

Université Claude Bernard Lyon 1



ACCOMPAGNER
CRÉER
PARTAGER

CAMPAGNE D'EMPLOIS 2022 PERSONNELS BIATSS

CT DU 3 DÉCEMBRE 2021



Université Claude Bernard



PLAN

1. CONTEXTE GENERAL
2. RAPPEL DES PRINCIPES
3. EVOLUTION DES SUPPORTS VACANTS
4. RÉPARTITION DES SUPPORTS VACANTS PAR FILIÈRE ET BAP
5. RÉPARTITION DES DÉPARTS EN RETRAITE
6. SYNTHÈSE DES DEMANDES
7. SYNTHÈSE DES PROPOSITIONS

1. CONTEXTE GENERAL

Le contexte budgétaire reste fortement contraint.

Augmentation des charges **non compensées par la dotation de l'Etat** : glissement vieillesse technicité (GVT), augmentation du SMIC, indemnité télétravail non compensée.

Evolution du GVT de l'UCBL sur la période 2015-2020 :

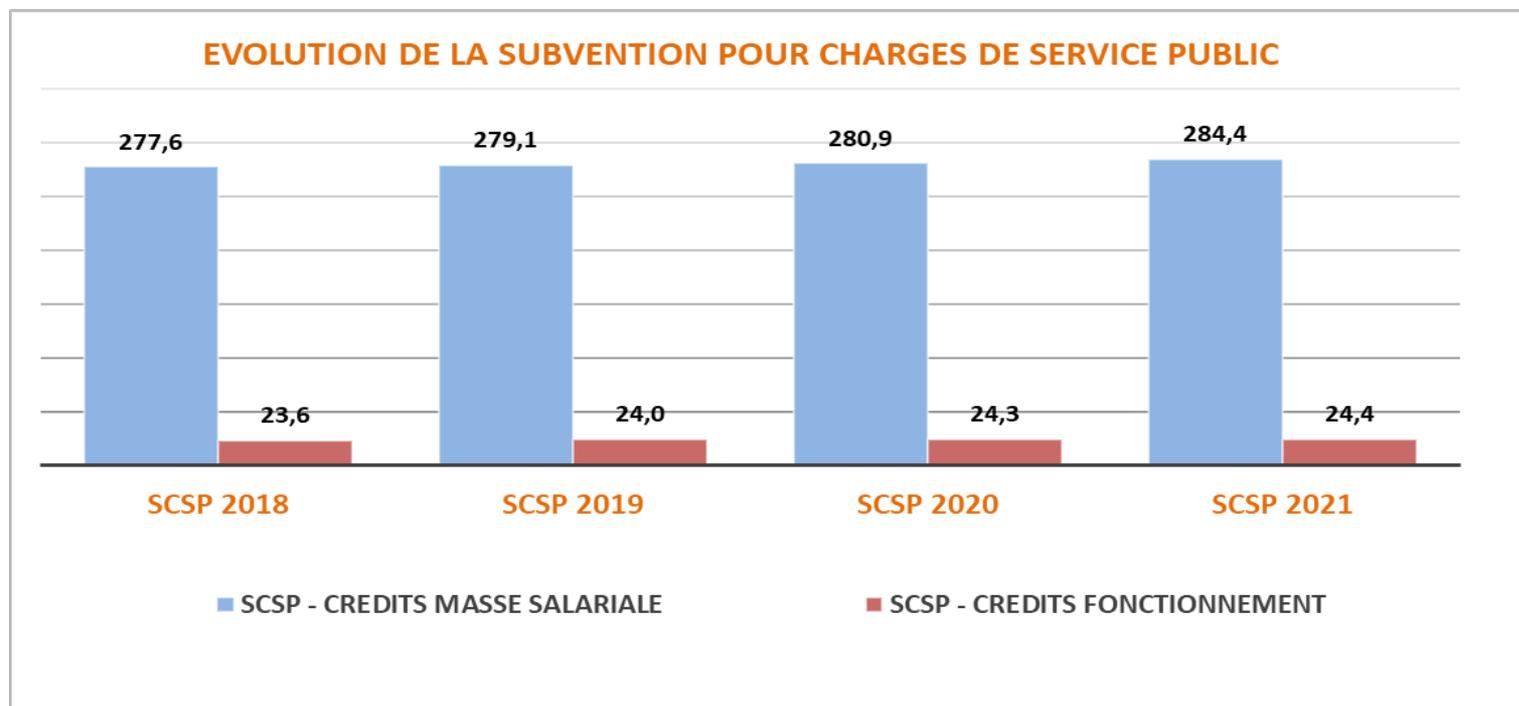
	2020	2019	2018	2017	2016	2015
GVT solde	0,42 %	0,36 %	0,65 %	0,35 %	0,30 %	0,19 %
Montant GVT (€)	942 313	792 317	1 423 257	749 344	623 912	393 979

Sur la période 2020 / 2015, mobilisation de 4,17 M€ de ressources propres de l'établissement pour compenser le GVT.

En 2021, le GVT est estimé à 1,136 M€.

1. CONTEXTE GENERAL

Evolution de la masse salariale « Etat » et crédits de fonctionnement au cours de la période récente.



L'augmentation de la masse salariale résulte des dotations fléchées par l'Etat : PPCR, revalorisation des personnels de catégorie C ITRF et BIB, LPR, etc.

1. CONTEXTE GENERAL

A compter du 1^{er} octobre 2021, l'arrêté du 27 septembre 2021 (JO du 30 septembre 2021) revalorise le montant du SMIC qui s'établit à 10,48 € soit 1 589,47 € mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires (soit une hausse de + 2,2%, 1 554,58 € auparavant).

Le décret n°2021-1270 du 29 septembre 2021, publié le même jour, tire les conséquences de cette décision en actualisant l'article 8 du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation : **l'indice minimum de la fonction publique est ainsi porté à l'indice majoré 340, à la même date, ce qui correspond à 1593,24 € brut / mois** (auparavant indice minimum = 309).

1. CONTEXTE GENERAL

Cette hausse a un impact sur les dépenses de masse salariale de l'établissement (plafond n°1 = masse salariale Etat et plafond n°2 = ressources propres établissement) :

GVT 2021 (1,136 M€) + revalorisation du SMIC (455 K€) = **Coût MS non compensé de 1,591 M€**

€ (EN ANNEE PLEINE)	PLAFOND N°1	PLAFOND N°2
Agents indicés (< INM 340)	212 496	83 074
Rémunérations fixées en référence au SMIC	1 887	157 871
TOTAL	214 383	240 945
	455 328	

2. RAPPEL DES PRINCIPES

Seuls les supports vacants peuvent faire l'objet d'une requalification, d'une déqualification, d'un redéploiement ou d'un maintien.

Est considéré vacant, un emploi d'État libéré suite à un départ, quel que soit le motif du départ (retraite, mutation...).

A noter : un support n'est pas considéré vacant si le titulaire du poste est en position de détachement, de disponibilité ou de congé parental.

Obligation de réserver 6% des recrutements au titre des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) pour l'ensemble des personnels de l'UCBL.

2. RAPPEL DES PRINCIPES

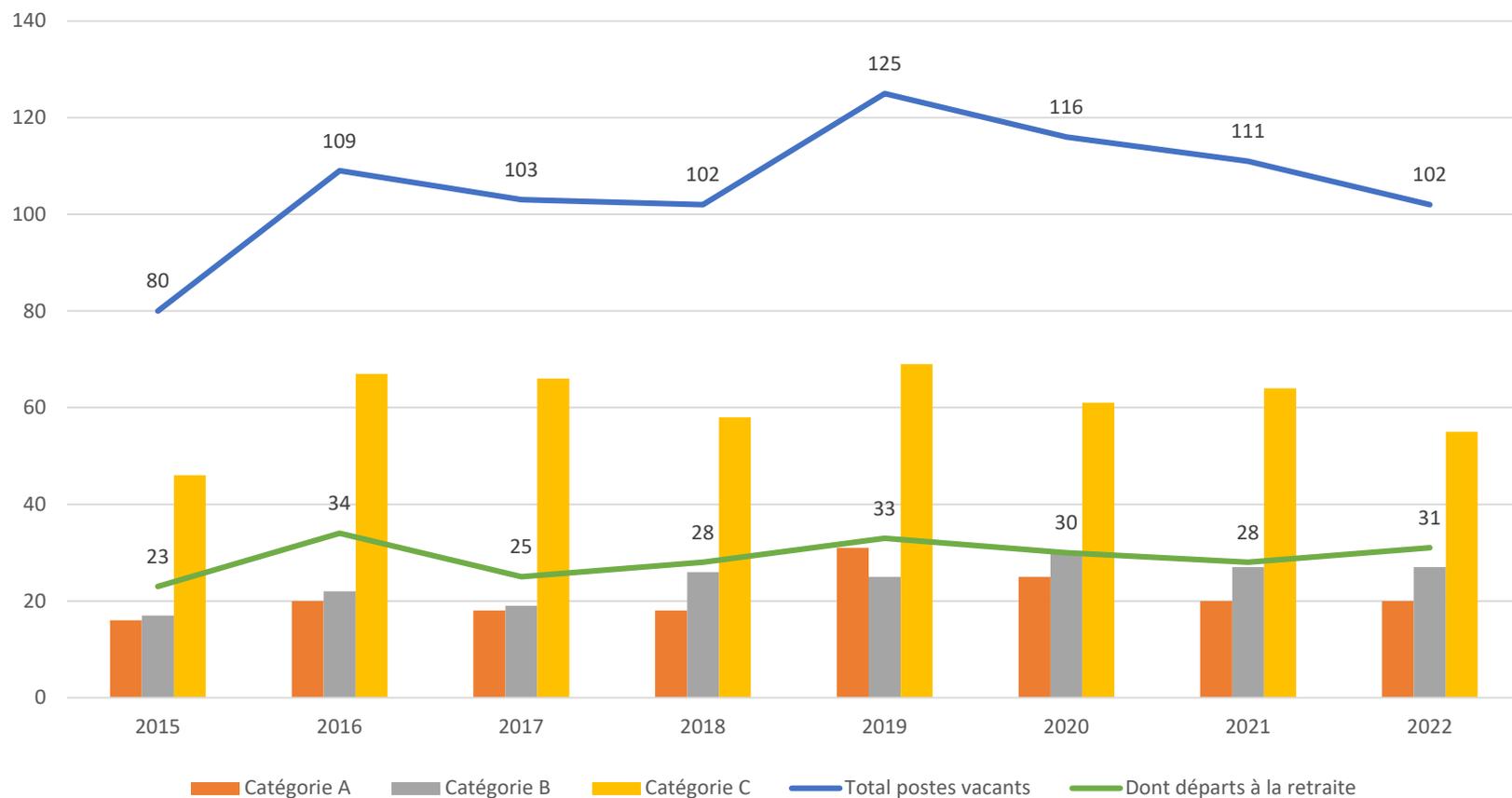
Les priorités de l'UCBL pour la campagne d'emplois 2022 :

- emploi titulaire pour accomplir des missions pérennes ;
- recrutement sur emploi titulaire par voie de concours ;
- nouvelles créations de postes sur supports occupés par des contractuels financés sur dotation « État », hors masse salariale transférée ;
- Priorités : accompagnement d'opérations de recherche d'envergure ; soutien des programmes stratégiques nationaux (réussite en licence, pédagogie numérique, formation tout au long de la vie, etc.) ; échanges internationaux, qu'ils soient liés à la recherche ou à la formation ; insertion professionnelle des diplômés ; mise aux normes, notamment en matière d'hygiène et sécurité, du patrimoine immobilier ; soutien aux plateformes, qu'elles soient de recherche ou pédagogiques ; modernisation du fonctionnement de l'Université ; sous-encadrement pédagogique évalué par discipline.

3. EVOLUTION DES SUPPORTS VACANTS DE 2015 À 2022

Année	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Catégorie A	16	20	18	18	31	25	20	20
Catégorie B	17	22	19	26	25	30	27	27
Catégorie C	46	67	66	58	69	61	64	55
Total postes vacants	80	109	103	102	125	116	111	102
Dont départs à la retraite	23	34	25	28	33	30	28	31

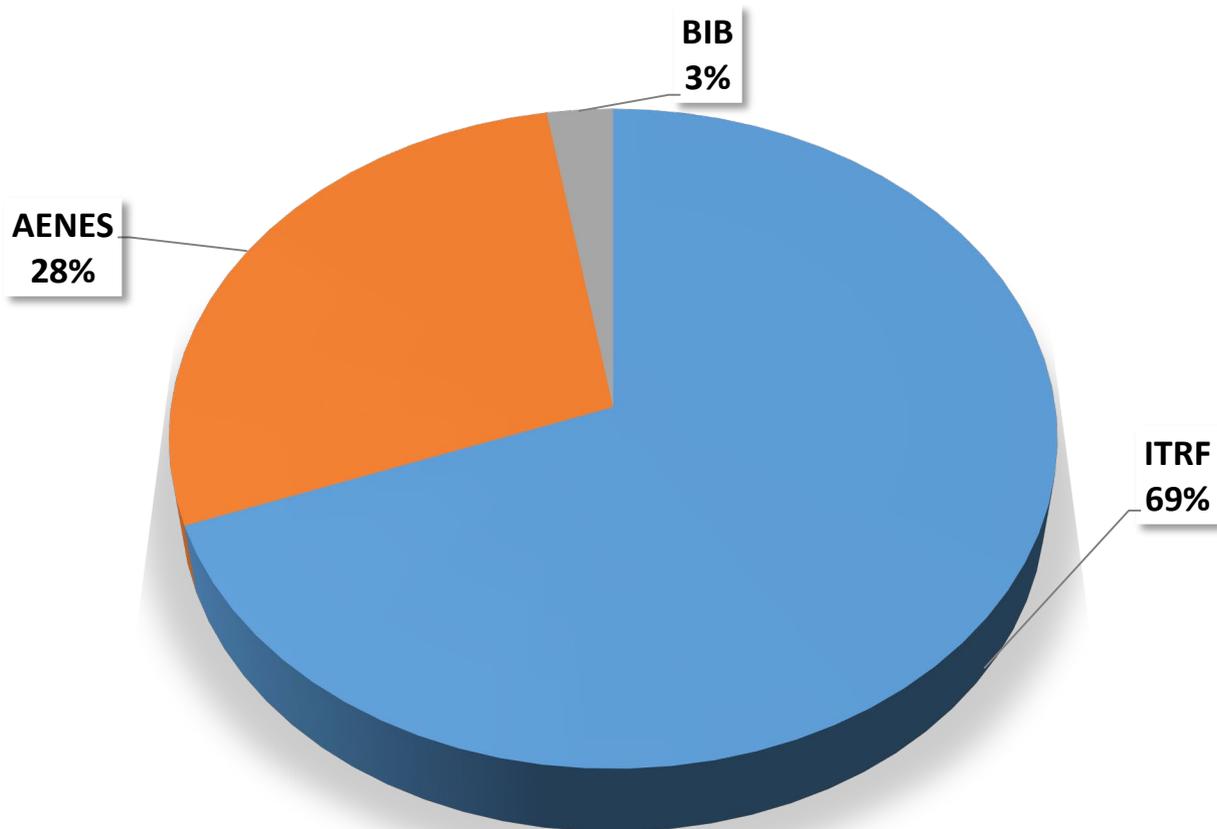
3. EVOLUTION DES SUPPORTS VACANTS DE 2015 À 2022



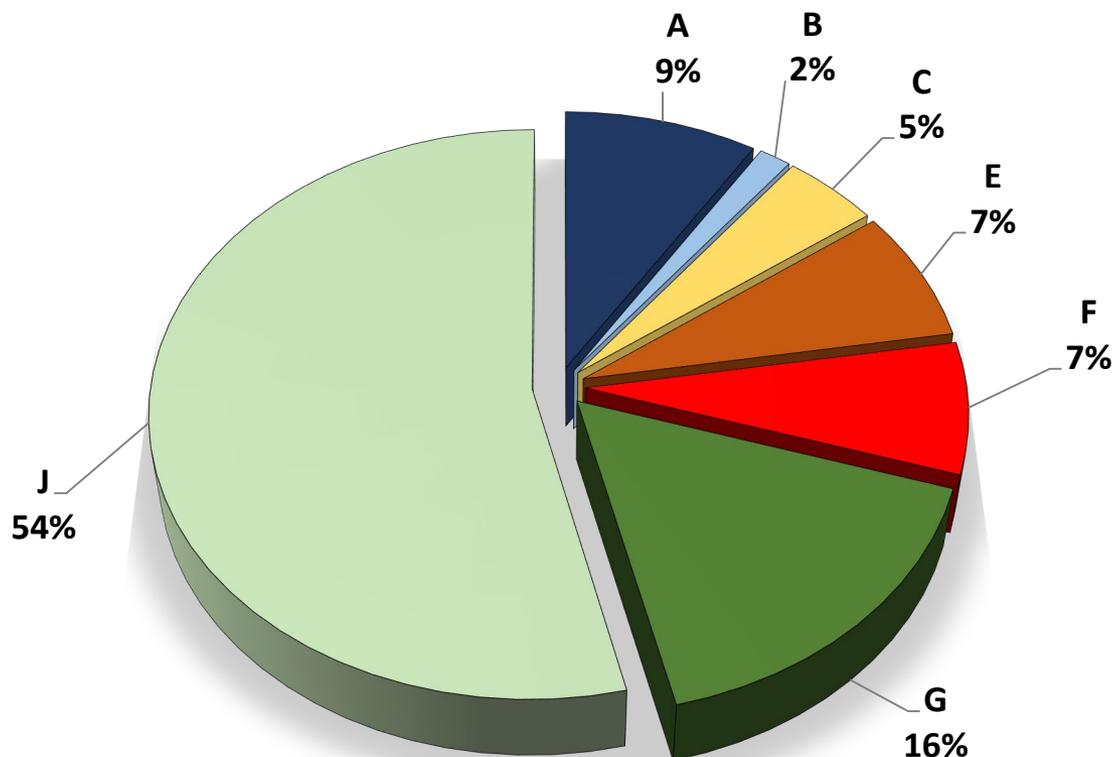
4. REPARTITION DES SUPPORTS VACANTS PAR FILIÈRE ET BAP

FILIERE/BAP	NOMBRE DE POSTE
ITRF	79
A	6
B	1
C	3
E	5
F	5
G	11
J	36
AENES	32
BIB	3
TOTAL GENERAL	102

4. REPARTITION DES SUPPORTS VACANTS PAR FILIÈRE



4. REPARTITION DES SUPPORTS VACANTS FOCUS FILIÈRE ITRF



5. REPARTITION DES DÉPARTS EN RETRAITE

BAP/FILIERE	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	TOTAL
ITRF	3	7	14	24
A		1		1
C		1	1	2
F	1	1		2
G		1	9	10
J	2	3	4	9
AENES	0	1	4	5
BIB	1		1	2
TOTAL	4	8	19	31

6. SYNTHÈSE DES DEMANDES

DEMANDES GLOBALES POUR 2022	EN NOMBRE
Maintiens	94
Requalifications	8
Créations	72
TOTAL	174

6. SYNTHÈSE DES DEMANDES / RÉPARTITION

	COMPOSANTES	SERVICES CENTRAUX/COMMUNS
Maintiens	43	51
Requalifications	4	4
Créations	39	33
TOTAL	86	88

6. SYNTHÈSE DES DEMANDES / COMPOSANTES

COMPOSANTES	POSTES VACANTS	MAINTIEN	REQUALIFICATION	CRÉATION	TOTAL
DPT/COMPO Informatique				3	3
DPT/COMPO GEP	1		1	1	2
DPT/COMPO Mécanique	1		1	2	3
Faculté des Sciences	4	4		8	12
INSPE	3	3			3
ISFA	1	1			1
ISPB	1	1		2	3
ISTR	2	2			2
IUT	7	6	1		7
Faculté Médecine LYON EST	11	11		4	15
Faculté Médecine LYON SUD	5	5		2	7
OBSERVATOIRE de Lyon	1	1		2	3
Faculté d'Odontologie	2	2			2
POLYTECH	2	2			2
UFR BIOSCIENCES	4	3	1	12	16
UFR STAPS	2	2		3	5
TOTAL	47	43	4	39	86

6. SYNTHÈSE DES DEMANDES / SERVICES

SERVICES	POSTES VACANTS	MAINTIEN	REQUALIFICATION	CRÉATION	TOTAL
Agence comptable	4	4		1	5
CISR				2	2
DAJI				1	1
DEVU	5	5			5
DIRCOM				1	1
DIRPAT/SIDD	6	5	1	1	7
DRED	1		1	4	5
DRH	6	5	1	1	7
DRI				1	1
DSF	5	5		7	12
DSI	3	3			3
FOCAL	2	2		1	3
ICAP	2	2		2	4
SCD	3	3		1	4
Scolarité commune santé	4	4		2	6
Service sécurité				2	2
SIUAPS	1	1			1
SLP DOUA	3	3			3
SLP EST	5	4	1		5
SOIE	2	2			2
SPR				1	1
SSU	3	3		2	5
SUAPS				1	1
Mission égalité diversité				1	1
Mission handicap				1	1
TOTAL	55	51	4	33	88

7. SYNTHÈSE DES PROPOSITIONS

PROPOSITIONS POUR 2022	EN NOMBRE
Maintiens	94
Requalifications	7
Créations	5
TOTAL	106

Propositions sous réserve de masse salariale disponible

7. SYNTHÈSE DES PROPOSITIONS / REQUALIFICATIONS

REQUALIFICATIONS COMPOSANTES ET SERVICES	POSTES INITIAUX		REQUALIFICATIONS PROPOSEES				
	CORPS	BAP	FILIÈRE	CORPS	BAP	EMPLOI TYPE	MODE RECRUT.
Département composante MECA	TECH	J	ITRF	IGE	J	Chargé de gestion administrative et d'aide au pilotage opération.	Concours interne
IUT	ATRF	C	ITRF	TECH	C	Technicien en réalisation mécanique	Concours externe
UFR Biosciences	TECH	A	ITRF	ASI	A	ASI en études d'environnements géo- naturels et anthropisés	Concours interne
DIRPAT	ADJENES	J	ITRF	IGE	G	Chargé maintenance et exploitation	Concours externe
DRED	ATRF	J	ITRF	TECH	J	TECH gestion admin.	Mutation
DRH	ADJENES	J	AENES	TECH	J	Gestion RH	Concours interne
SLP EST	ATRF	G	ITRF	TECH	F	TECH métiers image et son	Concours externe

7. SYNTHÈSE DES PROPOSITIONS / CRÉATIONS

	AFFECTATION	FILIÈRE	CORPS	BAP	EMPLOI TYPE	MODE RECRUT.	COMMENTAIRES
SERVICES CENTRAUX							
DRH	DRH / Enseignants	ITRF	TCH	J	Gestion des ressources humaines	Concours	
DSF	Cellule SIFAC	ITRF	TECH	J	Gestion financière et comptable	Concours interne	
SCD		ITRF	IGE	F	Ingénieur en technologies de l'Information et de la communication	Mutation	
COMPOSANTES							
MECA	LAGEPP	ITRF	TECH	B	Technicien chimie sciences physiques	BOE	P1
GEP	INL / CREATIS	ITRF	ASI	C	Assistant ingénieur en instrumentation et techniques expérimentales	Concours externe	P2

Propositions sous réserve de masse salariale disponible