulaires	1788	1745,90	1789	1743,20	1773	1735,55	1762	1736,30	1759	1737,10
Contractuels	846	660,00	841	714,80	848	785,60	856	802,25	1012	952,20
TOTAL	2634	2405,90	2630	2458,00	2621	2521,15	2618	2538,55	2771	2689,30
% de contractuels par rapport au nombre total d'enseignants	32,12%	27,43%	31,98%	29,08%	32,35%	31,16%	32,70%	31,60%	36,52%	35,41%

3-3 Mouvement des enseignants

3-3-1 Mobilité des enseignants

3-3-1-1 Mouvements des personnels enseignants titulaires

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Evolution par rapport à 2011
Départs par mutations	12	10	7	9	10	8	4	-50,00%
Départs en retraite et CFA	72	67	83	55	57	52	54	3,84%
Départs par concours	3	13	7	17	3	9	3	-66,67%
TOTAL Départs	87	90	97	81	70	69	61	-11,59%
Arrivées par mutations	9	13	41	14	24	22	28	27,27%
Arrivées par concours	98	83	84	92	54	52	53	1,92%
TOTAL Arrivées	107	96	125	106	78	74	81	9,46%
SOLDE (total arrivées - total départs)	20	6	28	25	8	5	20	

3-3-1-2 Indicateurs de mobilité externe

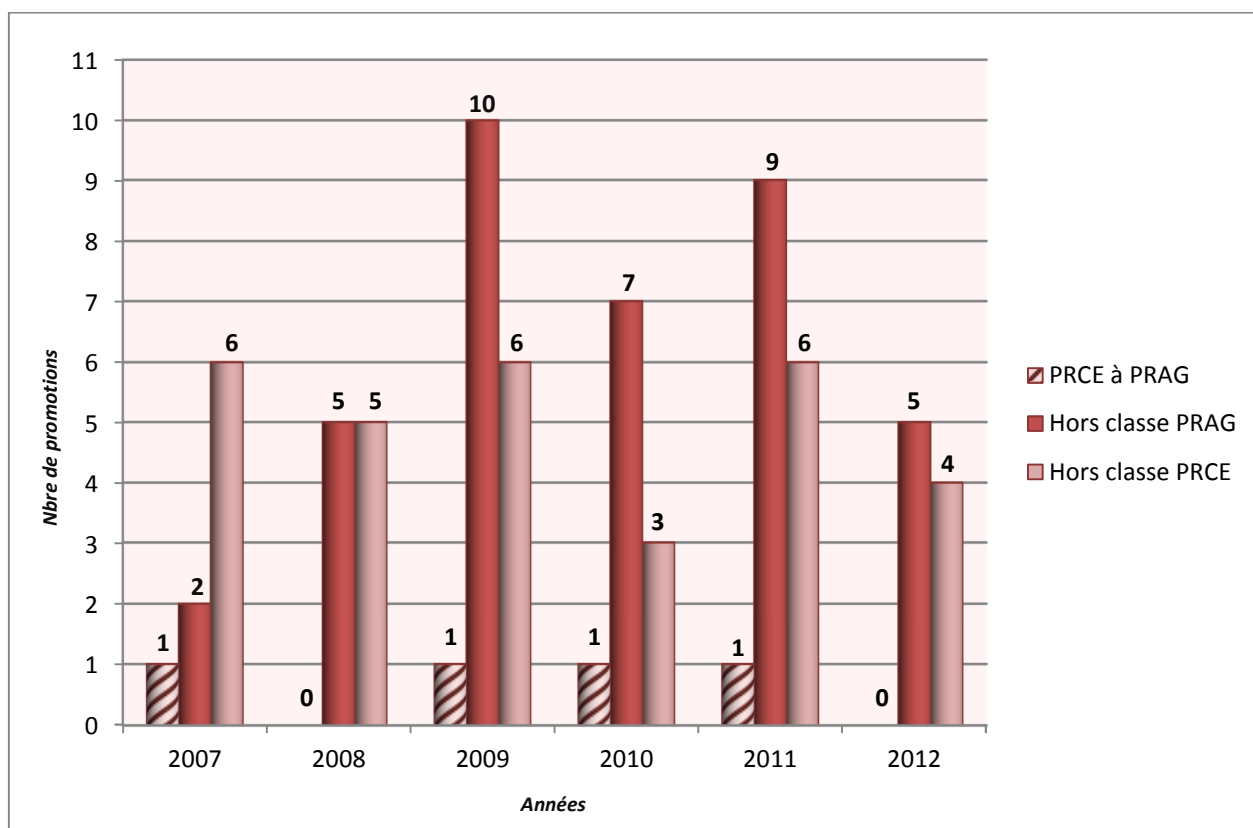
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Taux de recrutement	7,06%	5,76%	7,00%	5,93%	4,38%	4,19%	4,60%
Taux de sortie	6,81%	5,40%	5,44%	4,53%	3,93%	3,90%	3,46%
Taux de mobilité externe (ou taux de rotation)	6,94%	5,58%	6,22%	5,23%	4,15%	4,05%	4,03%

Taux de recrutement : exprime en pourcentage le nombre d'enseignants titulaires qui sont arrivés au sein de l'Université par rapport à un effectif permanent moyen.

Taux de sortie : exprime en pourcentage le nombre d'enseignants titulaires qui ont quitté l'Université par rapport à un effectif permanent moyen.

Taux de mobilité externe : exprime en pourcentage le nombre d'entrées et de sorties par rapport à l'effectif des enseignants titulaires.

3-3-2 Promotion des enseignants du second degré



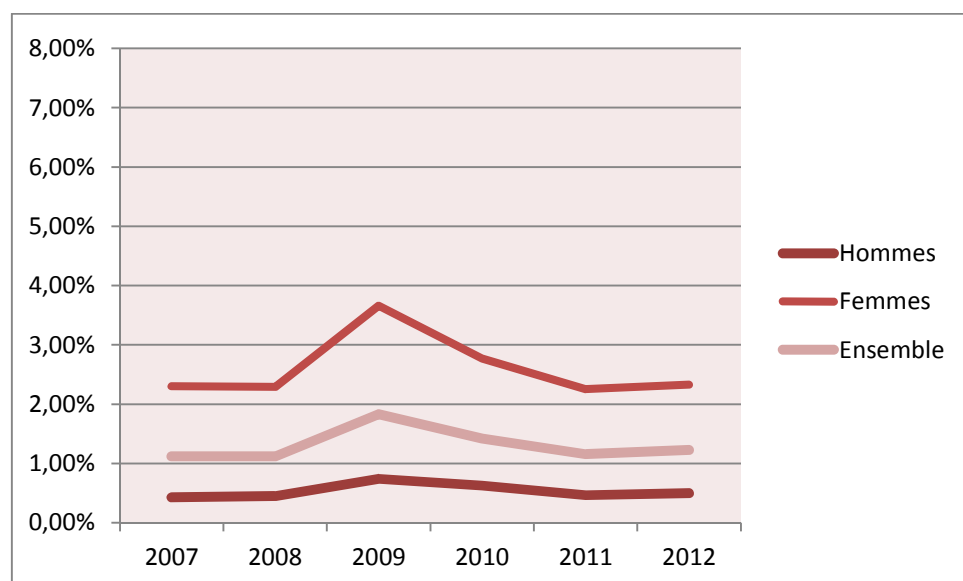
PRCE : Professeur Certifié

PRAG : Professeur Agrégé

3-3-3 Evolution des départs en retraite

Groupes CNU	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Groupe 01 : Droits et sciences politiques		1			0	
Groupe 02 : Sciences économiques et de gestion			1		0	2
Groupe 03 : Langues et littérature				1	1	1
Groupe 04 : Sciences humaines				1	1	1
Groupe 05 : Mathématiques et informatique	10	13	3	8	6	5
Groupe 06 : Physique	7	2	3	3	1	2
Groupe 07 : Chimie	6	7	3	2	6	5
Groupe 08 : Sciences de la Terre	1	1	1	3	2	1
Groupe 09 : Mécanique, génie mécanique, génie informatique, énergétique	5	4	6	2		4
Groupe 10 : Biologie, biochimie	7	9	13	5	3	8
Groupe 11 : Pharmacie	4	4	3	5	1	4
Groupe 12 : Divers (EPS, sciences de l'éducation...)		1	1		2	2
Médecine, Odontologie	10	17	8	8	19	14
Professeur de premier et second degrés	17	24	13	19		1
TOTAL	67	83	55	57	42	50

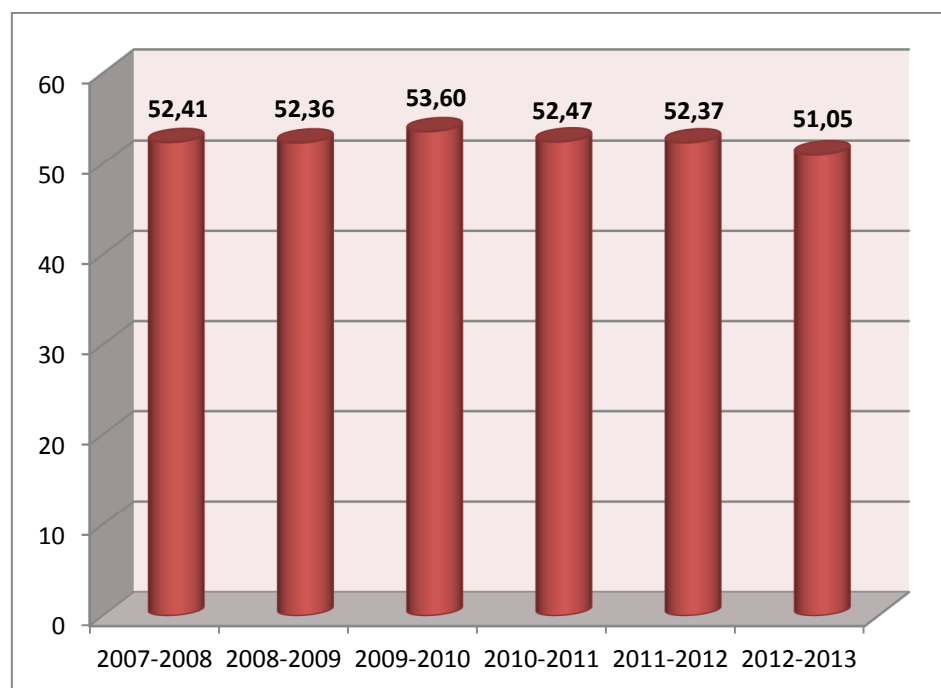
3-4 Taux d'absentéisme des enseignants titulaires et contractuels



Absence des enseignants titulaires et contractuels selon le type de congé en 2012 (en nbre de jours) :

	Sexe		TOTAL	%
	H	F		
Congés de longue durée	725	0	725	6%
Congés de longue maladie	257	270	527	4%
Congés de maladie ordinaire	1 597	2 345	3 942	32%
Congés de maternité		6 105	6 105	49%
Congés de paternité	433		433	3%
Accidents du travail	30	407	437	4%
Congés de formation	0	244	244	2%
TOTAL	3 042	9 371	12 413	100%
%	25%	75%		

3-5 Taux d'encadrement pour 1000 étudiants (en %)



Le taux d'encadrement des enseignants titulaires pour 1000 étudiants est de 51,05 en 2012-2013.

3-6 Evolution du nombre d'enseignants étrangers (hors CDD Recherche)

	2000	2004	2009	2010	2011	2012
Titulaires	2	5	34	39	48	59
Contractuels	59	102	220	188	77	142
Invités			28	27	32	34
TOTAL enseignants étrangers	61	107	282	254	157	235
Part des enseignants étrangers en % ⁽¹⁾	⁽²⁾	4,52%	10,77%	9,69%	6,00%	8,48%

⁽¹⁾ Le pourcentage est calculé sur des effectifs hors contractuels chercheurs,

⁽²⁾ Le bilan social n'existant que depuis 2002, nous ne pouvons pas effectuer ce calcul,



INDICATEURS RELATIFS AUX PERSONNELS BIATOSS

4 INDICATEURS RELATIFS AUX PERSONNELS BIATSS

4-1 Part des personnels contractuels sur l'ensemble des effectifs BIATSS (Hors étudiants salariés et contractuels chercheurs)

	Au 31/12/2010		Au 31/12/2011		Au 31/12/2012	
	Nombre de personnes	ETP	Nombre de personnes	ETP	Nombre de personnes	ETP
Titulaires	1 285	1 217,90	1 254	1 201,50	1261	1220,6
BIATSS contractuels	422	373,22	437	387,34	457	407,26
TOTAL	1 707	1 591,12	1 691	1 588,84	1718	1627,86
% de contractuels	24,72%	23,46%	25,84%	24,38%	26,60%	25,02%

4-2 Agents titulaires

4-2-1 Répartition par catégorie et par filière

		ITRF				
		Nombre d'agents	TOTAL agents	Nombre en ETP	TOTAL ETP	%
Catégorie A	H	127	232	126,40	226,70	26,26%
	F	105		100,30		
Catégorie B	H	89	198	88,10	192,00	22,24%
	F	109		103,90		
Catégorie C	H	140	455	141,30	444,60	51,50%
	F	315		303,30		
TOTAL		885	885	863,30	863,30	100,00%

		AENES + TOS				
		Nombre d'agents	TOTAL agents	Nombre en ETP	TOTAL ETP	%
Catégorie A	H	13	44	12,80	43,00	14,99%
	F	31		30,20		
Catégorie B	H	13	72	13,00	69,50	24,23%
	F	59		56,50		
Catégorie C	H	19	185	19,00	174,30	60,77%
	F	166		155,30		
TOTAL		301	301	286,80	286,80	100,00%

		Bibliothèque				
		Nombre d'agents	TOTAL agents	Nombre en ETP	TOTAL ETP	%
Catégorie A	H	3	24	3,00	23,50	38,27%
	F	21		20,50		
Catégorie B	H	2	21	2,00	19,40	31,60%
	F	19		17,40		
Catégorie C	H	8	20	8,00	18,50	30,13%
	F	12		10,50		
TOTAL		65	65	61,40	61,40	100,00%

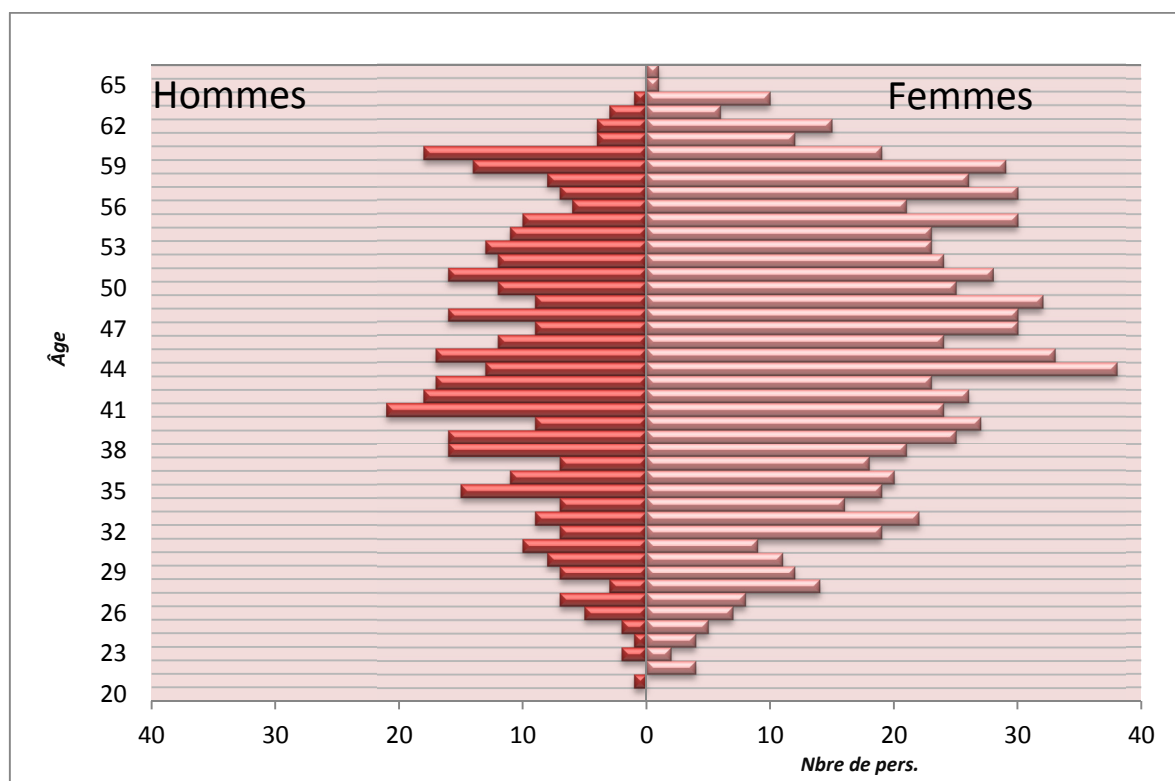
		Médical et Social				
		Nombre d'agents	TOTAL agents	Nombre en ETP	TOTAL ETP	%
Catégorie A	H		8		7,10	78,02%
	F	8		7,10		
Catégorie B	H		2		2,00	21,98%
	F	2		2,00		
Catégorie C	H					
	F					
TOTAL		10	10	9,10	9,10	100,00%

		Toutes Filières				
		Nombre d'agents	TOTAL agents	Nombre en ETP	TOTAL ETP	%
Catégorie A	H	143	308	142,20	300,30	24,60%
	F	165		158,10		
Catégorie B	H	104	293	103,10	282,90	23,18%
	F	189		179,80		
Catégorie C	H	167	660	168,30	637,40	52,22%
	F	493		469,10		
TOTAL		1261	1261	1220,60	1220,60	100,00%

4-2-2 Répartition par composantes ou services et catégorie en ETP

Composante ou Service	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	TOTAL
Services centraux				
Agence Comptable	5,60	3,90	11,20	20,70
DAJI	4,00	0,80	1,80	6,60
DEVU	7,00	3,00	13,20	23,20
DIRPAT	8,00	10,30	36,40	54,70
DR	3,00	0,80	2,60	6,40
DRH	8,80	11,90	23,20	43,90
DSF	6,80	15,70	31,90	54,40
DSI	31,80	13,80	8,00	53,60
Présidence	4,00		3,80	7,80
Direction Générale des Services	9,50	3,00	6,00	18,50
Sous-total Services centraux	88,50	63,20	138,10	289,80
Services transversaux spécialisés				
Hygiène et Sécurité	7,00	2,00	5,80	14,80
Mission Culture	1,00		1,30	2,30
Mission Handicap			1,00	1,00
Relations Internationales	2,00	2,00		4,00
Sous-total Services transversaux spécialisés	10,00	4,00	8,10	22,10
Services communs et généraux				
CCEM		1,00		1,00
FOCAL	4,60	2,60	3,40	10,60
ICAP	8,80	2,00	3,00	13,80
SCFSHS			0,50	0,50
SLP LA DOUA / SLP GERLAND	1,00		23,30	24,30
SLP ROCKEFELLER	1,00	2,00	21,20	24,20
SOIE	6,50	1,00	0,50	8,00
SUAPS			1,00	1,00
SUAS	1,00	1,00	0,80	2,80
Scolarité Commune Santé		0,80	5,70	6,50
Service Commun de Documentation	25,50	22,90	28,30	76,70
SUMPPS - Médecine Préventive	4,10	3,00	1,00	8,10
Sous-total Services communs et généraux	52,50	36,30	88,70	177,50
Services interuniversitaires				
CISR	9,00	2,00	2,00	13,00
SIUAPS		3,00	11,80	14,80
Sous-total Services interuniversitaires	9,00	5,00	13,80	27,80
Composantes				
Biologie Humaine	19,40	9,40	14,90	43,70
ISFA		2,00	4,00	6,00
ISTR		6,00	7,90	13,90
IUFM	8,00	10,80	65,90	84,70
IUT Lyon 1	24,00	36,40	64,70	125,10
Observatoire	3,00	4,00	4,00	11,00
Polytech Lyon	0,80		5,60	6,40
Faculté de Médecine Lyon Est	3,00	9,40	18,70	31,10
Faculté de Médecine Lyon Sud	7,00	8,00	18,80	33,80
Faculté d'Odontologie	1,00	2,80	6,80	10,60
Faculté de Pharmacie - ISPB	6,00	9,90	25,70	41,60
Faculté des Sciences et Technologies	61,10	73,70	137,40	272,20
UFR STAPS	3,00	1,00	13,30	17,30
Sous-total Composantes	136,30	173,40	387,70	697,40
Hors Lyon 1		1,00		1,00
CHU	4,00		1,00	5,00
TOTAL	300,30	282,90	637,40	1220,60

4-2-3 Pyramide des âges



Age moyen des hommes : 44 ans

Age moyen des femmes : 46 ans

4-3 Agents contractuels

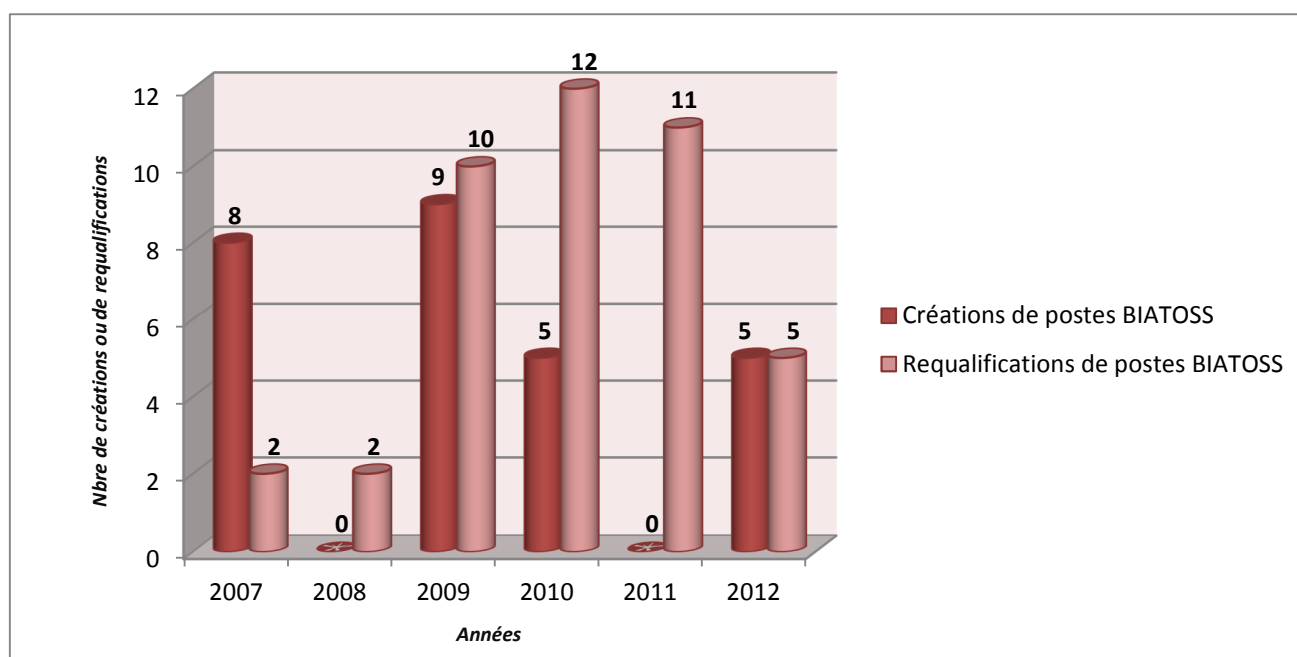
4-3-1 Répartition par catégorie et par type d'emploi

		Dotation Etat pour emplois délégués			Autres dotations Etat + emploi sur Ressources Propres							TOTAL		
					CDD + CDI		Etudiants salariés		CDD Recherche		Evol, par rapport à 2011			
		Nb de pers,	Nb en ETP	Evol, par rapport à 2011	Nb de pers,	Nb en ETP	Nb de pers,	Nb en ETP	Nb de pers,	Nb en ETP		Nb de pers,	Nb en ETP	Evol, par rapport à 2011
Catégorie A	Hommes	5	5,00		31	28,50			39	35,60		75	69,10	
	Femmes	12	11,9		64	49,81			57	53,80		133	115,51	
	TOTAL	17	16,9	69,00%	95	78,31	0	0	96	89,40	13,32%	208	184,61	16,84%
Catégorie B	Hommes	7	6,50		9	8,14			5	4,40		21	19,04	
	Femmes	12	11,50		35	32,55			10	10,00		57	54,05	
	TOTAL	19	18	47,54%	44	40,69	0	0	15	14,40	-11,63%	78	73,09	-1,95%
Catégorie C	Hommes	33	32,50		27	20,66	133	13,50				193	66,66	
	Femmes	125	117,90		88	75,80	125	13,80	9	7,70		347	215,20	
	TOTAL	158	150,4	9,78%	115	96,46	258	27,30	9	7,70	20,61%	540	281,86	14,58%
CUI et PACTE	Hommes	1	1,00		3	1,90						4	2,90	
	Femmes	1	1,00		4	2,60						5	3,60	
	TOTAL	2	2,00	0,00%	7	4,50					-55,45%	9	6,50	-46,28%
TOTAL		196	187,30	16,19%	261	219,96	258	27,3	120	111,50	8,90%	835	546,06	11,30%

4-3-2 Répartition par composantes et services en ETP

Composante ou service	Dotation Etat pour emplois délégués	Autres dotations Etat + emploi sur Ressources Propres	TOTAL
SERVICES CENTRAUX			
Agence Comptable	5,00	4,00	9,00
DAJI	1,00	1,00	2,00
DEVU	2,50	8,16	10,66
DIRPAT	7,00	1,20	8,20
DR			0,00
DRH	5,00	4,60	9,60
DSF	8,30	7,40	15,70
DSI		5,90	5,90
Présidence			0,00
Secrétariat Général	2,00	11,00	13,00
Sous-total Services centraux	30,80	43,26	74,06
SERVICES TRANSVERSAUX SPECIALISES			
Hygiène et Sécurité		2,00	2,00
Mission Culture	1,00	1,00	2,00
Mission Handicap	1,00	1,50	2,50
Relations Internationales	1,00	4,00	5,00
Sous-total Services transversaux spécialisés	3,00	8,50	11,50
SERVICES COMMUNS ET GENERAUX			
CCEM		2,00	2,00
FOCAL		23,00	23,00
ICAP		21,80	21,80
SCEL		6,40	6,40
SLP LA DOUA / SLP GERLAND	5,00	2,10	7,10
SLP ROCKEFELLER	8,00	1,80	9,80
SOIE		2,00	2,00
SUAPS	0,50	1,00	1,50
SUAS		0,80	0,80
Scolarité Commune Santé	1,00	2,00	3,00
Service Commun de Documentation	14,00	7,60	21,60
SUMPPS - Médecine Préventive	0,70	3,16	3,86
Sous-total Services communs et généraux	29,20	73,66	102,86
SERVICES INTERUNIVERSITAIRES			
CISR		2,00	2,00
SIUAPS	1,00	4,70	5,70
Sous-total Services interuniversitaires	1,00	6,70	7,70
COMPOSANTES			
Biologie Humaine	9,40	26,80	36,20
ISFA		3,00	3,00
ISTR		7,85	7,85
IUFM	12,00	4,00	16,00
IUT Lyon 1	9,80	23,70	33,50
Observatoire	1,00	1,00	2,00
Polytech Lyon	3,00	3,30	6,30
Faculté de Médecine Lyon Est	9,50	33,39	42,89
Faculté de Médecine Lyon Sud	10,50	2,40	12,90
Faculté d'Odontologie	4,00	0,50	4,50
Faculté de Pharmacie - ISPB	9,00	14,30	23,30
Faculté des Sciences et Technologies	52,30	72,50	124,80
UFR STAPS	2,80	10,90	13,70
Sous-total Composantes	123,30	203,64	326,94
CHU		23,00	23,00
Sous-total CHU	0	23,00	23,00
TOTAL	187,30	358,76	546,06

4-4 Bilan des créations et des requalifications des postes de BIATSS



Par requalification on entend la transformation d'un poste déjà existant.

Par création on entend des « créations nettes de postes » qui augmentent le volume global de postes.

4-5 Mouvement des personnels BIATSS

4-5-1 Promotion et réussite aux concours des personnels de l'université

4-5-1-1 Promu-promouvable des personnels ITRF par catégorie

LISTE D'APTITUDE ITRF 2012				
	Nombre de promouvables	Nombre de dossiers examinés	Nombre de dossiers classés	Nombre de promus
Catégorie A	242	97	11	4
Catégorie B	331	122	9	5
TOTAL	573	219	20	9

La liste d'aptitude concerne les promotions de corps

TABLEAU D'AVANCEMENT ITRF 2012				
	Nombre de promouvables	Nombre de dossiers examinés	Nombre de dossiers classés	Nombre de promus
Catégorie A	48	25	10	7
Catégorie B	86	37	13	7
Catégorie C	172	92	36	16
TOTAL	306	154	59	30

Le tableau d'avancement concerne les promotions de grade

4-5-1-2 *Promu-promouvable des personnels AENES par catégorie*

LISTE D'APTITUDE AENES 2012				
	Nombre de promouvables	Nombre de dossiers examinés	Nombre de dossiers classés	Nombre de promus
Catégorie A	46	135	4	0
Catégorie B	135	55	5	2
TOTAL	181	71	9	2

TABLEAU D'AVANCEMENT AENES 2012				
	Nombre de promouvables	Nombre de dossiers examinés	Nombre de dossiers classés	Nombre de promus
Catégorie A	3	3	1	0
Catégorie B	38	38	38	1
Catégorie C	64	64	64	7
TOTAL	105	105	103	8

4-5-1-3 *Promu-promouvable des personnels de Bibliothèque par catégorie*

LISTE D'APTITUDE Bibliothèque 2012				
	Nombre de promouvables	Nombre de dossiers examinés	Nombre de dossiers classés	Nombre de promus
Catégorie A	18	7	5	0
Catégorie B	14	3	3	0
TOTAL	32	10	8	0

TABLEAU D'AVANCEMENT Bibliothèque 2012				
	Nombre de promouvables	Nombre de dossiers examinés	Nombre de dossiers classés	Nombre de promus
Catégorie A	3	2	2	0
Catégorie B	9	4	4	2
Catégorie C	11	4	4	1
TOTAL	23	10	10	3

4-5-1-4 Type de promotion et filière d'origine

		Origine des personnels promus 2012				TOTAL	Evolution par rapport à 2011
		ITRF	ATOS	Bibliothèque	Contractuel		
Concours	Internes	2	0	2	0	14	-65,00%
	Externes	0	0	0	10		
Recrutement sans concours, PACTE, BOE					9	9	
Liste d'aptitude		9	2	0		11	-15,38%
Tableau d'avancement		30	8	3		41	-24,07%
TOTAL		41	10	5	19	75	-29,91%
%		54,67%	13,33%	6,67%	25,33%		

4-5-1-5 Type de promotion et catégorie

		Catégorie (en 2012)		
		A	B	C
Concours	Internes	1	3	
	Externes	4	1	5
Recrutement sans concours, PACTE, BOE				9
Liste d'aptitude		4	7	
Tableau d'avancement		7	10	24
TOTAL		16	21	38
%		21,33%	28,00%	50,67%

4-5-1-6 Evolution du nombre de promotions

	2009			2010			2011			2012		
	Nombre de promotions	% par rapport aux effectifs	Evolution par rapport à 2008	Nombre de promotions	% par rapport aux effectifs	Evolution par rapport à 2009	Nombre de promotions	% par rapport aux effectifs	Evolution par rapport à 2010	Nombre de promotions	% par rapport aux effectifs	Evolution par rapport à 2011
Concours	55		5,77%	41	3,19%	-25,45%	40	3,19%	-2,44%	23	1,82%	-42,50%
Liste d'aptitude	13	1,00%	-23,53%	10	0,78%	-23,08%	13	1,04%	30,00%	11	0,87%	-15,38%
Tableau d'avancement	42	3,24%	-33,33%	38	2,96%	-9,52%	54	4,31%	42,11%	41	3,25%	-24,07%
TOTAL	110	8,49%	-16,67%	89	6,93%	-19,09%	107	8,53%	20,22%	75	5,98%	29,91%

4-5-2 Mobilité des fonctionnaires

4-5-2-1 Répartition des mobilités

		2008	2009	2010	2011	2012	Evolution par rapport à 2011
Mouvements internes		37	30	20	34	35	2,94%
Départs par mutation		26	22	14	23	13	-43,48%
Départs en retraite et CFA		51	32	44	56	40	-28,57%
Départs par concours	Internes	10	8	4	6	6	0,00%
	Externes			1	0	3	
Départs des recrutements sans concours, PACTE, BOE						11	
Autres départs ⁽¹⁾		38	1	8	4	21	425,00%
TOTAL Départs		125	63	71	89	94	25.35%
Arrivées par mutation		33	33	11	14	22	57.14%
Arrivées par concours	Internes	52	55	22	13	12	9.09%
	Externes			47	35	18	0,00%
Arrivée des recrutements sans concours, PACTE, BOE						4	0,00%
Autres arrivées ⁽²⁾		5	3	2	7	8	33.33%
TOTAL Arrivées		90	91	82	69	64	-40.24%
<i>SOLDE (total arrivées - total départs)</i>		-35	-2	-9	-21	-30	

⁽¹⁾ Autres départs : décès, détachement, disponibilité, congé parental

⁽²⁾ Autres arrivées : réintégration après congé parental, disponibilité

4-5-2-2 Indicateurs de mobilité externe

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Taux de recrutement	5,08%	6,80%	6,98%	6,35%	3,39%	4,14%
Taux de sortie	7,47%	6,96%	4,92%	4,18%	7,01%	4,93%
Taux de rotation	6,28%	6,88%	5,95%	5,27%	5,20%	4,53%

Taux de recrutement : exprime en pourcentage le nombre d'agents titulaires qui sont arrivés au sein de l'Université par rapport à un effectif permanent moyen.

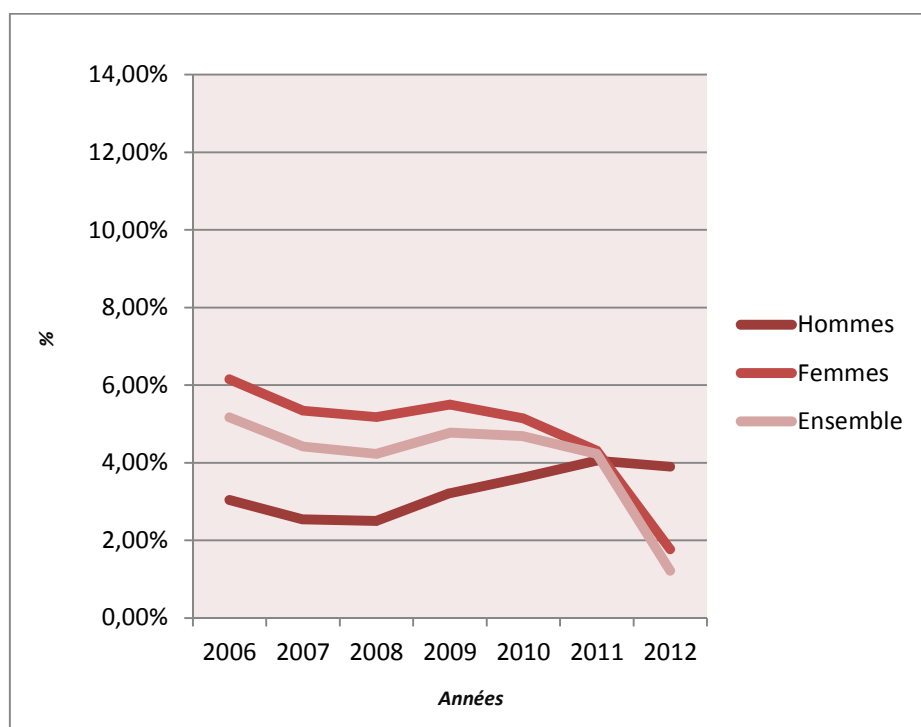
Taux de sortie : exprime en pourcentage le nombre d'agents titulaires qui ont quitté l'Université par rapport à un effectif permanent moyen.

Taux de mobilité externe : exprime en pourcentage le nombre d'entrées et de sorties par rapport à l'effectif des agents titulaires.

4-5-3 Evolution des départs en retraite

	2007		2008		2009		2010		2011		2012	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Genre	13	28	15	35	6	26	12	32	13	43	13	25
TOTAL	41		50		32		44		56		38	

4-6 Taux d'absentéisme



Absences des personnels BIATSS titulaires et contractuels par catégorie et sexe selon le type de congé

(en nombre de jours) :

	Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				TOTAL Général			
	H	F	TOTAL	%	H	F	TOTAL	%	H	F	TOTAL	%	H	F	TOTAL	%
Congés de longue durée	16	0	16	0,33%	0	0	0	0,00%	2325	912	3237	13,59%	2341	912	3253	9,99%
Congés de longue maladie	493	546	1039	21,60%	366	366	732	18,56%	571	4587	5158	21,66%	1430	5499	6929	21,28%
Congés de maladie ordinaire	360	1408	1768	36,75%	921	1434	2355	59,70%	2815	9423	12238	51,39%	4096	12265	16361	50,24%
Congés de maternité		1881	1881	39,10%		540	540	13,69%		2678	2678	11,25%		5099	5099	15,66%
Congés de paternité	55		55	1,14%	0		0	0,00%	11		11	0,05%	66		66	0,20%
Accidents du travail	49	3	52	1,08%	16	44	60	1,52%	170	146	316	1,33%	235	193	428	1,31%
Congés de formation	0	0	0	0,00%	0	258	258	6,54%	0	174	174	0,73%	0	432	432	1,33%
TOTAL	973	3838	4811	100,00%	1303	2642	3945	100,00%	5892	17920	23812	100,00%	8168	24400	32568	100,00%



LA FORMATION CONTINUE DES PERSONNELS

5 LA FORMATION CONTINUE DES PERSONNELS

Les données sont recueillies auprès des services de formation continue de la DRH, d'ICAP et du SCD,

5-1 Nombre et proportion des personnels enseignants et BIATSS ayant bénéficié d'au moins 3 jours de formation

	2010		2011		2012	
	Nombre d'agents	% par rapport à l'effectif total	Nombre d'agents	% par rapport à l'effectif total	Nombre d'agents	% par rapport à l'effectif total
Enseignants	66	2,4%	66	2,4%	31	1,12%
BIATSS	405	22%	405	22%	353	16,84%
TOTAL	471	10%	471	10%	384	7,89%

5-2 Le Droit Individuel à la Formation (DIF)

	2011			2012		
	Nombre de demandes	Nombre de DIF accordés	Taux de consommation	Nombre de demandes	Nombre de DIF accordés	Taux de consommation
Demandes de DIF	19	10	0,21%	37	27	0,55%

5-3 Le congé de formation professionnelle

	2010		2011		2012	
	Nombre de demandes	Nombre de congés accordés	Nombre de demandes	Nombre de congés accordés	Nombre de demandes	Nombre de congés accordés
Enseignants	4	1	3	2	3	1
BIATSS	4	1	2	2	4	2
TOTAL	8	2	5	4	7	3

5-4 Part des personnels BIATSS ayant bénéficié d'au moins 3 jours de formation par an

Catégorie	2010			2011			2012		
	A	B	C	A	B	C	A	B	C
ATOSS	34%	40%	30%	47%	40%	16%	43%	26%	18%
ITRF	21%	20%	15%	23%	27%	12%	13%	18%	9%
Bibliothèques	91%	80%	32%	105% ⁽¹⁾	111% ⁽¹⁾	48% ⁽¹⁾	142% ⁽¹⁾	138% ⁽¹⁾	100% ⁽¹⁾
Non titulaires	19%	13%	16%	8%	19%	18%	6%	10%	13%
% MOYEN	25%	27%	18%	23%	31%	16%	19%	25%	14%

⁽¹⁾ Au SCD, le nombre d'agents formés en Bibliothèques est supérieur à l'effectif au 31/12/2011 et à celui au 31/12/2012 car des mutations ont eu lieu au cours des années. Deux personnes ont donc pu se succéder sur un même support et des agents contractuels ont pu occuper les supports vacants.

5-5 Répartition du nombre de stagiaires et du nombre de jours de formation

	BIATSS						Enseignants		TOTAL
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C				
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	
Effectifs stagiaires ⁽¹⁾	664	20,34%	711	21,78%	1346	41,23%	544	16,66%	3265
Effectifs agents formés ⁽¹⁾	245	18,12%	248	18,34%	555	41,05%	304	22,49%	1352
Nombre de jours	867	24,61%	794	22,54%	1375	39,05%	486	13,80%	3522

⁽¹⁾ exemple : un individu prenant part à 4 actions de formations différentes est comptabilisé 4 fois dans les rubriques "stagiaires" mais est comptabilisé une seule fois dans les rubriques "agents".

5-6 Taux d'absentéisme

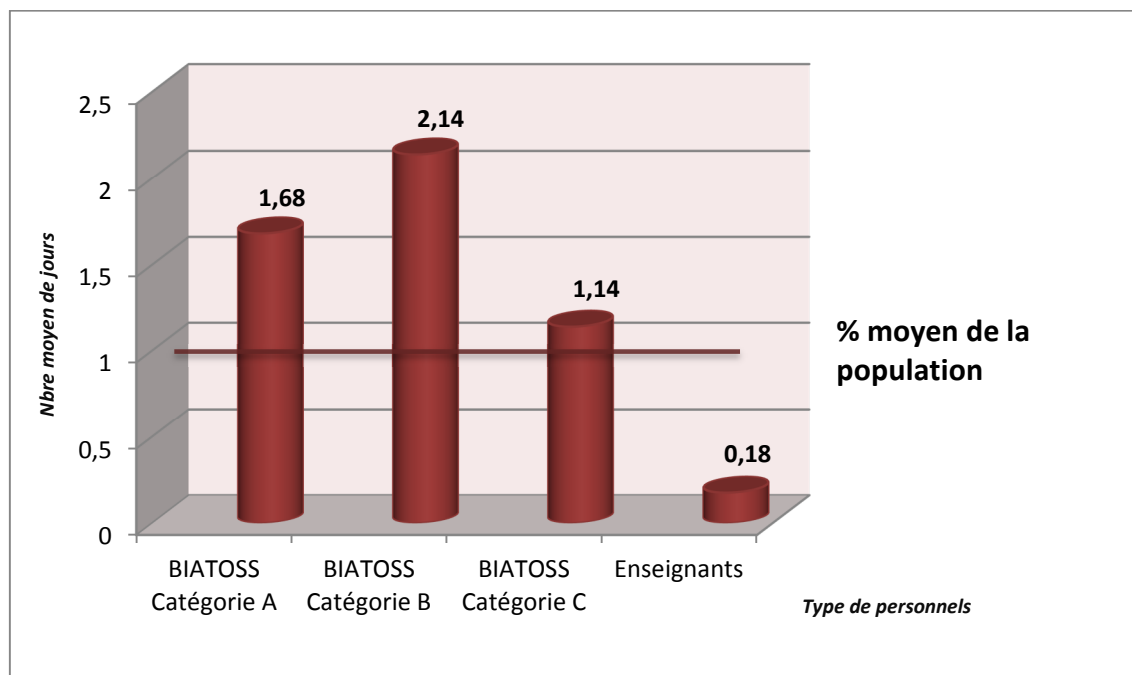
Stagiaires inscrits	Stagiaires présents	Taux d'absentéisme
3483	3265	6,26%

5-7 Nombre de participants et effectifs globaux

	Nombre de stagiaires	Effectifs globaux	% stagiaires/effectifs
BIATSS catégorie A	245	516	47%
BIATSS catégorie B	248	371	67%
BIATSS catégorie C	555	1209	46%
Enseignants	304	2771	11%
TOTAL	1352	4867	28%

Le pourcentage d'agents formés par rapport aux effectifs BIATSS est de 50% alors qu'il est de 11% pour les enseignants.

5-8 Nombre moyen de jours de formation



Le nombre moyen de jours de formation par stagiaire est de 2,61 jours,



L'ACTION SOCIALE

6 L'ACTION SOCIALE

6-1 Service social des personnels

6-1-1 Nombre de personnels reçus

Agents titulaires	Agents contractuels
165	66
231	

H	F
71	160
231	

Enseignants	BIATSS
31	200
231	

Nombre d'entretiens sur l'année : 445

Nombre d'agents reçus plusieurs fois : 87

6-1-2 Problématiques rencontrées

Un agent peut être concerné par une ou plusieurs problématiques.

Sociale			Professionnelle	Santé	Economique
Logement	Accès aux droits	Famille			
53	20	37	88	68	56

L'action du service social en direction des personnels en situation de handicap porte sur l'adaptation du poste de travail, les démarches administratives (obtention de reconnaissance handicap) ou l'amélioration des conditions de vie (logement, déplacements...)

6-2 Groupe d'Etudes de Situations de Travail (GEST) : problématiques rencontrées

Le dispositif GEST vise à résoudre des situations individuelles de difficultés au travail, Il repose sur une étroite collaboration entre le personnel concerné et les personnes en charge du dossier (assistante sociale, médecins et infirmières, directeur et directeurs adjoints de la DRH).

En 2012, il y a eu 18 situations étudiées et 9 situations traitées.

Conditions de travail	Problème relationnel avec la hiérarchie et/ou les collègues	Addictions	Pathologies psychiques/psychiatriques	Situation familiale
0	9	2	8	0

6-3 Politique d'aide sociale (prestations sociales, aides et secours)

Une commission d'établissement statue sur les aides et secours.

Prestation	Contractuels	Titulaires	TOTAL
Enfants handicapés		39 753,50 €	39 753,50 €
Secours - aides d'urgence	320,81 €	3 522,61 €	3 843,42 €
ASIU ⁽¹⁾ : initiative universitaire	10 043,00 €	7 950,00 €	17 993,00 €
TOTAL	10 363,81 €	51 226,11 €	61 589,92 €

⁽¹⁾ ASIU : Aides Sociales d'Initiative Universitaire

Les prestations d'action sociale suivantes : CESU (Chèques Emploi Service Universel), garde d'enfants, Chèques Vacances, Aide à l'installation, sont gérées nationalement.

6-4 Politique de restauration

- 2 restaurants de personnels sont gérés en délégation de service public sur le site de la Doua
- 3 restaurants CROUS accueillent les personnels sur les sites de Rockefeller, IUT sites de Gratte-Ciel et de Gerland
- 1 restaurant administratif accueille les personnels de l'IUT Site de Bourg en Bresse

L'UCBL apporte un budget d'aide à la restauration des personnels de l'ordre de 300 000 €. Une grande partie des investissements est réalisée grâce aux conventions d'hébergement de la restauration des personnels d'organismes partenaires (CNRS, ENSSIB, INSERM...).

6-5 Politique d'aide à l'accueil et aux séjours d'enfants

Centre de loisirs éducatifs du campus de la Doua (CLE) :

Crèche : 10 enfants de personnels UCBL sont accueillis. En 2012, 39 dossiers de demande ont été déposés, 4 demandes ont pu être satisfaites.

Accueil loisirs (mercredi et petites vacances) : concerne environ 80 familles.

Domaines	Participation UCBL
Subvention d'équilibre CLE	42 000,00 €
Accueil loisirs CLE ⁽¹⁾	23 987,00 €
Colonies organisées par le CLE ⁽²⁾	7 790,00 €
Séjours d'enfants hors CLE	3 843,42 €
TOTAL	77 620,42 €

⁽¹⁾ Accueil Loisirs : 2010 journées, 769 demi-journées,

⁽²⁾ Séjours de vacances : 21 journées enfants

6-6 Vie des personnels

6-6-1 Vie sociale

Domaines	Participants	Entretiens
Conseil en économie sociale et familiale	19	
Stage de préparation à la retraite	20	
Conseil juridique	27	
Conseil notarial	33	
Accueil des personnels nouveaux arrivants	90	

6-6-2 Vie culturelle

Domaines	Participants
Ateliers (arts plastiques, photographie, écriture...)	53
Visites culturelles	137

6-6-3 Vie sportive et activité de loisirs

Domaines	Participants
Ateliers sportifs (gym, yoga, natation, musculation, escalade...)	234
Fête des sports de personnels	329
Voyages et sorties	350



LES ACTIONS EN HYGIENE, SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL

7 LES ACTIONS EN HYGIENE, SECURITE ET DE SANTE AU TRAVAIL

7-1 Les actions et suivis hygiène et sécurité

L'ensemble des activités du service fait l'objet d'un rapport annuel notamment présenté en CHS. Dans ce bilan social, seules les activités tournées vers les personnels et/ou les représentants des personnels sont présentées.

7-1-1 Les rencontres Hygiène et Sécurité avec les personnels

Réunions	Nombre de réunions en 2012	Nombre de personnels concernés
Echange avec les AP	1	80
Echange avec les PCR	0	0
Formation des AP	4	100
Formation des personnels	0	0
Formation des PCR	10	100
CHS Central	3	0
CHS des partenaires des unités mixtes	10	0

Au sein de l'UCBL, il y a 130 Assistants de Prévention (AP) chargés des règles d'hygiène et sécurité parmi le personnel de l'Université et 20 Personnes Compétentes en Radioprotection (PCR).

7-1-2 Interventions d'urgence & interventions techniques

La présence des Agents de Sécurité permet d'intervenir dans différentes situations sur 2 sites de l'établissement : la Doua et Rockefeller / La Buire.

Interventions Doua	Alarme Incendie	Feu / Fumée	Secours	Chimique	Sûreté	Technique	Ascenseur
2006	24	0	74	4	5	32	8
2007	44	3	70	1	0	0	4
2008	60	0	71	3	0	103	20
2009	34	3	76	4	238	199	11
2010	37	0	64	0	33	141	19
2011	30	0	66	0	10	150	35
2012	23	2	94	2	15	168	23

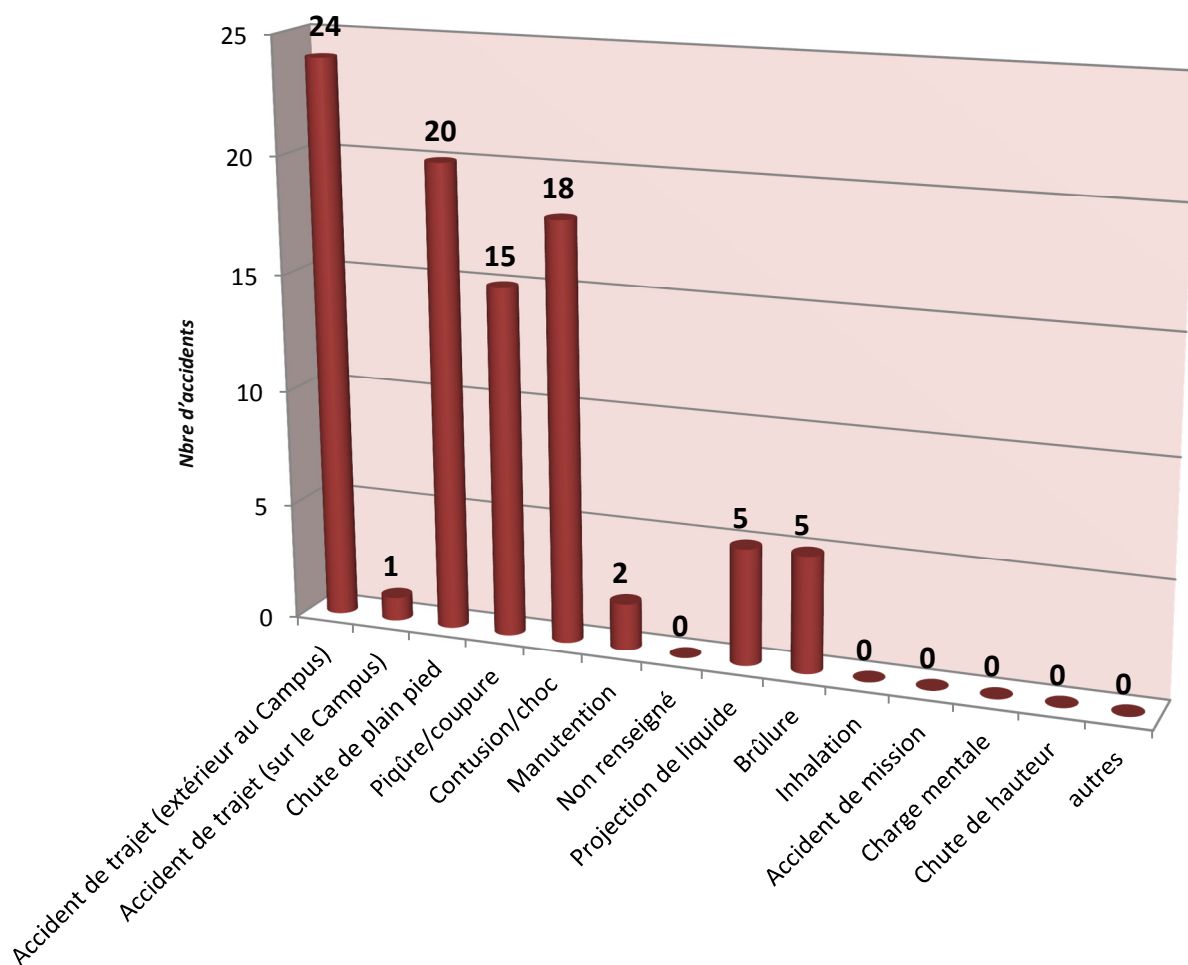
Interventions Rockefeller	Alarme Incendie	Feu / Fumée	Secours	Chimique	Sûreté	Technique	Ascenseur
2006	11	0	43	0	17	36	6
2007	25	0	30	0	8	43	16
2008	12	0	40	0	12	49	6
2009	22	1	39	6	17	58	6
2010	26	0	44	0	8	61	10
2011	30	0	52	0	13	89	13
2012	57	2	74	0	44	108	11

Sûreté : alarme(s) intrusion, évacuation de personnes indésirables

Intervention(s) technique(s) : dépannage d'équipements de sécurité ou de secours, recherche de pannes, déblocage de portes, alarmes techniques, maintenance d'équipement de sécurité (extincteurs, désenfumage, Blocs Autonomes d'Eclairage de Sécurité...), écoulement(s) de produit(s) chimique(s) ou émanation(s) de gaz susceptibles de présenter un risque pour les individus,

Ascenseurs : désincarcération(s) de personnes bloquées dans un ascenseur

Répartition des 90 accidents du travail à l'UCBL en 2012



7-2 Les actions en médecine de prévention

7-2-1 Les visites médicales

7-2-1-1 Le suivi médical des personnels de l'UCBL (tel que prévu dans le décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié, relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail)

	LA DOUA		ROCKEFELLER		IUFM ⁽¹⁾		TOTAL	
	Nombre	% par rapport à l'effectif rattaché	Nombre	% par rapport à l'effectif rattaché	Nombre	% par rapport à l'effectif rattaché	Nombre	% par rapport à l'effectif total ⁽²⁾
Les visites médicales obligatoires (tous les cinq ans)								
Convocations								
Visites								
Absences								
Surveillance médicale particulière (personnes handicapées, femmes enceintes, agents réintégrés après un CLM ou un CLD...)								
Visites								
Premières consultations (embauche, ouverture de dossier)								
Visites								
Entretiens infirmiers en dehors des visites pouvant donner lieu à une convocation ultérieure								
Entretiens infirmiers								

⁽¹⁾ Il n'y a pas de Service de Médecine et Santé au Travail au sein de l'IUFM, mais un médecin externe à l'UCBL en dehors du site.

⁽²⁾ Pourcentage calculé par rapport à l'effectif total hors étudiants salariés.

7-2-1-2 Les visites médicales imprévisibles (accidents, malaises, blessures diverses...)

	LA DOUA		ROCKEFELLER		IUFM		TOTAL	
	Nombre	% /effectif rattaché	Nombre	% /effectif rattaché	Nombre	% /effectif rattaché	Nombre	% par rapport à l'effectif total ⁽²⁾
Visites								

⁽¹⁾ Pourcentage calculé par rapport à l'effectif total hors étudiants salariés.

7-2-1-3 Personnes hors UCBL traitées sur place

	LA DOUA	ROCKEFELLER	TOTAL
Etudiants	25	13	38
Hors UCBL (Retraités, CNRS, entreprises extérieures, ...)	63	19	82
TOTAL	82	32	114

7-2-1-4 Les visites au médecin ophtalmologiste

	LA DOUA	
	Nombre	% par rapport à l'effectif rattaché
A la demande des intéressés	8	0,28%
A la demande des médecins	27	0,95%
De manière systématique ⁽¹⁾	0	0,00%
TOTAL	74	2,60%

⁽¹⁾ Convocations systématiques pour les personnels à risques (utilisateurs de laser, lentilles optiques, etc...)

Sur les sites de Rockefeller et de l'IUFM, les agents sont orientés vers un médecin ophtalmologiste externe.

7-2-2 Les urgences

	LA DOUA		ROCKEFELLER		TOTAL en nombre
	Nombre	% par rapport à l'effectif rattaché	Nombre	% par rapport à l'effectif rattaché	
Personnes orientées vers l'hôpital	2	0,07%	2	0,13%	4
Personnes adressées au médecin traitant	31	1,09%	158	10,43%	189
Personnes traitées sur place sans suite ⁽¹⁾	37	1,30%	289	19,08%	326
TOTAL	70	2,46%	449	29,64%	519

⁽¹⁾ Les urgences traitées sur place sont gérées totalement par les infirmières.

7-2-3 Les vaccinations

	LA DOUA		ROCKEFELLER		IUFM		TOTAL en nombre
	Nombre	% par rapport à l'effectif rattaché	Nombre	% par rapport à l'effectif rattaché	Nombre	% par rapport à l'effectif rattaché	
D.T.P	54	1,90%	80	5,28%	1	0,37%	135
Hépatite B			28	1,85%			28
Hépatite A			1	0,07%			1
ROR			10	0,66%			10
Pneumo 23							0
Typhim			4	0,26%			4
Grippe	16	0,56%	103	6,80%			119
ROR			8	0,53%			8
Variole			1	0,07%			1
TOTAL	70	2,46%	235	15,51%	1	0,37%	306

⁽¹⁾ Rougeole-Oreillon-Rubéole

7-3 Les examens complémentaires

	LA DOUA		ROCKEFELLER		IUFM		TOTAL	
	Nombre	% par rapport à l'effectif rattaché	Nombre	% par rapport à l'effectif rattaché	Nombre	% par rapport à l'effectif rattaché	Nombre	% par rapport à l'effectif total
Sanguins	48	1,69%	158	10,43%	3	1,10%	209	4,51%
Urinaires	744	26,13%	307	20,26%	1	0,37%	1052	22,70%
Ophtalmologiques	73	2,56%	108 ⁽¹⁾	7,13%	53	19,41%	234	5,05%
Auditifs	175	6,15%	8 ⁽²⁾	0,53%			183	3,95%
Autres (spirométrie, ...)	5	0,18%	188	12,41%	7	2,56%	200	4,31%
TOTAL	1045	36,71%	769	50,76%	128	46,89%	1942	41,90%

⁽¹⁾ dont 33 envoyés en consultations

⁽²⁾ envoyés en consultations

7-4 Les actions en milieu de travail

	LA DOUA	ROCKEFELLER
Visites de services/laboratoires		8
Visites de postes		33
TOTAL		41



GLOSSAIRE

A

Actions LOLF : la Loi Organique relative aux Lois de Finances réorganise le budget en missions, programmes et actions. La mission ministérielle ou interministérielle est un ensemble de programmes concourant à une politique définie. Les programmes sont le regroupement de crédits destinés à mettre en œuvre une action ou un ensemble d'actions relevant d'un même ministère et auxquels sont associés des objectifs précis et des résultats attendus. Les programmes font l'objet d'une évaluation. Les actions décrivent le contenu du programme et regroupent des crédits ayant la même finalité.

ATER : Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche, personnel enseignant non titulaire recruté par CDD. Il a les mêmes obligations de service que les enseignants-chercheurs.

Avancement : un corps se subdivise en grades, qui se subdivisent en échelons.

L'avancement de corps se fait au choix (sur liste d'aptitude) ou par concours interne.

L'avancement de grade a lieu de façon continue d'un grade au grade immédiatement supérieur : soit au choix (inscription par ordre de mérite sur un tableau d'avancement) ; soit par tableau d'avancement après examen professionnel ; soit par voie de concours professionnel.

L'avancement d'échelon se traduit par une augmentation de traitement ; il est fonction de l'ancienneté et, pour l'octroi de bonification d'ancienneté, de la valeur professionnelle du fonctionnaire.

B

BIATSS titulaires : personnels de Bibliothèque, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens de Service et de Santé, répartis selon quatre types de population :

- les personnels de Bibliothèque,
- les personnels de l'Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur (AENES),
- les personnels Ingénieur, Technique, de Recherche et de Formation (ITRF),
- les personnels de Santé,

BIATSS contractuels : personnels non titulaires dont les activités correspondent à celles des personnels titulaires de Bibliothèque, Ingénieur, Administratifs, Techniciens, de Service et de Santé.

C

CDD : Contrat à Durée Déterminée, contrat de travail qui concerne tout agent contractuel sur un Emploi Etat (CDD Bibliothèque, PAOSS, Recherche et Formation, contrat PACTE) ou un Emploi Université (Apprenti, Auxiliaire, CUI, Etudiant salarié).

CDD recherche : concerne les doctorants, post-doctorants et les personnels d'appui à la recherche rémunérés par des crédits fléchés recherche et notamment les contrats de recherche.

CFA : le Congé de Fin d'Activité est un système de préretraite. Pour en bénéficier, trois conditions sont à remplir : une condition d'âge, une condition de durée d'assurance vieillesse et une condition de durée de services publics. Les conditions d'assurance et de service diffèrent selon l'âge des intéressés. Ce système est en voie d'extinction : les agents nés après 1946 ne peuvent plus y prétendre.

CHS : le Comité d'Hygiène et de Sécurité est une instance consultative qui assiste le Comité Technique Paritaire (CTP) et qui examine les questions relatives à l'hygiène et à la sécurité. Le CHS analyse les risques professionnels des agents, enquête à chaque accident de travail ou maladie professionnelle. Il suggère toute mesure d'amélioration de l'hygiène et de la sécurité, Il coopère à la préparation des actions de formation dans ce domaine.

Congé de formation professionnelle : congé dont peut bénéficier un agent, titulaire ou non, pour compléter sa formation en vue de réaliser un projet professionnel ou personnel. La durée de ce congé ne peut excéder 3 ans dans toute la carrière.

Contractuels de droit public : sous ce terme sont regroupés l'ensemble des contractuels BIATSS, et l'ensemble des CDD recherche, Sont exclus les contrats uniques d'insertion.

Contractuel doctorant : Jeune chercheur recruté sous contrat doctoral dans le but de mener un projet de recherche et de soutenir une thèse. Le contractuel doctorant (ou doctorant contractuel) a le statut d'agent public et peut avoir des activités autres telles que l'enseignement ou des missions de conseil en entreprise. Le contrat doctoral est un contrat de travail de droit public d'une durée réglementaire de 3 ans. Il remplace les contrats d'allocataire de recherche et de moniteur.

Contrat PACTE : le Parcours d'Accès aux Carrières de la fonction publique Territoriale, hospitalière et d'Etat est un nouveau mode de recrutement dans les trois fonctions publiques. Seuls sont accessibles par le PACTE les emplois de catégorie C de la fonction publique. L'intégration en tant que fonctionnaire intervient sans concours au terme d'une formation en alternance de un à deux ans et après vérification des aptitudes requises.

Contrat Unique d'Insertion : contrat de travail de droit privé, pour lequel l'employeur bénéficie d'aides (subventions à l'embauche, exonérations de certaines cotisations sociales...). Ces contractuels exercent des fonctions administratives ou techniques.

CRCT : Congé pour Recherche ou Conversion Thématique. C'est une période de reconversion d'une durée de 6 mois à 1 an, non renouvelable, accordée sur leur demande aux enseignants-chercheurs soit au titre de leur établissement, soit au titre du CNU au vu d'un projet présenté par le candidat. Le bénéficiaire d'un CRCT est déchargé de son enseignement.

CNU : Conseil National des Universités. C'est l'instance nationale qui se prononce sur les mesures relatives à la qualification, au recrutement et à la carrière des enseignants-chercheurs (professeurs et maîtres de conférences) de l'Université française. Il est composé de groupes, eux-mêmes divisés en sections, chaque section correspondant à une discipline.

D

DBM : Décision Budgétaire Modificative. Un budget initial peut enregistrer des modifications tout au long de l'année afin de tenir compte de la réalité de la gestion. Pour procéder à ces modifications, l'université soumet une ou plusieurs décisions budgétaires modificatives à l'approbation de conseil d'administration.

DGF : Dotation Globale de Fonctionnement. Jusqu'en 2008, la Dotation Globale de Fonctionnement était une recette annuelle de l'Université versée par l'Etat pour les charges correspondant à l'enseignement et au fonctionnement hors recherche. Elle était l'addition de quatre éléments : la compensation du sous encadrement en personnels enseignants, le fonctionnement pédagogique, le fonctionnement logistique, la compensation du sous encadrement en personnels IATOS.

Depuis son passage aux responsabilités et compétences élargies, l'UCBL perçoit une subvention pour charges de service public composée d'une dotation consacrée à la masse salariale (dont les personnels Etat) assortie d'un plafond d'emplois, d'une dotation de fonctionnement hors masse salariale et d'une dotation d'investissement.

DIF : le Droit Individuel à la Formation est l'une des voies d'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle. Ce droit est ouvert, dans certaines conditions, à tous les personnels quel que soit leur statut et mis en œuvre à l'initiative de l'agent. Le DIF est un droit régi par des règles précises quant à ses conditions d'ouverture. Il permet à l'agent de suivre une action de formation inscrite au plan de formation, sous réserve de l'accord de son établissement, Ce droit est d'au moins 20 heures par an pour un agent à temps complet, plafonné à 120 heures.

E

Enseignant-chercheur : enseignant du supérieur (Professeur des Universités : PU et Maîtres de Conférences : MCF). Il a une double mission d'enseignement et de recherche. Son temps de travail est constitué pour moitié par les services d'enseignement d'une durée annuelle de 192 heures équivalent TD (Travaux Dirigés) et pour moitié par une activité de recherche.

Par convenance un enseignant-chercheur est dit "mono-appartenant" quand son service ne concerne que l'Université, un enseignant-chercheur est dit "bi-appartenant" quand son service est partagé entre l'Université et un service hospitalier : il s'agit des praticiens hospitaliers et de quelques pharmaciens.

Enseignant contractuel : enseignant non permanent recruté par contrat à durée déterminée (ATER, doctorant contractuel, PAST...).

Enseignant du premier degré : instituteur ou professeur des écoles.

Enseignant du second degré : enseignant professeur certifié (PRCE) ou agrégé (PRAG) en collège ou en lycée. Il a une obligation de service de 384 heures équivalent TD.

Enseignant invité : personnalité extérieure de nationalité française ou étrangère qui exerce des fonctions d'enseignement ou de recherche dans un établissement étranger d'enseignement supérieur ou de recherche. L'enseignant invité est recruté pour une durée de 1 à 12 mois maximum.

Enseignant titulaire : enseignant-chercheur, enseignant hospitalo-universitaire et enseignant du 1^{er} ou du 2nd degré.

ETP : Equivalent Temps Plein. Unité de mesure des effectifs présents à une date donnée, corrigés de la quotité de travail. Un agent à temps partiel à 60% (quotité de travail = 60%) correspond à 0,6 ETP.

ETPT : Equivalent Temps Plein Travaillé. Unité de mesure de la force de travail de l'établissement. L'Equivalent Temps Plein Travaillé (ETPT) est proportionnel à l'activité d'un agent, mesuré par sa quotité de temps de travail et par sa période d'activité sur l'année. Une personne employée à temps plein toute l'année consomme 1 ETPT. La quotité travaillée retenue pour les agents à temps partiel est la fraction du temps complet effectuée par l'agent.

Un agent à 80% employé toute l'année consomme donc 0,8 ETPT.

Un agent à 80% employé 6 mois de l'année consomme donc 0,4 ETPT.

L'Equivalent Temps Plein Travaillé (ETPT) présente donc dans une même unité de décompte des agents pour lesquels les régimes de travail peuvent être très différents en terme de période travaillée dans l'année et de quotité de temps de travail.

Etudiant salarié : étudiant recruté pour des activités de tutorat, accueil et accompagnement des étudiants handicapés, de services en bibliothèque, animation culturelle sociale et sportive, aide à l'insertion professionnelle...

H

HDR : l'Habilitation à Diriger des Recherches est un diplôme national obtenu après un doctorat et qui permet de postuler à un poste de professeur des universités ou de directeur de thèse.

I

IAT : l'Indemnité d'Administration et de Technicité est attribuée aux personnels de bibliothèques, de l'AENES et de santé de catégorie C, ainsi qu'aux catégories B en début de carrière.

IFTS : l'Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires est attribuée aux personnels de bibliothèques, de l'AENES et de santé de catégorie A, ainsi qu'aux catégories B en fin de carrière.

IUF : l'Institut Universitaire de France a pour mission de favoriser le développement de la recherche de haut niveau dans les Universités et de renforcer l'interdisciplinarité. Les enseignants-chercheurs peuvent bénéficier d'une délégation à l'IUF : ils sont déchargés, pour une période de 5 ans, des 2/3 de leurs obligations d'enseignement pour se consacrer à la recherche. On distingue les membres juniors (âgés de moins de 40 ans) et les membres seniors.

L

Loi n°2005-843 : loi du 26 juillet 2005 *portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique*. Le chapitre III de cette loi (« lutte contre la précarité ») stipule que les agents en CDD depuis 6 ans ne peuvent être reconduits qu'en CDI et de manière expresse.

Loi n°2012-347 : loi du 12 mars 2012 *relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique*.

Cette loi en faveur des agents contractuels vise, notamment, à :

- ouvrir des voies spécifiques d'accès à l'emploi titulaire par des concours réservés (sous conditions) ; ce dispositif, qui permet la reconnaissance de l'expérience professionnelle, est applicable dans les 4 ans à compter de la publication de la loi au Journal Officiel, soit à compter du 13 mars 2012.
- donner aux agents en CDD un accès automatique au CDI après 6 ans de service dans les 8 dernières années.

P

PAST : le Professeur Associé à Temps partiel est un professionnel qui assure des fonctions d'enseignant-chercheur sous contrat à durée déterminée. Il doit justifier d'une activité professionnelle principale autre que l'activité d'enseignement et d'une expérience professionnelle en rapport avec la discipline enseignée.

PCA : la Prime de Charge Administrative est attribuée par l'Université à des enseignants assumant des responsabilités administratives particulières (vice-présidents, chargés de mission...).

PEDR : la Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche est destinée aux enseignants-chercheurs, aux enseignants hospitalo-universitaires et aux enseignants associés à temps plein pour leurs activités de recherche et d'encadrement de doctorants. Elle est attribuée après évaluation d'un dossier individuel, présentant l'activité effective du candidat dans ces domaines au cours des quatre dernières années civiles.

Personnel hébergé : personnel qui intervient à l'Université mais qui n'est pas personnel de l'Université.

Personnel vacataire administratif ou technique : personne engagée pour une mission précise, sur un emploi non permanent ; leur rémunération est attachée à l'acte effectué, non à un indice.

Personnel vacataire d'enseignement : personne choisie en raison de ses compétences dans les domaines scientifique, culturel ou professionnel ; elle doit exercer une activité professionnelle principale.

PES : la Prime d'Excellence Scientifique est attribuée aux personnels enseignants, pour une période de 4 ans renouvelable, dont « l'activité scientifique est jugée d'un niveau élevé par les instances d'évaluation dont ils relèvent ainsi qu'à ceux qui exercent une activité d'encadrement doctoral » (article 1 du décret n°2009-851 relatif à la PES). Elle remplace la PEDR (Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche).

PFI : la Prime de Fonction Informatique est éventuellement attribuée aux personnels ITRF de catégorie A et B travaillant dans le domaine informatique, et sous certaines conditions prévues par décret.

PFR : la Prime de Fonctions et de Résultats est attribuée aux personnels de la filière administrative. Elle est structurée en deux parts distinctes : la part Fonctions, qui reconnaît les responsabilités de l'emploi occupé, et la part Résultats, qui valorise la performance individuelle et la manière de servir.

PPRS : la Prime de Participation à la Recherche Scientifique est attribuée aux personnels ITRF pour leur contribution directe ou indirecte à la recherche.

PRES : la Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur est attribuée aux personnels enseignants participant à l'élaboration et à la transmission des savoirs ainsi qu'au développement de la recherche.

Protocole Bonmartin : politique spécifique à l'UCBL votée en Conseil d'Administration du 13 décembre 2011 en faveur des personnels non titulaires. Il s'agit de « CDIser » les agents contractuels ayant une ancienneté d'au moins 3 ans dans la même fonction au 1^{er} janvier 2012. Sont exclus, entre autres, les CDD Recherche et les personnels sous convention.

PRP : la Prime de Responsabilité Pédagogique est attribuée aux personnels enseignants pour les responsabilités pédagogiques spécifiques qu'ils exercent en sus des obligations de service (par exemple l'organisation de l'accueil et de l'orientation des étudiants, ou la mise en place et l'accompagnement des projets pédagogiques liés aux nouvelles technologies et à la gestion de la politique documentaire).

R

Ressources Propres : financements d'origine publique ou privée (droits d'inscription, formation continue, apprentissage, dons et legs, donations, rémunérations de services, contrats de recherche, fondations, mécénat...).

T

Travailleur handicapé : personne reconnue handicapée par la CDAPH (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées), ou titulaire d'une pension d'invalidité, ayant fait connaître sa situation à l'administration.



ANNEXE



INTRODUCTION

Depuis 2009, avec le concours de tous, le bureau GPEEC (DRH/Métiers et Formation) travaille entre autres à l'établissement de la cartographie des emplois types de l'Université Lyon 1.

Nous vous proposons aujourd'hui de découvrir ces cartographies, autrement dit les représentations graphiques des emplois types de l'UCBL, organisées selon les différentes "branche d'activité professionnelle" (BAP) et familles professionnelles.

Une BAP regroupe des domaines homogènes d'activité et permet de fixer un premier cadre général. Un chimiste ou un informaticien ne seront pas, par exemple, répertoriés dans la même branche.

Puis les "familles professionnelles", subdivisions des BAP, fixent plus précisément les secteurs d'activités. Par exemple, dans la BAP D Sciences Humaines et Sociales, trois familles sont définies : "Techniques des sciences humaines et sociales", "Techniques d'analyse et de représentation de données à référence spatiale" et "Analyse de sources anciennes".

Chaque famille professionnelle regroupe ensuite, en les hiérarchisant par corps, des "emplois types".

L'article 3 de l'arrêté du 1er février 2002 fixant la liste réactualisée des BAP et emplois types en donne une définition claire : « Pour chaque branche d'activité professionnelle, l'emploi type se définit comme le regroupement sous un même identifiant d'un ensemble de situations de travail repérables par des activités identiques ou fortement semblables, dont l'exercice requiert les mêmes compétences (connaissances et savoir-faire) ».

Chaque emploi type fait l'objet d'une fiche descriptive des activités, des compétences ainsi que de l'environnement et du contexte de travail qui le caractérisent. La liste des branches d'activité professionnelle ainsi que les fiches d'emplois types susmentionnées sont regroupées au sein du REFérentiel des Emplois types de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur (REFERENS).

La caractéristique de ces BAP et emplois types rénovés est d'être commune à l'ensemble des établissements publics scientifiques et technologiques. Un langage commun devrait faciliter la description des emplois et des postes, et favoriser la mobilité entre les différentes structures.

Nous vous invitons donc à découvrir la BAP J, la cartographie de nos emplois types de cette BAP, ainsi que quelques focus donnés sur l'emploi type J5X21 choisi pour son critère de représentativité en nombre d'agents.



La BAP J

La BAP J concerne les activités professionnelles liées à la gestion et au pilotage.

Elle se décline en 7 familles professionnelles qui regroupent des emplois types :

- A. Valorisation de la recherche et coopération internationale (4 emplois types)
- B. Affaires juridiques (2 emplois types)
- C. Administration et pilotage (4 emplois types)
- D. Ressources humaines (7 emplois types)
- E. Formation continue Orientation et Insertion professionnelle (7 emplois types)
- F. Gestion financière et comptable (6 emplois types)
- G. Autres (3 emplois types)

Sur l'ensemble des emplois types recensés par REFERENS pour la BAP J, tous ne sont pas représentés à l'Université Claude Bernard Lyon1.

A noter toutefois qu'une famille professionnelle propre à l'UCBL a été créée (Etudes et Vie étudiante) ainsi que 6 emplois types liés à notre établissement et n'existant pas dans REFERENS.

Il s'agit des emplois types suivants :

- ☐ Directeur Administratif de l'une des composantes (groupe 1) de l'UCBL (10361)
- ☐ Directeur Administratif de l'une des composantes (groupes 2 et 3) de l'UCBL (10362)
- ☐ Responsable d'une Direction (groupe 1) de l'UCBL (10366)
- ☐ Responsable d'une Direction (groupes 2 et 3) de l'UCBL (10367)
- ☐ Chargé des études et de la vie étudiante à l'UCBL (10339)
- ☐ Gestionnaire de scolarité à l'UCBL (10340)

Vous trouverez ci-après la cartographie de la BAP J indiquant le nombre d'agents à l'UCBL pour chaque emploi type existant.

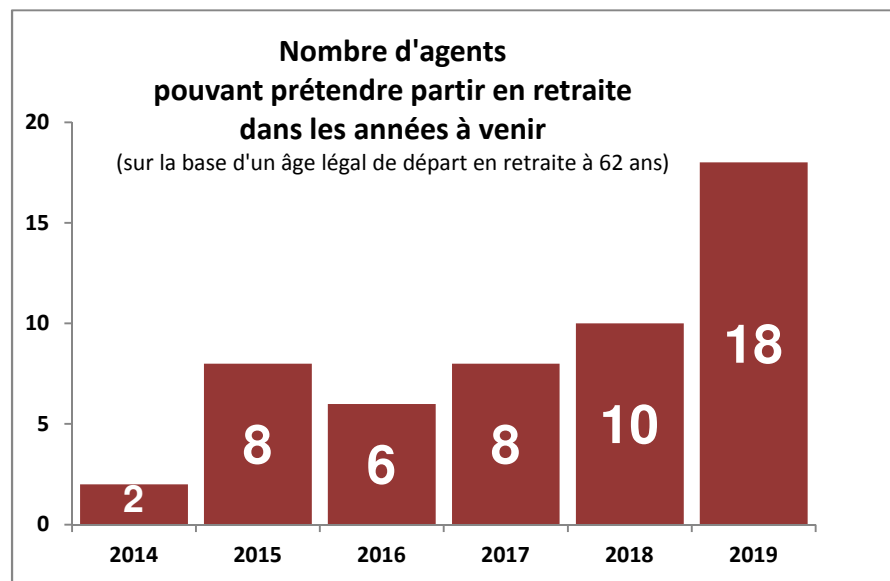
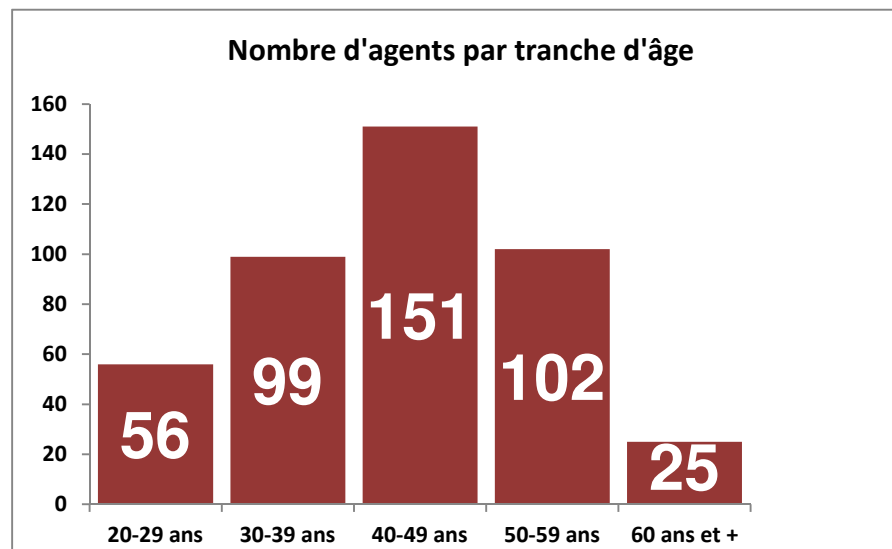
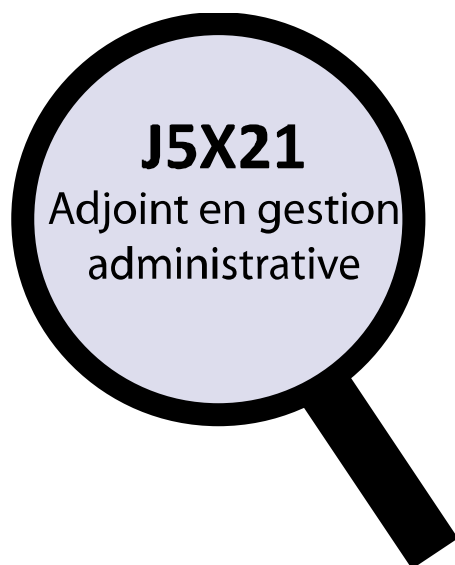
En deuxième partie, un focus sera porté sur l'emploi type d'adjoint en gestion administrative (J5X21).

1

Cartographie de la BAP J de l'UCBL (nombre d'agents dans chaque emploi type)

		JA Valorisation de la recherche et Coopération Internationale		JB Affaires juridiques	JC Administration et pilotage				JD Ressources Humaines		JE Formation Continue, Orientation et Insertion professionnelle		JF Gestion financière et comùtable			JG Etudes et vie étudiante	TOTAL par grade	TOTAL par catégori	
Catégorie	Grade	J1A21 Responsable de la valorisation de la recherche	J1A22 Responsable de la coopération internationale		J1C24 Responsable de l'administration et du pilotage			10361 Directeur administratif de l'une des composantes (groupe 1 de l'UCBL)	10366 Responsable d'une direction (groupe 1 de l'UCBL)				J1E27 Responsable de l'orientation et de l'insertion professionnnelle	J1F28 Responsable de la gestion financière et comptable				IGR	A
A	IGR	1	1		1			5	9				0	4				20	
		IGE	J2A22 Chargé de la coopération internationale		J2B23 Chargé des affaires jurisiques	J2C24 Chargé de gestion administratives et d'aide au pilotage	J2C25 Chargé du contrôle de gestion et /ou d'études	J2C26 Qualiticien	10362 Directeur administratif de l'une des composantes (groupe 2 et 3 de l'UCBL)	10367 Responsable d'une direction (groupe 2 et 3 de l'UCBL)	J2D27 Chargé de la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences	J2D29 Chargé de la gestion des ressources humaines	J2E30 Chargé d'animation et d'ingénierie en formation continue	J2E31 Chargé d'orientation et d'insertion professionnelle	J2F32 Chargé de la gestion financière et comptable	J2F33 Chargé des contrats de recherche	J2F34 Chargé des achats et des marchés	10339 Chargé des études et de la vie étudiante à l'UCBL	
	1			4	18	1	2	10	10	1	5	14	10	10	1	1	4	91	
	ASI		J3X21 Assistant en gestion administrative								J3D22 Assistant en gestion des ressources Humaines	J3D23 Assistant de service social	J3E24 Assistant en ingénierie de formation continue		J3F26 Assistant de gestion financière et comptable				
		9								3	3	7		45				58	169
B	TECH	J4X21 Technicien en gestion administrative								J4D22 Gestionnaire en ressources humaines		J4E23 Technicien en formation continue et insertion professionnelle		J4F24 Gestionnaire financier et comptable			10340 Gestionnaire de scolarité à l'UCBL	TECH	B
		69								15		20		45			29	178	178
C	ADT	J5X21 Adjoint en gestion administrative															ADT	C	
		433															433	433	

2 FOCUS sur l'emploi type d'opérateur logistique (J5X21)



SERVICE D'AIDE AU PILOTAGE DES RH ET DE LA MASSE SALARIALE

Bâtiment J-V Daubié
Domaine Scientifique de la DOUA
43, Boulevard du 11 novembre 1918
69622 Villeurbanne CEDEX