



Conseil d'administration – vendredi 9 juillet 2021

Délibérations signées

Numéro de la délibération	Titre	Pages
Délibération n° D2021-07-01- rh	Approbation de la politique indemnitaire des personnels BIATS et des enseignants chercheurs	2
Délibération n° D2021-07-02- rh	Approbation de la lettre de cadrage – campagne d'emplois 2021	21
Délibération n° D2021-07-03-rh	Bilan social 2021	25
Délibération n° D2021-07-04-acc	Convention de partenariat - épicerie solidaire	107
Délibération n° D2021-07-05-fin	Budget rectificatif n° 2	113
Délibération n° D2021-07-06-rh	Approbation du référentiel des activités d'encadrement et d'appui des enseignants et enseignants chercheurs	161
Délibération n° D2021-07-07- rh	Approbation de la liste des fonctions ouvrant droit à attribution d'une prime	173
Délibération n° D2021-07-08-ins	Modification des statuts du SUAPS et de la composition du conseil des sports	175
Délibération n° D2021-07-09-fin	Acceptation d'un don – Banque THEMIS	180
Délibération n° D2021-07-10-sco	Règle de calcul QCM pour l'année universitaire 2021-2022	182
Délibération n° D2021-07-11-sco	Approbation de la charte des associations étudiantes de l'université	184
Délibération n° D2021-07-12-sco	Approbation de la reconduction des règles de progression en licence	193
Délibération n° D2021-07-13-fin	Dispositif d'exonération et de remboursement des droits d'inscription 2021-2022	195
Délibération n° D2021-07-14-fin	Tarifs de la faculté de droit	197
Délibération n° D2021-07-15-fin	Tarifs de la FC3	207
Délibération n° D2021-07-16-fin	Tarifs de l'IUT	212
Délibération n° D2021-07-17-fin	Tarifs des sorties et stages d'activités de pleine nature	250
Délibération n° D2021-07-18-acc	Conventions pour approbation	252
Délibération n° D2021-07-19-ins	Rapport de situation comparée femmes-hommes et plan d'action en faveur de l'égalité femmes-hommes	253
Délibération n° D2021-07-20-acc	Conventions pour information	296

Délibération n° D2021-07-01-rh
Le conseil d'administration de l'université Jean Moulin
en séance du 9 juillet 2021

Vu le code de l'éducation, notamment les articles L. 712-3, L. 954-2, D. 714-60 et D. 714-61 ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu le décret 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État et ses arrêtés d'application (arrêtés du : 19 mars 2015 ; 3 juin 2015 ; 27 août 2015 ; 31 mai 2016 ; 27 décembre 2016 ; 24 mars 2017 ; 19 juillet 2017 ; 14 mai 2018) ;

Vu la circulaire FP/DB du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP ;

Vu la circulaire n°2017-0170 du 15 septembre 2017 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP au bénéfice des corps ITRF ;

Vu la délibération n° 2017-10-07-ins du 24 octobre 2017 portant approbation par le conseil d'administration du règlement intérieur de l'université Jean Moulin ;

Vu la délibération n° 2019-01-01-ins du 8 janvier 2019 portant approbation par le conseil d'administration des statuts de l'université Jean Moulin ;

Vu l'avis favorable du comité technique du 8 juillet 2021,

Après avis de la direction des ressources humaines,

Sur proposition de Monsieur le président de l'université,

Après en avoir délibéré,

Décide

d'approuver la politique indemnitaire des personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs et de santé (BIATS) et des enseignants-chercheurs, telle que présentée dans le RIFSEEP, le CIA, le dispositif d'intéressement pour les contractuels BIATS et le dispositif d'intéressement de formation continue. Ces documents sont annexés à la présente délibération.

La présente délibération est adoptée à la majorité des membres par :

✓ Nombre de membres présents et représentés :	29
✓ Nombre d'abstentions :	0
✓ Nombre de voix pour :	24
✓ Nombre de voix contre :	5

Lyon, le 9 juillet 2021

Pour le président de l'université Jean Moulin et par délégation,
Le premier vice-président chargé du conseil d'administration, du pilotage et de la stratégie
numérique



Gilles BONNET



Délibération relative à la mise en place du RIFSEEP

Vu le décret 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;

Vu l'arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 ;

Vu l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 ;

Vu l'arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 ;

Vu l'arrêté du 27 août 2015 pris pour l'application des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat aux membres du corps des attachés d'administration de l'Etat relevant, pour le recrutement et la gestion, du ministre chargé de l'éducation nationale ;

Vu l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;

Vu l'arrêté du 31 mai 2016 pris pour l'application à certains corps d'infirmiers relevant de la catégorie A des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un RIFSEEP dans la fonction publique de l'Etat;

Vu l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat

Vu l'arrêté du 24 mars 2017 pris pour l'application à certains corps d'assistants ingénieurs des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat

Vu l'arrêté du 24 mars 2017 pris pour l'application à certains corps d'adjoints techniques de la recherche et d'adjoints techniques de recherche et de formation des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat

Vu l'arrêté du 24 mars 2017 pris pour l'application à certains corps d'ingénieurs d'études des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat

Vu l'arrêté du 24 mars 2017 pris pour l'application à certains corps d'ingénieurs de recherche des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat

Vu l'arrêté du 24 mars 2017 pris pour l'application à certains corps de techniciens de la recherche et de techniciens de recherche et de formation des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;

Vu l'arrêté du 19 juillet 2017 pris pour l'application des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat aux ingénieurs et personnels techniques de recherche et formation du ministère chargé de l'enseignement supérieur, à certains corps de fonctionnaires des établissements publics scientifiques et technologiques et à l'emploi de délégué régional du Centre national de la recherche scientifique ;

Vu l'arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat



aux corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques ;

Vu la circulaire FP/DB du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du Rifseep (NOR : RDFS 1427139C) ;

Vu la circulaire n°2017-0170 du 15 septembre 2017 relative à la mise en œuvre du Rifseep au bénéfice des corps ITRF ;

Vu l'avis du CT du 08/07/2021 ;

Vu l'avis du CA du 08/07/2021 ;

Article 1 : Présentation du dispositif du RIFSEEP

Le RIFSEEP ou « régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel » est le nouvel outil indemnitaire qui remplace la plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique d'état pour les BIATSS fonctionnaires.

Créé par le décret n°2014-513 du 20 mai 2014, il a pour objet de :

- Rationnaliser et simplifier le paysage indemnitaire
- Redonner du sens à la rémunération indemnitaire
- Valoriser l'exercice des fonctions
- Favoriser les mobilités par une comparabilité accrue entre les fonctions

Il comprend deux éléments :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) qui repose sur les fonctions et la prise en compte de l'expérience professionnelle ;
- Le complément indemnitaire annuel (CIA), facultatif, lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Il est applicable à l'ensemble des fonctionnaires BIATSS de catégorie A, B, C, titulaires et stagiaires, affectés dans un emploi des filières administrative, technique, sanitaire et social, et des bibliothèques.

Une cartographie ministérielle des fonctions a été établie. Elle définit des groupes de fonctions pour chaque corps. Chaque fonction exercée à l'université Jean Moulin Lyon 3 a ainsi été affectée dans un groupe, selon une cotation définie en groupes de travail internes à l'établissement et s'appuyant sur trois critères pondérés (technicité, encadrement, sujétions). Un montant mensuel d'IFSE est attaché à chaque fonction selon son groupe de rattachement.

Article 2 : Détermination des montants de l'IFSE

- a. Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé de catégorie A :

CORPS	GROUPE	DEFINITION MINISTERIELLE	FONCTIONS LYON 3
IGR IGE - AAE / APAE	Groupe 1	Fonctions à très hautes responsabilités et/ou stratégiques Fonctions d'encadrement supérieur et/ou stratégique Fonctions de haute expertise et ou hautement spécialisées	Direction de service à enjeu stratégique



IGR IGE - AAE / APAE	Groupe 2	Fonctions de définition et de pilotage de processus ou de projet Fonctions d'encadrement élevé Fonction d'ingénierie à forte technicité ou à forte expertise	Direction de service à fort enjeu - Fonction à forte exposition et/ou forte expertise
IGR IGE ASI - AAE / APAE - Infirmier Assistants sociaux	Groupe 3	Fonctions de conception ou d'élaboration de processus ou de projet telles que définies dans Referens Fonctions d'encadrement intermédiaire	Responsabilité d'équipe ou de service - Technicité particulière dans un domaine spécifique
ASI - AAE / APAE - Infirmier Assistants sociaux	Groupe 4	Fonctions usuelles	Charge de gestion sans encadrement ni technicité particulière

		Montant mensuel d'IFSE
IGR	Groupe 1	750
	Groupe 2	714
	Groupe 3	688

		Montant mensuel d'IFSE
IGE	Groupe 1	551
	Groupe 2	501
	Groupe 3	465

		Montant mensuel d'IFSE
ASI	Groupe 1	426
	Groupe 2	409

		Montant mensuel d'IFSE
APAE	Groupe 1	645
	Groupe 2	620
	Groupe 3	580
	Groupe 4	500

		Montant mensuel d'IFSE
AAE	Groupe 1	551
	Groupe 2	501
	Groupe 3	465
	Groupe 4	430



		Montant mensuel d'IFSE
Infirmiers Assistant sociaux	Groupe 1	426
	Groupe 2	409

b. Personnels des bibliothèques de catégorie A :

Conservateurs	Groupe 1	Fonctions d'encadrement supérieur, expertise de haut niveau	Direction ou direction adjointe du service commun de documentation
	Groupe 2	Fonctions d'encadrement à responsabilités et/ou technicité importante	Responsable d'un service ou d'une mission importante
	Groupe 3	Fonctions usuelles dont encadrement intermédiaire	Chargée d'étude
Bibliothécaires	Groupe 1	Fonctions d'encadrement à responsabilités ou forte technicité	Chef de service
	Groupe 2	Fonctions usuelles	Chargé de collection thématique

		Montant mensuel d'IFSE
Conservateurs	Groupe 1	650
	Groupe 2	605
	Groupe 3	475

		Montant mensuel d'IFSE
Bibliothécaires	Groupe 1	480
	Groupe 2	450

c. Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé de catégorie B :

TECH - SAENES	Groupe 1	Fonctions de mise en œuvre de procédures complexes Fonctions d'encadrement ou de coordination Fonctions à technicité élevée	Responsable d'équipe Technicien avec expertise particulière
	Groupe 2	Fonctions de gestion et de contrôle de procédures spécialisées Fonctions à technicité particulière	Gestionnaire administratif / financier et comptable / RH à fonction particulière, technicien à fonction particulière

	Groupe 3	Fonctions de gestion de procédures usuelles Fonctions à technicité usuelle telles que définies dans Referens	Gestionnaire administratif / financier et comptable / RH, technicien
--	-----------------	---	--

		Montant mensuel d'IFSE
TECH	Groupe 1	409
	Groupe 2	390
	Groupe 3	381

		Montant mensuel d'IFSE
SAENES	Groupe 1	409
	Groupe 2	390
	Groupe 3	381

d. Personnels des bibliothèques de catégorie B :

Bibliothécaires assistants spécialisés	Groupe 1	Fonctions d'encadrement intermédiaire et/ou à responsabilités ou technicités particuliers	Responsable d'un service Chargé de formation
	Groupe 2	Fonctions usuelles dont encadrement intermédiaire	Chargée de traitement documentaire Chargée de fonds documentaire Chargée de gestion

		Montant mensuel d'IFSE
Bibliothécaires assistants spécialisés	Groupe 1	409
	Groupe 2	390

e. Personnels administratifs et techniques de catégorie C :

ATRF - ADJAENES	Groupe 1	Fonctions d'exécution nécessitant une technicité particulière ou comportant de l'encadrement ou présentant des sujétions particulières	Chargé d'une mission de coordination ou d'encadrement Fonctions à technicité élevée
	Groupe 2	Fonctions d'exécution usuelles, telles que définies dans Referens	Chargé de tâches techniques Chargé d'accueil du public Chargé de gestion administrative et financière



		Montant mensuel d'IFSE
ATRF	Groupe 1	273
	Groupe 2	264

		Montant mensuel d'IFSE
ADJAENES	Groupe 1	273
	Groupe 2	264

f. Personnels des bibliothèques de catégorie C :

Magasiniers	Groupe 1	Fonctions d'encadrement intermédiaires et/ou à responsabilités particulières	Chargé d'une mission transversale ou de coordination Fonctions à technicité élevée
	Groupe 2	Fonctions usuelles	Chargée de tâches techniques et d'accueil du public Chargée de fonds documentaire

		Montant mensuel d'IFSE
Magasiniers	Groupe 1	273
	Groupe 2	264

Article 3 : Modalités particulières

a. Fonctions informatiques :

Les agents exerçant des fonctions informatiques (BAP E) bénéficient d'un montant forfaitaire d'IFSE supplémentaire, tenant compte de la spécificité de la fonction informatique, afin de garantir l'attractivité de ce métier pour l'établissement.

Catégorie	Groupe de fonction	Montant de la PFI
A	Groupe 1	420
	Groupe 2	380
	Groupe 3	330
	Groupe 4	280
B	Groupe 1,2 et 3	280

b. Fonctions administratives particulières :

Certaines fonctions à responsabilités particulières peuvent bénéficier d'un montant d'IFSE supplémentaire, notamment :

- Directeur(trice) du Pôle d'Amélioration de la Qualité et Appui au Pilotage
- Directeur(trice) des Affaires financières



- Directeur(trice) des Ressources humaines
- Directeur(trice) du Patrimoine
- Directeur(trice) du Numérique
- Directeur(trice) du Service Commun de documentation

Le conseil d'administration autorise le Président à lister les fonctions et à fixer les montants associés.

c. Autres situations :

Un mécanisme de garantie individuelle garantit aux personnels, jusqu'à ce qu'ils changent de fonctions, le montant indemnitaire perçu avant la mise en œuvre du RIFSEEP au titre des fonctions exercées, hors dispositif indemnitaire exceptionnel lié à la manière de servir.

Une mobilité au sein de l'établissement entraîne le versement de l'IFSE liée à la nouvelle fonction exercée.

Article 4 :

Le complément indemnitaire annuel (CIA) est mis en place pour reconnaître l'engagement professionnel et la manière de servir des personnels de l'établissement.

Le CIA est facultatif et versé dans le respect des plafonds réglementaires par corps et par groupe. Les critères de détermination des montants et l'enveloppe financière globale font l'objet chaque année d'une délibération approuvée par le conseil d'administration.



Proposition relative au Complément indemnitaire annuel (CIA)

Le complément indemnitaire annuel (CIA) est mis en place pour reconnaître l'engagement professionnel et la manière de servir des personnels BIATSS titulaires de l'établissement.

La reconnaissance de l'investissement des personnels demeure une priorité de la politique sociale de l'établissement, en particulier en cette année 2021 marquée par une crise sanitaire qui a nécessité un investissement particulier des personnels.

Au titre de l'année 2021, il est proposé de maintenir le versement d'un CIA pour les personnels BIATSS titulaires, selon les mêmes modalités de répartition qu'en 2020. Les attributions individuelles devront prendre en compte l'investissement des personnels particulièrement sollicités pendant la crise sanitaire.

Les critères d'attribution de ce CIA sont les suivants :

- Qualité du travail,
- Investissement de l'agent,
- Charge de travail,
- Missions particulières,
- Quotité de service.

Le montant du CIA ne peut être inférieur à 450€ pour un agent à temps plein présent 12 mois sur une année civile. Une enveloppe, fixée à 500€ par agent présent au sein de l'établissement pendant les 12 mois de l'année civile, est attribuée pour chaque service en fonction des effectifs. Les propositions de montants individuels du CIA sont formulés par les chefs de service, dans le respect de cette enveloppe globale par service.

Afin de valoriser l'engagement professionnel et la manière de servir des personnels, des propositions individualisées argumentées peuvent être transmises par les chefs de service.

Les attributions individuelles de primes sont arrêtées par le chef d'établissement, dans le respect des plafonds réglementaires par corps et par groupes.

Le CIA est versé sur la paie de décembre 2021.



Proposition relative au dispositif d'intéressement pour les contractuels BIATSS

Au titre de l'année 2021, il est proposé de maintenir le versement d'une prime d'intéressement pour les personnels BIATSS contractuels, selon les mêmes modalités de répartition qu'en 2020. Les attributions individuelles devront prendre en compte l'investissement des personnels particulièrement sollicités pendant la crise sanitaire.

Le montant de cette prime d'intéressement est fixé comme suit :

Une partie fixe (montant annuel identique par catégorie) :

- Catégories A : 750 Euros brut
- Catégories B : 650 Euros brut
- Catégories C : 550 Euros brut

Conditions de présence : au moins 8 mois sur l'année universitaire, avec proratisation au temps de présence.

Deux parties variables (une liée à la fonction exercée, une autre liée à l'engagement professionnel de l'agent) :

1. Part variable liée à la fonction, variable de 50 à 200€ brut, selon les critères suivants :
 - o Encadrement/conduite de projet ;
 - o Contraintes particulières (horaires spécifiques, travail posté, astreintes, permanences, déplacements, accueil du public...) ;
 - o Exposition à des risques professionnels (bruit, ambiance thermique, stress, chutes, électricité, incendie, manutention, gaz, risques chimiques, travail sur écran...) ;
 - o Technicité (formations réglementaires liées au métier : SSIAP, habilitation électrique, travaux en hauteur...).

2. Part variable liée à l'engagement professionnel, de 50 ou 100€ bruts, sur proposition argumentée du chef de service.

Afin de valoriser l'engagement professionnel et la manière de servir des personnels des propositions individualisées argumentées peuvent être transmises par les chefs de service.

Les attributions individuelles de primes sont arrêtées par le chef d'établissement.

La prime d'intéressement est versée sur la paie de novembre 2021.

DISPOSITIF D'INTERESSEMENT RELATIF AUX MARGES DE FORMATION CONTINUE

Préambule :

La formation continue connaît un développement significatif au sein de l'Université Jean Moulin Lyon 3 alors que dans le même temps, la formation initiale justifie également le déploiement de nouvelles formations, en adéquation avec l'augmentation des effectifs et l'adaptation des formations aux attentes du monde socio-économique, comme un accompagnement accru des étudiants dans l'objectif majeur de réussite en licence.

L'Université a accompagné cette double évolution en reconnaissant l'investissement des enseignants et des enseignants-chercheurs, au titre du Référentiel des activités complémentaires des Enseignants et Enseignants-Chercheurs ou de l'application de primes d'indemnités de formation continue au titre des articles D714-60 et D714-61 du Code de l'éducation, alors que le potentiel d'enseignement, notoirement insuffisant, n'a pas progressé en parallèle.

De même, les personnels BIATS ont dû fortement s'impliquer au bénéfice de l'établissement, ce qui a conduit l'Université à privilégier le recrutement de personnels titulaires et à augmenter et harmoniser le régime indemnitaire afin de reconnaître leur investissement et de le situer en correspondance avec celui des autres établissements d'enseignement supérieur. Ces derniers ont également pu bénéficier de primes d'indemnités de formation continue au titre des articles D714-60 et D714-61 du Code de l'éducation.

Pour ce qui concerne plus particulièrement la formation continue, les personnels BIATS ont assumé, que ce soit au sein des 4 pôles de formation continue issus des composantes (IAE, IUT, FC3, Faculté de droit) et des services centraux, la charge de travail inhérente à la prise en compte des besoins spécifiques à la formation continue (promotion et négociation des contrats, accueil des stagiaires, horaires différents, contrôle de présence, gestion des conventions, recettes et dépenses nouvelles, recrutement, gestion et rémunération de personnels supplémentaires...).

L'évolution de ces activités de formation continue conduit à une professionnalisation des fonctions et à leur développement, qui conditionne les moyens de développement de l'Université à moyen et long terme et suppose ainsi une adaptation des rémunérations complémentaires des personnels enseignants, enseignants-chercheurs et BIATS, au plus juste de ce surplus d'investissement.

Définition :

On entend par formation continue toutes les activités de formation (cours, séminaires, dispositifs d'accompagnement, enseignement à distance) non dotée d'une subvention d'Etat. Ainsi, entrent dans le champ de la formation continue :

- Les formations diplômantes et qualifiantes financées par des organismes publics et privés ou par les bénéficiaires eux-mêmes ;
- Les formations en alternance (contrats de professionnalisation) ;
- Les activités d'aide au développement personnel ;
- Les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle ;
- Les actions de promotion, de prévention, de conversion professionnelle ;
- toute activité marchande en lien direct avec l'acquisition, l'adaptation ou le développement de compétences (notamment, préparation aux bilans de compétences).

La reprise d'étude non financée entre pleinement dans le champ de la formation continue. Par exception, les dispositifs d'accompagnement financés par des fonds publics de type DAEU, VAE, VAP sont également inclus dans le champ de la formation continue au titre des dispositifs d'accompagnement spécifiques à la professionnalisation dont ils sont assortis.

Exposé des motifs :

L'Université Jean Moulin fait partie des toutes premières universités françaises en termes de volume d'activités et de ressources financières relevant de la formation continue, et est reconnue comme la première en France pour ce qui concerne les Sciences Humaines et Sociales. Elle est fortement impliquée, via ses composantes et ses services centraux dans le développement et le suivi de ces formations.

Cette activité soutenue doit être préservée et maintenue, bien qu'elle implique un accroissement de charges pour la très grande majorité des services de l'établissement, que ce soit au sein des composantes ou des services centraux et communs.

En outre, au regard des besoins de qualification supérieure comme des objectifs de développement fixés au plan national, notre Université s'est engagée à développer de manière encore plus significative son implication dans ce domaine.

Pour soutenir les développements attendus et reconnaître l'investissement des personnels dans cette politique d'établissement ambitieuse, l'université a créé un dispositif d'intéressement adapté au cours de l'année 2018. Elle souhaite pour l'année 2021 prolonger ce dispositif expérimental.

Le conseil d'administration de l'Université Jean Moulin Lyon 3 dans sa séance du 8 juillet 2021 ,

Vu le code de l'éducation notamment dans ses articles L712-2, L712-3 et L954.2

Vu les statuts de l'Université ;

Vu l'avis du CT en date du 8 juillet 2021 ;

Après avoir délibéré, approuve le renouvellement du dispositif d'intéressement relatif aux marges de formation continue, créé sur le fondement des dispositions de l'article L954-2 du code de l'éducation.

Article 1 :

L'enveloppe globale du dispositif d'intéressement est au plus égale à la moitié du montant de l'excédent de la formation continue, dans la limite de 10 % du chiffre d'affaires encaissé sur l'exercice. Les dépenses relatives à ce dispositif sont assurées par l'excédent constaté au titre de l'année précédente, pour chaque composante de formation (UFR, institut) tant pour ce qui concerne les personnels qui lui sont rattachés, que pour les personnels des services centraux et communs concernés par la formation continue.

Article 2 :

Ce dispositif est ouvert aux personnels enseignants, enseignants-chercheurs, et BIATS, titulaires et contractuels.

Peuvent prétendre au bénéfice de l'intéressement les personnels impliqués dans les activités liées à la formation continue, soit parce que participant à son pilotage ou sa gestion, soit parce que concourant à son développement et à sa mise en œuvre.

Les activités éligibles au dispositif d'intéressement, dans le cadre de la formation continue, sont les suivantes :

- Gestion des programmes de formation en alternance (hors apprentissage), sur mesure et continue
- Négociation de conventions avec des partenaires
- Suivi des conventions
- Activités de pilotage et suivi qualité
- Accompagnement à la certification, audit
- Conception de programmes intra et inter-organisations
- Activités de promotion, de communication, de valorisation de l'alternance et de la formation continue
- Représentation de l'établissement, de(s) la composante(s), du (des) service(s) auprès de prospects, partenaires extérieurs
- Et d'une manière générale, toute action de formation continue rentrant dans la définition.

Article 3 :

Dans le cadre des conférences budgétaires et de l'élaboration du Budget de la composante ou du service pouvant conduire à l'élaboration d'un Contrat d'Objectifs et de Moyens, un objectif est fixé par composante ou service en termes d'activités, de marges et de recettes relevant de la formation continue.

Article 4 :

Pour les personnels BIATS, si l'objectif fixé au niveau de la composante est atteint, le montant maximum annuel alloué est plafonné de la manière suivante :

- Agent de catégorie C : 800 euros
- Agent de catégorie B : 1300 euros
- Agents de catégorie A :
 - o ASI : 1600 euros
 - o IGE ou Attaché AENES : 2100 euros
 - o IGR ou Attaché principal/Administrateur AENES : 2600 euros

La définition d'objectifs spécifiques pour chaque agent pourra être réalisée au sein de la composante ou du service et conditionner le versement de l'intéressement.

Ce dispositif d'intéressement est compatible avec le complément indemnitaire annuel (CIA) qui peut être instauré au sein de l'établissement dans le cadre du RIFSEEP.

Article 5 :

Pour les enseignants et enseignants-chercheurs, ce dispositif a vocation à reconnaître les activités d'enseignement, de coordination ou d'encadrement. Sont concernées toutes les actions de formations reprises dans la définition du préambule en p. 2.

L'indemnité d'intéressement liée aux activités de formation continue n'est pas cumulable avec d'autres dispositifs d'encadrement d'activité de formation continue. Elle ne peut être cumulée :

- ni avec la prime de responsabilité pédagogique ou la prime de charge administrative perçue par son bénéficiaire au titre de la même fonction (coordination ou encadrement d'une action) ;
- ni avec le versement d'une prime d'indemnité de formation continue relative aux articles D714-60 et D714-61 du Code de l'éducation ;
- ni avec le versement d'une prime liée du référentiel d'activités des enseignants et enseignants chercheurs en lien avec des activités d'encadrement de formation continue.

Le montant individuel de l'indemnité, corrélé au dynamisme des activités et au nombre d'étudiants concernés, ne peut excéder un montant maximum de 4 000 € euros par an si les objectifs fixés sont atteints.

De fait, la motivation de la demande afférente précise le nombre d'étudiants concernés, la nature de la formation et ses spécificités, le niveau d'implication de l'enseignant ou de l'enseignant-chercheur, et le cas échéant, le caractère innovant de la formation.

Article 6 :

Le montant redistribué aux personnels des composantes et services concernés est effectué sur la base des comptes approuvés par le Conseil d'administration. Il est versé au plus tard à la fin de l'exercice suivant. Le Chiffre d'affaires calculé se fonde sur la base des recettes encaissées. La méthode de calcul retenue pour la marge est celle appliquée par le service de

contrôle de gestion, avec calcul « centralisé ». Cette méthode est présentée dans le modèle joint en annexe, révisable chaque année avec le présent dispositif.

Afin de maîtriser le développement du dispositif, l'enveloppe globale pouvant être distribuée pour l'année 2021 (résultats 2020), ne pourra excéder les montants suivants :

Services centraux et communs : 10 000 €

FC3 : 10 000 €

Droit : 30 000 €

IUT : 10 000 €

IAE : 30 000 €

Article 7 :

La liste des bénéficiaires ainsi que le montant de l'attribution individuelle d'intéressement sont arrêtés annuellement par le Président de l'Université, sur proposition motivée du directeur de la composante (UFR, service, institut) ou du directeur général des services. La proposition est effectuée par le directeur de la composante et formulée après avis du conseil de la composante, dont la composition est adaptée pour ce faire à l'examen de situations individuelles. Le conseil se prononce notamment au regard des propositions formulées par chacun des responsables d'action de formation continue éligible au dispositif.

Pour les autres services, la proposition est formulée par le chef de service de l'agent concerné.

La proposition formulée auprès du Président est assortie d'une annexe financière qui rappelle les objectifs fixés pour l'année ainsi que le résultat obtenu en termes de volume d'activités et de recettes réalisées et apporte tout élément d'explication complémentaire qui apparaîtrait nécessaire pour justifier l'implication dans le développement de l'activité de formation continue.

Article 8 :

L'indemnité est prise en charge dans sa totalité et pour toute la période considérée par le budget de la structure de rattachement s'agissant de l'intéressement attribué aux personnels des composantes.

S'agissant des personnels des services centraux et communs, les composantes (UFR, écoles, instituts) participent au financement des indemnités qui leur sont versées. Cette participation est corrélée au montant des indemnités versées aux personnels de la composante. Pour les personnels BIATS, elle représente un montant égal à celui versé à l'agent de la composante. Pour les personnels enseignants et enseignants-chercheurs, la contribution est de même égale à l'indemnité d'intéressement versée. Elle est cumulable avec d'autres primes

d'intéressement dans la limite du plafonnement des primes versées au niveau de l'établissement équivalent à la prime IUF senior.

Article 9 :

Un comité de suivi est mis en place pour :

- Proposer les évolutions ou précisions qui seront jugées nécessaires
- Harmoniser si nécessaire les propositions émanant des composantes
- Etablir un rapport annuel qui sera présenté au Président de l'université.

ANNEXE

Modèle de calcul des coûts de formation continue,

Contrôle de gestion de l'Université Jean Moulin Lyon 3

Délibération n° D2021-07-02-rh
Le conseil d'administration de l'université Jean Moulin
en séance du 9 juillet 2021

Vu le code de l'éducation, notamment les articles L. 712-3 et R. 719-54 ;
Vu la délibération n° D2017-10-07-ins du 24 octobre 2017 portant approbation par le conseil d'administration du règlement intérieur de l'université Jean Moulin ;
Vu la délibération n° D2019-01-01-ins du 8 janvier 2019 portant approbation par le conseil d'administration des statuts de l'université Jean Moulin ;
Vu l'avis rendu par le comité technique du 08 juillet 2021,

Après en avoir délibéré,

Décide

d'approuver la lettre de cadrage relative à la campagne d'emplois 2021, annexée à la présente délibération.

La présente délibération est adoptée à la majorité des membres par :

✓ Nombre de membres présents et représentés :	29
✓ Nombre de voix pour :	27
✓ Nombre de voix contre :	0
✓ Nombre d'abstentions :	2

Lyon, le 9 juillet 2021

Pour le président de l'université Jean Moulin et par délégation,
Le premier vice-président chargé du conseil d'administration, du pilotage et de la stratégie numérique



Gilles BONNET



Lettre de cadrage RH sur la campagne d'emplois 2022

Les grandes orientations de la politique portée par la nouvelle équipe en matière de ressources humaines seront présentées dans le projet d'établissement qui sera soumis aux instances en septembre 2021. Dans cette attente, il convient d'organiser la campagne d'emploi pour l'année à venir en s'appuyant sur certains principes découlant de choix internes ou de contraintes réglementaires et budgétaires. C'est l'objectif de la présente lettre de cadrage qui servira de support aux échanges avec les services et composantes de notre établissement.

I - Contraintes liées au contexte

Notre université souffre d'une sous dotation chronique qui oblige à une gestion responsable des moyens en termes de ressources humaines. Le faible nombre de supports vacants disponibles, la nécessité de respecter un double plafond d'emploi (1368 ETP) et de masse salariale, et le phénomène d'augmentation automatique de cette dernière lié au « glissement vieillesse-technicité », poussent à définir avec un soin particulier les profils de poste ouverts au recrutement. Les propositions de services et composantes devront s'accompagner d'un argumentaire précis et feront l'objet d'un examen minutieux de la part des instances décisionnelles de l'université.

A l'heure actuelle, l'université Jean Moulin Lyon 3 compte 1423 agents, dont 716 enseignants ou enseignants-chercheurs et 707 BIATS, auxquels s'ajoutent 2181 vacataires d'enseignement et 96 contractuels étudiants.

II- Priorités de recrutement sur supports vacants disponibles

Une fois recensés, les supports vacants de l'établissement seront pourvus après une procédure d'appel d'offre commune à l'ensemble des composantes et services de l'université.

Est considéré comme vacant un emploi libéré à la suite d'un départ dans l'année qui induit un flux de sortie, autorisant éventuellement et après arbitrage un recrutement. Il convient de différencier les postes vacants disponibles (recrutement envisageable) de ceux qui ne le sont pas (postes vacants l'année précédente, emplois bloqués en raison d'un potentiel retour) qui ne peuvent donner lieu à recrutement.

Les arbitrages seront rendus en tenant compte d'indicateurs (ratios d'encadrement en enseignants comme en BIATS, taux d'insertion professionnelle de la filière ou de la composante, pourcentage de recrutements extérieurs d'EC, situation antérieure du poste) et en appréciant par ailleurs la nature des projets portés par les services et les composantes. Une priorité sera donnée aux demandes s'insérant dans la stratégie générale de l'université :

- nécessité d'apporter les conditions d'un travail de qualité dans un environnement adapté au service de la réussite des étudiants, et de favoriser la qualité de vie au travail (QVT) pour les personnels,
- volonté d'améliorer la réussite, l'accompagnement, et l'insertion professionnelle des étudiants,
- soutien aux projets pédagogiques innovants en lien éventuel avec la pédagogie numérique,
- appui aux projets de recherche de grande envergure notamment développés dans le cadre du PIA4,
- projets visant à améliorer les liens avec le monde socio-économique ou à développer les échanges internationaux.



III- Politique en matière d'emploi contractuel

L'université Jean Moulin Lyon 3 attache une importance particulière à la situation des personnels contractuels. Elle entend à la fois pérenniser leurs emplois lorsqu'ils correspondent à des besoins permanents et accompagner ceux qui le souhaitent dans la démarche visant à se présenter à des concours.

Le renouvellement des contrats n'est toutefois pas une mesure automatique et doit tenir compte d'une évaluation des besoins. Les fins de contrats doivent conduire à interroger l'organisation des services et la répartition des missions entre agents. Elles peuvent ainsi conduire à des mesures de redéploiement ou de repyramidage des emplois. Une demande d'autorisation de recrutement argumentée doit ainsi accompagner toute demande de renouvellement d'agent ou de nouveau recrutement.

IV- Emploi des personnes en situation de handicap

Les actions à mener en la matière sont fixées par le schéma directeur Handicap adopté par notre établissement. Une politique volontariste devra être menée en 2021-2022 pour améliorer nos résultats dans ce domaine.

V- Dispositions propres aux personnels BIATS

Les supports vacants de l'établissement effectivement disponibles au recrutement¹ seront pourvus après une procédure d'appel d'offres ouverte à toutes les composantes et services de l'université.

Les vacances d'emploi permettent de réinterroger les besoins de l'établissement et peuvent s'accompagner d'opérations de redéploiement ou de repyramidage. Certaines missions nécessitent un remplacement à l'identique alors que d'autres peuvent se faire selon des modalités différentes. Les demandes doivent être argumentées pour permettre à la présidence de rendre ses arbitrages qui doivent tenir compte de la soutenabilité budgétaire des propositions (surcoût éventuel de masse salariale) comme de la nécessité d'accompagner les agents dans leurs besoins de montée en compétences.

La campagne d'emploi doit intégrer l'existence d'obligations réglementaires (recrutement de bénéficiaires de l'obligation d'emploi ou d'emploi réservés) et de la nécessité d'accueillir des personnes aux profils variés sur les emplois vacants, dans un objectif d'équilibre entre les filières (AENES, BU, ITRF) : mobilité interne, mutation externe, concours, PPR (poste à profil « rectorat »), recrutement ou pérennisation de contractuels, etc.

VI- Dispositions spécifiques aux enseignants et enseignants-chercheurs

Comme pour les BIATS, l'ensemble des supports vacants de l'établissement est soumis à une procédure d'appel d'offre. Les composantes sont invitées à présenter leurs demandes argumentées indépendamment du recensement des postes vacants.

Est considéré comme vacant un emploi libéré à la suite d'un départ dans l'année qui induit un flux de sortie, autorisant éventuellement et après arbitrage un recrutement. Il convient de différencier les postes vacants disponibles (recrutement envisageable) de ceux qui ne le sont pas (postes gelés l'année précédente, emplois bloqués en raison d'un potentiel retour) qui ne peuvent donner lieu à recrutement.

Toutes les demandes de postes sont considérées comme des créations et font l'objet d'échanges avec les Doyens et Directeurs avant décision des instances centrales de l'établissement.

¹ Il arrive que des emplois soient vacants sans possibilité de recrutement en cas de présence de contractuels sur le poste ou de poste bloqué du fait du retour potentiel de l'agent en détachement.



Outre les indicateurs évoqués précédemment (en II), les demandes de création d'emplois d'enseignants-chercheurs sont examinées en tenant compte :

- de la cohérence du programme pédagogique et de recherche avec les grandes orientations stratégiques de l'établissement,
- du potentiel enseignant du site dans la discipline concernée,
- du rattachement à un laboratoire contractualisé ayant l'université Jean Moulin-Lyon 3 parmi ses tutelles,
- de la qualité du projet scientifique de l'équipe de rattachement proposée,

Les créations envisagées ne doivent pas conduire à un surcoût de masse salariale.

La publication des postes s'effectue dans le respect du calendrier de la campagne classique de recrutement.

VII- Calendrier et procédure

Chaque composante ou service établit la liste de ses souhaits de recrutement (enseignants-chercheurs et BIATS) et accompagne chacune de ses demandes d'une fiche de poste destinée à la publication.

L'ensemble des demandes est accompagné d'une note de synthèse expliquant les besoins, les projets et les priorités de chaque service ou composante.

21 juin 2021	Diffusion de la lettre de cadrage
Juin 2021	Communication de la liste des postes vacants
20 septembre 2021	Transmission de l'ensemble des demandes à la DRH
7 octobre 2021	Avis du CT
19 octobre 2021	Vote du CA



Délibération n° D2021-07-03-rh
Le conseil d'administration de l'université Jean Moulin
en séance du 09 juillet 2021

Vu le code de l'éducation, notamment l'article L. 712-3 ;
Vu la délibération n° D2017-10-07-ins du 24 octobre 2017 portant approbation par le conseil d'administration du règlement intérieur de l'université Jean Moulin ;
Vu la délibération n° D2019-01-01-ins du 8 janvier 2019 portant approbation par le conseil d'administration des statuts de l'université Jean Moulin ;
Vu l'avis rendu par le comité technique du 08 juillet 2021,

Sur proposition de M. le président de l'université,

Après en avoir délibéré,

Décide

d'approuver le bilan social tel qu'annexé à la présente délibération.

La présente délibération est adoptée à l'unanimité des membres par :

✓	Nombre de membres présents et représentés :	28
✓	Nombre de voix pour :	28
✓	Nombre de voix contre :	0
✓	Nombre d'abstentions :	0

Lyon, le 9 juillet 2021

Pour le président de l'université Jean Moulin et par délégation,
Le premier vice-président chargé du conseil d'administration, du pilotage et de la stratégie numérique

Gilles BONNET



BILAN SOCIAL
Edition 2021
Historique 2016-2020

Sommaire

Partie 1. Données de cadrage 4

L'université Jean Moulin Lyon 3 en quelques chiffres	5
Étudiants par cursus et par discipline	6
Enseignants des universités par fonction et discipline	7
Personnels administratifs, techniques et d'encadrement dans les établissements publics de l'enseignement supérieur et de formation	8
Emplois : Plafond et consommation	9
Taux d'encadrement : nombre de titulaires pour 1 000 étudiants	10

Partie 2. Le personnel de l'université 11

Le personnel de l'université : nombre de personnes	12
Ensemble du personnel : évolution des effectifs	13
Ensemble du personnel : répartition Femmes / Hommes	14
Emploi de personnels en situation de handicap	15

2a. Le personnel ENSEIGNANT 16

Enseignants selon le statut, le corps et la quotité en 2020	17
Enseignants par groupe de disciplines CNU en 2020	18
Enseignants par discipline CNU en 2020	19
Enseignants titulaires par discipline CNU : répartition par sexe et âge moyen au 31/12/2020	20
Enseignants par composante en 2020	21
Enseignants titulaires : ancienneté à l'université Jean Moulin - Lyon 3 en 2020	22
Enseignants titulaires : historique de l'ancienneté moyenne à l'université Lyon 3	23
Enseignants par tranche d'âge au 31/12/2020 et par sexe	24
Enseignants au 31/12/2020 : zoom sur les 55 ans et plus	25
Professeurs invités par origine : historique	26
Vacataires d'enseignement : historique	27

2b. Le personnel BIATS 28

BIATS par statut, filière, et catégorie : historique	29
BIATS par sexe et par corps en 2020	30
Zoom sur la filière AENES : historique pour les titulaires	31
Zoom sur la filière BIBLIOTHEQUE : historique pour les titulaires	32
Zoom sur la filière ITRF : historique pour les titulaires	33
BIATS dans les composantes en 2020	34
BIATS : quotité de travail des titulaires en 2020	35
BIATS : quotité de travail des contractuels en 2020	36
BIATS : temps partiel et contrats à temps incomplet pour les contractuels en 2020	37
BIATS : ancienneté à l'université Lyon 3 par catégorie au 31/12/2020	38
BIATS par tranche d'âge, statut et sexe au 31/12/2020	40
BIATS : titulaires par tranche d'âge, catégorie, filière et sexe au 31/12/2020	41
BIATS : contractuels par tranche d'âge, catégorie, filière et sexe au 31/12/2020	42
Age des BIATS titulaires au 31/12/2020 : zoom sur les 55 ans et plus	43

2c. Les congés 44

Enseignants : historique des congés de maladie ordinaire	45
Enseignants titulaires : congés de maladie ordinaire par corps en 2019-20	45
Enseignants : autres congés	46
Congés pour recherche et conversion thématique (CRCT) et des contrats valorisation recherche (CVR)	46
BIATS : historique des congés de maladie ordinaire par statut	47
BIATS titulaires : congés de maladie ordinaire par filière en 2019-20	47
BIATS : répartition des congés de maladie ordinaire selon la durée	48
BIATS : répartition des congés de maladie ordinaire par mois	49
BIATS : autres absences titulaires et contractuels	50
Compte Epargne Temps (CET)	51

Partie 3. Evolution des personnels 52

3a. Mobilité 53

Enseignants titulaires : historique des arrivées et des départs	54
Professeurs des universités : recrutements internes et externes	55
Professeurs des universités : motifs de recrutement	55
Maîtres de conférences : recrutements internes et externes	56
Maîtres de conférences : motifs de recrutement	56
Enseignants chercheurs : avancements de grade	57
Enseignants chercheurs : changements de corps	57
Enseignants du second degré : avancements de grade	58
Enseignants du second degré : changements de corps	58
BIATS titulaires : historique des sorties par filière	59
BIATS titulaires : historique des sorties selon l'ancienneté	59
BIATS titulaires : historique des sorties selon le motif	59
BIATS titulaires : avancements et changements de grade en 2020	60
BIATS titulaires : avancements et changements de corps	60
BIATS titulaires : type de mobilité des agents	60

3b. La Formation des personnels 61

Plan de formation : historique	62
Secteurs de formation en 2020	63
Agents formés et stagiaires : historique	64
Agents formés et stagiaires en 2020 selon le sexe et la catégorie	65

Partie 4. Rémunérations 66

Masse salariale	67
Rémunérations principales : Indices de rémunération des personnels titulaires en 2020	68
Primes moyennes en 2019 et en 2020	69
Régime indemnitaire et intéressement : enveloppe globale	70
Rémunérations principales des agents contractuels	71
Autres indemnités	72
Nouvelle bonification indiciaire (NBI) - Septembre 2020	72
Heures d'enseignement : historique des heures par type d'enseignants	73
Zoom sur les plafonds et sur les heures saisies en emploi du temps par composante	73

Sommaire suite

Partie 5. Relations sociales & Qualité de vie au travail .. 74

Service d'Action Culturelle et Sociale - SACSO	75
Commission sociale des personnels	76
Activité de l'assistante sociale des personnels	76
Cellule de Veille Sociale - CVS	76
Prestations sociales et Actions culturelles gérées par le SACSO	77
Focus sur l'aide à la restauration des personnels	77
Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail - CHSCT	78
Suivi des accidents de trajet, de service ou de travail	79
Médecine du travail et actions de prévention	79
Formations en hygiène, sécurité et santé au travail : nombre de stagiaires	79
Relations professionnelles	80

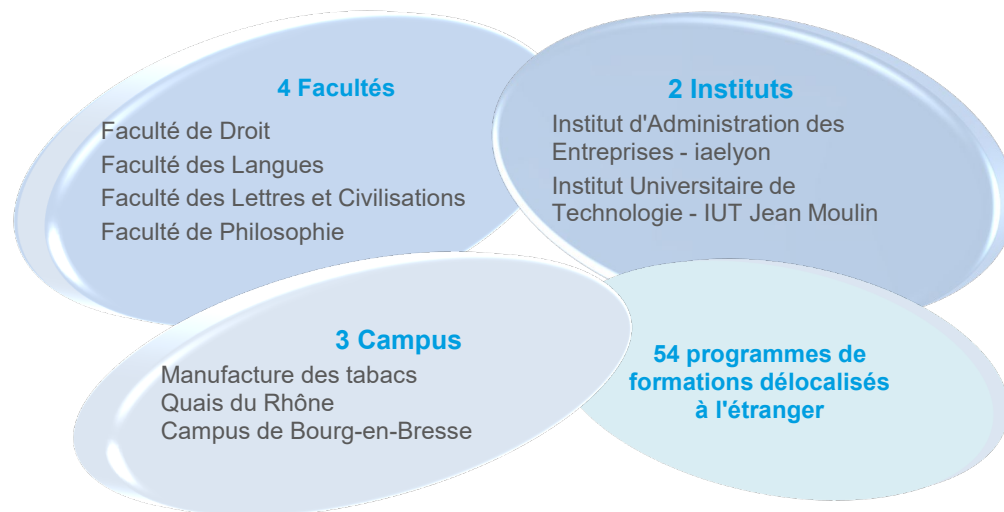
Lexique 81



Données de cadrage

L'université Jean Moulin Lyon 3 en quelques chiffres

Année universitaire 2020-2021



Budget dépenses en droits constatés

118,2 millions d'euros en 2020

83% de masse salariale sur charges de fonctionnement

Personnels au 31 décembre 2020

✓ Personnels enseignants	622
✓ Personnels BIATS	703
✓ Doctorants contractuels et contrat recherche	94
✓ Apprentis	4
✓ Contrats étudiants (nombre déc 2019)	96
✓ Vacataires d'enseignement	2 181

26 817 étudiants mais 28 775 inscriptions pédagogiques

Inscriptions au moment de la remontée SISE au 15 janvier 2021

Dont étudiants :

✓ en formation continue	709
✓ en alternance	1 632
✓ internationaux (étrangers + sortants)	3 626

Dont inscriptions pédagogiques :

✓ en diplômes nationaux (DN)	25 132
✓ en préparation au concours	1 338
✓ diplômes universitaires (DU)	2 305

Recherche

19 unités de recherche labélisées

7 écoles doctorales

501 doctorants

62 thèses et 9 HDR

Emplois

Plafond d'emplois au 31/12/2020

✓ dont Dotation état sur Ressources propres	1 203
✓ dont Emploi sur Ressources propres	165

Formations

3 DUT

10 mentions de licence générale

17 mentions de licence professionnelle

51 mentions de master

37 doctorats

82 diplômes d'université et certificats

+ Diplôme d'Accès aux Etudes Universitaires - DAEU

+ Diplôme Supérieur de Notariat - DSN

+ Préparations aux concours : Filière comptable, Filière Enseignement, Filière Judiciaire

❖ Étudiants par cursus et par discipline

		Universités en 2019-20 <i>France métrop. & DOM</i>		Lyon 3 en 2019-20 <i>Effectifs au 15 janvier</i>	
		Effectif	%	Effectif	%
Cursus	DUT	120 551	7%	655	2%
	Cursus Licence	876 914	54%	17 596	64%
	Cursus Master	582 701	36%	8 543	31%
	Cursus Doctorat	55 184	3%	553	2%
Disciplines	Droit, sciences politiques	212 070	13%	9 377	34%
	Sciences économiques, gestion, AES	240 655	15%	8 450	31%
	Lettres, sciences du langage	91 798	6%	539	2%
	Langues	111 034	7%	4 370	16%
	Sciences humaines et sociales	308 050	19%	3 165	12%
	Pluri-lettres, langues, sciences humaines	11 403	1%	1 352	5%
	Autres	660 340	40%	94	0%
TOTAL		1 635 350	100%	27 347	100%

Ensemble des étudiants inscrits à une formation donnant lieu à la délivrance d'un diplôme national ou d'université au terme d'une formation d'au moins un an, ainsi que les préparations aux concours de la fonction publique.

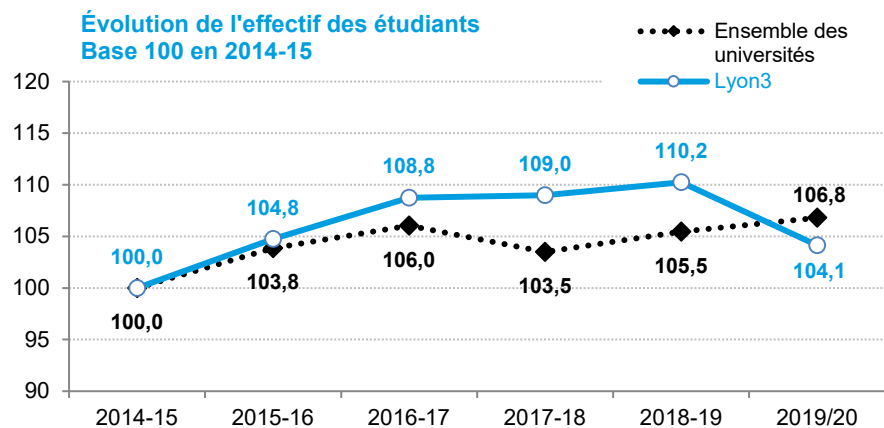
Seules les inscriptions principales sont comptabilisées.

Toutes les formes d'enseignement sont prises en compte (à distance, formation continue, alternance).

Les données et les évolutions portent sur l'ensemble des universités.

Pour Lyon 3, la discipline "Pluri-lettres, langues, sciences humaines" regroupe pour l'essentiel les étudiants entrants en échange (DEUF) et les étudiants en DAEU.

Sources : MEN - MESR (Repères et références statistiques 2019) et LYON 3 (Effectifs officiels au 15 janvier 2020)



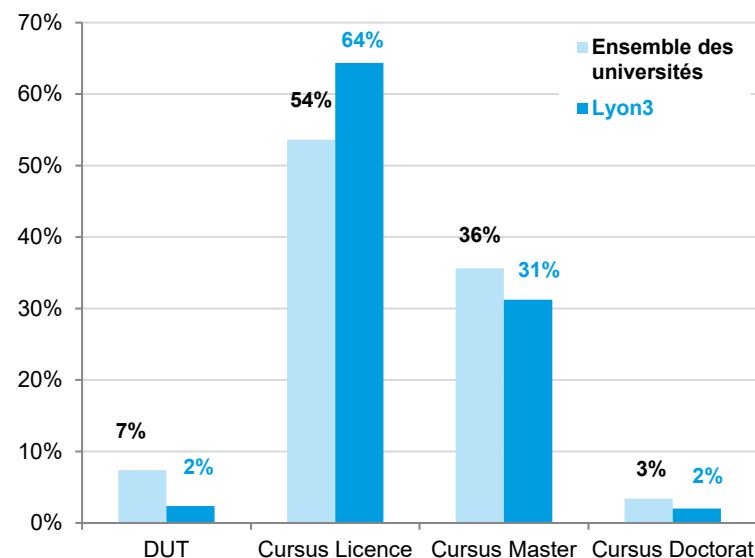
Évolution des effectifs étudiants sur les 6 dernières années :

En licence, la hausse est moins forte à Lyon 3 qu'au niveau national (respectivement +4% et +7% sur la période) marquant une rupture par rapport à 2018-19 (-6 points d'indice).

En master, la baisse se situe autour de -4,5% contre une hausse de 6,2% au niveau national.

En doctorat la tendance à la baisse se confirme avec une évolution négative de -15% à Lyon 3, supérieure à celle constatée au niveau national : -9%.

Répartition des étudiants par cursus en 2019-20



❖ Enseignants des universités par fonction et discipline

Note : les données ministérielles ne sont disponibles que jusqu'au 31/12/2019 à la date de publication.

		France entière* au 31/12/2019		Lyon 3 au 31/12/2019	
		Effectif	%	Effectif	%
Fonction	Professeurs	18 356	22%	128	20%
	Maîtres de conférences	32 855	39%	261	42%
	Enseignants du second degré	12 106	14%	84	13%
	Chefs de clinique, AHU, PHU	4 399	5%	0	0%
	Enseignants associés	2 351	3%	52	8%
	ATER, contractuels doct. avec ens.	10 018	12%	75	12%
	Autres**	3 726	4%	27	4%
Discipline	Droit - Economie - Gestion	12 187	15%	298	48%
	Lettres - Langues - Sc. humaines	26 326	31%	299	48%
	Sciences yc STAPS	30 044	36%	30	5%
	Santé	12 655	15%	0	0%
	Non ventilé	2 599	3%	0	0%
TOTAL		83 811	100%	627	100%

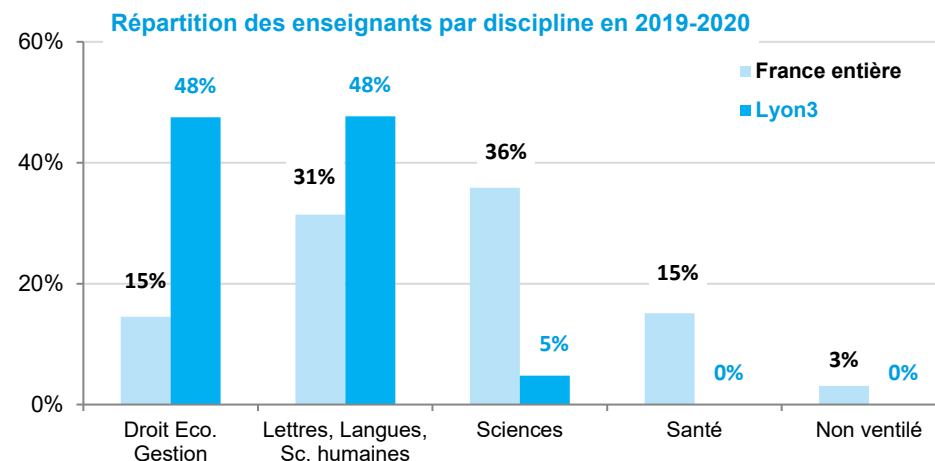
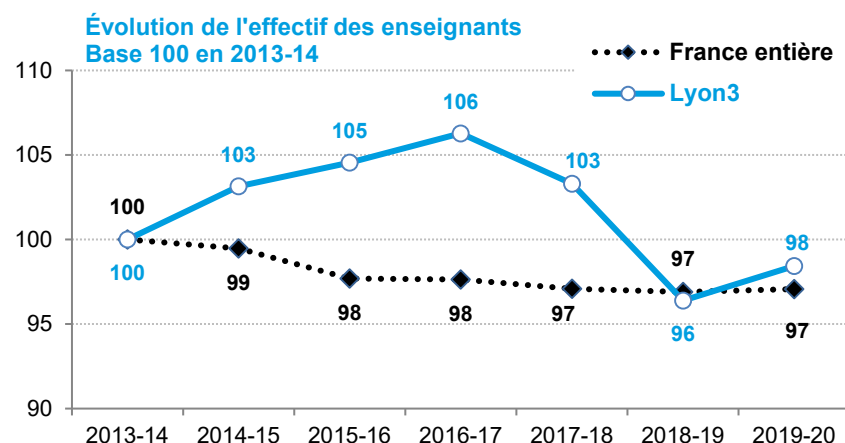
Champ France entière : enseignants des universités, instituts nationaux polytechniques, universités de technologie et instituts universitaires de technologie (hors instituts ou écoles rattachées aux universités)

Champ Lyon 3 : enseignants rémunérés par Lyon 3, hors contractuels doctorants sans enseignement et chercheur CDD

* France entière = France métropolitaine + DOM + COM + Nouvelle-Calédonie. * France métropolitaine + DOM + COM + Nouvelle-Calédonie

** Lecteurs et maîtres de langues, Professeurs contractuels sur emplois vacants du second degré, Contractuels LRU

Sources : MEN - MESR (Repères et références statistiques 2020-données au 31/12/2019) et LYON 3 (SIDRH au 31/12/2019)



Jusqu'en 2016-17, les effectifs enseignants sont en augmentation à Lyon 3. Leur nombre est passé de 610 à 677 en 4 ans, évolution qui résulte en grande partie de la création de postes d'enseignants suite aux dotations en emplois Fioraso puis Mandon.

La tendance s'inverse à partir de 2017-18 puisque le nombre d'enseignants passe de 677 à 658, puis à 614 en 2018-19. Cela s'explique par le gel des postes entamés dès 2017, gel rendu nécessaire pour des contraintes de masse salariale.

Au global, sur la période 2013-14 à 2019-20, l'évolution est à la baisse de - 2 % à Lyon 3 en deça de celle de la moyenne nationale (-3%).

❖ Personnels BIATS des établissements d'enseignement supérieur

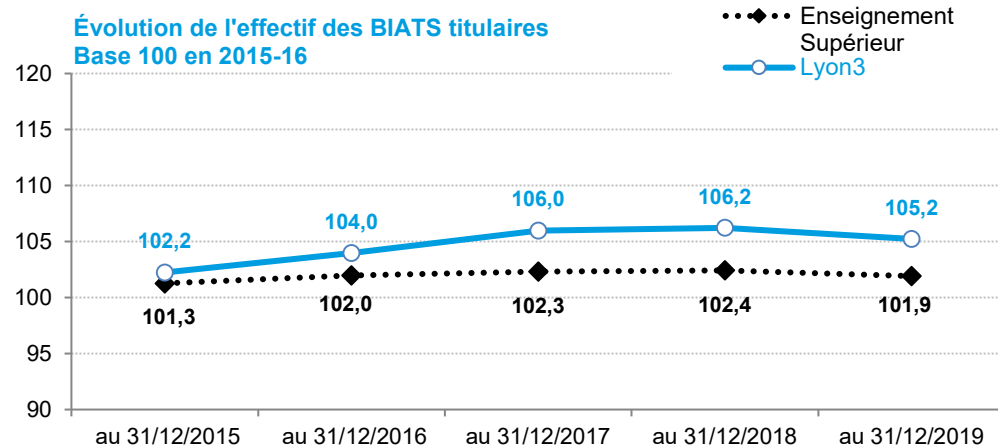
	Enseignement Supérieur au 31/12/2019		Lyon 3 au 31/12/2019		
	Effectif	%	Effectif	%	
Titulaires	AENES	9 683	17%	97	23%
	Bibliothèques	4 521	8%	47	11%
	ITRF	41 923	74%	279	66%
	Autres	381	1%	0	0%
	Catégorie A	18 051	32%	140	33%
	Catégorie B	15 688	28%	136	32%
Catégorie C	22 769	40%	147	35%	
TOTAL	56 508	100%	423	100%	

Sources : MEN - MESR (DGRH Bureau A1) et LYON 3 (SIDRH au 31 décembre 2019)

Enseignement supérieur :

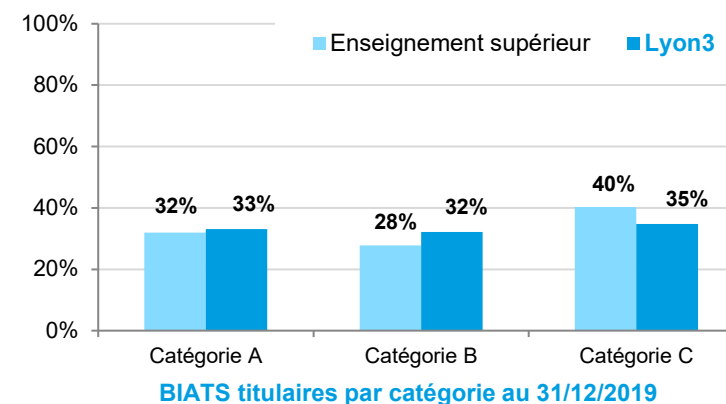
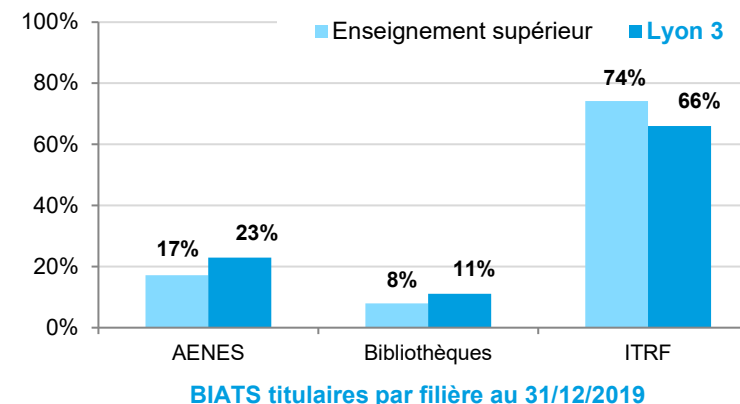
- personnels titulaires administratifs, techniques et d'encadrement
- agents en position d'activité dont l'imputation relève du MESR (hors CROUS et Administration centrale)

Lyon 3 :
nombre total d'agents titulaires



L'évolution constatée à Lyon 3 jusqu'à fin 2018 est un "rattrapage" du retard accumulé les années précédentes, d'où une évolution supérieure à la croissance nationale. Les taux d'encadrement Lyon 3 n'en sont pas pour autant améliorés (évolution des effectifs étudiants plus forte).

De 2013 à 2018, les augmentations à Lyon 3 sont dûes aux emplois Fioraso Mandon mais aussi aux titularisations Sauvadet. On perd 4 titulaires au 31/12/2019 par rapport au 31/12/2018 suite à des départs volontaires non remplacés à la date d'observation.



❖ Emplois : plafond et consommation

	2016	2017	2018	2019	2020	Evolution annuelle			
						2017	2018	2019	2020
Plafond d'emplois - Au 1er janvier									
Plafond Etat	1 195	1 213	1 209	1 207	1 203	18	-4	-2	-4
dont emplois Enseignants et BIATS	1 124	1 141	1 141	1 141	1 141	17	0	0	0
dont contrats doctoraux	71	72	68	66	62	1	-4	-2	-4
Plafond Ressources Propres	155	155	159	161	165	0	4	2	4
Plafond d'emplois Etablissement	1 350	1 368	1 368	1 368	1 368	18	0	0	0

**Le plafond d'emplois de l'établissement :
1 368 emplois
est consommé à 97%**

Source : Notifications & Conseil d'administration

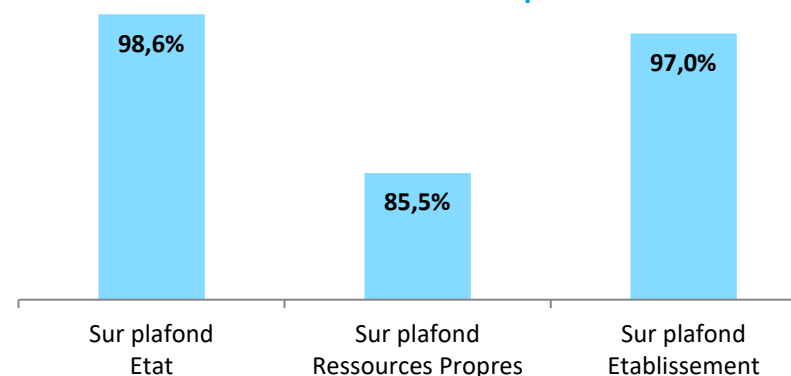
Consommation en ETPT* - Au 31 décembre en moyenne annualisée					
Sur plafond Etat	1 172	1 185	1 173	1 174	1 186
Sur plafond Ressources Propres	143	135	143	143	141
Sur plafond Etablissement	1 315	1 320	1 317	1 317	1 327
dont BIATS	664	653	654	655	659
dont ENSEIGNANTS	582	596	594	593	598
dont CONTRATS DOCTORAUX	69	71	69	69	70

Source : KX

Taux de consommation - ETPT consommés rapportés au plafond d'emplois					
Sur plafond Etat	98,1%	97,7%	97,0%	97,3%	98,6%
Sur plafond Ressources Propres	92,4%	87,3%	90,1%	88,8%	85,5%
Sur plafond Etablissement	97,4%	96,5%	96,3%	96,3%	97,0%

(*) ETPT : Emplois travaillés au prorata du temps de travail (prise en compte de la quotité et de la durée annuelle de travail)

Taux de consommation des emplois en 2020



Le plafond d'emplois Etat fixé et notifié par le Ministère est de 1 203 au 1er janvier 2020. Le conseil d'administration de l'université vote un plafond d'emplois global composé du plafond Etat et du plafond Ressources Propres : en début d'année 2020, le plafond global s'élève à 1 368 emplois pour Lyon 3 sans évolution depuis 2017. On peut constater un transfert de 10 postes entre les deux plafonds : il s'agit des contrats doctoraux fléchés ENS, autrefois comptabilisés sur le plafond Etat et qui sont désormais sur le plafond Ressources propres.

La consommation d'emplois est soumise à ce plafond mais aussi aux contraintes de masse salariale, dites "plafond en euros". Dans la pratique c'est la masse salariale qui contraint l'établissement dès lors qu'elle reste en dessous de son plafond d'emplois.

97% des emplois sont occupés en moyenne annualisée sur l'année 2020. Après une baisse visible sur les 3 années antérieures, notre taux de consommation remonte en 2020 (97% contre 96,3% en 2019 et 2018), notamment sur le plafond état (98,6% contre un peu plus de 97% les deux années antérieures). Cette croissance est le résultat d'une augmentation de CDD enseignants sur projets de recherche, des recrutements supplémentaires suite à la crise sanitaire, la prorogation de contrats doctoraux, d'emplois d'enseignants pourvus soit par un titulaire soit par des enseignants contractuels.

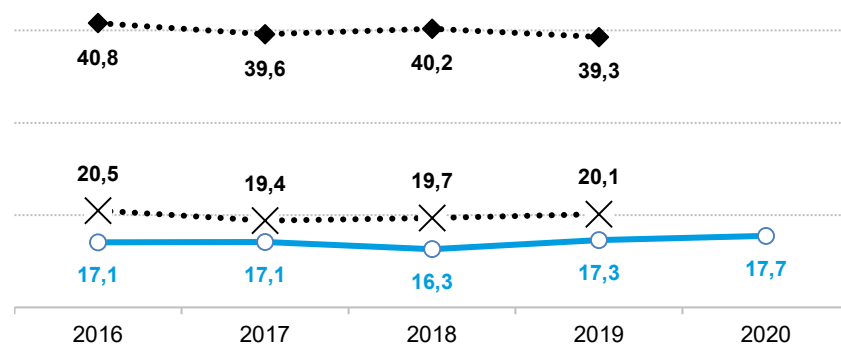
❖ Taux d'encadrement : nombre de titulaires pour 1 000 étudiants

	2016	2017	2018	2019	2020
Nombre d'étudiants au 15 janvier n+1	28 558	28 619	28 948	27 348	26 817
Nombre d'enseignants titulaires à Lyon 3	487	489	472	473	476
Nombre de BIATS titulaires à Lyon 3	418	426	427	423	419
Nombre d'enseignants titulaires pour 1 000 étudiants à Lyon 3	17,1	17,1	16,3	17,3	17,7
Universités dominante Tertiaire - Droit & Eco	20,5	19,4	19,7	20,1	ND
Ensemble des Universités	40,8	39,6	40,2	39,3	ND
Nombre de personnels administratifs pour 1 000 étudiants à Lyon 3	14,6	14,9	14,8	15,5	15,6
Universités dominante Tertiaire - Droit & Eco	18,9	18,7	19,2	19,3	ND
Ensemble des Universités	33,2	32,7	33,3	32,3	ND

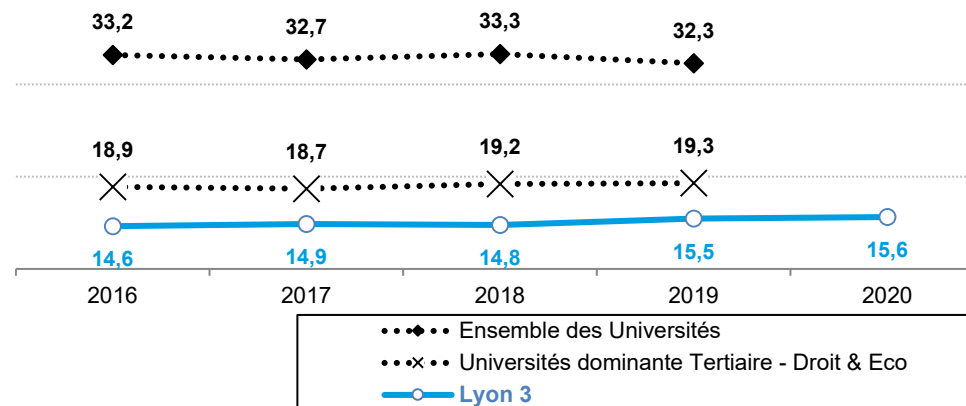
Taux d'encadrement : toujours très inférieurs aux références nationales

Sources : MEN - MESR - DGRH -Bureau A1 / SIDRH au 31 décembre / Scolins au 15 janvier

ENSEIGNANTS titulaires pour 1 000 étudiants



BIATS titulaires pour 1 000 étudiants



Lyon 3 compte moins de 18 enseignants titulaires pour 1 000 étudiants alors que la moyenne est à 20 dans les universités à dominante Droit Economie et dépasse 39 pour l'ensemble des universités.

Le décalage est tout aussi important sur le taux d'encadrement BIATS, puisque le ratio est à 15,5 pour 1 000 étudiants à Lyon 3 alors que la moyenne dépasse 19 pour les universités à dominante Droit Economie et est en dessus de 32 pour l'ensemble des universités.

Les dotations en emplois Fioraso obtenues par Lyon 3 jusqu'en 2018 (88 emplois d'enseignants et de BIATS créés sur les 4 premières vagues), mais aussi les 60 titularisations Sauvadet, n'ont fait qu'accompagner notre croissance en nombre d'étudiants durant ces années spécifiques mais elles n'ont pas eu pour effet de réduire notre déficit en emplois par rapport aux autres universités. C'est donc uniquement notre baisse d'effectifs étudiants qui expliquent la relative progression de nos taux d'encadrement en 2019 et 2020.

Partie 2

Le personnel de l'université

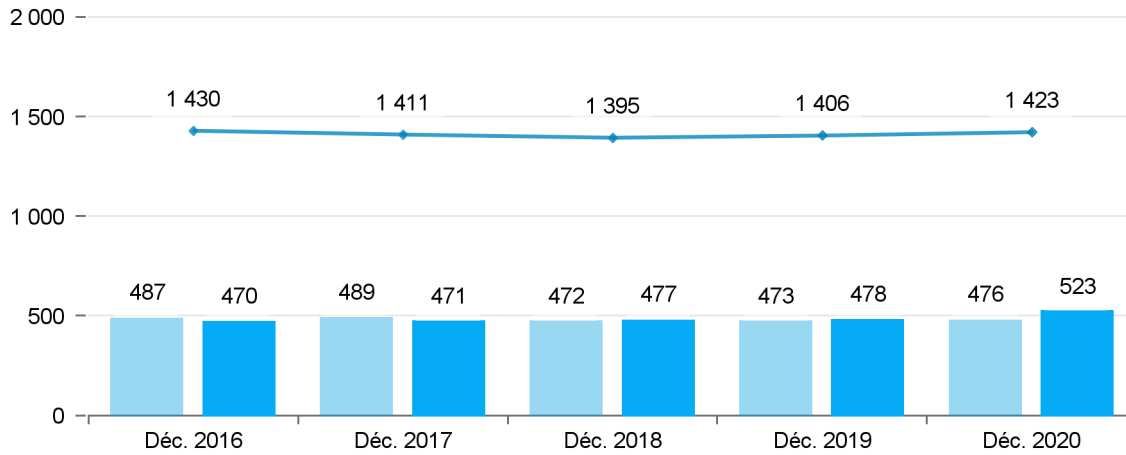
Le personnel de l'université

Le personnel de l'université : nombre de personnes

Hors vacataires d'enseignement et hors contrats étudiant

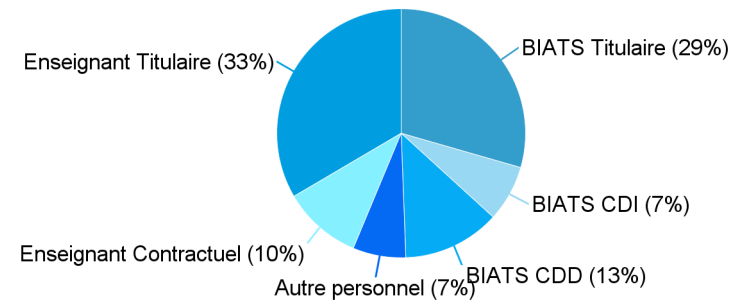
Historique du personnel en effectifs

◆ Tous personnels ■ Enseignants titulaires ■ BIATS titulaires et CDI



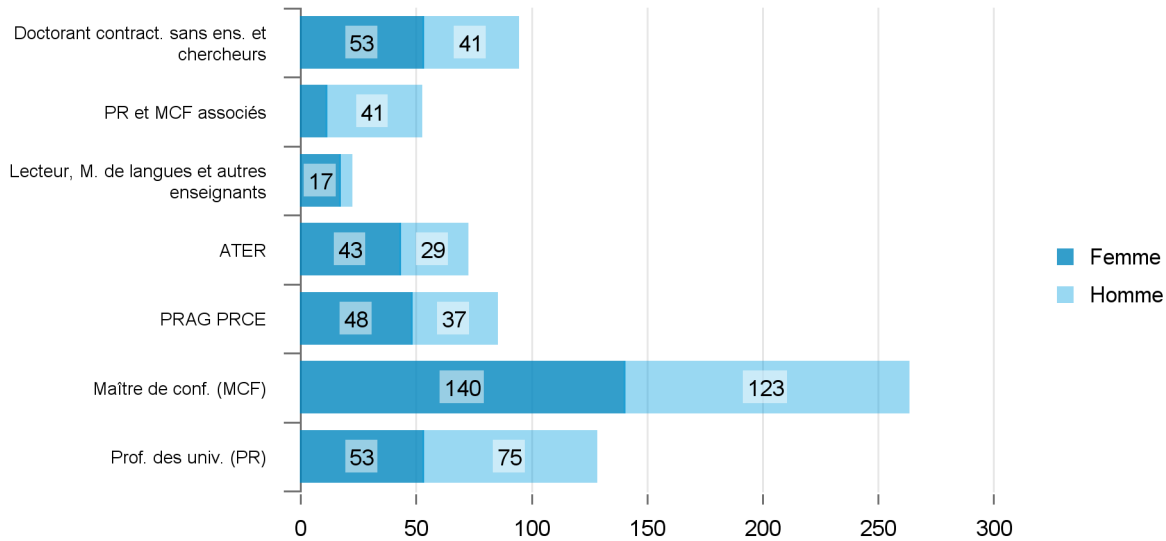
Il ne s'agit pas d'emplois mais de personnes qui peuvent exercer à temps complet ou non. Sur un même poste il peut y avoir une ou plusieurs personnes.

Personnel en 2020

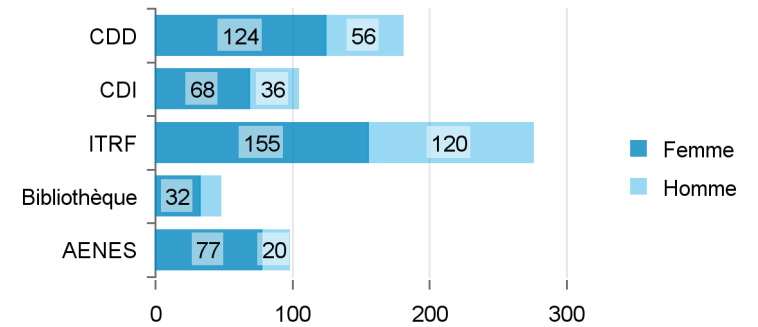


Autre personnel : 79 doctorants, 15 contrats recherche et 4 apprentis au 31/12/2020

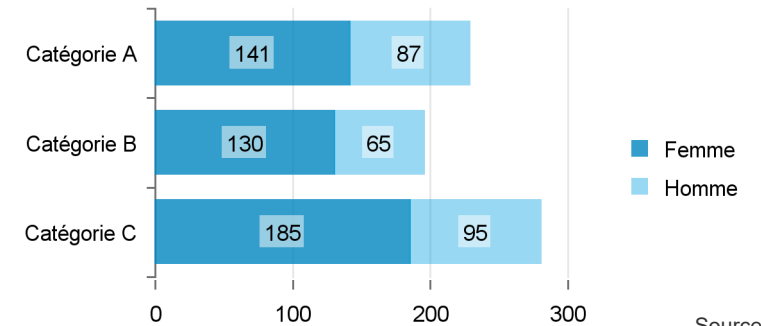
Enseignants en 2020



BIATS titulaires et contractuels en 2020 par filière et par genre



BIATS titulaires et contractuels en 2020 par catégorie et par genre



Source : SIDRH

Ensemble du personnel : évolution des effectifs

ENSEIGNANTS

		Déc. 2016	Déc. 2017	Déc. 2018	Déc. 2019	Déc. 2020
Titulaire	Professeur des universités	134	138	127	128	128
	Maître de conférences	265	265	259	261	263
	PRAG PRCE	88	86	86	84	85
	Total Titulaire	487	489	472	473	476
	% Titulaire	72%	74%	77%	75%	77%
Contractuel	Professeur associé 50%	23	21	19	15	16
	Maître de conférences associé	2	2	1	2	1
	Maître de conférences associé 50%	38	38	37	35	35
	ATER	61	59	58	73	70
	ATER 50%	2	2	2	2	2
	Lecteur et M. de langues	19	19	19	23	18
	Doctorant contractuel avec ens.	39	22			
	Enseignant contractuel	6	6	6	4	4
	Total Contractuel	190	169	142	154	146
% Contractuel	28%	26%	23%	25%	23%	
Total ENSEIGNANTS	677	658	614	627	622	
<i>Doctorant contractuel sans ens.</i>	<i>37</i>	<i>47</i>	<i>74</i>	<i>73</i>	<i>79</i>	
<i>Contrat recherche</i>	<i>4</i>	<i>7</i>	<i>6</i>	<i>9</i>	<i>15</i>	

Doctorants contractuels sans ens. : il s'agit de ceux qui occupent un emploi délégué à l'université Lyon 3 et qui n'ont pas de service d'enseignement à l'université

BIATS

		Déc. 2016	Déc. 2017	Déc. 2018	Déc. 2019	Déc. 2020
Titulaire	Catégorie A	139	144	140	140	141
	Catégorie B	121	126	135	136	132
	Catégorie C	158	156	152	147	146
	Total Titulaire	418	426	427	423	419
	% Titulaire	59%	61%	61%	61%	60%
Contractuel	Catégorie A	77	76	79	74	87
	Catégorie B	64	51	51	52	63
	Catégorie C	147	142	142	144	134
	Total Contractuel	288	269	272	270	284
	% Contractuel	41%	39%	39%	39%	40%
Total BIATS	706	695	699	693	703	
<i>Apprenti</i>	<i>6</i>	<i>4</i>	<i>2</i>	<i>4</i>	<i>4</i>	

L'université emploie 1 423 personnes fin 2020

Les agents titulaires sont au total 896 : 53% d'enseignants et enseignants-chercheurs et 47% de personnels BIATS.

En 2020, la proportion de titulaires atteint 75% pour les enseignants et se stabilise autour de 60- 61% pour les BIATS.

55% des personnels enseignants sont maîtres de conférences, 27% sont professeurs des universités et 18% professeurs agrégés et certifiés. Malgré une baisse en nombre sur la période, la part des enseignants titulaires a progressé passant de 72% à 77%.

Les enseignants chercheurs titulaires (PR et MCF) représentent 63% du total des enseignants et même 82% chez les titulaires.

Sur la période, les enseignants contractuels ont tendance à décroître : leur part est passée de 28% à 23% sur la période.

Les associés représentent 8% du total et 36% des enseignants contractuels.

Parmi les BIATS titulaires, on compte 34% de catégorie A, 31% de catégorie B et 35% de catégorie C. Les BIATS non titulaires sont majoritairement des personnels de catégorie C (47%).

La part des BIATS contractuels reste relativement stable sur la période.

Attention : le nombre de personne ne doit pas être confondu avec le nombre de postes (impact des temps partiels).

ENSEMBLE DES PERSONNELS

1 430 1 411 1 395 1 406 1 423

Ensemble du personnel : répartition Femmes / Hommes

		Déc. 2016	Déc. 2017	Déc. 2018	Déc. 2019	Déc. 2020
ENSEIGNANTS	Femme	340	326	301	312	312
	Homme	337	332	313	315	310
	% Femmes	50,2%	49,5%	49,0%	49,8%	50,2%
% Femmes	Enseignants titulaires	51%	49%	50%	50%	51%
	<i>dont PR des Universités</i>	37%	37%	39%	38%	41%
	<i>dont Maître de conférences</i>	55%	53%	52%	54%	53%
	Enseignants contractuels	48%	50%	46%	49%	49%
BIATS	Femme	459	455	446	448	456
	Homme	247	240	253	245	247
	% Femmes	65,0%	65,5%	63,8%	64,6%	64,9%
% Femmes	AENES	81%	79%	77%	78%	79%
	Bibliothèques	67%	69%	67%	66%	68%
	ITRF	57%	58%	58%	57%	56%
	Catégorie A	60%	58%	56%	58%	57%
	Catégorie B	69%	70%	67%	66%	67%
	Catégorie C	66%	67%	67%	65%	64%
	BIATS titulaires	65%	65%	63%	63%	63%
	BIATS contractuels	65%	67%	64%	67%	68%
Total ENSEIGNANTS et BIATS	Femme	799	781	747	760	768
	Homme	584	572	566	560	557
	% Femmes	57,8%	57,7%	56,9%	57,6%	58,0%

Note : Hors doctorants contractuels sans enseignement, chercheurs en CDD, post-doctorants, apprentis et contrats étudiants

65% de femmes parmi les BIATS et 50 % parmi les enseignants

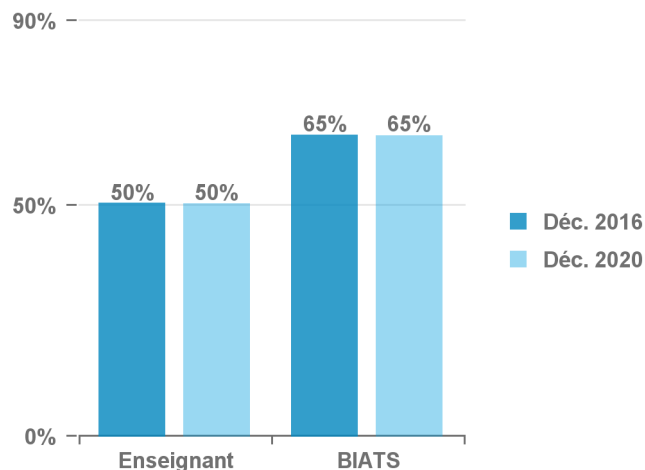
Les femmes sont en moyenne plus nombreuses que les hommes, 58% en 2020. L'évolution sur la période montre une relative stabilité de leur part. Néanmoins cela cache de grandes disparités.

Il y a parité sur l'ensemble des enseignants titulaires, mais 41% des femmes sont professeures des universités contre 37% en début de période (28% au niveau national). Concernant les MCF, leur part baisse légèrement en 2020 : 53% sont des femmes (10 points au-dessus de la moyenne nationale). La proportion des enseignantes du 2nd degré perd 5 points (56% en 2020 contre 61% en 2016).

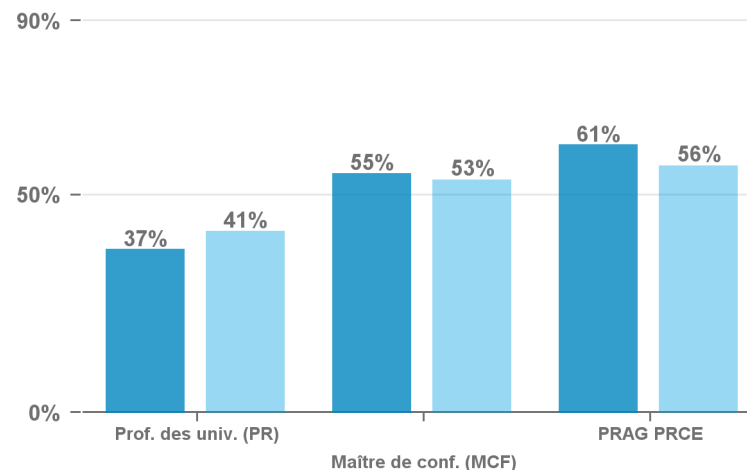
Les femmes sont fortement représentées au sein des personnels BIATS (65% en 2020), notamment parmi les titulaires des filières AENES (79%). La filière Bibliothèque, elle aussi, montre un profil très féminin et stable sur les 5 années étudiées. La situation est plus équilibrée dans la filière ITRF (56%); elles restent néanmoins plus nombreuses que les hommes.

En moyenne, 2/3 des femmes composent l'effectif des catégories B et C. Parmi les personnels non titulaires, près de 7 agents sur 10 sont des femmes.

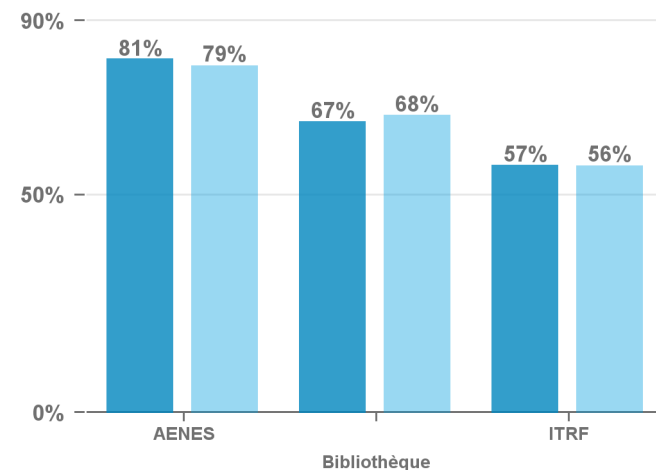
Evolution de la proportion des femmes



Enseignants titulaires : évolution de la proportion des femmes



BIATS titulaires : évolution de la proportion des femmes



Emploi de personnels en situation de handicap

Personnels déclarés en situation de handicap	2016	2017	2018	2019	2020
Titulaires	31	29	38	40	34
Contractuels	8	8	14	8	5
TOTAL	39	37	52	48	39
dont Enseignants Chercheurs	6	5	7	6	4
dont BIATS	33	32	45	42	35
dont Femmes	25	23	33	30	25
dont Hommes	14	14	19	18	14
dont Moins de 25 ans	0	1	1	0	0
dont de 25 à 39 ans	6	9	14	11	7
dont de 40 à 54 ans	21	17	25	23	21
dont de 55 ans et plus	12	10	12	14	11

Source : SACSO - Situation au 31 décembre

Contrats décret de 1995	2016	2017	2018	2019	2020
Candidats éligibles	55	40	45	45	25
Candidats auditionnés	12	9	8	8	6
Recrutements	1	1	1	1	1

Source : SACSO

Recrutements	2016	2017	2017	2019	2020
Contrats Article 4 & 6 Loi 84-16	0	0	4	0	0

Source : SACSO

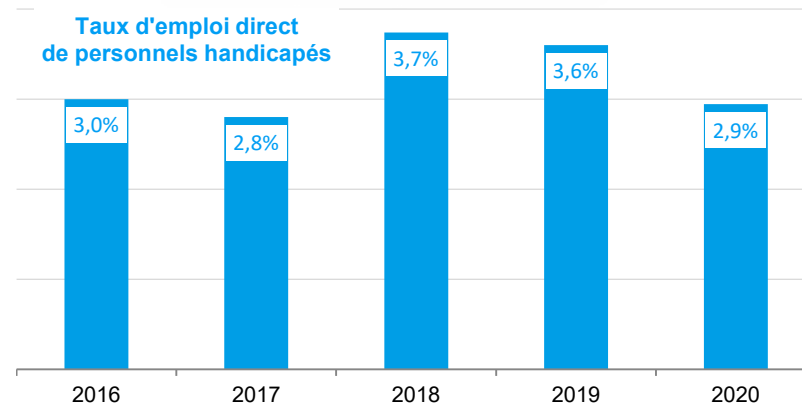
Lyon 3 a un taux d'emploi direct de 2,9% et compense l'écart à la cible de 6% en effectuant des dépenses "équivalents bénéficiaires" et en s'acquittant d'une contribution auprès du FIPH.

Personnels par typologie de reconnaissance	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Travailleur reconnu handicapé par la CDAPH	27	32	34	37	48	41	31
Titulaire de la carte mobilité inclusion	9	8	3	5	2	3	4
Titulaire de l'Allocation Adultes Handicapés	2	0	0	0	0	0	0
Victime d'accident du travail ou de maladie professionnelle	1	1	1	1	2	0	4

Source : SACSO

Une même personne peut être déclarée dans plusieurs typologies de reconnaissance

39 agents employés à Lyon 3 sont déclarés en situation de handicap en 2020.
Ils étaient 30 en 2014



Partie 2-a

Le personnel ENSEIGNANT

Enseignants selon le statut, le corps et la quotité en 2020

Statut		Corps	Nombre d'agents	dont à temps complet	dont à temps partiel	dont femmes temps complet	dont femmes temps partiel	
Agents rémunérés par Lyon 3	Titulaires	Tout service de Lyon 3	Professeur des universités	127	126	1	52	1
			Maître de conférences	259	255	4	136	1
			Professeur agrégé	53	49	4	24	3
			Professeur certifié	22	21	1	17	1
			Professeur d'EPS	8	8		2	
			Professeur des LP	2	2		1	
			Total Titulaires Lyon 3	471	461	10	232	6
	Délégations IUT / AERES	Professeur des universités	1	1				
		Maître de conférences	4	4		3		
		Total Délégations	5	5		3		
	Total titulaires rémunérés par Lyon 3			476	466	10	235	6
	Contractuels	Contractuels	Professeur associé 50%	16		16		3
			Maître de conférences associé	1	1			
			Maître de conférences associé 50%	35		35		8
ATER			70	70		42		
ATER 50%			2		2		1	
Lecteur			17	17		14		
Maître de langue			1	1		1		
Enseignant contractuel			4	3	1	2		
Total non titulaires Lyon 3			146	92	54	59	12	
Total contractuels			146	92	54	59	12	
Total des agents rémunérés par Lyon 3			622	558	64	294	18	

Source : SIDRH

Pour information, personnels non rémunérés par l'université :

		Nombre d'agents	dont femmes
Détachement Sortant	Professeur des universités	5	1
	Maître de conférences	1	1
Disponibilité	Professeur des universités	2	
	Maître de conférences	3	2
	Professeur agrégé	1	1
	Professeur certifié	1	1
	Assistant de l'ens. sup.	1	1
Total en détachement, disponibilité ou congé parental		14	7

Source : SIDRH

On remarque que le temps partiel n'est pas répandu parmi les enseignants titulaires (2,3%) et que parmi les femmes enseignantes titulaires, elles sont 2,5% à le pratiquer.

Tous les tableaux qui suivent concernent uniquement les personnels enseignants :
 - en activité
 - rémunérés par l'université Jean Moulin Lyon 3

Soit 622 agents.

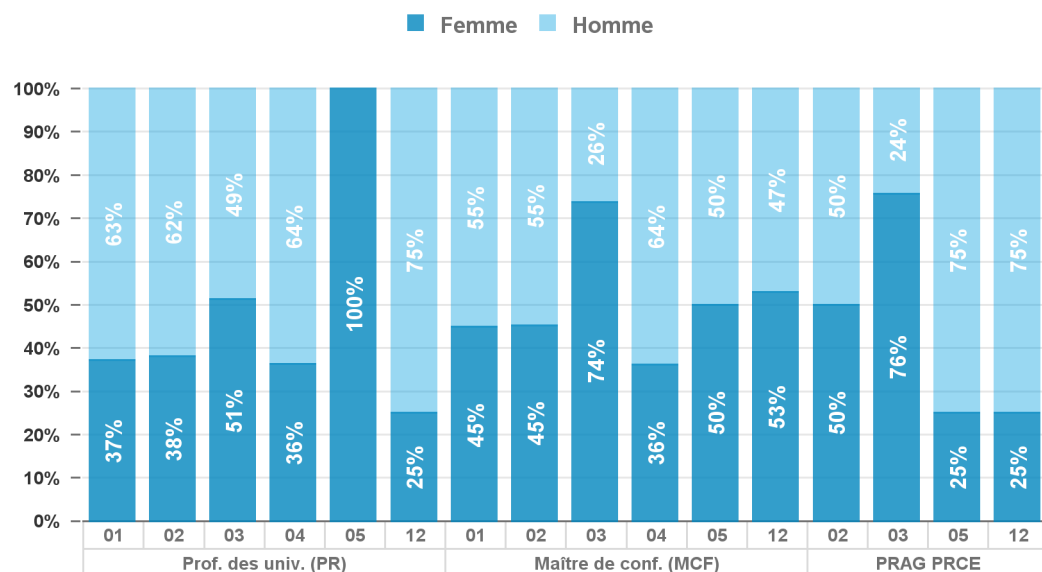
Enseignants par groupe de discipline CNU en 2020

Groupes de disciplines CNU	Titulaires					Contractuels						Total	% de titulaires	
	Prof. des univ. (PR)	Maître de conf. (MCF)	PRAG PRCE	Total Titulaires		Prof. assoc	MC assoc	ATER	Lecteur	Prof. contr.	Total Contractuels			
				Effectif	% Femmes						Effectif			% Femmes
01-Droit et Science Politique	43	69		112	42%	4	12	30			46	35%	158	71%
02-Sciences éco et de gestion	21	53	24	98	45%	9	18	13		2	42	40%	140	70%
03-Langues et Littératures	37	80	41	158	69%		1	17	18	1	37	81%	195	81%
04-Sciences humaines	22	36		58	36%	3		7			10	30%	68	85%
05-Mathématiques et Informatique	1	8	8	17	41%		2	1			3	33%	20	85%
12-Groupe interdisciplinaire	4	17	12	33	39%		3	4		1	8	50%	41	80%
Ensemble	128	263	85	476	51%	16	36	72	18	4	146	49%	622	77%

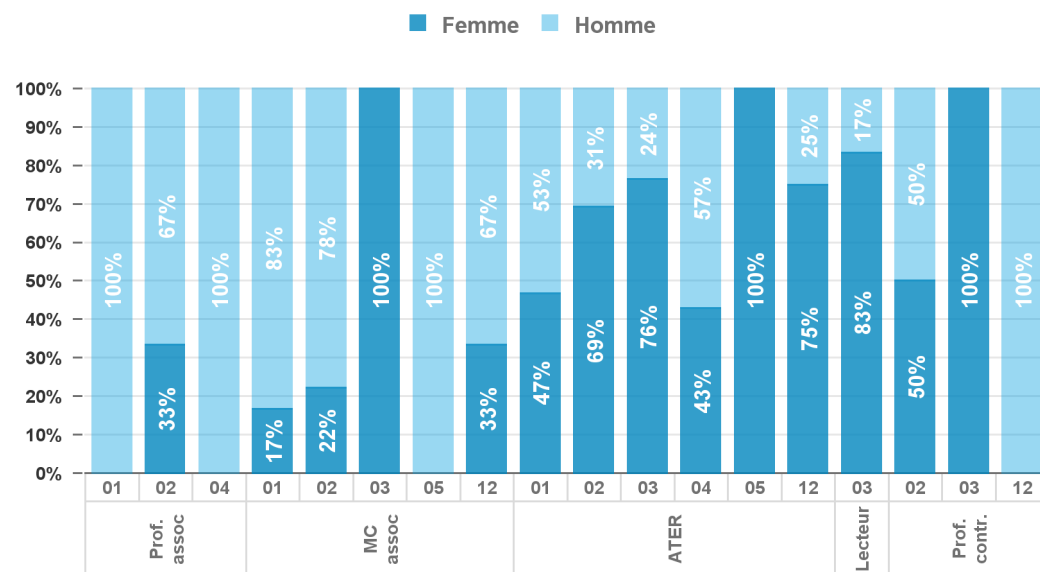
Note : les doctorants contractuels n'apparaissent plus dans ce tableau. Ceux recrutés à partir de 2017 sont réglementairement sous contrat sans enseignements.

Source : SIDRH

Enseignants Titulaires par groupe de discipline CNU en 2020



Enseignants Contractuels par groupe de discipline CNU en 2020



La répartition des enseignants titulaires par discipline varie de 70% à 85% : ce sont en Droit/Science politique et Economie/Gestion qu'elle est la plus faible (resp. 71% et 70%); la plus forte se trouve en Sciences Humaines et Mathématiques (85%).

Les enseignantes titulaires sont plus fortement présentes en Langues et Littératures (69%) que dans les autres disciplines (variant de 36% à 45%); on remarque également que leur part diminue plus le corps est élevé (par exemple, en Economie/gestion, 38% de femmes sont PU, 45% sont MCF et 50% sont PRAG/PRCE).

Quant aux enseignantes contractuelles, on les trouve principalement dans les postes d'ATER ou de lectrices dans l'ensemble des disciplines avec des parts variant de 43% à 100%.

Enseignants par discipline CNU en 2020

Disciplines CNU	Titulaires				Contractuels						Ensemble	% de titulaires
	Prof. des univ. (PR)	Maître de conf. (MCF)	PRAG PRCE	Total Titulaires	Prof. assoc	MC assoc	ATER	Lecteur	Prof. contr.	Total Contractuels		
01-Droit privé et sciences criminelles	22	39		61	3	8	13			24	85	72%
02-Droit public	17	22		39	1	1	9			11	50	78%
03-Histoire du droit et des institutions	4	4		8			4			4	12	67%
04-Science politique		4		4		3	4			7	11	36%
05-Sciences économiques	1	6	6	13		2	1		1	4	17	76%
06-Sciences de gestion	20	47	18	85	9	16	12		1	38	123	69%
07-Sciences du langage : linguistique et phonétique générales	1	1		2							2	100%
08-Langues et littératures anciennes	4	7		11							11	100%
09-Langue et littérature françaises	8	9	6	23			3		1	4	27	85%
10-Littératures comparées	1	1		2							2	100%
11-Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes	8	19	23	50		1	5	6		12	62	81%
12-Langues et littératures germaniques et scandinaves	1	3	4	8							8	100%
13-Langues et littératures slaves	1	5	1	7			1	3		4	11	64%
14-Langues et littératures romanes : espagnol, italien, portugais, autres langues romanes	7	15	3	25			4	3		7	32	78%
15-Langues et littératures arabes, chinoises, japonaises, hébraïques, d'autres domaines linguistiques	6	20	4	30			4	6		10	40	75%
17-Philosophie	6	7		13			3			3	16	81%
19-Sociologie, démographie		1		1							1	100%
21-Histoire, civilisation, archéologie et art des mondes anciens et médiévaux	5	7		12			1			1	13	92%
22-Histoire et civilisations : histoire des mondes modernes, histoire du monde contemporain ; de l'art ; de la musique	4	9		13							13	100%
23-Géographie physique, humaine, économique et régionale	6	9		15	1		3			4	19	79%
24-Aménagement de l'espace, urbanisme	1	3		4	2					2	6	67%
25-Mathématiques		1	7	8							8	100%
26-Mathématiques appliquées et applications des mathématiques		1		1							1	100%
27-Informatique	1	6	1	8		2	1			3	11	73%
71-Sciences de l'information et de la communication	3	15	1	19		3	4			7	26	73%
72-Epistémologie, histoire des sciences et des techniques	1	2		3							3	100%
74-Sciences et techniques des activités physiques et sportives			11	11							11	100%
99-Divers									1	1	1	
Total Enseignants	128	263	85	476	16	36	72	18	4	146	622	77%

Note : les doctorants contractuels n'apparaissent plus dans ce tableau. Ceux recrutés à partir de 2017 sont réglementairement sous contrat sans enseignement.

Source : SIDRH

Enseignants titulaires par discipline CNU : répartition par sexe et âge moyen en 2020

Disciplines CNU	Enseignants titulaires			Professeur des universités			Maître de conférences			PRAG PRCE		
	Effectif	dont femmes	Age moyen	Effectif	dont femmes	Age moyen	Effectif	dont femmes	Age moyen	Effectif	dont femmes	Age moyen
01 - Droit privé et sciences criminelles	61	25	46	22	8	49	39	17	44			
02 - Droit public	39	19	47	17	7	48	22	12	45			
03 - Histoire du droit et des institutions	8	3	49	4	1	53	4	2	45			
04 - Science politique	4		50				4		50			
05 - Sciences économiques	13	6	50	1	1	50	6	3	45	6	2	55
06 - Sciences de gestion	85	38	50	20	7	52	47	21	48	18	10	52
07 - Sciences du langage : linguistique et phonétique générales	2	2	57	1	1	49	1	1	64			
08 - Langues et littératures anciennes	11	7	50	4	2	55	7	5	47			
09 - Langue et littérature françaises	23	13	50	8	3	56	9	5	48	6	5	46
10 - Littératures comparées	2	2	53	1	1	57	1	1	48			
11 - Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes	50	34	46	8	4	53	19	14	48	23	16	41
12 - Langues et littératures germaniques et scandinaves	8	7	56	1		66	3	3	51	4	4	57
13 - Langues et littératures slaves	7	7	47	1	1	55	5	5	42	1	1	63
14 - Langues et littératures romanes : espagnol, italien, portugais, autres langues romanes	25	19	47	7	4	53	15	13	45	3	2	45
15 - Langues et littératures arabes, chinoises, japonaises, hébraïques, d'autres domaines linguistiques	30	18	50	6	3	58	20	12	47	4	3	57
17 - Philosophie	13	4	48	6	2	54	7	2	43			
19 - Sociologie, démographie	1		40				1		40			
21 - Histoire, civilisation, archéologie et art des mondes anciens et médiévaux	12	7	52	5	3	54	7	4	50			
22 - Histoire et civilisations : histoire des mondes modernes, histoire du monde contemporain ; de l'art ; de la musique	13	3	50	4		60	9	3	45			
23 - Géographie physique, humaine, économique et régionale	15	5	48	6	2	53	9	3	44			
24 - Aménagement de l'espace, urbanisme	4	2	49	1	1	59	3	1	45			
25 - Mathématiques	8	2	47				1		43	7	2	48
26 - Mathématiques appliquées et applications des mathématiques	1		39				1		39			
27 - Informatique	8	5	53	1	1	47	6	4	52	1		64
71 - Sciences de l'information et de la communication	19	10	54	3	1	58	15	8	53	1	1	47
72 - Epistémologie, histoire des sciences et des techniques	3	1	47	1		59	2	1	42			
74 - Sciences et techniques des activités physiques et sportives	11	2	53							11	2	53
TOTAL	476	241	49	128	53	53	263	140	47	85	48	49

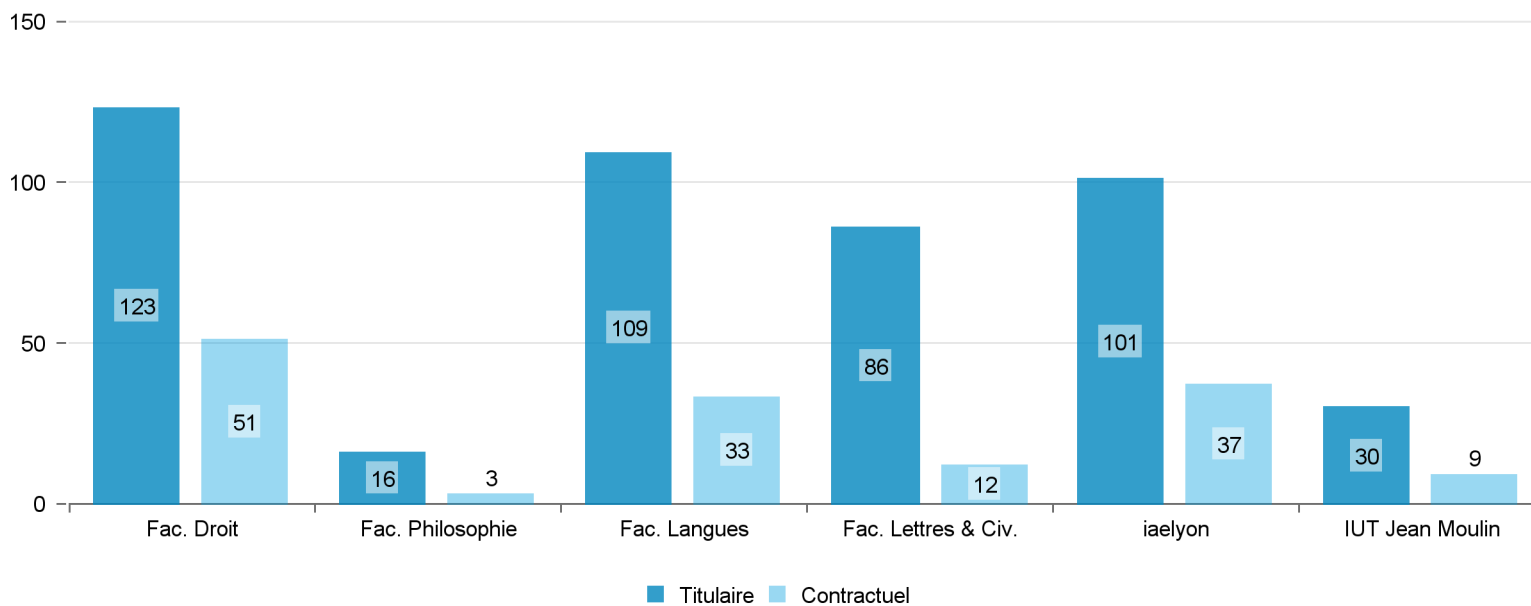
Enseignants par composantes en 2020

Composantes ou services	Titulaires				Contractuels						Ensemble	% UFR
	Prof. des univ. (PR)	Maître de conf. (MCF)	PRAG PRCE	Total	Prof. assoc	MC assoc	ATER	Lecteur	Prof. contr.	Total		
Faculté de Droit	43	74	6	123	7	12	32			51	174	28%
Faculté de Philosophie	7	9		16			3			3	19	3%
Faculté des Langues	24	62	23	109		1	14	18		33	142	23%
Faculté des Lettres et Civilisations	31	52	3	86	3	2	7			12	98	16%
iaelyon School of Management	23	52	26	101	6	15	13		3	37	138	22%
IUT Jean Moulin		14	16	30		6	3			9	39	6%
Service des Sports			11	11							11	2%
Université Jean Moulin Lyon 3									1	1	1	0%
Total Enseignants	128	263	85	476	16	36	72	18	4	146	622	100%

La Présidence est désignée sous "Université Jean Moulin Lyon 3"

Source : SIDRH

Enseignants par composante



La composante dans laquelle on retrouve le plus d'enseignants est la faculté de Droit (28 % de l'ensemble des enseignants).

La proportion d'enseignants chercheurs (PU +MCF) titulaires par composante est de 96,5% à la faculté des Lettres et de 95% en Droit, supérieure à la moyenne de 82%. C'est également le cas pour la Philosophie (100%)

La faculté des Langues se situe en dessous (79%). Elle est également plus basse pour l'IAE et l'IUT.

Enseignants titulaires : ancienneté à l'université Jean Moulin en 2020

Ancienneté * en années	Professeur des universités		Maître de conférences		PRAG PRCE		Ensemble des titulaires	
	Effectif	% femmes	Effectif	% femmes	Effectif	% femmes	Effectif	% femmes
[0;1[6	67%	10	60%	4	100%	20	70%
[1;2[5	20%	6	50%	2		13	31%
[2;3[5	60%	3	33%	8	50%
[3;4[4		6	50%	3	67%	13	38%
[4;5[4	50%	9	44%	5	60%	18	50%
[5;10[30	53%	46	46%	23	65%	99	53%
[10;15[10	40%	54	65%	13	46%	77	58%
[15;20[19	37%	43	58%	10	50%	72	51%
20 et +	50	38%	84	48%	22	55%	156	46%
Total Titulaires	128	41%	263	53%	85	56%	476	51%

64 % des enseignants titulaires sont à Lyon3 depuis plus de 10 ans et parmi eux 50% sont des femmes

9% seulement des enseignants titulaires sont dans notre université depuis moins de 3 ans, 5 points de moins qu'en 2016. 33% sont là depuis plus de 20 ans : 39% pour les professeurs d'université.

Parmi les PU, près de 50% des femmes sont présentes à Lyon 3 depuis moins de 10 ans.

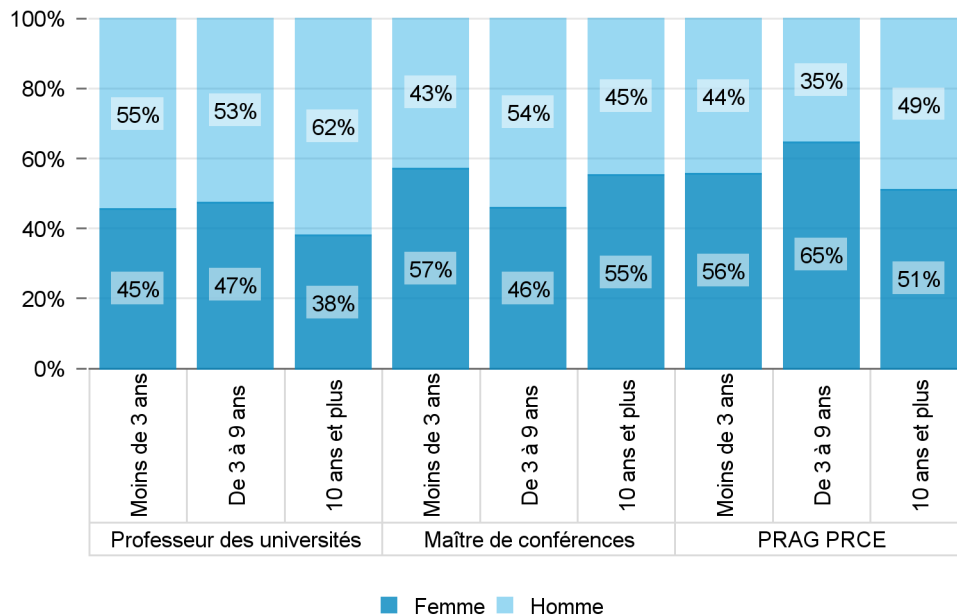
La représentation des femmes MCF dans les différentes classes d'ancienneté semble plus équilibrée avec une présence de 65 % dans les plus de 10 ans d'ancienneté.

Pour les PRAG/PRCE ce sont parmi les 3/9 ans qu'elles sont majoritaires.

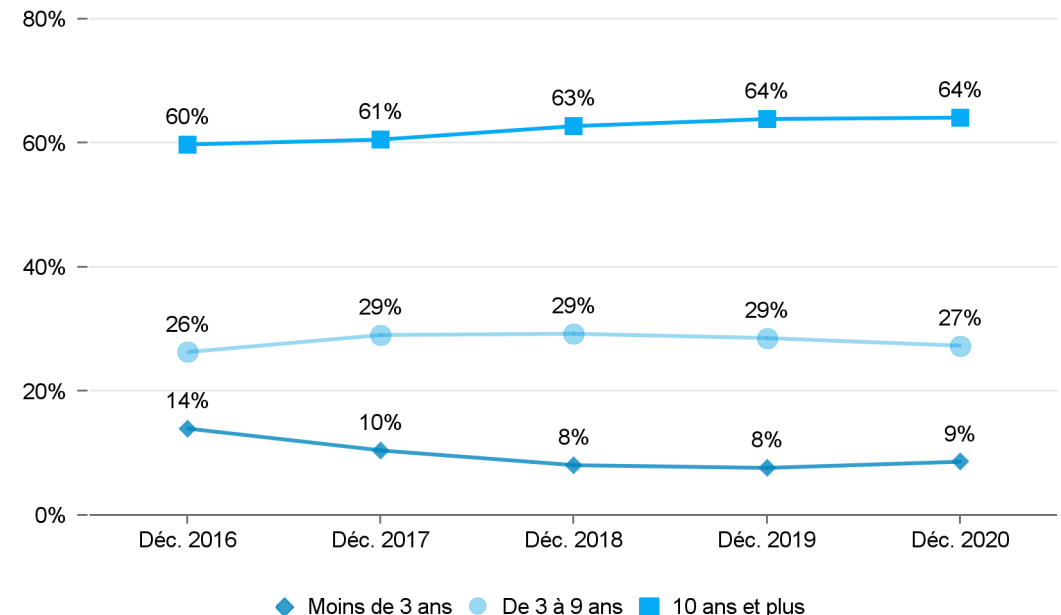
* L'ancienneté est calculée à partir de la date d'entrée à Lyon 3.

Source : SIDRH

Répartition des enseignants titulaires selon leur ancienneté à Lyon 3



Évolution de l'ancienneté à Lyon 3 des enseignants titulaires



Enseignants titulaires : historique de l'ancienneté moyenne à l'université Lyon 3

	Déc. 2016		Déc. 2017		Déc. 2018		Déc. 2019		Déc. 2020	
	Total	Femmes	Total	Femmes	Total	Femmes	Total	Femmes	Total	Femmes
Professeur des universités	14,5	13,4	14,6	13,9	15,6	14,6	15,7	15,1	15,8	15,0
Maître de conférences	13,8	13,9	14,0	13,9	14,3	14,2	14,6	14,6	14,9	15,0
PRAG PRCE	11,3	10,8	12,3	12,0	13,0	12,9	13,0	12,8	13,2	12,6
Ancienneté moyenne	13,5	13,1	13,9	13,5	14,4	14,0	14,6	14,4	14,9	14,5

Source : SIDRH

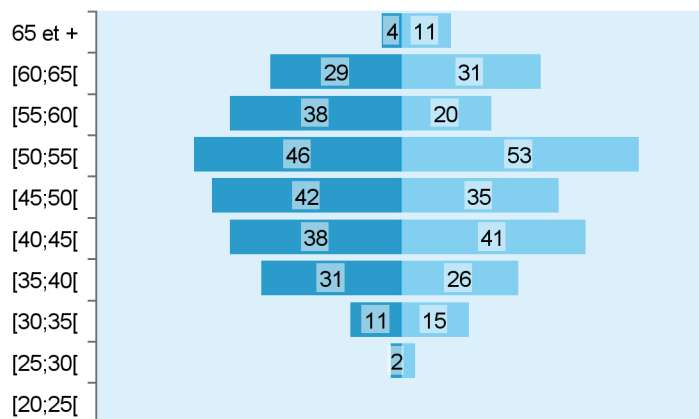
Au 31/12/2020, l'ancienneté moyenne est de 14,9 ans pour les enseignants titulaires. Sur la période, on peut observer que cette ancienneté est en régulière augmentation. On notera également que l'ancienneté moyenne des femmes est toujours inférieure à la moyenne globale mais qu'elle croit un peu plus vite que celle de l'ensemble des enseignants titulaires.

Ce sont les professeurs d'université qui montrent l'ancienneté moyenne la plus forte, 15,8 ans en 2020 puis viennent les maîtres de conférences (14,9 ans) et les enseignants du second degré (13,2 ans). On relève une moyenne de 15 ans pour les femmes PU et MCF.

Enseignants par tranche d'âge au 31 décembre 2020 et par sexe

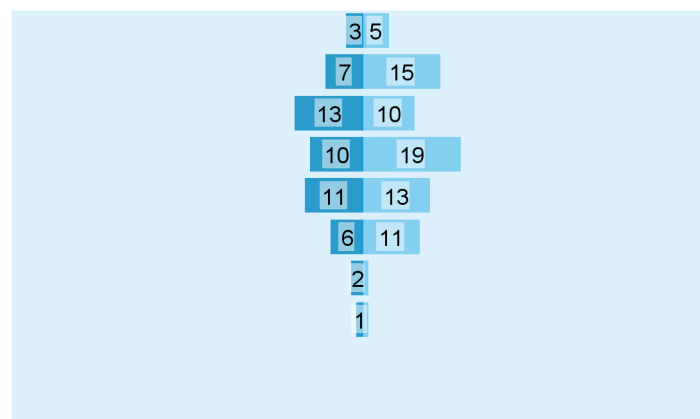
Ensemble des enseignants titulaires

Femme Homme



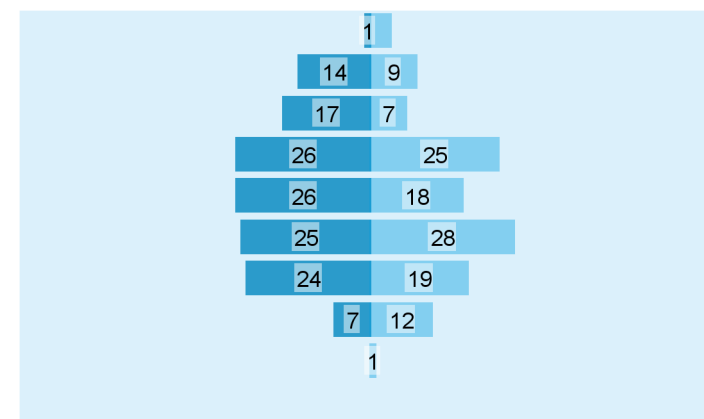
Zoom Professeurs des universités

Femme Homme



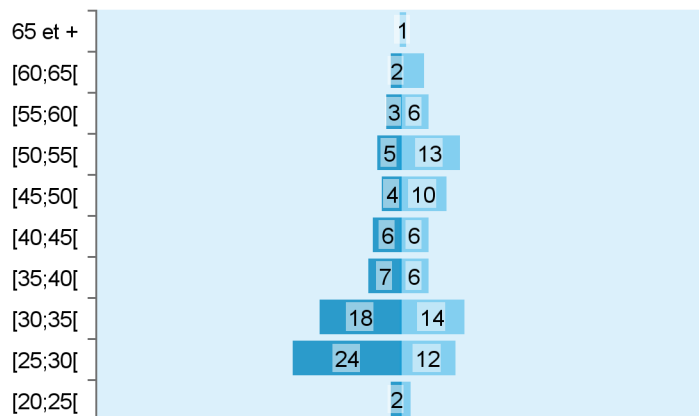
Zoom Maître de conférences

Femme Homme



Ensemble des enseignants contractuels

Femme Homme



Tranche d'âge	Titulaire						Total Titulaire		Total Contractuel		Ensemble	
	Prof. des univ. (PR)		Maître de conf. (MCF)		PRAG PRCE		Total	dont femmes	Total	dont femmes	Total	dont femmes
	Total	dont femmes	Total	dont femmes	Total	dont femmes						
[20;25[4	2	4	2
[25;30[1		4	2	5	2	36	24	41	26
[30;35[2	1	19	7	5	3	26	11	32	18	58	29
[35;40[3	2	43	24	11	5	57	31	13	7	70	38
[40;45[17	6	53	25	9	7	79	38	12	6	91	44
[45;50[24	11	44	26	9	5	77	42	14	4	91	46
[50;55[29	10	51	26	19	10	99	46	18	5	117	51
[55;60[23	13	24	17	11	8	58	38	9	3	67	41
[60;65[22	7	23	14	15	8	60	29	7	2	67	31
65 et +	8	3	5	1	2		15	4	1		16	4
Total	128	53	263	140	85	48	476	241	146	71	622	312
Effectif 60+	30	10	28	15	17	8	75	33	8	2	83	35
Age moyen	52,7	52,3	46,7	47,3	48,9	48,6	48,7	48,6	38,8	35,5	46,4	45,6

Source : SIDRH

Les pyramides des âges permettent d'évaluer les départs à la retraite prévisibles dans les 5 prochaines années. Elles montrent la nécessité d'anticiper le renouvellement des enseignants chercheurs et permettent de piloter la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

83 enseignants dont 75 titulaires ont plus de 60 ans fin 2020 dont 33 femmes; On dénombre 58 PU et MCF et parmi eux 25 femmes. Ce constat doit conduire à une anticipation des départs en retraite dans les prochaines années notamment pour les 15 enseignants titulaires de plus de 65 ans parmi lesquels figurent 4 femmes

Enseignants au 31 décembre 2020 : zoom sur les 55 ans et plus

	Âgés de 55 ans et plus													Total 55 et +		Total 60 et +		Rappel effectif enseignants
	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66 et +	Effectif	%	Effectif	%		
Titulaires	18	10	14	8	8	13	13	11	10	13	9	6	133	28%	75	16%	476	
Contractuels	3	3	1		2	1	3	2	1		1		17	12%	8	5%	146	
Total Enseignants	21	13	15	8	10	14	16	13	11	13	10	6	150	24%	83	13%	622	

Zoom sur les enseignants chercheurs (professeurs des universités et maîtres de conférences) par groupe de disciplines CNU

01-Droit et Science Politique	3	1	2	3		2	2	1	1	1	2	1	19	17%	10	9%	112
02-Sciences éco et de gestion	5	2		1		3	1	2	2	2	1	1	20	27%	12	16%	74
03-Langues et Littératures	6	4	4	2	4	1	5	4	2	2	1	3	38	32%	18	15%	117
04-Sciences humaines			4		1	3	1	1	2	3	1		16	28%	11	19%	58
05-Mathématiques et Informatique			1	1									2	22%			9
12-Groupe interdisciplinaire			1		2		1	1	2		2	1	10	48%	7	33%	21
Tous groupes de disciplines	14	7	12	7	7	9	10	9	9	8	7	6	105	27%	58	15%	391

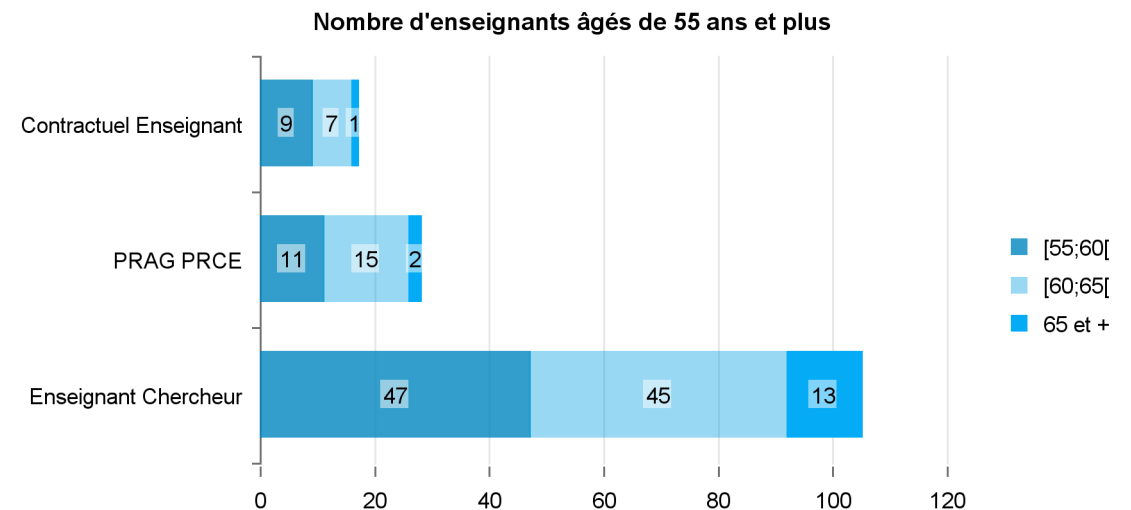
Source : SIDRH

Fin 2020 :

150 enseignants ont 55 ans ou plus (24%) parmi lesquels 83 ont 60 ans ou plus (13%).

Ces départs à la retraite prévisibles dans les 5 à 10 prochaines années concernent un nombre important d'enseignants chercheurs : 58 personnes ont 60 ans ou plus.

L'approche par groupe de disciplines CNU montre que les départs vont être nombreux dans les prochaines années en Langues et littératures (15%) mais également en Sciences humaines (19%) ainsi qu'en Sciences économiques et de gestion (16%).



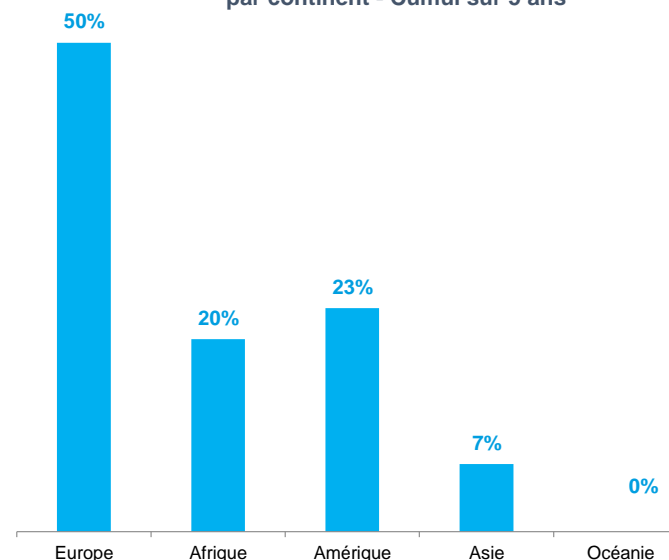
13% des enseignants ont 60 ans ou plus fin 2020
Proportion légèrement supérieure pour les enseignants chercheurs (15%)

Professeurs invités par origine : historique

Continent	Pays d'origine	En effectif					Cumul sur 5 ans
		2016	2017	2018	2019	2020	
Europe	ALBANIE		1				1
	ALLEMAGNE	3	1	3	4	3	14
	BELGIQUE		1		1		2
	DANEMARK						0
	ESPAGNE	3	4	2	2	2	13
	FRANCE	1	5	2	2	2	12
	GRECE	1	1	1	1	1	5
	HONGRIE	1	1				2
	ITALIE	5	2	5	3	4	19
	NORVEGE	1					1
	PAYS-BAS				1		1
	POLOGNE	1	1	1			3
	PORTUGAL						0
	ROUMANIE		1		1		2
	ROYAUME-UNI	2	2	4	2	3	13
	SERBIE (EX YUGOSLAVIE)				1		1
	REP. TCHEQUE	1	1	1	1	1	5
Total Europe	19	21	19	19	16	94	
Afrique	ALGERIE	1	1	1	1	1	5
	BENIN						0
	BURKINA FASO						0
	CAMEROUN	2	1	1		1	5
	CONGO			1			1
	MADAGASCAR			1			1
	MAROC	3	3	2	4	1	13
	NIGER				1	1	2
	SENEGAL	1		1		1	3
	TUNISIE	1	1	1	2	2	7
Total Afrique	8	6	8	8	7	37	
Amérique	ARGENTINE				1		1
	BRESIL						0
	CANADA	4	8	1	2	1	16
	CHILI				1		1
	ETATS-UNIS	4	2	7	5	4	22
	HAITI		1	1			2
MEXIQUE		1				1	
Total Amérique	8	12	9	9	5	43	
Asie	CAMBODGE			1			1
	CHINE	2		1	1	1	5
	ISRAEL		1				1
	JAPON		1			1	2
	LIBAN	1	1	1			3
	TAIWAN						0
	TURQUIE			1			1
Total Asie	3	3	4	1	2	13	
Océanie	0	0	0	0	0	0	
Total	38	42	40	37	30	187	

Entre 40 et 50 professeurs invités accueillis chaque année

Origine des professeurs invités par continent - Cumul sur 5 ans



Source : Fichiers de Paie - KX

Pour donner une image pertinente de l'origine des professeurs invités, les pourcentages portés sur le graphique sont calculés en cumulant les effectifs des 5 années.

Méthode :

Sont comptabilisés les professeurs invités rémunérés. Chaque invité compte pour 1 par année, indépendamment de la durée.

L'année correspond à l'année civile de rémunération.

L'origine des professeurs invités correspond à leur nationalité.

Vacataires d'enseignement : historique

Type de vacataires		2015	2016	2017	2018	2019
Agents temporaires vacataires	Agent temporaire vacataire etudiant	82	100	115	101	83
	Agent temporaire vacataire retraite	35	36	24	23	20
Total Agents temporaires vacataires		117	136	139	124	103
Chargés d'enseignement vacataires (CEV)	Agent de l'etat auxiliaire non-enseignant	70	84	68	63	68
	Agent de l'etat fonctionnaire titulaire non-enseig	173	168	162	163	163
	Enseignant contractuel etablissement prive	135	100	87	96	82
	Enseignant etablissement public hors superieur	120	123	124	135	128
	Enseignant fonctionnaire en etablissement prive	40	33	38	36	35
	Enseignant hors lyon iii etablissement superieur	103	140	132	133	105
	Enseignant lyon iii titulaire	2			1	
	Salarie non enseignant secteur prive	567	562	565	583	570
Travailleur independant	563	562	553	610	615	
Total Chargés d'enseignement vacataires (CEV)		1 773	1 772	1 729	1 820	1 766
Chargés d'enseignement vacataires occasionnels (moins de 10 heures)	Agent de l'etat auxiliaire non-enseignant	15	24	27	19	16
	Agent de l'etat fonctionnaire titulaire non-enseig	87	82	77	65	61
	Agent temporaire vacataire etudiant	1	6	7	5	6
	Agent temporaire vacataire retraite	4	8	8	10	6
	Enseignant contractuel etablissement prive	3	3	6	3	3
	Enseignant etablissement public hors superieur	11	6	11	11	10
	Enseignant fonctionnaire en etablissement prive	1	1	1	1	
	Enseignant hors lyon iii etablissement superieur	18	11	18	12	17
	Salarie non enseignant secteur prive	108	125	111	94	94
Travailleur independant	82	95	104	98	99	
Total Chargés d'enseignement vacataires occasionnels (moins de 10 heures)		330	361	370	318	312
TOTAL		2 220	2 269	2 238	2 262	2 181

Source : GHC

Note méthodologique : L'année correspond à l'année universitaire de réalisation des heures et on comptabilise les vacataires d'enseignement habilités et qui ont effectué des heures.

Plus de 2 230 vacataires d'enseignement employés chaque année

Partie 2-b

Le personnel BIATS

BIATS par statut, filière et catégorie : historique

Filière	Catégorie	Déc. 2016		Déc. 2020		Nombre d'ETP Déc. 2016	Nombre d'ETP Déc. 2020
		Total	Femmes	Total	Femmes		
TITULAIRES							
AENES	Cat. A	26	16	23	13	25,4	22,6
	Cat. B	36	28	30	24	34,1	28,5
	Cat. C	59	54	44	40	55,5	40,8
	Total AENES	121	98	97	77	115,0	91,9
Bibliothèque	Cat. A	17	12	15	11	14,2	14,8
	Cat. B	13	10	16	11	11,9	15,5
	Cat. C	18	10	16	10	17,2	14,9
	Total Bibliothèque	48	32	47	32	43,3	45,2
ITRF	Cat. A	96	55	103	57	91,5	99,4
	Cat. B	72	46	86	54	69,1	81,6
	Cat. C	81	40	86	44	77,9	82,7
	Total ITRF	249	141	275	155	238,5	263,7
Total Titulaires		418	271	419	264	396,8	400,8

CONTRACTUELS --> tous types de contrats

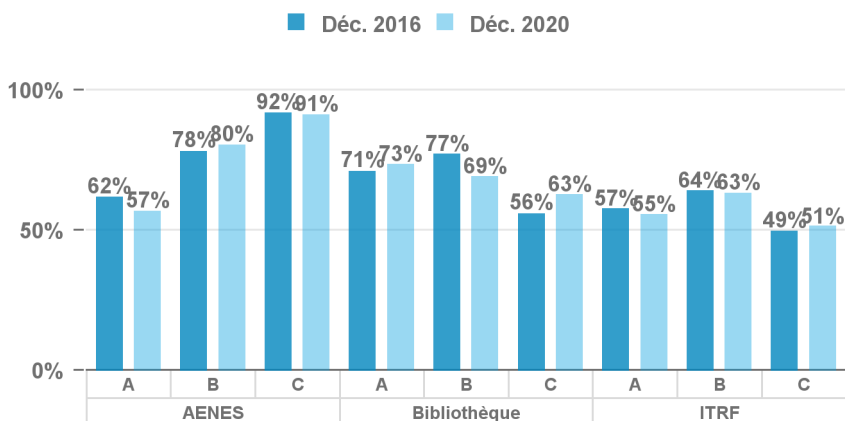
Catégorie A	77	53	87	60	71,2	84,0
Catégorie B	64	44	63	41	61,6	59,9
Catégorie C	147	91	134	91	136,6	129,4
CDI	52	30	104	68	48,7	99,2
CDD	236	158	180	124	220,7	174,1
Total Contractuels	288	188	284	192	269,4	273,3

Total BIATS	706	459	703	456	666,2	674,1
--------------------	------------	------------	------------	------------	--------------	--------------

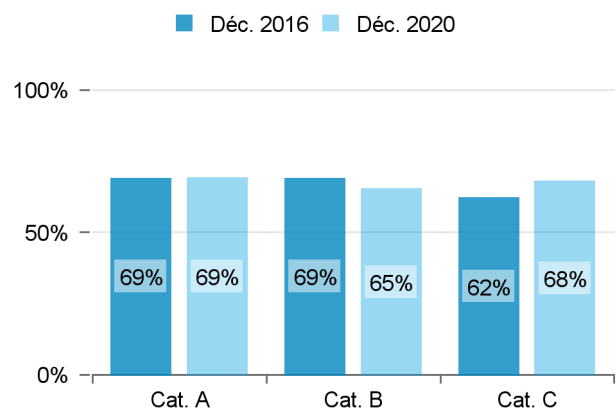
Note : tous les tableaux sur les personnels BIATS portent sur les personnels en activité.

Source : SIDRH

BIATS titulaires : évolution de la proportion des femmes



Contractuels : évolution de la proportion des femmes



En 2020, l'établissement dispose de 674 ETP : 401 titulaires et 273 contractuels. La part des personnels AENES est moindre qu'en 2016 et perd 6 points (29% en 2016, 23% en 2020), qui profite principalement à la filière ITRF, leur part passant de 60% en 2016 à 66% en 2020. Le poids des AENES est assez identique aux établissements de la typologie Droit-Eco mais très supérieur à la moyenne nationale (17%). Concernant les ITRF, ils restent sous représentés par rapport à la moyenne nationale (74%) mais sur représentés en référence aux établissements de la typologie Droit Economie (60%)

Sur la période, la part des femmes dans les personnels BIATS titulaires passe de 65% en 2016 à 63% en 2020.

Cette amorce de rééquilibrage se note principalement sur les catégories A de la filière AENES (5 points en moins)

On notera que les femmes sont fortement représentées dans la catégorie C notamment chez les AENES et Bibliothèques même si cette part est stable au cours de la période pour la filière AENES. Elle a par contre fortement évolué pour la filière bibliothèque passant de 56% en 2016 à 63% en 2020.

Sur la période, dans la filière ITRF, le pourcentage de femmes ne dépasse jamais plus de 65% et elle est restée quasiment stable pour les différentes catégories.

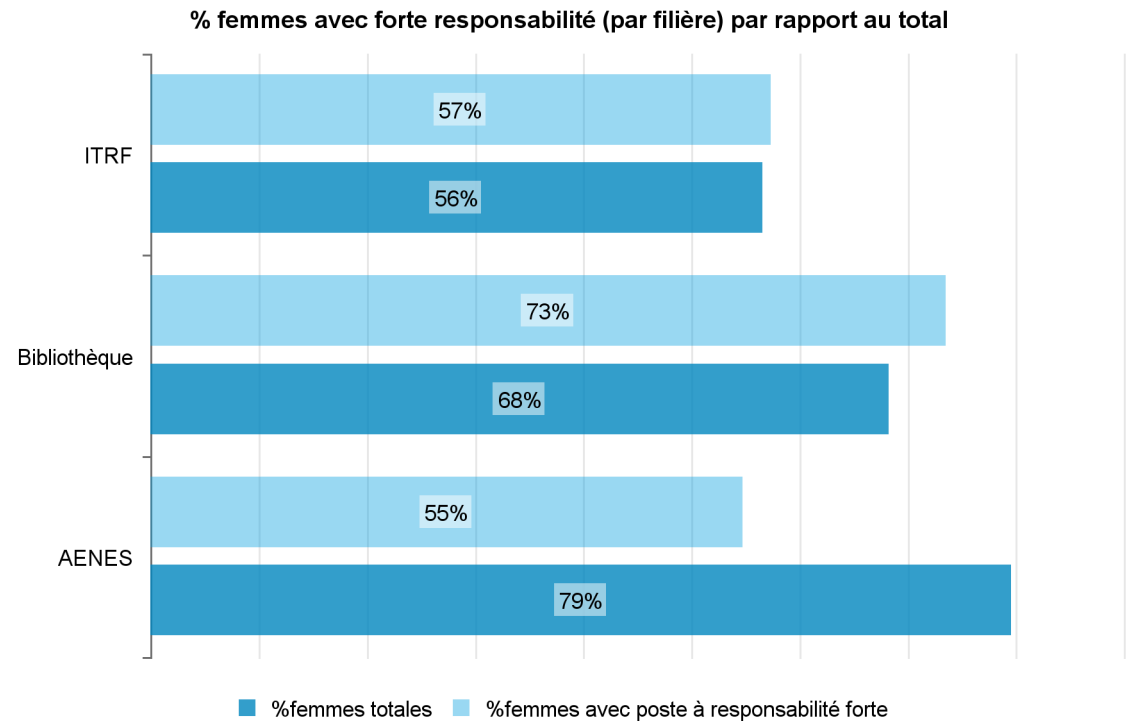
Le nombre de contractuels s'établit à 284 pour l'année 2020 (-4 par rapport à 2016) et représente 273 ETP. La proportion de personnel de catégorie C est plus forte chez les contractuels (47%) que chez les titulaires (35%).

BIATS par sexe et par corps en 2020

Titulaires par Corps (il ne s'agit pas de la fonction de l'agent)	Femmes	Hommes	% de Femmes
Encadrement supérieur	2	1	67%
Attaché	10	9	53%
Secrétaire administratif	24	6	80%
Adjoint administratif	40	4	91%
Personnel médico-social	1		100%
AENES	77	20	79%
Conservateur	6	3	67%
Bibliothécaire	5	1	83%
Assistant bibliothèques	11	5	69%
Magasinier	10	6	63%
Bibliothèque	32	15	68%
Ingénieur de recherche	10	3	77%
Ingénieur d'études	38	33	54%
Assistant ingénieur	9	10	47%
Technicien (ITRF)	54	32	63%
Adjoint technique (ITRF)	44	42	51%
ITRF	155	120	56%
Total Titulaires	264	155	63%

Source : SIDRH

59% de femmes sur les postes à responsabilités fortes mais c'est variable selon les filières



En moyenne, l'université compte 63% de femmes parmi les titulaires, mais seulement 59% sur les postes à forte responsabilité (encadrement supérieur et attachés).

La filière AENES, en moyenne 79% de femmes, compte seulement 55% de femmes sur les postes à fortes responsabilités

La situation est plus équilibrée dans la filière des bibliothèques où les femmes représentent globalement 68% des personnels de la filière.

Pour les ITRF on compte 57% de femmes pour les grades d'ingénieurs, contre 56% en moyenne dans la filière.

Zoom sur la filière AENES : historique pour les titulaires

97 titulaires pour la filière AENES
91,9 Equivalents Temps Plein en 2020

Filière et Cat.		Grade	Déc. 2016	Déc. 2017	Déc. 2018	Déc. 2019	Déc. 2020	Nombre d'ETP Déc. 2019	Nombre d'ETP Déc. 2020
TOTAL BIATS (titulaires et contractuels)			706	695	699	693	703	661,6	674,1
BIATS TITULAIRES			418	426	427	423	419	404,2	400,8
Dont filière AENES - Titulaires			121	117	107	97	97	92,0	91,9
AENES Catégorie A	Directeur général des services			1	1	1	1	1,0	1,0
	Administrateur de l'éducation nationale, de l'ens. Sup et de la recherche		1	2	1	1	1	1,0	1,0
	Agent comptable de l'université		1	1	1	1	1	1,0	1,0
	Attaché principal d'administration de l'éducation nationale et de l'ens. Sup		17	16	15	13	13	12,8	12,8
	Attaché d'administration de l'éducation nationale et de l'ens. Sup		7	9	7	6	6	6,0	6,0
	Assistant service social administratif de l'état					1	1	0,7	0,8
Total AENES Catégorie A			26	29	25	23	23	22,5	22,6
AENES Catégorie B	Assistant service social administratif de l'état		1	1	1				
	Secrétaire administratif de classe exceptionnelle		7	4	4	4	3	3,7	2,7
	Secrétaire administratif de classe supérieure		10	12	9	11	10	10,8	9,8
	Secrétaire administratif de classe normale		18	16	18	16	17	14,9	16,0
Total AENES Catégorie B			36	33	32	31	30	29,4	28,5
AENES Catégorie C	Adjoint administratif principal de 1ère classe		5	6	9	7	9	6,2	7,5
	Adjoint administratif principal de 2ème classe		25	46	39	33	32	30,9	30,3
	Adjoint administratif 1ère classe		25						
	Adjoint administratif 2ème classe		3						
	Adjoint administratif			2	1	2	2	2,0	2,0
	Adjoint technique principal des établissements d'enseignements			1	1	1	1	1,0	1,0
	Adjoint technique des établissements d'enseignements		1						
Total AENES Catégorie C			59	55	50	43	44	40,1	40,8

Zoom sur la filière BIBLIOTHEQUE : historique pour les titulaires

47 titulaires pour la filière BIBLIOTHÈQUE
45,2 Equivalents Temps Plein en 2020

Filière et Cat.		Grade	Déc. 2016	Déc. 2017	Déc. 2018	Déc. 2019	Déc. 2020	Nombre d'ETP Déc. 2019	Nombre d'ETP Déc. 2020
TOTAL BIATS (titulaires et contractuels)			706	695	699	693	703	661,6	674,1
BIATS TITULAIRES			418	426	427	423	419	404,2	400,8
Dont filière Bibliothèque - Titulaires			48	45	46	47	47	44,3	45,2
Bibliothèque Catégorie A	Conservateur général des bibliothèques		1	1	1	1	1	1,0	1,0
	Conservateur en chef des bibliothèques		5	4	5	6	6	5,8	6,0
	Conservateur des bibliothèques		5	5	3	2	2	1,5	1,8
	Bibliothécaire		6	6	6	6	6	5,8	6,0
Total Bibliothèque Catégorie A			17	16	15	15	15	14,1	14,8
Bibliothèque Catégorie B	Assistant des bibliothèques classe normale		3	4	4	5	5	4,5	5,0
	Assistant des bibliothèques classe supérieure		5	4	6	5	5	5,0	5,0
	Assistant des bibliothèques classe exceptionnelle		5	5	5	6	6	5,6	5,5
	Total Bibliothèque Catégorie B			13	13	15	16	16	15,1
Bibliothèque Catégorie C	Magasinier des bibliothèques principal 1ère classe		3	3	4	5	5	4,6	4,6
	Magasinier des bibliothèques principal 2ème classe		5	10	9	8	10	7,7	9,3
	Magasinier des bibliothèques 1ère classe		6						
	Magasinier des bibliothèques 2ème classe		4						
	Magasinier des bibliothèques			3	3	3	1	2,8	1,0
Total Bibliothèque Catégorie C			18	16	16	16	16	15,1	14,9

Source : SIDRH

Zoom sur la filière ITRF : historique pour les titulaires

275 titulaires pour la filière ITRF
263,7 Equivalents Temps Plein en 2020

Filière et Cat.		Grade	Déc. 2016	Déc. 2017	Déc. 2018	Déc. 2019	Déc. 2020	Nombre d'ETP Déc. 2019	Nombre d'ETP Déc. 2020
TOTAL BIATS (titulaires et contractuels)			706	695	699	693	703	661,6	674,1
BIATS TITULAIRES			418	426	427	423	419	404,2	400,8
Dont filière ITRF - Titulaires			249	264	274	279	275	267,9	263,7
ITRF Catégorie A	Ingénieur de recherche hors classe		2	2	3	3	2	3,0	2,0
	Ingénieur de recherche 1ère classe		5	5	4	5	6	5,0	6,0
	Ingénieur de recherche 2ème classe		5	5	5	4	5	4,0	4,8
	Ingénieur d'études hors classe		2	19	22	23	20	22,6	19,6
	Ingénieur d'études 1ère classe		15						
	Ingénieur d'études 2ème classe		47						
	Ingénieur d'études classe normale			47	45	48	51	45,7	48,2
	Assistant ingénieur		20	21	21	19	19	18,4	18,8
Total ITRF Catégorie A			96	99	100	102	103	98,7	99,4
ITRF Catégorie B	Technicien de recherche et de formation de classe exceptionnelle		9	10	12	12	11	12,0	11,0
	Technicien de recherche et de formation de classe supérieure		7	8	11	12	16	11,2	15,0
	Technicien de recherche et de formation de classe normale		56	62	65	65	59	61,2	55,6
	Total ITRF Catégorie B			72	80	88	89	86	84,4
ITRF Catégorie C	Adjoint technique principal 1ère classe		8	36	10	14	15	12,7	13,5
	Adjoint technique principal 2ème classe		21	9	33	39	36	38,2	35,5
	Adjoint technique 1ère classe		19						
	Adjoint technique 2ème classe		33						
	Adjoint technique			40	43	35	35	33,9	33,7
Total ITRF Catégorie C			81	85	86	88	86	84,8	82,7

Source : SIDRH

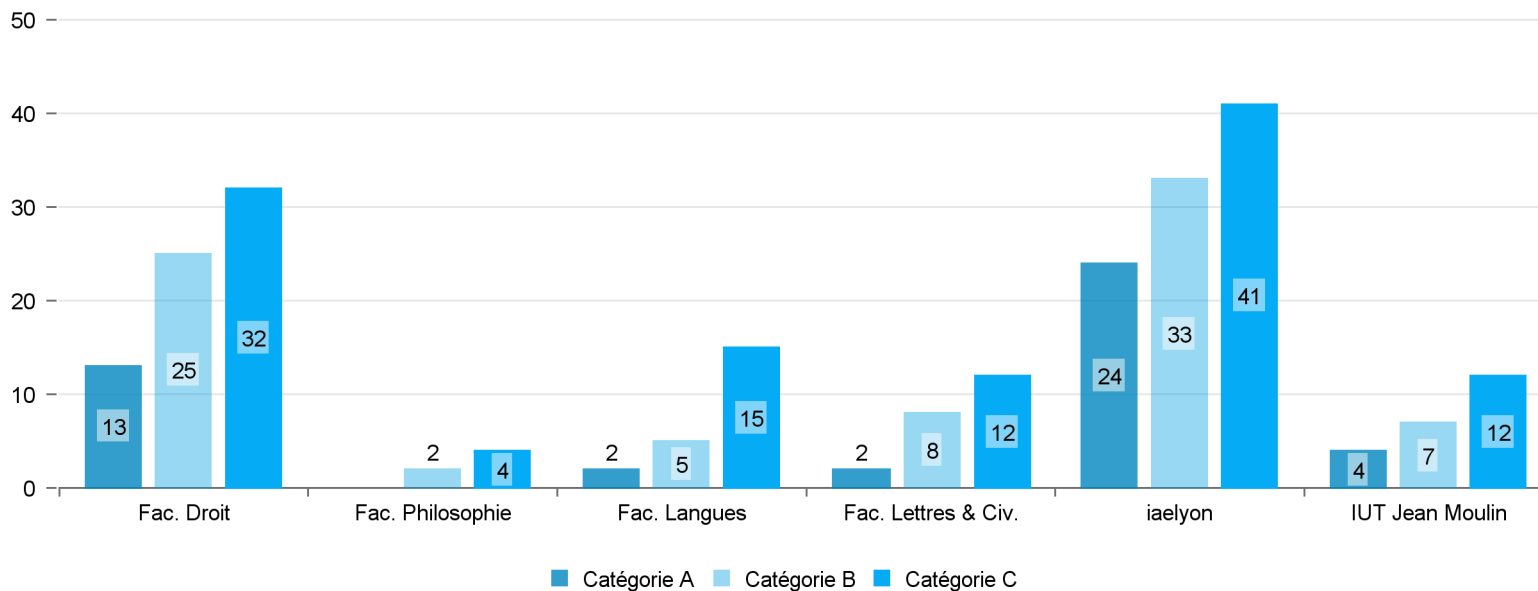
Le personnel BIATS dans les composantes en 2020

Composantes ou services	Titulaires					Contractuels					Ensemble					
	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	en ETP	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	en ETP	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	En ETP	% titulaire
Faculté de Droit	6	17	14	37	35,7	7	8	18	33	29,8	13	25	32	70	65,5	53%
Faculté de Philosophie		1	3	4	3,4		1	1	2	1,6		2	4	6	5,0	67%
Faculté des Langues	1	4	6	11	10,6	1	1	9	11	11,0	2	5	15	22	21,6	50%
Faculté des Lettres et Civilisations	2	5	4	11	10,8		3	8	11	10,7	2	8	12	22	21,5	50%
iaelyon School of Management	12	18	14	44	41,9	12	15	27	54	52,4	24	33	41	98	94,3	45%
IUT Jean Moulin	1	6	6	13	12,3	3	1	6	10	10,0	4	7	12	23	22,3	57%
Université Jean Moulin Lyon 3	1			1	1,0		1	1	2	1,7	1	1	1	3	2,7	33%
Total BIATS	23	51	47	121	115,7	23	30	70	123	117,2	46	81	117	244	232,9	50%

La Présidence est désignée sous "Université Jean Moulin Lyon 3"

Source : SIDRH

BIATS par composante et par catégorie en 2020
Titulaires et contractuels



244 BIATS dont 50% sont titulaires

244 personnels administratifs sont affectés dans les composantes soit 1/3 des BIATS de l'établissement

La moitié de ces personnels est titulaire.

Parmi ces personnels 19% sont de catégorie A, 42% de catégorie de B et 39% de catégorie C.

BIATS : quotité de travail des titulaires en 2020

par Sexe	50%	60%	70%	80%	90%	100%	Ensemble
Femmes	5 2%	1 0%	5 2%	60 23%		193 73%	264 100%
Hommes	1 1%			6 4%	1 1%	147 95%	155 100%
par Catégorie							
Catégorie A	2 1%			16 11%		123 87%	141 100%
Catégorie B	1 1%	1 1%	3 2%	23 17%		104 79%	132 100%
Catégorie C	3 2%		2 1%	27 18%	1 1%	113 77%	146 100%
par Filière							
AENES	1 1%	1 1%	2 2%	18 19%		75 77%	97 100%
Bibliothèque	1 2%			6 13%	1 2%	39 83%	47 100%
ITRF	4 1%		3 1%	42 15%		226 82%	275 100%
Total BIATS Titulaires	6 1%	1 0%	5 1%	66 16%	1 0%	340 81%	419 100%

Source : SIDRH

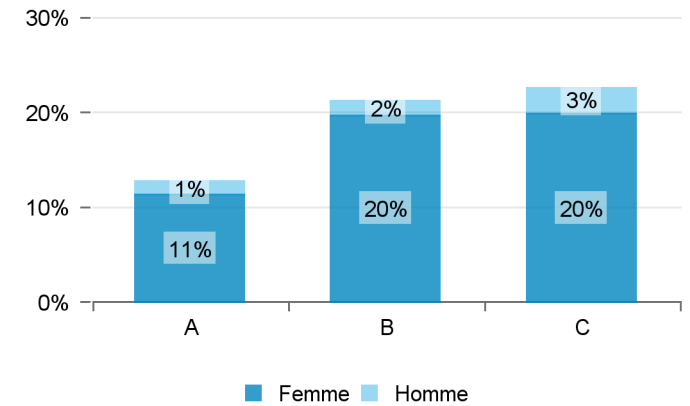
En 2020, la proportion de BIATS titulaires de l'université qui travaillent à temps complet (quotité de travail à 100%) est de 81%, en légère baisse par rapport à l'année précédente (pour mémoire 82%). Au global, 16% des titulaires travaillent à 80%, davantage pour la filière AENES (19%) ou chez les personnels de catégorie B et C (près de 20%).

73% des femmes exercent à temps complet et 23% travaillent à 80%. Seulement 5% des hommes travaillent à temps partiel.

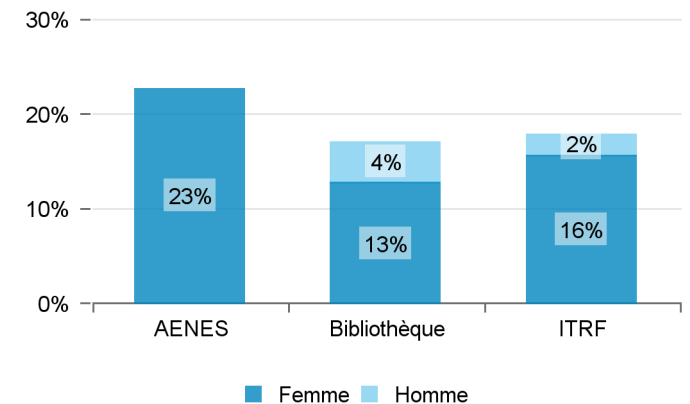
Plus la catégorie augmente, moins on travaille à temps partiel : 87% de temps complet pour les catégories A, 79% pour les catégories B et 77% pour les catégories C.

19% des titulaires sont à temps partiel
27% pour les femmes
et 5% pour les hommes.

Temps partiel par catégorie



Temps partiel par filière

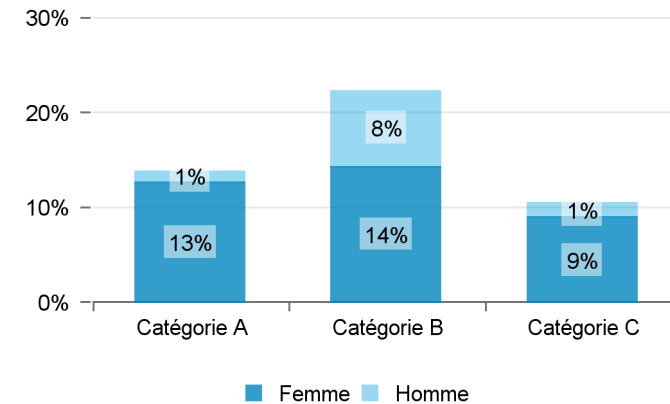


BIATS : quotité de travail des contractuels en 2020

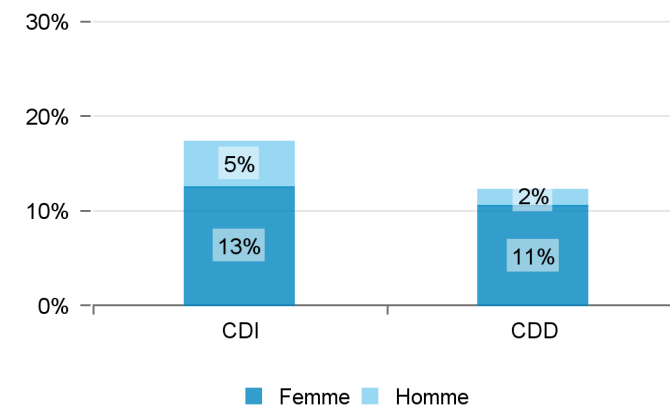
par Sexe	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%	Ensemble
Femmes	1 1%	3 2%		7 4%	19 10%	2 1%	160 83%	192 100%
Hommes		2 2%	1 1%	2 2%	2 2%	1 1%	84 91%	92 100%
par Catégorie								
Catégorie A	1 1%			2 2%	9 10%		75 86%	87 100%
Catégorie B		1 2%		2 3%	9 14%	2 3%	49 78%	63 100%
Catégorie C		4 3%	1 1%	5 4%	3 2%	1 1%	120 90%	134 100%
par Filière								
CDI	1 1%	2 2%		3 3%	11 11%	1 1%	86 83%	104 100%
CDD		3 2%	1 1%	6 3%	10 6%	2 1%	158 88%	180 100%
Total BIATS Contractuels	1 0%	5 2%	1 0%	9 3%	21 7%	3 1%	244 86%	284 100%

14% des contractuels sont à temps partiel
17% pour les femmes
et 9% pour les hommes.

Temps partiel par catégorie



Temps partiel par type de contrat



Source : SIDRH

En 2020, la proportion de BIATS contractuels de l'université qui travaillent à temps complet (quotité de travail à 100%) est de 86%, en légère hausse par rapport à l'année précédente (84%).

83% des femmes et 91% des hommes exercent à temps complet, la différence est moins marquée que pour les titulaires.

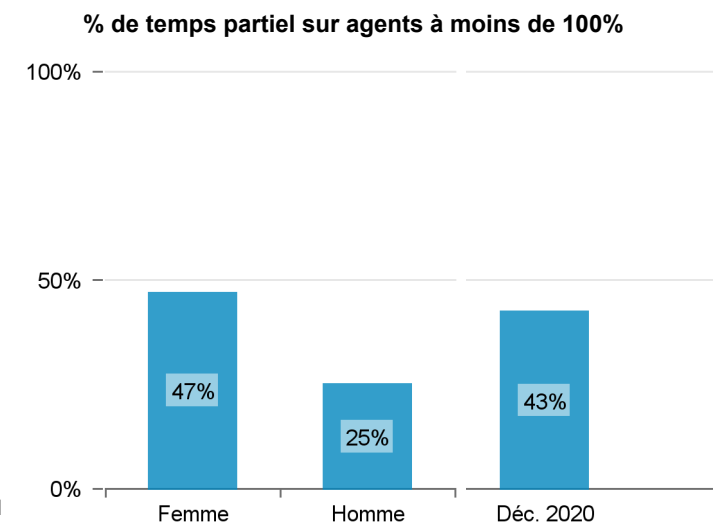
Les personnels de catégorie B et A sont plus souvent à temps partiel (22% et 14%) que ceux des catégories C (10%).

Enfin, les personnes en CDI sont également davantage à temps partiel que celles en CDD, 17% et 12%.

BIATS : temps partiel et contrats à temps incomplet pour les contractuels en 2020

		40%	50%	60%	70%	80%	90%	Ensemble	Dont Femmes	Dont CDI
Temps partiel	Catégorie A				1	7		8	7	4
	Catégorie B					6	1	7	6	5
	Catégorie C					2		2	2	1
Temps partiel					1	15	1	17	15	10
<i>% Femmes</i>					<i>100%</i>	<i>87%</i>	<i>100%</i>	<i>88%</i>		<i>80%</i>
Temps incomplet	Catégorie A	1			1	2		4	4	3
	Catégorie B		1		2	3	1	7	3	2
	Catégorie C		4	1	5	1	1	12	10	3
Temps incomplet		1	5	1	8	6	2	23	17	8
<i>% Femmes</i>		<i>100%</i>	<i>60%</i>		<i>75%</i>	<i>100%</i>	<i>50%</i>	<i>74%</i>		<i>63%</i>
Total		1	5	1	9	21	3	40	32	18
<i>% Femmes</i>		<i>100%</i>	<i>60%</i>		<i>78%</i>	<i>90%</i>	<i>67%</i>	<i>80%</i>		<i>72%</i>

Le temps partiel concerne près de la moitié des agents contractuels femmes qui ne travaillent pas à temps complet en 2020 (contre 35% en 2019) et 25% des hommes.



Source : SIDRH

Parmi les 40 contractuels dont la quotité de travail est inférieure à 100%, 23 agents ont un contrat à temps incomplet dont 8 agents en CDI.

Les contrats à temps incomplets concernent 17 femmes et le temps partiel est choisi par 15 femmes, majoritairement des catégories A et B.

Le temps partiel concerne peu les contractuels BIATS hommes, deux au total. En revanche, 6 hommes ont des contrats de travail à temps incomplet.

Définition : le temps partiel est par définition choisi et réversible, avec possibilité de revenir à 100%. Sinon on parle de contrats de travail à temps incomplet selon les besoins de l'établissement.

BIATS : ancienneté à l'université Jean Moulin par catégorie en 2020

Statut	Ancienneté * en années	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Ensemble	
		Effectif	% femmes	Effectif	% femmes	Effectif	% femmes	Effectif	% femmes
Titulaire	[0;1[11	64%	3	67%	1	100%	15	67%
	[1;2[4	75%	3	100%	3	67%	10	80%
	[2;3[2	50%	3		5	60%	10	40%
	[3;4[3	33%	4	75%	3	100%	10	70%
	[4;5[3	33%	3	33%	6	67%	12	50%
	[5;10[24	67%	30	70%	32	69%	86	69%
	[10;15[36	58%	34	62%	30	60%	100	60%
	[15;20[24	58%	20	65%	26	54%	70	59%
20 et +	34	50%	32	78%	40	68%	106	65%	
Total Titulaire		141	57%	132	67%	146	64%	419	63%
Contractuel	[0;1[19	79%	14	71%	32	69%	65	72%
	[1;2[14	79%	17	76%	22	77%	53	77%
	[2;3[9	22%	2	100%	12	42%	23	39%
	[3;4[7	71%	6	67%	13	62%	26	65%
	[4;5[6	83%			9	100%	15	93%
	[5;10[21	71%	14	57%	33	67%	68	66%
	[10;15[5	80%	5	40%	12	58%	22	59%
	[15;20[2	50%	2				4	25%
20 et +	4	50%	3	67%	1	100%	8	63%	
Total Contractuel		87	69%	63	65%	134	68%	284	68%
Ensemble		228	62%	195	67%	280	66%	703	65%

Source : SIDRH

Ancienneté moyenne des BIATS	Déc. 2016		Déc. 2017		Déc. 2018		Déc. 2019		Déc. 2020	
	Total	Femmes	Total	Femmes	Total	Femmes	Total	Femmes	Total	Femmes
BIATS Titulaire	12,8	12,8	13,2	13,4	13,8	14,0	14,2	14,4	14,4	14,5
BIATS Contractuel	4,2	4,1	4,3	4,1	4,4	4,4	4,5	4,2	4,6	4,3
Ancienneté moyenne	9,3	9,2	9,8	9,7	10,1	10,2	10,4	10,2	10,5	10,2

Source : SIDRH

Ancienneté moyenne :
14 ans pour les titulaires
5 ans pour les contractuels

Au 31/12/2020, l'ancienneté moyenne est de 14,4 ans pour les titulaires BIATS. Sur la période, on observe que cette ancienneté est en régulière augmentation. L'ancienneté moyenne des femmes est proche de la moyenne de l'ensemble des BIATS.

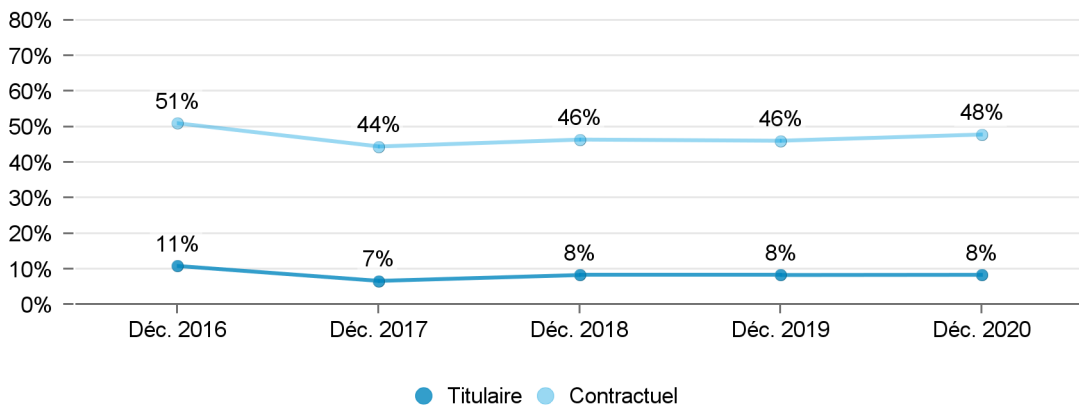
Concernant les contractuels, l'ancienneté est inférieure à 5 ans. Pour les femmes BIATS, l'ancienneté est relativement stable sur la période et ne progresse quasiment pas, ce qui n'est pas le cas pour les hommes.

**Méthode : L'ancienneté est calculée à partir de la date d'entrée à Lyon 3, donc pour un personnel contractuel devenu titulaire, c'est l'ancienneté cumulée qui est retenue.*

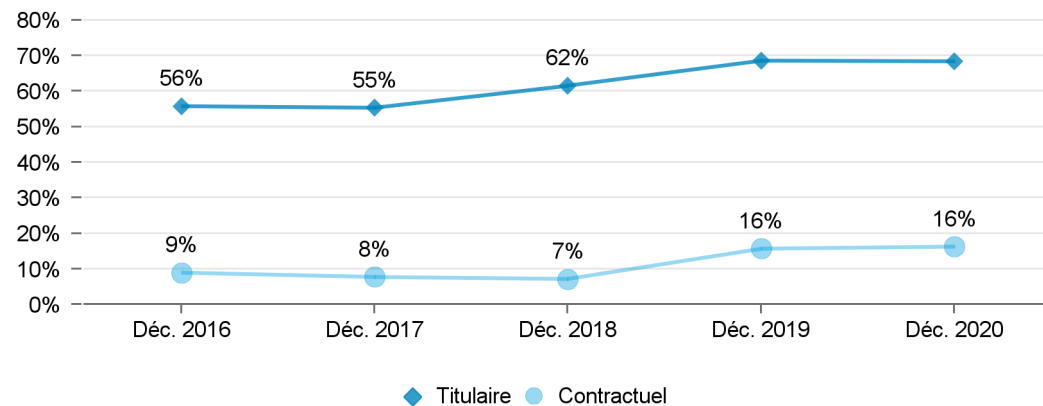
BIATS : ancienneté à l'université Jean Moulin par catégorie en 2020

L'ancienneté est calculée à partir de la date d'entrée à Lyon 3.

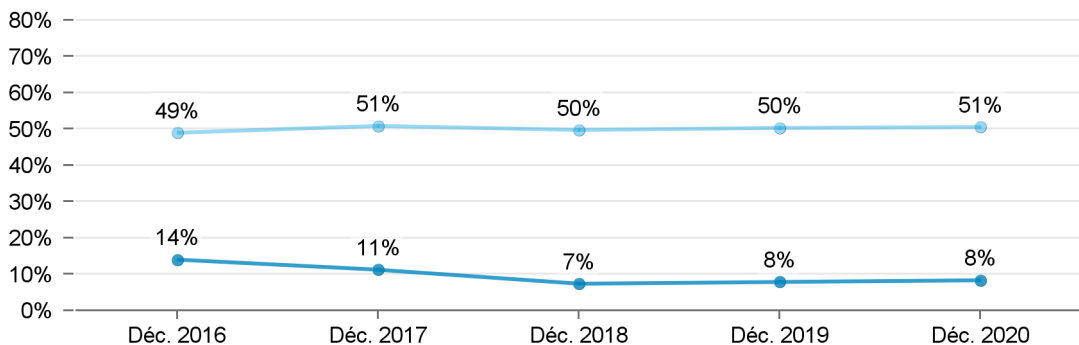
% d'agents hommes ayant 3 ans ou moins d'ancienneté



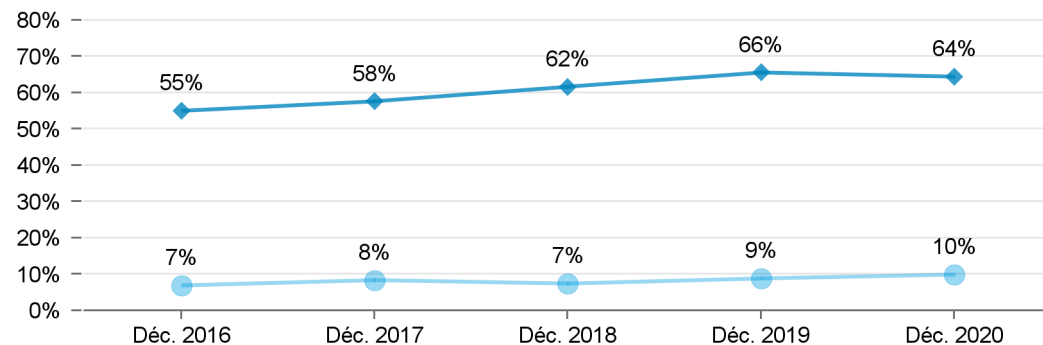
% d'agents hommes ayant 10 ans et plus d'ancienneté



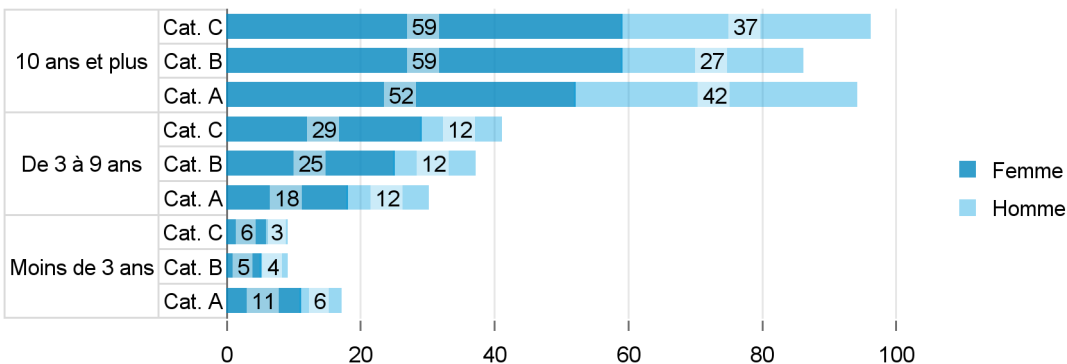
% d'agents femmes ayant 3 ans ou moins d'ancienneté



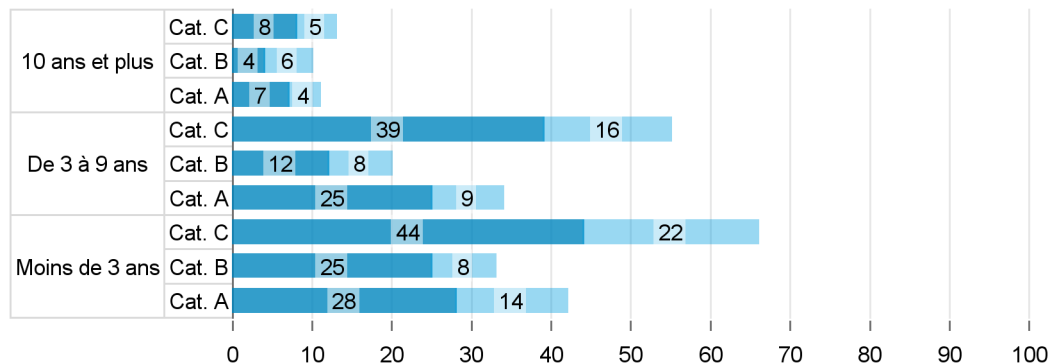
% d'agents femmes ayant 10 ans et plus d'ancienneté



Répartition des BIATS titulaires selon leur ancienneté à Lyon 3 en année



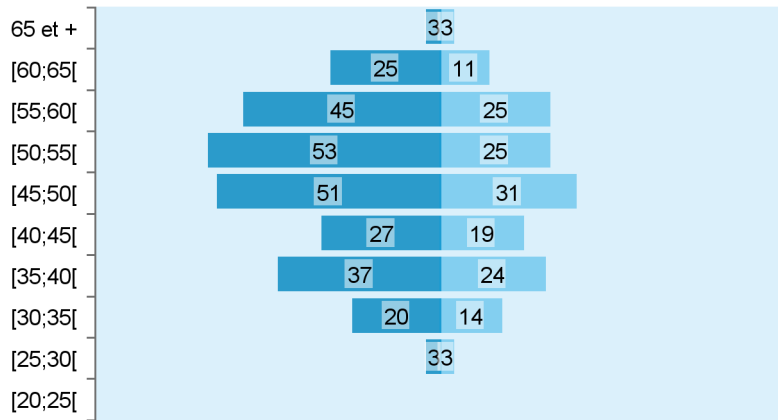
Répartition des BIATS contractuels selon leur ancienneté à Lyon 3 en année



BIATS par tranche d'âge, statut et sexe en 2020

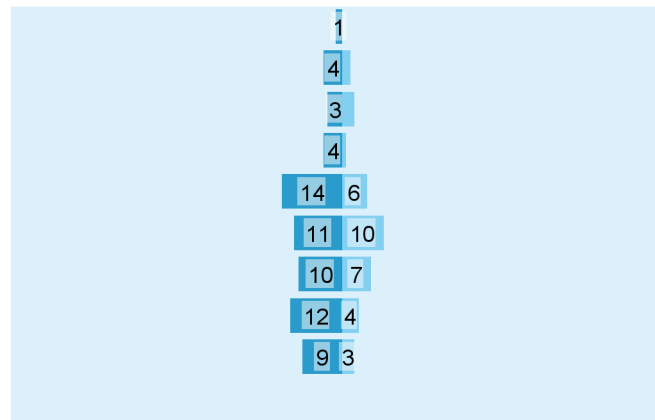
BIATS titulaires

Femme Homme



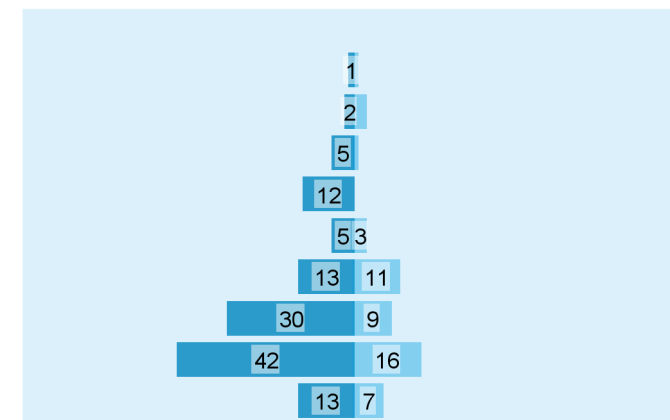
BIATS CDI

Femme Homme



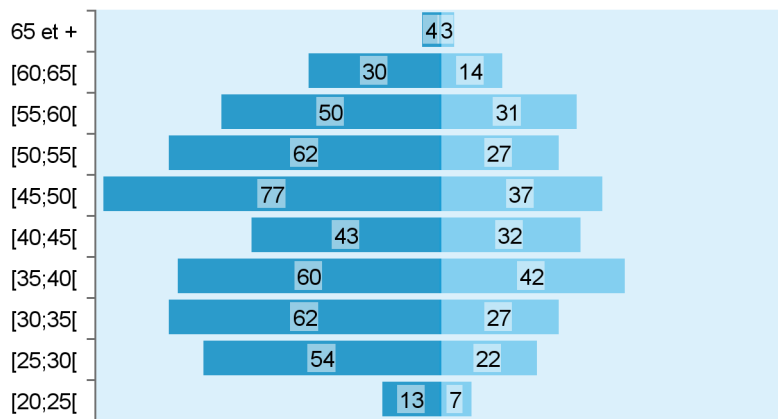
BIATS CDD

Femme Homme



BIATS titulaires et contractuels

Femme Homme



Tranche d'âge	BIATS Titulaire		BIATS CDI		BIATS CDD		Ensemble	
	Total	dont femmes	Total	dont femmes	Total	dont femmes	Total	dont femmes
[< 20[6	1	6	1
[20;25[20	13	20	13
[25;30[6	3	12	9	58	42	76	54
[30;35[34	20	16	12	39	30	89	62
[35;40[61	37	17	10	24	13	102	60
[40;45[46	27	21	11	8	5	75	43
[45;50[82	51	20	14	12	12	114	77
[50;55[78	53	5	4	6	5	89	62
[55;60[70	45	6	3	5	2	81	50
[60;65[36	25	6	4	2	1	44	30
65 et +	6	3	1	1			7	4
Total	419	264	104	68	180	124	703	456
Effectif 60+	42	28	7	5	2	1	51	34
Age moyen	47,6	47,9	41,6	41,4	32,8	33,1	42,9	42,9

Source : SIDRH

Au 31 décembre 2020, l'âge moyen des personnels BIATS est de 43 ans, de même pour les femmes.

Il est plus haut pour les titulaires (47,6 ans) et pour les agents en CDI (41,6 ans), que pour les agents en CDD (32,8 ans).

Cette tendance est également vraie pour les femmes : 47,9 ans pour l'ensemble des titulaires, 41,4 pour les CDI et 33,1 ans pour les CDD.

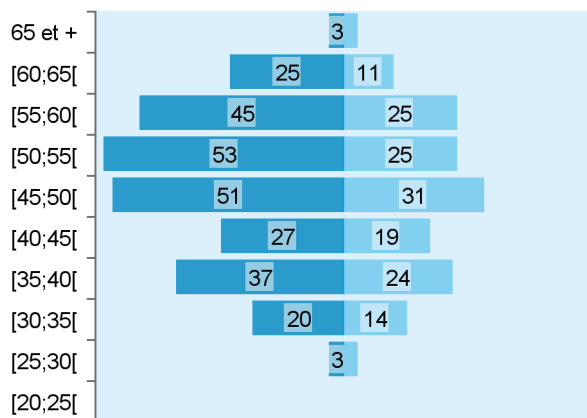
51 personnels BIATS ont plus de 60 ans.

**51 personnes ont plus de 60 ans fin 2020
titulaires ou contractuels.
Parmi elles, on dénombre 34 femmes.**

BIATS titulaires par tranche d'âge, catégorie, filière et sexe en 2020

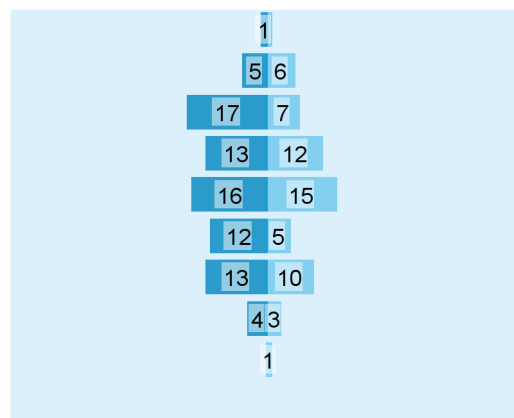
BIATS titulaires toutes catégorie

Femme Homme



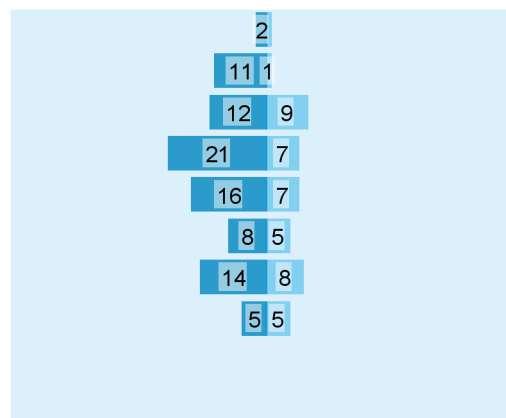
BIATS titulaires de catégorie A

Femme Homme



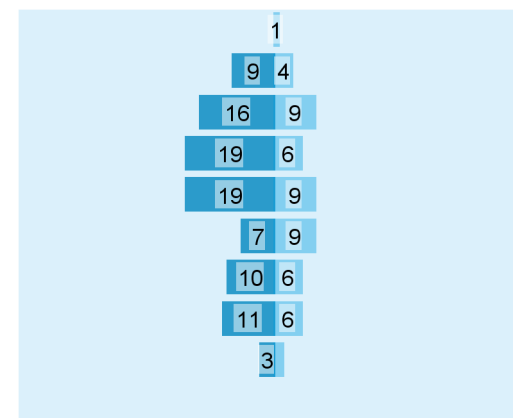
BIATS titulaires de catégorie B

Femme Homme



BIATS titulaires de catégorie C

Femme Homme



Tranche d'âge	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Ensemble	
	Total	dont femmes	Total	dont femmes	Total	dont femmes	Total	dont Femmes
[25;30[1	0	0	0	5	3	6	3
[30;35[7	4	10	5	17	11	34	20
[35;40[23	13	22	14	16	10	61	37
[40;45[17	12	13	8	16	7	46	27
[45;50[31	16	23	16	28	19	82	51
[50;55[25	13	28	21	25	19	78	53
[55;60[24	17	21	12	25	16	70	45
[60;65[11	5	12	11	13	9	36	25
65 et +	2	1	3	2	1	0	6	3
Total	141	81	132	89	146	94	419	264
Effectif 60+	13	6	15	13	14	9	42	28
Age moyen	47,8	47,8	48,2	48,7	46,9	47,2	47,6	47,9

42 personnes ont plus de 60 ans fin 2020
Dont 28 femmes.

C'est en catégorie A et B que les âges moyens les plus hauts sont constatés que l'on soit un homme ou une femme.

Les agents de la filière AENES et Bibliothèque sont dans l'ensemble plus âgés : respectivement 50 ans et 49 ans. Pour la filière ITRF, l'âge moyen est plus bas : 47 ans

Il est à noter que 42 titulaires ont plus de 60 ans fin 2020 et que cela concerne principalement la filière AENES et ITRF (respectivement 18 et 21)

Source : SIDRH

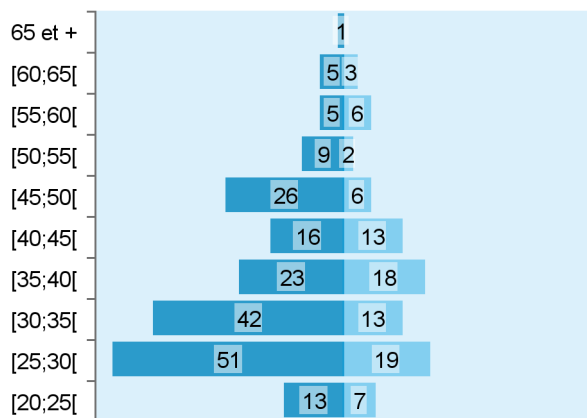
	AENES		Bibliothèque		ITRF	
	Total	dont femmes	Total	dont femmes	Total	dont femmes
Total	97	77	47	32	275	155
Effectif 60+	18	13	3	2	21	13
Age moyen	50,2	49,6	49,1	49,5	46,5	46,7

Source : SIDRH

BIATS contractuels par tranche d'âge, catégorie, filière et sexe en 2020

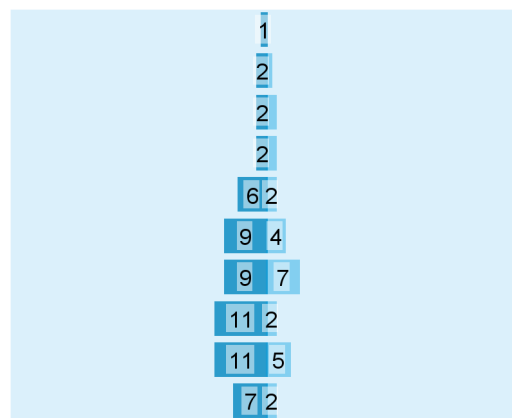
BIATS contractuels toutes catégorie

Femme Homme



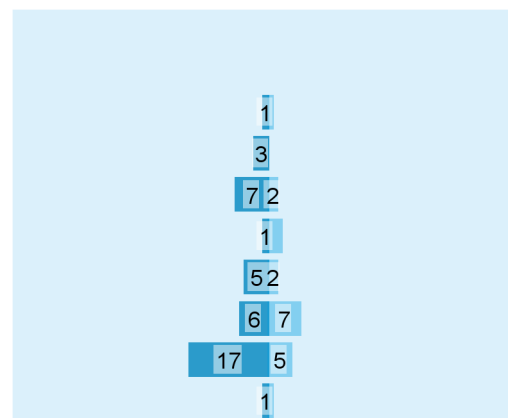
BIATS contractuels de catégorie A

Femme Homme



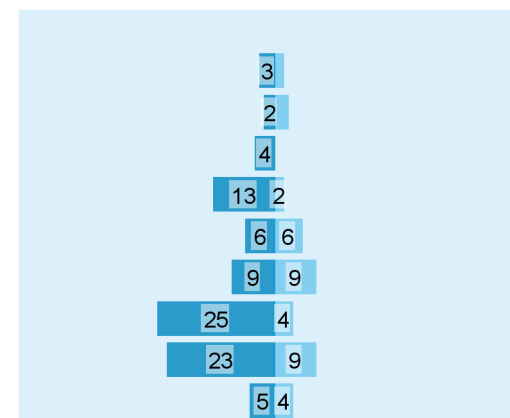
BIATS contractuels de catégorie B

Femme Homme



BIATS contractuels de catégorie C

Femme Homme



Tranche d'âge	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Ensemble	
	Total	dont femmes	Total	dont femmes	Total	dont femmes	Total	dont Femmes
[< 20[1		5	1	6	1
[20;25[9	7	2	1	9	5	20	13
[25;30[16	11	22	17	32	23	70	51
[30;35[13	11	13	6	29	25	55	42
[35;40[16	9	7	5	18	9	41	23
[40;45[13	9	4	1	12	6	29	16
[45;50[8	6	9	7	15	13	32	26
[50;55[4	2	3	3	4	4	11	9
[55;60[4	2	2	1	5	2	11	5
[60;65[3	2			5	3	8	5
65 et +	1	1					1	1
Total	87	60	63	41	134	91	284	192
Effectif 60+	4	3			5	3	9	6
Age moyen	37,3	36,7	35,2	35,5	35,6	35,9	36,1	36,1

	CDI		CDD	
	Total	dont femmes	Total	dont femmes
Total	104	68	180	124
Effectif 60+	7	5	2	1
Age moyen	41,6	41,4	32,8	33,1

Source : SIDRH

9 personnes ont 60 ans ou plus fin 2020
Dont 6 femmes

Au 31 décembre 2020, l'âge moyen des BIATS contractuels est de 36 ans, les femmes étant légèrement plus jeunes que les hommes.

La moyenne varie peu par catégorie : elle est de 37,5 ans pour la catégorie A et de presque 36 ans, pour les catégories B et C. C'est également vrai pour les femmes.

Par type de contrat, l'âge moyen est assez différent, de 42 ans pour les CDI et de 33 ans pour les CDD

En lien avec ces constats, les contractuels sont moins nombreux dans la catégorie d'âge de + de 60 ans.

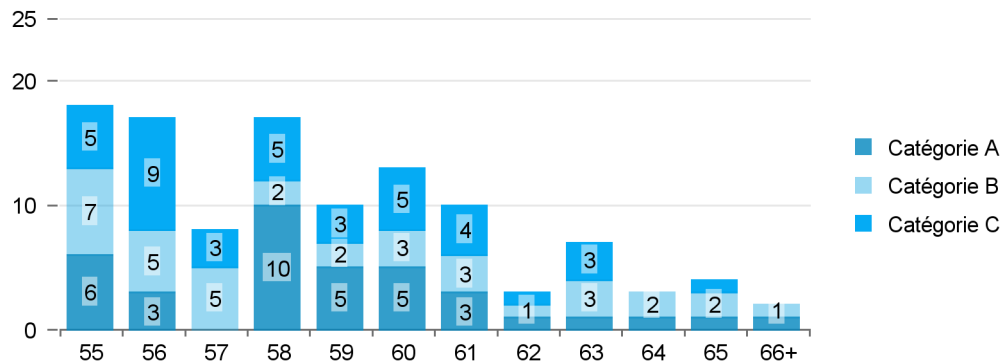
Source : SIDRH

Age des BIATS titulaires au 31 décembre 2020 : zoom sur les 55 ans et plus

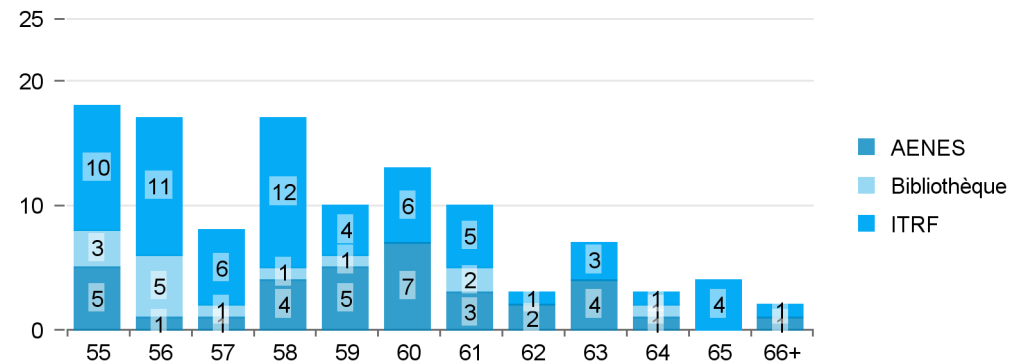
	Âgés de 55 ans et plus												Total 55 et +		Total 60 et +		Rappel effectif total
	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66 et +	Effectif	%	Effectif	%	
Catégorie A	6	3		10	5	5	3	1	1	1	1	1	37	26%	13	9%	141
Catégorie B	7	5	5	2	2	3	3	1	3	2	2	1	36	27%	15	11%	132
Catégorie C	5	9	3	5	3	5	4	1	3			1	39	27%	14	10%	146
AENES	5	1	1	4	5	7	3	2	4	1		1	34	35%	18	19%	97
Bibliothèque	3	5	1	1	1		2			1			14	30%	3	6%	47
ITRF	10	11	6	12	4	6	5	1	3	1	4	1	64	23%	21	8%	275
Femme	13	13	3	12	4	11	6	1	5	2	2	1	73	28%	28	11%	264
Homme	5	4	5	5	6	2	4	2	2	1	2	1	39	25%	14	9%	155
Total	18	17	8	17	10	13	10	3	7	3	4	2	112	27%	42	10%	419

Source : SIDRH

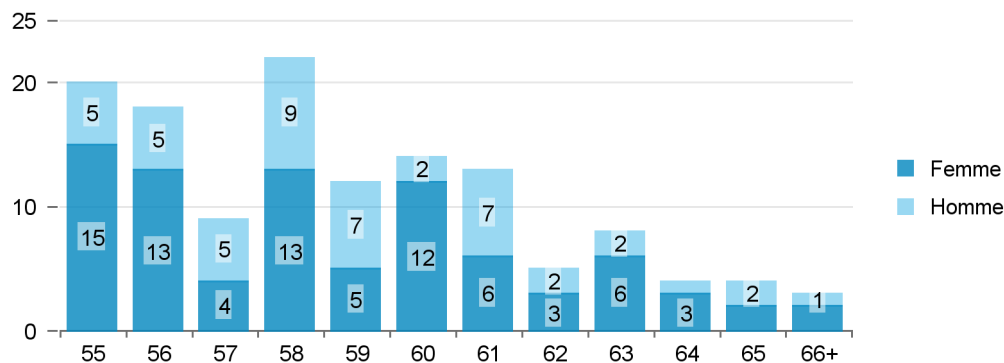
Répartition des personnels de 55 ans et plus par tranche d'âge et catégorie



Répartition des personnels de 55 ans et plus par tranche d'âge et filière



Répartition des personnels de 55 ans et plus par tranche d'âge et sexe



27% des BIATS titulaires ont 55 ans ou plus
42 agents titulaires ont 60 ans ou plus fin 2020

112 titulaires ont 55 ans ou plus dont 42 agents de 60 ans ou plus au 31 décembre 2020.

Ces départs à la retraite prévisibles au cours des prochaines années posent la question du renouvellement des personnels administratifs titulaires et ils concerneront plus les femmes que les hommes : elles sont 73 à avoir plus de 55 ans en 2019 dont 28 ont plus de 60 ans

Partie 2-c

Congés

Enseignants : Congé de maladie ordinaire (CMO)

Enseignants : historique des congés de maladie ordinaire

		2015-16		2016-17		2017-18		2018-19		2019-20	
		Total	Femmes	Total	Femmes	Total	Femmes	Total	Femmes	Total	Femmes
Titulaire	Nb de congés	84	61	76	56	63	44	65	50	59	42
	Nb de jours de congés	1 148	673	1 209	830	1 168	474	1 342	635	995	709
	Nb d'agents arrêtés	51	36	57	41	46	30	50	36	47	31
	Durée moyenne des congés (en jours)	13,7	11,0	15,9	14,8	18,5	10,8	20,6	12,7	16,9	16,9
Contractuel	Nb de congés	11	10	11	7	4	3	7	6	11	9
	Nb de jours de congés	151	119	187	85	12	10	269	116	134	105
	Nb d'agents arrêtés	9	8	9	5	4	3	6	5	7	6
	Durée moyenne des congés (en jours)	13,7	11,9	17,0	12,1	3,0	3,3	38,4	19,3	12,2	11,7

Taux d'absence pour congés de maladie ordinaire : 1,0% en 2019-20 pour les enseignants titulaires

Sources : HARPEGE et SIHAM

Enseignants titulaires : congé de maladie ordinaire par corps en 2019-20

	Professeur des universités		Maître de conférences		PRAG PRCE		Total Titulaires	
	Total	Femmes	Total	Femmes	Total	Femmes	Total	Femmes
Nb de congés	15	12	25	17	19	13	59	42
Nb de jours de congés	374	295	265	192	356	222	995	709
Nb d'agents arrêtés	12	9	20	13	15	9	47	31
Durée moyenne des congés (en jours)	24,9	24,6	10,6	11,3	18,7	17,1	16,9	16,9

Taux d'absence : calculé en rapportant le nombre de jours d'absence au nombre total de jours travaillés dans l'année.

Définition : Un agent arrêté est un agent qui a eu au moins un congé de maladie ordinaire durant l'année universitaire considérée. On décompte le nombre de jours d'arrêt sur la période d'observation (du 1er septembre au 31 août de chaque année universitaire), même si le congé "déborde" de cette période.

Source : SIHAM

Il s'agit des congés de maladie ordinaire déclarés auprès du service des personnels enseignants.

En 2019-2020, on compte 47 enseignants titulaires dont 31 femmes qui ont eu au moins un arrêt de travail pour congés de maladie ordinaire (CMO), soit 10% des enseignants titulaires absents au moins une fois dans l'année pour CMO. Un autre ratio intéressant est le taux d'absence : 1%. Il ne présente pas de différence significative entre les femmes et les hommes.

Pour les enseignants contractuels, 7 d'entre eux dont 6 femmes ont été arrêtés pour maladie, soit 5%.

Enseignants : Autres congés, CRCT et CVR

Enseignants : autres congés

	2015-16		2016-17		2017-18		2018-19		2019-20		Nb jours en 2019-20	
	Total	Femmes	Total	Femmes	Total	Femmes	Total	Femmes	Total	Femmes	Total	Femmes
Congé pour accident de service ou du travail	2	1	5	4	1							
Congé longue durée	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	91	91
Congé longue maladie	3	2	4	3	3	2	1		2	2	662	662
Congés maternité, paternité, adoption, parental	13	10	16	13	15	10	22	17	21	15	1 658	1 593
dont congé pour événements familiaux supérieurs à 6 mois	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2		
dont congé maternité	8	8	13	13	9	9	16	16	14	14	1 227	1 227
dont congé parental	2	2	1		1	1	1	1	1	1	366	366
dont congé paternité et d'accueil de l'enfant	3		2		5		5		6		65	
Temps partiel thérapeutique	1	1	1		5	4	3	2	4	3	759	393

*Définition :
On décompte le nombre de jours d'arrêt sur la période d'observation (du 1er septembre au 31 août de chaque année), même si le congé "déborde" de cette période.*

Sources : HARPEGE et SIHAM

Enseignants chercheurs : historique des congés pour recherche et conversion thématique (CRCT) et des contrats valorisation recherche (CVR)

	CRCT Etablissement				CRCT CNU				CRCT sur Fonction	CVR	
	Nb de semestres alloués	Nb de semestres consommés	Consommés par des Femmes	Consommés par des jeunes MC*	Nb de semestres alloués	Nb de semestres consommés	Consommés par des Femmes	Consommés par des jeunes MC*	Nb de semestres consommés	Nb Contrats Valorisation Recherche alloués	Alloués à des Femmes
2015-16	6	6	4	0	6	6	6	0	0	2	2
2016-17	4	4	4	0	2	2	2	0	0	2	2
2017-18	5	5	4	0	3	3	2	0	0	0	0
2018-19	3	3	2	0	5	5	1	0	0	3	2
2019-20	5	5	3	0	1	1	0	0	0	3	2

* On considère qu'un jeune maître de conférences (MC) est un MC titulaire depuis 5 ans maximum

Source : DPE

Les CRCT sont des périodes de temps (1 ou 2 semestres par an et par personne) allouées aux enseignants chercheurs pour bénéficier de congés pour recherche ou conversion thématique et qui se substituent aux charges statutaires pendant la durée allouée.

Il existe deux contingents : un local (propre à chaque université) et un national dont la gestion est confiée au CNU. Chaque section du CNU se prononce annuellement sur la base de dossiers élaborés par les candidats. Les dossiers sont transmis au CNU par l'université via le ministère.

Des CRCT sont attribués de droit au titre des fonctions de Recteur ou de Président. L'université n'en a pas eu sur les 5 dernières années.

Depuis 2010-11, l'établissement accorde des contrats de valorisation recherche (CVR).

BIATS : Congé de maladie ordinaire (CMO)

BIATS : historique des congés de maladie ordinaire par statut

		2015-16		2016-17		2017-18		2018-19		2019-20	
		Total	Femmes	Total	Femmes	Total	Femmes	Total	Femmes	Total	Femmes
Titulaire	Nb de congés	368	251	395	275	255	183	233	165	176	115
	Nb de jours de congés	3 980	2 684	4 044	2 937	3 208	2 361	2 982	2 218	2 678	1 702
	Nb d'agents arrêtés	189	131	196	139	167	117	142	100	125	81
	Durée moyenne des congés (en jours)	10,8	10,7	10,2	10,7	12,6	12,9	12,8	13,4	15,2	14,8
Contractuel	Nb de congés	196	136	204	160	162	124	152	107	112	73
	Nb de jours de congés	1 689	1 239	2 024	1 679	1 779	1 430	2 199	1 834	1 703	1 161
	Nb d'agents arrêtés	113	74	129	97	104	74	102	75	78	51
	Durée moyenne des congés (en jours)	8,6	9,1	9,9	10,5	11,0	11,5	14,5	17,1	15,2	15,9

Taux d'absence pour congés de maladie ordinaire : 3,1% en 2019-20 pour les BIATS titulaires et non titulaires

Sources : HARPEGE et SIHAM

BIATS titulaires : congé de maladie ordinaire par filière en 2019-20

	AENES		Bibliothèque		ITRF		Total BIATS Titulaires	
	Total	Femmes	Total	Femmes	Total	Femmes	Total	Femmes
Nb de congés	38	34	18	11	120	70	176	115
Nb de jours de congés	648	585	163	87	1 867	1 030	2 678	1 702
Nb d'agents arrêtés	27	24	12	8	86	49	125	81
Durée moyenne des congés (en jours)	17,1	17,2	9,1	7,9	15,6	14,7	15,2	14,8

Source :SIHAM

Taux d'absence : calculé en rapportant le nombre de jours d'absence au nombre total de jours travaillés dans l'année.

Définition : Un agent arrêté est un agent qui a eu au moins un congé de maladie ordinaire durant l'année universitaire considérée. On décompte le nombre de jours d'arrêt sur la période d'observation (du 1er septembre au 31 août de chaque année universitaire), même si le congé "déborde" de cette période.

En 2019-20, le nombre d'agents titulaires arrêtés pour maladie ordinaire (CMO) est de 125 dont 81 femmes, soit 30% des agents absents au moins une fois dans l'année pour CMO (pour mémoire 419 BIATS titulaires au 31 décembre 2020). La durée moyenne de ces absences est de 15 jours par agent.

Sur la même période d'observation, le nombre d'agents non titulaires arrêtés pour maladie ordinaire est de 78. La durée moyenne de ces absences est de 16 jours par agent.

Le nombre d'agents arrêtés est le plus faible sur les 4 dernières années et le nombre de jours de CMO est en baisse de 15,4% par rapport à l'an dernier.

Le taux d'absence est passé de 4,3% en 2016-17 à 3,1% en 2019-20. Il ne présente pas de différence significative entre titulaires et non titulaires ni entre les femmes et les hommes.

BIATS : répartition des congés de maladie ordinaire selon la durée

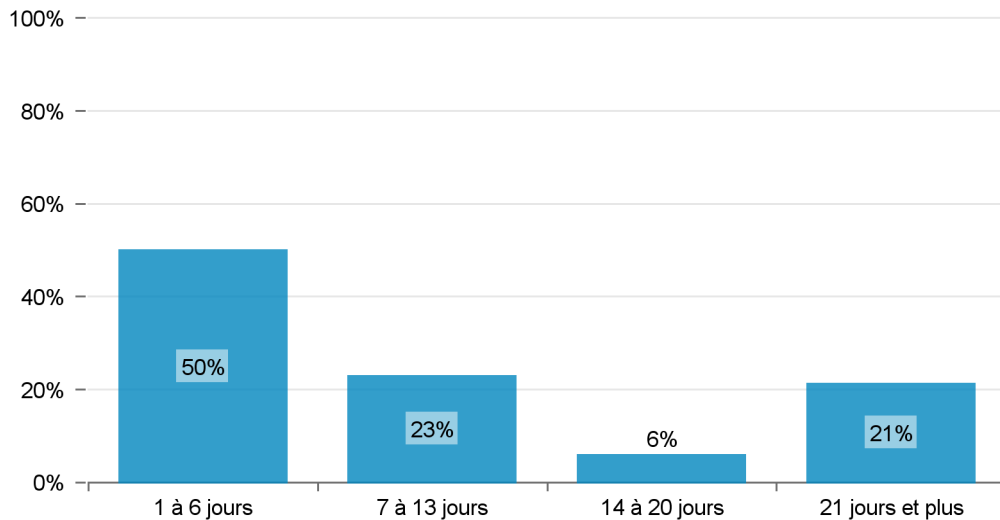
Durée du congé Titulaires et non titulaires	2015-16		2016-17		2017-18		2018-19		2019-20	
	Nb de congés	%	Nb de congés	%	Nb de congés	%	Nb de congés	%	Nb de congés	%
1 jour	81	14%	94	16%	37	9%	22	6%	14	5%
2 jours	103	18%	117	20%	65	16%	56	15%	33	11%
3 jours	76	13%	79	13%	63	15%	56	15%	32	11%
4 jours	53	9%	51	9%	44	11%	33	9%	32	11%
5 à 6 jours	82	15%	77	13%	58	14%	45	12%	33	11%
7 à 13 jours	68	12%	80	13%	75	18%	78	20%	66	23%
14 à 20 jours	37	7%	36	6%	23	6%	37	10%	17	6%
21 à 30 jours	16	3%	18	3%	16	4%	21	5%	15	5%
31 à 60 jours	30	5%	26	4%	17	4%	21	5%	28	10%
61 à 90 jours	14	2%	13	2%	9	2%	9	2%	12	4%
+ 90 jours	4	1%	8	1%	10	2%	7	2%	6	2%
Total	564	100%	599	100%	417	100%	385	100%	288	100%

**Nombre de congés
- 25%**

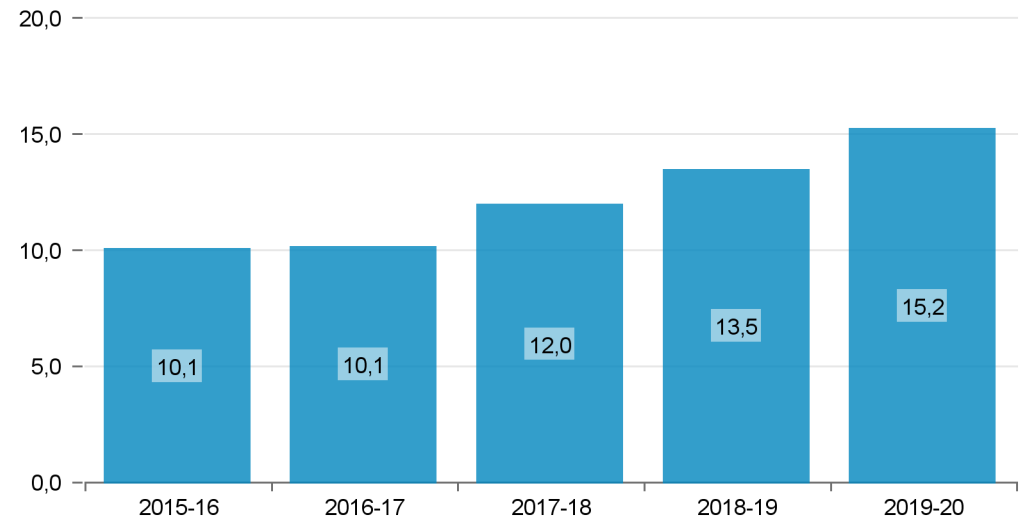
**Durée moyenne
+ 13%**

Sources : HARPEGE et SIHAM

Répartition des congés de maladie ordinaire des BIATS selon la durée en 2019-20



Evolution de la durée moyenne des congés de maladie ordinaire des BIATS



50% des congés sont inférieurs à une semaine et 21% des congés durent 3 semaines et plus. La durée moyenne des congés maladie passe de 10 jours en 2016-17 à 15,2 jours en 2019/20 (+50,5%), mais on observe que le nombre de congés sur cette même période est en baisse de 52%.

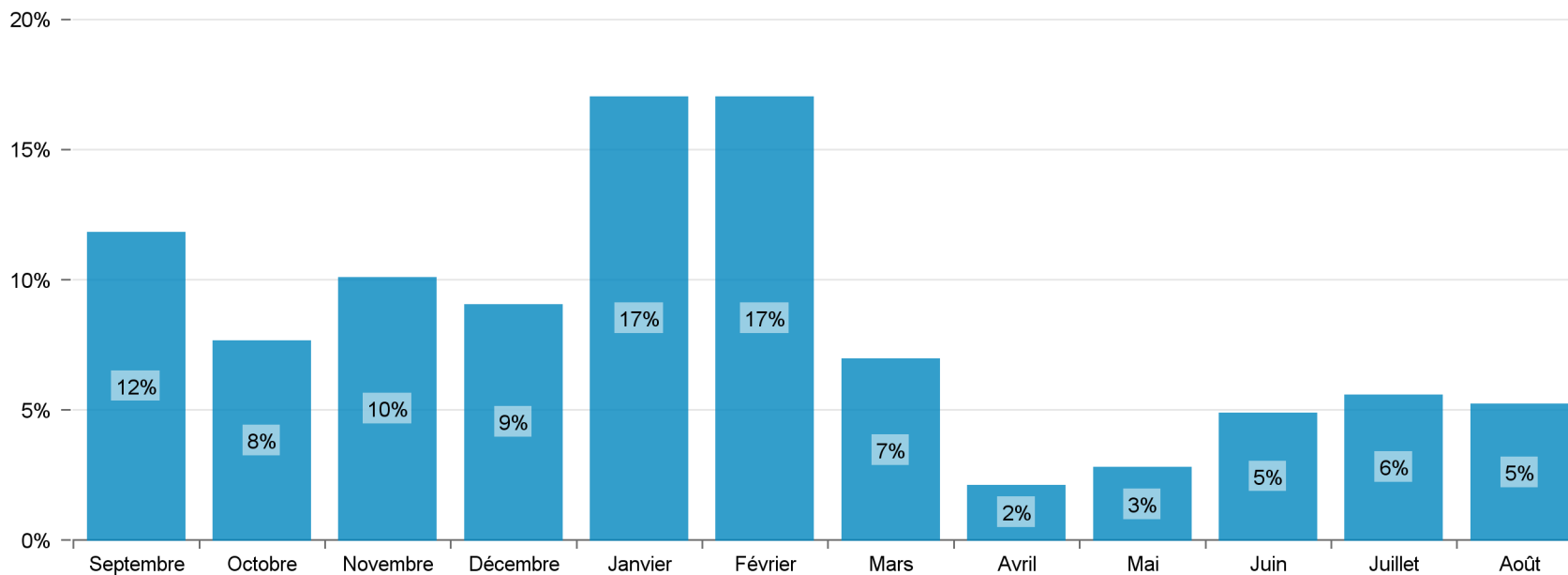
Définition : on décompte le nombre de jours d'arrêt sur la période d'observation (du 1er septembre au 31 août de chaque année), même si le congé "déborde" de cette période.

BIATS : répartition des congés de maladie ordinaire par mois

Mois de début du congé Titulaires et non titulaires	2015-16		2016-17		2017-18		2018-19		2019-20	
	Nb de congés	%	Nb de congés	%	Nb de congés	%	Nb de congés	%	Nb de congés	%
Septembre	39	7%	51	9%	47	11%	36	9%	34	12%
Octobre	45	8%	57	10%	32	8%	38	10%	22	8%
Novembre	49	9%	44	7%	47	11%	39	10%	29	10%
Décembre	32	6%	56	9%	45	11%	29	8%	26	9%
Janvier	83	15%	80	13%	59	14%	57	15%	49	17%
Février	72	13%	50	8%	41	10%	40	10%	49	17%
Mars	65	12%	36	6%	34	8%	31	8%	20	7%
Avril	44	8%	47	8%	22	5%	31	8%	6	2%
Mai	56	10%	51	9%	25	6%	25	6%	8	3%
Juin	43	8%	58	10%	34	8%	22	6%	14	5%
Juillet	28	5%	55	9%	20	5%	25	6%	16	6%
Août	8	1%	14	2%	11	3%	12	3%	15	5%
Total	564	100%	599	100%	417	100%	385	100%	288	100%

Sources : HARPEGE et SIHAM

Congés de maladie ordinaire des BIATS en 2019-20 selon le mois de début



41% des congés de maladie ordinaire sont constatés sur les mois d'hiver de janvier à mars.

BIATS : autres absences titulaires et contractuels

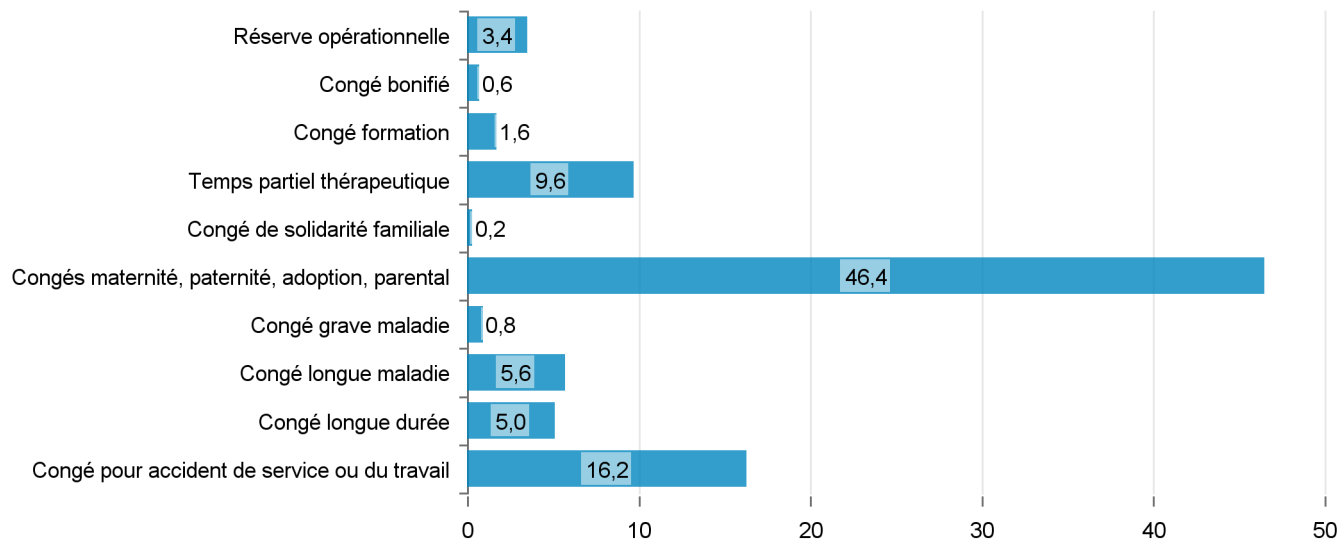
	2015-16		2016-17		2017-18		2018-19		2019-20		Nb jours en 2019-20		Nb moyen de congés par an **
	Total	Femmes	Total	Femmes	Total	Femmes	Total	Femmes	Total	Femmes	Total	Femmes	
Congé pour accident de service ou du travail	24*	12	21*	12	15*	8	11	3	10	5	505	420	16,2
Congé longue durée	2	1	6	3	5	2	6	3	6	3	1 173	546	5
Congé longue maladie	10	6	7	4	4	3	5	5	2	2	525	525	5,6
Congé grave maladie							2	2	2	2	656	656	0,8
Congés maternité, paternité, adoption, parental	46	35	47	37	42	36	62	55	35	29	3 766	3 589	46,4
dont congé pour évènements familiaux supérieurs à 6 mois	7	7	5	5	4	4	9	9	6	6			
dont congé maternité	25	25	33	33	29	29	43	43	21	21	1 499	1 499	30,2
dont congé parental	11	10	4	4	7	7	12	12	9	8	2 212	2 090	8,6
dont congé paternité et d'accueil de l'enfant	10		10		6		7		5		55		7,6
Congé de solidarité familiale	1	1											0,2
Temps partiel thérapeutique	1		10	9	8	6	17	12	12	8	1 599	1 073	9,6
Congé formation			1	1	5	5	2	2					1,6
Congé bonifié	1	1			2	1							0,6
Réserve opérationnelle					6	3	5	1	6		49		3,4

* 15 congés mais 12 agents concernés en 2017-18; 21 congés mais 17 agents concernés en 2016-17 ; 24 congés mais 20 agents concernés en 2015-16.

** moyenne par an calculée sur les 5 dernières années

Sources : HARPEGE et SIHAM

Absences par motif : nombre moyen d'absence par an sur les 5 dernières années



Définition : on décompte le nombre de jours d'arrêt sur la période d'observation (du 1er septembre au 31 août de chaque année), même si le congé "déborde" de cette période.

Concernant les temps partiels thérapeutiques la réglementation a évolué : la reprise en temps partiel thérapeutique est désormais possible avant 6 mois continus d'arrêts maladie et les modalités d'octroi sont simplifiées.

On notera que ce sont les femmes qui sont le plus souvent concernées par les congés parentaux et les congés pour évènements familiaux supérieurs à 6 mois.

Compte Épargne Temps (CET)

Nombre de CET par catégorie au 31/12/2020

Situation sur l'année civile 2020

		Femmes	Hommes	Ensemble
Catégorie A	Nombre de CET ouverts au 01/01/2020	40	25	65
	Nombre de nouveaux CET en 2020	10	10	20
	Nombre total de CET ouverts au 31/12/2020	50	35	85
Catégorie B	Nombre de CET ouverts au 01/01/2020	36	17	53
	Nombre de nouveaux CET en 2020	9	2	11
	Nombre total de CET ouverts au 31/12/2020	45	19	64
Catégorie C	Nombre de CET ouverts au 01/01/2020	21	18	39
	Nombre de nouveaux CET en 2020	10	4	14
	Nombre total de CET ouverts au 31/12/2020	31	22	53
Toutes catégories	Nombre de CET ouverts au 01/01/2020	97	60	157
	Nombre de nouveaux CET en 2020	29	16	45
	Nombre total de CET ouverts au 31/12/2020	126	76	202

44% des Biats titulaires ont un CET ouvert au 31 décembre 2020

Source : DRH

Utilisation des CET (en jours)

	En 2018	En 2019	En 2020
Solde de CET après option au 1er janvier de l'année	2 523	2 633	2 815
Nb de jours de CET épargnés dans l'année	699	885	1 158
Nb de jours de CET utilisés dans l'année	59	70	144
Nb de jours de CET de nouveaux arrivants*	0	109	62
Nb de jours de CET retirés**	535	742	718
Solde de CET après option au 31 décembre de l'année	2 628	2 815	3 173

Méthode retenue :

On constate en début d'année le stock d'agents avec CET ouverts et on suit les flux sur l'année civile concernée. On fait donc abstraction de l'historique (agents partis), en revanche on intègre dans ce stock de début d'année les nouveaux arrivants.

*Jours épargnés avant leur arrivée à Lyon 3 par les personnels recrutés au cours de l'année

**Jours indemnisés, RAFP et sorties établissement

Droits d'option pour l'utilisation des jours cumulés

	En 2020
Solde de CET avant option au 31 décembre	3 712
Nombre de jours inscrits sur le CET < 15 jours	927
Nombre de jours inscrits sur le CET > 15 jours	2 785
dont nombre de jours indemnisés	497
dont nombre de jours maintenus sur le CET	2 246
dont nombre de jours RAFP sur le CET	42

Au 31 décembre 2020, 202 agents ont un compte épargne-temps ouvert dont 45 nouveaux CET ouverts sur l'année 2019. Parmi eux, on compte 186 agents titulaires soit 44% de la population.

1 158 jours ont été épargnés en 2020 par 127 agents soit en moyenne 9 jours par agent ayant épargné.

Depuis 2018, le droit d'option sur un CET a fait l'objet d'une double revalorisation : abaissement du seuil d'ouverture du droit d'option (20 à 15 jours) et augmentation des montants journaliers. Cette évolution de la réglementation a abouti à la monétisation de 497 jours en 2020 soit +30 jours par rapport à 2019. Le montant payé atteint 51 945 € en 2020 contre 51 225 € en 2019.

Partie 3

Evolution des personnels
Evolution des personnels

Partie 3 - a

Mobilité

Enseignants titulaires : historique des arrivées et des départs

❖ Enseignants titulaires : historique des arrivées et des départs

TOTAL	Enseignants chercheurs (*)			Autres enseignants titulaires (**)			ENSEMBLE des enseignants titulaires			
	Arrivées	Départs	Solde	Arrivées	Départs	Solde	Arrivées	Départs	Solde	Zoom sur retraite
2015-16	18	19	-1	7	2	5	25	21	4	13
2016-17	18	7	11	3	3	0	21	10	11	12
2017-18	20	12	8	1	3	-2	21	10	11	8
2018-19	10	10	0	2	5	-3	11	15	-4	7
<i>dont nombre de femmes</i>	5	3	2	1	2	-1	6	8	-2	3
2019-20	17	11	6	5	7	-2	22	18	4	7
<i>dont nombre de femmes</i>	9	3	6	2	2	0	11	5	6	3

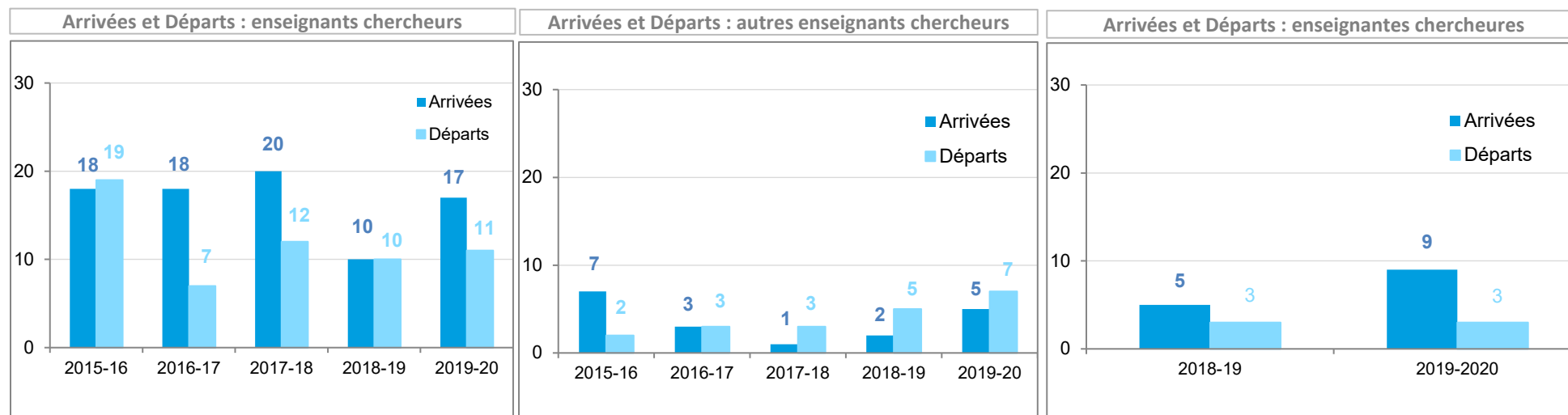
Sources : SPE

(*) Professeurs des universités et maîtres de conférences.

(**) Enseignants du second degré (PRAG, PRCE) et Assistants.

Arrivées / départs
:
solde positif

Après une pause en 2018-19, les arrivées de nouveaux enseignants reviennent à leur niveau des années antérieures, un peu plus d'une vingtaine d'arrivées dont la moitié sont des femmes en 2019-20. Le solde entre départs et arrivées redevient donc positif. Les départs en retraite semblent se stabiliser autour de 7 depuis 3 ans. Sur ces 7 départs en retraite, 3 concernent des femmes.



Ce tableau vise à donner une image des mouvements survenus au niveau de l'établissement entre le 1er septembre et le 31 août de l'année universitaire concernée.

Cet indicateur ne prend pas en compte les départs ou les réintégrations suite à congé parental, du fait de la durée courte de ce type de congé (souvent moins d'un an). Cela étant, ces congés sont peu fréquents chez les enseignants titulaires.

Les arrivées et les départs sont pris en compte quel que soit le moment de l'année où ils interviennent.

Ainsi le solde "Arrivées - Départs" ne correspond pas exactement à la différence d'effectifs enseignants entre deux images successives de la population au 31 décembre.

Professeurs d'université : recrutements

❖ Professeurs d'université : recrutements internes et externes*

Campagne de recrutement	Postes publiés	Candidats		Postes pourvus		% non pourvus
		Total	%Femme	Total	%Femme	
2015	11	29	17%	8	25%	27%
2016	9	47	51%	8	63%	11%
2017	8	32	28%	8	38%	0%
2018	2	20	55%	2	50%	0%
2019	6	29	48%	6	33%	0%
2020	9	86	42%	9	37%	0%
Recrutements cumulés de 2016-2020	34	214	44%	33	44%	3%
Rappel 2015-2019	36	157	63%	32	51%	11%
Rappel de 2014 à 2018	41	167	40%	34	44%	17%
Typologie** de 2013 à 2017	240	1003	37%	207	41%	14%
National** de 2013 à 2017	3899	10493	32%	3456	36%	11%

En moyenne sur les 5 dernières années :

- l'université a publié 7 postes par an et les a quasiment tous pourvus
- on compte un peu plus de 4 candidats par poste publié, ce qui nous place au même niveau que la référence "Typologie"
- 44% des candidats sont des femmes, proportion identique à celle constatée sur les postes pourvus
- l'endorecrutement est de 21%, en hausse sur la dernière période (19% de 2015 à 2019)
- 33% des recrutements sont réalisés par mutation; cette proportion est en baisse de 10 points par rapport à la précédente

21% des professeurs recrutés étaient MCF à Lyon 3 - Moyenne sur les 5 dernières années

Source : SPE - Données Lyon 3 au 01/09 de chaque année et Persé pour données nationales et typologie

❖ Professeurs d'université : motifs de recrutement

Campagne de recrutement	Endo recrutement***	Détachement	Mutation	Ex MCF	Autre	Total	% Endo recrutement	% Mutation
2015	1	0	5	2	0	8	13%	63%
2016	1	0	4	3	0	8	13%	50%
2017	2	0	3	3	0	8	25%	38%
2018	1	0	0	1	0	2	50%	0%
2019	1	0	2	3	0	6	17%	33%
2020	2	0	2	5	0	9	22%	22%
2020 - Nombre de femmes	2	0	0	1	0	3	67%	0%
Recrutements cumulés de 2016-2020	7	0	11	15	0	33	21%	33%
Rappel 2015-2019	6	0	14	12	0	32	19%	44%
Rappel 2014-2018	5	0	14	14	1	34	15%	41%
Typologie** de 2013 à 2017	34	2	125	32	14	207	16%	60%
National** de 2013 à 2017	1561	29	677	868	321	3456	45%	20%

Source : SPE - Données Lyon 3 au 01/09 de chaque année et Persé pour données nationales et typologie

* Périmètre : données hors concours de l'agrégation

** Les références sont données sur les universités tertiaires Droit Economie (Typologie) et sur l'ensemble des universités (National).

*** Un professeur est en situation d'endorecrutement quand, au moment de son recrutement dans l'établissement, il est déjà en fonction dans ce même établissement en tant que MCF.

Maîtres de conférences : recrutements

❖ Maîtres de conférences : recrutements internes et externes

Campagne de recrutement	Postes publiés	Candidats		Postes pourvus		% non pourvus
		Total	%Femme	Total	%Femme	
2015	12	523	55%	12	50%	0%
2016	12	611	53%	12	42%	0%
2017	14	674	58%	13	38%	7%
2018	8	342	58%	8	50%	0%
2019	11	512	53%	11	55%	0%
2020	13	705	47%	13	62%	0%
Recrutements cumulés de 2016-2020	58	2844	53%	57	49%	99%
Rappel 2015-2019	57	2662	55%	56	46%	4%
Rappel de 2014-2018	70	2 919	55%	67	39%	4%
Typologie* de 2013 à 2017	375	8 367	49%	356	48%	5%
National* de 2013 à 2017	7 003	47 577	47%	6 717	47%	4%

En moyenne sur les 5 dernières années :

- l'université a publié 12 postes par an et en a pourvu 98%
- on compte près de 47 candidats par poste publié, ce qui nous place bien au-dessus de la référence "Typologie"
- 53% des candidats sont des femmes, proportion supérieure à celle observée sur les postes pourvus (49%)

Source : SPE - Données Lyon 3 au 01/09 de chaque année et Persé pour données nationales et typologie

**23% des MCF recrutés
ont obtenu leur doctorat à Lyon 3**
Moyenne sur les 5 dernières années

❖ Maîtres de conférences : motifs de recrutement

Campagne de recrutement	Endo recrutement*	Détachement	Mutation	Nouveau	Total	% Endo recrutement	% Mutation
2015	4	0	1	7	12	33%	8%
2016	4	0	2	6	12	33%	17%
2017	3	0	2	8	13	23%	15%
2018	5	0	0	3	8	63%	0%
2019	0	0	1	10	11	0%	9%
2020	1	1	1	10	13	8%	8%
2020 - Nombre de femmes	1	1	1	5	8	13%	13%
Recrutements cumulés de 2016-2020	13	1	6	37	57	23%	11%
Rappel 2015-2019	16	0	6	34	56	29%	11%
Rappel de 2014-2018	23	0	7	37	67	34%	10%
Typologie* de 2013 à 2017	128	1	49	178	356	36%	14%
National* de 2013 à 2017	1 406	18	685	4 608	6 717	21%	10%

Sur la période de 2015 à 2019, l'endorecruitment est de 23%, en baisse par rapport aux périodes précédentes (29%) et plus bas que celui constaté dans les universités de la Typologie (36% de 2013 à 2017).

11% des recrutements sont réalisés par mutation sur la dernière période.

En 2020, 8 femmes ont été recrutées sur les 13 postes dont 5 venaient de l'extérieur.

Source : SPE - Données Lyon 3 au 01/09 de chaque année et Persé pour données nationales et typologie

* Les références sont données sur les universités tertiaires "Droit Economie" (Typologie) et sur l'ensemble des universités (National).

** Pour les maîtres de conférences l'endorecruitment correspond aux personnes ayant soutenu leur doctorat ou un titre jugé équivalent dans l'établissement de recrutement.

Enseignants chercheurs : avancements de grade et changement de corps

❖ Enseignants chercheurs : avancements de grade

Professeurs des universités et MCF:
89 avancements de grade dont 45 pour des femmes
sur les 3 dernières années

Historique des avancements de grade

		2018			2019			2020		
		Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus
PR	Accès 1ère classe	42	17	8	41	13	8	39	13	4
	<i>Dont femmes</i>	19	6	3	19	8	6	15	3	0
	Accès classe exceptionnelle 1er échelon	23	4	4	42	14	7	43	13	7
	<i>Dont femmes</i>	6	1	1	19	5	2	21	6	5
	Accès classe exceptionnelle 2è échelon	14	6	4	23	9	2	25	8	5
	<i>Dont femmes</i>	1	1	1	7	3	1	6	1	1
MCF	Accès Hors classe	52	12	9	87	21	19	76	18	12
	<i>Dont femmes</i>	24	6	4	45	12	11	41	11	10
Total Enseignants chercheurs		131	39	25	193	57	36	183	52	28
<i>Dont femmes</i>		<i>50</i>	<i>14</i>	<i>9</i>	<i>90</i>	<i>28</i>	<i>20</i>	<i>83</i>	<i>21</i>	<i>16</i>

Source : SPE - Données au 1er septembre

32% des professeurs d'universités promouvables sont candidats à un avancement de grade en 2020, proportion stable par rapport à l'an dernier. Sur les 3 dernières années, le ratio candidats / promouvables est plus haut pour les hommes (35%) que pour les femmes (30%); c'est le contraire pour le taux de promus 46% pour les hommes contre 59% pour les femmes.

24% des maîtres de conférences promouvables sont candidats en 2020. Sur les 3 dernières années, le ratio candidats / promouvables est de 24% avec une différence de 5 points entre les femmes (26%) et les hommes (21%). Comme pour les professeurs, le taux de promus est inférieur pour les hommes (68%) à celui constaté pour les femmes (86%).

3 voies pour l'avancement de grade :

- locale : l'université dispose d'un quota pour les avancements de grade et ce sont les instances de l'université qui les attribuent aux agents remplissant les conditions.
- nationale : le Conseil National des Universités (CNU) attribue des avancements de grade au niveau national aux agents remplissant les conditions.
- spécifique, pour les enseignants chercheurs exerçant des fonctions qui ne sont pas principalement de l'enseignement ou de la recherche et remplissant les conditions.

❖ Enseignants chercheurs : changements de corps

Historique des promotions de corps

	2016	2017	2018	2019	2020
Ensemble	1	2	2	2	2
<i>Dont femmes</i>	0	1	1	1	2

Source : SPE - Données au 1er septembre

9 promotions de corps en 5 ans

La promotion de corps s'effectue exclusivement par concours (recrutement dans le corps des professeurs des universités par le conseil d'administration restreint de l'université, au vu de l'avis émis par le comité de sélection).

Enseignants du second degré : avancements de grade

❖ Enseignants du second degré : avancements de grade

17 avancements de grade pour les PRAG et PRCE sur les 3 dernières années

Pour les enseignants du second degré (PRAG et PRCE), la procédure d'avancement est nationale et arrêtée en commission administrative paritaire.

Historique des avancements de grade		2018		2019		2020	
		Promouvables	Promus	Promouvables	Promus	Promouvables	Promus
PRAG	Accès Hors classe	11	2	31	4	27	1
	<i>Dont femmes</i>	7	1	13	2	14	0
PRCE	Accès Hors classe	7	3	13	1	12	0
	<i>Dont femmes</i>	5	1	10	1	9	0
Total Enseignants du 2nd degré		18	5	44	5	39	1
<i>Dont femmes</i>		12	2	23	3	23	0

Source : SPE - Données au 1er septembre

Professeurs Agrégés - PRAG :

En moyenne sur les 3 dernières années 10% des enseignants promouvables ont été promus à la hors classe, ce qui correspond à 2 promotions par an. Sur 3 ans, le taux de promotion est plus important pour les hommes que pour les femmes (respectivement 11% et 9%)

Professeurs certifiés - PRCE :

Aucun enseignant n'ont été promus en 2020, contre une en 2019 et 3 en 2018 alors qu'en moyenne 11 enseignants remplissent les conditions chaque année. Le nombre de promus est sans grande différence entre les hommes et les femmes.

Historique des avancements de corps

	2016	2017	2018	2019	2020
PRAG/PRCE	1	0	0	0	0
<i>Dont femmes</i>	0	0	0	0	0

Source : SPE - Données au 1er septembre

Aucune promotion de corps sur les 5 dernières années

La promotion de corps s'effectue par concours (recrutement dans le corps des professeurs agrégés par un jury national) ou par liste d'aptitude (avancement dans le corps des professeurs agrégés arrêté au niveau national en commission administrative paritaire).

BIATS titulaires : historique des sorties

❖ BIATS titulaires : historique des sorties par filière

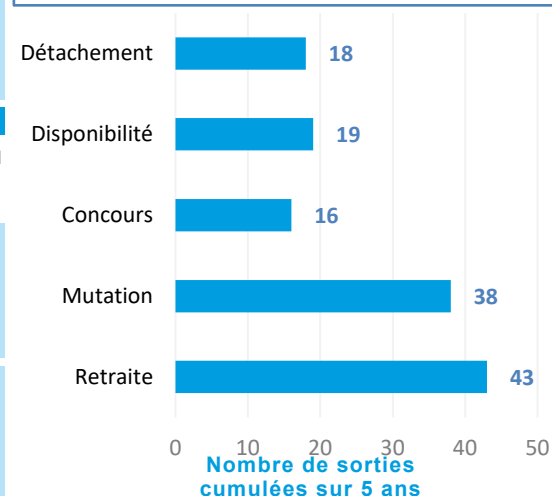
Filière	Nombre de sorties				2019-20		Cumul sur 5 ans
	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19	total	dont femmes	
AENES	5	13	14	11	8	4	51
BIBLIO	2	4	3	2	4	3	15
ITRF	16	14	16	15	17	12	78
Total	23	31	33	28	29	19	144

Source : SIHAM

Principal motif de départ en 2019-20 : La retraite

29 agents BIATS titulaires ont quitté l'établissement en 2019-20, dont 19 femmes. La raison principale est le départ à la retraite pour 13 de ces agents. Viennent ensuite les mutations avec 8 agents.

L'ancienneté moyenne au moment du départ qui oscillait autour des 10 ans ces dernières années est passée à presque 16 ans en 2019-20.



Méthode : Départs intervenant entre le 1er sept. et le 31 août de chaque année universitaire (hors congés parentaux du fait de leur durée assez courte, souvent moins d'un an).

❖ BIATS titulaires : historique des sorties selon l'ancienneté

Ancienneté au moment du départ (en années)	Nombre de sorties				2019-20		% cumulé sur 5 ans
	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19	total	dont femmes	
[0;2[2	1	2	4	2	1	8%
[2;5[6	11	12	9	2	1	28%
[5;10[5	7	5	6	6	5	20%
[10;20[6	8	8	5	12	7	27%
20 et +	4	4	6	4	7	5	17%
Total	23	31	33	28	29	19	100%
<i>Ancienneté moyenne</i>	<i>11,6 ans</i>	<i>9,4 ans</i>	<i>10,2 ans</i>	<i>9,9 ans</i>	<i>15,6 ans</i>	<i>16,1 ans</i>	

Source : SIHAM

❖ BIATS titulaires : historique des sorties selon le motif

Motif de départ	Nombre de sorties				2019-20		% cumulé sur 5 ans
	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19	total	dont femmes	
Concours	4	4	1	7	-	-	11%
Décès	-	-	-	-	1	1	1%
Démission	-	-	-	-	-	-	0%
Fin de fonction	3	-	2	-	-	-	3%
Liste d'aptitude	-	-	-	-	-	-	0%
Mutation	5	6	12	7	8	5	26%
Radiation	-	1	3	-	-	-	3%
Retraite	6	11	10	3	13	8	30%
Total sorties définitives	18	22	28	17	22	14	74%
Détalement	1	4	3	5	5	3	13%
Disponibilité	4	5	2	6	2	2	13%
Total sorties provisoires	5	9	5	11	7	5	26%
Total	23	31	33	28	29	19	100%

Source : SIHAM

BIATS titulaires : avancements et mobilités

❖ BIATS titulaires : avancements et changements de grade en 2020

Filières	Catégories	Agents promouvables	Dont femmes	Agents promus	Dont femmes	% Agents promus	% Femmes promues
AENES	Catégorie A	24	19	0	0	-	-
	Catégorie B	20	17	2	2	10%	12%
	Catégorie C	24	22	3	3	13%	14%
Total AENES		68	58	5	5	7%	9%
BIBLIO	Catégorie A	2	2	1	1	50%	50%
	Catégorie B	7	5	0	0	0%	0%
	Catégorie C	11	6	2	2	18%	33%
Total Bibliothèques		20	13	3	3	15%	23%
ITRF	Catégorie A	15	7	1	0	7%	0%
	Catégorie B	37	23	3	2	8%	9%
	Catégorie C	44	20	4	2	9%	10%
Total ITRF		96	50	8	4	8%	8%
TOTAL		184	121	16	12	9%	10%

Source : DRH

**16 avancements de grade et
19 promotions de corps
en 2020**

Avancements et changements de grade

9% des 184 agents promouvables ont été promus en 2020 (comme en 2019). Cette proportion est plus élevée pour les femmes que pour les hommes, respectivement 10% et 6%.

Les femmes représentent 66% des agents promouvables

Avancements et changements de corps

61 agents concernés sur les 5 dernières années, dont 39 femmes. Les examens professionnels et les listes d'aptitude sont à part égale sur la période (27%), le reste étant des concours internes.

Mobilité

36 agents concernés en 2020 dont 24 femmes.

En moyenne sur les 5 dernières années, la mobilité statutaire représente 39%, la mobilité géographique 43%, la mobilité catégorielle 14% et la mobilité structurelle 3%.

❖ BIATS titulaires : avancements et changements de corps

	Concours interne	Examens professionnel	Liste d'aptitude	TOTAL	Dont Femmes
Nb d'agents 2016	2	0	1	3	3
Nb d'agents 2017	5	1	5	11	6
Nb d'agents 2018	7	4	3	14	10
Nb d'agents 2019	5	4	5	14	8
Nb d'agents 2020	11	4	4	19	12

Source : DRH

❖ BIATS titulaires : type de mobilités des agents

	Mobilité géographique (mutations)			Mobilité catégorielle (changement de corps)	Mobilité statutaire (titularisation)*	Mobilité structurelle (changement de filière)
	Mobilité dans l'établissement	Mobilité dans l'académie	Mobilité extra académique			
Nb d'agents 2016	11	3	1	2	14	1
Nb d'agents 2017	5	3	7	7	24	1
Nb d'agents 2018	8	6	7	3	13	3
Nb d'agents 2019	15	6	1	6	10	1
Nb d'agents 2020	7	1	3	10	15	0
<i>Dont femmes</i>	<i>5</i>	<i>0</i>	<i>3</i>	<i>8</i>	<i>8</i>	<i>0</i>

(*) Mobilité statutaire (titularisation) : Concours internes + Sauvadet de l'année de référence

Source : DRH

Partie 3-b

Formation des personnels

Plan de formation : historique

		2016	2017	2018	2019	2020
Formations Professionnelles	Nombre de stagiaires	1 057	1 077	1 145	1 266	680
	Heures de formation	8 134 h	7 401 h	8 115 h	9 148 h	4 864 h
	Dépenses y compris Frais de missions	113 957 €	103 891 €	106 880 €	135 579 €	142 327 €
Formations Hygiène Sécurité et Santé au Travail	Nombre de stagiaires	490	360	268	448	141
	Heures de formation	3 334 h	2 443 h	2 019 h	2 722 h	1 112 h
	Dépenses y compris Frais de missions	42 100 €	28 115 €	27 226 €	40 834 €	28 256 €
Préparation aux concours	Nombre de stagiaires	163	291	249	248	105
	Heures de formation	969 h	1 091 h	997 h	961 h	358 h
	Dépenses y compris Frais de missions	2 814 €	4 230 €	4 416 €	3 879 €	2 004 €
TOTAL	Nombre de stagiaires	1 710	1 728	1 662	1 962	926
	Heures de formation	12 437 h	10 935 h	11 131 h	12 831 h	6 334 h
	Dépenses y compris Frais de missions	158 871 €	136 236 €	138 522 €	180 292 €	172 587 €
	Nombre moyen de formations par agent formé	3,0	2,9	2,8	2,9	2,0

Les dépenses correspondent à des formations organisées par Lyon 3. Elles peuvent accueillir des stagiaires hors Lyon 3 dans le cadre de la mutualisation entre établissements.

En revanche les données relatives aux stagiaires et aux heures de formation concernent uniquement des personnels de Lyon 3 (formations suivies à Lyon 3 ou dans le cadre de la mutualisation entre établissements ou externalisées).

Chaque individu est comptabilisé comme stagiaire autant de fois qu'il a suivi de formations.

Source : LAGAF - Pôle RH, Métiers et Formation

Suite à la crise sanitaire, l'impossibilité d'accueillir les stagiaires en présentiel a fortement impacté le nombre d'heures de formation malgré des propositions de formations à distance (webinaires, MOOC puis formations "standard" reprogrammées à distance).

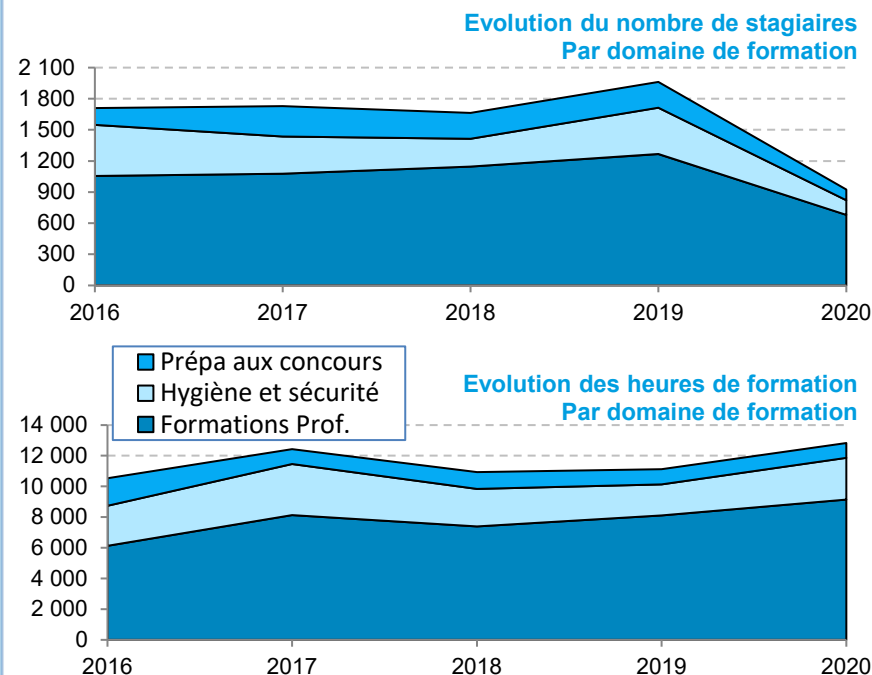
Le nombre total d'heures de formation suivies ainsi que le nombre de stagiaires ont été pratiquement divisés par 2. Cette baisse du nombre de stagiaires s'explique notamment par le report, puis l'annulation des parcours de formation et des formations mutualisées via Convergence (les agents n'étant pas tous équipés les formateurs internes ne pouvant pas tous animés des formations à distance).

Le budget global baisse peu du fait de l'organisation de formations plus onéreuses regroupant moins de stagiaires notamment des formations au co-développement et des ateliers de pratiques managériales, ainsi que les formations au télétravail.

Formations professionnelles : regroupent les formations liées à l'environnement professionnel, bureautique, informatique... mais aussi les formations au développement personnel. Elles peuvent être collectives ou individuelles, à la demande de l'agent ou du service. Elles accueillent près des 3/4 des stagiaires.

Formations Hygiène Sécurité et Santé au Travail : englobent les formations obligatoires et réglementaires, formations aux risques psychosociaux, les formations en lien avec la politique et l'approche du handicap ainsi que les actions de sensibilisation à la santé et la sécurité au travail. Elles concernent 15% des stagiaires.

Préparations aux concours : les agents qui ont bénéficié des formations liées aux préparations aux concours représentent 11% des stagiaires en 2020.



Secteurs de formation en 2020

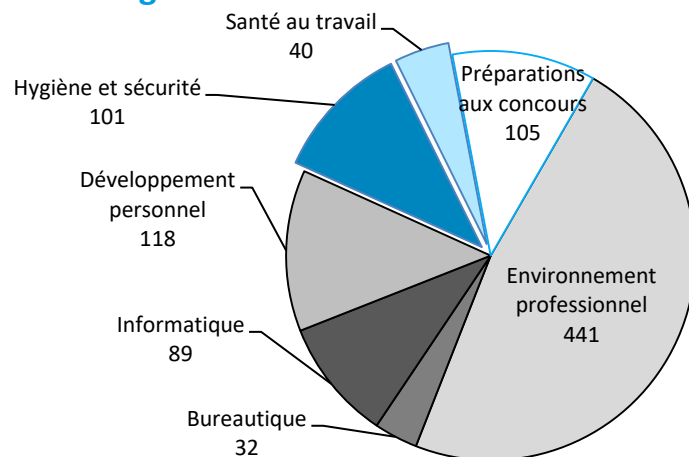
Champ : totalité des dépenses de formation - stagiaires de Lyon 3

Secteur de formation	Nb de Stagiaires	Heures de formation	Dépenses en euros (a)
Formations professionnelles	680	4 864 h	142 327 €
Formations à l'environnement professionnel	441	2 440 h	81 233 €
Formations bureautiques	32	192 h	1 300 €
Formations informatiques	89	441 h	14 107 €
Développement personnel	118	1 791 h	45 687 €
Hygiène, Sécurité et Santé au Travail	141	1 112 h	28 256 €
Formations hygiène et sécurité	101	984 h	21 681 €
Santé au travail	40	128 h	6 575 €
Préparations aux concours	105	358 h	2 004 €
Tous secteurs	926	6 334 h	172 587 €

(a) y compris frais de missions hors dépenses de masse salariale

Sources : LAGAF - Pôle RH, Métiers et Formation

Nombre de stagiaires en 2020



Les dépenses correspondent à des formations organisées par Lyon 3. Elles peuvent accueillir des stagiaires hors Lyon 3 dans le cadre de la mutualisation entre établissements.

En revanche les données relatives aux stagiaires et aux heures de formation concernent uniquement des personnels de Lyon 3 (formations suivies à Lyon 3 ou dans le cadre de la mutualisation entre établissements ou externalisées).

Chaque individu est comptabilisé comme stagiaire autant de fois qu'il a suivi de formations.

73% des stagiaires ont suivi des formations professionnelles

48% des stagiaires ont suivi des formations à l'environnement professionnel. Il s'agit entre autre des formations au co-développement, et des ateliers de pratiques managériales, ainsi que des formations au télétravail.

Les formations en bureautique et informatique sont toujours autant suivies.

15% des stagiaires ont suivi des formations hygiène sécurité et santé au travail

11% des stagiaires ont suivi une formation hygiène et sécurité, avec des formations à la sécurité tout public et des formations pour les professionnels. L'année 2020 est marquée par une baisse du nombre de stagiaires, baisse qui s'explique notamment par le fait que les formations guide et serre file ainsi que toutes les formations PSC1 et SST ont dû être annulées pour des raisons évidentes de sécurité sanitaire. Les formations sont reportées sur 2021.

4% des formations sont associées à la santé au travail**, avec une stabilité par rapport à l'an dernier.

**Gestion du stress, prévention des risques psychosociaux, gestion des comportements agressifs, développer son bien-être au travail, mais aussi les formations liées aux politiques publiques, à la prise en charge et à l'approche du handicap.

11% des stagiaires ont suivi des préparations aux concours

Le nombre de bénéficiaires a sensiblement baissé (105 en 2020 contre 248 en 2019) du fait de la modification des épreuves (annulation des épreuves orales pour les catégories B et C).

Agents formés et stagiaires : historique

Champ : Agents Lyon 3, y compris ceux qui ont suivi une formation dans un autre établissement ou externalisée

	LES AGENTS FORMÉS ¹					LES STAGIAIRES ²				
	BIATS Cat. A	BIATS Cat. B	BIATS Cat. C	Autres ³	Ensemble	BIATS Cat. A	BIATS Cat. B	BIATS Cat. C	Autres ³	Ensemble
	Nombre d'AGENTS FORMÉS					Nombre de STAGIAIRES				
2016	137	121	256	65	579	382	368	864	96	1 710
2017	149	113	237	95	594	399	321	864	144	1 728
2018	138	118	229	101	586	375	408	724	155	1 662
2019	153	139	265	126	683	418	453	891	200	1 962
2020	110	91	171	85	457	235	196	335	160	926
	Nombre moyen d'heures de formation par AGENT FORMÉ					Nombre moyen d'heures de formation par STAGIAIRE				
2016	20,4	21,8	22,3	19,8	21,5	7,3	7,2	6,6	13,4	7,3
2017	18,7	17,5	20,8	13,2	18,4	7,0	6,2	5,7	8,7	6,3
2018	20,8	23,3	18,9	11,7	19,0	7,7	6,7	6,0	7,6	6,7
2019	18,3	20,8	21,6	11,2	18,8	6,7	6,4	6,4	7,1	6,5
2020	14,6	9,9	14,1	16,5	13,9	6,8	4,6	7,2	8,8	6,8
	Total d'heures de formation									
2016	2 798	2 643	5 708	1 288	12 437					
2017	2 779	1 979	4 921	1 256	10 935					
2018	2 877	2 748	4 325	1 181	11 131					
2019	2 799	2 889	5 728	1 415	12 831					
2020	1 608	905	2 417	1 404	6 334					
	Total de jours de formation⁴									
2016	466	441	951	215	2 073					
2017	463	330	820	209	1 823					
2018	480	458	721	197	1 855					
2019	467	482	955	236	2 139					
2020	268	151	403	234	1 056					

Sources : LAGAF - Pôle RH, Métiers et Formation

Chiffres clés 2020 :

- 457 agents (BIATS et enseignants, titulaires et non titulaires) ont suivi au moins une formation.
- 926 stagiaires ont suivi une formation soit en moyenne 2 formations par agent formé.
- Chaque agent formé a bénéficié en moyenne de 14 heures de formation.
- Chaque stagiaire a suivi en moyenne près de 7 heures de formation.

¹ Chaque individu n'est comptabilisé qu'une seule fois, quel que soit le nombre de formations suivies.

² Chaque individu est comptabilisé comme stagiaire autant de fois qu'il a suivi des formations.

³ Enseignants notamment.

⁴ Estimé par calcul sur la base de 6 heures par journée de formation.

Les personnels de catégorie C correspondent en 2020 à 46% des agents BIATS formés. Ils sont surreprésentés par rapport à leur poids dans l'ensemble de la population (42%). D'ailleurs, le ratio qui rapporte le nombre d'agents formés aux effectifs de personnels aux 31 décembre de l'année passe de près de 50% pour les catégories A et B à 61% pour les catégories C.

Les agents formés regroupés en catégorie "Autres" sont essentiellement des enseignants.

Agents formés et stagiaires en 2020 selon le sexe et la catégorie

Champ : Agents Lyon 3, y compris ceux qui ont suivi une formation dans un autre établissement ou externalisée

	LES AGENTS FORMÉS ¹				LES STAGIAIRES ²					
	BIATS Cat. A	BIATS Cat. B	BIATS Cat. C	Autres ³	Ensemble	BIATS Cat. A	BIATS Cat. B	BIATS Cat. C	Autres ³	Ensemble
	Nombre d'AGENTS FORMÉS					Nombre de STAGIAIRES				
Femmes	78	69	125	60	332	176	146	250	100	672
Hommes	32	22	46	25	125	59	50	85	60	254
Ensemble	110	91	171	85	457	235	196	335	160	926
	Nombre moyen de formations suivies par AGENT FORMÉ					Nombre moyen d'heures de formation par STAGIAIRE				
Femmes	2,3	2,1	2,0	1,7	2,0	6,7	4,0	5,0	8,6	5,8
Hommes	1,8	2,3	1,8	2,4	2,0	7,4	6,3	13,7	9,1	9,7
Ensemble	2,1	2,2	2,0	1,9	2,0	6,8	4,6	7,2	8,8	6,8
	Nombre moyen d'heures de formation par AGENT FORMÉ					Nombre moyen d'heures de formation par STAGIAIRE				
Femmes	15,0	8,6	10,0	14,3	11,7	6,7	4,0	5,0	8,6	5,8
Hommes	13,6	14,3	25,3	21,9	19,7	7,4	6,3	13,7	9,1	9,7
Ensemble	14,6	9,9	14,1	16,5	13,9	6,8	4,6	7,2	8,8	6,8
	Total d'heures de formation					Nombre moyen d'heures de formation en 2020				
Femmes	1 172	591	1 255	857	3 875	11,7	19,7	13,9		
Hommes	436	314	1 162	547	2 459					
Ensemble	1 608	905	2 417	1 404	6 334					
	Total de jours de formation⁴									
Femmes	195	99	209	143	646					
Hommes	73	52	194	91	410					
Ensemble	268	151	403	234	1 056					

Sources : LAGAF - Pôle RH, Métiers et Formation

¹ Chaque individu n'est comptabilisé qu'une seule fois, quel que soit le nombre de formations suivies.

² Chaque individu est comptabilisé comme stagiaire autant de fois qu'il a suivi des formations.

³ Enseignants notamment

⁴ Estimé par calcul sur la base de 6 heures par journée de formation.

En 2020, parmi les 457 agents (BIATS et enseignants, titulaires et non titulaires) qui ont suivi au moins une formation, 73% étaient des femmes. Ce qui est supérieur à leur part dans l'ensemble de la population de l'université (65% parmi les BIATS).

En cette année particulière, chaque agent a suivi en moyenne 2 formations. En revanche, les hommes ont bénéficié de plus d'heures de formation : 20 heures en moyenne pour les hommes et 12 heures pour les femmes.

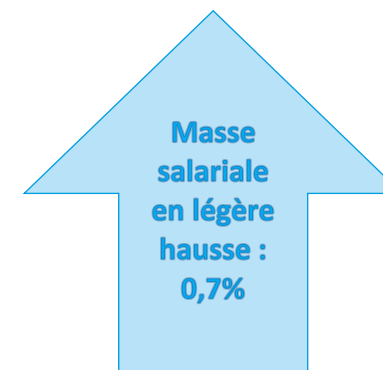
Chaque stagiaire a suivi en moyenne 6,8 heures de formation : 9,7 heures pour les hommes et 5,8 heures pour les femmes.

Partie 4

Rémunérations

Masse salariale

	2019		2020		Evolution	
	en euros	%	en euros	%	en euros	en %
Rémunérations principales	42 968 624 €	46%	43 803 215 €	46%	834 591 €	1,9%
Régime indemnitaire & intéressement	3 991 963 €	4%	4 154 726 €	4%	162 763 €	4,1%
Contractuels Doctorants	1 561 960 €	2%	1 511 535 €	2%	-50 425 €	-3,2%
Rémunérations accessoires	7 126 530 €	8%	6 432 900 €	7%	-693 630 €	-9,7%
Autres indemnités	865 101 €	1%	821 842 €	1%	-43 259 €	-5,0%
Cotisations patronales	37 065 863 €	40%	37 529 617 €	40%	463 754 €	1,3%
Total	93 580 041 €	100%	94 253 835 €	100%	673 794	0,7%



Source : KX

La masse salariale atteint 94,3 millions d'euros en 2020. Elle s'est accrue de 0,7% en un an.

Les rémunérations principales ont progressé de 1,9% en 2020 alors que la consommation annuelle moyenne d'ETPT (Equivalent Temps Plein Travaillé) est stable. Ainsi l'évolution de 854 591 € s'explique pour 45% par le G.V.T. (Glissement Vieillesse Technicité) de l'université.

Le montant global du régime indemnitaire et intéressement est en hausse de 4,1% entre les deux années. Cette augmentation proche de 163 000 € s'explique en partie par la mise en oeuvre du dispositif d'intéressement aux marges de la formation continue qui entre dans le régime indemnitaire. Elle est aussi le résultat d'une hausse globale des primes (voir détail pages suivantes).

Les contrats doctoraux représentent une part de 2% sur les deux années même si on observe une baisse de 50 K€ en 2020.

La baisse des rémunérations accessoires observées en 2020 est pour l'essentiel dûe à la baisse des heures complémentaires et des heures vacataires en raison de la crise sanitaire qui a perduré de mars à décembre 2020.

Concernant les "autres indemnités", la crise sanitaire a également eu un impact notamment sur le remboursement Domicile travail. Mais on constate également que l'indemnité compensatrice CSG qui compte pour près de 45% de son montant est en baisse depuis 2 ans (-2,3% en 2020).

Les cotisations patronales augmentent sur un rythme moins fort que les rémunérations principales (+1,3%).

* **Rémunérations principales** : Traitement brut, Traitement brut NBI, indemnité de résidence et SFT

* **Régime indemnitaire et intéressement** : complément du traitement distinct des autres éléments de rémunération. Il s'agit des indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire pour les titulaires et de l'intéressement pour les non titulaires BIATS. Il s'agit des "primes".

* **Indemnités des Contractuels Doctorants** y compris extensions.

* **Rémunérations accessoires** : sur le budget Etat, il s'agit pour l'essentiel des cours complémentaires sur chaires vacantes ; sur le budget de l'université, cette rubrique englobe des heures complémentaires, des heures supplémentaires et des indemnités de formation continue.

* **Autres indemnités** : sous cette rubrique sont regroupées les autres indemnités de natures très différentes : indemnité compensatrice CSG, remboursement domicile travail, garantie individuelle du pouvoir d'achat, indemnité différentielle du SMIC, aides au retour à l'emploi et quelques autres indemnités.

* **Cotisations patronales** : toutes les cotisations à la charge de l'employeur.

Rémunérations principales : indices de rémunération des personnels titulaires en 2020

	Nb d'agents rémunérés	Indice moyen	Médiane (*)	Indice moyen		Ancienneté moyenne	
				Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Enseignants Titulaires	505	867	830	896	838		
dont Professeurs d'université	141	1 105	1 148	1 132	1 068	25,7	26,1
dont Maîtres de conférences	274	780	769	777	783	18,9	19,3
dont PRAG PRCE	90	759	757	789	737	22,4	19,6
BIATS Titulaires	451	462	415	479	453		
dont catégorie A	151	607	577	616	600	19,7	18,5
dont catégorie B	144	419	415	421	419	17,3	19,4
dont catégorie C	156	361	351	362	361	15,6	18,0

Source : SIDRH et KX

Indices de rémunération par corps et par sexe

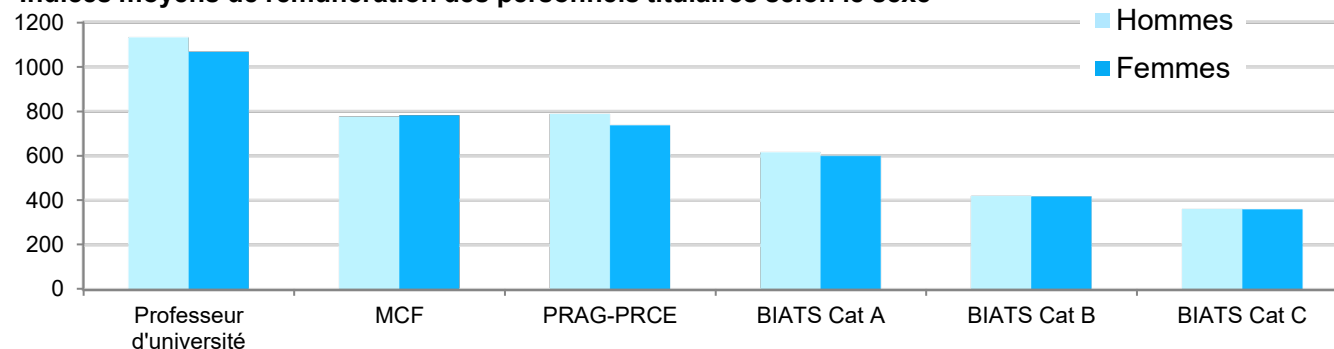
Ce tableau sur la rémunération principale est complété par celui sur les primes.
En effet, les différences entre indices moyens sont à relativiser avec la part des primes dans la rémunération globale : 5,4% pour les enseignants titulaires et 17,6% pour les BIATS titulaires (voir détail page suivante).

Méthode : ces indicateurs sont calculés indépendamment du temps travaillé dans l'année : un agent compte pour 1 quel que soit le nombre de mois où il a été rémunéré.

L'ancienneté, donnée en années, est calculée par rapport à la date d'entrée dans l'Education nationale. La date d'observation est le 31 décembre 2018.

** médiane : 50% des agents perçoivent un indice de rémunération inférieur ou égal à la médiane.*

Indices moyens de rémunération des personnels titulaires selon le sexe



Les indices de rémunérations sont assez proches pour les hommes et pour les femmes, seules exceptions notables :

* les professeurs d'université masculins ont un indice de rémunération sensiblement supérieur à leurs collègues femmes (+6%) alors que l'ancienneté est tout à fait comparable, et même un peu plus faible pour les hommes.

* les enseignants du second degré, avec, pour les hommes, un indice de rémunération supérieur de 7% et une ancienneté également supérieure de près de 3 ans.

L'indice moyen comme l'ancienneté sont proches pour les maîtres de conférences entre les femmes et les hommes, à l'avantage des femmes.

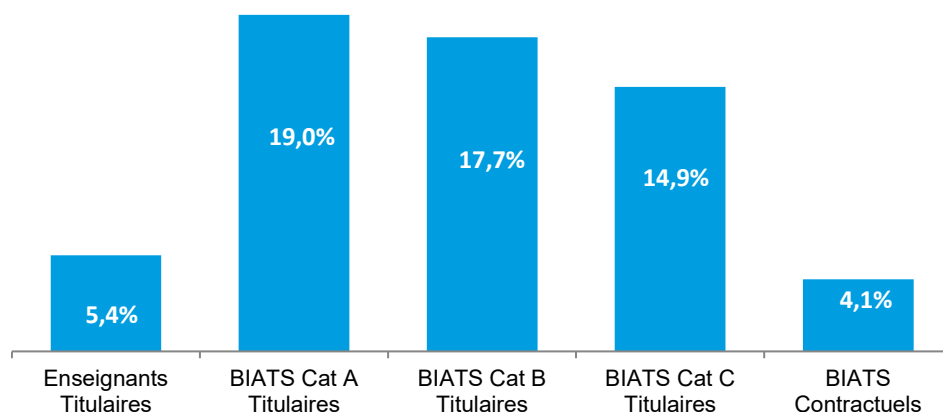
Pour les personnels BIATS, les différences des indices par catégorie sont moins marquées entre femmes et hommes notamment pour les catégories B et C mais à l'inverse de l'ancienneté: ainsi les hommes ont un indice légèrement plus haut que les femmes mais une ancienneté moindre. Pour les catégories A, l'indice et ancienneté vont dans le même sens.

Primes moyennes en 2019 et 2020

Calcul à champ constant : population présente toute l'année 2019 et toute l'année 2020

	2019	2020	Evolution en %	% de la rémunération hors charges - 2020
Enseignants Titulaires	2 986 €	3 097 €	3,7%	5,4%
BIATS Titulaires	5 605 €	5 838 €	4,2%	17,6%
Catégorie A	7 916 €	8 341 €	5,4%	19,0%
Catégorie B	5 307 €	5 432 €	2,4%	17,7%
Catégorie C	3 577 €	3 723 €	4,1%	14,9%
BIATS Contractuels	865 €	961 €	11,0%	4,1%

Source : KX



Primes en % de la rémunération globale hors charges - 2020

Primes moyennes en hausse

Le montant moyen des primes perçues par les enseignants titulaires est de 3 097 euros, en 2020 en hausse de 3,7%. Cette hausse de la prime moyenne reflète celles du référentiel et d'autres indemnités liées à des charges administratives. Pour les enseignants titulaires les primes représentent 5,4% de leur rémunération.

Pour les personnels BIATS titulaires, la prime moyenne est de 5 838 euros en 2020. Les primes pèsent près de 18% de la rémunération. Elles sont en hausse de 4,2%.

La prime d'intéressement versée aux personnels BIATS non titulaires est d'un montant annuel moyen de 961 euros en 2020. Cet intéressement correspond à 4,1% de la rémunération et est en forte hausse cette année.

Pour les BIATS titulaires et non titulaires, l'évolution des primes moyennes depuis 2019 est liée à la mise en place du **RIFSEEP*** et pour 2020, à des augmentations plus ponctuelles (prime COVID, ...).

Note méthodologique : dans ce calcul, toutes les primes perçues par les agents sont prises en compte : régime indemnitaire pour les personnels titulaires et prime d'intéressement pour les personnels contractuels BIATS.

Champ : personnes présentes toute l'année 2019 et toute l'année 2020 dans le même corps, hors encadrement supérieur.

* RIFSEEP : Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel . Il vise à rationaliser et simplifier le paysage indemnitaire de la fonction publique. Il est composé de deux primes : d'une part, une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), versée mensuellement, d'autre part, un complément indemnitaire annuel (CIA). Celles-ci sont cumulatives mais diffèrent dans leur objet comme dans leurs modalités de versement.

Régime indemnitaire et intéressement : enveloppe globale

Plus de 4 millions d'euros pour les primes

	2016	2017	2018	2019	2020
ENSEIGNANTS					
Prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES)	645 783 €	663 182 €	634 288 €	618 733 €	636 053 €
Référentiel : primes liées à des fonctions d'encadrement	792 265 €	747 371 €	795 571 €	777 412 €	775 891 €
<i>dont Prime de nature administrative</i>	<i>194 834 €</i>	<i>204 987 €</i>	<i>208 677 €</i>	<i>213 690 €</i>	<i>220 300 €</i>
<i>dont Prime de nature pédagogique</i>	<i>597 431 €</i>	<i>542 384 €</i>	<i>586 894 €</i>	<i>563 722 €</i>	<i>555 591 €</i>
Prime d'excellence scientifique (PES)	226 244 €	224 834 €	235 333 €	222 667 €	242 750 €
Autres indemnités	42 735 €	45 067 €	56 268 €	65 439 €	58 499 €
Transfert Primes / Points		-78 741 €	-79 670 €	-176 693 €	-174 927 €
Sous Total	1 707 027 €	1 601 712 €	1 641 792 €	1 507 557 €	1 538 266 €
BIATS					
Régime indemnitaire - Filière AENES (IFTS + PFR + IFSE)	715 115 €	702 209 €			
Prime de participation à la recherche scientifique (PPRS) - Filière ITRF	1 192 826 €	1 259 208 €			
Prime informatique (INFO) - Filière ITRF	92 103 €	94 124 €	2 293 089 €	2 392 144 €	2 504 055 €
Primes de la Filière BIBLIOTHEQUE	108 759 €	113 012 €			
Autres indemnités	12 189 €	10 642 €			
Prime d'intéressement - Contractuels	191 883 €	195 481 €	211 662 €	203 427 €	223 315 €
Transfert Primes / Points	-32 140 €	-79 297 €	-81 594 €	-111 165 €	-110 911 €
Sous Total	2 280 736 €	2 295 378 €	2 423 157 €	2 484 406 €	2 616 460 €
Total	3 987 763 €	3 897 090 €	4 064 949 €	3 991 963 €	4 154 726 €

Source : KX

Le transfert Primes / Points représente 285 838 €, montant proche de l'an dernier. Cette somme qui n'apparaît plus dans l'indemnitaire est reportée sur les rémunérations principales.

La PRES, perçue par l'ensemble des enseignants titulaires est statutaire. Le référentiel enseignant (775 891 € au total en 2020) décroît sur les deux années 2019 et 2020. Sur la période, le taux de croissance de cette prime est en recul à 2%.

Les PES sont assez stables.

Hors transfert primes / points :

- Les primes versées aux personnels administratifs titulaires sont en hausse de 383 063 € sur les 5 dernières années (+18%). La hausse observée en 2020 (+ 111 911) est due pour 37% à la prime Covid versée aux personnels en lien avec la crise sanitaire.

- L'intéressement, instauré en 2013 pour les personnels administratifs contractuels, atteint 223 315 962 €. Il est en hausse de 16% sur 5 ans.

Transfert primes/points : il s'agit de la diminution du montant des primes versées aux fonctionnaires en contrepartie d'une augmentation du traitement de base par le biais d'une revalorisation des grilles indiciaires. Cette mesure a été appliquée à partir de 2016 pour les BIATS de catégorie B et de 2017 pour les BIATS de catégorie A et C et pour les enseignants et s'est poursuivie jusqu'en 2020.

Rémunérations principales des agents contractuels

Calculs effectués indépendamment de la durée travaillée

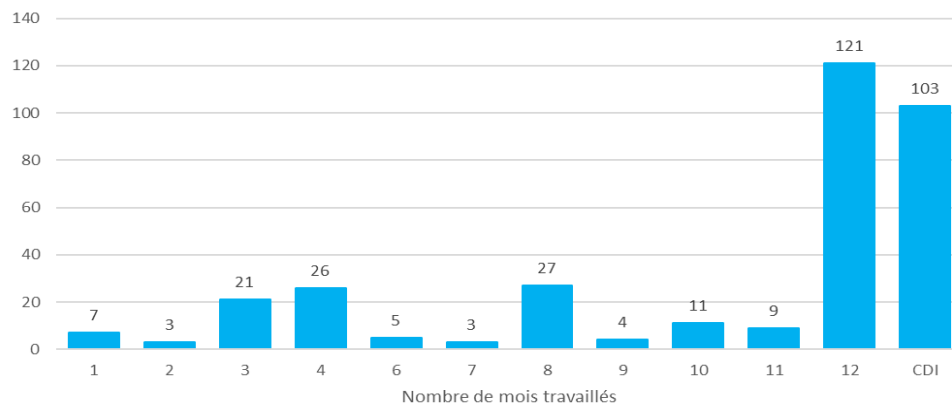
Nombre d'agents différents rémunérés	340
Nombre moyen de mois travaillés par agent - hors CDI	9,05
Indice moyen des agents contractuels	374
Indice médian des agents contractuels	338

Sources : Kx et SIDRH

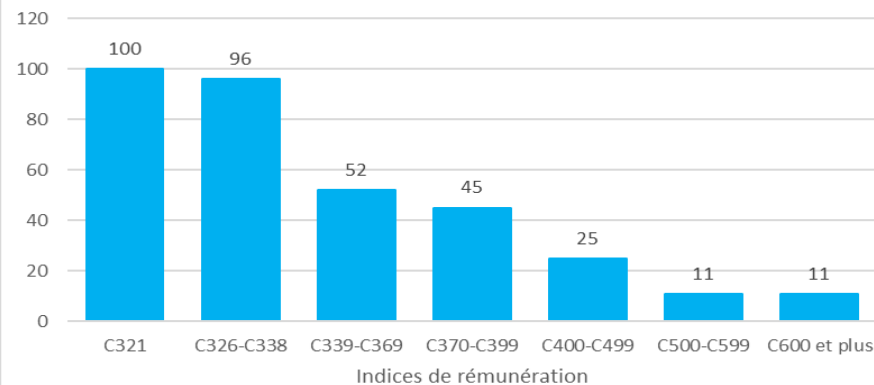
La moitié des agents contractuels
a un indice inférieur à 327

1 agent compte pour 1 quel que soit le nombre de mois travaillés

Répartition des contractuels en fonction
du nombre de mois travaillés en 2020
Au total 340 agents différents sur l'année



Répartition des contractuels en fonction des indices de
rémunération en 2020
Au total 340 agents différents sur l'année



340 agents contractuels différents ont été rémunérés en 2020, dont 237 en CDD et 103 en CDI. Ces derniers sont en forte augmentation suite à une campagne de réduction de la précarité menée en 2020. En conséquence, la part de CDI et de CDD 12 mois augmentent également pour atteindre 63%. (pour rappel 56% en 2018)

Pour les agents en CDD, le nombre moyen de mois travaillés est de 9 sur l'année civile 2020 et 51% des contrats sont sur toute l'année. 1/4 des agents en CDD ont été employés moins de 6 mois cette année.

L'indice moyen des rémunérations perçues par les agents contractuels est de 374. La moitié des agents contractuels perçoit une rémunération à un indice inférieur à 338. 29% des agents sont à l'indice 321 et 14% ont un indice supérieur ou égal à 400.

Hors champ : contrats étudiants, contrats d'apprentissage, post-doctorants et contrats horaires.

Autres indemnités et Nouvelle bonification indiciaire (NBI)

Autres indemnités

GIPA - Indemnité différentielle SMIC - Remboursement domicile travail - Congés non pris - Indemnités compensatrice CSG - Subrogation

	2019		2020	
	Nb d'agents concernés	Montant total versé	Nb d'agents concernés	Montant total versé
GIPA	15	5 999 €	23	11 971 €
Indemnité différentielle SMIC	227	50 170 €	250	83 430 €
Rembours. domicile travail	689	194 478 €	653	167 667 €
Congés non pris	193	85 829 €	187	84 015 €
Indemnités compensatrices CSG	1 239	386 365 €	1 088	377 502 €
Subrogation	81	123 123 €	58	71 032 €

Ces indemnités résultent de l'application de la réglementation nationale.

* : la rubrique Autres n'est pas présentée ici

Source : KX

En 2020, le versement de la GIPA* (Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat) concerne 23 agents contre 15 en 2019.

L'indemnité différentielle SMIC complète la rémunération d'agents qui se retrouvent avec un traitement inférieur au SMIC. Le nombre d'agents concernés est important : tous les contractuels BIATS de catégorie C entrent dans le champ de cette mesure, mais également quelques contractuels B (en dessous de l'indice 327) et quelques titulaires B. Côté enseignants, cela concerne des MCF associés (33) et les lecteurs. Le nombre important d'agents concernés s'explique par l'augmentation du SMIC en 2019 et que le point d'indice n'ait pas augmenté. De ce fait un grand nombre d'agents se retrouvent en dessous du SMIC.

Le nombre de personnes percevant l'indemnité de transport est moindre cette année, en lien avec la crise sanitaire.

Depuis 2016, l'université verse aux agents contractuels les indemnités journalières de sécurité sociale, que l'assurance maladie rembourse à l'établissement. C'est la subrogation. Elles sont en forte baisse cette année à cause de la crise sanitaire (moins de congés maladie)

Les indemnités compensatrices CSG, entrées en vigueur en 2018, versées pour compenser la hausse de la CSG, pèsent près de 380 000 € en 2020.

*La Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat a été instituée en 2008 pour atténuer la perte de pouvoir d'achat subie par les personnels. En 2020, un décret du 23 octobre proroge l'application de la GIPA et fixe la période de référence pour la mise en œuvre de l'indemnité du 31 décembre 2015 au 31 décembre 2019.

Nouvelle bonification indiciaire (NBI) en 2020

Fonctions	NBI Attribuées			Total	Points de NBI
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C		
Administratives	23	-	-	23	580
Techniques	12	5	3	20	330
Orientation	2	-	-	2	40
Attribution automatique	2	-	-	2	90
Total	39	5	3	47	1 040

Source : DRH - Situation septembre 2020

La NBI est un complément de rémunération attaché à l'exercice de certaines fonctions définies réglementairement. Elle ne peut concerner que les BIATS titulaires. Les attributions sont décidées sur la base de critères par les instances de l'établissement et prennent la forme d'un certain nombre de points d'indices. Les sommes correspondant aux points d'indices non consommés au titre de la NBI sont intégrées dans l'enveloppe indemnitaire globale.

Historique des heures d'enseignement

Heures d'enseignement : historique des heures par type d'enseignants

Total heures statutaires, heures complémentaires et vacances d'enseignement saisies en emploi du temps

Attention : il s'agit ici d'heures d'enseignement NON traduites en équivalent TD.

Les données relatives à l'année universitaire 2018-19 ne sont pas définitives et données à titre indicatif :

il reste encore quelques heures à saisir

	Heures Emploi du temps	Enseignants statutaires Lyon 3*	Vacataires ***	Zoom enseignants statutaires Lyon 3*			
				Professeurs d'université	Maîtres de conférences	PRAG PRCE	Enseignants contractuels **
2015-16	238 475	59,0%	41,0%	8,4%	23,5%	14,9%	12,2%
2016-17	241 357	59,0%	41,0%	8,8%	23,1%	14,6%	12,6%
2017-18	233 613	59,3%	40,7%	9,1%	22,8%	14,7%	12,7%
2018-19	233 852	58,5%	41,5%	8,8%	22,7%	14,8%	12,3%
2019-20	226 516	60,5%	39,5%	9,2%	22,9%	14,9%	13,5%

Source : SIDHE - Extraiton Juin 2021

* Heures faites par les enseignants titulaires ou contractuels sur leur service statutaire ou en heures complémentaires

** Enseignants contractuels : ATER, lecteurs, maîtres de langues, professeurs et MCF associés, contractuels doctorants et enseignants contractuels

*** Vacataires d'enseignement : n'ont pas de service statutaire à effectuer - Environ 2 000 personnes chaque année .

**226 500 heures d'enseignement
en 2019-20**

On comptabilise 226 516 heures d'enseignement en 2019-20, en baisse par rapport à l'année 2018-19 en raison de la crise sanitaire mais également du travail continu des composantes pour rationaliser leur offre de formation.

60,5% des heures sont assurées par des enseignants titulaires ou contractuels (sur service statutaire ou en heures complémentaires) et 39,5% ont été dispensées par des vacataires en 2019-20.

Ces heures sont traduites en équivalents TD en fonction du type de cours. Au total, 44% des heures EqTD sont réalisées sur service statutaire en 2019-20.

Zoom sur les plafonds et sur les heures saisies en emploi du temps par composante

Attention : il s'agit ici d'heures d'enseignement traduites en équivalent TD (EqTD)*.

	2016-2017			2017-2018			2018-2019			2019-2020		
	Plafond en EqTD	Heures EqTD		Plafond en EqTD	Heures EqTD		Plafond en EqTD	Heures EqTD		Plafond en EqTD	Heures EqTD	
		Heures en EqTD	% Heures EqTD sur services statutaires		Heures en EqTD	% Heures EqTD sur services statutaires		Heures en EqTD	% Heures EqTD sur services statutaires		Heures en EqTD	% Heures EqTD sur services statutaires
Ensemble	298 827	293 324	43,1%	293 690	282 444	44,6%	293 760	282 288	42,6%	294 321	273 122	44,2%
Zoom par composante												
Fac. Droit	67 353	66 711	44%	67 058	64 686	47%	67 058	64 576	45%	67 058	62 735	47%
Fac. Langues	49 544	48 244	59%	49 544	46 762	61%	49 544	47 175	59%	49 544	46 492	60%
Fac. Lettres	31 622	31 960	62%	31 532	31 577	62%	31 532	31 877	58%	31 532	31 855	59%
Fac. Philosophie	5 792	5 542	69%	5 592	5 203	72%	5 592	5 244	63%	5 592	5 229	65%
iaelyon	93 543	94 748	31%	88 991	89 788	32%	88 991	88 652	31%	88 991	84 249	31%
IUT Jean Moulin	27 148	26 746	36%	27 148	26 023	35%	27 148	26 312	34%	27 148	25 950	35%

* Heures en EqTD : heures d'enseignement en équivalent TD (1 heure de cours magistral - CM vaut 1,5 heure EqTD)

Source : SIDHE - Extraiton Juin 2021

Partie 5

Relations sociales &
Qualité de vie au travail

❖ Service d'Action Culturelle et Sociale - SACSO

Les missions de ce service général consistent à gérer les actions sociales, culturelles et d'animations et à informer les personnels dans ces domaines. Le SACSO est administré par un conseil présidé par le président de l'université ou son représentant. Il est dirigé par un Directeur.

❖ Commission sociale des personnels

Mission de la commission : Elle décide de l'attribution d'aides individuelles sur proposition de l'assistante sociale des personnels.

Composition de la commission sociale des personnels

Directrice Général des Services
Directrice des Ressources Humaines
Directeur du SACSO
Assistante Sociale des personnels
Deux représentants des personnels siégeant au conseil du SACSO

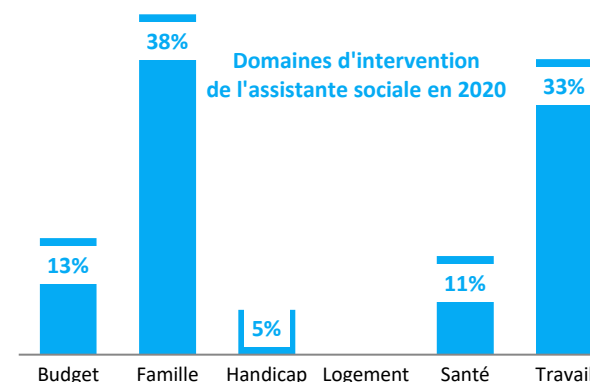
Commission Sociale	2016	2017	2018	2019	2020
Nb de réunions	6	8	15	10	6
Nb d'aides accordées	21	28	23	32	16
Montant total en Euros	13 800 €	17 670 €	14 350 €	15 240 €	8 150 €

Source : SACSO

❖ Activité de l'assistante sociale des personnels

Activité assistante sociale	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Nb de personnes reçues	85	102	117	137	111	120	134
Nb d'entretiens réalisés	130	131	174	209	172	207	334

Source : SACSO



❖ Cellule de Veille Sociale - CVS

Missions de la CVS

Accompagner une démarche de prévention des Risques Psychosociaux
Répondre à la politique de l'établissement en matière de bien-être au travail
Prendre en compte des situations identifiées
de **tout personnel** en difficulté dans son environnement professionnel

CVS	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Nombre de saisines	7	2	3	2	2	5
Nombre total de situations évoquées	15	8	9	4	4	7
Nombre de réunions	9	12	11	9	8	8

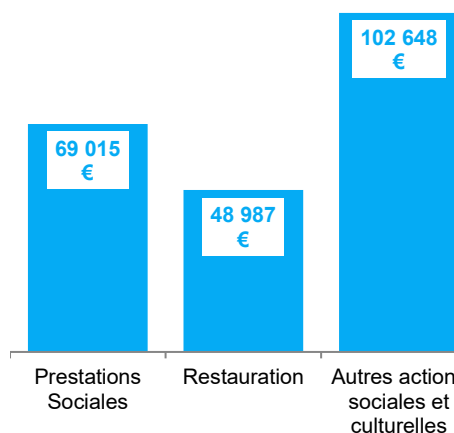
Composition de la CVS

Directrice des Ressources Humaines
Responsable administratif du SACSO
Assistante sociale des personnels
Médecin du travail
Directrice générale des services
Vice-présidente en charge des Relations Humaines et du Dialogue Social
Deux représentants des personnels

❖ Prestations sociales et Actions culturelles gérées par le SACSO

	Dépenses réalisées				
	2016	2017	2018	2019	2020
Prestations Sociales					
Allocation Parents d'Enfants Handicapés (APEH)	7 786 €	9 393 €	14 036 €	13 147 €	19 978 €
Séjours d'enfants	2 173 €	2 234 €	3 510 €	4 172 €	1 263 €
Les secours d'urgence	13 800 €	16 170 €	14 350 €	15 240 €	8 150 €
Aide aux activités périscolaires	13 917 €	16 309 €	15 469 €	15 622 €	7 874 €
Aides aux études supérieures	9 793 €	11 150 €	12 500 €	14 000 €	10 500 €
Aménagement handicap			8 634 €	6 833 €	1 430 €
	47 469 €	55 256 €	68 499 €	69 015 €	49 195 €
Capital décès*	22 014 €	16 933 €	0 €	0 €	27 688 €
Restauration	46 935 €	48 181 €	50 314 €	48 987 €	31 847 €
Autres actions sociales et culturelles					
Noël	75 050 €	78 000 €	79 200 €	78 306 €	63 322 €
Billetterie cinéma	7 997 €	7 762 €	7 613 €	7 744 €	4 044 €
Activités Sorties et Animations	18 387 €	21 415 €	15 403 €	16 598 €	10 288 €
	101 434 €	107 177 €	102 216 €	102 648 €	77 654 €

Prestations sociales et Actions Culturelles gérées par le SACSO en 2019



L'université est liée par conventions avec certains restaurants inter-administratifs. Les personnels de l'université peuvent prendre leur repas de midi dans ces restaurants.

L'université, en reversant aux restaurants conventionnés la subvention interministérielle (1,27€ en 2020), permet aux personnels rémunérés à un indice (INM) inférieur ou égal à 480 d'acquitter un prix de repas minoré du montant de ladite subvention.

D'autre part, l'université verse 1 euro supplémentaire de participation pour tous les agents quel que soit leur indice de rémunération.

* Il n'y a pas eu de capitaux décès versés en 2014

Source : SACSO

❖ Focus sur l'aide à la restauration des personnels

Restaurant	Dépenses réalisées				
	2016	2017	2018	2019	2020
Association CORAIL (DGFIP)	22 887	22 358	19 437	20 417	10 838
Restaurant Universitaire CROUS	23 881	25 670	30 669	26 521	19 855
Restaurant des Agents des Finances	167	153	208	2 049	1 154
Avenance Rectorat	fermé	fermé	fermé	fermé	fermé

Nb.: Le lycée Colbert n'est pas habilité à recevoir la subvention.

Le Restaurant AVENANCE RECTORAT a fermé fin août 2015, un nouveau restaurant Universitaire CROUS a ouvert au même moment sur le nouveau site du PUQ

Source : SACSO

❖ Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail - CHSCT

Depuis le 11 juillet 2012 à l'université Jean Moulin Lyon 3 :

le Comité d'Hygiène et de Sécurité (CHS) a évolué en Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT).

Décret N°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

Cette instance consultative a une approche plus large que les traditionnelles questions d'hygiène et de sécurité et intègre notamment les notions de bien être au travail.

Composition du CHSCT

- 2** représentants de l'administration,
+ 1 suppléant
- 8** représentants des personnels,
+ 8 suppléants
- 3** représentants des usagers.
+ 3 suppléants

Compétences principales du CHSCT

- les conditions de travail,
- les projets d'aménagements importants,
- l'analyse des risques,
- la conduite d'enquêtes sur les accidents du travail et les maladies professionnelles,
- la consultation sur les aménagements de postes
et les mesures concernant les travailleurs en situation de handicap...

Missions du CHSCT

- 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 situations liées à la maternité.
- Veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

Chiffres clés

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Réunions du CHSCT	3	3	3	2	3	7	17
Visites sur sites	11	5	1	4	6	0	0
<i>dont Manufacture des Tabacs</i>	6	4	1	1	5	0	0
<i>dont Quais du Rhône</i>	5	1	0	3	1	0	0

Source : CHSCT

Le CHSCT a été mis en place en juillet 2012

❖ Suivi des accidents de trajet, de service ou de travail

	2016	2017	2018	2019	2020
Nb d'accidents de trajet	11	9	13	10	8
Nb d'accidents de service ou du travail	13	9	7	11	6
TOTAL	24	18	20	21	14
<i>dont ayant donné lieu à arrêt de travail</i>	16	14	12	13	10
<i>Nb total de jours d'arrêts de travail</i>	559 jours	429 jours	181 jours	534 jours	230

Total sur 5 ans	
Nombre	%
51	53%
46	47%
97	100%

Source : Bilan annuel relatif à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail

Accidents de trajet ou de travail :

14 accidents de trajet, de service ou de travail en 2020. 10 ont donné lieu à des arrêts de travail pour 230 jours au total.

Depuis 2016, on compte en moyenne 19,4 accidents par an : 53% sont des accidents de trajet et 47% des accidents de travail.

❖ Médecine du travail et actions de prévention

	2017	2018	2019	2020
Nombre d'agents convoqués	350	761	660	324
Nombre d'agents effectivement vus	243 69%	397 52%	306 46%	197 61%
Rendez-vous excusés ou annulés	61 17%	139 18%	112 17%	49 15%
Nombre d'absents	46 13%	225 30%	242 37%	78 24%

* En 2014 : période de janvier à août car plus de médecin après cette date

Source : DRH

Médecine du travail :

Le médecin de prévention recruté en juin 2017 a convoqué 324 agents en 2020 contre 660 en 2019. Seulement 197 agents ont été vus.

Ici aussi l'impact de la crise sanitaire est visible.

❖ Formations hygiène, sécurité et santé au travail

Nombre de stagiaires	2016	2017	2018	2019	2020
Formations Hygiène et Sécurité	402	257	179	377	101
Sécurité Lyon 3 pour les personnels	93	125	80	120	39
Sécurité au travail pour les professionnels	64	51	36	143	28
Sécurité incendie pour les professionnels	9	7	9	10	6
Sécurité incendie tout public	112	20	10	14	
Formations secourisme	94	46	32	68	17
Autres Formations hygiène et sécurité	30	8	12	22	11
Formations Santé au Travail	88	103	89	71	40
Santé au travail	83	100	87	70	40
Politique + Prise en charge + Approche du handicap	5	3	2	1	
Nombre total de stagiaires	490	360	268	448	141

Source : LAGAF

Actions de formations en hygiène, sécurité et santé au travail :

Elles ont concerné 141 stagiaires en 2020, soit une baisse de 69%. Les dépenses relatives à ces formations s'élèvent à 28 256 euros en 2020.

L'année 2020 est marquée par une baisse du nombre de stagiaires, baisse qui s'explique notamment par le fait que les formations guide et serre file ainsi que toutes les formations PSC1 et SST ont dû être annulées pour des raisons évidentes de sécurité sanitaire. Les formations sont reportées sur 2021.

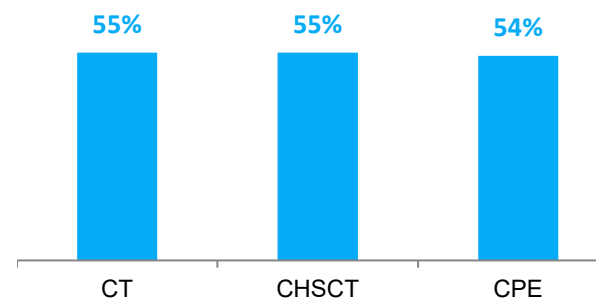
❖ Relations professionnelles

		Hommes	Femmes	Total	% Femmes
Représentants du personnel en 2020	CT	9	11	20	55%
	CHSCT	9	11	20	55%
	CPE	11	13	24	54%

		Filière	Catégorie	Hommes	Femmes	Total	% Femmes
Z o o m C P E	ITRF	Cat. A		1	2	3	67%
		Cat. B		1	3	4	75%
		Cat. C		3	0	3	0%
	AENES	Cat. A		2	2	4	50%
		Cat. B		2	2	4	50%
		Cat. C		1	3	4	75%
	Biblio	Cat. A		1	1	2	50%
		Cat. B		0	1	1	100%
		Cat. C		0	2	2	100%
Ensemble				11	16	27	59%

CPE : dans la filière AENES, lors des dernières élections professionnelles, les représentants ont été désignés par tirage au sort faute de listes candidates.

% de Femmes parmi les représentants du personnel en 2020



Locaux syndicaux

	En 2017	En 2018	En 2019	En 2020
Surface des locaux	23,2 m ²	23,2 m ²	23,2 m ²	23,2 m ²

Nombre de réunions des instances représentatives du personnel

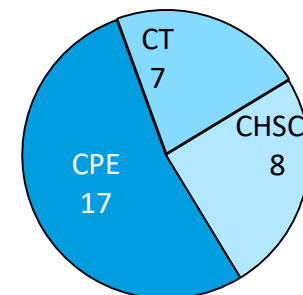
	En 2016	En 2017	En 2018	En 2019	En 2020
CT	7	7	5	9	7
CHSCT	3	2	3	6	8
CPE	10	10	8	11	17
dont AENES	3	2	1	4	1
dont Bibliothèque	3	3	2	2	2
dont ITRF	4	5	7	5	5

Nb de reconvoques du CT*

	En 2015	En 2016	En 2017	En 2018	En 2019	En 2020
CT	0	1	0	0	0	0

*Nb de reconvoques du CT rendues nécessaires à la suite d'un défaut de quorum ou d'un vote défavorable unanime des représentants du personnel

Nombre de réunions des instances représentatives du personnel en 2020



Lexique

AENES	Corps de l'administration de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur
ARE	Allocation de retour à l'emploi
ATER	Attaché temporaire d'enseignement et de recherche
BIATS	Personnels de bibliothèque, ingénieur, administratif, technicien, ouvrier, de service
BIBLIO	Bibliothèques
CA	Contrat d'avenir
CAE	Contrat d'accompagnement dans l'emploi
CET	Compte épargne-temps
Cat.	Catégorie (il existe 3 catégories : A, B ou C)
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CEC	Contrat emploi consolidé
CES	Contrat emploi solidarité
CEUBA	Centre d'études universitaires de Bourg et de l'Ain
CEV	Chargé d'enseignement vacataire
CHSCT	Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
CIA	Complément indemnitaire annuel
CM	Cours magistraux
CNU	Conseil national des universités
Compl.	Complémentaires
CRCT	Congé pour recherche et conversion thématique
CROUS	Centre régional des oeuvres universitaires et scolaires
CVR	Contrat Valorisation Recherche
DGESIP	Direction générale pour l'enseignement supérieur et l'insertion professionnelle
DGRI	Direction générale pour la recherche et l'innovation
DN	Diplôme national
DOM	Départements d'outre-mer
DU	Diplôme d'université
Eco.	Économie
Eff	Effectif
EN	Éducation nationale
Ens.	Enseignement
EPS	Éducation physique et sportive
EqTD	Équivalent travaux dirigés
ESPE	Ecole Supérieure du Professorat et de l'Éducation
ETP	Équivalent temps plein - Quotité travaillée
Fac.	Faculté
FC3	Formation Continue Langues Lettres Philosophie
FC	Formation Continue
GIPA	Garantie individuelle du pouvoir d'achat
gr	Groupe

HC	Heures complémentaires
iaelyon	iaelyon School of Management
IAT	Indemnité d'administration et de technicité
IFSE	Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise
IFTS	Indemnité forfaitaire travaux supplémentaires
INFO	Prime informatique
IRA	Instituts régionaux d'administration
ITRF	Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation
IUT	Institut universitaire de technologie
MCF	Maître de conférences
MEN	Ministère de l'éducation nationale de la jeunesse et de la vie associative
MESR	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche
Nb	Nombre
NBI	Nouvelle bonification indiciaire
PAST	Professeur associé à temps partiel
PCA	Prime de charge administrative
PES	Prime d'excellence scientifique
PEDR	Prime d'encadrement doctoral et de recherche (remplacée par la PES)
PFR	Prime fonction résultats
Plafond Emplois	Nombre d'emplois que l'établissement est autorisé à rémunérer
PPCR	Protocole Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations
PU	Professeur des universités
PRAG	Professeur agrégé
PRCE	Professeur certifié
PRES	Prime de recherche et d'enseignement supérieur
PRP	Prime de responsabilité pédagogique
RH	Ressources humaines
RIFSEEP	Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, Sujétions, Expertises et Engagement Professionnel
SACSO	Service d'Action Culturelle et Sociale
SAENES	Secrétaire d'administration de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur
SARF	Secrétaire d'administration de recherche et formation
Sc.	Sciences
Serv.	Service
SFT	Supplément familial de traitement
SIES	Systèmes d'information et études statistiques
SISE	Système d'information statistique de l'éducation
SP BIATS	Service des personnels BIATS
SPE	Service des personnels enseignants
STAPS	Sciences et techniques des activités physiques et sportives
TD	Travaux dirigés
TP	Travaux pratiques
UFR	Unité de formation et de recherche
yc	y compris

Lexique suite

Délibération n° D2021-07-04-Acc
Le conseil d'administration de l'université Jean Moulin
en séance du 9 juillet 2021

Vu le code de l'éducation, notamment les articles L. 712-3 et suivants ;
Vu la délibération n° 2017-10-06-ins du 24 octobre 2017 portant approbation par le conseil d'administration des statuts de l'université Jean Moulin ;
Vu la délibération n° 2017-10-07-ins du 24 octobre 2017 portant approbation par le conseil d'administration du règlement intérieur de l'université Jean Moulin ;
Vu l'avis favorable de la commission de la formation et de la vie universitaire du 06 juillet 2021 ;

Sur proposition de Monsieur le président,

Après en avoir délibéré,

Décide

d'approuver la convention de partenariat pour la création d'une épicerie solidaire à l'université Jean Moulin Lyon 3, telle qu'annexée à la présente délibération.

La présente délibération est adoptée à la majorité des membres par :

✓ Nombre de membres présents et représentés :	29
✓ Nombre d'abstentions :	1
✓ Nombre de voix pour :	28
✓ Nombre de voix contre :	0

Lyon, le 9 juillet 2021

Pour le président de l'université Jean Moulin et par délégation,
Le premier vice-président chargé du conseil d'administration, du pilotage et de la stratégie
numérique



Gilles BONNET

Convention de partenariat pour la création d'une épicerie solidaire à l'université Jean Moulin Lyon 3

L'Université Jean Moulin Lyon 3, Etablissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel, dont le siège social se situe 1 rue de l'Université, 69007 LYON,
Représentée par son Président, monsieur le Professeur Éric CARPANO
Ci-après dénommée « l'Université », d'une part,

Et L'association Lyon 3 développement durable, dont le siège social se situe au Université Jean Moulin Lyon 3, Atelier des Assos, 1C Avenue des Frères Lumière, 69008 Lyon,
Représentée par ses co-présidentes en fonction Madame Nadia DESBOS et Madame Maurine DI TOMMASO,
Ci-après désignée « L3DD », d'autre part,

Conjointement désignées : les parties

Après avoir préalablement exposé que :

L'association Lyon III Développement Durable est engagée dans la lutte contre la précarité alimentaire étudiante depuis 2019. Son objectif aujourd'hui est de mettre en place une distribution gratuite de denrées alimentaires et de produits de première nécessité à destination des étudiants sous la forme d'une épicerie solidaire.

Celle-ci se voudra également un véritable lieu de vie et d'échanges : dans un premier temps entre les étudiants afin de créer du lien, puis en informant les étudiants de leurs droits et des dispositifs d'aides existants. Tout cela permettra alors de renforcer la lutte contre les précarités étudiantes.

Les acteurs de cette épicerie veilleront à respecter une gestion respectueuse de l'environnement et en lien avec le développement durable, qui sont des valeurs au cœur des fondements de l'association. L'Université Jean Moulin Lyon 3 entend placer son action sous le signe de la solidarité et de la lutte contre les précarités étudiantes. Son plan d'action « 2021 Année solidaire Lyon 3 » témoigne de cette volonté, qui vise à identifier les urgences sanitaires et financières afin d'y répondre par de nouveaux dispositifs, ainsi qu'à lancer une réflexion coordonnée avec tous les acteurs du site, sur la précarité endémique et les moyens d'y faire face. Elle souhaite soutenir activement les projets et les acteurs susceptibles de contribuer à la lutte contre ces précarités.

Constatant la communauté de leurs objectifs et le besoin pressant de lutter contre la précarité alimentaire, l'université Jean Moulin Lyon 3 entend soutenir l'association L3DD pour développer le projet d'Épicerie solidaire.

Vu le code de l'éducation et notamment le 3° de l'article L. 123-2 et les articles L. 712-1 et suivants ;

Vu la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations et notamment ses article 9-1 et 10 ;

Ont convenu ce qui suit :

Article 1^{er} : Objet de la convention

La présente convention a pour objet d'organiser le soutien que l'Université apporte au projet d'Épicerie solidaire mené par L3DD.

L'Épicerie solidaire n'exerce aucune activité à caractère commercial et n'a pas de but lucratif. L'Épicerie solidaire est une aide apportée aux étudiants du site lyonnais en situation de précarité. Elle consiste à leur donner accès gratuitement à des produits alimentaires et de première nécessité.

Article 2 : Obligation de l'Université

Article 2.1 : Soutien financier

Pour la première année universitaire (2021-2022), l'Université attribue une subvention d'un montant de 20 000 euros à L3DD. Cette somme permettra notamment à L3DD d'acquérir les équipements indispensables à l'ouverture de l'Épicerie solidaire.

Cette somme sera versée en une fois sur le compte bancaire de L3DD. Le versement interviendra avant la fin du mois de septembre 2021.

L'Université s'engage à se rapprocher de L3DD avant la fin de chaque année universitaire pour déterminer si une nouvelle subvention financière est nécessaire pour l'année universitaire suivante.

Cette subvention est attribuée à une association dont l'objet social est d'intérêt général et exerce une activité à titre non lucratif. Elle n'est ainsi pas soumise aux règles et procédures du droit de la commande publique.

Article 2.2 : Mise à disposition d'un local

L'Université met un local à disposition de L3DD pour accueillir l'Épicerie solidaire. La mise à disposition est conclue sous le régime des occupations temporaires du domaine public.

Les caractéristiques techniques du local sont décrites dans un document annexé à la présente convention.

À l'entrée dans les lieux, l'Université s'assure du bon état du local et vérifie qu'il est en mesure d'accueillir l'activité d'Épicerie solidaire.

L'Université exonère L3DD de la redevance d'occupation du local. L'Université notifie le montant de la redevance d'occupation à L3DD qui doit la comptabiliser dans son budget et son bilan financier.

L'Université demeure seule redevable des charges afférentes à l'occupation accordée pour ce qui concerne l'eau, l'électricité et le chauffage.

Article 2.3 : Prestation de conseil

L'Université s'engage à conseiller L3DD, notamment en matière juridique, budgétaire et de gestion administrative du projet. Ces prestations de conseil s'effectuent dans la mesure des moyens et compétences disponibles au sein de l'université Jean Moulin Lyon 3. Les prestations ainsi réalisées seront comptabilisées comme des coûts indirects supportés par l'Université.

Article 3 : Obligations de l'association L3DD

Article 3.1 : Fonctionnement de l'Épicerie solidaire

L3DD s'engage à faire fonctionner l'Épicerie solidaire.

L3DD doit s'assurer que l'Épicerie solidaire bénéficie exclusivement aux étudiants du site lyonnais en situation de précarité. L3DD détermine les critères qui permettent d'apprécier la situation de précarité et donc de déterminer les étudiants éligibles à l'Épicerie solidaire.

L3DD garantit le respect des règles sanitaires et de sécurité dans le fonctionnement de l'Épicerie solidaire

Article 3.2 : Contrôle budgétaire et financier des moyens attribués

L3DD fait apparaître clairement les différentes formes de soutien de l'Université dans ses documents budgétaires et financiers. L3DD s'engage à intégrer à ce titre toutes les formes de soutien de l'Université que ce soit la subvention en numéraire, l'attribution d'un local, les mises à disposition d'autres équipements ou les prestations de service.

L3DD rend compte de l'utilisation des moyens mis à disposition par l'Université. L3DD doit notamment transmettre chaque année son bilan financier et moral à l'Université.

L3DD soumet ses comptes à un commissaire aux comptes si le montant total des sommes versées par des personnes publiques atteint le seuil fixé par la loi.

Article 3.3 : Occupation du local par L3DD

Article 3.3.1 : utilisation exclusive du local pour l'Épicerie solidaire

Le local est mis à disposition exclusivement pour les activités de l'Épicerie solidaire.

L3DD s'engage à occuper personnellement le local mis à sa disposition. Toute mise à disposition au profit d'un tiers quel qu'il soit, à titre onéreux ou gratuit, est strictement interdite.

Article 3.3.2 : Usage du local conforme à l'ordre public

L3DD devra veiller à ne pas perturber les autres missions de service public de l'Université et à ne pas troubler l'ordre public.

Article 3.3.3 : Respect des règles d'hygiène et de sécurité dans le local

L3DD déclare avoir pris connaissance des consignes générales de sécurité, du règlement intérieur et des prescriptions en vigueur au sein de l'Université et s'engage à les faire appliquer dans les lieux mis à disposition.

Il est notamment interdit de vendre, distribuer ou consommer des boissons alcoolisées au sein des locaux mis à disposition.

L3DD reconnaît également être informée des règles relatives à l'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif.

L'Université peut, en cas de carence grave de L3DD, de menace à l'hygiène ou à la sécurité, de mise en danger des personnes telle que définie à l'article 223-1 du Code Pénal, prendre toute mesure adaptée à la situation.

Article 3.3.4 : Bon entretien du local

Tous les dégâts survenus dans les installations devront être signalés aux services compétents.

Il incombe à L3DD d'assurer la bonne tenue du local mis à disposition. L3DD s'engage ainsi à respecter la propreté des locaux, notamment lors de leur restitution.

L'Université se réserve le droit de procéder, à tout moment, à un contrôle sur les conditions d'occupation des locaux, après en avoir informé les responsables de L3DD.

Article 3.3.5 : responsabilité et assurance du local

L3DD sera personnellement responsable vis-à-vis de l'Université et des tiers des conséquences dommageables résultant des infractions aux clauses et conditions de la présente convention.

L3DD répondra des dégradations causées au local mis à sa disposition.

L3DD est tenu de souscrire une police d'assurance couvrant sa responsabilité civile et le risque aux tiers auprès d'une compagnie notoirement solvable.

Lors de l'entrée dans le local, L3DD devra fournir une attestation d'assurance. Ce document sera annexé à la présente convention. Cette attestation devra être transmise pour chaque nouvelle année d'occupation du local. La partie de la présente convention relative à la mise à disposition du local sera résiliée de plein droit par l'Université en l'absence de transmission de ladite attestation.

Article 4 : durée de la convention

La convention est conclue pour faire fonctionner l'Épicerie solidaire durant trois années universitaires (2021-2022 ; 2022-2023 et 2023-2024).

Elle prend effet dès sa signature par les parties et s'achève le 31 août 2024.

Article 5 : renouvellement de la convention

La convention peut être renouvelée pour une durée supplémentaire de trois ans.

Ce renouvellement doit faire l'objet d'un accord exprès des parties exprimé dans un avenant.

Article 6 : résiliation avant terme de la convention

Une partie qui souhaite résilier la convention avant le terme prévue à l'article 4, doit prévenir l'autre partie au préalable. Cette information doit obligatoirement intervenir par lettre recommandée avec demande d'acté de réception.

La lettre doit exposer les motifs qui conduisent la partie à demander la résiliation de la convention avant le terme et inviter l'autre partie à présenter ses observations.



La résiliation de la convention ne peut intervenir avant l'écoulement d'un délai de trois semaines à compter de la notification de la lettre recommandée.

Article 7 : résolution des conflits

Tout différend soulevé dans l'exécution ou l'interprétation de la présente convention doit faire l'objet d'une médiation préalable entre les parties.

En cas d'échec de la médiation, le litige peut être porté devant le tribunal administratif de Lyon juridiction compétente pour connaître des contrats publics.

Fait à Lyon le 29 juin 2021

Le président de l'université Jean Moulin Lyon 3

**La présidente de l'association Lyon 3
développement durable**

Éric CARPANO

XXX

Délibération n° D2021-07-05-fin
Le conseil d'administration de l'université Jean Moulin
en séance du 9 juillet 2021

Vu le code de l'éducation, notamment les articles L. 712-3, L. 711-1, R. 719-51 et suivants ;
Vu le décret n° 2012-1246 du 07 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique ;
Vu la délibération n° 2017-10-07-ins du 24 octobre 2017 portant approbation par le conseil d'administration du règlement intérieur de l'université Jean Moulin,
Vu la délibération n° 2019-01-01-ins du 8 janvier 2019 portant approbation par le conseil d'administration des statuts de l'université Jean Moulin ;

Sur proposition de M. le président de l'université,

Après en avoir délibéré,

Décide

Article 1 : le conseil d'administration approuve le budget rectificatif n° 2 de l'établissement pour l'exercice 2021 :

ETPT (Équivalent Temps Plein Travaillé) sous plafond : 1204
ETPT hors plafond : 165

Autorisations d'engagement : 129 161 468€
Dont :
98 215 400€ en personnel
18 978 952€ en fonctionnement
11 967 116€ en investissement

Crédits de paiement : 127 294 253€
Dont :
98 215 400€ en personnel
19 175 087€ en fonctionnement
9 903 766€ en investissement

Prévision de recettes : 123 008 107€

Solde budgétaire : - 4 286 146€

Article 2 : le conseil d'administration approuve les prévisions budgétaires suivantes :

- - 3 669 773€ de variation de trésorerie
- 4 032 985€ de résultat patrimonial
- 5 632 985€ de capacité d'autofinancement
- - 1 714 619€ de variation de fonds de roulement

La note d'ordonnateur, les tableaux des emplois, des autorisations budgétaires, de l'équilibre financier, de la situation patrimoniale et des opérations pluriannuelles sont annexés à la présente délibération.



La présente délibération est adoptée à l'unanimité des membres par :

- | | |
|---|----|
| ✓ Nombre de membres présents et représentés : | 29 |
| ✓ Nombre de voix pour : | 29 |
| ✓ Nombre de voix contre : | 0 |
| ✓ Nombre d'abstentions : | 0 |

Lyon, le 9 juillet 2021

Pour le président de l'université Jean Moulin et par délégation,
Le premier vice-président chargé du conseil d'administration, du pilotage et de la stratégie numérique

Gilles BONNET



BUDGET RECTIFICATIF 2021

Conseil d'administration du 9 juillet 2021

Note ordonnateur

PREAMBULE

Le Budget Rectificatif présenté au Conseil d'administration en sa séance du 9 juillet 2021 est le second présenté dans le cadre de l'exercice 2021. Il a pour objectif de présenter les opérations de transfert d'enveloppe, de rattachement positif ou négatif, de prélèvement sur le fonds de roulement et de programmation d'opérations pluriannuelles.

Si ce BR 2 s'inscrit de nouveau dans le contexte particulier de crise sanitaire lié à la pandémie de Covid 19, les nouvelles prévisions budgétaires inscrites dans ce BR démontrent la capacité des acteurs de l'établissement à s'adapter à cette crise en mettant en œuvre de nouveaux dispositifs et projets et en intégrant la perspective de générer plus de ressources liées notamment à nos actions de formation par l'apprentissage.

En termes de flux financiers, ce BR 2 présente globalement une augmentation des AE et des CP ainsi que des recettes que nous analyserons différemment selon qu'il s'agit ou pas d'opérations pluriannuelles.

D'une façon générale, le budget rectifié 2021 apparaît ambitieux si l'on considère l'accroissement d'activités associé à ces nouvelles prévisions qui sont très hautes.

1 – Autorisations budgétaires

1.1 Tableau des autorisations d'emplois – tableau 1 pour vote

Le premier budget rectificatif avait vu la masse salariale augmenter de 179 419€ suite à la reprogrammation des opérations pluriannuelles.

Le dernier budget rectificatif de l'établissement va générer une augmentation de la masse salariale de 392 064€.

Cette augmentation va se décomposer autour de **3 grandes typologies de dépenses** :

1. Les dépenses de personnels liées à des projets recherches financés : + 353 600€

La faculté de droit est la principale composante concernée par cette hausse avec l'ajout de 326 006€ de contrats de recherche dont le contrat majeur avec le ministère des Armées pour la labellisation de centre d'excellence de l'institut d'étude, de stratégie et de défense avec 270 000€ de financement.

2. Les dépenses de personnels hors contrats recherches : + 288 464€

En central, nous avons intégré des éléments qui n'avaient pu être comptabilisés au moment du Budget Initial pour 174 519€

La masse la plus importante concerne le soutien aux étudiants demandé par le ministère avec la mise en place de contrats étudiants pour le tutorat : + 227 213€

Nous avons comptabilisé deux importantes conventions, l'une avec le ministère de l'intérieur pour le projet de formation intitulé « Mohammed Arkoun » et l'autre avec le collège de France dans le cadre du Programme national d'Aide en urgence des Scientifiques en Exil « PAUSE ». Ces conventions génèrent une dépense de 103 598€.

La mise en œuvre des prolongations des contrats doctorant liée à la crise Covid avait provoqué une dépense supplémentaire à la fin de l'année 2020. Certaines prolongations accordées dépassaient les 4 mois et ont de ce fait généré des dépenses supplémentaires sur le début de l'année 2021 pour 29 166€.

Au niveau des recrutements, nous avons dû augmenter la prévision de dépense suite aux demandes validées lors de nos commissions de recrutement : + 58 199€

Une des demandes qui a fortement pesé concerne la fin de la mise à disposition au Service Commun Universitaire d'Information et d'Orientation - Insertion Professionnelle du PsyEN par le rectorat. Ce poste étant nécessaire au bon fonctionnement du service aux étudiants, l'Université a dû mettre en œuvre le recrutement d'un personnel pour maintenir cette mission.

Nous avons également ajusté la prévision de dépense sur notre projet de revalorisation des indices de nos contractuels suite à l'augmentation du SMIC et intégré la mesure ministérielle d'augmentation des indices effective au 1er avril pour les mêmes raisons au bénéfice des agents titulaires concernés : + 14 000€

La dépense pour la mise en œuvre des CRCT a été également intégrée suite à l'envoi du courrier nous notifiant le financement de 30 000€ de ce projet.

Ces éléments de hausse de la masse salariale au niveau des services centraux ont pu être pondérés par une baisse de la masse salariale comptabilisée avec la sortie de 3 enseignants chercheurs (retraite, détachement et disponibilité de 6 mois) : - 287 674€

Le service des affaires culturelles par exemple a vu ses ateliers à destination des étudiants se réaliser sur la période de septembre à décembre 2020 au lieu de la période de janvier à juin. L'effet décalage de paie n'avait pas été pris en compte car au lieu d'être payé sur 2020 une grande partie des vacances ont été payées sur le début d'année 2021.

Les composantes de l'Université ont également effectué des ajustements de masse salariale pour 113 945€.

Des corrections de prévisions initiales ont été apportées par certaines composantes qui n'avaient pas intégré toutes leurs prévisions de dépenses.

3. Les dépenses d'heures complémentaires : -250 000€

L'analyse des 2 grandes paies d'heures complémentaires de février et de juin nous a montré une baisse de la consommation d'heures complémentaires par rapport à la prévision.

Au Budget Initial, nous étions partis sur une reprise des activités de formation semblable à 2019 avant la crise sanitaire. Cependant nous constatons que les problématiques de réalisation de certaines activités de formation constatées en 2020, le sont encore en partie sur 2021. Et aussi que des reports de 2020 attendus sur 2021 initialement prévus par les composantes ne seront au final pas constatés

Les activités de formation continue, d'alternance et nos formations courtes sont restées très impactées par la situation. Les actions de formations en rapport avec nos étudiants étrangers n'ont également pas pu être mises en œuvre normalement par notre service des relations internationales.

Le budget rectificatif de la masse salariale qui va être voté se monte à 98 215 400€.

1.2 Tableau des autorisations budgétaires – tableau 2 pour vote

Le tableau présente une distinction entre les autorisations d'engagement, les crédits de paiement et les recettes issus du compte financier 2020, ceux qui ont fait l'objet de la procédure d'élaboration budgétaire 2021 et ceux qui sont inscrits au titre des réajustements budgétaires 2021 dans le cadre des Budgets Rectificatifs 1 et 2.

Concernant les réajustements objets du BR 2, on trouve dans les tableaux ci-dessous le détail des opérations de rattachement (positif ou négatif), de programmation et reprogrammation des OPA réparties entre les services centraux, communs et généraux (hors service général de la recherche), les composantes de formation et la recherche (SGR et unités de recherche) et plus spécifique le Programme pluriannuel d'investissement (PPI) et les autres opérations sur contrat (eOTP : Programmation et reprogrammation).

	AE	CP	Recettes
Rattachements positifs	7 289 731	4 005 708	5 942 777
Services communs et généraux (hors PPI)	1 717 459	1 574 959	1 639 140
PPI	3 607 524	466 001	1 625 062
Composantes	1 090 005	1 090 005	1 117 290
Recherche	0	0	0
eOTP : Programmation et reprogrammation	874 743	874 743	1 561 285
Rattachements négatifs	-1 212 365	-1 249 929	-780 246
Services communs et généraux (hors PPI)	-593 478	-593 478	-414 999
PPI	-38 896	-76 460	-192 000
Composantes	-135 500	-135 500	-141 000
Recherche	0	0	0
eOTP : Programmation et reprogrammation	-444 491	-444 491	-32 247
TOTAL RATTACHEMENTS	6 077 366	2 755 779	5 162 531
Services communs et généraux (hors PPI)	1 123 981	981 481	1 224 141
PPI	3 568 628	389 541	1 433 062
Composantes	954 505	954 505	976 290
Recherche	0	0	0
eOTP : Programmation et reprogrammation	430 252	430 252	1 529 038

Au titre des opérations de rattachement, le BR 2 intègre notamment l'inscription de recettes nouvelles.

Pour les services centraux, communs et généraux (hors SGR) :

- SCSP 495 K€
- Régularisation compte d'attente 107 K€
- TA 95 K€
- Convention RH 147 K€
- Subvention précarité numérique 49 K€

Dans le cadre du PPI, on intègre les subventions du Plan de Relance et de la EFactory pour 1 625 K€.

La Faculté de Droit enregistre une augmentation de ses recettes d'apprentissage et une hausse de ses inscriptions en DU et master pro pour un montant de 284 K€.

L'IAE, pour sa part, enregistre une hausse de ses recettes d'apprentissage pour un montant de 813 K€.

Le BR2 intègre également le rattachement négatif de certaines recettes notamment :

- - 145 K€ FC3 baisse inscription de certains DU, annulation université culturelle
- -76K€ DID annulation de refacturation de mises à disposition
- - 192 K€ subvention MILC reprogrammée sur 2022
- - 141 K€ Faculté de Droit baisse du nombre d'inscrits en DU/FC, TA et dons

Les reprogrammations de tranches annuelles d'OPA (hors PPI) impactent à la baisse les prévisions d'AE/CP (- 444 K€).

L'ensemble des opérations de rattachement souligne une forme de reprise d'activités et notamment une augmentation sensible des activités de formation par apprentissage qui génèrent des recettes au détriment des recettes de FC.

Dépenses CP et recettes par nature	Total	Hors programmation pluriannuelle	Programmation pluriannuelle
Masse salariale	392 064	89 051	303 013
Fonctionnement	1 271 130	1 186 793	84 337
Investissement	1 092 585	660 142	432 443
Total CP	2 755 779	1 935 986	819 793
Fonctionnement	3 609 469	2 100 431	1 509 038
Investissement	1 553 062	100 000	1 453 062
Total recettes	5 162 531	2 200 431	2 962 100
Solde budgétaire	2 406 752	264 445	2 142 307

Ce tableau qui met en évidence **le solde budgétaire** traduit la différence entre les prévisions d'encaissements et les prévisions de décaissements.

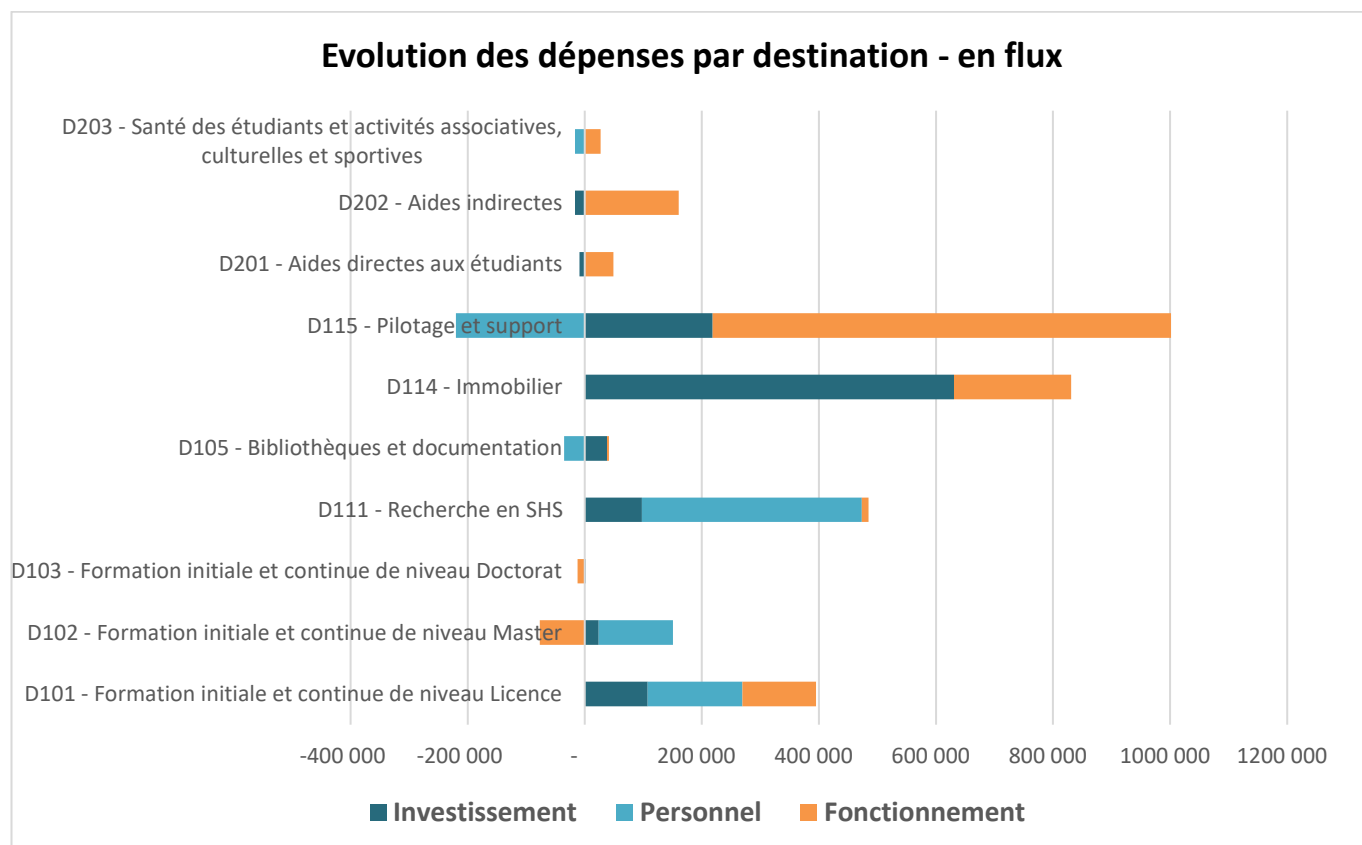
Le solde budgétaire au titre de 2021 présente un déficit de **4 286 146 euros**, il est calculé en consolidant le solde négatif du Budget initial de – 4 825 482 euros, celui du BR1 de – 1 867 416 euros auquel s’ajoute un excédent de 2 406 752 euros issu du BR2.

Cet indicateur doit être observé sous deux angles car il n’a pas le même sens quand il concerne le Budget annuel structurel que quand il concerne les OPA qui, par définition, connaissent des décalages entre encaissements et décaissements et avoir, d’un exercice à l’autre, un impact plus ou moins négatif sur notre trésorerie.

Au budget initial 2021 comme au BR 2 , le solde est excédentaire sur la partie structurelle de nos prévisions budgétaires. Ce BR2 a la particularité de présenter un solde très excédentaire de 2 142 307 euros sur la partie relative aux OPA.

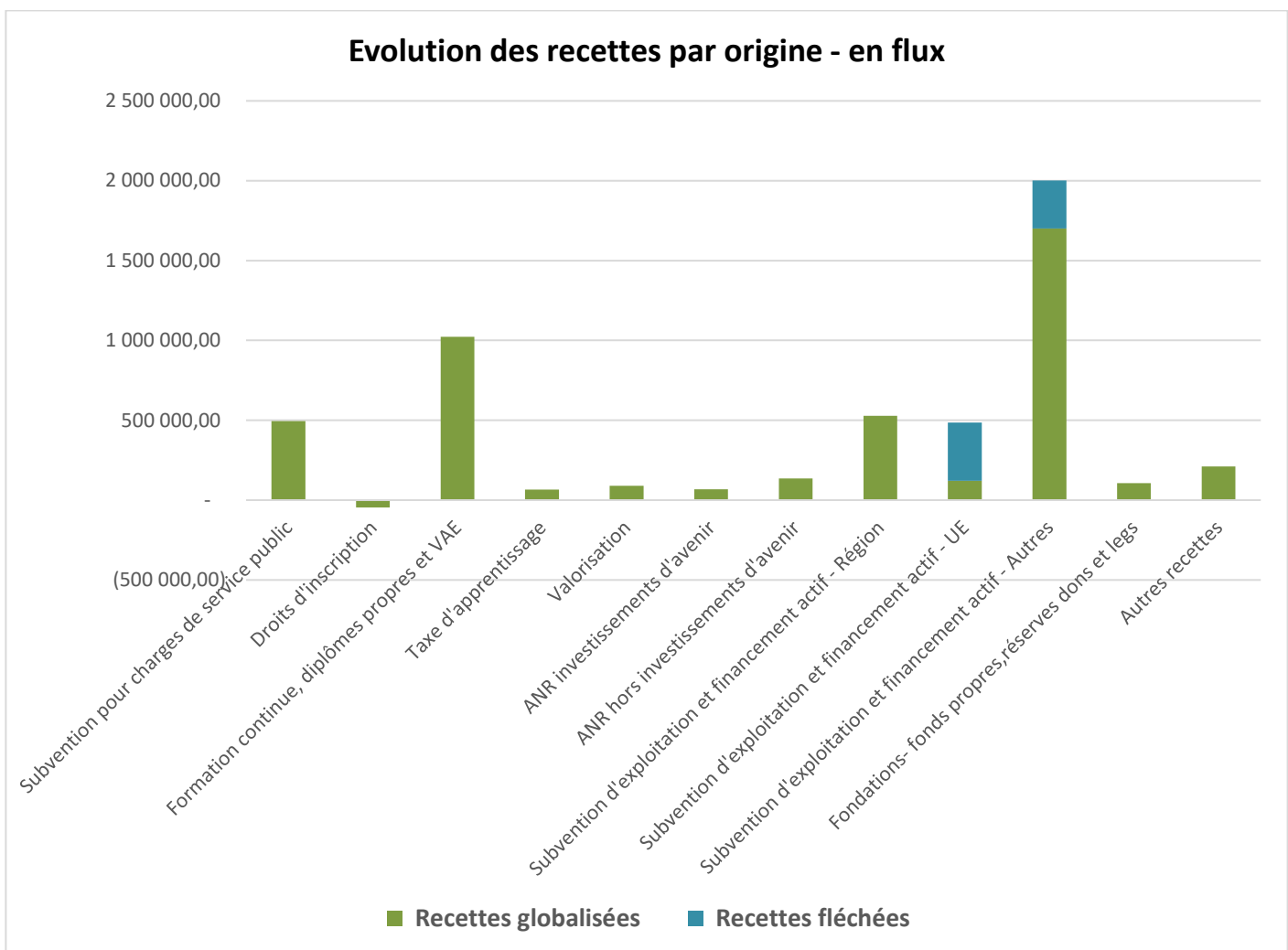
1.3 Tableau des dépenses par destination et des recettes par origine – tableau 3 pour information

Analyse des dépenses par destination



Ce graphique illustre bien, par destination, les opérations de réajustements budgétaires évoqués ci-dessus et illustre particulièrement une reprise forte des activités appelant des besoins financiers notamment sur les destinations pilotage et support, immobilier, Recherche en SHS et en Formation initiale et continue de niveau Licence.

Analyse des recettes par origine de financement



Au niveau des recettes, cinq origines de financement évoluent significativement, il s'agit de la SCSP, des partenaires dans le cadre de l'apprentissage, des subventions d'exploitation et financement de l'actif provenant de la Région, de l'UE (Projet MERGING) et autres (Plan de relance et divers projets de recherche dont le Centre d'excellence sécurité défense).

2 – Equilibre financier

2.1 Tableau d'équilibre financier – tableau 4 pour vote

Le tableau d'équilibre financier permet de déterminer la variation de la trésorerie prévue en 2021. Cette variation de trésorerie résulte, d'une part, du solde budgétaire découlant du tableau des autorisations budgétaires (tableau 2) et, d'autre part, des opérations de trésorerie qui ne sont pas des opérations budgétaires mais affectent la trésorerie.

Le BR2 n'enregistre aucun flux au titre des opérations de trésorerie. Seul le solde budgétaire vient donc impacter positivement (+ 2 406 752 euros) le tableau d'équilibre financier.

Le prélèvement prévu sur notre trésorerie est ainsi revu à la baisse et porté à hauteur de 3 669 773 euros

2.2 Tableau des opérations pour compte de tiers – tableau 5 pour information

Ce tableau retrace les opérations traitées, en comptabilité générale, uniquement en comptes de tiers (classe 4), s'agissant d'opérations gérées par l'Université pour le compte de tiers.

L'absence de marge de manœuvre sur de telles opérations justifie leur exclusion du tableau des autorisations budgétaires et participe, en cas de déséquilibre entre les encaissements et les décaissements, à la variation de trésorerie. Ces flux non budgétaires figurent ainsi sur une ligne du tableau d'équilibre financier car ils participent à l'abondement ou au prélèvement sur la trésorerie.

Le BR2 ne prévoit aucun flux au titre des opérations pour compte de tiers.

3 – Analyse de la soutenabilité

3.1 Tableaux de situation patrimoniale – tableau 6 pour vote

Le tableau relatif à la situation patrimoniale présente le budget de l'établissement sous l'angle de la comptabilité générale. Ce document se veut donc différent du tableau des autorisations budgétaires et du tableau d'équilibre financier mais reste néanmoins complémentaire et permet une analyse globale de la situation budgétaire et financière de notre établissement, qui permet de présenter l'impact prévisionnel en droits et obligations constatés de l'évolution de nos charges et nos produits.

Le compte de résultat prévisionnel présente les dépenses de fonctionnement et de personnel ainsi que les recettes de fonctionnement. Les dépenses mentionnées dans le compte de résultat prévisionnel sont complétées des dotations aux amortissements dont le montant reste celui prévu au BI soit **3 700 000 euros** ; de la même manière les recettes correspondent à celles du tableau des

autorisations budgétaires auxquelles sont ajoutées des reprises sur amortissements, dépréciations et provisions dont le montant est resté également celui prévu au BI soit **2 100 000 euros** dans le cadre de ce BR.

Il permet de déterminer que le budget rectifié 2021 génère **un résultat prévisionnel positif de 1 473 404 euros**. En termes d'analyse, il est intéressant de distinguer le résultat issu des activités structurelles hors OPA qui s'élève à 824 587 euros, du résultats généré par les Opérations pluriannuelles (OPA) qui est de 648 817 euros.

Le résultat prévisionnel issu du compte de résultat prévisionnel permet également de déterminer la capacité d'autofinancement (CAF) de l'établissement. Le BR2 2021 permet une réévaluation de notre CAF de 1 473 404 euros, ce qui la porte globalement à 5 632 985 euros. Elle constitue un surplus de trésorerie qui permet de financer les dépenses d'investissement.

Ce montant de CAF est porté en ressources au **tableau de financement prévisionnel abrégé**, qui détaille quant à lui les dépenses et recettes d'investissement.

Dans le cadre de ce BR2, les ressources sont abondées d'une partie des subventions du Plan de Relance ainsi que de l'eFactory pour un montant de 1 553 062 euros.

L'ensemble des ressources qui s'élève donc à **8 189 147 euros** ne permet pas de couvrir les emplois en investissement d'un montant total de **9 903 766 euros** ce qui génère un prélèvement sur notre fonds de roulement de **1 714 619 euros, qui s'élèvera en fin d'année à 21 686 988 euros**.

3.2 **Plan de trésorerie – tableau 7 pour information**

Ce document, établi pour l'intégralité de l'exercice, permet d'évaluer le montant mensuel des encaissements et décaissements prévisionnels et le solde de trésorerie de fin de mois.

Le solde initial correspond au solde final issu du compte financier 2020, à savoir **23 222 243 euros**. La prévision de la variation 2021 s'élevant à **3 669 773 euros**, la trésorerie en fin d'exercice devrait s'établir à **19 552 470 euros**.

Ainsi l'exécution mensuelle de ce plan ne devrait-elle pas générer de difficulté.

3.3 **Tableau des opérations liées aux recettes fléchées – tableau 8 pour information**

Dans le cadre de l'exécution du Décret GBCP, les recettes sont à distinguer selon deux catégories, les recettes globalisées et les recettes fléchées.

Par principe, les recettes sont dites globales.

Par exception, les recettes peuvent être fléchées. Dans ce cas, elles correspondent à des ressources de l'établissement dont l'utilisation est prédéterminée. Elles sont destinées à la réalisation d'opérations ou au financement de certaines natures de dépenses bien identifiées auxquelles sont liées des AE et des CP et ne peuvent faire l'objet d'aucune autre utilisation.

La réglementation nécessite un tableau de suivi des opérations liées à ces recettes dans le Budget initial et les Budgets Rectificatifs, un suivi particulier en termes de volume de trésorerie d'une année sur l'autre et leur traçabilité en particulier en encaissement dans le tableau budgétaire et dans le plan de trésorerie.

On les retrouve également dans le tableau d'équilibre financier car elles peuvent expliquer un déséquilibre budgétaire, au titre d'un ou plusieurs exercices, lié au décalage temporel entre le décaissement des dépenses et l'encaissement des recettes fléchées les finançant, et solliciter des besoins en trésorerie différents sur plusieurs exercices dus à ce même décalage.

Dans notre établissement seules les recettes **ERASMUS, le projet européen MERGING et le projet Centre d'excellence Sécurité Défense sont fléchées** et font donc l'objet d'un suivi particulier.

A l'issue de ce BR, le solde budgétaire résultant des opérations fléchées est positif de **475 041 euros**.

3.4 Tableau des opérations pluriannuelles – tableau 9 pour vote, tableau 9 détaillé pour information

Tant en prévision qu'en exécution, le suivi des opérations pluriannuelles concerne autant les dépenses que les recettes et permet, en conséquence, d'apprécier la soutenabilité de ces opérations sur leur durée.

La présentation est détaillée par opérations regroupées selon qu'il s'agit de contrats de recherche ou d'enseignement ou du programme pluriannuel d'investissement. Il permet d'éclairer et justifier une partie des montants inscrits tant en dépenses qu'en recettes dans le tableau des autorisations budgétaires, et ce, sur plusieurs exercices.

Les informations données au titre de l'exécution des exercices antérieurs à 2021 et de l'exercice 2021 font apparaître les soldes totaux à engager et à payer sur les exercices 2022 et ultérieurs. Ces soldes résultent de la différence entre le coût total prévisionnel de l'opération et l'exécution constatée depuis l'exercice de démarrage de l'opération jusqu'à 2021 inclus. Il donne une visibilité sur les engagements juridiques et les décaissements qui restent à réaliser au vu du coût total de l'opération.

Ainsi au-delà de 2021, notre programmation au titre d'opérations pluriannuelles de recherche, d'enseignement et d'investissement prévoit des autorisations d'engagement à hauteur de 21 199 694 euros pour des financements extérieurs de 6 982 710 euros, l'écart entre les deux faisant appel à notre capacité d'autofinancement pour un montant prévisionnel de 14 216 984 euros.

3.4.1. Focus Gestion de sites et Programme Pluriannuel d'Investissement (PPI)

Pour le budget rectificatif numéro 2, les investissements 2021 sont impactés par les deux opérations du plan de Relance. La prise en charge opérationnelle prioritaire de ces opérations a impacté le plan de charge des travaux entraînant un report d'autres projets nécessitant ainsi de revoir la programmation au PPI.

De même, pour assurer les premiers engagements, des virements, de montants importants, entre EOTP ont été nécessaires avec reprogrammation du PPI.

La E-Factory a aussi impacté l'investissement, le retard pris par la crise Covid et la consultation d'un nouveau menuisier a généré des coûts supplémentaires. Ces derniers ont été abondés par virement.

Pour le fonctionnement, pas de demande supplémentaire concernant les fluides, les besoins concernent :

- Etudes diverses
- Solde de la police d'abonnement au raccordement au chauffage urbain
- Groupement de commande avec UdL sur prestation intellectuelle pour confort thermique IUT
- Besoins en logistique :
 - o Nettoyage de vitrerie
 - o Complément pour les clés
 - o Contrat de maintenance contrôle d'accès

I. AVANCEMENT BUDGET 2021

Patrimoine

MASSE_INV

Date d'extraction : 07 juin 2021

Exercice : 2021											
			Budget AE	Conso. AE	Taux d'exécution AE	AE non consommé					
			Budget CP	Conso. CP	Reste à payer CP	Taux d'exécution CP	CP non consommé				
915	915X501	DIRPAT	5 276 026,00	2 104 276,33	39,88%	3 171 749,67	6 382 940,00	1 041 852,69	222 844,76	19,81%	5 118 242,55
915 - Gestion des sites			5 276 026,00	2 104 276,33	39,88%	3 171 749,67	6 382 940,00	1 041 852,69	222 844,76	19,81%	5 118 242,55
Total			5 276 026,00	2 104 276,33	39,88%	3 171 749,67	6 382 940,00	1 041 852,69	222 844,76	19,81%	5 118 242,55

MASSE_FONC

Date d'extraction : 07 juin 2021

Exercice : 2021											
			Budget AE	Conso. AE	Taux d'exécution AE	AE non consommé					
			Budget CP	Conso. CP	Reste à payer CP	Taux d'exécution CP	CP non consommé				
915	915X501	DIRPAT	2 130 740,00	1 452 189,05	68,15%	678 550,95	2 130 740,00	824 190,15	60 148,49	41,50%	1 246 401,36
915 - Gestion des sites			2 130 740,00	1 452 189,05	68,15%	678 550,95	2 130 740,00	824 190,15	60 148,49	41,50%	1 246 401,36
Total			2 130 740,00	1 452 189,05	68,15%	678 550,95	2 130 740,00	824 190,15	60 148,49	41,50%	1 246 401,36

Logistique

MASSE_INV

Date d'extraction : 07 juin 2021

Exercice : 2021											
			Budget AE	Conso. AE	Taux d'exécution AE	AE non consommé					
			Budget CP	Conso. CP	Reste à payer CP	Taux d'exécution CP	CP non consommé				
915	915X502	DIRLOG	10 271,00	7,47	0,07%	10 263,53	10 271,00	4 697,66	25 105,61	290,17%	-19 532,27
915 - Gestion des sites			10 271,00	7,47	0,07%	10 263,53	10 271,00	4 697,66	25 105,61	290,17%	-19 532,27
Total			10 271,00	7,47	0,07%	10 263,53	10 271,00	4 697,66	25 105,61	290,17%	-19 532,27

MASSE_FONC

Exercice : 2021

Date d'extraction : 07 juin 2021

			Budget AE	Conso. AE	Taux d'exécution AE	AE non consommé	Budget CP	Conso. CP	Reste à payer CP	Taux d'exécution CP	CP non consommé
915	915X502	DIRLOG	1 400 408,00	1 398 841,57	99,89%	1 566,43	1 400 408,00	624 277,69	51 672,56	48,27%	724 457,75
915 - Gestion des sites			1 400 408,00	1 398 841,57	99,89%	1 566,43	1 400 408,00	624 277,69	51 672,56	48,27%	724 457,75
Total			1 400 408,00	1 398 841,57	99,89%	1 566,43	1 400 408,00	624 277,69	51 672,56	48,27%	724 457,75

II. TRAVAUX ET OPERATIONS

SITE DE LA MANUFACTURE

1. Maison du gardien – 17PGARDIEN

Opération terminée et livrée, les travaux à venir seront traités sur les EOTP récurrents comme l'ensemble des locaux.

- BR2 rattachement négatif de 13 033,02 € pour mettre à 0 les AE
- BR2 rattachement négatif de 10 374,89 € pour mettre à 0 les CP

2. Espace rue manufacture – 15PESPACER

Sera traitée en 2021 la fin de mission Etrange ordinaire et/ou exposition, sinon virements sur 16PAVANTCO (50 k€) et 15 PEFABRIK (40 k€).

- BR2 sans objet

Au PPI, pas de modification du montant de l'opération, gérer la reprogrammation sur les années futures.

Projet de lieu unique d'accueil demandé au DSG2.

3. Avant corps – 16PAVANTCO

Financement : mission de programmation commune avec le CROUS (Lyon 3 porteur de la convention de groupement de commande). La mission sera financée entre autres par le virement de 50 k€ 15ESPACER, et le refléchage de crédits issus du DSG2 2020.

- BR 2 Sans objet

Au PPI, pas de modification du montant de l'opération, gérer la reprogrammation sur les années futures.

Au PPI recette, il y a la dotation DSG2 de **100 k€** à intégrer.

4. Maison du directeur E-Factory – 15PEFABRIK

Pour engager le nouveau lot menuiserie (263 k€ TTC), des virements entre EOTP ont été faits (210 k€ accessibilité et 70 k€ GER).

En 2021, il faut aussi faire face à des dépenses, non budgétées, induites par le décalage de la réception de la E-Factory à fin juillet:

- Arpège, maître d'œuvre, 25 k€
- Arpège, OPC, 40 k€
- Avenants de travaux, 60 k€
- Métier du Bois, habillage ; 75 k€

L'EOTP a été alimenté par virements pour pouvoir réaliser des engagements avant le passage en CA du BR2, il reste à établir les demandes suivantes pour terminer l'opération :

- BR2 rattachement positif de 30 002 €
- BR2 rattachement positif de 30 001 €

Au PPI, avec ces frais supplémentaires, il y a une augmentation de l'autorisation de dépense de cette opération.

Au terme des travaux, il sera possible de produire les justificatifs pour percevoir le solde de montants à verser par le Région et la Métropole.

5. Confort thermique et ventilation des amphis – 17PTHERMIQ

Travaux traités dans le cadre du plan de relance sauf les travaux de la CTA des sports ciblés avec la subvention TIGRE.

- 100 k€ virés sur 21PPLEDCVC pour assurer les engagements avant le versement des crédits par le Rectorat.
- 25 k€ virés sur 15PEFABRIK.

- BR 2 Sans objet

Au PPI, modifier le montant de l'opération et supprimer la programmation des années futures après 2021 car EOTP sera sans objet au terme des travaux du Plan de Relance.

6. Couverture des amphis – 17PCOUVERT

Pas de nouvelle commande prévue sur cet EOTP, garder des crédits de paiement pour le reste à payer de l'étude en cours (AE 2020).

- Virements de 15 k€ vers 20PTECHEVR

- BR 2 Sans objet

Au PPI, pas de modification du montant de l'opération, gérer la reprogrammation sur les années futures

7. Toiture historique ardoise et zinc – 20PTOITURE

Travaux conformes à la programmation

- BR 2 Sans objet

Au PPI, pas de modification

8. Faux-plafonds des amphis – 18PFAUXPLA

Travaux traités dans le cadre du plan de relance

- 230 k€ virés pour 21PPLEDCVC pour assurer les engagements avant le versement des crédits par le Rectorat

- BR2 rattachement négatif de 6 085 € pour mettre à 0 les AE
- BR2 rattachement négatif de 8268 € pour mettre à 0 le CP

Au PPI, modifier le montant de l'opération et supprimer la programmation des années futures car EOTP sera sans objet au terme des travaux du plan de Relance.

9. Tee bn manu

- BR 2 Sans objet

10. Plan de Relance locaux pédagogiques CVC et LED – 21PPLEDCVC

Le projet est inscrit au plan de relance pour un montant de 4 075 522 €, il permet de prendre en compte 18PFAUXPLA et 17PTHERMIQ.

L'EOTP spécifique 21PPLEDCVC a été créé et pour pouvoir assurer les premiers engagements, les virements suivants ont été effectués :

- 230 k€ depuis 18PFAUXPLA
- 100 k€ depuis 17PTHERMIQ
- 150 k€ depuis 18PSALCOUR
- 150k€ depuis 20PRENOPAC

Soit un total de virements en AE et CP pour un montant de 630 k€.

Les besoins AE pour 2021 sont :

- Maitrise d'œuvre MOE : 200 k€
- Salles de cours faux plafond : 190 k€
- Salles de cours éclairage : 210 k€
- Salles de cours autres prestation (CT, ventilation) : 30 k€
- Travaux Amphi et CVC : notification du marché de travaux en novembre 2021 + aléas de chantier :
3 445 522 €

Soit un montant total AE de 4 075 522 € dont 630 k€ sont déjà couverts par les virements effectués (demande d'AE pour la couvrir la différence).

Les besoins CP pour 2021 sont :

- Maitrise d'œuvre = 115 k€
- Salles de cours faux plafond : 190 k€
- Salles de cours éclairage : 210 k€
- Salles de cours autres prestation (CT, ventilation) : 30 k€
- Amphi et CVC (début des travaux tranche ferme en décembre 2021) : 0 k€

Soit un montant total CP 2021 de 545 k€ déjà couverts par les virements effectués (pas de demande de CP au BR2).

- Une recette AE de 815 k€ est attendue du Rectorat pour couvrir les premiers engagements du projet et des CP à hauteur des engagements faits à la date de la notification de dotation (14 avril 2021).

- Une recette d'AE de 3 260 417,60 € TTC (4 075 522 € – 815 000 €) est attendue avant la notification des marchés de travaux en novembre 2021. Les CP pour travaux seront versés tous les 6 mois à partir de 2022.

Pour le BR2 les demandes sont :

- AE = 4 075 522 € - 630 000 k€ = 3 445 522k€
- CP = 0 k€

Au PPI, il faut faire la programmation de l'opération en dépense et recette selon programmation du dossier AAP.

SITE DES QUAIS

11. Plan campus – 15PPCAMPUS

Le financement par Lyon 3 des options et tranches conditionnelles a donné lieu à une convention de financement entre UdL et l'Université Jean Moulin Lyon 3 pour un montant total de 3 633 000 €.

Après un premier versement de 3 M€ à l'UDL, il reste à verser 633 k€. Le complément nécessaire au BI 2021 sera abondé par virement depuis EOTP 18PBLOCSAN.

- BR 2 rattachement négatif de 19 778 € afin d'ouvrir le même montant total sur l'opération en AE et CP

Au PPI vérifier programmation et montant opération avec ce virement de 50 k€.

12. Milc – 11S9002A04

Prévisionnel travaux conforme à la programmation

- BR 2 Sans objet

Au PPI, pas de modification en dépenses.

Sur les recettes, les derniers travaux à justifier auprès de l'UDL seront réalisés d'ici fin 2021, la recette attendue sera sur 2022.

13. Rénovation palais r+1 / chevreul – 20PRENOPAL

Les travaux prévus pour aménager le pôle recherche au Palais débutera par une étape de codesign concomitante au travail sur l'avant corps à la Manufacture. 150 k€ ont été virés vers le plan de Relance 21PPLEDCVC.

Demande de ce projet au DSG2.

- BR 2 Sans objet

Au PPI, pas de modification du montant de l'opération, gérer la reprogrammation sur les années futures

14. Tee Chevreul – 20PTECHEVR

En 2021, il s'agit de finaliser le raccordement du bâtiment Chevreul au réseau de chaleur urbain. Une partie de l'opération concerne du fonctionnement (police d'abonnement), l'autre partie la création du local sous-station + raccordement secondaire en investissement (129 147 €).

Il faut financer le bureau de contrôle, les automates de GTC et d'éventuels aléas. Ces frais (15 k€) seront versés par virement depuis EOTP 17PCOUVER et le désembouage des réseaux + équilibrage des réseaux.

- BR 2 Sans objet

Au PPI, pas de modification du montant de l'opération, gérer la reprogrammation sur les années futures

15. Tee cavenne – 21PTECAVEN

- BR 2 Sans objet

SITE DE BOURG EN BRESSE

16. Cper Bourg en bresse

- BR 2 Sans objet

17. Salles informatiques pédagogiques – 21PSINFOBB

- BR 2 Sans objet

ETABLISSEMENT TOUS SITES

18. accessibilité ad'ap – 13S9002A02

En 2021 l'EOTP sera mobilisé pour financer les travaux mise aux normes PMR d'ascenseurs.

- 210 k€ virés vers EOTP E-Factory

- BR 2 Sans objet

Au PPI, pas de modification du montant de l'opération, gérer la reprogrammation sur les années futures

19. Contrôle d'accès – 17lcontract

Les travaux 2021 seront exécutés avec le marché UJM 2021-29 qui sera prochainement notifié.

- BR 2 Sans objet

Au PPI, pas de modification

20. Signalétique – 18PSIGNALE

Prévisionnel travaux conforme à la programmation

- BR 2 Sans objet

Au PPI, pas de modification

21. Aménagements fonctionnels - 18PAMENFCT

Prévisionnel travaux conforme à la programmation

- BR 2 Sans objet

Au PPI, pas de modification

22. Mise en sécurité – 19PSECURIT

Seuls seront traités en 2021 les clapets coupe-feu. Les BAES seront traités en 2022.

- Virement de 60 k€ vers EOTP 15PEFABRIK

➤ BR 2 Sans objet

Au PPI, pas de modification du montant de l'opération, gérer la reprogrammation sur les années futures.

23. Ger – 17PGER

Sur le GER 2 virements ont été faits pour alimenter E Factory (70 k€) et Plan de Relance GTC (54 k€). Prévisionnel travaux conforme à la programmation

➤ BR 2 Sans objet

Au PPI, on peut diminuer le montant du GER de 122 k€ car cela ne va pas grever la programmation future.

Un virement de 41 k€ a été effectué pour abonder le 20PTECHEVR pour prendre en compte de désembouage + équilibrage des réseaux.

24. Rénovation blocs sanitaires – 18 BLOCSSA

Le marché des travaux sanitaires de la BU ne sera pas lancé (pas de possibilité de réaliser les travaux cet été). En 2021 seront traités des sanitaires administratifs selon modèle standard.

Utilisation des AE et CP restants pour abonder par virement :

- 75 k€ vers 15PEFACTORY
- 150 k€ vers 18PSALCOUR
- 50 k€ vers 15PPCAMPUS

➤ BR 2 Sans objet

Au PPI, pas de modification du montant de l'opération, gérer la reprogrammation sur les années futures

25. Rénovation des salles de cours – 18PSALCOUR

Virements de 150 k€ vers 21PPLEDCVC pour assurer les engagements avant le versement des crédits par le Rectorat. L'EOTP sera abondé par celui de 18PBLOCSAN pour permettre les engagements à venir.

➤ BR 2 Sans objet

Au PPI, pas de modification de l'opération.

26. Travaux ascenseurs – 19PTXASCEN

Travaux 2021 conformes à la programmation des CP, les AE prévus pour notifier la tranche optionnelle 1 + variante fin 2021 (anticipation commande 2022) sont redirigés vers le projet du plan de relance GTC par virement 304 k€ vers 21PPRELGTC.

Compte tenu d'un aléa de livraison sur les matières premières (acier), le prestataire ne sera pas en mesure de réaliser un ascenseur neuf sur l'exercice 2021 et les travaux sont décalés à année 2022

➤ BR2 rattachement négatif de 60 000 € en CP

Au PPI, pas de modification du montant de l'opération, gérer la reprogrammation sur les années futures

27. Plan Canicule – 20PPLANCAN

Prévisionnel travaux conforme à la programmation

➤ BR 2 Sans objet

Au PPI, pas de modification de l'opération

28. Stores – 18POPSTORES

Prévisionnel travaux conforme à la programmation

➤ BR 2 Sans objet

Au PPI, pas de modification de l'opération

29. Remplacement du CMSI – 20CSSIMAN

Cette opération pilotée par le Service Hygiène et Sécurité est gérée dans le SO SHS 915X503.

Il s'agit de faire le remplacement du câblage et des éléments actifs du système incendie de la manufacture sud. Un accord-cadre avec la société SPIE notifié en 2020 pour 4 ans de travaux.

Cet EOTP est inscrit au PPI afin de tracer ce projet.

30. Modernisation d'automates GTC – 21PPRELGTC

Le projet a été retenu au plan de Relance avec une programmation d'exécution sur uniquement l'année 2021 pour un montant de 570 k€. Le projet se décompose en plusieurs phases :

- Phase 1 (Bourg en Bresse) pour un montant de 54 k€
- Phase 2 (Manufacture Nord) pour un montant de 171 k€
- Phase 3 (Manufacture Sud) pour un montant de 133 k€
- Phase 4 (Palais) pour un montant de 212 k€

Afin d'engager et facturer la phase 1, un virement de 54 k€ a été effectué depuis l'EOTP 17PGER.

La phase 1 de Bourg en Bresse va être réceptionnée prochainement. Les phases 2 et 3 (304 k€) sont à engager de manière concomitante avant le vote du BR2 en juillet.

Pour faire ces engagements nous procéderons par virement interne de 304 k€ en AE depuis EOTP 19PTXASCEN et 80 k€ (AE et CP) depuis 15PEFABRIK.

Pour le BR2 les demandes sont :

- AE = 570 k€ - 54 k€ - 304 k€ - 80 k€ = 132 k€
- CP = 570 k€ - 54 k€ - 80 k€ = 436 k€

Une recette AE de 570 k€ est attendue du Rectorat, fin mai, pour couvrir les engagements du projet (notification de dotation reçue le 26/05).

Une recette de CP de 400 k€ est attendue du Rectorat, fin mai, pour 2021 et de 170 k € pour 2022. Le calendrier de l'opération est visé pour exécution 100% de travaux en 2021 (notification de dotation reçue le 26/05).

Au PPI, il faut faire la programmation de l'opération en dépense et en recettes

FRAIS D'ETUDE (617)

- Etudes de contrôle technique et diagnostic divers
- Groupement de commande avec UDL sur les prestations intellectuelles concernant le confort thermique de l'IUT (70 % montant étude Diag, 30 % étude AVP, 30% contrôleur technique) pour un montant total de 15,5 k€.

III. MAINTENANCE ET EXPLOITATION DES BATIMENTS

1. Fluides (6061)

Pas de besoin complémentaire.

2. Contrats (6156)

Besoin identifié de 10 k€ pour le marché de maintenance contrôle d'accès (SO logistique).

3. Fournitures et matériels

Compte 6063 FONCTIONNEMENT SO Logistique :

Besoin complémentaire de 4 000 € pour des clés à la Manufacture pour faire face à un besoin de remise à niveau de stock.

4. Loyer et charges locatives

Besoin de 28 k€ en fonctionnement pour payer la fin de la police d'abonnement de raccordement RCU Chevreul.

5. Contrats de nettoyage (6286)

Pas de demande complémentaire pour le marché nettoyage mais besoin de rester sur le montant indiqué au BI 2021.

Besoin identifié pour le nouveau marché nettoyage de vitrerie notifié à la société Challancin il y a peu :

Budget Vitrerie MANU (dernière année d'exécution 2019)	manque 41 525,00 €
QUAIS par ordre de priorité	
Palais de la Recherche (dernière année d'exécution 2018)	7 732,14 €
Athena (dernière année d'exécution 2018)	2 785,15 €
Dugas(dernière année d'exécution 2018)	1 766,00 €
IUT (dernière année d'exécution 2018)	2 121,31 €
MILC (dernière année d'exécution 2018)	1 510,78 €
Palais de l'Université (dernière année d'exécution 2018)	10 140,17 €
TOTAL QUAIS	Manque 26 055,55 €

6. Investissement

Le PPI inclue une ligne GER avec un eOTP dédié (cf. IV.26).

7. Recettes

Les recettes liées à la valorisation du foncier sont pour partie traitées par la DIL et intégrées au budget.

Aucune évolution prévue sur les refacturations internes logistiques.

3.5 Tableau de synthèse budgétaire et comptable – *pour information*

Ce tableau a pour objet de synthétiser tous les ratios significatifs issus des différents autres tableaux constituant le budget rectifié 2021.

La lecture de ce tableau se fait dans un ordre chronologique :

- Les montants liés à des stocks (niveaux d'entrée/sortie des restes à payer, de fonds de roulement, de trésorerie...) sont dissociés des montants liés au flux de l'année (résultat, CAF, variation du fonds de roulement, solde budgétaire...)
- Concernant les flux de l'année, le tableau recense les éléments issus de la comptabilité budgétaire (autorisations d'engagement et restes à payer), puis ceux du haut de bilan (compte de résultat, capacité d'autofinancement et variation de fonds de roulement, solde budgétaire et variation de trésorerie).

Ce tableau permet de comprendre l'articulation entre les grands agrégats financiers traditionnels (fonds de roulement, besoin en fonds de roulement, trésorerie) et les nouveaux instruments produits par la comptabilité budgétaire (solde budgétaire).

Ce BR fait varier le niveau du fonds de roulement de 1 933 881 euros et le niveau de la trésorerie de 2 406 752 euros

Compte tenu de cette variation, le montant final du fonds de roulement devrait s'établir en fin d'année à **21 686 988 euros** et le niveau de la trésorerie à **19 552 471 euros**.

En conclusion, les ajustements entrepris dans le cadre du BR2 impactent positivement les différents indicateurs financiers, notamment le solde budgétaire, le résultat prévisionnel et la capacité d'autofinancement. La situation financière est structurellement saine car pilotée de façon responsable.

La maîtrise de nos engagements se poursuit tout en conservant l'objectif de répondre aux priorités de développement de l'établissement et aux besoins liés à la crise sanitaire et à l'amélioration continue de la qualité de vie universitaire qui demeurent des préoccupations centrales.

Enfin, le Plan de relance apporte une réponse financière attendue concernant la rénovation et le maintien en l'état de notre campus.

On peut regretter de ne pas avoir pu intégrer dans le BR 2 les crédits issus des décisions relatives au DSG 2 ainsi qu'au rattrapage de SCSP promis aux établissements sous-dotés dont nous faisons historiquement partie.



Direction des Affaires Financières

PROJET DE BUDGET RECTIFICATIF N°2 EXERCICE 2021

Présenté au Conseil d'administration du 9 juillet 2021

SOMMAIRE

Tableau 1 : Tableau des emplois	page 1
Tableau 2 : Autorisations budgétaires	page 2-1
Focus flux BR2 des autorisations budgétaires : ventilation eotp/hors eotp	page 2-2
Tableau 3 : Dépenses par destination - variation BR1	page 3
Recettes par origine - variation BR1	page 4
Dépenses par destination - version consolidée	page 5
Recettes par origine - version consolidée	page 6
Tableau récapitulatif des crédits par service, composante et laboratoire	page 7
Tableau 4 : Equilibre financier	page 8
Tableau 5 : Opérations pour le compte de tiers	page 9
Tableau 6 : Situation patrimoniale	page 10
Focus flux BR2 de la situation patrimoniale : ventilation eotp/hors eotp	page 11
Tableau 7 : Plan de trésorerie	page 12
Tableau 8 : Opérations sur recettes fléchées	page 13
Tableau 9 : Opérations pluriannuelles (version agrégée)	page 14
Tableau 10 : Opérations pluriannuelles (version détaillée)	page 15
Tableau de synthèse budgétaire et comptable	page 16
Tableau relatif aux moyens des UMR	page 17

Tableau des emplois présenté par l'établissement à l'appui du budget rectificatif 2021

		(A)	(B)	(C) = (A) + (B)	
		Emplois sous plafond Etat	Emplois financés sur	Global	
		En ETPT	En ETPT		
Catégories d'emplois	Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	Titulaires		490	
		CDI		5,0	
	Non permanents	CDD	149	18	167,0
	S/total EC		644	18	662
		647			
Elèves fonctionnaires stagiaires des ENS				-	
BIATOSS	Permanents	Titulaires		412	
		CDI		97	
	Non permanents	CDD	106	55	198
	S/total Biatoss		560	147	707
Totaux		1 204 (3)	165	1 369 (4)	
Rappel du plafond des emplois fixé par l'Etat		1 204 (5)		Plafond global des emplois voté par le CA	

Note sur les modalités de renseignement du tableau

Ce tableau doit être annexé au budget de l'établissement et, en cas de modification, aux décisions budgétaires modificatives. Les chiffres qu'il contient

Seul est soumis au vote du conseil d'administration le plafond global des emplois (case annotée (4))

Le nombre total d'emplois sous plafond Etat (case annotée (3)) ne peut être supérieur au plafond des emplois Etat qui a été notifié à l'établissement et

TABLEAU 2 DES AUTORISATIONS BUDGETAIRES BR2 - 2021

POUR VOTE DE L'ORGANE DÉLIBÉRANT

DEPENSES											RECETTES					
	Compte financier 2020		B.I 2021		Budget Rectificatif n°1 Reports		Budget Rectificatif n°2		Total Budget 2021		Compte financier 2020	B.I 2021	Budget rectificatif n°1 Reports	Budget rectificatif n°2	Total Budget 2021	
	AE	CP	AE	CP	AE	CP	AE	CP	AE	CP						
Personnel	94 467 999	94 424 337	97 643 917	97 643 917	179 419	179 419	392 064	392 064	98 215 400	98 215 400	112 902 567	116 178 941	546 310	4 498 670	121 223 921	Recettes globalisées
dont contribution employeur au CAS pension	25 297 571	25 297 571	25 642 419	25 642 419					25 792 497	25 792 497	91 729 804	91 990 298		495 599	92 485 897	Subvention pour charges de service public (SCSP)
Fonctionnement	12 840 770	12 097 471	16 962 678	16 962 677	745 144	941 280	1 271 130	1 271 130	18 978 952	19 175 087	202 534	44 776	23 787	1 272 689	1 341 252	Autres financements de l'Etat
											1 413 967	1 339 613		54 000	1 393 613	Fiscalité affectée
											3 329 547	3 231 618	361 126	1 184 639	4 777 383	Autres financements publics
											16 226 714	19 572 636	161 397	1 491 743	21 225 776	Recettes propres
Investissement	4 721 151	5 277 572	6 820 838	7 518 154	732 106	1 293 027	4 414 172	1 092 585	11 967 116	9 903 766	910	1 120 325	-	663 861	1 784 186	Recettes fléchées
														300 000	300 000	Financements de l'Etat fléchés
														363 861	1 484 186	Autres financements publics fléchés
											910	1 120 325				Recettes propres fléchées
TOTAL DES DEPENSES (AE et CP)	112 029 919	111 799 381	121 427 433	122 124 748	1 656 669	2 413 726	6 077 366	2 755 779	129 161 468	127 294 253	112 903 477	117 299 266	546 310	5 162 531	123 008 107	TOTAL DES RECETTES
SOLDE BUDGETAIRE (Excédent) = Recettes - Crédits de paiement		1 104 096		0				2 406 752				4 825 482	1 867 416	-	4 286 146	SOLDE BUDGETAIRE (Déficit) = Recettes - Crédits de paiement

FOCUS SUR LE FLUX DES AUTORISATIONS BUDGETAIRES BR2 - 2021

Flux BR2 : Ventilation OPA / hors OPA

DEPENSES	Hors OPA		OPA		TOTAL	
	AE	CP	AE	CP	AE	CP
	Personnel	89 051	89 051	303 013	303 013	392 064
dont contribution employeur au CAS pension						
Fonctionnement	1 186 793	1 186 793	84 337	84 337	1 271 130	1 271 130
Investissement	802 642	660 142	3 611 530	432 443	4 414 172	1 092 585
TOTAL DES DEPENSES (AE et CP)	2 078 486	1 935 986	3 998 880	819 793	6 077 366	2 755 779
SOLDE BUDGETAIRE (Excédent) = Recettes - Crédits de paiement		264 445,00		2 142 307		2 406 752

OPA : opération pluriannuelle (eotp)

RECETTES			
Hors OPA	OPA	TOTAL	
2 200 431	2 298 239	4 498 670	Recettes globalisées
495 599,00	-	495 599,00	Subvention pour charges de service public (SCSP)
60 000	1 212 689	1 272 689	Autres financements de l'Etat
	54 000	54 000	Fiscalité affectée
357 057	827 582	1 184 639	Autres financements publics
1 287 775	203 968	1 491 743	Recettes propres
-	663 861	663 861	Recettes fléchées
-	300 000	300 000	Financements de l'Etat fléchés
-	363 861	363 861	Autres financements publics fléchés
		0	Recettes propres fléchées
2 200 431	2 962 100	5 162 531	TOTAL DES RECETTES
-	-	-	SOLDE BUDGETAIRE (Déficit) = Recettes - Crédits de paiement

Tableau 3 des dépenses par destination - Variation BR2 2021

POUR INFORMATION DE L'ORGANE DÉLIBÉRANT

Budget	Dépenses de l'organisme Budget Rectificatif n°2 - 2021							
	Personnel		Fonctionnement		Investissement		Total	
	AE = CP		AE	CP	AE	CP	AE	CP
D1 Dépenses Programmes 150 et 231	408 622	408 622	1 034 809	1 034 809	4 439 988	1 118 401	5 883 419	2 561 832
Formation initiale et continue	288 340	288 340	36 749	36 749	133 081	133 081	458 170	458 170
D101 - Formation initiale et continue de niveau Licence	161 518	161 518	125 965	125 965	107 581	107 581	395 064	395 064
D102 - Formation initiale et continue de niveau Master	126 822	126 822	- 76 716	- 76 716	24 000	24 000	74 106	74 106
D103 - Formation initiale et continue de niveau Doctorat			- 12 500	- 12 500	1 500	1 500	- 11 000	- 11 000
D110 - Recherche en Sciences de la Terre							-	-
D111 - Recherche en SHS	375 203	375 203	11 942	11 942	97 818	97 818	484 963	484 963
D112 - Recherche Transversale							-	-
Soutien et support	- 254 921	- 254 921	986 118	986 118	4 209 089	887 502	4 940 286	1 618 699
D105 - Bibliothèques et documentation	- 35 000	- 35 000	3 150	3 150	38 000	38 000	6 150	6 150
D113 - Diffusion des savoirs et musées							-	-
D114 - Immobilier			199 999	199 999	3 952 473	630 886	4 152 472	830 885
D115 - Pilotage et support	- 219 921	- 219 921	782 969	782 969	218 616	218 616	781 664	781 664
D2 Étudiants	- 16 558	- 16 558	236 321	236 321	- 25 816	- 25 816	193 947	193 947
D201 - Aides directes aux étudiants			48 890	48 890	- 9 089	- 9 089	39 801	39 801
D202 - Aides indirectes			160 403	160 403	- 16 727	- 16 727	143 676	143 676
D203 - Santé des étudiants et activités associatives, culturelles et sportives	- 16 558	- 16 558	27 028	27 028			10 470	10 470
D3 Autres programmes								
Total	392 064	392 064	1 271 130	1 271 130	4 414 172	1 092 585	6 077 366	2 755 779
SOLDE BUDGETAIRE (excédent)								2 406 752

Tableau 3 Recettes par origine de financement - Variation BR2 2021

POUR INFORMATION DE L'ORGANE DÉLIBÉRANT

		Recettes globalisées BR 2 - 2021					Recettes fléchées BR 2 - 2021			Total
		Subvention pour charges de service public	Autres financements de l'Etat	Fiscalité affectée	Autres financements publics	Recettes propres	Financements de l'Etat fléchés	Autres financements publics fléchés	Recettes propres fléchées	
FD010	Subvention pour charges de service public	495 599								495 599
FD020	Droits d'inscription					-45 000				-45 000
FD030	Formation continue, diplômes propres et VAE					1 021 960				1 021 960
FD040	Taxe d'apprentissage					65 779				65 779
FD050	Contrats et prestations de recherche hors ANR									0
FD060	Valorisation					90 626				90 626
FD070	ANR investissements d'avenir				67 207					67 207
FD080	ANR hors investissements d'avenir				135 697					135 697
FD090	Subvention d'exploitation et financement actif - Région				527 158					527 158
FD100	Subvention d'exploitation et financement actif - UE				121 178			363 861		485 039
FD110	Subvention d'exploitation et financement actif - Autres		1 272 689		333 399	94 895	300 000			2 000 983
FD120	Fondations- fonds propres, réserves dons et legs					106 290				106 290
FD130	Autres recettes			54 000		157 193				211 193
		495 599	1 272 689	54 000	1 184 639	1 491 743	300 000	363 861	0	5 162 531

Solde budgétaire (déficit)	0
-----------------------------------	----------

Tableau 3 des dépenses consolidées par destination - BR2 2021

POUR INFORMATION DE L'ORGANE DÉLIBÉRANT

Budget	Dépenses de l'organisme Budget Rectificatif n°2 - 2021							
	Personnel		Fonctionnement		Investissement		Total	
	AE = CP		AE	CP	AE	CP	AE	CP
D1 Dépenses Programmes 150 et 231	96 350 120	96 350 120	16 836 962	17 022 062	11 802 675	9 739 325	124 989 757	123 111 507
Formation initiale et continue	47 029 283	47 029 283	3 901 790	3 902 033	951 231	951 231	51 882 304	51 882 547
D101 - Formation initiale et continue de niveau Licence	27 381 106	27 381 106	1 578 482	1 578 482	876 731	876 731	29 836 319	29 836 319
D102 - Formation initiale et continue de niveau Master	19 648 177	19 648 177	2 169 381	2 169 449	70 500	70 500	21 888 058	21 888 126
D103 - Formation initiale et continue de niveau Doctorat			153 927	154 102	4 000	4 000	157 927	158 102
D110 - Recherche en Sciences de la Terre							0	0
D111 - Recherche en SHS	24 687 604	24 687 604	2 225 012	2 405 693	243 464	259 695	27 156 080	27 352 992
D112 - Recherche Transversale							0	0
Soutien et support	24 633 233	24 633 233	10 710 160	10 714 336	10 607 980	8 528 399	45 951 373	43 875 968
D105 - Bibliothèques et documentation	3 777 773	3 777 773	1 430 261	1 430 261	60 499	60 499	5 268 533	5 268 533
D113 - Diffusion des savoirs et musées	18 537	18 537	0	0	0	0	18 537	18 537
D114 - Immobilier	3 625 057	3 625 057	4 689 078	4 689 078	9 797 158	7 717 577	18 111 293	16 031 712
D115 - Pilotage et support	17 211 866	17 211 866	4 590 821	4 594 997	750 323	750 323	22 553 010	22 557 186
D2 Étudiants	1 865 280	1 865 280	2 141 990	2 153 025	164 441	164 441	4 171 711	4 182 746
D201 - Aides directes aux étudiants	28 323	28 323	1 387 410	1 397 345	118 711	118 711	1 534 444	1 544 379
D202 - Aides indirectes	138 456	138 456	212 643	212 643	31 290	31 290	382 389	382 389
D203 - Santé des étudiants et activités associatives, culturelles et sportives	1 698 501	1 698 501	541 937	543 037	14 440	14 440	2 254 878	2 255 978
D3 Autres programmes								
Total	98 215 400	98 215 400	18 978 952	19 175 087	11 967 116	9 903 766	129 161 468	127 294 253
SOLDE BUDGETAIRE (excédent)								0

Tableau 3 Recettes consolidées par origine de financement - BR2 2021

POUR INFORMATION DE L'ORGANE DÉLIBÉRANT

		Recettes globalisées BR 2 - 2021					Recettes fléchées BR 2 - 2021			Total Budget 2021
		Subvention pour charges de service public	Autres financements de l'Etat	Fiscalité affectée	Autres financements publics	Recettes propres	Financements de l'Etat fléchés	Autres financements publics fléchés	Recettes propres fléchées	
FD010	Subvention pour charges de service public	92 485 897								92 485 897
FD020	Droits d'inscription					3 508 799				3 508 799
FD030	Formation continue, diplômes propres et VAE					13 830 908				13 830 908
FD040	Taxe d'apprentissage					711 809				711 809
FD050	Contrats et prestations de recherche hors ANR					1 000				1 000
FD060	Valorisation					207 315				207 315
FD070	ANR investissements d'avenir				534 063					534 063
FD080	ANR hors investissements d'avenir				428 475					428 475
FD090	Subvention d'exploitation et financement actif - Région				1 258 621					1 258 621
FD100	Subvention d'exploitation et financement actif - UE				246 268			363 861		610 129
FD110	Subvention d'exploitation et financement actif - Autres		1 341 252		2 309 956	182 895	300 000	1 120 325		5 254 428
FD120	Fondations- fonds propres,réserves dons et legs					316 290				316 290
FD130	Autres recettes			1 393 613		2 466 760				3 860 373
		92 485 897	1 341 252	1 393 613	4 777 383	21 225 776	300 000	1 120 325	0	123 008 107

Solde budgétaire (déficit)	4 286 146
-----------------------------------	------------------

Flux Dépenses Budget Rectificatif n°2 - 2021 par CRB

Budget	Dépenses CRB							
	Personnel		Fonctionnement et intervention		Investissement		Total	
	AE = CP		AE	CP	AE	CP	AE	CP
900 - Services Centraux	174 519	174 519	239 444	239 444	498 180	355 680	912 143	769 643
901 - Faculté de Droit	326 006	326 006	-28 754	-28 754	207 900	207 900	505 152	505 152
902 - IAE	-87 640	-87 640	961 020	961 020	-44 700	-44 700	828 680	828 680
903 - IUT							0	0
904 - Faculté des Langues	10 552	10 552			4 000	4 000	14 552	14 552
905 - Faculté des Lettres et Civilisations	24 052	24 052	-66 552	-66 552	42 500	42 500	0	0
906 - Faculté de Philosophie			-7 427	-7 427	7 500	7 500	73	73
908 - Bibliothèque universitaire	-9 333	-9 333	7 023	7 023	39 500	39 500	37 190	37 190
910 - Gouvernance	55 958	55 958	18 757	18 757	22 635	22 635	97 350	97 350
913 - Recherche	-6 372	-6 372	-147 345	-147 345	73 118	73 118	-80 599	-80 599
914 - RI et Francophonie	-63 993	-63 993	-18 832	-18 832	0	0	-82 825	-82 825
915 - Gestion des sites			158 076	158 076	3 568 628	389 541	3 726 704	547 617
916 - Scolarité et vie Etudiante	-31 685	-31 685	155 720	155 720	-5 089	-5 089	118 946	118 946
Total	392 064	392 064	1 271 130	1 271 130	4 414 172	1 092 585	6 077 366	2 755 779

Flux Recettes Budget Rectificatif n°2 - 2021 par CRB

Budget	Recettes							TOTAL
	Subvention pour charge de service public SCSP	Autres financements de l'Etat	Fiscalité affectée	Autres financements publics	Recettes propres	Financements de l'Etat fléchés	Autres financements publics fléchés	
900 - Services Centraux	460 599	60 000	54 000	136 990	218 484			930 073
901 - Faculté de Droit				35 783	241 424	300 000		577 207
902 - IAE				10 500	849 582		363 861	1 223 943
903 - IUT								0
904 - Faculté des Langues				14 552				14 552
905 - Faculté des Lettres et Civilisations				127 860				127 860
906 - Faculté de Philosophie					73			73
908 - Bibliothèque Universitaire				132 269				132 269
910 - Gouvernance				97 200	54 263			151 463
913 - Recherche		-2 415		188 308	48 745			234 638
914 - RI et Francophonie				123 219	51 706			174 925
915 - Gestion des sites		1 215 104		317 958				1 533 062
916 - Scolarité et vie Etudiante	35 000				27 466			62 466
Total	495 599	1 272 689	54 000	1 184 639	1 491 743	300 000	363 861	5 162 531

Dépenses Budget rectifié consolidé - 2021 par CRB

Budget	Dépenses CRB							
	Personnel		Fonctionnement et intervention		Investissement		Total	
	AE = CP		AE	CP	AE	CP	AE	CP
900 - Services Centraux	85 865 817	85 865 817	2 820 163	2 821 873	2 038 677	1 896 177	90 724 657	90 583 867
901 - Faculté de Droit	2 477 615	2 477 615	1 097 488	1 124 150	298 600	298 600	3 873 703	3 900 365
902 - IAE	4 894 977	4 894 977	4 138 370	4 147 897	175 230	181 209	9 208 577	9 224 083
903 - IUT	1 306 304	1 306 304	703 734	703 734	117 000	117 000	2 127 038	2 127 038
904 - Faculté des Langues	102 525	102 525	57 750	57 750	19 277	19 277	179 552	179 552
905 - Faculté des Lettres et Civilisations	300 982	300 982	164 809	166 838	52 715	54 900	518 506	522 720
906 - Faculté de Philosophie	18 084	18 084	11 573	11 573	10 000	10 000	39 657	39 657
908 - Bibliothèque universitaire	336 368	336 368	1 434 134	1 434 134	99 999	99 999	1 870 501	1 870 501
910 - Gouvernance	874 345	874 345	873 894	874 994	62 285	62 285	1 810 524	1 811 624
913 - Recherche	584 431	584 431	1 068 686	1 088 699	157 662	165 729	1 810 779	1 838 859
914 - RI et Francophonie	811 089	811 089	2 275 597	2 410 691	64 187	64 187	3 150 873	3 285 967
915 - Gestion des sites			3 309 335	3 309 335	8 856 833	6 919 752	12 166 168	10 229 087
916 - Scolarité et vie Etudiante	642 863	642 863	1 023 419	1 023 419	14 651	14 651	1 680 933	1 680 933
Total	98 215 400	98 215 400	18 978 952	19 175 087	11 967 116	9 903 766	129 161 468	127 294 253

Recettes Budget rectifié consolidé - 2021 par CRB

Budget	Recettes							TOTAL
	Subvention pour charge de service public SCSP	Autres financements de l'Etat	Fiscalité affectée	Autres financements publics	Recettes propres	Financements de l'Etat fléchés	Autres financements publics fléchés	
900 - Services Centraux	88 567 936	60 000	1 393 613	600 664	3 670 096			94 292 309
901 - Faculté de Droit	374 409	8 037		263 268	2 833 856	300 000		3 779 570
902 - IAE	123 730			297 878	9 682 835		363 861	10 468 304
903 - IUT	813 761				1 348 277			2 162 038
904 - Faculté des Langues	125 970			14 552	69 030			209 552
905 - Faculté des Lettres et Civilisations	103 621			182 198	244 076			529 895
906 - Faculté de Philosophie	36 800				6 073			42 873
908 - Bibliothèque Universitaire	1 270 558			257 604	607 418			2 135 580
910 - Gouvernance				283 200	701 158			984 358
913 - Recherche	660 637	13 111		738 049	468 026			1 879 823
914 - RI et Francophonie	218 475			800 012	878 265		1 120 325	3 017 077
915 - Gestion des sites	155 000	1 215 104		1 259 958	450 000			3 080 062
916 - Scolarité et vie Etudiante	35 000	45 000		80 000	266 666			426 666
Total	92 485 897	1 341 252	1 393 613	4 777 383	21 225 776	300 000	1 484 186	123 008 107

TABLEAU 4 EQUILIBRE FINANCIER BR2 - 2021

POUR VOTE DE L'ORGANE DÉLIBÉRANT

BESOINS					
	Compte financier 2020	Budget Initial 2021	BR 1 Report	BR 2	Budget rectifié 2021
Solde budgétaire (déficit)		4 825 482	1 867 416		6 692 898
Remboursement d'emprunts (capital)					
Nouveaux prêts (capital)	90	-			
Dépôts et encaissements					
Opérations au nom et pour le compte de tiers	462 800	1 551 948			1 551 948
Autres décaissements sur comptes de tiers	76 712	-			
Sous-total des opérations ayant un impact négatif sur la trésorerie de l'organisme	539 602	6 377 430	1 867 416	-	8 244 846
Abondement de la trésorerie	1 288 152	-	-	2 406 752	
dont abondement de la trésorerie fléchée		156 954	328 088		475 041
dont abondement de la trésorerie non fléchée	1595334,68			2 416 753	
TOTAL des besoins	1 827 754	6 377 430	1 867 416	2 406 752	8 244 846

FINANCEMENTS					
Compte financier 2020	Budget Initial 2021	BR 1	BR2	Budget rectifié 2021	
1 104 096	-		2 406 752	2 406 752	Solde budgétaire (Excédent)
-	-			-	Nouveaux emprunts (capital)
319 200	319 200	1 849 121		2 168 321	Remboursement de prêts (capital)
					Dépôts et encaissements
404 458	-			-	Opérations au nom et pour le compte de tiers
					Autres encaissements sur comptes de tiers
1 827 754	319 200	1 849 121	2 406 752	4 575 073	Sous-total des opérations ayant un impact positif sur la trésorerie de l'organisme
-	6 058 230	18 295	-	3 669 773	Prélèvement sur la trésorerie
307 183			10 001		dont prélèvement sur la trésorerie fléchée
-	6 215 184	346 383		4 144 814	dont prélèvement sur la trésorerie non fléchée
1 827 754	6 377 430	1 867 416	2 406 752	8 244 846	TOTAL des financements

Tableau 5 OPERATIONS POUR COMPTE DE TIERS

POUR INFORMATION DE L'ORGANE DÉLIBÉRANT

Opérations	Libellé	Prévisions de décaissements BI	Prévisions de décaissements BR 1	Prévisions de décaissements BR 2	Total prévisions de décaissements	Prévisions d'encaissements BI	Prévisions d'encaissements BR 1	Prévisions d'encaissements BR 2	Total prévisions d'encaissements
Bourses AMI	Bourses aide à la mobilité	319 200,00	-	-	319 200,00	319 200,00	-	-	319 200,00
Contrat européen MERGING		1 232 748		-		-	1 849 121,00	-	1 849 121,00
TOTAL		1 551 947,50	-	-	1 551 947,50	319 200,00	1 849 121,00	-	2 168 321,00

TABLEAU 6 SITUATION PATRIMONIALE BR2 - 2021

POUR VOTE DE L'ORGANE DÉLIBÉRANT

Compte de résultat prévisionnel

	CHARGES					PRODUITS					
	CFI 2020	BI 2021	BR1 Reports	BR2	Budget Rectifié 2021	CFI 2020	BI 2021	BR1 Reports	BR2	Budget Rectifié 2021	
Personnel	93 222 546	96 470 908	179 419	375 613	97 025 940	Subventions de l'Etat	92 465 709	92 035 074	2 794	862 487	92 900 355
dont charges de pensions civiles	25 297 571	25 642 419		150 078	25 792 497	Fiscalité affectée	1 413 967	1 339 613	-	54 000	1 393 613
Fonctionnement autre que les charges de personnel	19 394 840	22 335 686	941 280	1 287 581	24 564 547	Autres subventions	1 615 765	2 756 150	767 644	728 368	4 252 162
						Autres produits	23 616 203	25 474 386	111 213	1 491 743	27 077 342
TOTAL des charges	112 617 386	118 806 594	1 120 699	1 663 194	121 590 487	TOTAL des produits	119 111 644	121 605 223	881 651	3 136 598	125 623 472
Résultat prévisionnel (BENEFICE)	6 494 258	2 798 629	-	1 473 404	4 032 985	Résultat prévisionnel (PERTE)	-	-	239 048	-	-
Total équilibre du compte de résultat prévisio	119 111 644	121 605 223	1 120 699	3 136 598	125 623 472	Total équilibre du compte de résultat pr	119 111 644	121 605 223	1 120 699	3 136 598	125 623 472

Calcul de la capacité d'autofinancement (CAF)

	Compte financier 2020	BI 2021	BR1 2021	BR2 2021	Total Budget 2021
Résultat prévisionnel de l'exercice	6 494 258	2 798 629	- 239 048	1 473 404	4 032 985
+ dotation aux amortissements, dépréciations	3 414 290	3 700 000	-		3 700 000
- reprises sur amortissements, dépréciations	29 380	-	-		-
+ val nette comptable des élts d'actif cédés	-	-	-		-
- produits de cession d'éléments d'actifs	-	-	-		-
- quote part des subventions d'investissement virée au résultat de l'exercice	1935933,77	2 100 000			2 100 000
= capacité d'autofinancement	7 943 234	4 398 629	- 239 048	1 473 404	5 632 985

Etat prévisionnel de l'évolution de la situation patrimoniale en droits constatés

EMPLOIS						RESSOURCES					
Compte financier 2020	BI 2021	BR1 Reports	BR2	Budget Rectifié 2021		Compte financier 2020	BI 2021	BR1 Reports	BR2	Budget Rectifié 2021	
Insuffisance d'autofinancement	-	239 048	-	-		Capacité d'autofinancement	7 943 234	4 398 629	-	1 473 404	5 632 985
Investissements	5 548 711	7 518 154	1 293 027	1 092 585	9 903 766	Financement de l'actif par l'Etat	-	-	-	1 215 104	1 215 104
						Financement de l'actif par des tiers aut	612 333	1 003 100		337 958	1 341 058
						Autres ressources		-	-		-
Remboursement des dettes financières	240	-	-	-	-	Augmentation des dettes financières	60		-		-
TOTAL des emplois	5 548 951	7 518 154	1 532 075	1 092 585	9 903 766	TOTAL des produits	8 555 627	5 401 729	-	3 026 466	8 189 147
Apport au fonds de roulement	3 006 676	-	-	1 933 881	-	Prélèvement sur fonds de roulement	-	2 116 425	1 532 075	-	1 714 619

Variation et niveau du fonds de roulement, du besoin en fonds de roulement et de la trésorerie

	Compte financier 2020	B.I 2021	BR1 Reports	BR2	Total Budget 2021
Variation du fonds de roulement (apport ou prélèvement)	3 006 676	- 2 116 425	- 1 532 075	1 933 881	- 1 714 619
Variation du besoin en fonds de roulement (fonds de roulement-trésorerie)	1 718 525	3 941 805	- 1 513 780	- 472 871	1 955 154
Variation de la trésorerie (abondement ou prélèvement)	1 288 152	- 6 058 230	- 18 295	2 406 752	- 3 669 773
Niveau du fonds de roulement	23 401 607	15 092 670			21 686 988
Niveau du besoin en fonds de roulement	179 364	5 337 188			2 134 517
Niveau de la trésorerie	23 222 243	9 755 483			19 552 471

TABLEAU 6 SITUATION PATRIMONIALE BR2 - 2021

Flux BR2 : Ventilation OPA/hors OPA

Compte de résultat prévisionnel							
CHARGES				PRODUITS			
	Hors OPA	OPA	TOTAL		Hors OPA	OPA	TOTAL
Personnel	89 051	286 562	375 613	Subventions de l'Etat	555 599	306 888	862 487
dont charges de pensions civiles	-			Fiscalité affectée		54 000	54 000
				Autres subventions	257 057	471 311	728 368
Fonctionnement autre que les charges de personnel	1 186 793	100 788	1 287 581	Autres produits	1 287 775	203 968	1 491 743
TOTAL des charges	1 275 844	387 350	1 663 194	TOTAL des produits	2 100 431	1 036 167	3 136 598
Résultat prévisionnel (BENEFICE)	824 587	648 817	1 473 404	Résultat prévisionnel (PERTE)		-	
Total équilibre du compte de résultat prévisio	2 100 431	1 036 167	3 136 598	Total équilibre du compte de résultat p	2 100 431	1 036 167	3 136 598

Calcul de la capacité d'autofinancement (CAF)

	Hors OPA	OPA	TOTAL
Résultat prévisionnel de l'exercice	824 587	648 817	1 473 404
+ dotation aux amortissements, dépréciations	-	-	-
- reprises sur amortissements, dépréciations	-	-	-
+ val nette comptable des éltis d'actif cédés	-	-	-
- produits de cession d'éléments d'actifs	-	-	-
- quote part des subventions d'investissement virée au résultat de l'exercice	-	-	-
= capacité d'autofinancement	824 587	648 817	1 473 404

Etat prévisionnel de l'évolution de la situation patrimoniale en droits constatés

EMPLOIS				RESSOURCES			
	Hors OPA	OPA	TOTAL		Hors OPA	OPA	TOTAL
Insuffisance d'autofinancement	-	-		Capacité d'autofinancement	824 587	648 817	1 473 404
Investissements	660 142	432 443	1 092 585	Financement de l'actif par l'Etat		1 215 104	1 215 104
				Financement de l'actif par des tiers aut	100 000	237 958	337 958
				Autres ressources			
Remboursement des dettes financières	-	-		Augmentation des dettes financières			
TOTAL des emplois	660 142	432 443	1 092 585	TOTAL des produits	924 587	2 101 879	3 026 466
Apport au fonds de roulement	264 445	1 669 436	1 933 881	Prélèvement sur fonds de roulement	0	0	0

Variation et niveau du fonds de roulement, du besoin en fonds de roulement et de la trésorerie

	Hors OPA	OPA	TOTAL
Variation du fonds de roulement (apport ou prélèvement)	- 264 445	- 1 669 436	1 933 881
Variation du besoin en fonds de roulement (fonds de roulement-trésorerie)	- 2 681 198	- 1 659 435	- 472 871
Variation de la trésorerie (abondement ou prélèvement)	2 416 753	- 10 001	2 406 752

TABLEAU 7 PLAN DE TRESORERIE BR2 - 2021

POUR INFORMATION DE L'ORGANE DÉLIBÉRANT

	janvier	février	mars	avril	mai	juin	juillet	août	septembre	octobre	novembre	décembre	TOTAL Variation de la trésorerie annuelle
SOLDE INITIAL (début de mois)	23 222 243	40 456 469	29 431 649	21 066 614	37 104 201	29 561 809	19 231 338	44 666 790	37 661 468	28 201 506	30 253 605	22 686 371	
<i>dont placements</i>													
ENCAISSEMENTS													
Recettes budgétaires globalisées	23 827 573	796 156	884 030	24 653 101	839 536	2 060 104	35 309 423	550 000	835 800	15 331 203	5 144 400	10 992 594	121 223 921
Subvention pour charges de service public	23 012 794			23 012 794	161 166		32 491 501			13 807 642			92 485 897
Autres financements de l'Etat	10 000		33 037	60 000		835 104	400 000					23 111	1 341 252
Fiscalité affectée							908 621					484 992	1 393 613
Autres financements publics	26 689	55 000	204 487	577 900	90 574	145 000	309 301	0	135 800	323 561	1 647 490	1 261 581	4 777 383
Recettes propres	778 090	741 156	646 506	1 002 407	587 796	1 100 000	1 200 000	550 000	700 000	1 200 000	3 011 918	9 707 903	21 225 776
Recettes budgétaires fléchées	363 862	-	-	-	300 000,00	-	-	-	-	983 861,00	-	136 463,44	1 784 186,00
Financements de l'Etat fléchés					300 000								300 000
Autres financements publics fléchés	363 862									983 861		136 463	1 484 186
Recettes propres fléchées													0
Opérations non budgétaires	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Emprunts : encaissements en capital													0
Prêts : encaissements en capital													0
Dépôts et cautionnements													0
Opérations gérées en compte de tiers	1 849 121	95 760	0	0	0	223 440	0	0	0	0	0	0	2 168 321
TVA encaissée													0
Dispositifs d'intervention pour compte de tiers : encaissements		95 760				223 440							319 200
Autres encaissements d'opérations gérées en compte de tiers	1 849 121												1 849 121
TOTAL	26 040 556	891 916	884 030	24 653 101	1 139 536	2 283 544	35 309 423	550 000	835 800	16 315 064	5 144 400	11 129 058	125 176 428
DECAISSEMENTS													
Enveloppes hors recettes fléchées	8 704 658	10 643 048	9 221 201	8 597 257	8 668 350	12 598 693	9 768 649	7 545 000	10 040 440	14 007 643	12 513 168	13 677 001	125 985 108
Personnel	7 731 107	9 379 663	7 320 066	7 432 906	7 239 439	10 948 693	7 238 649	7 350 000	7 000 000	8 550 050	8 500 000	9 160 965	97 881 538
Fonctionnement	666 491	1 005 434	1 448 141	949 985	936 707	1 150 000	1 500 000	120 000	1 540 440	3 524 439	2 513 168	2 854 999	18 209 804
Investissement	307 060	257 951	452 993	214 366	492 204	500 000	1 000 000	75 000	1 500 000	1 933 154	1 500 000	1 661 037	9 893 766
Dépenses sur recettes fléchées	12 473	36 940	19 464	15 057	12 177	15 322	105 322	10 322	255 322	255 322	182 467	388 958	1 309 145
Personnel	0	4 942	2 471	2 471	5 322	5 322	5 322	5 322	5 322	5 322	5 322	286 724	333 862
Fonctionnement	12 473	31 998	16 993	12 586	6 855	10 000	100 000	5 000	250 000	250 000	167 145	102 234	965 283
Investissement											10 000		10 000
Opérations non budgétaires	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Emprunts : remboursements en capital	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Prêts : décaissements en capital	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dépôts et cautionnements	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Opérations gérées en compte de tiers	89 200	1 236 748	8 400	3 200	1 400	0	0	0	0	0	16 000	197 000	1 551 948
TVA décaissée													0
Dispositifs d'intervention pour compte de tiers : décaissements	89 200	4 000	8 400	3 200	1 400						16 000	197 000	319 200
Autres décaissements d'opérations gérées en compte de tiers		1 232 748											1 232 748
TOTAL	8 806 330	11 916 736	9 249 065	8 615 514	8 681 927	12 614 015	9 873 971	7 555 322	10 295 762	14 262 965	12 711 635	14 262 958	128 846 201
SOLDE DU MOIS	17 234 226	-11 024 819	-8 365 035	16 037 586	-7 542 392	-10 330 471	25 435 452	-7 005 322	-9 459 962	2 052 099	-7 567 234	-3 133 901	-3 669 773
SOLDE CUMULE	40 456 469	29 431 649	21 066 614	37 104 201	29 561 809	19 231 338	44 666 790	37 661 468	28 201 506	30 253 605	22 686 371	19 552 470	-3 669 773

TABLEAU 8 OPERATIONS SUR RECETTES FLECHEES

TPOUR INFORMATION DE L'ORGANE DELIBERANT

	Antérieures à 2021	N (2021)	N+1 (2022)	N+2 (2023)	N+3 et suivantes	TOTAL
Position de financement des opérations fléchées en début d'exercice (a)		-26 053	475 041	-427 315	-150 048	
Recettes fléchées (b)	658 955	1 784 186	464 511	300 000	721 287	3 928 939
Financements de l'État fléchés		300 000	300 000	300 000	600 000	1 500 000
Autres financements publics fléchés	658 955	1 484 186	164 511		121 287	2 428 939
Recettes propres fléchées						
Dépenses sur recettes fléchées CP (c)	685 008	1 309 145	891 826	450 048	590 000	3 926 027
Personnel						
AE=CP		333 862	333 862	316 360	540 000	1 524 084
Fonctionnement						
AE	687 474	962 817	557 964	133 688	50 000	2 391 943
CP	685 008	965 283	557 964	133 688	50 000	2 391 943
Intervention						
AE						
CP						
Investissement						
AE		10 000				
CP		10 000				
Solde budgétaire de l'exercice résultant des opérations fléchées (b) - (c)	- 26 053	475 041	- 427 315	- 150 048	131 287	2 912,04

Solde budgétaire N repris au tableau "Equilibre financier" en (a)

Tableau 9 - EPSCP
Tableau des opérations pluriannuelles

POUR VOTE DE L'ORGANE DÉLIBÉRANT

A - Dépenses

Opérations	Montant de l'opération	Autorisations d'engagement					Crédits de paiement					Restes	
		AE ouvertes au titre des années antérieures	AE consommées au titre des années antérieures	AE reportées ou reprogrammées en 2021	AE nouvelles ouvertes en 2021	Total des AE ouvertes pour l'année 2021	CP ouverts au titre des années antérieures	CP consommés au titre des années antérieures	CP reportés ou reprogrammés en 2021	CP nouveaux ouverts en 2021	Total des CP ouverts pour 2021	Restes à engager en fin 2021 (AE)	Restes à payer sur AE consommées en fin 2021 (CP)
		(1)	(2)	(3)	(4)=(2)-(3)	(5)	(6) = (4)+(5)	(7)	(8)	(9)=(7-8)	(10)	(11)=(9)+(10)	(12)=(1)-(3)-(6)
2013	220 878	336 193	220 712	166	-	166	338 174	220 712	166	-	166	0	1
2014	162 870	228 042	134 018	8 852	20 000	28 852	254 929	132 242	10 628	20 000	30 628	-	-
2016	511 738	515 357	440 759	16 056	6 000	22 056	514 704	437 619	15 063	6 000	21 063	48 923	4 134
2017	734 272	608 870	468 169	9 223	128 264	137 487	608 870	436 560	40 745	128 264	169 009	128 616	87
2018	2 132 021	1 843 250	1 284 664	187 223	575 671	762 894	1 862 894	1 149 014	321 610	575 671	897 281	84 463	1 263
2019	1 491 383	534 805	278 892	195 557	352 049	547 606	538 684	262 176	211 825	352 049	563 874	664 885	448
2020	1 222 535	135 426	112 291	62 493	547 706	610 199	135 426	98 944	75 841	547 706	623 547	500 046	1
2021	2 943 165	-	-	14 753	788 496	773 743	-	-	14 753	788 496	773 743	2 169 422	-
total contrats de recherche	9 418 862	4 201 943	2 939 505	464 817	2 418 186	2 883 003	4 253 681	2 737 266	661 125	2 418 186	3 079 311	3 596 354	5 931
Région	301 220	215 520	111 557	20 168	158 700	178 868	215 520	111 490	20 236	158 700	178 936	10 795	0
ERASMUS	2 977 536	1 235 195	937 621	218 154	1 131 248	1 349 402	1 235 195	925 046	230 730	1 131 248	1 361 978	690 513	1
Autres	889 193	421 866	218 807	157 172	235 039	392 211	456 918	213 797	159 487	235 039	394 526	278 175	2 695
CVEC	511 169	358 287	227 047	149 495	86 573	236 068	358 287	225 948	150 595	86 573	237 168	48 054	1
Total contrats d'enseignement	4 679 118	2 230 868	1 495 033	544 989	1 611 560	2 156 549	2 265 920	1 476 281	561 048	1 611 560	2 172 608	1 027 536	2 693
Maison du gardien	43 774	59 043	43 774	10 000	10 000	-	68 072	43 774	10 026	10 026	-	-	-
Plan rénovations sanitaires amphs	741 573	807 873	741 572	-	-	-	943 510	719 785	21 787	-	21 787	1	0
Espace Rue	1 150 000	182 381	182 381	90 000	100 000	10 000	182 381	182 381	90 000	100 000	10 000	957 619	-
Avant corps	2 725 000	855 766	786 549	70 511	-	70 511	899 901	784 600	50 000	-	50 000	1 867 940	22 460
E Factory	4 251 200	5 815 031	3 723 459	497 739	30 002	527 741	3 573 240	2 674 092	947 107	630 001	1 577 108	0	0
Confort thermique et sanitaire des amphs	165 249	140 337	140 249	125 000	150 000	25 000	172 173	126 413	111 164	150 000	38 836	0	0
Couverture des amphs	1 000 000	10 000	9 059	14 060	40 000	25 940	10 000	2 682	7 682	40 000	32 318	965 001	1
Faux plafonds amphs	71 184	86 612	71 184	223 915	223 915	-	94 498	69 001	221 732	223 915	2 183	-	-
Rénovation salles de cours	1 380 000	372 952	348 631	24 320	250 000	274 320	376 411	340 420	32 531	250 000	282 531	757 049	0
Toitures ardoise et Zinc	700 000	-	-	-	100 000	100 000	-	-	-	100 000	100 000	600 000	-
CMSI Manu	724 400	724 400	719 491	4 908	-	4 908	209 600	234 105	-	140 000	140 000	1	350 294
Plan relance CVC et LED	4 075 522	-	-	630 000	3 445 522	4 075 522	-	-	630 000	-	630 000	-	3 445 522
Plan Campus	6 121 849	3 854 861	3 804 714	54 613	580 222	634 835	3 829 065	3 775 656	63 893	600 000	663 893	1 682 300	0
MILC - 1% artistique PUQ+ reliquat opé constr	665 393	988 154	472 816	577	192 000	192 577	978 285	469 393	4 000	192 000	196 000	1	1
Rénovation Palais R+1 sud et Chevreul	500 000	-	-	150 000	200 000	50 000	-	-	150 000	200 000	50 000	450 000	-
Chevreul Transition énergétique	2 000 000	-	-	56 000	130 000	186 000	-	-	56 000	130 000	186 000	1 814 000	-
Cavenne Transition énergétique	600 000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	600 000	-
Façade Dugas	110 287	110 287	110 287	-	-	-	110 287	53 053	57 232	-	57 232	0	1
Salles info pédago Bourg	100 000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100 000	-
Agenda d'accessibilité	1 458 100	995 988	884 262	210 000	250 000	40 000	1 125 966	843 489	179 891	250 000	70 109	533 838	10 664
Contrôle d'accès	1 082 800	455 531	443 922	7 102	200 000	207 102	507 660	330 959	120 064	200 000	320 064	431 776	1
Signalétique directionnelle	90 000	41 254	18 631	11 368	30 000	41 368	41 254	18 631	11 368	30 000	41 368	30 001	-
Rénovation des sanitaires	955 000	109 386	86 413	256 414	480 000	223 586	109 386	86 413	256 414	480 000	223 586	645 001	0
Travaux ascenseurs	990 000	368 280	16 130	48 094	300 000	348 094	31 929	8 284	20 654	200 000	220 654	625 776	135 286
A ménagements fonctionnels	1 425 512	497 759	422 371	55 151	388 000	443 151	540 628	369 869	108 083	388 000	496 083	559 990	430
Mise en sécurité	515 000	110 875	106 138	55 515	80 000	24 485	112 127	103 268	53 897	80 000	26 103	384 377	1 252
Stores	800 000	289 085	283 110	2 523	150 000	152 523	289 085	283 110	1 354	150 000	151 354	364 367	1 169
Plan Canicule	240 000	50 000	46 827	3 173	150 000	153 173	50 000	4 059	45 941	150 000	195 941	40 000	0
Plan de relance GTC	570 000	-	-	438 000	132 000	570 000	-	-	134 000	436 000	570 000	-	-
GER	5 776 000	2 330 109	2 160 234	151 003	600 000	448 997	2 215 018	1 993 763	60 398	600 000	539 602	3 166 769	75 866
Total programmes pluriannuels d'investissement	41 027 843	19 255 963	15 622 204	638 172	8 191 661	8 829 833	16 470 476	13 517 201	1 182 862	5 709 890	6 892 752	16 575 806	4 042 084
Total	55 125 823	25 688 774	20 056 742	1 647 978	12 221 407	13 869 385	22 990 077	17 730 748	2 405 035	9 739 636	12 144 671	21 199 697	4 050 708
pour information, répartition des opérations pluriannuelles par enveloppes :													
Ss total personnel	-	2 056 836	1 750 951	198 999	1 565 578	1 764 577	2 056 836	1 750 951	198 999	1 565 578	1 764 577	3 515 528	-
Ss total fonctionnement et intervention	14 097 980	4 064 294	2 540 729	708 373	2 359 873	3 068 246	4 135 780	2 324 766	904 509	2 359 873	3 264 382	8 489 005	19 827
Ss total investissement	41 027 843	19 567 644	15 765 062	740 606	8 295 956	9 036 562	16 797 461	13 655 031	1 301 527	5 814 185	7 115 712	16 226 219	4 030 881

B - Recettes

Opérations	Montant de l'opération	Prélèvement sur la trésorerie	Financements extérieurs			
			Montant	Encassements au titre des années antérieures	Encassements pour l'année n (2021)	Restes à encaisser
			(15)=(1)-(14)	(16)	(17)	(18)=(15)-(16)-(17)
(1)	(14)	(15)=(1)-(14)	(16)	(17)	(18)=(15)-(16)-(17)	
2013	226 705	-	226 705	226 705	-	-
2014	162 870	-	162 870	162 870	-	-
2016	511 738	-	511 738	495 988	15 750	-
2017	734 272	-	734 272	579 468	131 712	23 092
2018	2 132 021	-	2 132 021	1 275 172	778 459	78 390
2019	1 491 383	-	1 491 383	613 432	551 345	326 606
2020	1 222 536	-	1 222 536	208 948	451 639	561 949
2021	2 943 165	-	2 943 165	-	1 224 911	1 718 254
total contrats de recherche	9 424 690	-	9 424 690	3 562 583	3 153 816	2 708 292
Région	293 000	-	293 000	-	153 200	139 800
ERASMUS	2 977 536	-	2 977 536	1 380 442	1 296 077	301 017
Autres	889 193	-	889 193	498 691	183 318	207 184
CVEC	511 169	-	511 169	457 169	54 000	-
Total contrats d'enseignement	4 670 898	-	4 670 898	2 336 302	1 686 595	648 001
Maison du gardien	43 774	43 774	-	-	-	-
Plan rénovations sanitaires amphis	741 573	741 573	-	-	-	-
Espace Rue	1 150 000	1 150 000	-	-	-	-
Avant corps	2 725 000	2 725 000	-	-	-	-
E Factory	4 251 200	2 751 200	1 500 000	340 042	1 159 958	0
Confort thermique et sanitaire des am	165 249	165 249	-	-	-	-
Couverture des amphis	1 000 000	1 000 000	-	-	-	-
Faux plafonds amphis	71 184	71 184	-	-	-	-
Rénovation salles de cours	1 380 000	1 380 000	-	-	-	-
Toitures ardoise et Zinc	700 000	700 000	-	-	-	-
CMSI Manu	724 400	624 400	100 000	-	100 000	-
Plan relance CVC et LED	4 075 522	-	4 075 522	-	815 104	3 260 418
Plan Campus	6 121 849	6 121 849	-	-	-	-
MILC - 1% artistique PUQ+ reliquat op	665 393	-	665 393	469 393	-	196 000
Rénovation Palais R+1 sud et Chevreu	500 000	500 000	-	-	-	-
Chevreul Transition énergétique	2 000 000	2 000 000	-	-	-	-
Caverne Transition énergétique	600 000	600 000	-	-	-	-
Façade Dugas	110 287	110 287	-	-	-	-
Salles info pédago Bourg	100 000	100 000	-	-	-	-
Agenda d'accessibilité	1 458 100	908 100	550 000	525 000	25 000	-
Contrôle d'accès	1 082 800	1 082 800	-	-	-	-
Signalétique directionnelle	90 000	90 000	-	-	-	-
Rénovation des sanitaires	955 000	955 000	-	-	-	-
Travaux ascenseurs	990 000	990 000	-	-	-	-
A ménagements fonctionnels	1 425 512	1 425 512	-	-	-	-
Mise en sécurité	515 000	515 000	-	-	-	-
Stores	800 000	800 000	-	-	-	-
Plan Canicule	240 000	240 000	-	-	-	-
Plan de relance GTC	570 000	-	570 000	-	400 000	170 000
GER	5 776 000	5 776 000	-	-	-	-
Total programmes pluriannuels d'investissement	41 027 843	33 566 928	7 460 915	1 334 435	2 500 062	3 626 418
Total	55 123 431	33 566 928	21 556 503	7 233 319	7 340 473	6 982 711

COMMENTAIRES SUR LES TABLEAUX DE SUIVI DES OPÉRATIONS PLURIANNUELLES

- 1 Les opérations sont identifiées par un nom et un millésime ; elles peuvent ne pas être toutes individualisées et faire l'objet de regroupements, un niveau de détail suffisant au regard des caractéristiques de l'établissements devant néanmoins être maintenu ;
- 2 Le degré d'exigence quant à la précision de l'évaluation, au budget initial, des reports prévisibles devra être fonction des contraintes qui pèsent sur les établissements pour établir ce chiffrage, notamment pour les contrats de recherche ;
- 3 En recettes, une ligne sera maintenue, même après la fin d'une opération tant que la totalité des financements extérieurs n'a pas été recouvrée ;
- 4 Pour les contrats de recherche, ne devra être indiquée au titre de l'autofinancement que, le cas échéant, la participation de l'établissement qui doit donner lieu à justification en application du contrat.

Tableau 10 EPSCP
Tableau détaillé des opérations pluriannuelles et programmation

Suivi par opération (ou par regroupement d'opérations) des autorisations d'engagement, des crédits de paiement et des recettes

A - Prévision d'autorisations d'engagement et de crédits de paiement

Prévision pluriannuelle			Prévision 2021										Prévision N+1 et suivantes					
Opération	Nature	Coût total de l'opération (1)	AE ouvertes les années antérieures à 2021	AE consommées les années antérieures à 2021	AE reportées ou reprogrammées en 2021	AE nouvelles ouvertes en 2021	TOTAL des AE ouvertes en 2021	CP ouverts les années antérieures à 2021	CP consommés les années antérieures à 2021	CP reportés ou reprogrammés en 2021	CP nouveaux ouverts en 2021	TOTAL des CP ouverts en 2021	AE prévues en N+1 (2022)	CP prévus en N+1 (2022)	AE prévues en N+2 (2023)	CP prévus en N+2 (2023)	AE prévues > N+2	CP prévus > N+2
			(2)	(3)	(4) <= (2) - (3)	(5)	(6) = (4) + (5)	(7)	(8)	(9) <= (7) - (8)	(10)	(11) = (9) + (10)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)
Maison du gardien	Investissement	43 774	59 043	43 774	10 000	- 10 000	-	68 072	43 774	10 026,00	- 10 026,00	-	-	-	-	-	-	-
Plan rénovations sanitaires amphs	Investissement	741 573	807 873	741 572	-	-	-	943 510	719 785	21 787	-	21 787	-	-	-	-	-	-
Espace Rue	Investissement	1 150 000	182 381	182 381	- 90 000	100 000	10 000	182 381	182 381	- 90 000	100 000	10 000	417 619	317 619	200 000	180 000	340 000	460 000
Avant corps	Investissement	2 725 000	855 766	786 549	70 511	-	70 511	899 901	784 600	50 000	-	50 000	600 000	600 000	169 664	192 124	1 098 276	1 098 276
E Factory	Investissement	4 251 200	5 815 031	3 723 459	497 739	30 002	527 741	3 573 240	2 674 092	947 107	630 001	1 577 108	-	-	-	-	-	-
Confort thermique et sanitaire des amphs	Investissement	165 249	140 337	140 249	- 125 000	150 000	25 000	172 173	126 413	- 111 164	150 000	38 836	-	-	-	-	-	-
Couverture des amphs	Investissement	1 000 000	10 000	9 059	- 14 060	40 000	25 940	10 000	2 682	- 7 682	40 000	32 318	300 000	300 000	300 000	300 000	365 000	365 000
Faux plafonds amphs	Investissement	71 184	86 612	71 184	- 223 915	223 915	-	94 498	69 001	- 221 732	223 915	2 183	-	-	-	-	-	-
Rénovation salles de cours	Investissement	1 380 000	372 952	348 631	24 320	250 000	274 320	376 411	340 420	32 531	250 000	282 531	150 000	150 000	120 000	120 000	487 049	487 049
Toitures ardoise et Zinc	Investissement	700 000	-	-	-	100 000	100 000	-	-	-	100 000	100 000	150 000	150 000	150 000	150 000	300 000	300 000
CMSI Manu	Investissement	724 400	724 400	719 491	4 908	-	4 908	209 600	234 105	-	140 000	140 000	-	330 000	-	20 295	-	-
Plan relance CVC et LED	Investissement	4 075 522	-	-	630 000	3 445 522	4 075 522	-	-	630 000	-	630 000	-	1 722 761	-	1 722 761	-	-
Plan Campus	Investissement	6 121 849	3 854 861	3 804 714	54 613	580 222	634 835	3 829 065	3 775 656	63 893	600 000	663 893	1 682 300	-	-	1 682 300	-	-
MILC - 1% artistique PUQ+ reliquat opé	Investissement	665 393	988 154	472 816	577	192 000	192 577	978 285	469 393	4 000	192 000	196 000	-	-	-	-	-	-
Rénovation Palais R+1 sud et Chevreul	Investissement	500 000	-	-	150 000	200 000	50 000	-	150 000	200 000	200 000	50 000	100 000	100 000	200 000	200 000	150 000	150 000
Chevreul Transition énergétique	Investissement	2 000 000	-	-	56 000	130 000	186 000	-	-	56 000	130 000	186 000	600 000	600 000	800 000	800 000	414 000	414 000
Cavenne Transition énergétique	Investissement	600 000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	240 000	240 000	240 000	240 000	120 000	120 000
Façade Dugas	Investissement	110 287	110 287	110 287	-	-	-	110 287	53 053	57 232	-	57 232	-	-	-	-	-	-
Salles info pédago Bourg	Investissement	100 000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	40 000	40 000	30 000	30 000	30 000	30 000
Agenda d'accessibilité	Investissement	1 458 100	995 988	884 262	- 210 000	250 000	40 000	1 125 966	843 489	- 179 891	250 000	70 109	323 838	334 502	210 000	210 000	-	-
Contrôle d'accès	Investissement	1 082 800	455 531	443 922	7 102	200 000	207 102	507 660	330 959	120 064	200 000	320 064	100 000	100 000	100 000	100 000	231 776	231 777
Signalétique directionnelle	Investissement	90 000	41 254	18 631	11 368	30 000	41 368	41 254	18 631	11 368	30 000	41 368	20 000	20 000	10 001	10 001	-	-
Rénovation des sanitaires	Investissement	955 000	109 386	86 413	- 256 414	480 000	223 586	109 386	86 413	- 256 414	480 000	223 586	160 000	160 000	150 000	150 000	335 001	335 001
Travaux ascenseurs	Investissement	990 000	368 280	16 130	48 094	300 000	348 094	31 929	8 284	20 654	200 000	220 654	365 000	435 000	175 000	145 000	85 776	181 062
A ménagements fonctionnels	Investissement	1 425 512	497 759	422 371	55 151	388 000	443 151	540 628	369 869	108 083	388 000	496 083	100 000	100 000	100 000	100 000	359 990	359 560
Mise en sécurité	Investissement	515 000	110 875	106 138	- 55 515	80 000	24 485	112 127	103 268	- 53 897	80 000	26 103	70 000	70 000	70 000	70 000	244 377	245 629
Stores	Investissement	800 000	289 085	283 110	2 523	150 000	152 523	289 085	283 110	1 354	150 000	151 354	100 000	100 000	100 000	100 000	164 367	165 535
Plan Canicule	Investissement	240 000	50 000	46 827	3 173	150 000	153 173	50 000	4 059	45 941	150 000	195 941	40 000	40 000	-	-	-	-
Plan de relance GTC	Investissement	570 000	-	-	438 000	132 000	570 000	-	-	134 000	436 000	570 000	-	-	-	-	-	-
GER	Investissement	5 776 000	2 330 109	2 160 234	- 151 003	600 000	448 997	2 215 018	1 993 763	- 60 398	600 000	539 602	950 000	950 000	450 000	450 000	1 766 769	1 842 635
Total Dépenses d'investissement.1		41 027 843	19 255 963	15 622 204	638 172	8 191 661	8 829 833	16 470 476	13 517 201	1 182 862	5 709 890	6 892 752	6 508 757	6 859 882	3 574 665	6 972 481	6 492 381	6 785 524

Prévision pluriannuelle		
Opération	Nature	Coût total de l'opération
		(1)

Prévision 2021									
AE ouvertes les années antérieures à 2021	AE consommées les années antérieures à 2021	AE reportées ou reprogrammées en 2021	AE nouvelles ouvertes en 2021	TOTAL des AE ouvertes en 2021	CP ouverts les années antérieures à 2021	CP consommés les années antérieures à 2021	CP reportés ou reprogrammés en 2021	CP nouveaux ouverts en 2021	TOTAL des CP ouverts en 2021
(2)	(3)	(4) <= (2) - (3)	(5)	(6) = (4) + (5)	(7)	(8)	(9) <= (7) - (8)	(10)	(11) = (9) + (10)

Prévision N+1 et suivantes					
AE prévues en N+1 (2022)	CP prévus en N+1 (2022)	AE prévues en N+2 (2023)	CP prévus en N+2 (2023)	AE prévues > N+2	CP prévus > N+2
(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)

B - Prévisions de recettes

Opération	Nature	Prévision
		Financement de l'opération
		(18)
E-Factory	Financement de l'Etat*	-
	Autres financements	1 500 000
CMSI	Financement de l'Etat*	100 000
	Autres financements	
Plan de relance CVC et LED	Financement de l'Etat*	
	Autres financements	4 075 522
MILC + 1% artistique PUQ	Financement de l'Etat*	
	Autres financements	665 393
Agenda d'accessibilité prog.	Financement de l'Etat*	550 000
	Autres financements	
Plan de relance GTC	Financement de l'Etat*	
	Autres financements	570 000
Total PPI.1		7 460 915
2013	Financement de l'Etat*	217 705
	Autres financements	
	Autres financements***	9 000
2014	Financement de l'Etat*	75 000
	Autres financements	24 752
	Autres financements***	63 118
2016	Financement de l'Etat*	105 000
	Autres financements	406 738
	Autres financements***	-
2017	Financement de l'Etat*	75 000
	Autres financements	612 518
	Autres financements***	46 754
2018	Financement de l'Etat*	121 500
	Autres financements	1 922 596
	Autres financements***	87 925
2019	Financement de l'Etat*	75 000
	Autres financements	997 049
	Autres financements***	419 334
2020	Financement de l'Etat*	11 250
	Autres financements	809 286
	Autres financements***	402 000
2021	Financement de l'Etat*	
	Autres financements	2 754 754
	Autres financements***	188 411
Total contrat de recherche.2		9 424 690
Région	Financement de l'Etat*	
	Autres financements	293 000
	Autres financements***	
Agence ERASMUS	Financement de l'Etat*	
	Autres financements	2 977 536
	Autres financements***	
AUTRES	Financement de l'Etat*	99 500
	Autres financements	789 693
	Autres financements***	
CVEC	Financement de l'Etat*	
	Autres financements	
	Autres financements***	511 169
Total contrat d'enseignement.4		4 670 898
	Ss total financement de l'Etat	1 429 955
	Ss total autres financements publics	18 398 837
	Ss total autres financements	1 727 711
TOTAL		21 556 503

Prévision N	
Encaissements des années antérieures à N (2021)	Encaissement prévu en N (2021)
(19)	(20)
340 042	1 159 958
	100 000
	815 104
469 393	
525 000	25 000
	400 000
1 334 435	2 500 062
217 705	
9 000	
75 000	
24 752	
63 118	
89 250	15 750
406 738	
48 750	15 000
501 386	106 796
29 332	9 916
109 500	8 037
1 105 172	742 997
60 500	27 425
18 750	15 000
442 598	269 095
152 084	267 250
11 250	
184 698	314 639
13 000	137 000
	1 108 900
	116 011
3 562 583	3 153 816
	153 200
1 380 442	1 296 077
99 500	
399 191	183 318
457 169	54 000
2 336 302	1 686 595
1 194 705	178 787
5 254 411	6 550 084
784 203	611 602
7 233 319	7 340 473

Prévisions en N+1 et suivantes		
Encaissements prévus en N+1 (2022)	Encaissements prévus en N+2 (2023)	Encaissements prévus > N+2 (2024)
(21)	(22)	(23)
0	-	-
1 722 761	1 333 881,00	203 776,00
196 000		
170 000		
2 088 761	1 333 881	203 776
11 250		
4 336		
7 506		
3 963		
44 889	29 538	
15 000	15 000	11 250
135 851	31 671	117 834
225 203	72 347	12 399
132 000	120 000	
453 461	408 507	783 886
27 633	44 767	
1 061 092	721 830	925 369
139 800		
224 018	76 999	
114 030	81 634	11 520
477 848	158 633	11 520
30 213	15 000	11 250
3 430 349	2 034 577	1 129 415
167 139	164 767	0
3 627 701	2 214 344	1 140 665

* Subvention pour charges de service public, autres financements de l'Etat, fiscalité affectée, financement de l'Etat fléchés
 ** Autres financements publics (globalisés ou fléchés)
 *** Recettes propres et recettes propres fléchés

Tableau SYNTHÈSE BUDGÉTAIRE ET COMPTABLE - BR2 2021

Etat présenté pour information au CA

Ce tableau permet de comprendre l'articulation entre les grands agrégats financiers traditionnels et les nouveaux indicateurs induits par la comptabilité budgétaire. Ce tableau se présente de façon chronologique.

		Compte Financier 2020	BI 2021	BR1	BR2	Total Budget	
Stocks initiaux	Niveau initial de restes à payer	4 508 770	2 983 625			4 739 309	
	Niveau initial du fonds de roulement	20 394 930	17 209 095			23 401 607	
	Niveau initial du besoin en fonds de roulement	- 1 539 161	1 395 383			179 364	
	Niveau initial de la trésorerie	21 934 091	15 813 712			23 222 243	
		<i>dont niveau initial de la trésorerie fléchée</i>					
	<i>dont niveau initial de la trésorerie non fléchée</i>						
Flux de l'année	Autorisations d'engagement	112 029 919	121 427 433	1 656 669	6 077 366	129 161 468	
	Résultat patrimonial	6 494 258	2 798 629	- 239 048	1 473 404	4 032 985	
	Capacité d'autofinancement	7 943 234	4 398 629	- 239 048	1 473 404	5 632 985	
	Variation du fonds de roulement	3 006 676	- 2 116 425	- 1 532 075	1 933 881	- 1 714 619	
	Opérations bilanciellles non budgétaires						
		<i>Nouvel emprunt / remboursement de prêt</i>					
		<i>Remboursement d'emprunt / prêt accordé</i>					
		<i>Cautionnements et dépôts</i>	90				
	Opérations comptables non retraitées par la CAF, non budgétaires						
		<i>Variation des stocks</i>					
		<i>Production immobilisée</i>					
		<i>Charges sur créances irrécouvrables</i>					
		<i>Produits divers de gestion courante</i>					
	Décalages de flux de trésorerie liés aux opérations budgétaires						
		<i>Ecart entre les produits/ressources et les encaissements relatifs à des opérations sur exercices antérieurs</i>					
		<i>Ecart entre les produits/ressources et les encaissements relatifs à des opérations de l'exercice en cours</i>					
		<i>Ecart entre les charges/immobilisations et les décaissements relatifs à des opérations sur exercices antérieurs</i>					
		<i>Ecart entre les charges/immobilisations et les décaissements relatifs à des opérations de l'exercice en cours</i>					
	Solde budgétaire	1 104 096	- 4 825 482	- 1 867 416	2 406 752	- 4 286 146	
	Flux de trésorerie liés aux opérations de trésorerie non budgétaires	184 144	- 1 232 748			616 373	
Variation de la trésorerie	1 288 152	- 6 058 230	- 18 295	2 406 752	- 3 669 773		
	<i>dont variation de la trésorerie fléchée</i>	- 307 183	156 954	328 088	- 10 001	475 041	
	<i>dont variation de la trésorerie non fléchée</i>	1 595 335	- 6 215 184	- 346 383	2 416 753	- 4 144 814	
Variation du besoin en fonds de roulement	1 718 525	3 941 805	- 1 513 780	- 472 871	1 955 154		
Restes à payer	230 539	- 697 315	- 757 057	3 321 587	1 867 215		
Niveau final du fonds de roulement	Niveau final de restes à payer	4 739 309	2 286 310			6 606 524	
	Niveau final du fonds de roulement	23 401 607	15 092 670			21 686 988	
	Niveau final du besoin en fonds de roulement	179 364	5 337 188			2 134 518	
	Niveau final de la trésorerie	23 222 243	9 755 482			19 552 470	
		<i>dont niveau final de la trésorerie fléchée</i>					
	<i>dont niveau final de la trésorerie non fléchée</i>						

Moyens prévisionnels des Unités Mixtes de Recherche par tutelle - Année 2021 - Dotations des établissements.

	Univ Lyon 2	ENS de Lyon	Univ Lyon 3	CNRS	ECOLE NAT DES TRAVAUX PUBLICS D'ETAT	INSA	Univ Jean Monnet	Ecole des mines de Saint Etienne	ENSAL	EHESS	UNIV AVIGNON PAYS DE VAUCLUSE	UNIV GRENOBLE ALPES	Université Clermont Auvergne	Ecole Centrale de Lyon	Univ Lyon 1	TOTAL
UMR 5648 CIHAM	Dotation 42 250,00	17 750,00	15 000,00	44 750,00						9 750,00	14 500,00					144 000,00
UMR 5600 EVS	Dotation 121 514,00	54 000,00	51 700,00	80 640,00	26 000,00	14 000,00	43 823,00	29 000,00	36 600,00							457 277,00
UMR 5189 HISOMA	Dotation 74 045,00	18 530,00	30 940,00	68 360,00			11 903,00				37 900,00					241 678,00
UMR 5190 LARHRA	Dotation 58 000,00	21 375,00	19 890,00	40 000,00								37 800,00				177 065,00
UMR 5317 IHRIM	Dotation 63 500,00	95 000,00	18 200,00	120 000,00			26 450,00						22 000,00			345 150,00
UMR 5205 LIRIS	Dotation 17 261,00		0,00	125 000,00		25 000,00								20 000,00	160 000,00	347 261,00
Total Moyens	376 570,00	206 655,00	135 730,00	478 750,00	26 000,00	39 000,00	82 176,00	29 000,00	36 600,00	9 750,00	52 400,00	37 800,00	22 000,00	20 000,00	160 000,00	1 365 170,00

Montants attribués

Demandes prévisionnelles

Délibération n° D2021-07-06-rh
Le conseil d'administration de l'université Jean Moulin
en séance du 9 juillet 2021

Vu le code de l'éducation, notamment les articles L. 712-3 et R. 719-54 ;
Vu la délibération n° D2017-10-07-ins du 24 octobre 2017 portant approbation par le conseil d'administration du règlement intérieur de l'université Jean Moulin ;
Vu la délibération n° D2019-01-01-ins du 8 janvier 2019 portant approbation par le conseil d'administration des statuts de l'université Jean Moulin ;
Vu l'avis rendu par le comité technique du 08 juillet 2021,

Après en avoir délibéré,

Décide

d'approuver le référentiel des activités d'encadrement et d'appui des enseignants et des enseignants-chercheurs 2020-2021, tel que annexé à la présente délibération.

La présente délibération est adoptée à la majorité des membres par :

✓ Nombre de membres présents et représentés :	29
✓ Nombre de voix pour :	27
✓ Nombre de voix contre :	0
✓ Nombre d'abstentions :	2

Lyon, le 9 juillet 2021

Pour le président de l'université Jean Moulin et par délégation,
Le premier vice-président chargé du conseil d'administration, du pilotage et de la stratégie numérique



Gilles BONNET

Référentiel des activités d'encadrement et d'appui des enseignants et des enseignants-chercheurs

*Mis en place dans le cadre du « Référentiel des tâches des Enseignants-Chercheurs »
(Arrêté du 31 juillet 2009 établi en application du II de l'article 7 du décret n° 84-431 du 6 juin
1984 modifié fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-
chercheurs)*

Présenté en séance restreinte du Conseil Académique le 06/07/2021

Présenté en Comité Technique le 08/07/2021

Présenté en séance plénière du Conseil d'Administration le 09/07/ 2021

Préambule

Le présent document réactualisé a été soumis en CT 8 juillet 2021, en Conseil Académique le 6 juillet 2021 et a été approuvé en Conseil d'Administration le 9 juillet 2021.

Il est valable pour l'année universitaire 2020/2021 et sera mis en œuvre par composante et services à enveloppe financière constante, déterminée par référence à la dernière année d'exercice (2019/2020).

Objectifs poursuivis

Ce référentiel des activités d'encadrement et d'appui des enseignants et enseignants-chercheurs n'est pas un référentiel métier. Le métier d'enseignant-chercheur repose sur un équilibre subtil entre enseignement, construction et valorisation des savoirs, et participation à la gestion de la vie collective de l'Université. Ce référentiel vise à valoriser ce troisième pôle en reconnaissant des activités autres que l'enseignement et la recherche, indispensables au fonctionnement des composantes et de l'université. Il vise également à proposer un cadre commun à l'ensemble de la communauté des enseignants et enseignants-chercheurs de l'Université Jean Moulin Lyon 3, au-delà des spécialités disciplinaires.

Afin de rendre faciliter sa mise en œuvre, les activités du référentiel sont désormais à intégrer au tableau de service prévisionnel rempli par chaque enseignant en début d'année universitaire. Les Doyens ou Directeurs de composante sont chargés du contrôle de l'effectivité de ces activités et arrêtent la liste nominative des bénéficiaires, dans le respect du référentiel et de l'enveloppe financière de la composante ou du service, telle que définie ci-dessus.

Principes et modalités d'application

- ❖ Dès lors que les tâches remplies sont identiques, les mesures du Référentiel sont applicables aux enseignants PRAG et PRCE. En application de l'interprétation de la circulaire n°2012-0009 du 30 avril 2012 (Titre 1er, II, 2), **le référentiel s'applique** aux enseignants et enseignants chercheurs non titulaires (enseignants contractuels, maîtres de conférences associés, professeurs associés), **à temps plein ou à temps partiel**. Les lecteurs et maîtres de langues, les doctorants bénéficiant d'un contrat doctoral, les ATER, les enseignants vacataires sont exclus de ce dispositif.
- ❖ Les principes du référentiel s'appliquent à l'Université dans son ensemble, même si une composante pourra appliquer un coefficient majorateur (maximum 1.2), sur tout ou partie des activités valorisées, dans le respect de son enveloppe financière, telle que définie précédemment. L'objectif du Référentiel est de placer la définition des tâches et leur valorisation sous le signe de la rationalité et de la transparence. Chaque responsabilité donnant lieu à valorisation doit être définie précisément par une fiche détaillant les activités et responsabilités y afférant.
- ❖ Le Référentiel constitue le cadre dans lequel le Conseil Académique pourra valoriser les tâches des enseignants et enseignants-chercheurs. En fonction des marges de manœuvres dégagées ou non par l'Université, il déterminera chaque année, pour chaque année, son coefficient d'application, celui-ci pouvant varier dans une fourchette de 0,5 à 1,5.
- ❖ Afin de ne pas trop diminuer la capacité d'enseignement, déjà réduite par la sous dotation de notre Université, **le service d'enseignement ne peut pas être inférieur à 160 HETD pour les enseignants-chercheurs à temps plein**, sauf dérogation accordée par le Président et en dehors des CVR, CRCT et aménagements de service destinés à valoriser les activités de recherche.
- ❖ **Le temps de travail** pris en compte pour déterminer les équivalences horaires est le temps de travail applicable dans la fonction publique d'État, **soit 1607 heures de travail annuel effectif**.
- ❖ Sur cette base, **une heure de travaux dirigés en présence d'étudiants équivaut à 4 h 11'** (4,18 h) et donc une heure de travail effectif représente 0,24 heures de travaux dirigés. Il importe donc de distinguer entre l'heure effective de travail qui fait référence aux 1607 heures et l'heure ETD qui fait référence aux heures constituant la partie enseignement de l'obligation de service des enseignants et enseignants-chercheurs.

	Enseignement	Recherche
Enseignants-chercheurs	50 % = 192HETD	50%
Enseignants-chercheurs associés	100% = 192 HETD pour un associé à temps plein 50 % = 96 HETD pour un associé à mi-temps	50%
Enseignants du second degré et enseignants contractuels	384 HETD à temps plein	

- ❖ **Pour tous les enseignants concernés par le référentiel, la valorisation d'une tâche liée à un encadrement spécifique n'est pleinement accordée qu'à partir du moment où l'intéressé remplit l'ensemble de ses obligations statutaires en enseignement.**
- ❖ **Les activités valorisées dans le référentiel peuvent prendre la forme d'heures en équivalent TD et/ou de décharges horaires, dans la limite d'un plafond indiqué dans le référentiel.** Une tâche valorisée dans le cadre du référentiel ne peut pas être rémunérée par un autre dispositif d'indemnisation. Cela concerne, notamment, les activités spécifiquement encadrées dans la formation continue, la VAE, l'apprentissage. Dans ce cadre, le choix de l'application du référentiel OU des dispositions spécifiques à ces activités est laissé à l'initiative des composantes. Par ailleurs, **le cumul de plusieurs activités est soumis à un plafonnement** fixé par une délibération annuelle du CA.
- ❖ L'horaire maximum d'enseignement que peut assurer un enseignant ou enseignant-chercheur, sauf dérogation accordée par le Président, est le doublement du service en présentiel défini par rapport au statut des enseignants concernés.
- ❖ Sur projet, en particulier lié à la recherche, la part d'enseignement du service (sauf pour les associés) peut être modulée à la hausse ou à la baisse sur deux années, sous réserve de l'accord du directeur de composante et sous réserve d'anticipation du service la première année. Cette modulation ne pourra excéder la moitié du service.
- ❖ La valorisation d'une tâche ou d'une fonction dans le cadre du Référentiel implique le contrôle de sa bonne exécution par les doyens ou directeurs des composantes, puis par les services centraux de l'université. A cet effet, il est proposé de modifier les tableaux de services des enseignants-chercheurs et enseignants, en intégrant en prévisionnel les activités relevant du référentiel.
- ❖ Le Référentiel une fois voté en CAC et en CA est mis à disposition par les services de l'université de l'ensemble de la communauté des enseignants et enseignants-chercheurs statutaires de l'établissement.

I Projet innovants

Nature de l'activité	Prise en compte	Conversion en décharge	Commentaires
Enseignement à distance n'existant pas en présentiel	1 h de cours produit = 1 h de cours en présentiel	Non convertible	Sur la base de la maquette du diplôme. Si la maquette ne détermine pas un nombre d'heures précis, l'estimation se fera sur la base de diplômes voisins
Projet d'activité pédagogique innovante, dont projets du LANSAD validé en CA sur proposition du Président	Nombre d'heures déterminé en fonction de la nature du projet, du nombre d'étudiants concernés, etc.	Convertible avec accord de la composante	Création de modules spécifiques, interactifs / projet de pratiques pédagogiques innovantes pouvant porter en substitution partielle ou en remplacement de module existant en présentiel
Coordination d'un Projet MOOC, SPOC ou équivalent validé en CA	Nombre d'heures déterminé en fonction de la nature du projet, etc.	Convertible avec accord de la composante	Chaque projet reçoit l'avis du COPTICE
Participation à un projet MOOC	1h de cours réalisé = 1 h de cours en présentiel	Non convertible	
Projet de développement et de sensibilisation à l'entrepreneuriat étudiant (incubateur Jean Moulin)	4 HETD par projet individuel en espace de co-working	Non convertible	Jusqu'à 20 HETD. Ne concerne pas le dispositif PEPITE, ni le D2E.

II Activités d'encadrement

Nature de l'activité	Prise en compte	Conversion en décharge	Commentaires
Enseignant Référent par année de licence	Jusqu'à 0,5 HETD par étudiant inscrit	Jusqu'à 20 HETD Convertibles jusqu'à 50%	Sur nomination du Conseil de Composante
Encadrement des stages	Jusqu'à 1 HETD à partir du 1 ^{er} stage quand l'encadrement de celui-ci impose une ou des visites en entreprise Jusqu'à 1 HETD à partir du 4 ^{ème} sans visite en entreprise	Non convertible	S'il n'y a pas de visite en entreprise, l'encadrement de 1 à 3 stagiaires par an ne donne pas lieu à valorisation. Uniquement pour les stages dont le suivi n'est pas intégré dans les maquettes. Jusqu'à 20 HETD
Encadrement des mémoires de recherche et des mémoires de master MEEF	Jusqu'à 2 HETD par étudiant de M2 au-delà du 5ème pour les mémoires de recherche ; 1 HETD par étudiant de master MEEF au-delà du 2ème pour les mémoires de master MEEF ;	Non convertible	Seuls les mémoires de recherche (M2 recherche) sont concernés, après les 5 premiers mémoires (jusqu'à 20 HETD)
Responsabilité des projets tutorés ou PPP, responsabilité de coordination des stages (IUT)	Jusqu'à 10 HETD	Non convertible	
Encadrement d'un groupe de projets tutorés (IUT)	Jusqu'à 2 HETD par groupe	Non convertible	
VAE dans le cadre du service commun de formation continue	Jusqu'à 2 HETD pour le jury Jusqu'à 7 HETD pour le professeur	Non convertible	Dans le respect du décret en vigueur et non compatible avec des indemnités spécifiques de la formation continue
Encadrement d'activités diverses	Forfait déterminé par le CA sur proposition du Président	Non convertible	
Encadrement de l'engagement étudiant	Jusqu'à 2 HETD pour un membre du jury; Jusqu'à 8 HETD pour un référent enseignants	Non convertible	
Encadrement d'auditeurs de formation continue et permanente	Forfait en HETD à fixer par la composante,	Non convertible	Dans le respect du décret en vigueur et non compatible avec des indemnités spécifiques de la formation continue
Création de contenu dans le cadre du programme cursus +	Nombre d'heures déterminé en fonction de la nature du projet, du nombre d'étudiants concernés, etc. dans la limite du budget prévu.	Non convertible	
Sélection des étudiants dans le cadre du programme cursus +	Jusqu'à 1 HETD pour 2 dossiers étudiés dans la limite de 70HETD	Non convertible	
Encadrement des étudiants dans le cadre du programme cursus +	Jusqu'à 2 HETD pour 1 étudiant encadré dans la limite de 45HETD	Non convertible	
Encadrement de e-formation	Forfait de 2 HETD par groupe de 5 étudiants maximum par accompagnant	Non convertible	
Enseignant référent Entreprenariat pour l'établissement	Jusqu'à 20 HETD	Non convertible	

III Responsabilités de programmes (diplômes, cursus, coordination...), de missions de valorisation des études, de missions transversales

Nature de l'activité	Prise en compte	Conversion en décharge	Commentaires
<p>Pilotage de diplôme national (mention de licence ou mention de master)</p> <p>Pilotage de diplôme d'université (uniquement si le diplôme est financièrement équilibré en coûts complets).</p>	Calcul prenant en compte une part fixe et une part variable et avec répartition par parcours	Convertible à 50 %	<p>Mode de calcul de la prime pour une mention de diplôme, à répartir entre les responsables de mentions et de parcours :</p> <p><u>Part fixe</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nombre de semestres en distinguant le cas échéant les parcours : jusqu'à 2 HETD - Majoration pour un diplôme pro : jusqu'à 5 HETD ou 10 HETD - Majoration pour l'encadrement de diplôme en alternance : jusqu'à 20 HETD <p><u>Part variable</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> - jusqu'à 1 HETD pour 4 modules ou cours du diplôme - jusqu'à 1 HETD par tranche de 100 étudiants en licence (1 h au minimum, 2 h entre 100 et 200 étudiants...); 50 étudiants en master <p>La ventilation éventuelle de la prime au sein d'une même mention entre les responsables de mention et de parcours est à effectuer par la composante. Concerne la gestion de tous les diplômes, y compris délocalisés.</p>
Coordination transversale lourde	Jusqu'à 30 HETD	Non convertible	Cette valorisation concerne notamment la coordination des relations avec les classes préparatoires, le montage de diplôme ou de filière transversale (interne ou externe), la coordination du Web tutorat, la coordination, le recrutement d'un grand nombre d'intervenants dans le cadre d'un enseignement...
Correspondant PIX	Jusqu'à 30 HETD	Non convertible	Nommé au sein de l'Université : chargé de la définition de la politique de l'université en matière de PIX (niveau 1 et niveau 2), de la coopération et de la mutualisation avec les autres composantes de l'UDL, de la coordination avec les référents PIX de composantes et de l'organisation des jurys de certification.
Référent PIX	10 à 30 HETD selon la taille des composantes	Non convertible	Nommé au sein de sa composante par le directeur d'UFR et/ou de département. Ses missions sont les suivantes : <ul style="list-style-type: none"> - participer à la mise en œuvre de la politique de l'établissement en matière de certification en accord avec le correspondant PIX - participer aux jurys de certification

Nature de l'activité	Prise en compte	Conversion en décharge	Commentaires
Référent PREL	Jusqu'à 1 HETD pour 2 H de présence	Non convertible	Jusqu'à 20 HETD
Responsable des études	10 à 30 HETD	Non convertible	Sur proposition des Conseils de composante, en fonction du nombre d'étudiants concernés
Responsabilité de mobilité internationale au sein d'une composante	Jusqu'à 20 HETD	Non convertible	
Animation d'un réseau MOOC/SPOC ou autre validé en CA	Jusqu'à 1 h pour 2h d'animation du réseau	Non convertible	Jusqu'à 20 HETD
Enseignant référent en composante sur l'Entrepreneuriat Etudiant	Jusqu'à 1 HETD par étudiant entrepreneur inscrit	Non convertible	Jusqu'à 20 HETD
Responsabilité de mobilité internationale au sein des Relations Internationales			
Coordonnateur académique de zone	Entre 15 et 30 HETD	Non convertible	Jusqu'à 30 HETD
Entretiens de sélection des étudiants sortants	2 heures d'entretien = 1 HETD	Non convertible	Jusqu'à 20 HETD
Responsabilité d'une mission particulière validée par le CA	Forfait déterminée par le CA sur proposition du Président	Non convertible	Cette activité concerne notamment des activités d'amélioration de procédures et activités.
Responsabilités cumulées de plusieurs charges de programmes	Jusqu'à 92 HETD	Non convertible, sauf si une des charges concernées est convertible	Sur justification précise et liste des charges en question
Référent Parcours Sup	Jusqu'à 20 HETD	Non convertible	
Participation aux commissions d'examen des vœux dans Parcours Sup	Jusqu'à 1 HETD pour 2 heures effectives	Non convertible	A partir de 3 heures effectives, dans la limite de 12 HETD rémunérées

IV Equités des services

Dans le cadre de l'équité des services entre les enseignants-chercheurs, l'Université Jean Moulin-Lyon3 souhaite ouvrir la voie à une valorisation des enseignants qui ont en charge des CM à effectifs pléthoriques, sans groupes de TD associés, et dont l'épreuve d'examen n'est pas un QCM.

Nature de l'activité	Prise en compte	Conversion en décharge	Commentaires
Prise en charge de gros amphis (supérieur à 200 étudiants) et des corrections associées	Au-delà de 200 copies : <u>Épreuve d'1/2 h à 1 h</u> : jusqu'à 1HETD pour 40 copies <u>Épreuve d'1,5 / 2 h</u> : jusqu'à 1 HETD pour 30 copies <u>Épreuve de 2,5 h et plus</u> : jusqu'à 1 HETD pour 20 copies	Non convertible	À l'exclusion d'épreuve sous forme de QCM et des CM accompagnés de TD

V Animation, encadrement ou valorisation de la recherche

Nature de l'activité	Prise en compte	Conversion en décharge	Commentaires
Direction d'une UMR et/ou d'un Labex	Jusqu'à 48 HETD	Convertible à 100 %	
Direction et/ou co-direction d'une unité de recherche contractualisée ou reconnue par l'Université (EA)	De 10 HETD à 30 HETD par directeur, co-directeur ou porteur d'axe/groupe en fonction de la structure du centre de recherche	Convertible à 100 %	
Direction d'une ED	Forfait fixé par le CA	Convertible dans la limite du plafond	
Co-direction d'une ED	Forfait fixé par le CA	Convertible dans la limite du plafond	
Pilotage scientifique de projet en réseau	Fourchette à proposer, applicable la première année d'obtention du projet, en fonction de la taille du projet : 10 HETD, 20 HETD, 30 HETD En cas de coordination lourde (100 000 euros ou + et au moins 3 partenaires), la valorisation pourra être reconduite le temps du contrat.	Convertible dans la limite du plafond	Notamment : projet régional, projet de type ANR ou projet européen. Valorisation applicable au pilotage, pas à la simple participation
Direction ou co-direction d'une chaire industrielle	Le montant attribué est fixé à 5% du montant de la chaire, plafonné à hauteur d'une prime IUF Senior. En cas de co-direction, le montant total attribué est revalorisé de 50%.	Convertible dans la limite du plafond	Financé sur le budget de la Chaire. 1 directeur seul : 5% du budget. 1 directeur et 1 codirecteur : 5% pour le directeur et 2,5% pour le co-directeur. 2 codirecteurs : 3,75% chacun.
Présidence d'un collège d'experts et/ou d'un comité de sélection	Forfait fixé par le CA	Convertible dans la limite du plafond	

VI Activités d'encadrement

Nature de l'activité	Prise en compte	Conversion en décharge	Commentaires
Président	Selon réglementation nationale		Décret n° 90-50 du 12/01/1990 modifié
Vice-Président	Montant maximum validé par le CA		
Chargé de mission	Montant maximum validé par le CA		
Directeur de composante	Montant maximum validé par le CA		
Directeur de l'IUT	Selon réglementation nationale		Décret n° 90-50 du 12/01/1990 modifié
Adjoint au directeur de composante	Montant maximum validé par le CA		Le nombre d'adjoints au directeur de composante dépend de la taille de la composante et est fixé par le CA
Directeur des études au sein d'une composante	Montant maximum validé par le CA		
Directeur de services communs ou généraux	Montant maximum validé par le CA		
Adjoint au directeur de services communs ou généraux	Montant maximum validé par le CA		Le nombre d'adjoints au directeur de services communs ou généraux dépend de la taille du service et est fixé par le CA
Présidence de commission disciplinaire (compétente à l'égard des usagers)	Montant maximum validé par le CA		
Assesseur de commission disciplinaire (compétente à l'égard des usagers)	Montant maximum validé par le CA		
Responsables de plusieurs charges administratives sur l'université	Montant maximum validé par le CA		
Responsables de plusieurs charges administratives sur une composante	Montant maximum validé par le CA		
Responsable de charge administrative au sein d'une composante	Montant maximum validé par le CA		
Chef de Département d'IUT	Montant maximum validé par le CA		
Directeur de PER, d'Espace ou de centre (IAE), d'Institut (Droit), de Pôle ou Président de section (Droit), de Département (Lettres et civilisations, Langues)	Jusqu'à 24 HETD	Convertible à 50%	En fonction du nombre de diplômés (mention ou spécialités) et du nombre d'enseignants du département, selon le calcul suivant : Moins de 100 étudiants: jusqu'à 6 HETD Plus de 100 étudiants: jusqu'à 12 HETD Moins de 15 enseignants: jusqu'à 6 HETD Plus de 15 enseignants : jusqu'à 12 HETD

Délibération n° D2021-07-07-rh
Le conseil d'administration de l'université Jean Moulin
en séance du 9 juillet 2021

Vu le code de l'éducation, notamment les articles L. 712-3 et L. 954-2 ;
Vu la délibération n° 2017-10-06-ins du 24 octobre 2017 portant approbation par le conseil d'administration des statuts de l'université Jean Moulin ;
Vu la délibération n° 2017-10-07-ins du 24 octobre 2017 portant approbation par le conseil d'administration du règlement intérieur de l'université Jean Moulin ;
Vu le référentiel des activités d'encadrement et d'appui des enseignants et des enseignants - chercheurs, présenté au comité technique lors de sa séance du 8 juillet 2021 et au conseil d'administration lors de sa réunion du 9 juillet 2021 ;

Après en avoir délibéré,

Décide

d'approuver la liste des fonctions qui ouvrent droit à l'attribution d'une prime ainsi que leur montant maximum respectif au titre de l'année universitaire 2020/2021 :

LIBELLÉ	TAUX MAXIMUM
Vice-président	7 500 €
Directeur d'UFR	7 500 €
Directeur des services communs ou généraux	4 600 €
Chargé de mission auprès du président	4 000 €
Directeur d'école doctorale	3 500 €
Correspondant école doctorale	1 800 €
Chef de département d'IUT	2 800 €
Adjoint au directeur de composante (fixé par le CA)	2 800 €
Directeur des études au sein d'une composante	2 000 €
Adjoint au directeur de service commun	1 800 €
Responsable de plusieurs fonctions au sein des composantes	4 600 €
Responsable de plusieurs fonctions au sein de l'université	9 200 €
Président de la section disciplinaire compétente à l'égard des usagers	1 200 €
Autres membres en section disciplinaire compétente à l'égard des usagers	600 €
Présidence de collège d'experts et/ou de comité de sélection	600 €
Responsable d'une mission particulière (notamment PIX)	1 800 €

La présente délibération est adoptée à l'unanimité des membres par :

- ✓ Nombre de membres présents et représentés : 29
- ✓ Nombre d'abstentions : 0
- ✓ Nombre de voix pour : 29
- ✓ Nombre de voix contre : 0

Lyon, le 9 juillet 2021

**Pour le président de l'université Jean Moulin et par délégation,
Le premier vice-président chargé du conseil d'administration, du pilotage et de la stratégie
numérique**



Gilles BONNET

Délibération n° D2021-07-08-ins
Le conseil d'administration de l'université Jean Moulin
en séance du 9 juillet 2021

Vu le code de l'éducation, notamment les articles L. 712-3, L. 714-1, D. 714-41 à D. 714-53 et R. 841-1 ;
Vu la délibération n° D2019-01-01-ins du 8 janvier 2019 portant approbation par le conseil d'administration des statuts de l'université Jean Moulin ;
Vu la délibération n° D2017-10-07-ins du 24 octobre 2017 portant approbation par le conseil d'administration du règlement intérieur de l'université Jean Moulin ;
Vu la délibération n° D2021-03-19-sco du 30 mars 2021 du conseil d'administration approuvant les statuts du service universitaire des activités physiques et sportives de l'université Jean Moulin ;
Vu l'avis favorable du conseil des sports du 02 juillet 2021 ;
Vu l'avis favorable de la commission de la formation et de la vie universitaire du 06 juillet 2021,

Après avis du directeur universitaire des activités physiques et sportives (SUAPS),

Sur proposition de Monsieur le Président,

Après en avoir délibéré,

Décide

Article 1 : approuve la modification des statuts du SUAPS en ce que le directeur du service peut désormais proposer au président de l'université la désignation d'un « référent sportifs de haut niveau », après avis du conseil des sports.

Article 2 : approuve la modification de la composition du conseil des sports par l'ajout de trois nouveaux membres :

- un professeur d'éducation physique et sportive affecté au SUAPS
- un représentant des personnels de l'université régulièrement inscrit dans une pratique sportive au titre de l'année universitaire en cours
- une personnalité extérieure désignée en raison de ses compétences sur avis des membres élus du conseil des sports

La présente délibération est adoptée à l'unanimité des membres par :

✓ Nombre de membres présents et représentés :	28
✓ Nombre de voix pour :	28
✓ Nombre de voix contre :	0
✓ Nombre d'abstentions :	0

Lyon, le 9 juillet 2021

Pour le président de l'université Jean Moulin et par délégation,
Le premier vice-président chargé du conseil d'administration, du pilotage et de la stratégie numérique



Gilles BONNET



Statuts du Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives de l'université Jean Moulin - SUAPS

TABLE DES MATIERES

Article 1 ^{er} : Le SUAPS	1
Article 2 : Missions du SUAPS	2
Article 3 : Le directeur du SUAPS.....	2
Article 4 : Le directeur adjoint du SUAPS	2
Article 5 : Attributions du directeur	2
Article 6 : Composition du conseil des sports	3
Article 7 : Durée des mandats des membres du conseil des sports.....	3
Article 8 : Les attributions du conseil des sports.....	3
Article 9 : Moyens du SUAPS	4
Article 10 : Dispositions transitoires et finales.....	4

Article 1^{er} : Le SUAPS

Le service universitaire des activités physiques et sportives (SUAPS) est un service commun au sens de l'article L. 714-1 du code de l'éducation. Le SUAPS participe à la définition et à la mise en œuvre de la politique de l'université dans le domaine des activités physiques et sportives, en liaison avec l'association sportive Lyon 3, les composantes et les autres services communs de l'université, en application des articles D. 714-41 à D. 714-53 du code de l'éducation.

Les statuts de l'association sportive Lyon 3 sont rédigés dans les formes prescrites par l'article R. 841-1 du code de l'éducation.

Article 2 : Missions du SUAPS

Dans le cadre des dispositions du code de l'éducation, le SUAPS participe à la définition et à la mise en œuvre de la politique des universités dans le domaine des activités physiques et sportives, en lien avec la Présidence, les composantes et les autres services communs de l'université, et l'association sportive universitaire.

À ce titre, il exerce principalement les missions listées à l'article D. 714-42 du code de l'éducation.

Article 3 : Le directeur du SUAPS

Le directeur du SUAPS est nommé par le président de l'université Jean Moulin Lyon 3, sur proposition du conseil des sports, parmi les professeurs d'éducation physique et sportive en fonction au sein du SUAPS, conformément à l'article D. 714-46 du code de l'éducation.

Le mandat du directeur est de quatre ans, renouvelable.

Article 4 : Le directeur adjoint du SUAPS

Le directeur peut proposer au conseil des sports la nomination d'un directeur-adjoint pour l'assister. Il sera alors nommé par le président de l'université Jean Moulin Lyon 3, après l'avis favorable du conseil des sports.

Si un directeur adjoint est nommé, il assure l'intérim de la direction en cas d'empêchement temporaire ou définitif du directeur, jusqu'à la désignation d'un successeur.

Article 5 : Attributions du directeur

Sous l'autorité du président de l'université, le directeur du service met en œuvre les missions définies à l'article D. 714-42 du code de l'éducation et dirige le service et les personnels qui y sont affectés. Il exerce l'ensemble des missions prévues à l'article D. 714-47 du code de l'éducation¹.

À ces différents titres, il est également chargé de :

- Préparer un programme des enseignements approuvé par la commission de la formation et de la vie universitaire sur avis du conseil des sports ;
- Préparer les projets de conventions d'accueil et/ou de partenariat avec des établissements d'enseignement, des clubs à vocation sportive ou toute autre structure ;
- Coordonner les enseignements sportifs des sites délocalisés ;
- Assurer la coordination des enseignements dispensés dans le cadre du SUAPS ;
- Gérer le service sous l'autorité du président de l'université ;
- Assurer une interface avec l'association sportive de l'université afin d'informer le conseil des sports de l'évolution de son activité.

¹ Il prépare les délibérations, élabore et exécute le budget, élabore les statuts et le règlement intérieur du service, propose toute mesure favorisant la politique des établissements participant à un regroupement territorial, est consulté et peut être entendu, à sa demande, par les instances délibérantes et consultatives de l'université ou des établissements partenaires, rédige et présente le rapport annuel d'activité du service au conseil des sports et à la CFVU.

- Proposer au président de l'université la désignation d'un « référent sportifs de haut niveau » après avis du conseil des sports.

Article 6 : Composition du conseil des sports

Le conseil des sports comprend, outre le président de l'université Jean Moulin Lyon 3 ou son représentant, 11 membres, comme suit :

- a) Membres élus par le conseil d'administration de l'Université Jean Moulin :
- 4 membres enseignants, dont 2 enseignants d'éducation physique et sportive affectés à l'Université Jean Moulin Lyon 3 ;
 - 1 membre représentant les personnels administratifs, techniques, ouvriers et de service du SUAPS de l'université Jean Moulin ;
 - 4 membres étudiants participant régulièrement à la vie sportive de l'université ;
 - 1 représentant des personnels de l'université régulièrement inscrit dans une pratique sportive au titre de l'année universitaire en cours.

Un appel à candidatures est formulé auprès du directeur du SUAPS, ainsi que des vice-présidents étudiants. Le vote porte sur la proposition de compositions formulée en conseil d'administration. La majorité absolue est requise au premier tour. A défaut, les membres du conseil des sports sont élus à la majorité relative lors d'un second tour.

- b) Personnalité extérieure désignée par le conseil des sports :

Le directeur du SUAPS propose au conseil des sports la désignation d'une (1) personnalité extérieure en raison de ses compétences.

Un appel à candidatures est diffusé sur le site internet de l'université pendant 2 semaines aux fins de recueillir ces candidatures.

Le directeur du SUAPS participe aux réunions du conseil des sports avec une voix consultative.

Article 7 : Durée des mandats des membres du conseil des sports

Le mandat des membres personnels et de la personnalité extérieure du conseil est de 4 ans. Le mandat des membres étudiants est de 2 ans. Les mandats sont renouvelables.

Lorsque l'un des membres du conseil démissionne ou perd la qualité au titre de laquelle il a été élu, un nouveau membre appartenant au même collège est alors élu dans les mêmes conditions et pour la durée du mandat restant à courir, sauf si la vacance intervient moins de six mois avant le terme du mandat.

Article 8 : Les attributions du conseil des sports

Le conseil des sports exerce l'ensemble des missions prévues à l'article D. 714-49 du code de l'éducation².

² Il élabore des propositions en ce qui concerne la politique de l'université dans le domaine des activités physiques et sportives.
Il adopte le budget du service.

Il propose notamment :

- Les tarifs relevant de son activité soumis à l'approbation du conseil d'administration de l'université ;
- Les programmes de la pratique sportive à destination de la CFVU ;
- Les calendriers des enseignements et pratiques sportives ;
- Il émet par ailleurs un avis sur les projets de conventions relatives à la politique sportive avec les organismes extérieurs.

Article 9 : Moyens du SUAPS

Le service bénéficie des ressources allouées par l'université. Des engagements entre l'université, les établissements partenaires ou par toute autre personne publique ou privée peuvent être signés pour compléter ces ressources.

Article 10 : Dispositions transitoires et finales

Les présents statuts sont adoptés par la délibération du conseil d'administration de l'université du 9 juillet 2021 n°D2021-07-08-ins après l'avis favorable unanime du conseil des sports du 09 mars 2021.

Les statuts antérieurs du SUAPS, adoptés par le conseil de l'université du 15 mai 1975, dans sa version modifiée par la délibération n° D09-07-32 du conseil d'administration du 07 juillet 2009, sont abrogés.

Les modifications des présents statuts peuvent être proposées sur l'initiative du président de l'université, du directeur du SUAPS ou de la majorité des membres du conseil des sports. Elles doivent être adoptées par le conseil d'administration de l'université.

Le Président de l'université Jean Moulin

Eric CARPANO

Il adopte les statuts et le règlement intérieur du service.

Il est consulté sur les moyens mis à disposition du service, préalablement à leur adoption par le conseil d'administration de l'université.

Il peut être consulté par les instances délibérantes de l'université sur toute question relative au service ou à la politique sportive.

Délibération n° D2021-07-09-fin
Le conseil d'administration de l'université Jean Moulin
en séance du 9 juillet 2021

Vu le code de l'éducation, notamment les articles L. 712-3 et suivants ;
Vu la délibération n° D2019-01-01-ins du 8 janvier 2019 portant approbation par le conseil d'administration des statuts de l'université Jean Moulin ;
Vu la délibération n° D2017-10-07-ins du 24 octobre 2017 portant approbation par le conseil d'administration du règlement intérieur de l'université Jean Moulin,

Après en avoir délibéré,

Exposé des motifs

La Banque FIDUCIAL s'engage à faire un don de 10 000 euros au profit du Master restructuration et traitement des entreprises en difficulté (ALED) de l'Institut de droit et d'économie des affaires de Lyon (IDEA) pour la participation à la formation des étudiants et l'organisation de conférences professionnelles thématiques.

Décide

d'approuver le don de 10 000 euros de la banque FIDUCIAL au profit du Master restructuration et traitement des entreprises en difficulté (ALED) de l'IDEA, tel qu'annexé à la présente délibération.

La présente délibération est adoptée à l'unanimité des membres par :

✓ Nombre de membres présents et représentés :	29
✓ Nombre de voix pour :	29
✓ Nombre de voix contre :	0
✓ Nombre d'abstentions :	0

Lyon, le 9 juillet 2021

Pour le président de l'université Jean Moulin et par délégation,
Le premier vice-président chargé du conseil d'administration, du pilotage et de la stratégie numérique



Gilles BONNET



Université Jean Moulin Lyon III
IDEA
18 rue Chevreul
69007 LYON

A l'attention du professeur Nicolas Borga

Paris, le 02/06/21

Objet : promesse de don pour colloque

Monsieur le Professeur,

Je soussigné, Monsieur DESTERACT Benoît, Directeur Général de la Banque Fiducial, m'engage à faire un don de 10.000 € (dix mille euros), versé au mois de Septembre 2021, au profit du Master Restructuration et traitement des entreprises en difficulté (ALED) de l'IDEA pour participation à la formation des étudiants et organisation de conférences professionnelles thématiques.

Veillez agréer, Monsieur le Professeur, mes salutations distinguées.

Benoît DESTERACT

BANQUE FIDUCIAL

Société Anonyme au capital de 25 000 000 € - Banque régie par les articles L.511-1 et suivants du Code Monétaire et Financier
RC professionnelle et fraude AIG (Activité Banque) 2.401.643 - RC professionnelle et garantie financière ALLIANZ (Activité Courtage Assurances) 531 630 98
Siège social : Paris La Défense - 41, rue du Capitaine Guynemer - 92925 La Défense Cedex - 302 077 458 RCS Nanterre - N° TVA FR 89 302 077 458 - Site : www.fiducial.fr

Délibération n° D2021-07-10-sco
Le conseil d'administration de l'université Jean Moulin
en séance du 9 juillet 2021

Vu le code de l'éducation, notamment les articles L. 712-3 et suivants ;
Vu la délibération n° D2019-01-01-ins du 8 janvier 2019 portant approbation par le conseil d'administration des statuts de l'université Jean Moulin ;
Vu la délibération n° D2017-10-07-ins du 24 octobre 2017 portant approbation par le conseil d'administration du règlement intérieur de l'université Jean Moulin ;
Vu l'avis favorable rendu par la commission de la formation et de la vie universitaire du 06 juillet 2021,

Après en avoir délibéré,

Exposé des motifs

La grande hétérogénéité des modalités d'évaluation des étudiants par voie de questionnaires à choix multiples (QCM) conduit l'Université à s'interroger sur le cadre applicable afin de garantir l'équilibre entre la liberté pédagogique des enseignants, la souveraineté des jurys, la sécurité juridique de leurs décisions et la bonne information des étudiants sur les différentes pratiques de notation.

La commission de la formation et de la vie universitaire (CFVU) du 8 novembre 2016 avait retenu pour l'année universitaire 2017-2018 la méthode suivante comme base d'évaluation des étudiants : le nombre de points qu'un étudiant doit atteindre pour obtenir la moyenne à tout examen évalué par le biais d'un QCM est fixé à la moitié des points du questionnaire.

Exemple : pour un QCM évalué sur 100 points, il faudra que l'étudiant obtienne au maximum 50 points pour avoir la moyenne à l'examen.

Ainsi la règle d'évaluation la plus simple est fixée comme référence.

Suite à différentes contestations de la part des étudiants la CFVU du 6 juillet 2021 propose d'éclaircir cette règle de calcul pour l'année universitaire 2021-2022.

Décide

d'approuver, pour l'année universitaire 2021-2022, la règle de calcul suivante :

- *« le nombre de points qu'un étudiant doit atteindre pour obtenir la moyenne à tout examen évalué au moyen d'un QCM est fixé à la moitié des points du questionnaire ».*
Exemple : si un QCM est évalué sur 100 points, l'étudiant doit obtenir au maximum 50 points pour avoir la moyenne à l'examen.
- *« les points négatifs qui peuvent être affectés par l'enseignant au(x) choix erroné(s) ne viennent en soustraction que des points positifs affectés au(x) choix juste(s) pour la même question. Ils ne peuvent réduire le nombre de points acquis au titre d'autres questions. La moyenne s'obtient en ne commettant pas d'erreur dans le choix de ses réponses aux questions qui permettent d'obtenir la moitié des points du QCM ».*

La présente délibération est adoptée à l'unanimité des membres par :

- | | |
|---|----|
| ✓ Nombre de membres présents et représentés : | 29 |
| ✓ Nombre de voix pour : | 29 |
| ✓ Nombre de voix contre : | 0 |
| ✓ Nombre d'abstentions : | 0 |

Lyon, le 9 juillet 2021

Pour le président de l'université Jean Moulin et par délégation,
Le premier vice-président chargé du conseil d'administration, du pilotage et de la stratégie numérique



Gilles BONNET

Délibération n° D2021-07-11-sco
Le conseil d'administration de l'université Jean Moulin
en séance du 9 juillet 2021

Vu le code de l'éducation, notamment les articles L. 712-3 et suivants et L. 811-1 ;
Vu la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association ;
Vu la délibération n° D2019-01-01-ins du 8 janvier 2019 portant approbation par le conseil d'administration des statuts de l'université Jean Moulin ;
Vu la délibération n° D2017-10-07-ins du 24 octobre 2017 portant approbation par le conseil d'administration du règlement intérieur de l'université Jean Moulin ;
Vu la circulaire n° 2011-1021 du 3 novembre 2011 relative au développement de la vie associative et des initiatives étudiantes ;
Vu l'avis favorable rendu par la commission de la formation et de la vie universitaire du 06 juillet 2021,

Après en avoir délibéré,

Exposé des motifs

Très attachée au dynamisme de ses campus, l'université Jean Moulin Lyon 3 accorde une place importante à la vie associative. La charte des associations étudiantes a été établie dans l'objectif d'encadrer la vie associative étudiante, et vise également à définir les droits et obligations des associations référencées à l'université.

Cette charte contribue ainsi au développement et à l'animation de la vie étudiante, dans le respect des valeurs portées par l'établissement.

Décide

d'approuver la mise en place de la charte des associations étudiantes de l'université Jean Moulin Lyon 3.

La présente délibération est adoptée à l'unanimité des membres par :

✓ Nombre de membres présents et représentés :	29
✓ Nombre de voix pour :	29
✓ Nombre de voix contre :	0
✓ Nombre d'abstentions :	0

Lyon, le 9 juillet 2021

Pour le président de l'université Jean Moulin et par délégation,
Le premier vice-président chargé du conseil d'administration, du pilotage et de la stratégie numérique



Gilles BONNET

CHARTRE DES ASSOCIATIONS ÉTUDIANTES DE L'UNIVERSITÉ JEAN MOULIN LYON 3

Références :

-
- Loi du 1^{er} juillet 1901 relative au contrat d'association
 - Article L811-1 du Code de l'Éducation
 - Circulaire n° 2011-1021 du 3 novembre 2011 relative au développement de la vie associative et des initiatives étudiantes
 - Règlement intérieur de l'Université Jean Moulin Lyon 3
-

PREAMBULE

Très attachée au dynamisme de ses campus, l'Université Jean Moulin Lyon 3 accorde une place importante à la vie associative. La charte des associations étudiantes a été établie dans l'objectif d'encadrer la vie associative étudiante, et vise également à définir les droits et obligations des associations référencées à l'Université.

Cette charte contribue ainsi au développement et à l'animation de la vie étudiante, dans le respect des valeurs portées par l'établissement et de l'intérêt général. Le Pôle Vie Étudiante de la DEVU est l'interlocuteur privilégié des associations étudiantes, en les accompagnant dans leurs projets et leur développement.

La présente charte engage la responsabilité de l'association. En cas de non-respect, l'association pourra se voir notamment :

- Retirer le référencement au sein de l'établissement
- Interdire ou retirer la mise à disposition d'un local
- Refuser l'accès aux services de l'Université
- Exiger le remboursement des subventions FSDIE allouées.

L'annexe fait partie intégrante de la présente charte des associations étudiantes.

DEFINITION DE L'ASSOCIATION ETUDIANTE DE L'UNIVERSITE JEAN MOULIN LYON 3

Est considérée comme association étudiante de l'Université Jean Moulin Lyon 3 toute association signataire de la présente charte et répondant aux critères cumulatifs définis ci-dessous :

- L'association est déclarée en préfecture et déclare tout changement en préfecture ;
- L'objet de l'association, décrit dans ses statuts, est tourné vers les étudiants et/ou une partie des membres du Bureau a le statut étudiant ;
- L'objet et les statuts de l'association sont licites, ne portent pas atteinte à l'ordre public et aux bonnes mœurs ;
- L'association a un fonctionnement démocratique et respecte les valeurs citoyennes (pluralisme, tolérance et solidarité) ;

- Au moins un membre du Bureau de l'association est étudiant à l'Université Jean Moulin Lyon 3 ;
- L'association est référencée au sein de l'Université, et répond au recensement annuel effectué en début d'année universitaire par le Pôle Vie Étudiante de la DEVU.

REFERENCEMENT

Pour obtenir le référencement au sein de l'établissement, l'association devra fournir au Pôle Vie Étudiante de la DEVU les documents demandés, dont voici une liste indicative :

- Récépissé de déclaration en Préfecture ;
- Extrait de la publication dans le JOAFE (Journal Officiel des Associations et Fondations d'Entreprises) ;
- Statuts signés ;
- Procès-verbal de l'Assemblée Générale constitutive signé ;
- Attestation d'assurance responsabilité civile en cours de validité.

Ces documents doivent être envoyés à l'adresse vie-associative@univ-lyon3.fr via la boîte mail générique de l'association.

Un rendez-vous avec le chargé de mission à la vie étudiante et l'équipe du Pôle Vie Étudiante de la DEVU, conclu par la signature de la présente charte, acte ensuite le référencement de l'association.

Une association nationale non référencée à l'Université Jean Moulin Lyon 3 mais souhaitant créer une antenne étudiante locale référencée à Lyon 3 sera soumise à la même procédure que celle décrite ci-dessus. L'association locale devra ajouter à sa demande un document rédigé et signé par l'association mère attestant de la création de l'antenne locale, et de la nomination d'au moins un représentant local étudiant à l'Université Jean Moulin Lyon 3, qui sera l'interlocuteur du Pôle Vie Étudiante de la DEVU.

RECENSEMENT ANNUEL

À chaque début d'année universitaire, le Pôle Vie Étudiante de la DEVU envoie une fiche de recensement à compléter et renvoyer accompagnée d'une attestation d'assurance responsabilité civile en cours de validité. Cette démarche est obligatoire pour pouvoir bénéficier des dispositifs et services proposés par l'Université. L'association n'ayant pas répondu à cet appel se verra donc temporairement refuser l'accès aux services associatifs jusqu'à la transmission des documents.

OBLIGATIONS GENERALES DES ASSOCIATIONS

L'association étudiante de l'Université Jean Moulin Lyon 3 s'engage à :

- Respecter la présente charte, la législation en vigueur et le règlement intérieur de l'Université ainsi que toute autre réglementation en vigueur mise en place par l'Université ;
- Répondre au recensement annuel effectué par le Pôle Vie Étudiante de la DEVU et déclarer tout changement la concernant dans les meilleurs délais (changement d'un ou de plusieurs membres du Bureau, changement d'adresse mail générique, modification des statuts, dissolution de l'association, etc.) ;
- Exercer ses activités sans porter atteinte aux activités d'enseignement et de recherche de l'Université, et en veillant à ne pas troubler l'ordre public ;

- Veiller à la sécurité des biens et des personnes, notamment dans le cadre d'évènements associatifs organisés sur un des campus, et mettre en œuvre des mesures permettant de proscrire tout acte de bizutage et de sécuriser les événements qu'elle organise ;
- Ne pas effectuer de vente autrement que selon la réglementation en vigueur dans l'établissement (se rapprocher du Pôle Vie Étudiante de la DEVU afin de connaître les possibilités pour les campus lyonnais, et de l'interlocuteur des associations pour le campus burgien) ;
- Respecter l'interdiction de boire et manger dans les salles pédagogiques (salles de cours et amphithéâtres) ;
- Ne pas consommer d'alcool à l'intérieur de l'Université, sauf dérogation exceptionnelle obtenue par la Présidence. La demande de dérogation devra être effectuée auprès du Pôle Vie Étudiante de la DEVU ;
- Consulter régulièrement la boîte mail générique de l'association, suivre les informations données sur la [page Facebook Atelier des Assos](#) et assurer le relais de ces informations au sein de l'association.

SERVICES OFFERTS AUX ASSOCIATIONS REFERENCEES

Toute association étudiante référencée à l'Université Jean Moulin Lyon 3 bénéficie gratuitement des services listés ci-dessous. Pour en profiter, l'association doit être à jour en matière de recensement annuel.

DOMICILIATION

L'association peut choisir d'être domiciliée à l'adresse¹ de l'Université Jean Moulin Lyon 3. La domiciliation est renouvelable par tacite reconduction pour l'année universitaire en cours. Pour la réception du courrier, l'association doit se rapprocher du Pôle Vie Étudiante de la DEVU afin de connaître les possibilités pour les campus lyonnais, et de l'interlocuteur des associations pour le campus burgien.

INFORMATION, CONSEIL ET ACCOMPAGNEMENT

Le Pôle Vie Étudiante de la DEVU accompagne les associations étudiantes en les renseignant sur le fonctionnement d'une association et en les conseillant dans leurs démarches. Il peut les conseiller sur le montage de leur dossier de demande de subvention FSDIE et les renseigner sur les autres possibilités de financements. Il est également présent pour les accompagner dans leur formation et dans la mise en œuvre de leurs évènements au sein de l'Université. Il met à disposition des associations différents outils, comme le guide de la vie associative à l'Université Jean Moulin Lyon 3, disponible notamment sur l'Intranet étudiant et à l'Atelier des Assos, et le centre de ressources en ligne.

¹ Adresse postale unique pour les campus lyonnais : Université Jean Moulin Lyon 3 | [pour les Quais, précision site ou cursus] | Association [Nom de l'association] | 1C avenue des Frères Lumière | CS 78242 - 69372 LYON CEDEX 08

Adresse postale du campus burgien : Université Jean Moulin Lyon 3 | Campus de Bourg-en-Bresse | Association [Nom de l'association] | 2 rue du 23ème RI - 01000 BOURG-EN-BRESSE

LIEUX DEDIES AUX ASSOCIATIONS

CAMPUS MANUFACTURE DES TABACS

Consacré aux associations étudiantes de l'Université, l'Atelier des Assos est un espace spécialement dédié au développement des projets associatifs et à la création de liens interassociatifs. Plus qu'un simple espace de coworking, c'est un lieu d'émulation de la vie associative. L'association peut réserver les salles de réunion de l'Atelier des Assos (16 et 10 places), travailler dans l'espace convivial ou encore effectuer des ventes grâce au guichet situé dans le bureau.

L'association peut, si elle le souhaite, avoir un casier au sein de l'Atelier. L'attribution des casiers se fait en fonction des places disponibles et selon la liste d'attente établie.

CAMPUS DES QUAIS

L'association peut réserver la pépinière associative pour ses réunions ou travailler sur ses projets (salle de réunion de 16 places située au sein de l'Espace Détente du Palais de l'Université, au 15 quai Claude Bernard).

CAMPUS DE BOURG-EN-BRESSE

L'association doit se rapprocher de l'interlocuteur des associations pour le campus burgien afin de connaître les possibilités.

FORMATION

Afin d'avoir toutes les clefs pour mener à bien ses projets, l'association est fortement encouragée à suivre des formations, ateliers et/ou réunions d'informations concernant l'accompagnement à la vie associative, notamment ceux proposés par le Pôle Vie Étudiante de la DEVU. Pour ce faire, il est recommandé que les membres de l'association répartissent leur présence sur ces différents temps forts, afin que l'association soit représentée le plus souvent possible et puisse ainsi exercer son activité dans les meilleures conditions.

SUBVENTIONS FSDIE

Le Fonds de Solidarité et de Développement des Initiatives Étudiantes (FSDIE) permet de contribuer au financement des projets associatifs transversaux concernant tous les étudiants et présentant un intérêt pour la vie étudiante. Toute demande de subvention FSDIE doit être adressée au Pôle Vie Étudiante de la DEVU dans le respect des modalités et conditions en vigueur, consultables sur l'Intranet étudiant. L'association peut se faire accompagner par le Pôle Vie Étudiante de la DEVU pour le montage de son dossier de demande de subvention. L'association bénéficiant d'un financement du FSDIE doit impérativement apposer le logo de l'Université Jean Moulin Lyon 3 sur l'ensemble de ses supports de communication (y compris numériques) et les faire valider par le Service Communication avant impression et diffusion (contact : communication@univ-lyon3.fr). L'association s'engage à fournir son bilan FSDIE au Pôle Vie Étudiante de la DEVU maximum 1 mois après la tenue de son évènement (cf. règlement FSDIE sur l'Intranet étudiant).

COMMUNICATION

Une fois que le référencement est acté et si l'association est à jour des formalités requises par l'Université, l'association figure dans l'annuaire des associations de l'Université Jean Moulin Lyon 3

disponible sur le site Internet de l'Université et l'Intranet étudiant. La communication autour de certains événements associatifs peut aussi être relayée sur le site Internet de l'Université (rubrique Actualités), sur l'Intranet étudiant (rubrique Vie Associative), sur les écrans TV répartis sur les campus de l'Université, dans le Flash Info Étudiants ou sur les réseaux sociaux institutionnels. L'affichage est strictement limité aux panneaux prévus à cet effet.

RESERVATIONS DE SALLES ET DE STANDS

L'association peut réserver des salles ou des stands au sein des campus de l'Université Jean Moulin Lyon 3 pour la tenue de ses réunions ou pour l'organisation de ses manifestations. Ces demandes de réservations doivent être faites en ligne sur l'Intranet étudiant via le formulaire dédié (sauf campus de Bourg-en-Bresse, procédure spécifique). L'association s'engage à respecter la procédure d'organisation d'évènements à l'Université et à anticiper ses demandes. Toute demande établie dans le non-respect des règles en vigueur sera refusée par l'Université. Pour prendre connaissance des événements associatifs transversaux et pour éviter le chevauchement d'évènements, l'association peut consulter le [calendrier interassociatif Lyon 3](#) mis à sa disposition.

LOGISTIQUE, TECHNIQUE ET SECURITE

L'association peut bénéficier de l'accompagnement des services techniques, logistiques et de sécurité pour l'organisation et la tenue de ses manifestations. Une fois qu'une réservation d'espace est confirmée par le Pôle Vie Étudiante de la DEVU, l'association doit remplir un dossier événementiel qui est soumis à ces services. Si une ouverture tardive découlant d'une manifestation associative est autorisée par l'Université, l'association peut devoir prendre en charge les heures supplémentaires du personnel de sécurité.

LOCAL

L'association peut bénéficier gratuitement d'un local partagé mis à sa disposition par l'Université, en fonction des disponibilités, selon la procédure en vigueur figurant dans le règlement applicable à l'attribution des locaux pour les associations étudiantes de l'Université Jean Moulin Lyon 3. L'association doit alors souscrire une police d'assurance couvrant sa responsabilité civile et le local avant de signer une convention d'occupation temporaire de locaux. L'association s'engage à ne pas dégrader le local qui lui a été attribué et à le maintenir propre et en bon état. L'Université se réserve le droit de récupérer le local pour tout motif d'intérêt général, en cas d'urgence ou en cas de non-respect de la présente charte ou de la convention d'occupation, sans que cela puisse donner lieu à une quelconque indemnisation.

ANNEXE :

CHARTRE DE L'ATELIER DES ASSOS DE L'UNIVERSITÉ JEAN MOULIN LYON 3

PREAMBULE

La charte de l'Atelier des Assos est établie par l'Université Jean Moulin Lyon 3 dans l'objectif d'assurer son bon fonctionnement. Cette charte s'applique à l'ensemble des usagers de l'espace qui se compose :

- d'un espace convivial ;
- de deux salles de réunions (16 et 10 places) ;
- d'un bureau.

Chaque président d'association est garant du comportement des membres de sa structure.

L'administration se réserve le droit d'effectuer des changements de procédures dans le but de permettre à un maximum d'associations différentes d'accéder aux locaux.

ENGAGEMENT DES ASSOCIATIONS

Les associations sont soumises au règlement intérieur de l'Université Jean Moulin Lyon 3.

Elles s'engagent, pour elles-mêmes, leurs préposés et leurs adhérents à :

- Adopter un comportement respectueux ;
- Ne pas détériorer le mobilier et remettre les lieux en état à leur départ ;
- Ne pas disposer le mobilier de manière à entraver le passage, pour des raisons de sécurité et d'accessibilité ;
- Ne pas entreposer des affaires, sauf dans les lieux prévus à cet effet (casiers et coffres) ;
- Éliminer ses déchets dans les lieux prévus à cet effet (poubelles, bacs verts...) ;
- Contribuer à conserver les lieux en état de propreté ;
- Respecter les conditions d'utilisation telles que définies ci-dessous.

Tout usager de l'Atelier des Assos est également tenu au respect de ces règles. Tout manquement à ces règles par une association ou un usager peut conduire à l'interdiction d'accès à l'espace.

Les usagers sont responsables de leurs effets personnels. L'Université Jean Moulin Lyon 3 décline toute responsabilité en cas de perte, de vol et/ou de détérioration des biens personnels ou associatifs des étudiants.

Toute forme de propagande électorale est interdite au sein de ce lieu, y compris dépôt de tracts, port de badges ou de vêtements floqués.

CONDITIONS D'UTILISATION

ACCES

L'Atelier des Assos est accessible pendant les horaires d'ouverture de l'Université, du lundi au vendredi de 7h30 à 21h et le samedi de 7h30 à 17h (sauf périodes d'adaptation des horaires de l'établissement).

Cet espace est accessible aux membres des associations étudiantes référencées à l'Université Jean Moulin Lyon 3, ci-après nommées « associations ». Il est également conçu pour les étudiants souhaitant découvrir le monde associatif. Pour des raisons de sécurité, l'accès est limité à 62 personnes simultanément.

Dans le but d'organiser des réunions et des événements relatifs à la vie associative (commissions FSDIE initiatives, formations à la vie associative, etc.), la priorité est donnée à l'administration pour la réservation des locaux. Ce type de réservation bénéficiant aux associations de manière collective, il est prioritaire sur les réservations individuelles.

ESPACE CONVIVIAL

L'espace convivial est en libre accès.

Afin de permettre la présence de plusieurs associations simultanément, cette zone ne peut être réservée que de manière exceptionnelle pour être transformée en salle de conférence de 30 places, et ce, après accord de l'établissement concernant l'objet de la manifestation. Celle-ci doit être en lien direct avec l'animation de la vie associative (formation liée à la vie associative, atelier d'échanges, etc.).

SALLES DE REUNIONS

Les deux salles de réunions de 16 et 10 places sont accessibles pendant les horaires d'ouverture de l'espace et peuvent être réservées à l'avance par les associations, en effectuant une demande selon la procédure en vigueur consultable sur l'Intranet étudiant.

Si deux associations souhaitent réserver la même salle sur le même créneau, l'attribution classique sera faite selon l'ordre d'arrivée des demandes. Cependant, si une association réserve fréquemment des salles, l'établissement peut décider d'attribuer la salle à une association utilisant moins fréquemment l'espace, afin de pouvoir en faire bénéficier un nombre d'associations plus important. Aucune réservation « à l'année » ne sera possible.

Sur le même principe et en cas d'affluence sur certains créneaux, la priorité peut être donnée aux associations ne disposant pas de local.

Suite à la réservation d'une salle, si l'association ne s'est pas présentée dans un délai de 15 minutes après l'horaire prévu, la salle est susceptible d'être réattribuée à une autre association.

BUREAU

Le bureau peut être réservé par les associations en fonction des disponibilités et de l'objet de la demande. La demande de réservation doit être adressée selon la procédure en vigueur consultable sur l'Intranet étudiant. L'administration reste son premier utilisateur, afin d'assurer notamment la gestion de l'espace et la tenue de permanences sur la vie associative (partenaires institutionnels ou associatifs de l'Université).

CASIERS

Les trente-six casiers, faisant également office de boîtes aux lettres, seront attribués aux associations en fonction des demandes.

Ceux-ci sont accessibles en priorité aux associations ne bénéficiant pas de local, et sont attribués pour la durée de l'année universitaire selon l'ordre d'arrivée des demandes. Les casiers n'étant pas utilisés régulièrement pourront être réattribués en fonction des besoins.

COFFRES

Les quatre coffres peuvent être prêtés aux associations pour stocker temporairement leur trésorerie. Les associations sont responsables de tout ce qu'elles y entreposent.

Afin de pouvoir utiliser un coffre, l'association doit faire une demande auprès du Pôle Vie Étudiante de la DEVU. Il n'est pas possible de réserver les coffres : ceux-ci sont mis à disposition au moment de la demande en fonction des disponibilités. En raison du faible nombre de coffres disponibles, chaque association utilisatrice s'engage à ne pas entreposer des affaires plus d'une semaine d'affilée. Si une association utilise de manière abusive un coffre, l'administration se réserve le droit de lui en retirer momentanément l'accès ou de prioriser une autre association pour une nouvelle attribution.

PRESENTOIRS

Les deux présentoirs, gérés par le Pôle Vie Étudiante de la DEVU, sont à disposition des associations pour l'affichage de leurs actualités. Une partie des présentoirs est destinée aux informations associatives de l'établissement et de ses partenaires.

Délibération n° D2021-07-12-sco
Le conseil d'administration de l'université Jean Moulin
en séance du 9 juillet 2021

Vu le code de l'éducation, notamment les articles L. 712-3 et suivants ;
Vu la délibération n° D2019-01-01-ins du 8 janvier 2019 portant approbation par le conseil d'administration des statuts de l'université Jean Moulin ;
Vu la délibération n° D2017-10-07-ins du 24 octobre 2017 portant approbation par le conseil d'administration du règlement intérieur de l'université Jean Moulin ;
Vu la délibération n° D2020-07-16-sco du 9 juillet 2020 portant adoption par le conseil d'administration des règles de progression en licence pour l'année universitaire 2020-2021 ;
Vu l'avis favorable rendu par la commission de la formation et de la vie universitaire du 06 juillet 2021,

Après en avoir délibéré,

Exposé des motifs

Depuis l'entrée en application de l'arrêté du 1er août 2011, relatif à la licence, il n'existe plus de mécanisme réglementaire permettant à un étudiant de poursuivre son cursus de licence en année supérieure sans avoir validé l'ensemble des crédits de l'année universitaire dans laquelle il est inscrit.

Néanmoins, la possibilité pour chaque établissement d'adopter un dispositif particulier subsiste et la réglementation de l'établissement peut donc fixer un cadre de progression propre aux parcours de licence qu'il organise.

L'arrêté licence du 30 juillet 2018 ne modifie pas l'esprit du dispositif.

Les modalités de progression en licence telles que présentées en annexe adoptées par le conseil d'administration de l'université du 20 juin 2017 portant sur l'année universitaire 2017-2018 sont reconduites pour l'année universitaire 2020-2021.

Décide

d'approuver la reconduction des règles de progression en licence selon les modalités définies en annexe de la présente délibération.

La présente délibération est adoptée à l'unanimité des membres par :

✓ Nombre de membres présents et représentés :	29
✓ Nombre de voix pour :	29
✓ Nombre de voix contre :	0
✓ Nombre d'abstentions :	0

Lyon, le 9 juillet 2021

Pour le président de l'université Jean Moulin et par délégation,
Le premier vice-président chargé du conseil d'administration, du pilotage et de la stratégie numérique



Gilles BONNET

Règles de progression en licence

Annexe à la délibération du 6 juillet 2021

La progression des étudiants en Licence, d'une année sur l'autre, obéit aux règles suivantes pour les inscriptions universitaires.

1. Progression de plein droit

Un étudiant ayant validé les deux semestres de L1 (60 crédits ECTS) peut s'inscrire automatiquement en L2 sur le web. Un étudiant ayant validé ses quatre premiers semestres de Licence (120 crédits ECTS) peut s'inscrire automatiquement en L3 sur le web

Il existe un ensemble de règles de gestion dérogatoires s'appliquant à l'inscription des étudiants en année supérieure de licence, dans le même parcours, dans l'hypothèse où ils n'auraient pas obtenu le nombre requis de crédits ECTS (60 crédits pour un passage en L2, 120 crédits pour un passage en L3, 180 crédits pour l'obtention du diplôme national de Licence) .

- Règle A : Un étudiant en L1 n'ayant pas obtenu 60 ECTS ne peut s'inscrire automatiquement en L2 sur le web que s'il a validé le premier semestre complet de L1 (30 crédits) et la/les UEF du second semestre de L1.
- Règle A' : Un étudiant en L1 n'ayant pas obtenu 60 ECTS ne peut s'inscrire automatiquement en L2 sur le web que s'il a validé le second semestre complet de L1 (30 crédits) et cumulativement les UE 1, UE4 et UE5 du premier semestre de L1.
- Règle B : Un étudiant en L2 n'ayant pas obtenu 120 crédits ECTS ne peut s'inscrire automatiquement en L3 sur le web que s'il a validé sa L1, un semestre entier de sa L2 et la/les UEF de l'autre semestre de sa L2.
- Règle C : L'étudiant ne peut pas s'inscrire automatiquement en L1 et en L3.
- Règle D : L'étudiant peut être autorisé à s'inscrire dans au plus 4 semestres.
- Règle E : Au bout de trois ans (4ème année d'inscription), un étudiant n'ayant pas validé sa L1 et sa L2 ne peut plus se réinscrire automatiquement sur le web. Il doit faire une demande de dérogation auprès du doyen ou directeur de la composante, demande qui peut être acceptée comme refusée.
- Règle F : Une commission de réinscription est organisée par l'IAE permettant à l'étudiant de conserver des matières ou une partie d'une matière selon des critères précis et conformes à la règle

2. Progression sur autorisation individuelle

La règle « Un étudiant peut s'inscrire dans l'année supérieure à condition qu'il ne lui manque qu'un seul semestre des années précédentes » ne s'applique plus de manière automatique sur le web. Cependant, cette règle peut être retenue à titre individuel à la discrétion des composantes au moment de la commission de réinscription, selon le cadre fixé dans le tableau suivant.

Délibération n° D2021-07-13-fin
Le conseil d'administration de l'université Jean Moulin
en séance du 9 juillet 2021

Vu le code de l'éducation, notamment les articles L. 712-3 et suivants ;
Vu la délibération n° D2019-01-01-ins du 8 janvier 2019 portant approbation par le conseil d'administration des statuts de l'université Jean Moulin ;
Vu la délibération n° D2017-10-07-ins du 24 octobre 2017 portant approbation par le conseil d'administration du règlement intérieur de l'université Jean Moulin ;
Vu l'avis favorable rendu par la commission de la formation et de la vie universitaire du 06 juillet 2021,

Après en avoir délibéré,

Décide

d'approuver la mise en œuvre du dispositif relatif à l'exonération et au remboursement des droits d'inscription universitaire pour l'année 2021-2022.

La présente délibération est adoptée à l'unanimité des membres par :

✓ Nombre de membres présents et représentés :	28
✓ Nombre de voix pour :	28
✓ Nombre de voix contre :	0
✓ Nombre d'abstentions :	0

Lyon, le 9 juillet 2021

Pour le président de l'université Jean Moulin et par délégation,
Le premier vice-président chargé du conseil d'administration, du pilotage et de la stratégie numérique



Gilles BONNET



Affaire suivie par la DEVU
Pôle Inscriptions

CFVU 6 juillet 2021
DISPOSITIF RELATIF A L'EXONERATION ET AU REMBOURSEMENT
DES DROITS D'INSCRIPTION UNIVERSITAIRE
2021/2022

I. EXONERATION DE PLEIN DROIT A L'INSCRIPTION SUR JUSTIFICATIF

Textes de référence :

- *Art. R719-49 et R719-49 et suivants du Code de l'Education*
- *Circulaire fixant les taux des droits de scolarité dans les établissements d'enseignement supérieur relevant du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche*
- *Délibération D2018-06-08-Sco du conseil d'administration de l'université en date du 19 juin 2018*

1. Etudiant boursier de l'enseignement supérieur

Concerne les droits nationaux

- L'étudiant doit présenter la notification conditionnelle d'attribution de bourse sur critères sociaux émise par le CROUS pour l'année en cours.
- En cas d'attribution tardive de bourse (notification non présentée au moment de l'inscription), l'étudiant devra demander le remboursement des droits acquittés pour l'année en cours.

2. Etudiant boursier du gouvernement français

Concerne les droits nationaux

- L'étudiant doit présenter l'avis d'attribution de bourse pour l'année en cours.

3. Pupille de la nation

Concerne les droits nationaux

- L'étudiant doit présenter l'attestation ou carte de pupille.

4. Etudiant en transfert arrivée

Concerne les droits nationaux.

- L'étudiant paie les droits d'inscription à son arrivée.
- Pour permettre l'inscription la composante doit saisir une autorisation d'inscription.
- Lors de l'inscription les pièces justificatives suivantes seront demandées
 - le certificat de scolarité de l'université d'origine
 - l'autorisation de transfert départ de l'université d'origine
- L'étudiant doit demander le remboursement des droits d'inscription auprès de son université d'origine.

5. Doctorants

Concerne les droits nationaux

- Les étudiants doctorants qui sont autorisés à soutenir leur thèse (ou l'ont soutenue) avant le 31 décembre suivant la rentrée universitaire sont exonérés des droits d'inscription pour ce diplôme et du paiement de contribution vie étudiante et de campus (CVEC) (voir circulaire de la DGSIP-B1-2 n° 19-150 du 29 juillet 2019). Le bénéfice de cette exonération est accordé sur présentation de l'autorisation de soutenance de thèse fixant une date de soutenance au plus tard le 31 décembre suivant la rentrée universitaire.
- Toutefois, dans l'hypothèse où un report de la date de soutenance est prononcé du fait d'une détection de plagiat après le dépôt de la thèse et si la nouvelle date fixée est postérieure au 31 décembre, la



Direction de la Recherche en informera la DEVU et l'Agence comptable, par voie de certificat administratif. L'étudiant perd le bénéfice de l'exonération et devra régulariser sa situation sur le plan comptable avant le 15 janvier suivant la rentrée universitaire.

- Si l'étudiant demande son remboursement ou le bénéfice de l'exonération après le 31 décembre suivant la rentrée universitaire, il lui faudra fournir une attestation de soutenance de thèse. Le remboursement des droits est alors acquis de plein droit, sans que l'avis de la commission prévue au point III du présent dispositif ne soit requis.

6. Etudiant bénéficiant du statut de réfugiés et candidats à la protection subsidiaire et demandeurs d'asile

Concerne les droits nationaux

- Sur justificatifs. L'étudiant doit s'inscrire pour la première année dans l'enseignement supérieur.

II. REMBOURSEMENTS DE DROIT

Textes de référence :

- *Circulaire annuelle fixant les taux des droits de scolarité dans les établissements d'enseignement supérieur relevant du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche.*

1. Cas des abandons, hors transferts, avant le début de l'année universitaire

Concerne uniquement les droits nationaux.

- Le remboursement est de droit, des frais de gestion restant acquis à l'université (23€ au titre de l'année universitaire)
- L'étudiant doit se présenter à la composante pour déclarer son abandon et déposer le formulaire de demande de remboursement des droits d'inscription.
- Il doit impérativement déposer ou envoyer sa demande de remboursement, le cachet de la poste faisant foi, avant le :
 - 15 septembre pour les licences et les DUT
 - 15 octobre pour les masters
 - 15 janvier pour les diplômes avec une rentrée décalée

2. Cas des transferts départ

Concerne les droits nationaux.

- Le remboursement est de droit, des frais de gestion restant acquis à l'université (23€ au titre de l'année universitaire).
- L'étudiant doit présenter un certificat de scolarité mentionnant les droits d'inscription dont il s'est acquitté auprès de son université d'accueil.

3. Cas des étudiants dont la demande de césure a été acceptée

Le remboursement partiel aux étudiants dont la demande de césure a été acceptée. En Licence le montant dû est de 113 € au lieu de 170 € (remboursement de 57 €), en master le montant dû est 159 € au lieu de 243 € (remboursement de 84 €).



III. REMBOURSEMENTS SUR DEMANDE FAISANT L'OBJET D'UN EXAMEN EN COMMISSION DE REMBOURSEMENT

Textes de référence :

- *Art. R719-49 et suivants de Code de l'Éducation*
- *Arrêté annuel fixant les taux de droits de scolarité d'établissements publics d'enseignement supérieur relevant de ministre chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche*
- *Circulaire annuelle fixant les taux des droits de scolarité dans les établissements d'enseignement supérieur relevant du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche*
- *Décision du Tribunal Administratif de Lyon rendue le 27 septembre 2006 pour un cas de demande de remboursement de droits de scolarité : Le juge administratif estime « qu'aucune disposition législative ou réglementaire n'impose le remboursement de ces droits, qui n'ont pas la nature d'une rémunération pour service rendu, aux étudiants qui renoncent à suivre les enseignements auxquels ils s'étaient inscrits. »*

Principe :

Concerne les droits pour les diplômes nationaux (hors points I. et II. ci-dessus) et les droits réglés au titre des diplômes d'université.

- **Les étudiants qui ne bénéficient pas d'une exonération des droits nationaux peuvent prétendre au remboursement de ces mêmes droits en cas d'abandon d'études après le début de l'année universitaire (hors transferts), uniquement pour l'année universitaire en cours, sur décision du Président de l'Université et après examen de leur demande par une commission de remboursement dans les conditions exposées ci-après (23 € de frais de gestion restent acquis à l'université).**

A- Composition

- Vice-président de la CFVU ou chargé de mission à la vie étudiante, président la commission
- Doyen, Directeur, ou Responsable administratif ou de scolarité des composantes ou leur représentant
- Vice-président étudiant du Conseil Académique ou son représentant
- Directeur de la DEVU ou son représentant
- Responsable du Pôle Vie Etudiante de la DEVU ou son représentant
- Personnel en charge de la commission de remboursement au Pôle Vie Etudiante de la DEVU

B- Fonctionnement

- La commission est réunie à l'initiative du Président de l'Université.
 - Elle étudie les demandes transmises par le Pôle Vie Etudiante de la DEVU.
 - Elle se réunit au mois de décembre pour examiner les demandes déposées avant le 15 novembre. Une deuxième session a lieu en mai pour étudier les demandes déposées avant le 15 avril.
 - Elle présente ses avis au Président de l'Université qui est seul à pouvoir décider.
 - Ses membres s'engagent à assurer la confidentialité des documents distribués et sont soumis au secret des délibérations.
- **Les étudiants se trouvant dans l'une ou l'autre des situations suivantes peuvent déposer une demande de remboursement des droits d'inscription sous réserve de s'être préalablement acquittés de l'intégralité du montant des droits afférents à leur formation et d'avoir fait enregistrer leur abandon par la scolarité du diplôme concerné (la déclaration d'abandon d'études doit également être visée par la scolarité).**

Types d'abandons éligibles

- Les étudiants qui abandonnent un Diplôme d'Université (DU) ou une préparation pour incompatibilité d'emplois du temps
- Erreur administrative avérée (ex : inscription dans un mauvais cursus)
- Effectif maximal atteint



- Les étudiants étrangers dont le titre de séjour n'est pas renouvelé
 - Problème personnel
 - Problème médical
 - Réorientation (départ dans un établissement privé)
- **Les étudiants se trouvant dans l'une des situations ci-dessus se verront rembourser le montant des droits d'inscription si l'abandon d'études a été signalé par écrit auprès du service de la scolarité concernée avant le :**
 - **1^{er} octobre pour les licences et les DUT**
 - **1^{er} novembre pour les masters**
 - **Des frais de gestion restent acquis à l'université (23€ au titre de l'année universitaire 2020/2021)**
 - **En cas de situation financière difficile, et avant tout abandon d'études, l'étudiant est invité à prendre contact avec les assistants sociaux et à solliciter une aide devant la commission sociale du FSDIE.**

IV. CAS DE NON REMBOURSEMENT

- Les auditeurs libres sont exclus des procédures de remboursement.

Délibération n° D2021-07-14-fin
Le conseil d'administration de l'université Jean Moulin
en séance du 9 juillet 2021

Vu le code de l'éducation, notamment les articles L. 712-3 et suivants ;
Vu la délibération n° D2019-01-01-ins du 8 janvier 2019 portant approbation par le conseil d'administration des statuts de l'université Jean Moulin ;
Vu la délibération n° D2017-10-07-ins du 24 octobre 2017 portant approbation par le conseil d'administration du règlement intérieur de l'université Jean Moulin ;
Vu l'avis favorable rendu par la commission de la formation et de la vie universitaire du 06 juillet 2021,

Après en avoir délibéré,

Décide

d'approuver les tarifs des formations initiales, des formations continues, de l'IDCEL, de l'IDEA, de l'IAL, de l>IDPI, de l'IFROSS et de LLM de la faculté de droit pour l'année universitaire 2021-2022, annexés à la présente délibération.

La présente délibération est adoptée à l'unanimité des membres par :

✓ Nombre de membres présents et représentés :	28
✓ Nombre de voix pour :	28
✓ Nombre de voix contre :	0
✓ Nombre d'abstentions :	0

Lyon, le 9 juillet 2021

Pour le président de l'université Jean Moulin et par délégation,
Le premier vice-président chargé du conseil d'administration, du pilotage et de la stratégie numérique



Gilles BONNET

**Licence professionnelle métiers du notariat à distance (en partenariat avec le CNED et le CNEPN), tarifs
a/c 2019.2020
(Tarifs selon convention signée avec le CNED, le CNEPN et l'Université J. MOULIN)**

En accord avec le CNED et le CNEPN, sont considérés comme formation continue les dossiers donnant lieu à un financement par un organisme privé ou public. Les reprises d'études non financées par un organisme privé ou public seront considérées comme de la formation initiale.

Choix de formation de base possible (hors accompagnement en présence optionnel)	Tarifs proposés pour l'ouverture du dispositif (TTC) hors droits universitaires
Formation complète en formation initiale	2 100 €
Formation complète en formation continue	4 200 €
Inscription par pôle	1050 €/pôle
Tarif redoublant formation initiale	890€/pôle, plafonné à 2100€ si plusieurs pôles sont choisis
Tarif redoublant formation continue	1050 €/pôle, plafonné à 4200 € si plusieurs pôles sont choisis
Option : 9 jours d'accompagnement en présence répartis en 3 regroupements de 3 jours	<p align="center">1200 € pour la totalité des journées</p> <p align="center">possibilité de prendre 1 ou 2 regroupements au tarif unitaire de 450 €</p> <p align="center">pour un regroupement et 850 € pour 2 regroupements</p>

MENTION	Parcours FC (parcours spécifiques réservés à des professionnels)		TARIFS 2020-2021			TARIFS 2021-2022		
			Tarif national*	Tarif 1 (FC financée)	Tarif 2 (reprise d'étude non financée)	Tarif national*	Tarif 1 (FC financée)	Tarif 2 (reprise d'étude non financée)
Droit des affaires	Master 2 Droit des affaires et fiscalité	IDEA	TN2	6 420 €	non appliqué	TN2	6 420 €	non appliqué
	Master 2 Droit des affaires et fiscalité - par thème	IDEA	TN2	1 650 €	non appliqué	TN2	1 650 €	non appliqué
Droit de la santé	Master 1 Management des pôles hospitaliers et des fonctions transversales	IFROSS	TN2	7100 € 4 700 € (1ère année) 2 400 € (2ème année)	non appliqué	TN2	7100 € 4 700 € (1ère année) 2 400 € (2ème année)	non appliqué
	Master 1 Direction, organisation et stratégie des structures sanitaires et sociales	IFROSS	TN2	7100 € 4 700 € (1ère année) 2 400 € (2ème année)	non appliqué	TN2	7100 € 4 700 € (1ère année) 2 400 € (2ème année)	non appliqué
	Master 2 contrôle de gestion sanitaire et social 18 mois	IFROSS	TN2	7 400 € 4 900 € (1ère année) 2 500 € (2ème année)	non appliqué	TN2	7 400 € 4 900 € (1ère année) 2 500 € (2ème année)	non appliqué
	Master 2 Direction, organisation et stratégie des structures sanitaires et sociales 18 mois	IFROSS	TN2	7 400 € 4 900 € (1ère année) 2 500 € (2ème année)	non appliqué	TN2	7 400 € 4 900 € (1ère année) 2 500 € (2ème année)	non appliqué
	Master 2 Management des Pôles Hospitaliers et des fonctions transversales 18 mois	IFROSS	TN2	7 400 € 4 900 € (1ère année) 2 500 € (2ème année)	non appliqué	TN2	7 400 € 4 900 € (1ère année) 2 500 € (2ème année)	non appliqué
	Master 2 Management stratégique des risques et de la qualité 18 mois	IFROSS	TN2	7 400 € 4 900 € (1ère année) 2 500 € (2ème année)	non appliqué	TN2	7 400 € 4 900 € (1ère année) 2 500 € (2ème année)	non appliqué
Droit social	Master 2 Droit social et relations du travail	IDEA	TN2	6 420 €	non appliqué	TN2	6 420 €	non appliqué
	Master 2 Droit social et relation du travail - par thème	IDEA	TN2	1 650 €	non appliqué	TN2	1 650 €	non appliqué
Relations internationales	Master 2 SID - à distance	EAD	TN2	4 200 €	2 100 €	TN2	4 200 €	2 100 €
	Master 2 RID - à distance	EAD	TN2	4 200 €	2 100 €	TN2	4 200 €	2 100 €
	Master 2 GPI - ING - à distance	EAD	TN2	4 200 €	2 100 €	TN2	4 200 €	2 100 €
	Master 2 ISGC - à distance	EAD	TN2	4 200 €	2 100 €	TN2	4 200 €	2 100 €

MENTION	Parcours FI / FC (parcours de formation initiale accessible en formation continue)		Tarif national*	Tarif 1 (FC financée)	Tarif 2 (reprise d'étude non financée)	Tarif national*	Tarif 1 (FC financée)	Tarif 2 (reprise d'étude non financée)
Administration et liquidation des entreprises en difficulté	Master 2 administration et liquidation des entreprises en difficulté - contrat de professionnalisation	IDEA				NA	16€ / heure	non appliqué
Droit des affaires	Master 1 Droit des affaires et fiscalité	IDEA	TN2	3 780 €	400 €	TN2	3 500 €	1 000 €
	Master 1 et 2 Droit de la propriété intellectuelle	Service master et FC	TN2	3 780 €	400 €	TN2	3 500 €	1 000 €
	Master 1 et 2 Droit des affaires approfondi	Service master et FC	TN2	3 780 €	400 €	TN2	3 500 €	1 000 €
	Master 1 et 2 Droit du cinéma et de l'audiovisuel	IDAC	TN2	3 780 €	400 €	TN2	3 500 €	1 000 €
	Master 1 et 2 Droit et fiscalité du Marché de l'art	IDAC	TN2	3 780 €	400 €	TN2	3 500 €	1 000 €
	Master 1 et 2 Droit et ingénierie financière	Service master et FC	TN2	3 780 €	400 €	TN2	3 500 €	1 000 €

Droit des assurances	Master 2 Droit des assurances - contrat de professionnalisation	IAL	TN2	12€/h + tarif plancher de 3 600 €	400 €	NA	12€/h + tarif plancher de 3 600 €	1 000 €
	Master 2 Droit des assurances	IAL	TN2	3 780 €	400 €	TN2	3 780 €	1 000 €
Droit bancaire et financier	Master 2 Droit bancaire et financier	IDEA	TN2	3 780 €	400 €	TN2	3 780 €	1 000 €
Droit européen	Master 1 et 2 Droit europeen des affaires	Service master et FC	TN2	3 780 €	400 €	TN2	3 500 €	1 000 €
Droit fiscal	Master 1 et 2 Droit fiscal	Service master et FC	TN2	3 780 €	400 €	TN2	3 500 €	1 000 €
Droit international	Master 1 et 2 Droit international public	Service master et FC	TN2	3 780 €	400 €	TN2	3 500 €	1 000 €
	Master 1 et 2 Droit Privé international et comparé	Service master et FC	TN2	3 780 €	400 €	TN2	3 500 €	1 000 €
Droit notarial	Master 1 et 2 Droit notarial interne	Service master et FC	TN2	3 780 €	400 €	TN2	3 500 €	1 000 €
	Master 1 et 2 Droit notarial international	Service master et FC	TN2	3 780 €	400 €	TN2	3 500 €	1 000 €
Droit pénal et des sciences criminelles	Master 1 et 2 Droit pénal fondamental	Service master et FC	TN2	3 780 €	400 €	TN2	3 500 €	1 000 €
	Master 1 et 2 Sécurité intérieure	délocalisé	TN2	3 780 €	400 €	TN2	3 500 €	1 000 €
	Master 1 et 2 Pénologie	Service master et FC	TN2	3 780 €	400 €	TN2	3 500 €	1 000 €
Droit privé	Master 1 et 2 Droit de la famille	Service master et FC	TN2	3 780 €	400 €	TN2	3 500 €	1 000 €
	Master 1 et 2 Droit et pratique des contrats	Service master et FC	TN2	3 780 €	400 €	TN2	3 500 €	1 000 €
	Master 1 et 2 Droit privé fondamental	Service master et FC	TN2	3 780 €	400 €	TN2	3 500 €	1 000 €
	Master 1 et 2 Droit privé (à distance)	Service master et FC	TN2			TN2	3 500 €	1 000 €
	Master 1 et 2 Droit immobilier - alternance (contrat professionnalisation)	IDPI	TN2	11 € / heure	non appliqué	NA	11 € / heure	non appliqué
	Master 1 et 2 Droit immobilier - formation continue	IDPI	TN2	11 € / heure	400 €	TN2	11 € / heure	1 000 €
	Master 1 et 2 Droit rural	délocalisé	TN2	3 780 €	400 €	TN2	3 780 €	1 000 €
Droit public	Master 1 et 2 Droit public des affaires	IDEA	TN2	3 780 €	400 €	TN2	3 780 €	1 000 €
	Master 1 et 2 Carrières publiques	Service master et FC	TN2	3 780 €	400 €	TN2	3 500 €	1 000 €
	Master 1 et 2 Contrats publics	Service master et FC	TN2	3 780 €	400 €	TN2	3 500 €	1 000 €
	Master 1 et 2 Droit de l'environnement	Service master et FC	TN2	3 780 €	400 €	TN2	3 500 €	1 000 €
	Master 1 et 2 Droit public fondamental	Service master et FC	TN2	3 780 €	400 €	TN2	3 500 €	1 000 €
Droit de la santé	Master 1 et 2 Juriste Manager des structures sanitaires et sociales	IFROSS	TN2	2 000 €	non appliqué	TN2	2 000 €	non appliqué
Droit social	Master 2 Droit de la protection sociale en contrat de professionnalisation	IDEA	TN2	2185 € Soit 9,5 € de l'heure	non appliqué	NA	2 185 €	non appliqué

Droit social	Master 2 Droit social et relations du travail en contrat de professionnalisation	Scolarité Master	TN2	9,15 €/heure	non appliqué	NA	9,15 €/heure	non appliqué
Histoire du droit et des institutions	Master 1 et 2 Histoire du Droit	Service master et FC	TN2	3 780 €	400 €	TN2	3 500 €	1 000 €
Justice, procès et procédures	Master 1 et 2 Professions judiciaires	Service master et FC	TN2	3 780 €	400 €	TN2	3 500 €	1 000 €
Relations internationales	Master 1 et 2 Expertise internationale	Service master et FC	TN2	3 780 €	400 €	TN2	3 500 €	1 000 €
	Master 1 et 2 Francophonie - nouvelle économie sociale et solidaire	Service master et FC	TN2	3 780 €	400 €	TN2	3 500 €	1 000 €
	Master 1 et 2 Francophonie et culture	Service master et FC	TN2	3 780 €	400 €	TN2	3 500 €	1 000 €
	Master 1 et 2 Francophonie et développement durable	Service master et FC	TN2	3 780 €	400 €	TN2	3 500 €	1 000 €
	Master 1 et 2 Francophonie et relations internationales	Service master et FC	TN2	3 780 €	400 €	TN2	3 500 €	1 000 €
	Master 1 et 2 Gestion de programmes internationaux, intergouvernementaux et non gouvernementaux	Service master et FC	TN2	3 780 €	400 €	TN2	3 500 €	1 000 €
	Master 1 et 2 intelligence stratégique et gestion des crises	Service master et FC	TN2	3 780 €	400 €	TN2	3 500 €	1 000 €
	Master 1 et 2 relations internationales et diplomatie	Service master et FC	TN2	3 780 €	400 €	TN2	3 500 €	1 000 €
	Master 1 et 2 Sécurité internationale et défense	Service master et FC	TN2	3 780 €	400 €	TN2	3 500 €	1 000 €
Risques et environnement	Master 1 et 2 Gouvernance des risques environnementaux	Service master et FC	TN2	3 780 €	400 €	TN2	3 500 €	1 000 €

		TARIFS 2020-2021		TARIFS 2021-2022		
		Tarif national*	Tarif 1 (part composante)	Tarif national*	Tarif 1 (FC financée)	Tarif 2 (reprise d'étude non financée)
IDCEL	DIPLÔME D'UNIVERSITE - FORMATION CONTINUE					
	DU de droit anglais	TN1	605 €	TN1	605 €	605 €
	DU de droit allemand	TN1	605 €	TN1	605 €	605 €
	DU de droit américain	TN1	605 €	TN1	605 €	605 €
	DU de droit asiatique	TN1	605 €	TN1	605 €	605 €
	DU de droit espagnol	TN1	605 €	TN1	605 €	605 €
	DU de droit italien	TN1	605 €	TN1	605 €	605 €
IDEA	DU Juriste Conseil d'entreprise (DJCE) financé par un organisme	TN2	4 300 €	TN2	4 300 €	4 300 €
	DU Juriste Conseil d'entreprise (DJCE) non financé	TN2	3 500 €	TN2	3 500 €	3 500 €
IAL	DU Droit et technque de l'assurance - année 1	TN2	2 300 €	TN2	1 500 €	1 500 €
	DU Droit et technque de l'assurance - année 2			TN2	1 000 €	1 000 €
	DU Droit des assurances	TN2	2 300 €	sans objet car ne réouvre pas pour cette prochaine année universitaire		
IFROSS	DU droit, expertise et soins 1 an	TN1	3 500 €	TN1	3 500 €	3 500 €
	DU Qualité, Evaluation et Management de Projet dans les Structures Sanitaires et Sociales	TN1	3 500 €	TN1	3 500 €	3 500 €
	DU Management de la Restauration et de la Nutrition des Etab Médico-Sociaux et Territoriaux (niv M1) - 4 mois	TN1	2 500 €	TN1	2 500 €	2 500 €
	DU Management Médical et Gestion des risques dans les Structures Sanitaires et Sociales (niv M2)	TN1	2 700 €	TN1	2 700 €	2 700 €
	DU Pharmacien manager	TN1	4 300 €	TN1	4 300 €	4 300 €
FDV	DU Ecole de Droit de Lyon	TN1	3 745 €	TN1	3 745 €	3 745 €
	Certificat de procédure pénale	TN1	330 €	TN1	330 €	330 €
IEJ	Préparation aux concours des métiers en juridiction (magistrat, greffier en chef)	TN1	1 940 €	TN1	2 500 €	1 700 €
	Préparation à l'examen d'accès au CRFPA	TN1	1 230 €	TN1	1 500 €	1 000 €
	Préparation aux concours des métiers de la sécurité (police; gendarmerie; douanes)	TN1	1 230 €	TN1	1 500 €	1 000 €
	Préparation aux concours des métiers de l'administration pénitentière et de la protection judiciaire de la jeunesse	TN1	1 230 €	TN1	1 500 €	1 000 €
	DU de sciences criminelles	TN1	1 010,9 €	TN1	1 010,9 €	1 010,9 €

	DIPLOME D'UNIVERSITE - FORMATION INITIALE	TARIFS 2020-2021			NOUVEAUX TARIFS 2021-2022			OBSERVATIONS
		Tarif national*	Tarif 1 (part composante)	Tarif 2 (boursiers)	Tarif national*	Tarif 1 (part composante)	Tarif 2 (boursiers)	
IDCEL	DU de droit anglais	TN1	296 €	200 €	TN1	296 €	200 €	Pour les étudiants L3 - Doctorat. En cas d'inscription à deux diplômes ou plus de droit étranger au cours d'une même année universitaire, les DI perçus pour un second DU ou plus sont de 100 € par DU)
	DU de droit allemand	TN1	296 €	200 €	TN1	296 €	200 €	
	DU de droit américain	TN1	296 €	200 €	TN1	296 €	200 €	
	DU de droit asiatique	TN1	296 €	200 €	TN1	296 €	200 €	
	DU de droit espagnol	TN1	296 €	200 €	TN1	296 €	200 €	
	DU de droit italien	TN1	296 €	200 €	TN1	296 €	200 €	
IDEA	DU Juriste d'affaires	TN2	950 €	NON	TN2	950 €	NON	
	DU Juriste droit public des affaires NIV 1	TN2	950 €	475 €	TN2	950 €	475 €	
	DU Juriste droit public des affaires niveau master	TN2	950 €	475 €	TN2	950 €	475 €	
	DU Juriste Conseil d'entreprise (DJCE)	TN2	950 €	NON	TN2	950 €	NON	
IAL	DU Droit et techniques de l'assurance - année 1	TN2	600 €	300 €	TN2	600 €	300 €	
	DU Droit et techniques de l'assurance - année 2	TN2	600 €	300 €	TN2	600 €	300 €	
	DU Droit des assurances	TN2	1 050 €	525 €	sans objet car ne réouvre pas pour cette année universitaire			
IEJ	Préparation aux concours des métiers en juridiction (magistrat, greffier en chef)	TN1	1 300 €	650 €	TN1	1 300 €	650 €	
	Préparation à l'examen d'accès au CRFPA	TN1	590 €	295 €	TN1	590 €	295 €	
	Préparation aux concours des métiers de la sécurité (police; gendarmerie; douanes)	TN1	590 €	295 €	TN1	590 €	295 €	
	Préparation aux concours des métiers de l'administration pénitentière et de la protection judiciaire de la jeunesse	TN1	590 €	295 €	TN1	590 €	295 €	
	Inscription d'accès au CRFPA		140 €	140 €		140 €	140 €	
	Passerelle d'accès à la profession d'avocat	TN1	1 250 €	NON	TN1	1 250 €	NON	
IDAC	DU professions du cinéma, de l'audiovisuel et multimédia - année 1	TN1	500 €	NON	sans objet car le découpage du DU sur 2 années est supprimé pour cette année universitaire			
	DU professions du cinéma, de l'audiovisuel et multimédia - année 2	TN1	1 000 €	NON	sans objet car le découpage du DU sur 2 années est supprimé pour cette année universitaire			
	DU profession du cinéma, de l'audiovisuel et multimédia				TN1	800 €	NON	
	DU Professions du marché de l'art - année 1	TN1	500 €	NON	sans objet car le découpage du DU sur 2 années est supprimé pour cette année universitaire			
	DU Professions du marché de l'art - année 2	TN1	1 000 €	NON	sans objet car le découpage du DU sur 2 années est supprimé pour cette année universitaire			
	DU profession du marché de l'art				TN1	800 €	NON	
FDV	DU Ecole de Droit de Lyon (à distance)	TN1	1 110,90 €	NON	TN1	1 110,90 €	NON	
	DU Préparation aux études de droit en français à distance pour étudiants Lyon 3	TN1	186 €	NON	TN1	186 €	NON	
	DU Préparation aux études de droit en français à distance pour étudiants hors Lyon 3	TN1	876 €	NON	TN1	876 €	NON	
	DU Préparation aux études de droit en français à distance pour étudiants égyptiens - année 1	TN1	80 €	NON	TN1	80 €	NON	
	DU Préparation aux études de droit en français à distance pour étudiants égyptiens - année 2, 3, 4	NON	250 €	NON	NON	250 €	NON	
LLM	Master 2 In International and european Business Law Presentiel - 1 semestre	TN1	5 000 €	NON	TN2	5 000 €	NON	
	Master 2 In International and european Business Law - 1 année	TN1	10 000 €	NON	TN2	10 000 €	NON	
	Master 2 In International and european Business Law - 1 année	TN1	0 €	NON	TN2	0 €	NON	Gratuit pour les étudiants d'échange dont l'université partenaire offre en retour un LLM annuel gratuit pour les étudiants de Lyon 3. Pas de convention de formation pour les étudiants concernés. La réciprocité totale de gratuité annuelle sera vérifiée avec le service
	Master 2 In International and european Business Law - 1 année	TN1	5 000 €	NON	TN2	5 000 €	NON	Tarifs spécial pour les étudiants titulaires d'une bourse Campus France ; bourse internationale ; subvention / bourse d'Etat de leur pays d'origine
	Master 2 Postgraduate Diploma in international and european Business Law Presentiel - 1 semestre	TN1	0 €		TN2	0 €		Gratuit pour les étudiants d'échange préalablement inscrits en DEUF ou Master 2 LLM (1 semestre)
INFN	DU Droit notarial international - 1ère année	TN2	3 500 €	NON	TN2	3 500 €	NON	
	DU Droit notarial international - 2ème année	TN2	3 500 €	NON	TN2	3 500 €	NON	L'INFN encaisse les droits d'inscription (hors droits nationaux)
	DU Religion, liberté religieuse et laïcité	TN1	1 500 €		TN1	1 500 €		

DU de sciences criminelles	TN1	710,90 €	NON	TN1	710,90 €	NON	L'Université Lyon 1 encaisse les droits d'inscription (y compris droits nationaux)
----------------------------	-----	----------	-----	-----	----------	-----	--

		TARIFS 2020-2021		TARIFS 2021-2022	
		Tarif 1 - Niveau débutant (apprentissage des fondamentaux) ou actualisation des connaissances	tarif 2 - Niveau Expert	Tarif 1 - Niveau débutant (apprentissage des fondamentaux) ou actualisation des connaissances	tarif 2 - Niveau Expert
FORMATION CONTINUE HORS INSTITUT	PROGRAMMES SUR MESURE				
	1 journée	25 €/heure et par stagiaire	45 € par heure et par stagiaire	25 €/heure et par stagiaire	45 € par heure et par stagiaire
	PETIT-DEJEUNER DE FORMATION	Forfait (€)		Forfait (€)	
	1 petit-déjeuner	100	Ces tarifs s'entendent dans les cas où une même personne s'inscrit à 2 ou 3 petits déjeuners différents et dans le cas où plusieurs collaborateurs d'une même structure s'inscrivent à 2 ou 3 petits déjeuners, qu'ils soient identiques ou différents	100	Ces tarifs s'entendent dans les cas où une même personne s'inscrit à 2 ou 3 petits déjeuners différents et dans le cas où plusieurs collaborateurs d'une même structure s'inscrivent à 2 ou 3 petits déjeuners, qu'ils soient identiques ou différents
	2 petit-déjeuner	175		175	
	3 petit-déjeuner	250		250	
	4 petits déjeuners	325		325	
	A partir du 4ème petit déjeuner, tarif d'inscription supplémentaire	75		75	
VAE	Tarif (€)		Tarif (€)		
Recevabilité administrative et pédagogique	200		200		
Accompagnement administratif et pédagogique	1 200		1 200		
Jury	1 000		1 000		
IDCEL	Formation non diplômante pour traducteur	Forfait jour (€)	Forfait demi-journée (€)	Forfait jour (€)	Forfait demi-journée (€)
		400	200	400	200
IDEA	MODULES	Forfait (€)		Forfait (€)	
	Ateliers de formation	120 € l'atelier		120 € l'atelier	
		200 € les deux ateliers		200 € les deux ateliers	
IAL	MODULES	Taux horaire (€)		Taux horaire (€)	
	Ateliers de formation	25		25	
IDPI	MODULES	Taux horaire (€)		Taux horaire (€)	Taux horaire (avec expertise)
	Ateliers de formation	25		25 €/heure et par stagiaire	45 € par heure et par stagiaire
IFROSS	MODULES	Forfait (€)		Forfait (€)	
	1 journée	300		300	
	2 journée	600		600	
	3 journée	900		900	
	4 journée	950		950	
	5 journée	1 000		1 000	
	1 module	1 000		1 000	
	2 modules	1 800		1 800	
	3 modules	2 500		2 500	
	Au-delà de 3 modules	500 € supplémentaire par module		500 € supplémentaire par module	
	Certificat "Gestion et coopération opérationnelle des parcours et organisations de santé"			2 200	
LLM	MODULES	Forfait (€)		Forfait (€)	
	Cours de 18 heures	2 000		2 000	

MENTION	Parcours FI / FC (parcours de formation initiale accessible en formation continue)		TARIFS 2020-2021			TARIFS 2021-2022		
			Tarif national	Tarif 1 (FC financées)	Tarif 2 (reprises d'études non financées)	Tarif national	Tarif 1 (FC financées)	Tarif 2 (reprises d'études non financées)
Droit	Licence de Droit	Service Licence et FC	TN1	3 780 €	400 €	TN1	3 500 €	1 000 €
Science politique - Droit	Licence de science politique - Droit	Service Licence et FC	TN1	3 780 €	400 €	TN1	3 500 €	1 000 €
Métiers de l'immobilier	Licence professionnelle Métiers de l'immobilier Gestion et Administration de biens/à distance	IDPI	TN1	sans objet car ne réouvre pas pour cette prochaine année universitaire		sans objet car ne réouvre pas pour cette prochaine année universitaire		
	Licence professionnelle Métiers de l'immobilier Gestion et Administration de biens/en présentiel/en alternance	IDPI	TN1	11 € de l'heure	non appliqué	TN1	11 € de l'heure	non appliqué
	Licence professionnelle Métiers de l'immobilier Gestion et Développement de Patrimoine Immobilier / en présentiel/en alternance	IDPI	TN1	9,15 € de l'heure	non appliqué	TN1	9,15 € de l'heure	non appliqué
Métiers du notariat	Licence professionnelle Métiers du notariat	IDPI	TN1	2 000 €	non appliqué	TN1	9,15 € de l'heure	2 000 €
	Licence professionnelle Métiers du notariat, à distance (partenariat avec le CNED et la CNEPN)	FC3	TN1	4 200 €	2 100 €	TN1	4 200 €	2 100 €
	Licence professionnelle Métiers du notariat, à distance (partenariat avec le CNED et la CNEPN) - inscription par pôle	FC3	TN1	1050 €/pôle plafonné à 4 200 € si plusieurs pôles sont choisis	1050 €/pôle (890 € si redoublant) plafonné à 2 100 € si plusieurs pôles sont choisis	TN1	1050 €/pôle plafonné à 4 200 € si plusieurs pôles sont choisis	1050 €/pôle (890 € si redoublant) plafonné à 2 100 € si plusieurs pôles sont choisis

Délibération n° D2021-07-15-fin
Le conseil d'administration de l'université Jean Moulin
en séance du 9 juillet 2021

Vu le code de l'éducation, notamment les articles L. 712-3 et suivants ;
Vu la délibération n° D2017-10-07-ins du 24 octobre 2017 portant approbation par le conseil d'administration du règlement intérieur de l'université Jean Moulin ;
Vu la délibération n° D2019-01-01-ins du 8 janvier 2019 portant approbation par le conseil d'administration des statuts de l'université Jean Moulin ;
Vu l'avis favorable rendu par la commission de la formation et de la vie universitaire du 06 juillet 2021,

Après en avoir délibéré,

Décide

d'approuver les tarifs de la formation professionnelle continue pour la FC3 pour l'année universitaire 2021-2022, annexés à la présente délibération.

La présente délibération est adoptée à l'unanimité des membres par :

✓ Nombre de membres présents et représentés :	28
✓ Nombre de voix pour :	28
✓ Nombre de voix contre :	0
✓ Nombre d'abstentions :	0

Lyon, le 9 juillet 2021

Pour le président de l'université Jean Moulin et par délégation,
Le premier vice-président chargé du conseil d'administration, du pilotage et de la stratégie numérique



Gilles BONNET

TARIFS - Année universitaire 2021-2022

 des formations diplômantes nationales au titre de la **Formation Professionnelle Continue (FPC)**

Hors droits d'inscription universitaires et droits de scolarité des diplômes d'établissement

DIPLOME	Formule	COMPOSANTE	TARIF
Licence	-	Faculté des Langues Faculté des Lettres et Civilisations Faculté de Philosophie	1 700 € par année*
Master	-	Faculté des Langues Faculté des Lettres et Civilisations Faculté de Philosophie	3 000 € par année*
Préparation aux concours CAPES / AGREGATIONS avec financement extérieur	En 1 an	Faculté des Langues Faculté des Lettres et Civilisations Faculté de Philosophie	850 €*
Diplôme d'Université (D.U.)	1 ^{ère} année	Faculté des Langues	420 €*/**
Diplôme d'Université (D.U.)	2 ^{ème} année	Faculté des Langues	720 €*/**
Diplôme d'Université (D.U.)	3 ^{ème} année	Faculté des Langues	720 €*/**
Diplôme d'Université (D.U.)	2 ^{ème} et 3 ^{ème} année	Faculté des Langues	1 440 €*/**
Diplôme d'Université (D.U.)	Programme complet en 3 ans	Faculté des Langues	2 200 €*/**
D.U. Ethique, écologie et développement durable	En 1 an	Faculté de Philosophie	2 100 €*



TARIFS - Année universitaire 2021-2022

des formations diplômantes nationales au titre de la **Formation Professionnelle Continue (FPC) – suite**
Hors droits d'inscription universitaires et droits de scolarité des diplômes d'établissement

DIPLOME	Formule	COMPOSANTE	TARIF
DU Culture et Santé	En 1 an	Faculté de Philosophie	1 500 €*
Licence Professionnelle des Métiers du Notariat à distance (partenariat avec le CNED et l'INFN)	Formation complète en 1 an	Faculté de Droit	4 200 €
Licence Professionnelle des Métiers du Notariat à distance (partenariat avec le CNED et l'INFN)	Formation par Pôle pour redoublant	Faculté de Droit	1 050 € par Pôle
Licence Professionnelle des Métiers du Notariat à distance (partenariat avec le CNED et l'INFN)	Regroupement de 3 jours (3 regroupements maximum)	Faculté de Droit	450 € pour un regroupement 850 € pour 2 regroupements 1 200 € pour 3 regroupements
Module de Licence	Par module	Faculté des Langues Faculté des Lettres et Civilisations Faculté de Philosophie	12 € par heure
Module de Master	Par module	Faculté des Langues Faculté des Lettres et Civilisations Faculté de Philosophie	15 € par heure

***Une remise commerciale de 30 % du tarif est accordée :**

- pour les demandeurs d'emploi sur justificatif d'inscription au Pôle Emploi (catégorie 1 et 2 au jour de la rentrée),
- pour les personnels de l'Université de Lyon,
- pour les entreprises partenaires.

**** Une remise supplémentaire de 20 % est accordée pour les langues suivantes : Le grec moderne ; l'hébreu, hindi et sanskrit.**



FC3 LANGUES | LETTRES | PHILOSOPHIE

TARIFS - Année universitaire 2021-2022

des actions de formation au titre de la **Formation Professionnelle Continue (FPC)**

Hors droits d'inscription universitaires et droits de scolarité des diplômés d'établissement

FORMATION	TARIF
Université culturelle	190 € par programme* -20% à partir de 3 programmes achetés - 30 % à partir de 8 programmes achetés
D.A.E.U. (Diplôme d'accès aux études universitaires) en présentiel	1 200€**
D.A.E.U. (Diplôme d'accès aux études universitaires) en distanciel	1 200 €**
D.A.E.U sur 2 ans	350 € par unité soit 1 400 €**
D.A.E.U - Remise à niveau en français	260 €

*Un tarif dégressif est proposé dans le cadre du catalogue de l'Université Culturelle : une réduction de 20 % est accordé sur le prix unitaire de chaque programme à partir du 3^{ème} et jusqu'au 7^{ème} et une réduction de 30 % sur le prix unitaire de chaque programme à partir du 8^{ème}. Les personnes d'un même foyer peuvent cumuler leurs inscriptions pour la prise en compte de la réduction.

**Une remise commerciale de 30 % du tarif est accordée :

- pour les demandeurs d'emploi sur justificatif d'inscription au Pôle Emploi (catégorie 1 et 2 au jour de la rentrée),
- pour les personnels de l'Université de Lyon,
- pour les entreprises partenaires.



FC3 LANGUES | LETTRES | PHILOSOPHIE

TARIFS - Année universitaire 2021-2022
des actions spécifiques au titre de la **Formation Professionnelle Continue (FPC)**

FORMATION	DUREE	INTRA (forfait entreprise)	INTER (Individuel)
Acquérir des compétences transverses (catalogue)*	1 jour	1 800 €	380 €
Acquérir des compétences transverses (catalogue)*	2 jours	3 200 €	700 €
Acquérir des compétences transverses (catalogue)*	3 jours	5 000 €	1 000 €
Acquérir des compétences métiers (catalogue)*	1 jour	2 400 €	500 €
Acquérir des compétences métiers (catalogue)*	2 jours	4 200 €	900 €
Intra-entreprise (inscriptions multiples en provenance d'une même structure)	-	Les prestations sur mesure feront l'objet de devis et conventions spécifiques	

*Les participants qui intègrent une formation non diplômante ayant déjà débuté, le tarif sera réalisé au prorata du nombre d'heures de cours restant.

Délibération n° D2021-07-16-fin
Le conseil d'administration de l'université Jean Moulin
en séance du 9 juillet 2021

Vu le code de l'éducation, notamment les articles L. 123-3, L. 712-3 et suivants ;

Vu le code du travail ;

Vu la délibération n° D2017-10-07-ins du 24 octobre 2017 portant approbation par le conseil d'administration du règlement intérieur de l'université Jean Moulin ;

Vu la délibération n° D2019-01-01-ins du 8 janvier 2019 portant approbation par le conseil d'administration des statuts de l'université Jean Moulin ;

Vu l'avis favorable rendu par la commission de la formation et de la vie universitaire du 06 juillet 2021,

Après en avoir délibéré,

Décide

d'approuver les tarifs des formations en apprentissage de l'institut universitaire de technologie (IUT) pour l'année universitaire 2021-2022, annexés à la présente délibération.

La présente délibération est adoptée à l'unanimité des membres par :

✓ Nombre de membres présents et représentés :	28
✓ Nombre de voix pour :	28
✓ Nombre de voix contre :	0
✓ Nombre d'abstentions :	0

Lyon, le 9 juillet 2021

Pour le président de l'université Jean Moulin et par délégation,
Le premier vice-président chargé du conseil d'administration, du pilotage et de la stratégie numérique



Gilles BONNET

Référentiel des tarifs des formations en apprentissage. IUT Lyon3. Le 30/05/2021.

Base préocnisation France Compétences du 17/03/2021



Intitulé diplôme	Code diplôme/code RNCP		Code CPNE	9	10	11	12
			Code(s) IDCC	627, 749, 771, 1049, 1596, 1597, 1702, 1843, 2328, 2389, 2420, 2609, 2614, 2707, 2870, 3107, 3128, 3144, 3204, 3212	7018, 8117, 8214, 8233, 8252, 8262, 8313, 8415, 8421, 8422, 8434, 8523, 8525, 8531, 8532, 8542, 8721, 8723, 8731, 8733, 8741, 8825, 8826, 8832, 8912, 9011, 9021, 9031, 9071, 9081, 9091, 9121, 9151, 9161, 9171, 9181, 9231, 9241, 9261, 9281, 9321, 9331, 9361, 9371, 9383, 9401, 9412, 9461, 9471, 9541, 9553, 9573, 9583, 9601, 9631, 9641, 9651, 9691, 9702, 9712, 9761, 9791, 9802, 9821, 9871, 9881	2121, 1194, 1016	184
			Intitulé diplôme/Intitulé CPNE	CPNE conjointes du bâtiment et des travaux publics	CPNE de l'agriculture	CPNE Edition du livre et édition musicale	CPNE de l'imprimerie et des industries graphiques
LP AGAF	25031077	RNCP30086	MANAGEMENT ET GESTION DES ORGANISATIONS (LP LYON 3)	6744	6744	6744	6744
LP CIME	2503123F	RNCP30146	LICENCE PROFESSIONNELLE - MÉTIERS DU COMMERCE INTERNATIONAL (FICHE NATIONALE)	7300	7300	7300	7300
LP CDSC	25012806	RNCP30035	LICENCE PROFESSIONNELLE - ACTIVITÉS JURIDIQUES : ASSISTANT JURIDIQUE (FICHE NATIONALE)	8617	8617	8617	8617
LP CGN	25032053	RNCP30101	LICENCE PROFESSIONNELLE - MÉTIERS DE LA COMMUNICATION : CHARGÉ DE COMMUNICATION (FICHE NATIONALE)	6500	6500	6500	6500
LP CRH	25031548	RNCP29806	LICENCE PROFESSIONNELLE - MÉTIERS DE LA GRH : ASSISTANT (FICHE NATIONALE)	7000	7000	7210	7000
LP MECE	2503101A	RNCP30122	LICENCE PROFESSIONNELLE - MÉTIERS DE L'ENTREPRENEURIAT (FICHE NATIONALE)	7210	7210	7210	7210
LP MCD	2503123C	RNCP30060	LICENCE PROFESSIONNELLE - E-COMMERCE ET MARKETING NUMÉRIQUE (FICHE NATIONALE)	6800	6800	6800	6800
DUT CJ	35034501	RNCP2541	CARRIERES JURIDIQUES (DUT)	6008	6008	6008	6008

Référentiel des tarifs des formations en apprentissage. IUT Lyon3. Le 30/05/2021.

Base préocnisation France Compétences du 17/03/2021



Intitulé diplôme	Code diplôme/code RNCP		Code CPNE	19	20	21	22	23	24
			Code(s) IDCC	1000, 1850	1821	3217	292	7019	1561
			Intitulé diplôme/Intitulé CPNE	CPNE de la branche des cabinets d'avocats	CPNE de la branche des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail	CPNE de la branche ferroviaire	CNPE de la Plasturgie et des Composites	CPNEFP de la conchylicult ure	CPNE Cordonnerie multiservice
LP AGAF	25031077	RNCP30086	MANAGEMENT ET GESTION DES ORGANISATIONS (LP LYON 3)	6744	6744	6744	6744	6744	6744
LP CIME	2503123F	RNCP30146	LICENCE PROFESSIONNELLE - MÉTIERS DU COMMERCE INTERNATIONAL (FICHE NATIONALE)	7300	7300	7300	7300	7300	7300
LP CDSC	25012806	RNCP30035	LICENCE PROFESSIONNELLE - ACTIVITÉS JURIDIQUES : ASSISTANT JURIDIQUE (FICHE NATIONALE)	8617	8617	8617	8617	8617	8617
LP CGN	25032053	RNCP30101	LICENCE PROFESSIONNELLE - MÉTIERS DE LA COMMUNICATION : CHARGÉ DE COMMUNICATION (FICHE NATIONALE)	6500	6500	6500	6500	6500	6500
LP CRH	25031548	RNCP29806	LICENCE PROFESSIONNELLE - MÉTIERS DE LA GRH : ASSISTANT (FICHE NATIONALE)	7000	7000	7000	7000	7000	7000
LP MECE	2503101A	RNCP30122	LICENCE PROFESSIONNELLE - MÉTIERS DE L'ENTREPRENEURIAT (FICHE NATIONALE)	7210	7210	7210	7210	7210	7210
LP MCD	2503123C	RNCP30060	LICENCE PROFESSIONNELLE - E-COMMERCE ET MARKETING NUMÉRIQUE (FICHE NATIONALE)	6800	6800	6800	6800	6800	6800
DUT CJ	35034501	RNCP2541	CARRIERES JURIDIQUES (DUT)	7508	6008	6008	6000	6008	6008

Référentiel des tarifs des formations en apprentissage. IUT Lyon3. Le 30/05/2021.

Base préocnisation France Compétences du 17/03/2021



Intitulé diplôme	Code diplôme/code RNCP		Code CPNE	25	26	27	28
	Code(s) IDCC		Intitulé diplôme/Intitulé CPNE	1411	54, 650, 714, 822, 827, 828, 829, 836, 860, 863, 878, 887, 898, 899, 911, 914, 920, 923, 930, 934, 937, 943, 948, 965, 979, 984, 1007, 1059, 1159, 1164, 1274, 1315, 1353, 1365, 1369, 1387, 1472, 1525, 1560, 1564, 1572, 1576, 1577, 1578, 1592, 1604, 1626, 1627, 1628, 1634, 1635, 1732, 1809, 1813, 1867, 1885, 1902, 1912, 1960, 1966, 1967, 2003, 2126, 2221, 2266, 2294, 2344, 2489, 2542, 2579, 2615, 2630, 2700, 2755, 2980, 2992, 3053, 3209	1499	1423
				CPNE fabrication de l'ameublement	CPNE de la métallurgie	CPNE Branche Miroiterie	CPNE Navigation de plaisance
LP AGAF	25031077	RNCP30086	MANAGEMENT ET GESTION DES ORGANISATIONS (LP LYON 3)	6744	6375	6744	6744
LP CIME	2503123F	RNCP30146	LICENCE PROFESSIONNELLE - MÉTIERS DU COMMERCE INTERNATIONAL (FICHE NATIONALE)	7300	7081	7300	7300
LP CDSC	25012806	RNCP30035	LICENCE PROFESSIONNELLE - ACTIVITÉS JURIDIQUES : ASSISTANT JURIDIQUE (FICHE NATIONALE)	8617	7210	8617	8617
LP CGN	25032053	RNCP30101	LICENCE PROFESSIONNELLE - MÉTIERS DE LA COMMUNICATION : CHARGÉ DE COMMUNICATION (FICHE NATIONALE)	6500	6305	6500	6500
LP CRH	25031548	RNCP29806	LICENCE PROFESSIONNELLE - MÉTIERS DE LA GRH : ASSISTANT (FICHE NATIONALE)	7000	6790	7000	7000
LP MECE	2503101A	RNCP30122	LICENCE PROFESSIONNELLE - MÉTIERS DE L'ENTREPRENEURIAT (FICHE NATIONALE)	7210	6993	7210	7210
LP MCD	2503123C	RNCP30060	LICENCE PROFESSIONNELLE - E-COMMERCE ET MARKETING NUMÉRIQUE (FICHE NATIONALE)	6800	6500	6800	6800
DUT CJ	35034501	RNCP2541	CARRIERES JURIDIQUES (DUT)	6008	6000	6008	6008

Référentiel des tarifs des formations en apprentissage. IUT Lyon3. Le 30/05/2021.

Base préocnisation France Compétences du 17/03/2021



Intitulé diplôme	Code diplôme/code RNCP		Code CPNE	49	50	51	53	54
			Code(s) IDCC	1077	1408	275	NA	3017
			Intitulé diplôme/Intitulé CPNE	CPNEFP de la branche des entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes	CPNEFP négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers	CPNEFP de la branche du transport aérien	CPNEFP du personnel navigant des entreprises de navigation	CPNE ports et manutention portuaire
LP AGAF	25031077	RNCP30086	MANAGEMENT ET GESTION DES ORGANISATIONS (LP LYON 3)	6744	6744	6744	6744	6744
LP CIME	2503123F	RNCP30146	LICENCE PROFESSIONNELLE - MÉTIERS DU COMMERCE INTERNATIONAL (FICHE NATIONALE)	7300	7300	7300	7300	7300
LP CDSC	25012806	RNCP30035	LICENCE PROFESSIONNELLE - ACTIVITÉS JURIDIQUES : ASSISTANT JURIDIQUE (FICHE NATIONALE)	10300	8617	8617	8617	8617
LP CGN	25032053	RNCP30101	LICENCE PROFESSIONNELLE - MÉTIERS DE LA COMMUNICATION : CHARGÉ DE COMMUNICATION (FICHE NATIONALE)	6500	6500	6500	6500	6500
LP CRH	25031548	RNCP29806	LICENCE PROFESSIONNELLE - MÉTIERS DE LA GRH : ASSISTANT (FICHE NATIONALE)	6800	7000	7000	7000	7000
LP MECE	2503101A	RNCP30122	LICENCE PROFESSIONNELLE - MÉTIERS DE L'ENTREPRENEURIAT (FICHE NATIONALE)	7210	7210	7210	7210	7210
LP MCD	2503123C	RNCP30060	LICENCE PROFESSIONNELLE - E-COMMERCE ET MARKETING NUMÉRIQUE (FICHE NATIONALE)	6500	6800	6800	6800	6800
DUT CJ	35034501	RNCP2541	CARRIERES JURIDIQUES (DUT)	6008	6008	6258	6008	6008

Référentiel des tarifs des formations en apprentissage. IUT Lyon3. Le 30/05/2021.

Base préocnisation France Compétences du 17/03/2021



Intitulé diplôme	Code diplôme/code RNCP		Code CPNE	61	62	63	64	65	66
	Code(s) IDCC		Intitulé diplôme/Intitulé CPNE	2264	29, 413, 783, 1001, 2046, 5502	2104	1558	1979	3109
				CPNE de la branche de l'hospitalisation privée à statut commercial	CPNEFP du secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif	CPNEFP de la branche thermalisme	CPNEFP des industries céramiques	CPNE de l'industrie hôtelière	CPNE industries alimentaires diverses
LP AGAF	25031077	RNCP30086	MANAGEMENT ET GESTION DES ORGANISATIONS (LP LYON 3)	6744	6744	6744	6800	6744	6744
LP CIME	2503123F	RNCP30146	LICENCE PROFESSIONNELLE - MÉTIERS DU COMMERCE INTERNATIONAL (FICHE NATIONALE)	7300	7300	7300	7300	7300	7300
LP CDSC	25012806	RNCP30035	LICENCE PROFESSIONNELLE - ACTIVITÉS JURIDIQUES : ASSISTANT JURIDIQUE (FICHE NATIONALE)	8617	8617	8617	8617	8617	10300
LP CGN	25032053	RNCP30101	LICENCE PROFESSIONNELLE - MÉTIERS DE LA COMMUNICATION : CHARGÉ DE COMMUNICATION (FICHE NATIONALE)	6500	6500	6500	6500	6500	6500
LP CRH	25031548	RNCP29806	LICENCE PROFESSIONNELLE - MÉTIERS DE LA GRH : ASSISTANT (FICHE NATIONALE)	7000	7000	7000	7000	7000	6800
LP MECE	2503101A	RNCP30122	LICENCE PROFESSIONNELLE - MÉTIERS DE L'ENTREPRENEURIAT (FICHE NATIONALE)	7210	7210	7210	7210	7210	7210
LP MCD	2503123C	RNCP30060	LICENCE PROFESSIONNELLE - E-COMMERCE ET MARKETING NUMÉRIQUE (FICHE NATIONALE)	6800	6800	6800	6800	6800	6500
DUT CJ	35034501	RNCP2541	CARRIERES JURIDIQUES (DUT)	6008	6008	6008	7508	6008	6008

Référentiel des tarifs des formations en apprentissage. IUT Lyon3. Le 30/05/2021.

Base préocnisation France Compétences du 17/03/2021



Intitulé diplôme	Code diplôme/code RNCP		Code CPNE	80	82	83	84	85	86	87
	Code(s) IDCC		Intitulé diplôme/Intitulé CPNE	3105	2697	1588	1316	2021	1794	489, 700, 707, 715, 1492, 1495
				CPNE Régies de quartier	CPNEF des personnels des structures associatives cynégétiques	CPNEF du personnel des sociétés coopératives d'HLM	CPNE du tourisme social et familial	CPNEF du golf	CPNEF branche retraite complémentaire et prévoyance	CPNEF inter-secteurs papier carton
LP AGAF	25031077	RNCP30086	MANAGEMENT ET GESTION DES ORGANISATIONS (LP LYON 3)	6744	6744	6744	6744	6744	6500	6744
LP CIME	2503123F	RNCP30146	LICENCE PROFESSIONNELLE - MÉTIERS DU COMMERCE INTERNATIONAL (FICHE NATIONALE)	7300	7300	7300	7300	7300	7300	7300
LP CDSC	25012806	RNCP30035	LICENCE PROFESSIONNELLE - ACTIVITÉS JURIDIQUES : ASSISTANT JURIDIQUE (FICHE NATIONALE)	8617	8617	8617	8617	8617	8617	8617
LP CGN	25032053	RNCP30101	LICENCE PROFESSIONNELLE - MÉTIERS DE LA COMMUNICATION : CHARGÉ DE COMMUNICATION (FICHE NATIONALE)	6500	6500	6500	6500	6500	6500	6500
LP CRH	25031548	RNCP29806	LICENCE PROFESSIONNELLE - MÉTIERS DE LA GRH : ASSISTANT (FICHE NATIONALE)	7000	7000	7000	7000	7000	7000	7000
LP MECE	2503101A	RNCP30122	LICENCE PROFESSIONNELLE - MÉTIERS DE L'ENTREPRENEURIAT (FICHE NATIONALE)	7210	7210	7210	7210	7210	7210	7210
LP MCD	2503123C	RNCP30060	LICENCE PROFESSIONNELLE - E-COMMERCE ET MARKETING NUMÉRIQUE (FICHE NATIONALE)	6800	6800	6800	6800	6800	6800	6800
DUT CJ	35034501	RNCP2541	CARRIERES JURIDIQUES (DUT)	6008	6008	6000	6008	6008	6008	6008

Référentiel des tarifs des formations en apprentissage. IUT Lyon3. Le 30/05/2021.

Base préocnisation France Compétences du 17/03/2021



Intitulé diplôme	Code diplôme/code RNCP		Code CPNE	149	150	151	152	153	155
			Code(s) IDCC	1619	1726, 3213	2075	1517	573, 1624, 1761	731, 1383
			Intitulé diplôme/Intitulé CPNE	CPNEFP des cabinets dentaires	CPNEFP de la profession d'économiste de la construction	CPNE Transformation commerce œufs et produits d'œufs	CPNEFP Branche du Commerce de Détail Non Alimentaire	CPNEFP commerces de gros	CPNEFP des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles
LP AGAF	25031077	RNCP30086	MANAGEMENT ET GESTION DES ORGANISATIONS (LP LYON 3)	6744	6744	6744	6744	6744	6744
LP CIME	2503123F	RNCP30146	LICENCE PROFESSIONNELLE - MÉTIERS DU COMMERCE INTERNATIONAL (FICHE NATIONALE)	7300	7300	7300	7200	7300	7300
LP CDSC	25012806	RNCP30035	LICENCE PROFESSIONNELLE - ACTIVITÉS JURIDIQUES : ASSISTANT JURIDIQUE (FICHE NATIONALE)	8617	8617	8617	8617	8617	8617
LP CGN	25032053	RNCP30101	LICENCE PROFESSIONNELLE - MÉTIERS DE LA COMMUNICATION : CHARGÉ DE COMMUNICATION (FICHE NATIONALE)	6500	6500	6500	6695	6500	6500
LP CRH	25031548	RNCP29806	LICENCE PROFESSIONNELLE - MÉTIERS DE LA GRH : ASSISTANT (FICHE NATIONALE)	7000	7000	7000	7200	7000	7000
LP MECE	2503101A	RNCP30122	LICENCE PROFESSIONNELLE - MÉTIERS DE L'ENTREPRENEURIAT (FICHE NATIONALE)	7210	7210	7210	7200	7210	7210
LP MCD	2503123C	RNCP30060	LICENCE PROFESSIONNELLE - E-COMMERCE ET MARKETING NUMÉRIQUE (FICHE NATIONALE)	6800	6800	6800	7200	6800	6800
DUT CJ	35034501	RNCP2541	CARRIERES JURIDIQUES (DUT)	6008	6008	6008	6008	7500	6008

Référentiel des tarifs des formations en apprentissage. IUT Lyon3. Le 30/05/2021.

Base préocnisation France Compétences du 17/03/2021



Intitulé diplôme	Code diplôme/code RNCP		Code CPNE	162	163	164	165	166	167	169
			Code(s) IDCC							
			Intitulé diplôme/Intitulé CPNE	CPNEFP des industries charcutières	CPNEFP Carrières et matériaux	CPNEFP des industries des jeux et jouets et de la puériculture	CPNEFP des industries des tuiles et briques	CPNEFP branche des industries électriques et gazières	CPNE de la branche assainissement et maintenance industrielle	CPNEFP Professions de la Photographie
LP AGAF	25031077	RNCP30086	MANAGEMENT ET GESTION DES ORGANISATIONS (LP LYON 3)	6744	6744	6744	6744	6744	6744	6744
LP CIME	2503123F	RNCP30146	LICENCE PROFESSIONNELLE - MÉTIERS DU COMMERCE INTERNATIONAL (FICHE NATIONALE)	7300	7300	7300	7300	7300	7300	7210
LP CDSC	25012806	RNCP30035	LICENCE PROFESSIONNELLE - ACTIVITÉS JURIDIQUES : ASSISTANT JURIDIQUE (FICHE NATIONALE)	8617	8617	8617	8617	8617	8617	7210
LP CGN	25032053	RNCP30101	LICENCE PROFESSIONNELLE - MÉTIERS DE LA COMMUNICATION : CHARGÉ DE COMMUNICATION (FICHE NATIONALE)	6500	6500	6500	6500	6500	6500	6695
LP CRH	25031548	RNCP29806	LICENCE PROFESSIONNELLE - MÉTIERS DE LA GRH : ASSISTANT (FICHE NATIONALE)	7000	7000	7000	7000	7000	7000	7210
LP MECE	2503101A	RNCP30122	LICENCE PROFESSIONNELLE - MÉTIERS DE L'ENTREPRENEURIAT (FICHE NATIONALE)	7210	7210	7210	7210	7210	7210	7210
LP MCD	2503123C	RNCP30060	LICENCE PROFESSIONNELLE - E-COMMERCE ET MARKETING NUMÉRIQUE (FICHE NATIONALE)	6800	6800	6800	6800	6800	6800	7210
DUT CJ	35034501	RNCP2541	CARRIERES JURIDIQUES (DUT)	6008	6008	6008	6008	7200	6008	6008

Référentiel des tarifs des formations en apprentissage. IUT Lyon3. Le 30/05/2021.

Base préocnisation France Compétences du 17/03/2021



Intitulé diplôme	Code diplôme/code RNCP		Code CPNE	302	303	304	305	306	307	308
			Code(s) IDCC	897	2150	2329	5619	7020	7501	240
			Intitulé diplôme/Intitulé CPNE	CPNEFP des services de santé au travail interentreprises	CPNEFP des Entreprises Sociales pour l'Habitat	Commission paritaire de la branche des Avocats aux Conseils	Section Professionnelle Paritaire Pêche, Cultures Marines et Coopération Maritime (SPP PCM-CM)	CPNE des centres de gestion agréés et habilités agricoles	CPNEFP de la Branche des Caisses régionales de Crédit Agricole et autres organismes	CPNE Personnel des Greffes des tribunaux de commerce
LP AGAF	25031077	RNCP30086	MANAGEMENT ET GESTION DES ORGANISATIONS (LP LYON 3)	6744	6744	6744	6744	6744	6744	6744
LP CIME	2503123F	RNCP30146	LICENCE PROFESSIONNELLE - MÉTIERS DU COMMERCE INTERNATIONAL (FICHE NATIONALE)	7300	7300	7300	7300	7300	7300	7300
LP CDSC	25012806	RNCP30035	LICENCE PROFESSIONNELLE - ACTIVITÉS JURIDIQUES : ASSISTANT JURIDIQUE (FICHE NATIONALE)	8617	8617	8617	8617	10300	10300	8617
LP CGN	25032053	RNCP30101	LICENCE PROFESSIONNELLE - MÉTIERS DE LA COMMUNICATION : CHARGÉ DE COMMUNICATION (FICHE NATIONALE)	6500	6500	6500	6500	6500	6500	6500
LP CRH	25031548	RNCP29806	LICENCE PROFESSIONNELLE - MÉTIERS DE LA GRH : ASSISTANT (FICHE NATIONALE)	7000	7000	7000	7000	6800	6800	7000
LP MECE	2503101A	RNCP30122	LICENCE PROFESSIONNELLE - MÉTIERS DE L'ENTREPRENEURIAT (FICHE NATIONALE)	7210	7210	7210	7210	7210	7210	7210
LP MCD	2503123C	RNCP30060	LICENCE PROFESSIONNELLE - E-COMMERCE ET MARKETING NUMÉRIQUE (FICHE NATIONALE)	6800	6800	6800	6800	6500	6500	6800
DUT CJ	35034501	RNCP2541	CARRIERES JURIDIQUES (DUT)	6008	6000	6008	6008	6008	6008	6008

Référentiel des tarifs des formations en apprentissage. IUT Lyon3. Le 30/05/2021.

Base préocnisation France Compétences du 17/03/2021



Intitulé diplôme	Code diplôme/code RNCP		Code CPNE	315	319	401	402
	Code(s) IDCC			NA	2931	5008, 5516, 5539	5014
	Intitulé diplôme/Intitulé CPNE			Chambre consulaire d'agriculture	Commission Paritaire Activités de Marchés Financiers	CPNAA (Banque de France, Afpa, La Poste - France Télécom)	CPNAA - Conseil des Métiers RATP
LP AGAF	25031077	RNCP30086	MANAGEMENT ET GESTION DES ORGANISATIONS (LP LYON 3)	6744	6744	7371	6744
LP CIME	2503123F	RNCP30146	LICENCE PROFESSIONNELLE - MÉTIERS DU COMMERCE INTERNATIONAL (FICHE NATIONALE)	7300	7300	7300	7300
LP CDSC	25012806	RNCP30035	LICENCE PROFESSIONNELLE - ACTIVITÉS JURIDIQUES : ASSISTANT JURIDIQUE (FICHE NATIONALE)	8617	8617	8617	8617
LP CGN	25032053	RNCP30101	LICENCE PROFESSIONNELLE - MÉTIERS DE LA COMMUNICATION : CHARGÉ DE COMMUNICATION (FICHE NATIONALE)	6500	6500	6500	6695
LP CRH	25031548	RNCP29806	LICENCE PROFESSIONNELLE - MÉTIERS DE LA GRH : ASSISTANT (FICHE NATIONALE)	7000	7000	7000	7210
LP MECE	2503101A	RNCP30122	LICENCE PROFESSIONNELLE - MÉTIERS DE L'ENTREPRENEURIAT (FICHE NATIONALE)	7210	7210	7210	7210
LP MCD	2503123C	RNCP30060	LICENCE PROFESSIONNELLE - E-COMMERCE ET MARKETING NUMÉRIQUE (FICHE NATIONALE)	6800	6800	6800	6800
DUT CJ	35034501	RNCP2541	CARRIERES JURIDIQUES (DUT)	6008	6008	6008	6008

Délibération n° D2021-07-17-fin
Le conseil d'administration de l'université Jean Moulin
en séance du 9 juillet 2021

Vu le code de l'éducation, notamment les articles L. 712-3 et suivants ;
Vu la délibération n° D2017-10-07-ins du 24 octobre 2017 portant approbation par le conseil d'administration du règlement intérieur de l'université Jean Moulin ;
Vu la délibération n° D2019-01-01-ins du 8 janvier 2019 portant approbation par le conseil d'administration des statuts de l'université Jean Moulin ;
Vu l'avis favorable rendu par la commission de la formation et de la vie universitaire du 06 juillet 2021,

Après en avoir délibéré,

Décide


d'approuver les tarifs des sorties et stages d'activités de pleine nature du service des sports pour l'année universitaire 2021-2022, annexés à la présente délibération.

La présente délibération est adoptée à l'unanimité des membres par :

✓ Nombre de membres présents et représentés :	28
✓ Nombre de voix pour :	28
✓ Nombre de voix contre :	0
✓ Nombre d'abstentions :	0

Lyon, le 9 juillet 2021

Pour le président de l'université Jean Moulin et par délégation,
Le premier vice-président chargé du conseil d'administration, du pilotage et de la stratégie numérique



Gilles BONNET

**TARIFS DES SORTIES ET STAGES APPN
ANNEE UNIVERSITAIRE 2021 – 2022**

LES STAGES & WEEK-END :

- Stage de ski :
 - 30 places
 - 10 au 16 janvier 2022
 - Tarifs :
 - 250€ par étudiant
 - 180€ par étudiant boursier

- Stage plein air :
 - 16 places
 - Mai 2022 (4 jours)
 - Tarifs :
 - 120€ par étudiant
 - 80€ par étudiant boursier

- Stage d'escalade :
 - 8 places
 - Juin 2022 (4 jours)
 - Tarifs :
 - 90€ par étudiant
 - 60€ par étudiant boursier

- Week-end d'escalade :
 - 8 places / journée
 - Entre septembre 2021 et juin 2022
 - Tarifs :
 - 35€ pour 2 jours consécutifs par étudiant
 - 25€ pour 2 jours consécutifs par étudiant boursier

LES SORTIES JOURNEE :

- Escalade – canyon – vtt – via-ferrata
 - 8 places / journée
 - Entre septembre 2021 et juin 2022
 - Tarif :
 - 10€ par étudiant boursier ou non

Délibération n° D2021-07-18-acc
Le conseil d'administration de l'université Jean Moulin
en séance du 9 juillet 2021

Vu le code de l'éducation, notamment les articles L. 712-2 et L. 712-3 ;

Vu la délibération n° D2017-10-07-ins du 24 octobre 2017 portant approbation par le conseil d'administration du règlement intérieur de l'université Jean Moulin ;

Vu la délibération n° D2019-01-01-ins du 08 janvier 2019 portant approbation par le conseil d'administration des statuts de l'université Jean Moulin ;

Vu la délibération n° D2021-01-05-ins du 26 janvier 2021 portant approbation de la délégation de pouvoir du conseil d'administration au président,

Décide

d'approuver les conventions suivantes :

NUMERO	PARTENAIRE	OBJET
	Université de Bordeaux, Université Toulouse 1 Capitole et Université Nationale du Vietnam	Convention de diplôme délocalisé concernant la délivrance du Master 2 ^{ème} année, parcours droit de la coopération économique et des affaires internationales DCEAI.
	Université Saint-Joseph de Beyrouth	Convention de diplôme délocalisé concernant la création d'un programme de master commun en droit public.

La présente délibération est approuvée à l'unanimité des membres par :

✓ Nombre de membres présents et représentés :	29
✓ Nombre de voix pour :	29
✓ Nombre de voix contre :	0
✓ Nombre d'abstentions :	0

Lyon, le 9 juillet 2021

Pour le président de l'université Jean Moulin et par délégation,
Le premier vice-président, chargé du conseil d'administration, du pilotage et de la stratégie numérique,

Gilles BONNET



Délibération n° D2021-07-19-Ins
Le conseil d'administration de l'université Jean Moulin
en séance du 09 juillet 2021

Vu le code de l'éducation, notamment les articles L. 712-3 et suivants ;
Vu la délibération n° D2017-10-07-ins du 24 octobre 2017 portant approbation par le conseil d'administration du règlement intérieur de l'université Jean Moulin ;
Vu la délibération n° D2019-01-01-ins du 8 janvier 2019 portant approbation par le conseil d'administration des statuts de l'université Jean Moulin ;
Vu l'avis favorable du comité technique du 08 juillet 2021,

Le rapport de situation comparée femmes-hommes et le plan d'action en faveur de l'égalité femmes-hommes de l'université Jean Moulin Lyon 3 ont été transmis pour information au conseil d'administration, tel qu'annexés à la présente délibération.

Lyon, le 09 juillet 2021

Pour le président de l'université Jean Moulin et par délégation,
Le premier vice-président chargé du conseil d'administration, du pilotage et de la stratégie numérique



Gilles BONNET



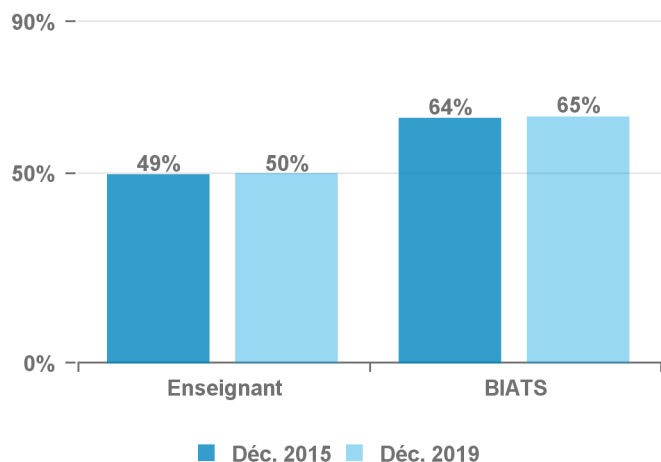
La situation comparée
relative à l'égalité professionnelle
entre les hommes et les femmes

Partie 1

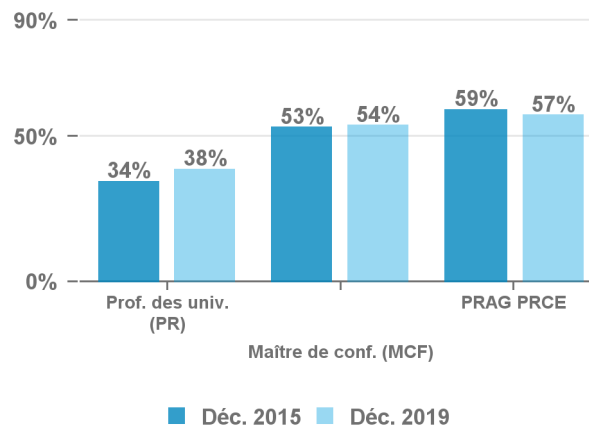
Le personnel de l'université

Ensemble du personnel : répartition Femmes / Hommes

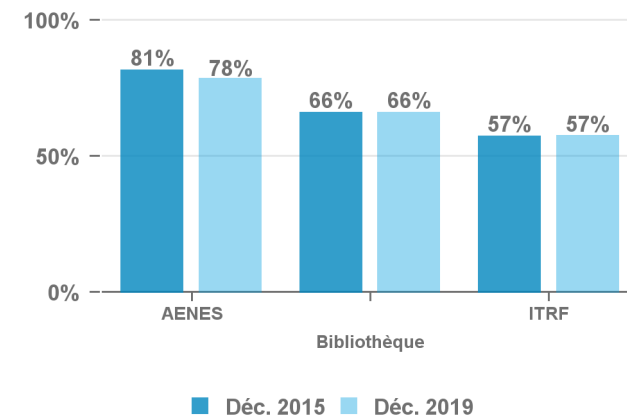
Evolution de la proportion des femmes



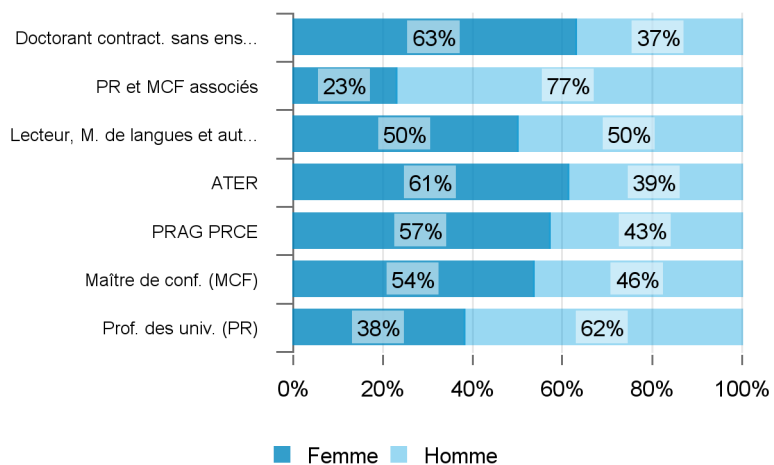
Enseignants titulaires : évolution de la proportion des femmes



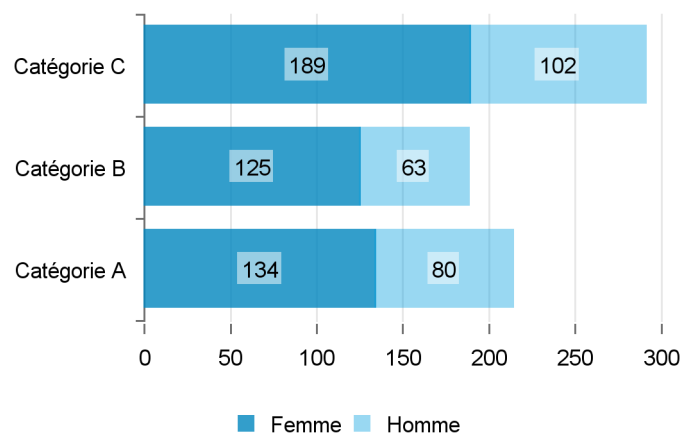
BIATS titulaires : évolution de la proportion des femmes



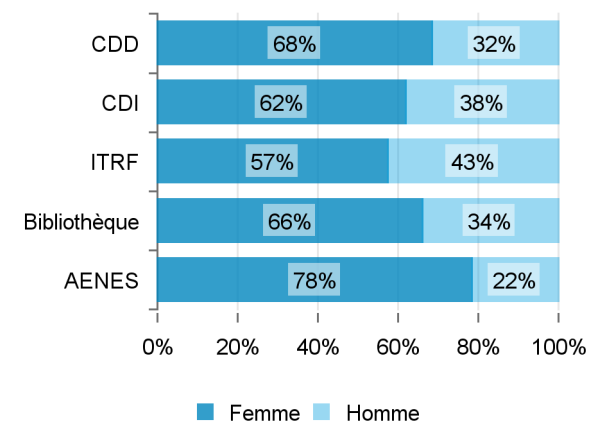
Enseignants en 2019



BIATS titulaires et contractuels en 2019 par catégorie et par genre



BIATS titulaires et contractuels en 2019 par filière et par genre



Source : SIDRH

Ensemble du personnel : répartition Femmes / Hommes - Evolution des effectifs

ENSEIGNANTS

		Déc. 2015		Déc. 2016		Déc. 2017		Déc. 2018		Déc. 2019	
		Total	dont % Femmes	Total	dont % Femmes	Total	dont % Femmes	Total	dont % Femmes	Total	dont % Femmes
Titulaire	Professeur des universités	132	34%	134	37%	138	37%	127	39%	128	38%
	Maître de conférences	266	53%	265	55%	265	53%	259	52%	261	54%
	PRAG PRCE	85	59%	88	61%	86	59%	86	59%	84	57%
	Total Titulaire	483	49%	487	51%	489	49%	472	50%	473	50%
Contractuel	Professeur associé 50%	24	13%	23	17%	21	10%	19	11%	15	13%
	Maître de conférences associé	1		2	50%	2	50%	1	100%	2	50%
	Maître de conférences associé 50%	36	42%	38	39%	38	39%	37	35%	35	26%
	ATER	54	61%	61	54%	59	66%	58	57%	73	62%
	ATER 50%	2	100%	2	100%	2		2		2	50%
	Doctorant contractuel avec ens.	40	60%	39	54%	22	59%				
	Enseignant contractuel	7	57%	6	50%	6	50%	6	50%	4	50%
	Lecteur et M. de langues	19	63%	19	63%	19	58%	19	74%	23	65%
	Total Contractuel	183	51%	190	48%	169	50%	142	46%	154	49%
Total ENSEIGNANTS	666	49%	677	50%	658	50%	614	49%	627	50%	
<i>Doctorant contractuel sans ens.</i>		32	50%	37	57%	47	64%	74	64%	73	63%

Doctorants contractuels sans ens. : il s'agit de ceux qui occupent un emploi délégué à l'université Lyon 3 et qui n'ont pas de service d'enseignement à l'université

BIATS

		Déc. 2015		Déc. 2016		Déc. 2017		Déc. 2018		Déc. 2019	
		Total	dont % Femmes	Total	dont % Femmes	Total	dont % Femmes	Total	dont % Femmes	Total	dont % Femmes
Titulaire	Catégorie A	135	59%	139	60%	144	58%	140	56%	140	58%
	Catégorie B	122	70%	121	69%	126	70%	135	67%	136	66%
	Catégorie C	154	67%	158	66%	156	67%	152	67%	147	65%
	Total Titulaire	411	65%	418	65%	426	65%	427	63%	423	63%
Contractuel	Catégorie A	76	66%	77	69%	76	71%	79	71%	74	72%
	Catégorie B	62	61%	64	69%	51	78%	51	73%	52	67%
	Catégorie C	147	62%	147	62%	142	60%	142	58%	144	65%
	Total Contractuel	285	63%	288	65%	269	67%	272	64%	270	67%
Total BIATS	696	64%	706	65%	695	65%	699	64%	693	65%	
<i>Apprenti</i>		8	38%	6	67%	4	50%	2		4	50%

ENSEMBLE DES PERSONNELS

1 407 **57%** **1 430** **58%** **1 411** **58%** **1 395** **57%** **1 406** **58%**

L'université emploie 1 406 personnes fin 2019 dont 58% sont des femmes : 65% de femmes parmi les BIATS et 50% parmi les enseignants

Les agents titulaires Femmes sont au total 504 : 53% d'enseignants et enseignants-chercheurs et 47% de personnels BIATS.

La proportion de titulaires femmes chez les enseignants reste stable en 2019 à 50% et stationne à 63% pour les BIATS.

38 % de femmes sont professeurs d'université contre 34 % en 2015 (la moyenne nationale actuelle est à 28%); 54% d'entre elles sont maîtres de conférences (supérieur de 10 points à la moyenne nationale actuelle), en hausse par rapport à 2018; la part des femmes dans les professeurs du 2d degré semble s'amoinrir au fil du temps même si celle-ci reste majoritaire avec 57 %

6 doctorants sur 10 sont des femmes et cette part évolue depuis 3 ans montrant un écart de 13 points par rapport à 2015

Les femmes sont fortement représentées au sein des personnels BIATS (65% en 2019), notamment parmi les titulaires des filières AENES (78%) même si cette part semble décroître sur la période. La filière Bibliothèque elle aussi montre un profil très féminin et stable sur les 5 années étudiées. La situation est plus équilibrée dans la filière ITRF (57%); elles restent néanmoins plus nombreuses que les hommes.

2/3 des femmes composent l'effectif des catégories B et C, même si on observe un rééquilibrage pour la catégorie B sur la période.

Parmi les personnels non titulaires, près de 7 agents sur 10 sont des femmes.

Sources : SIDRH - Les références nationales proviennent de la Note DGRH Avril 2021 - La situation des femmes universitaires dans l'enseignement supérieur en 2020



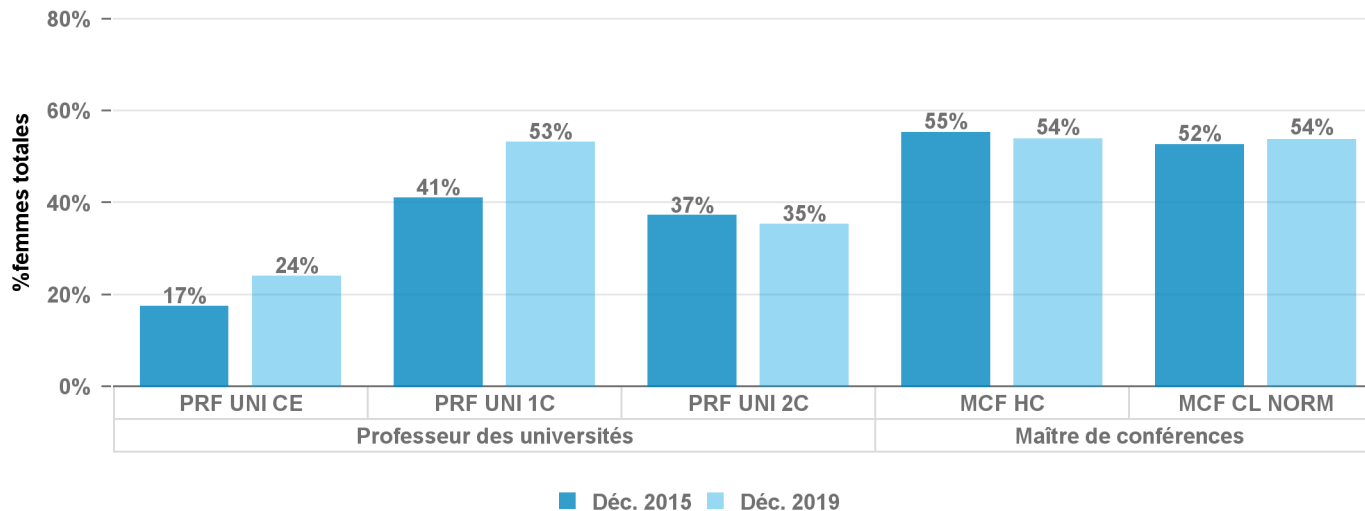
Partie 1-a

Le personnel ENSEIGNANT

Enseignants selon le corps et le grade en 2019

ENSEIGNANTS			Déc. 2015		Déc. 2019	
			Total	dont % Femmes	Total	dont % Femmes
Titulaire	Professeur des universités	PRF UNI CE	29	17%	42	24%
	Professeur des universités	PRF UNI 1C	49	41%	49	53%
	Professeur des universités	PRF UNI 2C	54	37%	37	35%
	Maître de conférences	MCF HC	58	55%	82	54%
	Maître de conférences	MCF CL NORM	208	52%	179	54%
	Total Titulaire			398	47%	389
Total ENSEIGNANTS titulaires			398	47%	389	49%

Enseignants-chercheurs par corps et grade - Part des femmes



Sources : SIDRH - Les références nationales proviennent de la Note DGRH Avril 2021 - La situation des femmes universitaires dans l'enseignement supérieur en 2020

La part des femmes dans le corps des maîtres de conférences et des professeurs d'université a progressé de 2 points entre 2015 et 2019.

Si au niveau national, plus le grade est élevé, moins les femmes sont nombreuses, on constate qu'au sein de l'établissement ce constat ne se vérifie pas tout à fait.

On observe, comme au niveau national, que plus le grade est élevé et plus la part des femmes diminue (effet "leaky pipeline") avec néanmoins une part élevée pour les PU.

A l'inverse, les professeurs d'université de seconde classe voient leur part diminuer passant de 37% à 35% (en effectif, elles passent de 20 à 13). Il est vrai que dans ce grade l'établissement a perdu 31% de ces effectifs sur la période.

Enfin c'est dans la 1ère classe des professeurs d'université que l'on remarque la plus grosse progression : la part des femmes passant de 41% à 53% et elles deviennent donc majoritaires dans ce grade. Au niveau national, elles ne représentent que 29% toutes disciplines confondues.

Concernant les maitresses de conférences elles conservent leur prépondérance dans les différents grades même si elles sont un peu moins nombreuses en part qu'en 2015 dans la "Hors classe" alors même que les effectifs ont augmenté. On observe l'inverse dans la "classe normale". Notre part de 54% observée en 2019 est supérieure à la moyenne nationale toutes disciplines confondues. Elle est cependant moins importante que dans les universités à dominante Lettres-Sciences Humaines (58%) et plus haute que celles des universités à dominante Droit-Economie-Gestion (50%)

Enseignants selon le corps et la quotité en 2019

Statut	Corps	Nombre d'agents	dont agents à temps partiel	dont hommes temps partiel	dont femmes temps partiel	Nombre de Femmes
Enseignants rémunérés par Lyon 3	Professeur des universités	128				49
	Professeur associé 50%	15	15	13	2	2
	Maître de conférences	261	6	4	2	140
	Maître de conférences associé	2				1
	Maître de conférences associé 50%	35	35	26	9	9
	ATER	73				45
	ATER 50%	2	2	1	1	1
	Lecteur	22				14
	Maitre de langue	1				1
	Enseignant contractuel	4	1	1		2
	Professeur agrégé	52	4	1	3	27
	Professeur certifié	23	2	1	1	18
	Professeur d'EPS	7				2
	Professeur des LP	2				1
Total des agents rémunérés par Lyon 3		627	65	294	18	312

Globalement, on remarque que le temps partiel n'est pas répandu parmi les enseignants : ils ne sont qu'un agent sur 10 à le pratiquer.

6% des enseignantes travaillent à temps partiel et ce sont plutôt des contractuelles. Parmi les enseignantes titulaires, seules 6 sont à temps partiel à égalité avec les hommes.

Enseignants en mobilité (détachement, disponibilité ou congé parental par corps 2019)

Pour information, personnels non rémunérés par l'université :		Nombre d'agents	dont femmes
Détachement Sortant	Professeur des universités	1	
	Maître de conférences	4	2
Disponibilité	Professeur des universités	3	1
	Maître de conférences	5	2
	Professeur agrégé	1	1
Congé parental	Professeur certifié	1	1
	Maître de conférences	1	1
Total en détachement, disponibilité ou congé parental		16	8

Au 31 décembre 2019, on remarque que :

- Sur les 5 détachements en cours en 2019, 2 sont des femmes.
- 10 enseignants sont en disponibilité dont la moitié sont des femmes
- le seul congé parental existant est le fait d'une femme, les hommes boudant le congé parental comme partout en France, tous secteurs confondus.

Source : SIDRH

Enseignants titulaires : historique de l'ancienneté moyenne à l'université Lyon 3

Ancienneté moyenne Enseignants titulaires	Déc. 2015	Déc. 2016	Déc. 2017	Déc. 2018	Déc. 2019
Professeur des universités	14,4	14,5	14,6	15,6	15,7
Maître de conférences	13,3	13,8	14,0	14,3	14,6
PRAG PRCE	11,0	11,3	12,3	13,0	13,0

Ancienneté moyenne Enseignants	Déc. 2015	Déc. 2016	Déc. 2017	Déc. 2018	Déc. 2019
Enseignant Titulaire	13,2	13,5	13,9	14,4	14,6
Enseignant Contractuel	3,4	3,5	4,0	4,6	3,7

Ancienneté moyenne des femmes Enseignants titulaires	Déc. 2015	Déc. 2016	Déc. 2017	Déc. 2018	Déc. 2019
Professeur des universités	13,2	13,4	13,9	14,6	15,1
Maître de conférences	13,3	13,9	13,9	14,2	14,6
PRAG PRCE	10,7	10,8	12,0	12,9	12,8

Ancienneté moyenne des femmes Enseignants	Déc. 2015	Déc. 2016	Déc. 2017	Déc. 2018	Déc. 2019
Enseignant Titulaire	12,8	13,1	13,5	14,0	14,4
Enseignant Contractuel	2,8	3,0	3,1	3,6	2,9

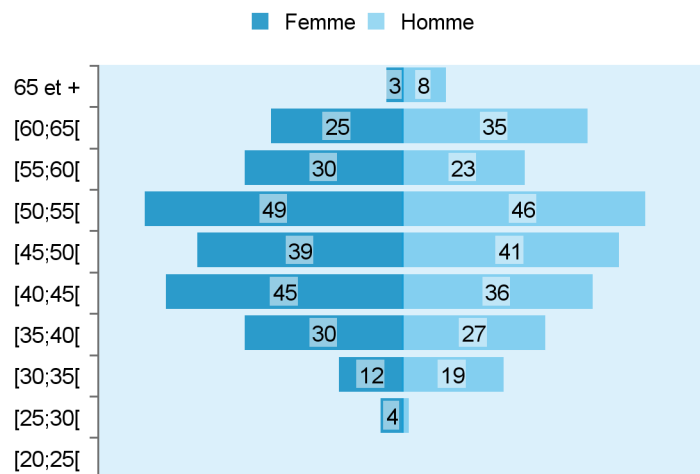
Au 31/12/2019, l'ancienneté moyenne est de 14,6 ans pour les enseignants titulaires. Sur la période, on peut observer que cette ancienneté est en régulière augmentation. On remarquera également que l'ancienneté moyenne des femmes est toujours inférieure à la moyenne globale. Ce sont les professeurs d'université qui montrent l'ancienneté moyenne la plus forte, 15,7 ans en 2019 puis viennent les maîtres de conférences et les enseignants du second degré. Ce constat est identique pour les enseignantes.

Concernant les enseignants contractuels, l'ancienneté est inférieure à 4 ans en 2019, en baisse par rapport à l'année antérieure; celle des femmes est de 2,9 ans et comme pour la moyenne globale, elle est en diminution par rapport à 2018, mettant fin à une croissance continue depuis 2015.

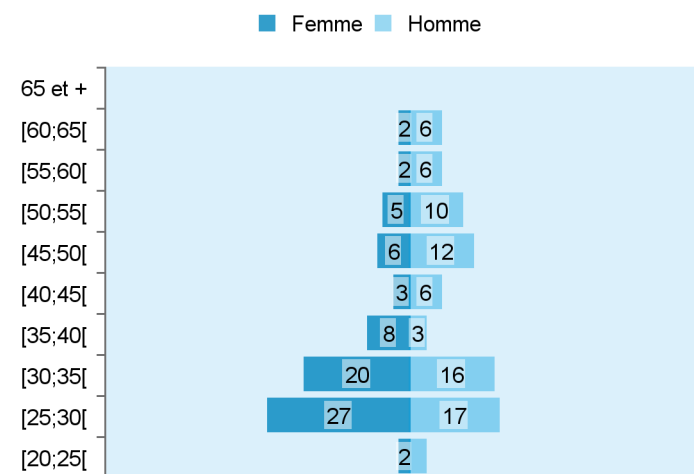
Source : SIDRH

Enseignants par tranche d'âge au 2019 et par sexe

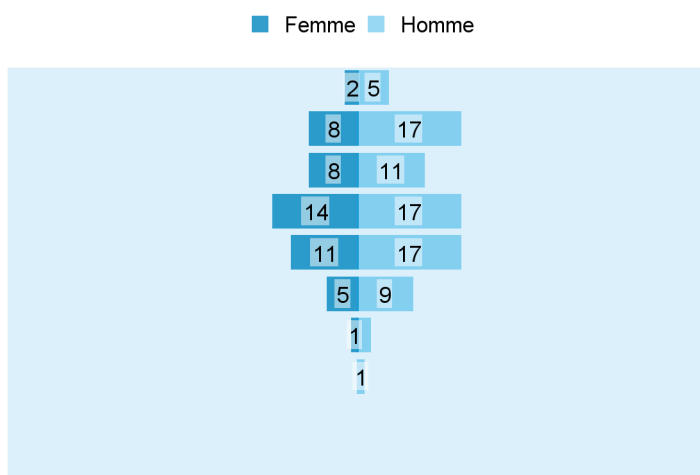
Ensemble des enseignants titulaires



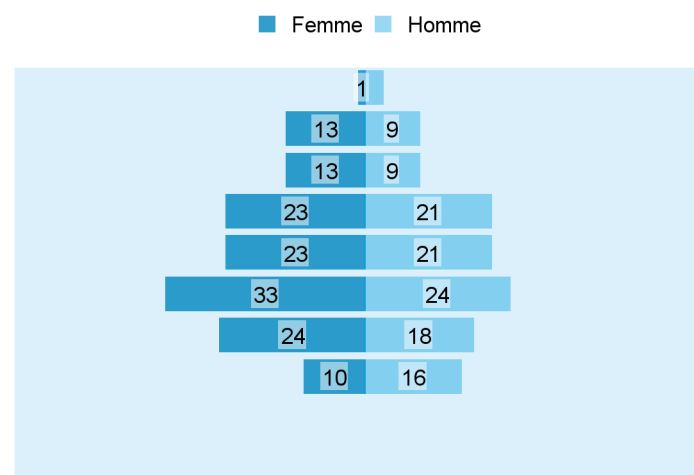
Ensemble des enseignants contractuels



Zoom Professeurs des universités



Zoom Maître de conférences



79 enseignants (71 titulaires soit 15% de cette population et 8 contractuels soit 5% d'entre eux) ont plus de 60 ans : Parmi eux, 30 sont des femmes, dont 28 titulaires (10 professeurs d'université, 14 maitresses de conférences, 4 professeurs du second degré et 2 contractuels). Ce constat doit conduire à une anticipation de départs en retraite dans les proches années à venir notamment pour 11 enseignants titulaires de plus de 65 ans



Partie 1-b

Le personnel BIATS

BIATS par statut, filière et catégorie : historique

Filière	Catégorie	Déc. 2015		Déc. 2019		Nombre d'ETP Déc. 2015	Nombre d'ETP Déc. 2019
		Total	Femmes	Total	Femmes		
TITULAIRES							
AENES	Cat. A	26	61,5%	23	52,2%	25,5	22,5
	Cat. B	39	79,5%	31	83,9%	37,6	29,4
	Cat. C	59	91,5%	43	88,4%	55,5	40,1
	Total AENES	124	81,5%	97	78,4%	118,6	92,0
Bibliothèque	Cat. A	17	70,6%	15	66,7%	14,6	14,1
	Cat. B	13	76,9%	16	68,8%	12,1	15,1
	Cat. C	17	52,9%	16	62,5%	16,2	15,1
	Total Bibliothèque	47	66,0%	47	66,0%	42,9	44,3
ITRF	Cat. A	92	56,5%	102	57,8%	88,9	98,7
	Cat. B	70	64,3%	89	59,6%	67,2	84,4
	Cat. C	78	51,3%	88	54,5%	75,4	84,8
	Total ITRF	240	57,1%	279	57,3%	231,5	267,9
Total Titulaires		411	65,5%	423	63,1%	393,0	404,2
CONTRACTUELS --> tous types de contrats							
Catégorie A		76	65,8%	74	71,6%	71,8	70,4
Catégorie B		62	61,3%	52	67,3%	58,7	49,4
Catégorie C		147	61,9%	144	64,6%	138,4	137,6
CDI		43	55,8%	55	61,8%	39,7	52,2
CDD		242	64,0%	215	68,4%	229,2	205,2
Total Contractuels		285	62,8%	270	67,0%	268,9	257,4
Total BIATS		696	64,4%	693	64,6%	661,9	661,6

Note : tous les tableaux sur les personnels BIATS portent sur les personnels en activité.

Sur la période, la part des femmes dans les personnels BIATSS titulaires passe de 65.5 % en 2015 à 63,1% en 2019,

Cette amorce de rééquilibrage se note principalement sur les catégories A des filières AENES et Bibliothèque : respectivement 10 points en moins et 4 points en moins.

Néanmoins, on notera que les femmes sont fortement représentées dans la catégorie C notamment chez les AENES et Bibliothèques même si cette part a diminué au cours de la période pour l'AENES : 88 % en 2019 pour l'AENES contre 92 % en 2015. Elle a par contre fortement évolué pour la filière bibliothèque passant de 53% en 2015 à 63% en 2019.

Sur la période, dans la filière IITRF, le pourcentage de femmes ne dépasse jamais plus de 65% : Resté quasiment stable (sur les catégories A), il a baissé sur les B (-4 points) et a progressé sur les C (+4 points)

Source : SIDRH

BIATS : quotité de travail des titulaires en 2019

par Sexe	50%	60%	70%	80%	90%	100%	Ensemble
Femmes	5 2%	2 1%	5 2%	57 21%		198 74%	267 100%
Hommes	3 2%			5 3%	1 1%	147 94%	156 100%
par Catégorie							
Catégorie A	2 1%		1 1%	17 12%		120 86%	140 100%
Catégorie B	3 2%	1 1%	4 3%	20 15%		108 79%	136 100%
Catégorie C	3 2%	1 1%		25 17%	1 1%	117 80%	147 100%
Total BIATS Titulaires	8 2%	2 0%	5 1%	62 15%	1 0%	345 82%	423 100%

**18% des titulaires sont à temps partiel
26% pour les femmes
et 6% pour les hommes.**

En 2019, la proportion de BIATS titulaires de l'université qui travaillent à temps complet (quotité de travail à 100%) est de 82%, en légère baisse par rapport à l'année précédente (pour mémoire 83%). Au global, 15% des titulaires travaillent à 80%, davantage pour la filière AENES (18%) ou chez les personnels de catégorie C (17%). 74% des femmes exercent à temps complet et 21% travaillent à 80%. Seulement 6% des hommes travaillent à temps partiel. La quotité de travail varie selon la catégorie avec 86% de temps complet pour les catégories A, 79% pour les catégories B et 80% pour les catégories C.

Source : SIDRH

BIATS : temps partiel et contrats à temps incomplet pour les contractuels en 2019

		40%	50%	60%	70%	80%	90%	Ensemble	Dont Femmes	Dont CDI
Temps partiel	Catégorie A					5	1	6	5	2
	Catégorie B					4		4	4	1
	Catégorie C		1				1	2	2	
	Temps partiel		1			10	1	12	11	3
% Femmes			100%			90%	100%	92%		100%
Temps incomplet	Catégorie A	1	2	1	1	1		6	5	2
	Catégorie B				2	5	2	9	5	2
	Catégorie C		7	1	5	1	1	15	10	3
	Temps incomplet	1	9	2	8	7	3	30	20	7
% Femmes		100%	67%	50%	63%	71%	67%	67%		71%
Total		1	10	2	8	17	4	42	31	10
% Femmes		100%	70%	50%	63%	82%	75%	74%		80%

Le temps partiel concerne 35% des agents contractuels femme qui ne travaillent pas à temps complet en 2019 (contre 52% en 2018) et 9% des hommes.

Parmi les 42 contractuels dont la quotité de travail est inférieure à 100%, 30 agents ont un contrat à temps incomplet dont 7 agents en CDI et 23 en CDD.

Les contrats à temps incomplets concernent 20 femmes sur les 30 personnels et le temps partiel est choisi par 11 femmes sur les 12 agents, majoritairement des catégories A et B.

Le temps partiel concerne peu les contractuels BIATS hommes. En revanche 10 hommes ont des contrats de travail à temps incomplet.

Définition : le temps partiel est par définition choisi et réversible, avec possibilité de revenir à 100%. Sinon on parle de contrats de travail à temps incomplet selon les besoins de l'établissement.

Source : SIDRH

BIATS : ancienneté à l'université Jean Moulin par catégorie en 2019

* L'ancienneté est calculée à partir de la date d'entrée à Lyon 3.

Ancienneté moyenne des BIATS	Déc. 2015	Déc. 2016	Déc. 2017	Déc. 2018	Déc. 2019
BIATS Titulaire	12,3	12,8	13,2	13,8	14,2
BIATS Contractuel	3,9	4,2	4,3	4,4	4,5

Ancienneté moyenne des femmes BIATS	Déc. 2015	Déc. 2016	Déc. 2017	Déc. 2018	Déc. 2019
BIATS Titulaire	12,2	12,8	13,4	14,0	14,4
BIATS Contractuel	4,1	4,1	4,1	4,4	4,2

Au 31/12/2019, l'ancienneté moyenne est de 14,2 ans pour les titulaires BIATS. Sur la période, on peut observer que cette ancienneté est en régulière augmentation. On remarquera également que l'ancienneté moyenne des femmes est proche de la moyenne de l'ensemble des BIATS.

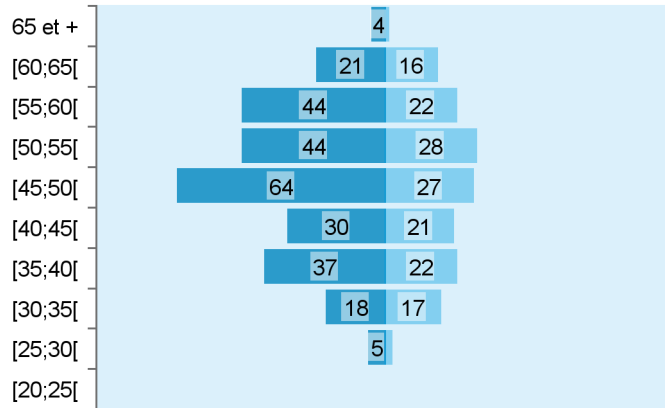
Concernant les contractuels, l'ancienneté est inférieure à 5 ans. Pour les femmes BIATS, l'ancienneté est relativement stable sur la période et ne progresse quasiment pas ce qui n'est pas le cas pour les hommes

Source : SIDRH

BIATS par tranche d'âge, statut et sexe en 2019

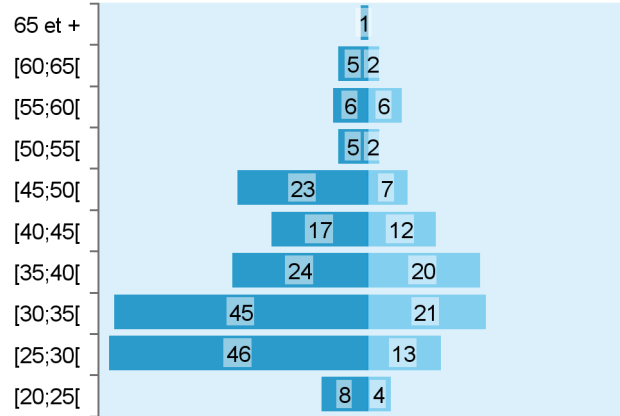
BIATS titulaires

■ Femme ■ Homme



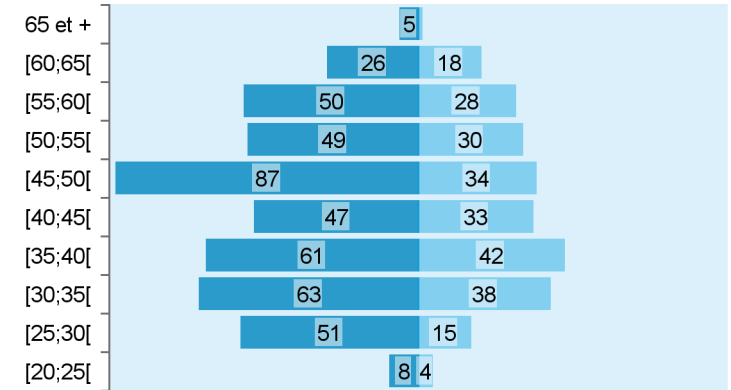
BIATS contractuels

■ Femme ■ Homme



BIATS titulaires et contractuels

■ Femme ■ Homme



BIATS TITULAIRES	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Total	dont femmes	Total	dont femmes	Total	dont femmes
Total	140	81	136	90	147	96
Effectif 60+	15	7	16	13	11	5
Age moyen	48,0	47,9	48,0	48,7	46,4	46,6

BIATS Contractuels	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Total	dont femmes	Total	dont femmes	Total	dont femmes
Total	74	53	52	35	144	93
Effectif 60+	2	2			6	4
Age moyen	37,5	37,2	35,8	35,3	35,8	35,4

Au 31 décembre 2019, l'âge moyen des personnels BIATS est de 43 ans, celui des femmes se situant légèrement en dessous à 42,9.

Il est plus haut pour les titulaires (47,5 ans) que pour les contractuels (36,2 ans). Cette tendance est également vraie pour les femmes : 47,7 ans pour l'ensemble des titulaires, 35,9 pour les contractuels.

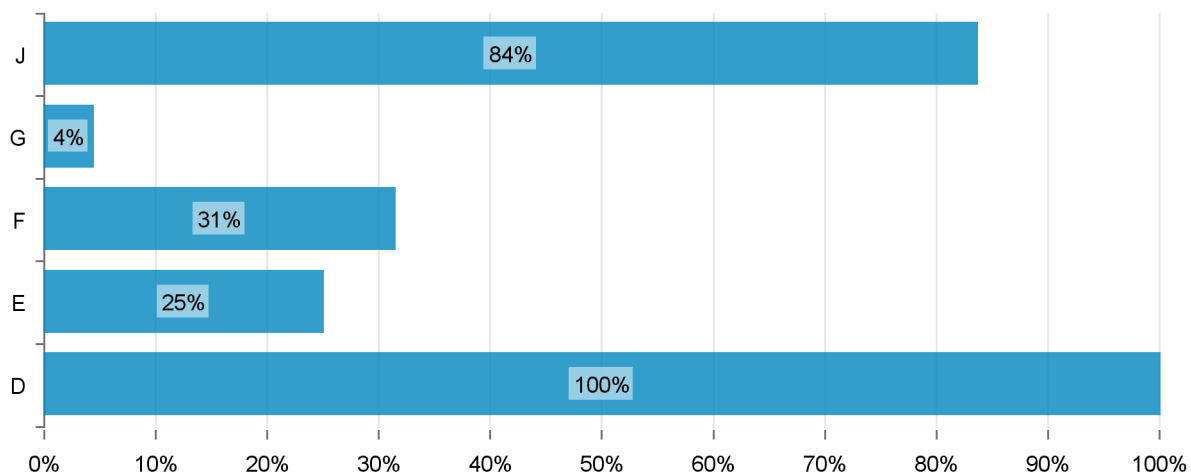
49 personnels BIATS ont plus de 60 ans fin 2019. Parmi eux, on dénombre 31 femmes dont 25 sont titulaires.

Source : SIDRH

BIATS titulaires, filière ITRF : Répartition par BAP en 2019

Branche d'Activité Professionnelle	ITRF			Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C		
	Effectif	dont femmes	% femmes	Effectif	dont femmes	% femmes	Effectif	dont femmes	% femmes	Effectif	dont femmes	% femmes
D - Sciences Humaines et Sociales	1	1	100%	1	1	100%						
E - Informatique, Statistiques et Calcul scientifique	32	8	25%	25	7	28%	5			2	1	50%
F - information, doc., cult., édition, com., tice	35	11	31%	19	9	47%	15	2	13%	1		
G - Patrimoine immob.,Logist.,Restaurat.,Prévent.	46	2	4%	7	2	29%	9			30		
J - Gestion et Pilotage	165	138	84%	50	40	80%	60	51	85%	55	47	85%
TOTAL BIATS titulaires, filière ITRF	279	160	57%	102	59	58%	89	53	60%	88	48	55%

Proportion de femmes BIATS titulaires par BAP en 2019



Mixité des métiers : une répartition très traditionnelle

La prépondérance des femmes est flagrante sur la branche d'activité (BAP) relevant de la gestion et du pilotage, 83%. En revanche, elles ne sont qu'un quart à exercer dans les BAP informatiques/statistiques et Info/Comm/Tice et moins de 10% dans celle du Patrimoine/Prévention.

Source : SIDRH

Partie 1-c

Les personnels en situation de handicap

LES PERSONNELS ENSEIGNANTS ET BIATS

Emploi de personnels en situation de handicap

Personnels déclarés en situation de handicap	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Titulaires	23	29	31	29	38	40
Contractuels	7	7	8	8	14	8
TOTAL	30	36	39	37	52	48
dont Enseignants Chercheurs	5	5	6	5	7	6
dont BIATS	25	31	33	32	45	42
dont Femmes	18	22	25	23	33	30
dont Hommes	12	14	14	14	19	18
dont Moins de 25 ans	0	0	0	1	1	0
dont de 25 à 39 ans	11	5	6	9	14	11
dont de 40 à 54 ans	14	20	21	17	25	23
dont de 55 ans et plus	5	11	12	10	12	14

Source : SACSO - Situation au 31 décembre

48 agents employés à Lyon 3 sont déclarés en situation de handicap en 2019.

Ils étaient 30 en 2014 soit une croissance de 60% en 6 ans.

Parmi eux, 30 sont des femmes soit une part de 62,5% comparable à la part des femmes dans l'établissement.

Partie 1-d

Les congés des personnels

LES CONGES DES PERSONNELS ENSEIGNANTS

Enseignants : historique des congés de maladie ordinaire

		2015-16	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20	
						Total	dont femmes
Titulaires	Nb de congés	84	76	63	65	59	42
	Nb de jours de congés	1 148	1 209	1 168	1 342	995	709
	Nb d'agents arrêtés	51	57	46	50	47	31
	Durée moyenne des congés (en jours)	13,7	15,9	18,5	20,6	16,9	16,9
Non Titulaires	Nb de congés	11	11	4	7	11	9
	Nb de jours de congés	151	187	12	269	134	105
	Nb d'agents arrêtés	9	9	4	6	7	6
	Durée moyenne des congés (en jours)	13,7	17,0	3,0	38,4	12,2	11,7

*Il s'agit des congés de maladie ordinaire déclarés auprès du service des personnels enseignants.
Définition : Un agent arrêté est un agent qui a eu au moins un congé de maladie ordinaire durant l'année universitaire considérée.
On décompte le nombre de jours d'arrêt sur la période d'observation (du 1er septembre au 31 août de chaque année universitaire), même si le congé "déborde" de cette période.*

En 2019-2020, on compte 47 enseignants titulaires dont 31 femmes qui ont eu au moins un arrêt de travail pour congés de maladie ordinaire (CMO), soit 10% des enseignants titulaires absents au moins une fois dans l'année .

Un autre ratio intéressant est le taux d'absence : 1%. Il ne présente pas de différence significative entre les femmes et les hommes.

Pour les enseignants contractuels, 7 d'entre eux dont 6 femmes ont été arrêtés pour maladie, soit 5%.

Taux d'absence : calculé en rapportant le nombre de jours d'absence (995 jours pour les enseignants titulaires) au nombre total de jours travaillés dans l'année (201 jours X

Enseignants : autres congés

	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20		Nb jours en 2019-20	
					Total	dont femmes	Total	dont femmes
Congé pour accident de service ou du travail	2	5	1	0	0	0	0	0
Congé longue durée	2	1	1	1	1	1	91	91
Congé longue maladie	3	4	3	1	2	2	662	662
Congé maternité, paternité, adoption, parental	13	16	15	22	21	15	1 658	1 593
<i>dont congé maternité</i>	8	13	9	16	14	14	1 227	1 227
<i>dont congé paternité et d'accueil de l'enfan</i>	3	2	5	5	6	0	65	0
<i>dont congé parental</i>	2	1	1	1	1	1	366	366
Temps partiel thérapeutique	1	1	5	3	4	3	759	393

Sources : SIDRH

LES CONGES DES PERSONNELS ENSEIGNANTS

Enseignants chercheurs : historique des congés pour recherche et conversion thématique (CRCT) et des contrats valorisation recherche (CVR)

	CRCT Établissement				CRCT CNU				CRCT sur Fonction			CVR	
	Nb de semestres alloués	Nb de semestres consommés	Consommés par des Femmes	Consommés par des jeunes MC*	Nb de semestres alloués	Nb de semestres consommés	Consommés par des Femmes	Consommés par des jeunes MC*	Nb de semestres alloués	Nb de semestres consommés	Consommés par des Femmes	Nb Contrats Valorisation Recherche alloués	Alloués à des Femmes
2015-16	6	6	4	0	6	6	6	0	0	0	0	2	2
2016-17	4	4	4	0	2	2	2	0	0	0	0	2	2
2017-18	5	5	4	0	3	3	2	0	0	0	0	0	0
2018-19	3	3	2	0	5	5	1	0	0	0	0	3	2
2019-20	5	5	3	0	1	1	0	0	0	0	0	3	2

* On considère qu'un jeune maître de conférences (MC) est un MC titulaire depuis 5 ans maximum

Source : DPE

Ce sont les femmes qui ont le plus bénéficié de CRCT accordés par le CNU de 2015 à 2018 , tout comme les CVR. Les CRCT établissement ont principalement concerné les femmes. En 2018-20, ce sont les hommes qui ont le plus bénéficié de CRCT CNU. Aucune jeune MCF n'a demandé ou obtenu de congé de ce type. L'effectif étant très faible, il est difficile de conclure à une inégalité de traitement.

Note : Les CRCT sont des périodes de temps (1 ou 2 semestres par an et par personne) allouées aux enseignants chercheurs pour bénéficier de congés pour recherche ou conversion thématique et qui se substituent aux charges statutaires pendant la durée allouée.

Il existe deux contingents : un local (propre à chaque université) et un national dont la gestion est confiée au CNU. Chaque section du CNU se prononce annuellement sur la base de dossiers élaborés par les candidats. Les dossiers sont transmis au CNU par l'université via le ministère.

Des CRCT sont attribués de droit au titre des fonctions de Recteur ou de Président. L'université n'en a pas eu sur les 5 dernières années.

Depuis 2010-11, l'établissement accorde des contrats de valorisation recherche (CVR).

LES CONGES DES PERSONNELS BIATS

BIATS : historique des congés de maladie ordinaire par statut

		2015-16	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20	
						Total	dont femmes
Titulaires	Nb de congés	368	395	255	233	176	115
	Nb de jours de congés	3 980	4 044	3 208	2 982	2 678	1 702
	Nb d'agents arrêtés	189	196	167	142	126	81
	Durée moyenne des congés (en jours)	10,8	10,2	12,6	12,8	15,2	14,8
Non titulaires	Nb de congés	196	204	162	152	112	73
	Nb de jours de congés	1 689	2 024	1 779	2 199	1 703	1 161
	Nb d'agents arrêtés	113	129	104	102	78	51
	Durée moyenne des congés (en jours)	8,6	9,9	11,0	14,5	15,2	15,9

Définition : Un agent arrêté est un agent qui a eu au moins un congé de maladie ordinaire durant l'année universitaire considérée. On décompte le nombre de jours d'arrêt sur la période d'observation (du 1er septembre au 31 août de chaque année universitaire), même si le congé "déborde" de cette période.

Sources : SIDRH

En 2019-20, le nombre d'agents titulaires arrêtés pour maladie ordinaire (CMO) est de 126 dont 81 femmes, soit 30% des agents absents au moins une fois dans l'année pour CMO (pour mémoire 423 BIATS titulaires au 31 décembre 2019). La durée moyenne de ces absences est de 15 jours par agent.

Sur la même période d'observation, le nombre d'agents non titulaires arrêtés pour maladie ordinaire est de 78. La durée moyenne de ces absences est de 15 jours par agent.

Le nombre d'agents arrêtés en 2019/20 est le plus faible sur les 4 dernières années et le nombre de jours de CMO est en baisse de 15,4% par rapport à l'an dernier.

Le taux d'absence est passé de 4,3% en 2016-17 à 3,1% en 2019-20. Il ne présente pas de différence significative entre titulaires et non titulaires ni entre les femmes et les hommes.

LES CONGES DES PERSONNELS BIATS

BIATS : Autres congés

Motif	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20		Nb jours en 2019-20		Nb moyen de congés par an **
					Total	dont femmes	Total	dont femmes	
Congés pour accident de service ou du travail	24*	21*	15*	11	10	5	505	420	16,2
Congés longue durée	2	6	5	6	6	3	1 173	546	5,0
Congés longue maladie	10	7	4	5	2	2	525	525	5,6
Congés grave maladie	0	0	0	2	2	2	656	656	0,8
Congés maternité, paternité, adoption, parental	46	47	42	62	35	29	3 766	3 589	46,4
<i>dont congé pour événements familiaux supérieurs à 6 mois</i>	6	5	4	9	6	6			6,0
<i>dont congé maternité</i>	25	33	29	43	21	21	1 499	1 499	30,2
<i>dont congé paternité et d'accueil de l'enfant</i>	10	10	6	7	5	0	55	0	7,6
<i>dont congé parental</i>	11	4	7	12	9	8	2 212	2 090	8,6
Congés de solidarité familiale	1	0	0	0	0	0	0	0	0,2
Temps partiel thérapeutique	1	10	8	17	12	8	1 599	1 073	9,6
Congés formation	0	1	5	2	0	0	0	0	1,6
Congés bonifiés	1	0	2	0	0	0	0	0	1,0
Reserve opérationnelle	0	1	6	5	6	0	49	0	3,6

* 15 congés mais 12 agents concernés en 2017-18; 21 congés mais 17 agents concernés en 2016-17 ; 24 congés mais 20 agents concernés en 2015-16.

Sources : Harpège et Siham

** moyenne par an calculée sur les 5 dernières années

Définition : on décompte le nombre de jours d'arrêt sur la période d'observation (du 1er septembre au 31 août de chaque année), même si le congé "déborde" de cette période.

Concernant les temps partiels thérapeutiques la réglementation a évolué : la reprise en temps partiel thérapeutique est désormais possible avant 6 mois continus d'arrêts maladie et les modalités d'octroi sont simplifiées.

Il est à noter que ce sont les femmes qui sont le plus souvent concernées par les congés parentaux et les congés pour événements familiaux supérieurs à 6 mois.

D'autre part, sur 10 congés pour accidents de travail, la moitié concerne des femmes mais le nombre total de jours pris est plus élevé que pour les hommes.

Partie 2

Evolution des personnels

Partie 2 - a

Mobilité et promotion des
enseignants

MOBILITE ET PROMOTION DES ENSEIGNANTS

Enseignants titulaires : historique des arrivées et des départs

TOTAL	Enseignants chercheurs (*)			Autres enseignants titulaires (**)			ENSEMBLE des enseignants titulaires			Zoom sur retraite
	Arrivées	Départs	Solde	Arrivées	Départs	Solde	Arrivées	Départs	Solde	
2015-16	18	19	-1	7	2	5	25	21	4	13
2016-17	18	7	11	3	3	0	21	10	11	12
2017-18	20	12	8	1	3	-2	21	10	11	8
2018-19	10	10	0	2	5	-3	11	15	-4	7
<i>dont nombre de femmes</i>	5	3	2	1	2	-1	6	8	-2	3
2019-20	17	11	6	5	7	-2	22	18	4	7
<i>dont nombre de femmes</i>	9	3	6	2	2	0	11	5	6	3

(*) Professeurs des universités et maîtres de conférences.

(**) Enseignants du second degré (PRAG, PRCE) et Assistants.

Sources : SPE

Ce tableau vise à donner une image des mouvements survenus au niveau de l'établissement entre le 1er septembre et le 31 août de l'année universitaire concernée.

Cet indicateur ne prend pas en compte les départs ou les réintégrations suite à congé parental, du fait de la durée courte de ce type de congé (souvent moins d'un an). Cela étant, ces congés sont peu fréquents chez les enseignants titulaires.

Les arrivées et les départs sont pris en compte quel que soit le moment de l'année où ils interviennent.

Ainsi le solde "Arrivées - Départs" ne correspond pas exactement à la différence d'effectifs enseignants entre deux images successives de la population au 31 décembre.

Après une pause en 2018-19, les arrivées de nouveaux enseignants reviennent à leur niveau des années antérieures, un peu plus d'une vingtaine d'arrivées dont la moitié sont des femmes en 2019-20. Le solde entre départs et arrivées redevient donc positif. On relèvera que comme en 2018/19, les départs sont plus le fait des femmes que des hommes notamment pour les titulaires.

Les départs en retraite semblent se stabiliser autour de 7 depuis 3 ans. Sur ces 7 départs en retraite, 3 concernent des femmes.

MOBILITE ET PROMOTION DES ENSEIGNANTS

Professeurs d'université : recrutements internes et externes*

Campagne de recrutement	Postes publiés	Candidats		Postes pourvus			% non pourvus
		Total	%Femme	Total	Nbre de Femmes	%Femme	
2015	11	29	17%	8	2	25%	27%
2016	9	47	51%	8	5	63%	11%
2017	8	32	28%	8	3	38%	0%
2018	2	20	55%	2	1	50%	0%
2019	6	29	48%	6	2	33%	0%
2020	9	86	42%	9	3	37%	0%
Recrutements cumulés de 2016-2020	34	214	44%	33	16	44%	3%
Rappel 2015-2019	36	157	63%	32	13	51%	11%
<i>Rappel de 2014 à 2018</i>	<i>41</i>	<i>167</i>	<i>40%</i>	<i>34</i>	<i>15</i>	<i>44%</i>	<i>17%</i>
<i>Typologie** de 2013 à 2017</i>	<i>240</i>	<i>1003</i>	<i>37%</i>	<i>207</i>	<i>85</i>	<i>41%</i>	<i>14%</i>
<i>National** de 2013 à 2017</i>	<i>3899</i>	<i>10493</i>	<i>32%</i>	<i>3456</i>	<i>1244</i>	<i>36%</i>	<i>11%</i>

Source : SPE - Données Lyon 3 au 01/09 de chaque année et Persé pour données nationales et typologie

Professeurs d'université : motifs de recrutement

Campagne de recrutement	Endo recrutement** *	Détachement	Mutation	Ex MCF	Autre	Total	%	%
							Endo recrutement	Mutation
2020	2	0	2	5	0	9	22%	22%
<i>2020 - Nombre de femmes</i>	<i>2</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>1</i>	<i>0</i>	<i>3</i>	<i>67%</i>	<i>0%</i>
Recrutements cumulés de 2016-2020	7	0	11	15	0	33	21%	33%
Rappel 2015-2019	6	0	14	12	0	32	19%	44%
<i>Rappel 2014-2018</i>	<i>5</i>	<i>0</i>	<i>14</i>	<i>14</i>	<i>1</i>	<i>34</i>	<i>15%</i>	<i>41%</i>
<i>Typologie** de 2013 à 2017</i>	<i>34</i>	<i>2</i>	<i>125</i>	<i>32</i>	<i>14</i>	<i>207</i>	<i>16%</i>	<i>60%</i>
<i>National** de 2013 à 2017</i>	<i>1561</i>	<i>29</i>	<i>677</i>	<i>868</i>	<i>321</i>	<i>3456</i>	<i>45%</i>	<i>20%</i>

Source : SPE - Données Lyon 3 au 01/09 de chaque année et Persé pour données nationales et typologie

* Périmètre : données hors concours de l'agrégation

** Les références sont données sur les universités tertiaires Droit Economie (Typologie) et sur l'ensemble des universités (National).

*** Un professeur est en situation d'endorecrutement quand, au moment de son recrutement dans l'établissement, il est déjà en fonction dans ce même établissement en tant que MCF.

En moyenne sur les 5 dernières années :

- l'université a publié 7 postes par an et les a quasiment tous pourvus

- on compte un peu plus de 6 candidats par poste publié, ce qui nous place un peu au-dessus des établissements de même typologie

- 44% des candidats sont des femmes, proportion identique à celle constatée sur les postes pourvus.

- l'endorecrutement est de 21%, en hausse sur la dernière période (19% de 2015 à 2019) mais il concerne beaucoup plus les femmes.

- 33% des recrutements sont réalisés par mutation ; cette proportion est en baisse de 10 points par rapport à la précédente période (44% de 2015 à 2019). Aucune femme n'est concernée par ce mode de recrutement en 2019/20.

MOBILITE ET PROMOTION DES ENSEIGNANTS

Maîtres de conférences : recrutements internes et externes

Campagne de recrutement	Postes publiés	Candidats		Postes pourvus			% non pourvus
		Total	%Femme	Total	Nbre de Femmes	%Femme	
2015	12	523	55%	12	6	50%	0%
2016	12	611	53%	12	5	42%	0%
2017	14	674	58%	13	5	38%	7%
2018	8	342	58%	8	4	50%	0%
2019	11	512	53%	11	6	55%	0%
2020	13	705	47%	13	8	62%	0%
Recrutements cumulés de 2016-2020	58	2844	53%	57	28	49%	2%
Rappel 2015-2019	57	2662	55%	56	26	46%	4%
Rappel de 2014-2018	70	2 919	55%	67	26	39%	4%
Typologie* de 2013 à 2017	375	8 367	49%	356	171	48%	5%
National* de 2013 à 2017	7 003	47 577	47%	6 717	3 157	47%	4%

En moyenne sur les 5 dernières années :

- l'université a publié 12 postes par an et en a pourvu 98% et presque la moitié par des femmes.
- on compte près de 47 candidats par poste publié, ce qui nous place bien au-dessus de la référence "Typologie"
- 53% des candidats sont des femmes, proportion supérieure à celle observée sur les postes pourvus (49%).

Source : SPE - Données Lyon 3 au 01/09 de chaque année et Persé pour données nationales et typologie

Maîtres de conférences : motifs de recrutement

Campagne de recrutement	Endo recrutement*	Détachement	Mutation	Nouveau	Total	%	%
						Endo recrutement	Mutation
2020	1	1	1	10	13	8%	8%
2020 - Nombre de femmes	1	1	1	5	8	13%	13%
Recrutements cumulés de 2016-2020	13	1	6	37	57	23%	11%
Rappel 2015-2019	16	0	6	34	56	29%	11%
Rappel de 2014-2018	23	0	7	37	67	34%	10%
Typologie* de 2013 à 2017	128	1	49	178	356	36%	14%
National* de 2013 à 2017	1 406	18	685	4 608	6 717	21%	10%

Sur la période de 2016 à 2020, 23% des MCF recrutés ont obtenu leur doctorat à Lyon 3 ; l'endorecruitment est en baisse par rapport aux périodes précédentes (29%) et plus bas que celui constaté dans les universités de même Typologie (36% de 2013 à 2017). 11% des recrutements sont réalisés par mutation sur la dernière période. En 2020, 8 femmes ont été recrutées sur les 13 postes dont 5 venaient de l'extérieur

Source : SPE - Données Lyon 3 au 01/09 de chaque année et Persé pour données nationales et typologie

* Les références sont données sur les universités tertiaires "Droit Economie" (Typologie) et sur l'ensemble des universités (National).

** Pour les maîtres de conférences l'endorecruitment correspond aux personnes ayant soutenu leur doctorat ou un titre jugé équivalent dans l'établissement de recrutement.

MOBILITE ET PROMOTION DES ENSEIGNANTS

Enseignants chercheurs : avancements de grade

Historique des avancements de grade		2017			2018			2019		
		Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus
PR	Accès 1ère classe	49	20	8	42	17	8	41	13	8
	<i>Dont femmes</i>	22	10	4	19	6	3	19	8	6
	Accès classe exceptionnelle 1er échelon	39	9	6	23	4	4	42	14	7
	<i>Dont femmes</i>	16	3	3	6	1	1	19	5	2
	Accès classe exceptionnelle 2è échelon	16	6	1	14	6	4	23	9	2
	<i>Dont femmes</i>	3	1	0	1	1	1	7	3	1
MCF	Accès Hors classe	65	16	13	52	12	9	87	21	19
	<i>Dont femmes</i>	29	8	7	24	6	4	45	12	11
Total Enseignants chercheurs		169	51	28	131	39	25	193	57	36
<i>Dont femmes</i>		70	22	14	50	14	9	90	28	20

3 voies pour l'avancement de grade :

Source : SPE - Données au 1er septembre

- locale : l'université dispose d'un quota pour les avancements de grade et ce sont les instances de l'université qui les attribuent aux agents remplissant les conditions.
- nationale : le Conseil National des Universités (CNU) attribue des avancements de grade au niveau national aux agents remplissant les conditions.
- spécifique, pour les enseignants chercheurs exerçant des fonctions qui ne sont pas principalement de l'enseignement ou de la recherche et remplissant les conditions.

Professeurs des universités et MCF: 89 avancements de grades dont 43 pour des femmes sur les 3 dernières années.

34% des professeurs d'universités promouvables sont candidats à un avancement de grade en 2019, proportion stable par rapport à l'an dernier. Sur les 3 dernières années, le ratio candidats / promouvables est plus bas pour les hommes (33%) que pour les femmes (36%); de même que pour le taux de promus 40% pour les hommes contre 56% pour les femmes.

24% des maîtres de conférences promouvables sont candidats en 2019. Sur les 3 dernières années, le ratio candidats / promouvables est de 24% avec une différence de 5 points entre les femmes (27%) et les hommes (22%). Comme pour les professeurs, le taux de promus est inférieur pour les hommes (83%) à celui constaté pour les femmes (85%).

Enseignants chercheurs : changements de corps

Historique des promotions de corps	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Ensemble	1	1	1	2	2	2
<i>Dont femmes</i>	0	0	0	1	1	1

Source : SPE - Données au 1er septembre

La promotion de corps s'effectue exclusivement par concours (recrutement dans le corps des professeurs des universités par le conseil d'administration restreint de l'université, au vu de l'avis émis par le comité de sélection).

Il y a eu 8 promotions de corps en 6 ans et seulement 2 concernent des femmes.

Enseignants du second degré : avancements de grade

Historique des avancements de grade		2017		2018		2019	
		Promouvables	Promus	Promouvables	Promus	Promouvables	Promus
PRAG	Accès Hors classe	22	1	11	2	31	4
	<i>Dont femmes</i>	10	1	7	1	13	2
PRCE	Accès Hors classe	14	6	7	3	13	1
	<i>Dont femmes</i>	9	5	5	1	10	1
Total Enseignants du 2nd degré		36	7	18	5	44	5
<i>Dont femmes</i>		19	6	12	2	23	3

Source : SPE - Données au 1er septembre

Pour les enseignants du second degré (PRAG et PRCE), la procédure d'avancement est nationale et arrêtée en commission administrative paritaire.

Enseignants du second degré : changements de corps

Historique des avancements de corps	2016	2017	2018	2019
PRAG/PRCE	0	0	0	0
<i>Dont femmes</i>	0	0	0	0

Source : SPE - Données au 1er septembre

La promotion de corps s'effectue par concours (recrutement dans le corps des professeurs agrégés par un jury national) ou par liste d'aptitude (avancement dans le corps des professeurs agrégés arrêté au niveau national en commission administrative paritaire).

17 avancements de grades pour les PRAG et

Professeurs Agrégés - PRAG :

En moyenne sur les 3 dernières années 11% des enseignants promouvables l'ont été à la hors classe, ce qui correspond à 2 ou 3 promotions par an. En moyenne sur 3 ans, le taux de promotion est plus important pour les femmes que pour les hommes (respectivement 13% et 9%)

Professeurs certifiés - PRCE :

6 enseignants ont été promus en 2017, mais qu'une seule promotion n'a été obtenue en 2019, alors qu'en moyenne 11 enseignants remplissent les conditions chaque année. Le taux de promotion est en moyenne de 29% sans grande différence entre les hommes et

Aucune promotion observée pour les enseignants du second degré sur les 5 dernières années.

Partie 2 - b

Mobilité et promotion des
BIATS

BIATS titulaires : historique des sorties par filière

Filière	Nombre de sorties				2019-20		Cumul sur 5 ans
	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19	total	dont femmes	
AENES	5	13	14	11	8	4	51
BIBLIO	2	4	3	2	4	3	15
ITRF	16	14	16	15	17	12	78
Total	23	31	33	28	29	19	144

Source : SIDRH

Principal motif de départ en 2019-20 : la retraite

29 agents BIATS titulaires ont quitté l'établissement en 2019-20, dont 19 femmes. La raison principale est le départ à la retraite pour 13 de ces agents. Viennent ensuite les mutations pour 8 agents.

L'ancienneté moyenne au moment du départ qui oscillait autour des 10 ans ces dernières années est passée à presque 16 ans en 2019-20.

BIATS titulaires : historique des sorties selon l'ancienneté

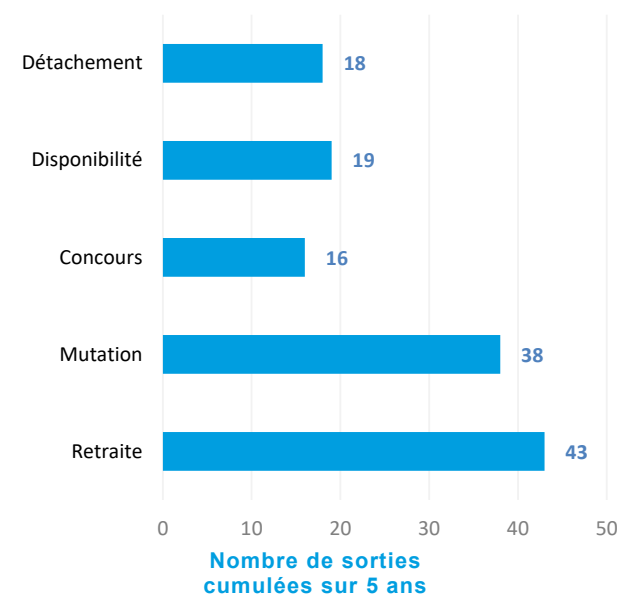
Ancienneté au moment du départ (en années)	Nombre de sorties				2019-20		% cumulé sur 5 ans
	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19	total	dont femmes	
[0;2[2	1	2	4	2	1	8%
[2;5[6	11	12	9	2	1	28%
[5;10[5	7	5	6	6	5	20%
[10;20[6	8	8	5	12	7	27%
20 et +	4	4	6	4	7	5	17%
Total	23	31	33	28	29	19	100%
<i>Ancienneté moyenne</i>	<i>11,6 ans</i>	<i>9,4 ans</i>	<i>10,2 ans</i>	<i>9,9 ans</i>	<i>15,6 ans</i>	<i>16,1 ans</i>	

Source : SIDRH

BIATS titulaires : historique des sorties selon le motif

Motif de départ	Nombre de sorties				2019-20		% cumulé sur 5 ans
	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19	total	dont femmes	
Concours	4	4	1	7	-	-	11%
Décès	-	-	-	-	1	1	1%
Démission	-	-	-	-	-	-	0%
Fin de fonction	3	-	2	-	-	-	3%
Liste d'aptitude	-	-	-	-	-	-	0%
Mutation	5	6	12	7	8	5	26%
Radiation	-	1	3	-	-	-	3%
Retraite	6	11	10	3	13	8	30%
Total sorties définitives	18	22	28	17	22	14	74%
Détachement	1	4	3	5	5	3	13%
Disponibilité	4	5	2	6	2	2	13%
Total sorties provisoires	5	9	5	11	7	5	26%
Total	23	31	33	28	29	19	100%

Source : SIDRH



Méthode : Départs intervenant entre le 1er sept. et le 31 août de chaque année universitaire (hors congés parentaux du fait de leur durée assez courte, souvent moins d'un an).

BIATS titulaires : MOBILITE ET PROMOTION DES BIATS

BIATS titulaires : avancements et changements de grades en 2019

Filières	Catégories	Agents promouvables	Dont femmes	Agents promus	Dont femmes	% Agents promus	% Femmes promues
AENES	Catégorie A	24	19	0	0	-	-
	Catégorie B	20	17	2	2	10%	12%
	Catégorie C	24	22	0	0	0%	0%
Total AENES		68	58	2	2	3%	3%
BIBLIO	Catégorie A	4	2	2	0	50%	0%
	Catégorie B	6	5	0	0	0%	0%
	Catégorie C	11	7	1	1	9%	14%
Total Bibliothèques		21	14	3	1	14%	7%
ITRF	Catégorie A	16	11	3	3	19%	27%
	Catégorie B	34	22	1	1	3%	5%
	Catégorie C	49	23	7	2	14%	9%
Total ITRF		99	56	11	6	11%	11%
TOTAL		188	128	16	9	9%	7%

Source : DRH

16 avancements de grades et 16 promotions de corps en 2019

Avancements et changements de grades :

9% des 188 agents promouvables ont été promus en 2019 (12% en 2018). Cette proportion est moins élevée pour les femmes que pour les hommes, respectivement 7% et 12% alors qu'elles représentent 68% des agents promouvables et que leur poids est de 63% parmi les titulaires BIATS.

BIATS titulaires : avancements et changements de corps en 2019

	Concours interne	Examens professionnel	Liste d'aptitude	TOTAL	Dont Femmes
Nb d'agents 2015	8	2	2	12	3
Nb d'agents 2016	2	0	1	3	3
Nb d'agents 2017	5	1	5	11	6
Nb d'agents 2018	9	4	3	16	10
Nb d'agents 2019	7	4	5	16	9

Source : DRH

Avancements et changements de corps

58 agents sont concernés sur les 5 dernières années, dont 31 femmes (53%). Globalement, sur les 5 années, ce sont les concours internes qui sont décisifs pour expliquer les avancements ou changements de corps entre 2015 et 2019.

BIATS titulaires : type de mobilités des agents

	Mobilité géographique (mutations)			Mobilité catégorielle (changement de corps)	Mobilité statutaire (titularisation)*	Mobilité structurelle (changement de filière)
	Mobilité dans l'établissement	Mobilité dans l'académie	Mobilité extra académique			
Nb d'agents 2015	8	6	3	11	22	2
Nb d'agents 2016	11	3	1	2	14	1
Nb d'agents 2017	5	3	7	7	24	1
Nb d'agents 2018	8	6	7	3	13	3
Nb d'agents 2019	17	7	3	6	10	1
<i>Dont femmes</i>	14	7	1	2	6	0

(*) Mobilité statutaire (titularisation) : Concours internes + Sauvadet de l'année de référence

Source : DRH

Mobilité :

44 agents concernés en 2019 dont 30 femmes et c'est notamment la mobilité dans l'établissement et dans l'académie où elles sont largement majoritaires

Partie 3

Formation des personnels

FORMATION DES PERSONNELS

Champ : Agents Lyon 3, y compris ceux qui ont suivi une formation dans un autre établissement ou externalisée

	LES AGENTS FORMÉS ¹				LES STAGIAIRES ²					
	BIATS Cat. A	BIATS Cat. B	BIATS Cat. C	Autres ³	Ensemble	BIATS Cat. A	BIATS Cat. B	BIATS Cat. C	Autres ³	Ensemble
	Nombre d'AGENTS FORMÉS					Nombre de STAGIAIRES				
Femmes	106	95	190	73	464	317	317	683	121	1 438
Hommes	47	44	75	53	219	101	136	208	79	524
Ensemble	153	139	265	126	683	418	453	891	200	1 962
	Nombre moyen de formations suivies par AGENT FORMÉ					Nombre moyen d'heures de formation par STAGIAIRE				
Femmes	3,0	3,3	3,6	1,7	3,1					
Hommes	2,1	3,1	2,8	1,5	2,4					
Ensemble	2,7	3,3	3,4	1,6	2,9					
	Nombre moyen d'heures de formation par AGENT FORMÉ					Nombre moyen d'heures de formation par STAGIAIRE				
Femmes	21,4	22,3	20,5	13,3	19,9	7,2	6,7	5,7	8,0	6,4
Hommes	11,3	17,5	24,5	8,3	16,3	5,2	5,6	8,8	5,6	6,8
Ensemble	18,3	20,8	21,6	11,2	18,8	6,7	6,4	6,4	7,1	6,5
	Total d'heures de formation					Nombre moyen d'heures de formation en 2019				
Femmes	2 269	2 121	3 890	973	9 253					
Hommes	530	768	1 838	442	3 578					
Ensemble	2 799	2 889	5 728	1 415	12 831					
	Total de jours de formation⁴									
Femmes	378	354	648	162	1 542					
Hommes	88	128	306	74	596					
Ensemble	467	482	955	236	2 139					

Sources : LAGAF - Pôle RH, Métiers et Formation

¹ Chaque individu n'est comptabilisé qu'une seule fois, quel que soit le nombre de formations suivies.

² Chaque individu est comptabilisé comme stagiaire autant de fois qu'il a suivi des formations.

³ Enseignants notamment

⁴ Estimé par calcul sur la base de 6 heures par journée de formation.

En 2019, parmi les 683 agents (BIATS et enseignants, titulaires et non titulaires) qui ont suivi au moins une formation, 68% étaient des femmes. ce qui est supérieur à leur part dans l'ensemble de la population de l'université (65% parmi les BIATS).

Comme l'an dernier, les femmes ont suivi en moyenne plus de formations que les hommes : 3,1 contre 2,4. Même remarque concernant le nombre moyen d'heures de formation par agent (20 heures en moyenne pour les femmes et 16 heures pour les hommes).

Chaque stagiaire a suivi en moyenne 6,5 heures de formation : 6,4 heures pour les femmes et 6,8 heures pour les hommes.

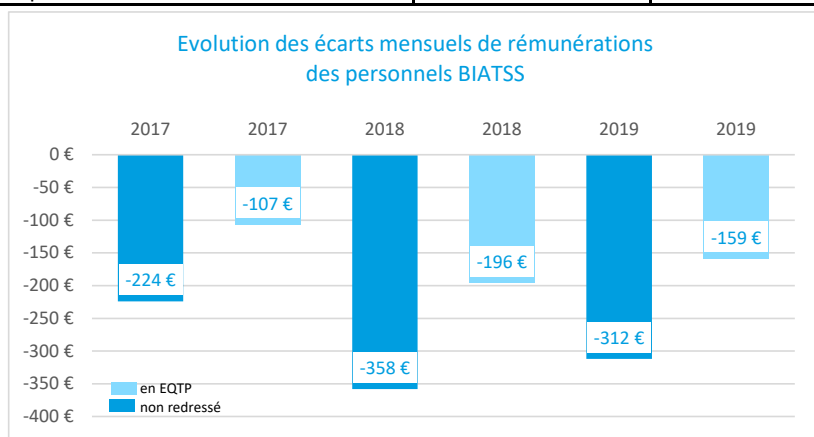
Partie 4

Les écarts de rémunération

BIATS titulaires : ECARTS DE REMUNERATION HOMME/FEMME

	2017		2018		2019	
	Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans le mois)	Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein	Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans le mois)	Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein	Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans le mois)	Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein
Hommes	2 604 €	2 656 €	2 762 €	2 781 €	2 786 €	2 826 €
Femmes	2 380 €	2 549 €	2 404 €	2 585 €	2 474 €	2 667 €
écart mensuel de rémunérations	-224 €	-107 €	-358 €	-196 €	-312 €	-159 €
% (F-H)/H	-8,6%	-4,0%	-13,0%	-7,0%	-11,2%	-5,6%

Analyse de l'écart	2017		2018		2019	
	en euros	en % effet/(F-H par EQTP)	en euros	en % effet/(F-H par EQTP)	en euros	en % effet/(F-H par EQTP)
effet temps partiel	-116 €	108,4%	-162 €	82,7%	-153 €	96,9%
effet ségrégation des corps	-25 €	23,4%	-113 €	57,7%	-94 €	59,4%
effet démographique au sein des corps	-62 €	57,9%	-64 €	32,7%	-50 €	31,6%
<i>dont effet démographique prime</i>	-6 €	5,5%	-16 €	7,9%	-6 €	3,6%
effet primes à corps/grades/echelon identique	-20 €	18,7%	-18 €	9,2%	-14 €	8,9%



Les écarts de rémunération des personnels administratifs montrent un profil contrasté sur la période. En moyenne (sur les 3 ans), la rémunération des femmes (en EQTP) est plus faible de 154 euros par mois.

Il est à noter le fort impact du travail à temps partiel sur les écarts de rémunération (les femmes étant le plus souvent à temps partiel que les hommes) mais cela ne doit pas cacher l'impact des effets de ségrégation et démographique au sein des corps.

L'effet démographique contribue ici toujours négativement : en moyenne autour de 60 euros et c'est principalement l'effet démographique "traitement" qui est important (comparaison au sein de chaque corps des indices moyens de traitement); ce qui conduit à dire que l'ancienneté moyenne par corps des femmes serait plus faible que celle des hommes.

Les effets de ségrégation de corps et démographique sont fortement liés l'un à l'autre et ne peuvent être dissociés. Ainsi, par exemple, la promotion interne impacte les deux effets

Note : les calculs des écarts de rémunération sont réalisés en utilisant l'outil de calcul d'indicateurs d'écart de rémunération mis à disposition par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique.

Cet outil permet de décomposer l'écart global de rémunération entre les hommes et les femmes en euros par mois mais également en % de cet écart en équivalent temps plein.

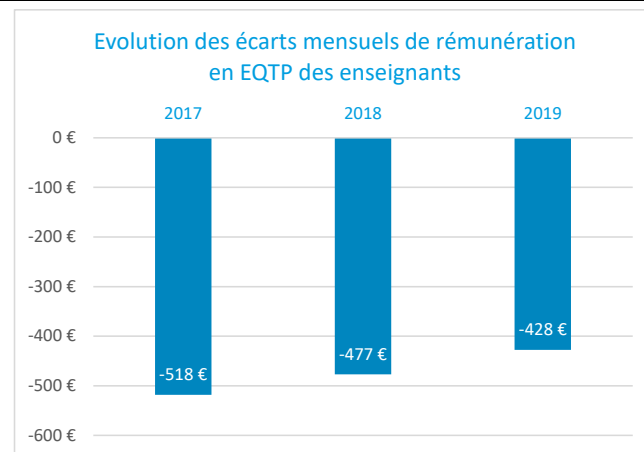
Au niveau global, 4 effets sont étudiés : l'effet temps partiel, l'effet de ségrégation des corps, l'effet démographique et un effet primes à corps-grades-échelon identique.

Au niveau des corps, deux effets sont étudiés : l'effet primes et l'effet démographique. L'étude par corps est documentée d'indicateurs de qualité permettant de s'assurer qu'il y ait suffisamment d'agents des deux sexes, qu'il y ait un maximum de corps/grade/echelon avec des hommes et des femmes en quantité suffisante.

Enseignants titulaires : ECARTS DE REMUNERATION HOMME/FEMME

	2017		2018		2019	
	Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans le mois)	Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein	Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans le mois)	Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein	Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans le mois)	Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein
Hommes	4 695 €	4 715 €	4 740 €	4 776 €	4 794 €	4 849 €
Femmes	4 169 €	4 197 €	4 264 €	4 299 €	4 371 €	4 421 €
écart mensuel de rémunérations	-526 €	-518 €	-476 €	-477 €	-424 €	-428 €
% (F-H)/H	-11,2%	-11,0%	-10,0%	-10,0%	-8,8%	-8,8%

Analyse de l'écart	2017		2018		2019	
	en euros	en % effet/(F-H par EQTP)	en euros	en % effet/(F-H par EQTP)	en euros	en % effet/(F-H par EQTP)
effet temps partiel	-8 €	1,5%	1 €	-0,2%	4 €	-0,9%
effet ségrégation des corps	-242 €	46,7%	-244 €	51,2%	-235 €	54,9%
effet démographique au sein des corps	-138 €	26,6%	-119 €	24,9%	-90 €	21,0%
effet primes à corps/grades/echelon identique	-138 €	26,6%	-113 €	23,7%	-103 €	24,1%



Sur l'ensemble de la période, les écarts de rémunérations entre hommes et femmes sont en défaveur des femmes même si ils tendent à baisser (l'écart a diminué de près de 100 € entre 2017 et 2019). Cet écart représente néanmoins en moyenne 10% de la rémunération des hommes.

Ce n'est pas le temps partiel qui permet de justifier cet écart. Il est expliqué principalement par l'effet de ségrégation des corps, c'est à dire par le degré de mixité des corps ; cela signifie donc que les hommes sont plus présents dans les corps les mieux rémunérés. On remarquera également, que sur la période, l'effet de ségrégation des corps évolue peu en valeur (de -242 € en 2017 à -235€ en 2019).

Les évolutions les plus remarquables s'observent sur l'effet démographique (effets d'âge, d'ancienneté, de promotion, notamment) et sur l'effet primes où les écarts H/F diminuent fortement sur les 3 années considérées.

Note : les calculs des écarts de rémunération sont réalisés en utilisant l'outil de calcul d'indicateurs d'écart de rémunération mis à disposition par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique.

Cet outil permet de décomposer l'écart global de rémunération entre les hommes et les femmes en euros par mois mais également en % de cet écart en équivalent temps plein.

Au niveau global, 4 effets sont étudiés : l'effet temps partiel, l'effet de ségrégation des corps, l'effet démographique et un effet primes à corps-grades-échelon identique.

Au niveau des corps, deux effets sont étudiés : l'effet primes et l'effet démographique. L'étude par corps est documentée d'indicateurs de qualité permettant de s'assurer qu'il y ait suffisamment d'agents des deux sexes, qu'il y ait un maximum de corps/grade/echelon avec des hommes et des femmes en quantité suffisante. Ici, les indicateurs de qualité sont bons pour les MCF, les PU et les PRAG. Concernant les PRCE, les résultats sont à prendre avec délicatesse.

Enseignants titulaires : ECARTS DE REMUNERATION HOMME/FEMME par corps

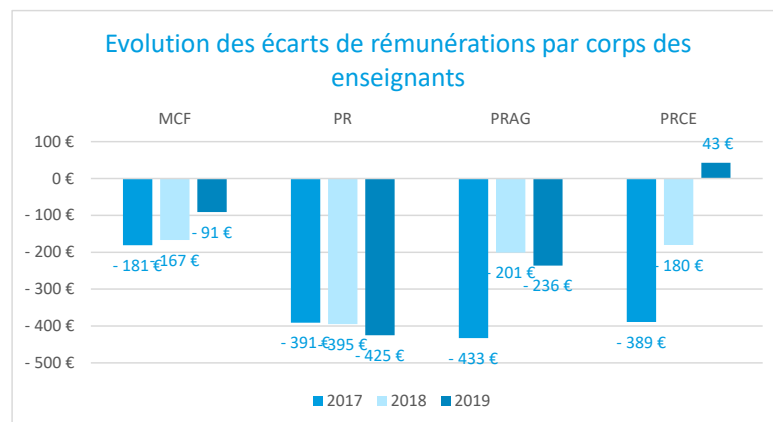
		2017	2018	2019
		Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein		
MCF	Hommes	4 173 €	4 195 €	4 247 €
	Femmes	3 992 €	4 028 €	4 156 €
	écart de rémunérations	-181 €	-167 €	-91 €
	% (F-H)/H	-4,3%	-4,0%	-2,1%
	Analyse de l'écart			
	en euros	en euros	en euros	
	effet démographique au sein des corps	26 €	29 €	25 €
	effet primes à corps/grades/echelon identique	-207 €	-196 €	-115 €

		2017	2018	2019
		Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein		
PRAG	Hommes	4 316 €	4 308 €	4 422 €
	Femmes	3 883 €	4 107 €	4 186 €
	écart de rémunérations	-433 €	-201 €	-236 €
	% (F-H)/H	-10,0%	-4,7%	-5,3%
	Analyse de l'écart			
	en euros	en euros	en euros	
	effet démographique au sein des corps	-236 €	-126 €	-173 €
	effet primes à corps/grades/echelon identique	-197 €	-75 €	-63 €

		2017	2018	2019
		Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein		
PU	Hommes	5 732 €	5 880 €	6 027 €
	Femmes	5 341 €	5 485 €	5 602 €
	écart de rémunérations	-391 €	-395 €	-425 €
	% (F-H)/H	-6,8%	-6,7%	-7,1%
	Analyse de l'écart			
	en euros	en euros	en euros	
	effet démographique au sein des corps	-382 €	-360 €	-300 €
	effet primes à corps/grades/echelon identique	-9 €	-35 €	-125 €

		2017	2018	2019
		Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein		
PRCE*	Hommes	3 713 €	3 667 €	3 587 €
	Femmes	3 324 €	3 487 €	3 630 €
	écart de rémunérations	-389 €	-180 €	43 €
	% (F-H)/H	-10,5%	-4,9%	1,2%
	Analyse de l'écart			
	en euros	en euros	en euros	
	effet démographique au sein des corps	-308 €	-271 €	113 €
	effet primes à corps/grades/echelon identique	-81 €	92 €	-71 €

Source : outil DGAFP sur fichiers KX



Les écarts de rémunération quel que soit le corps sont défavorables aux femmes. Il diminue sur la période pour les maitres de conférence (MCF), les professeurs agrégés et certifiés. Il passe de 391 euros à 425 pour les professeurs d'université, profession fortement masculine.

L'âge, l'ancienneté dans le corps sont les principaux facteurs explicatifs de ces écarts notamment chez les professeurs d'université. Ce n'est pas le cas pour les maitres de conférence où c'est l'effet primes qui se démarque et notamment celles qui sont liées aux temps ou cycle de travail et fonctions/sujétions

Note : les calculs des écarts de rémunération sont réalisés en utilisant l'outil de calcul d'indicateurs d'écart de rémunération mis à disposition par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique.

Cet outil permet de décomposer l'écart global de rémunération entre les hommes et les femmes en euros par mois mais également en % de cet écart en équivalent temps plein.

Au niveau global, 4 effets sont étudiés : l'effet temps partiel, l'effet de ségrégation des corps, l'effet démographique et un effet primes à corps-grades-échelon identique.

Au niveau des corps, deux effets sont étudiés : l'effet primes et l'effet démographique. L'étude par corps est documentée d'indicateurs de qualité permettant de s'assurer qu'il y ait suffisamment d'agents des deux sexes, qu'il y ait un maximum de corps/grade/échelon avec des hommes et des femmes en quantité suffisante. Ici, les indicateurs de qualité sont bons pour les MCF, les PU et les PRAG. Concernant les PRCE, les résultats sont à prendre avec délicatesse.

Partie 5

Les relations professionnelles

Relations professionnelles des personnels BIATS

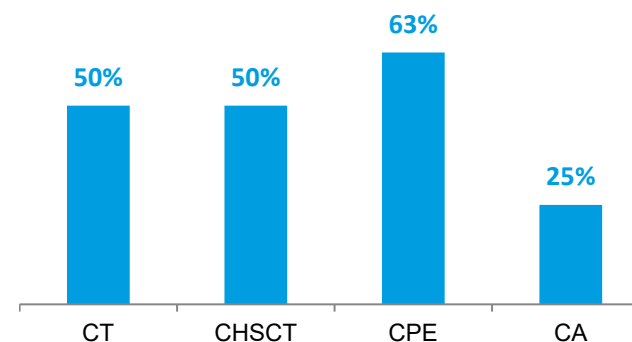
		Hommes	Femmes	Total	% Femmes
Représentants du personnel en 2019	CT	10	10	20	50%
	CHSCT	10	10	20	50%
	CPE	11	19	30	63%
	CA	3	1	4	25%

		Filière	Catégorie	Hommes	Femmes	Total	% Femmes
Z o o m	ITRF	Cat. A		2	2	4	50%
		Cat. B		1	3	4	75%
		Cat. C		2	2	4	50%
C P E	AENES	Cat. A		3	1	4	25%
		Cat. B		2	2	4	50%
		Cat. C		0	4	4	100%
C P E	Biblio	Cat. A		1	1	2	50%
		Cat. B		0	2	2	100%
		Cat. C		0	2	2	100%
Ensemble				11	19	30	63%

Source : DRH - SAGJ

CPE : dans la filière AENES, lors des dernières élections professionnelles, les représentants ont été désignés par tirage au sort faute de listes candidates.

% de Femmes parmi les représentants du personnel en 2019



On observe ici uniquement la présence des personnels BIATS dans les instances consultatives et décisionnaires.

La parité entre les femmes et les hommes est atteinte dans quasiment toutes les instances prises en compte, seul le Conseil d'administration (CA) fait exception avec seulement 25% de femmes.

Délibération n° D2021-07-20-acc
Le conseil d'administration de l'université Jean Moulin
en séance du 9 juillet 2021

Vu le code de l'éducation, notamment les articles L. 712-2 et L. 712-3 ;
Vu la délibération n° D2017-10-07-ins du 24 octobre 2017 portant approbation par le conseil d'administration du règlement intérieur de l'université Jean Moulin ;
Vu la délibération n° D2019-01-01-ins du 08 janvier 2019 portant approbation par le conseil d'administration des statuts de l'université Jean Moulin ;
Vu la délibération n° D2021-01-05-ins du 26 janvier 2021 portant approbation de la délégation de pouvoir du conseil d'administration au président,

Les conventions suivantes ont été signées par le président, sur délégation de pouvoir du conseil d'administration, et transmises pour information aux membres :

NUMERO	PARTENAIRE	OBJET
2021-03-C-68	Novances	Avenant n°2 de modification et de prolongation de la convention de partenariat n°17-CC-95.
2021-05-C-138	Librairie Classiques Garnier	Convention d'aide à la publication pour l'ouvrage <i>Drôles de dames, Femmes et féminisme dans l'œuvre d'Irini Dentrinou (1879-1974)</i> .
2021-05-C-139	La Préfecture du Rhône	Convention d'occupation ponctuelle des locaux.
2021-05-C-146	Le Centre Régional des Œuvres Universitaires de Lyon	Avenant n°2 à la convention d'autorisation d'occupation du domaine public n°18-CC-794.
2021-05-C-152	La ville de Lyon – musée des Beaux-Arts	Convention cadre pour la conduite de partenariats pédagogiques, culturels, de formation et de recherche.
2021-05-C-158	Holman Fenwick Willan France LLP (HFW)	Contrat de collaboration de recherche dans le cadre de la CIFRE n°2019/1878.
2021-05-C-159	La Région AUVERGNE - RHONE-ALPES	Avenant n°1 au contrat de collaboration de recherche dans le cadre de la CIFRE n°2018/0049 de Monsieur Henri VUILLET en date du 12 novembre 2018.
2021-05-C-168	Le parc national des écrins	Convention simplifiée d'étude et financière n°195/2021.

Lyon, le 9 juillet 2021

Pour le président de l'université Jean Moulin et par délégation,
Le premier vice-président, chargé du conseil d'administration, du pilotage et de la stratégie numérique,



Gilles BONNET