

DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITE CLERMONT AUVERGNE
PORTANT APPROBATION DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITE CLERMONT AUVERGNE, EN SA SEANCE DU 14 MARS 2025,

Vu le code de l'éducation ;

Vu le décret n°2024-3 du 2 janvier 2024 modifiant le décret n°2020-1527 en date du 7 décembre 2020 portant création de l'établissement public expérimental Université Clermont Auvergne (UCA) ;

Vu les statuts de l'UCA ;

Vu l'avis du comité social d'administration en date du 12 mars 2025 ;

Vu le quorum atteint en début de séance ;

Vu la présentation de Monsieur le Président de l'Université Clermont Auvergne ;

Après en avoir délibéré ;

DECIDE

D'approuver le rapport social unique (RSU) de 2023 tel que joint en annexe.

Membres en exercice : 41

Votes : 27

Pour : 27

Contre : 0

Abstention : 0

**Le Président de l'Université
Clermont Auvergne,**

Signé électroniquement par
Mathias BERNARD

Le 17 mars 2025

CLASSE AU REGISTRE DES ACTES SOUS LA REFERENCE : DELIB_CA_20250314_11

Modalités de recours : En application de l'article R421-1 du code de justice administrative, le Tribunal Administratif de Clermont-Ferrand peut être saisi par voie de recours formé contre les actes réglementaires dans les deux mois à partir du jour de leur publication et de leur transmission au Recteur.

Rapport Social Unique 2023

Université Clermont Auvergne





Sommaire

Partie 1 : Les emplois et les effectifs

p. 7 à 42

A – Le plafond des emplois

B – Les effectifs

1 – L'effectif global

2 – Les effectifs physiques gérés au 31.12.2023

3 – Les personnels titulaires

4 – Les personnels contractuels

C – Les personnels en situation de handicap

1 – Effectifs

2 – Dépenses dédiées

Partie 2 : Les recrutements

p. 43 à 48

A – Recrutement des personnels enseignants et enseignants-chercheurs

B - Recrutement des personnels BIATSS

Partie 3 : Les parcours professionnels

p. 49 à 68

A – La mobilité

B – Avancements de grades et promotion interne

C – Départs

D - Les entretiens professionnels

Partie 4 : La formation

p. 69 à 74

Partie 5 : Les rémunérations

p. 75 à 83

A – La masse salariale

B - Les primes et indemnités

C - La Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)

A – Hygiène et sécurité

- 1 – Les acteurs de la prévention
- 2 – Les objectifs 2023
- 3 – Les instances de prévention
- 4 – Sûreté
- 5 – Formation des assistants de prévention
- 6 – Formation et sécurité des personnels
- 7 – Signalements Danger grave et imminent
- 8 - registre Santé Sécurité au Travail
- 9 – Document unique d'évaluation des risques professionnels
- 10 – Nature des risques professionnels
- 11 – Actions de prévention
- 12 – Axes de progrès pour 2024
- 13 – Gestion des déchets
- 14 – Sécurité incendie

B - Les accidents de service, de trajet ou de mission

- 1 – Nombre d'accidents de service, de trajet ou de mission
- 2 – Analyse des risques professionnels

C – Absences pour raison de santé

- 1 – Congés Longue Maladie (CLM) et Congés Longue Durée (CLD)
- 2 – Congés Maladie Ordinaire (CMO)
- 3 – Congés pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS)
- 4 – Agents à temps partiel thérapeutique

D – Médecine de prévention

Focus : les arrêts de travail au titre de la maladie

Partie 7 : L'organisation du travail et le temps de travail

A – Aménagement du temps de travail

- 1 – Le télétravail
- 2- Le temps partiel des agents

B – Le Compte épargne temps (CET)

C – Les congés des personnels

- 1 – Congés de formation professionnelle (CPF)
- 2 – Congés parentaux, maternité et paternité
- 3 – Autres congés

D – Les jours de grève

Partie 8 : L'action sociale

p. 118 à 119

A – Organisation

B – Bilan 2022/2023

Partie 9 : Les instances du dialogue social

p. 120 à 127

A – Le Directoire

B - Le Conseil d'Administration

C - CPE et CAP

D - Conseil des personnels enseignants et enseignants-chercheurs

E - Le Comité Social d'Administration

**F – La Formation Spécialisée (FS) en santé, sécurité et conditions de travail du
Comité Social d'Administration de l'UCA**

G - Conseil de la Recherche (CR)

H - Conseil de la Formation et de la Vie Universitaire (CFVU)

SIGLES

GLOSSAIRE



Méthodologie

Le rapport social unique (RSU) est le fruit de la fusion des instances de dialogue social. Il a vocation à regrouper, pour chaque comité social d'administration (CSA), les données qui figuraient jusqu'alors dans le bilan social, le rapport de situation comparée relatif à l'égalité femmes-hommes et les rapports portant sur la santé et la sécurité au travail.

Selon les dispositions du décret du 30 novembre 2020, le Rapport Social Unique aborde 10 thématiques principales (emploi, recrutement, parcours professionnels, formation, rémunérations, santé et sécurité au travail, organisation du travail et amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail, action sociale et protection sociale, dialogue social et discipline), regroupant 64 rubriques, à présenter selon différents critères (sexe, âge, ...). Concernant la fonction publique de l'État, un arrêté du 7 mai 2021 a fixé la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales.

Ces indicateurs sont peu à peu repris au sein du Rapport Social Unique.

Pour faciliter la lecture et aider à la compréhension des données présentées, les graphiques et tableaux sont agrémentés de commentaires.

Le service SIRH est en charge de la conception du document en collaboration avec la Direction du Pilotage et du Contrôle de Gestion (DPCG).

Cadre réglementaire

- Article 5 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 créant le Rapport Social Unique. Après l'article 9 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée, sont insérés des articles 9 bis A et 9 bis B ainsi rédigés : « Art. 9 bis A.-I.-Les administrations mentionnées à l'article 2 de la présente loi élaborent chaque année un rapport social unique rassemblant les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion prévues à l'article 18 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, à l'article 33-5 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et à l'article 26 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée, déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque administration, collectivité territoriale et établissement public.» Art. 9 bis B.-Le rapport social unique est présenté aux comités sociaux mentionnés au II de l'article 9 bis A. Il sert de support à un débat relatif à l'évolution des politiques des ressources humaines et est rendu public. »
- Décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la Base de données sociales et au Rapport social unique dans la fonction publique
- Arrêté du 7 mai 2021 fixant pour la fonction publique de l'Etat la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales

Date d'observation / Période de référence

Le Rapport social est un état des lieux de la situation et des conditions de travail du personnel de l'université.

Suivant les thèmes abordés, deux types d'observations sont possibles :

- à une date donnée : pour refléter la situation à un instant T, la date qui a été retenue est le 31 décembre 2023, afin de prendre en compte les nouveaux personnels arrivés à l'université.
- entre deux dates : l'année civile 2023 pour mesurer des populations spécifiques dont les périodes d'activité sont ponctuelles (contractuels notamment...), les arrêts de travail, les congés et la masse salariale.

Pour certaines analyses, les évolutions sur plusieurs années sont proposées lorsqu'elles sont jugées pertinentes et que les données sont disponibles.

Sources des données

- les données démographiques, les emplois, les effectifs et ETP, les affectations, les absences et congés, la durée et les aménagements de temps de travail sont extraits du SIRH (SIHAM, eGRH).
- * les données globales de la masse salariale et de la paye proviennent du logiciel de gestion des paies (WINPAIE)
- les flux de personnels ont été communiqués par le service du recrutement.
- les données relatives à la formation des personnels, aux conditions d'hygiène et sécurité, à la santé et l'action sociale ont été fournies par les services concernés.

Chiffres clés 31.12.2023

3 832 personnels gérés dont **2 468** personnels titulaires et **1 364** personnels contractuels

36 000 étudiants

7 campus

47 structures de recherche

21 composantes de formation

6 instituts :



**INSTITUT LETTRES,
LANGUES, SCIENCES
HUMAINES ET SOCIALES**
UNIVERSITÉ
Clermont Auvergne

Institut Lettres, Langues, Sciences humaines et sociales

- UFR Lettres, Culture, Sciences Humaines
- UFR Langues, Cultures et Communication
- UFR Psychologie, Sciences Sociales, Sciences de l'Éducation
- UFR Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives
- Institut National Supérieur du Professorat et de l'Éducation
- ED Lettres Sciences Humaines & Sociales

Institut Sciences de la vie, Santé, Agronomie, Environnement

- UFR Biologie
- UFR de Médecine et des Professions Paramédicales
- UFR d'Odontologie
- UFR de Pharmacie
- ED Sciences de la Vie, Santé, Agronomie & Environnement



**INSTITUT SCIENCES
DE LA VIE, SANTÉ,
AGRONOMIE,
ENVIRONNEMENT**
UNIVERSITÉ
Clermont Auvergne



**INSTITUT DROIT,
ÉCONOMIE,
MANAGEMENT**
UNIVERSITÉ
Clermont Auvergne

Institut Droit, Economie, Management

- École d'Économie
- IAE Clermont Auvergne – School of Management
- École de Droit
- ED Sciences Économiques, Juridiques, Politiques & de Gestion

Institut des Sciences

- UFR Chimie
- UFR Mathématiques
- École Universitaire de Physique et d'Ingénierie
- École de l'OPGC
- ED Sciences fondamentales



**INSTITUT
DES SCIENCES**
UNIVERSITÉ
Clermont Auvergne

Clermont Auvergne INP

- Institut d'Informatique
- Polytech Clermont
- Sigma Clermont
- ED Sciences pour l'Ingénieur



Institut Universitaire de Technologie

- IUT Clermont Auvergne



**INSTITUT DE
TECHNOLOGIE**
UNIVERSITÉ
Clermont Auvergne

Partie 1 : Les Emplois et les Effectifs

A - Le plafond des emplois

Le Plafond global des emplois correspond au nombre maximum d'emplois dont la rémunération par l'établissement est autorisée, dans la limite du respect de la masse salariale.

Il est défini en « Équivalent Temps Plein Travaillé » (ETPT). Par ailleurs, le nombre total d'emplois sous plafond État ne peut être supérieur au plafond notifié par le MESR.

Dans le cadre du pilotage de l'établissement, il convient de veiller au strict respect de ce plafond d'emploi et ainsi de garantir le suivi de la masse salariale de l'établissement.

	2021	2022	2023
Total ETPT	3399	3432	3479

ETPT : équivalent temps plein travaillé

B – Les effectifs

1 – L'effectif global

La typologie des emplois à l'Université se décline de la manière suivante :

- **Personnels ATSS-ITRF - Bibliothèque (BIATSS)**

Filière des personnels administratifs, techniques, de santé et sociaux (ATSS) : elle regroupe les corps suivants :

- Personnels administratifs : attachés d'administration d'état (AAE), secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (SAENES), adjoints administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (ADJAENES)
- Personnels de santé : médecins, infirmiers titulaires et contractuels, secrétaires médicaux et vacataires de santé
- Personnels sociaux : assistants sociaux et psychologues du travail

Filière Ingénieurs, Techniciens de Recherche et de Formation (ITRF) : cette filière, à vocation technique, se décline en branches d'activités professionnelles (BAP). Elle inclut également des personnels exerçant des fonctions administratives.

Filière Bibliothèque : les agents exercent leurs missions au sein des services communs de bibliothèque et de documentation.

- **Personnels Enseignants-chercheurs/enseignants**

Enseignants-chercheurs : regroupe les personnels exerçant simultanément des fonctions d'enseignement et de recherche

Enseignants du second degré : statutairement personnels exerçant des missions d'enseignement

Enseignants du premier degré : statutairement personnels exerçant des missions d'enseignement

Personnels Enseignants Hospitalo-universitaires : regroupe les personnels bi-appartenant, exerçant simultanément des fonctions universitaires et hospitalières dans les domaines de la médecine, pharmacie et odontologie. Certaines catégories d'emplois de cette filière sont exclusivement occupées par des personnels contractuels. Ils assurent une triple mission d'enseignement, de recherche et de soins au CHU.

2- Les effectifs physiques gérés au 31/12/2023



Soit **2 468 personnels titulaires** et **1 364 personnels contractuels**

35,56 % des effectifs de l'UCA sont des agents non-titulaires (34,45% en 2022, 33,9% en 2021, 33% en 2020, 31% en 2019).



Les agents féminins représentent **57,8 %** de l'effectif total (54.1 % en 2022)

	2021		2022		2023	
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin
Agents contractuels	701	560	737	557	819	545
Agents titulaires	1290	1167	1295	1167	1296	1172
Total	1991	1727	2032	1724	2115	1717

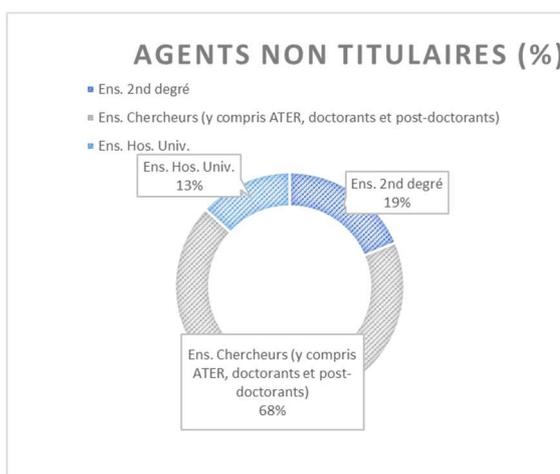
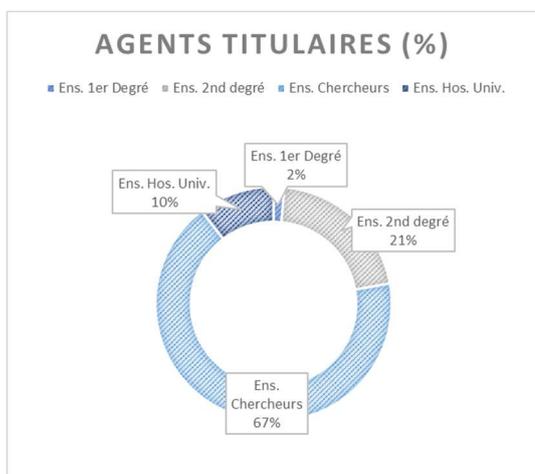
L'effectif global de l'UCA se répartit de la façon suivante :



2 154 enseignants et enseignants - chercheurs gérés

1 401 titulaires (593 F - 808 H) dont **42.33%** d'agents féminins

753 contractuels (397 F - 356 H) dont **52.72 %** d'agents féminins



1 678 AENES/ITRF/BIB/Médico-sociaux gérés

1 067 titulaires (703 F - 364 H) dont **65,89%** d'agents féminins

611 contractuels (422 F – 189 H) dont **68.90%** d'agents

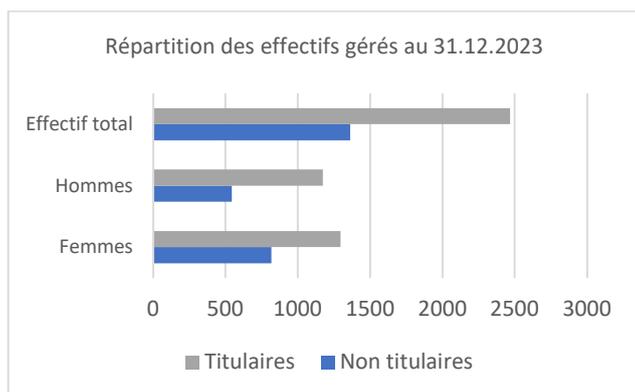


Evolution de l'effectif total des agents UCA

	2021			⇒	2022			⇒	2023		
	Féminin	Masculin	Total		Féminin	Masculin	Total		Féminin	Masculin	Total
Agents UCA non titulaires	701	560	1261		737	557	1294		819	545	1364
Agents UCA titulaires	1290	1167	2457		1295	1167	2462		1296	1172	2468
Total	1991	1727	3718		2032	1724	3756		2115	1717	3832

Sur la période **2021 – 2023**, on note une progression de **0.73 %** de l'effectif des agents titulaires (0,45 % en 2022) et de **8.09 %** de celui des agents non titulaires (9.11 % en 2022).

Globalement les effectifs gérés ont progressé de **3.07 %** de 2021 à 2023.



- Répartition des effectifs physiques gérés au 31/12/2023 par catégorie, BAP, genre et moyenne d'âge

- Enseignants et enseignants-chercheurs

Répartition par statut et genre

Titulaires	Nombre d'agents		Total agents	% d'agents féminins
	F	H		
Enseignants-chercheurs	386	556	942	40,98%
Enseignants Hosp Univ	50	98	148	33,78%
Enseignants 2nd degré	145	145	290	50,00%
Enseignants 1er degré	12	9	21	57,14%
Total	593	808	1401	42,33%

Non titulaires	Nombre d'agents		Total agents	% d'agents féminins
	F	H		
Enseignants-chercheurs	244	259	503	48,51%
Enseignants Hosp Univ	60	49	109	55,05%
Enseignants 2nd degré	93	48	141	65,96%
Total	397	356	753	52,72%

Répartition par statut, genre et moyenne d'âge

Enseignants et enseignants chercheurs		Nombre d'agents		Moyenne d'âge		Total agents
		F	H	F	H	
<i>Titulaires</i>	Enseignants-chercheurs	386	556	50	50	942
	Enseignants Hosp Univ	50	98	49	53	148
	Enseignants 1er degré	12	9	50	53	21
	Enseignants 2nd degré	145	145	50	51	290
Total Enseignants Titulaires		593	808	50	52	1401
<i>Non Titulaires</i>	Enseignants-chercheurs	244	259	30	31	503
	Enseignants Hosp Univ	60	49	34	34	109
	Enseignants 1er degré	0	0			0
	Enseignants 2nd degré	93	48	39	41	141
Total Enseignants Non Titulaires		397	356	34	35	753
Total Enseignants		990	1164	37	39	2154

Répartition genrée des titulaires d'une Habilitation à diriger des travaux (HDR)

	Titulaires d'une HDR	
	F	H
PR	99	241
MCF	82	103
Physiciens et physiciens adjoints	2	3

○ BIATSS

Répartition des agents BIATSS par catégories hiérarchiques

BIATSS titulaires	Catégorie hiérarchique	Nombre d'agents		Total agents	% d'agents féminins
		F	H		
	A	196	171	367	53,41%
	B	215	96	311	69,13%
	C	292	97	389	75,06%
	Total	703	364	1067	65,89%

BIATSS non titulaires	Catégorie hiérarchique	Nombre d'agents		Total agents	% d'agents féminins
		F	H		
	A	160	109	269	59,48%
	B	56	32	88	63,64%
	C	206	48	254	81,10%
	Total	422	189	611	69,07%

Répartition des agents BIATSS par BAP et genre

	BAP	Nombre d'agents		Total agents	% d'agents féminins
		F	H		
BIATSS titulaires	A	63	24	87	72,41%
	B	17	17	34	50,00%
	C	4	40	44	9,09%
	D	3	5	8	37,50%
	E	16	85	101	15,84%
	F	99	40	139	71,22%
	G	76	91	167	45,51%
	J	425	62	487	87,27%
	Total	703	364	1067	65,89%

	BAP	Nombre d'agents		Total agents	% d'agents féminins
		F	H		
BIATSS non titulaires	A	50	18	68	73,53%
	B	3	5	8	37,50%
	C	6	9	15	40,00%
	D	13	7	20	65,00%
	E	15	49	64	23,44%
	F	25	14	39	64,10%
	G	50	33	83	60,24%
	J	260	54	314	82,80%
	Total	422	189	611	69,07%

Répartition des agents BIATSS par BAP, genre et moyenne d'âge

	Catégorie hiérarchique	BAP	Nombre d'agents		Moyenne d'âge		Total agents
			F	H	F	H	
BIATSS titulaires	Cat. A	A	22	11	43	47	33
		B	6	11	48	49	17
		C	3	24	48	49	27
		D	3	5	51	46	8
		E	13	58	48	47	71
		F	34	16	46	50	50
		G	22	15	47	51	37
		J	93	31	48	48	124
	Total Cat. A		196	171	47	48	367
	Cat. B	A	37	9	46	45	46
		B	10	5	48	40	15
		C	1	15	56	49	16
		D					0
		E	2	26	45	46	28
		F	37	16	51	50	53
		G	4	15	42	52	19
		J	124	10	48	48	134
	Total Cat. B		215	96	48	47	311
	Cat. C	A	4	4	48	56	8
		B	1	1	59	50	2
		C	0	1	0	34	1
		D					0
		E	1	1	52	63	2
		F	28	8	52	50	36
		G	50	61	56	49	111
J		208	21	48	48	229	
Total Cat. C		292	97	45	50	389	
Total effectifs BIATSS Titulaires			703	364	47	49	1067

	Catégorie hiérarchique	BAP	Nombre d'agents		Moyenne d'âge		Total agents
			F	H	F	H	
BIATSS non titulaires	Cat. A	A	28	16	31	29	44
		B	2	5	36	28	7
		C	5	8	34	29	13
		D	12	7	36	31	19
		E	12	35	30	30	47
		F	21	11	29	42	32
		G	26	4	42	38	30
		J	54	23	33	33	77
	Total Cat. A		160	109	34	33	269
	Cat. B	A	11	2	30	41	13
B		1	0	23		1	
C		0	0			0	
D		0	0			0	
E		3	14	34	28	17	
F		2	2	37	26	4	
G		3	5	43	36	8	
J		36	9	36	39	45	
Total Cat. B		56	32	34	34	88	
Cat. C	A	11	0	30		11	
	B	0	0			0	
	C	1	1	37	42	1	
	D	1	0	32		1	
	E	0	0			0	
	F	2	1	53	23	2	
	G	21	24	46	45	21	
	J	170	22	38	31	170	
Total Cat. C		206	48	39	35	254	
Total effectifs BIATSS Non Titulaires			422	189	36	34	611

● Répartition des effectifs par catégorie, genre et position statutaire

○ Enseignants et enseignants-chercheurs

Effectifs au 31/12/2023																
Enseignants et enseignants-chercheurs		Nombre d'agents		Moyenne d'âge		Position statutaire										Total agents
						Activité		Congé parental		Disponibilité		Détachement		Mise à disposition		
		F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
Titulaires	Enseignants-chercheurs	386	556	50	50	377	530	0	0	4	11	5	12	0	3	942
	Enseignants Hos Univ	50	98	49	53	50	98	0	0	0	0	0	0	0	0	148
	Enseignants 1er degré	12	9	50	53	12	9	0	0	0	0	0	0	0	0	21
	Enseignants 2nd degré	145	145	50	51	143	141	0	0	1	2	1	2	0	0	290
Total effectifs titulaires		593	808	50	52	582	778	0	0	5	13	6	14	0	3	1401
Non Titulaires	Enseignants-chercheurs	244	259	30	31	243	259	1	0	0	0	0	0	0	0	503
	Enseignants Hos Univ	60	49	34	34	60	49	0	0	0	0	0	0	0	0	109
	Enseignants 1er degré	0	0													0
	Enseignants 2nd degré	93	48	39	41	93	48	0	0	0	0	0	0	0	0	141
Total effectifs non titulaires		397	356	34	35	396	356	1	0	0	0	0	0	0	0	753
Total		990	1164	37	39	978	1134	1	0	5	13	6	14	0	3	2154

○ BIATSS

Effectifs au 31/12/2023																		
BIATSS	Catégorie hiérarchique	BAP	Nombre d'agents		Moyenne d'âge		Position statutaire										Total agents	
			F	H	F	H	Activité		Congé parental		Disponibilité		Détachement		Mise à disposition			
			F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H		
Titulaires	Cat. A	A	22	11	43	47	22	11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	33
		B	6	11	48	49	6	9	0	0	0	1	0	0	0	0	1	17
		C	3	24	48	49	3	24	0	0	0	0	0	0	0	0	0	27
		D	3	5	51	46	3	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8
		E	13	58	48	47	12	58	0	0	0	0	1	0	0	0	0	71
		F	34	16	46	50	33	16	0	0	1	0	0	0	0	0	0	50
		G	22	15	47	51	22	15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	37
		J	93	31	48	48	82	29	1	0	2	1	6	1	2	0	0	124
	Total Cat. A		196	171	47	48	183	167	1	0	3	2	7	1	2	1	0	367
	Cat. B	A	37	9	46	45	36	9	0	0	1	0	0	0	0	0	0	46
		B	10	5	48	40	10	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	15
		C	1	15	56	49	1	15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	16
		D																0
		E	2	26	45	46	2	25	0	0	0	1	0	0	0	0	0	28
		F	37	16	51	50	37	16	0	0	0	0	0	0	0	0	0	53
		G	4	15	42	52	4	15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	19
		J	124	10	48	48	114	8	1	0	4	0	5	2	0	0	0	134
	Total Cat. B		215	96	48	47	204	93	1	0	5	1	5	2	0	0	0	311
	Cat. C	A	4	4	48	56	4	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8
		B	1	1	59	50	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
		C	0	1	0	34	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
		D																0
		E	1	1	52	63	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
		F	28	8	52	50	28	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	36
G		50	61	56	49	50	59	0	0	0	1	0	1	0	0	0	111	
J		208	21	48	48	201	21	0	0	1	0	6	0	0	0	0	229	
Total Cat. C		292	97	45	50	285	95	0	0	1	1	6	1	0	0	0	389	
Total BIATSS Titulaires		703	364	47	49	672	355	2	0	9	4	18	4	2	1	0	1067	
Non Titulaires	Cat. A	A	28	16	31	29	28	16	0	0	0	0	0	0	0	0	0	44
		B	2	5	36	28	2	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7
		C	5	8	34	29	5	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	13
		D	12	7	36	31	12	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	19
		E	12	35	30	30	12	35	0	0	0	0	0	0	0	0	0	47
		F	21	11	29	42	21	10	0	0	0	1	0	0	0	0	0	32
		G	26	4	42	38	26	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	30
		J	54	23	54	33	54	23	0	0	0	0	0	0	0	0	0	77
	Total Cat. A		160	109	37	33	160	108	0	0	0	1	0	0	0	0	0	269
	Cat. B	A	11	2	30	41	11	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	13
		B	1	0	23		1											1
		C	0	0														0
		D	0	0														0
		E	3	14	34	28	3	14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	17
		F	2	2	37	26	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	4
		G	3	5	43	36	3	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8
		J	36	9	36	39	36	9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	45
	Total Cat. B		56	32	34	34	54	32	2	0	0	0	0	0	0	0	0	88
	Cat. C	A	11	0	30		11											11
		B	0	0														0
		C	1	1	37	42	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
		D	1	0	32		1											1
		E	0	0														0
		F	2	1	53	23	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
G		21	24	46	45	21	24	0	0	0	0	0	0	0	0	0	21	
J		170	22	38	31	170	22	0	0	0	0	0	0	0	0	0	170	
Total Cat. C		206	48	39	35	205	49	0	0	0	0	0	0	0	0	0	254	
Total BIATSS Non Titulaires		422	189	37	34	419	189	2	0	1	0	0	0	0	0	0	611	
Total BIATSS		1125	553	42	42	1091	544	4	0	9	5	18	4	2	1	0	1678	

- Répartition des effectifs en équivalent temps plein par catégorie, BAP, genre

- Enseignants et enseignants-chercheurs

Effectifs au 31/12/2023									
		Nombre d'agents		Moyenne d'âge		Effectifs en équivalent temps plein		Total ETP	Total agents
		F	H	F	H	F	H		
Enseignants, enseignants-chercheurs Titulaires	Enseignants-chercheurs	386	556	50	50	381,20	553,60	934,80	942
	Enseignants Hos Univ	50	98	49	53	46,70	98,00	144,70	148
	Enseignants 1er degré	12	9	50	53	9,70	7,00	16,70	21
	Enseignants 2nd degré	145	145	50	51	134,40	135,90	270,30	290
Total Enseignants Titulaires		593	808	50	52	572,00	794,50	1366,50	1401
Enseignants, enseignants-chercheurs Non Titulaires	Enseignants-chercheurs	244	259	30	31	231,70	243,50	475,20	503
	Enseignants Hos Univ	60	49	34	34	56,00	44,50	100,50	109
	Enseignants 2nd degré	93	48	39	41	74,20	38,00	112,20	141
Total Enseignants Non Titulaires		397	356	34	35	361,90	326,00	687,90	753
Total Enseignants		990	1164	37	39	933,90	1120,50	2054,40	2154

○ BIATSS

Effectifs au 31/12/2023											
	Catégorie hiérarchique	BAP	Nombre d'agents		Moyenne d'âge		Effectifs en équivalent temps plein		Total ETP	Total agents	
			F	H	F	H	F	H			
BIATSS Titulaires	Cat. A	A	22	11	43	47	21,20	11,00	32,20	33	
		B	6	11	48	49	6,00	11,00	17,00	17	
		C	3	24	48	49	3,00	23,80	26,80	27	
		D	3	5	51	46	3,00	5,00	8,00	8	
		E	13	58	48	47	12,50	56,70	69,20	71	
		F	34	16	46	50	32,60	15,80	48,40	50	
		G	22	15	47	51	20,50	15,00	35,50	37	
	J	93	31	48	48	89,50	30,30	119,80	124		
	Total Cat. A			196	171	47	48	188,30	168,60	356,90	367
	Cat. B	A	37	9	46	45	34,70	9,00	43,70	46	
		B	10	5	48	40	9,40	5,00	14,40	15	
		C	1	15	56	49	1,00	14,20	15,20	16	
		D					0,00	0,00	0,00	0	
		E	2	26	45	46	1,70	25,50	27,20	28	
		F	37	16	51	50	36,20	15,90	52,10	53	
		G	4	15	42	52	3,80	14,50	18,30	19	
	J	124	10	48	48	120,50	10,00	130,50	134		
	Total Cat. B			215	96	48	47	207,30	94,10	301,40	311
	Cat. C	A	4	4	48	56	3,60	3,50	7,10	8	
		B	1	1	59	50	1,00	1,00	2,00	2	
		C	0	1	0	34	0,00	1,00	1,00	1	
D						0,00	0,00	0,00	0		
E		1	1	52	63	1,00	1,00	2,00	2		
F		28	8	52	50	26,50	8,00	34,50	36		
G		50	61	56	49	49,10	59,70	108,80	111		
J	208	21	48	48	199,60	22,80	222,40	229			
Total Cat. C			292	97	45	50	280,80	97,00	377,80	389	
Total BIATSS Titulaires			703	364	47	49	676,40	359,70	1036,10	1067	
BIATSS Non Titulaires	Cat. A	A	28	16	31	29	27,30	15,80	43,10	44	
		B	2	5	36	28	1,50	5,00	6,50	7	
		C	5	8	34	29	5,00	7,50	12,50	13	
		D	12	7	36	31	11,10	6,50	17,60	19	
		E	12	35	30	30	12,00	34,40	46,40	47	
		F	21	11	29	42	20,60	10,50	31,10	32	
		G	26	4	42	38	19,85	3,00	22,85	30	
	J	54	23	54	33	52,80	23,00	75,80	77		
	Total Cat. A			160	109	37	33	150,15	105,70	255,85	269
	Cat. B	A	11	2	30	41	11,00	2,00	13,00	13	
		B	1	0	23		1,00	0,00	1,00	1	
		C					0,00	0,00	0,00	0	
		D					0,00	0,00	0,00	0	
		E	3	14	34	28	3,00	13,50	16,50	17	
		F	2	2	37	26	2,00	2,00	4,00	4	
		G	3	5	43	36	3,00	5,00	8,00	8	
	J	36	9	36	39	35,30	9,00	44,30	45		
	Total Cat. B			56	32	34	34	55,30	31,50	86,80	88
	Cat. C	A	11		30		10,10	0,00	10,10	11	
		B					0,00	0,00	0,00	0	
		C	1	1	37	42	1,00	1,00	2,00	2	
D		1	0	32		1,00	0,00	1,00	1		
E						0,00	0,00	0,00	0		
F		2	1	53	23	2,00	1,00	3,00	3		
G		21	24	46	45	19,70	23,00	42,70	45		
J	170	22	38	31	166,20	22,00	188,20	192			
Total Cat. C			206	48	39	35	200,00	47,00	247,00	254	
Total BIATSS Non Titulaires			422	189	37	34	405,45	184,20	589,65	611	
Total BIATSS			1125	553	42	42	1081,85	543,90	1625,75	1678	

- Répartition des effectifs rémunérés au 31.12.2023

- Enseignants et enseignants-chercheurs rémunérés au 31.12.2023

Effectifs au 31/12/2023					
Distinction BIATSS et Enseignants	Catégorie hiérarchique	BAP	Genre		Total agents
			F	H	
<i>Enseignants, enseignants-chercheurs Titulaires</i>		Enseignants-chercheurs	377	533	910
		Enseignants Hos Univ	50	98	148
		Enseignants 1er degré	12	9	21
		Enseignants 2nd degré	143	141	284
Total Enseignants Titulaires			582	781	1363
<i>Enseignants, enseignants-chercheurs Non Titulaires</i>		Enseignants-chercheurs	243	259	502
		Enseignants Hos Univ	60	49	109
		Enseignants 1er degré			0
		Enseignants 2nd degré	93	48	141
Total Enseignants Non Titulaires			396	356	752
Total Enseignants			978	1137	2115

○ BIATSS rémunérés au 31.12.2023

Effectifs au 31/12/2023						
Distinction BIATSS et Enseignants	Catégorie hiérarchique	BAP	Genre		Total agents	
			F	H		
BIATSS Titulaires	Cat. A	A	22	11	33	
		B	6	10	16	
		C	3	24	27	
		D	3	5	8	
		E	12	58	70	
		F	33	16	49	
		G	22	15	37	
		J	84	29	113	
	Total Cat. A			185	168	353
	Cat. B	A	36	9	45	
		B	10	5	15	
		C	1	15	16	
		D			0	
		E	2	25	27	
		F	37	16	53	
		G	4	15	19	
		J	114	8	122	
	Total Cat. B			204	93	297
	Cat. C	A	4	4	8	
		B	1	1	2	
		C	0	1	1	
		D			0	
		E	1	1	2	
F		28	8	36		
G		50	59	109		
J		201	21	222		
Total Cat. C			285	95	380	
Total BIATSS Titulaires			674	356	1030	
BIATSS Non Titulaires	Cat. A	A	28	16	44	
		B	2	5	7	
		C	5	8	13	
		D	12	7	19	
		E	12	35	47	
		F	21	10	31	
		G	26	4	30	
		J	54	23	77	
	Total Cat. A			160	108	268
	Cat. B	A	11	2	13	
		B	1		1	
		C			0	
		D			0	
		E	3	14	17	
		F	0	2	2	
		G	3	5	8	
		J	36	9	45	
	Total Cat. B			54	32	86
	Cat. C	A	11		11	
		B			0	
		C	1	1	2	
		D		1	1	
		E			0	
F		2	1	3		
G		21	24	45		
J		170	22	192		
Total Cat. C			205	49	254	
Total BIATSS Non Titulaires			419	189	608	
Total BIATSS			1093	545	1638	

- Répartition des effectifs en en fonction des quotités de travail

- Enseignants et enseignants-chercheurs

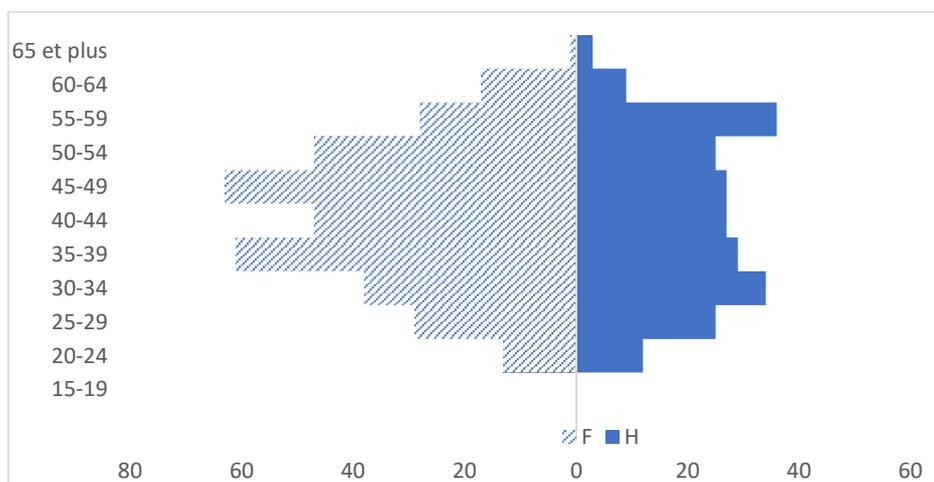
Catégorie	Effectifs		Modalités de travail																													
			Temps plein		Temps partiel de droit										Temps partiel sur autorisation										Temps incomplet							
					50%		60%		70%		80%		90%		50%		60%		70%		80%		90%		Moins de 17h30		de 17h30 à moins		28h et plus			
F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
Enseignants, enseignants-chercheurs Titulaires	Enseignants-chercheurs	386	556	373	549		1	1					1			1	2	2		1	4	2	5									
	Enseignants Hosp.univ	50	98	49	98														1													
	Enseignants 1er degré	12	9	11	9														1													
	Enseignants 2nd degré	145	145	136	141	1						2			1	1						4	3	1								
Total effectif Enseignants titulaires	593	808	569	797	1	1	1	0	0	0	2	1	0	0	2	3	2	0	2	1	8	5	6	0	0	0	0	0	0	0		
Enseignants, enseignants-chercheurs Non titulaires	Enseignants-chercheurs	244	259	239	259																								2	3		
	Enseignants 2nd degré	60	49	20	1																					6	3	32	44	2	1	
	Enseignants 1er degré	93	48	85	46	1									1							2						4	2			
Total effectif Enseignants non titulaires	397	356	344	306	1	0	1	0	0	0	0	0	2	0	0	0	6	3	38	46	5	1										
Total effectif Enseignants	990	1164	913	1103	2	1	1	0	0	0	2	1	0	0	3	3	2	0	2	1	10	5	6	0	6	3	38	46	5	1		

- BIATSS

Catégorie	Effectifs		Modalités de travail																													
			Temps plein		Temps partiel de droit										Temps partiel sur autorisation										Temps incomplet							
					50%		60%		70%		80%		90%		50%		60%		70%		80%		90%		Moins de 17h30		de 17h30 à moins		28h et plus			
F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
BIATSS Titulaires	A	196	171	171	163	1	1					1				1					21	6	2									
	B	215	96	186	90	1						4	1					2				21	1	1	4							
	C	292	97	252	91			1				12	1			2	1					24	4	1	1							
Total BIATSS titulaires	703	364	609	344	2	1	1	0	0	0	17	2	0	0	2	2	2	0	0	0	66	11	4	4	0	0	0	0	0	0		
BIATSS Non titulaires	A	160	109	135	101							4	2								5				2	2	8	3	6	1		
	B	56	32	54	31							1																1	1			
	C	206	48	188	46	1						4										2						10	2	1		
Total BIATSS Contractuels	422	189	377	178	1	0	0	0	0	0	9	2	0	0	0	0	0	0	0	0	7	0	0	0	2	2	19	6	7	1		
Total effectif BIATSS	1125	553	986	522	3	1	1	0	0	0	26	4	0	0	2	2	2	0	0	0	73	11	4	4	2	2	19	6	7	1		

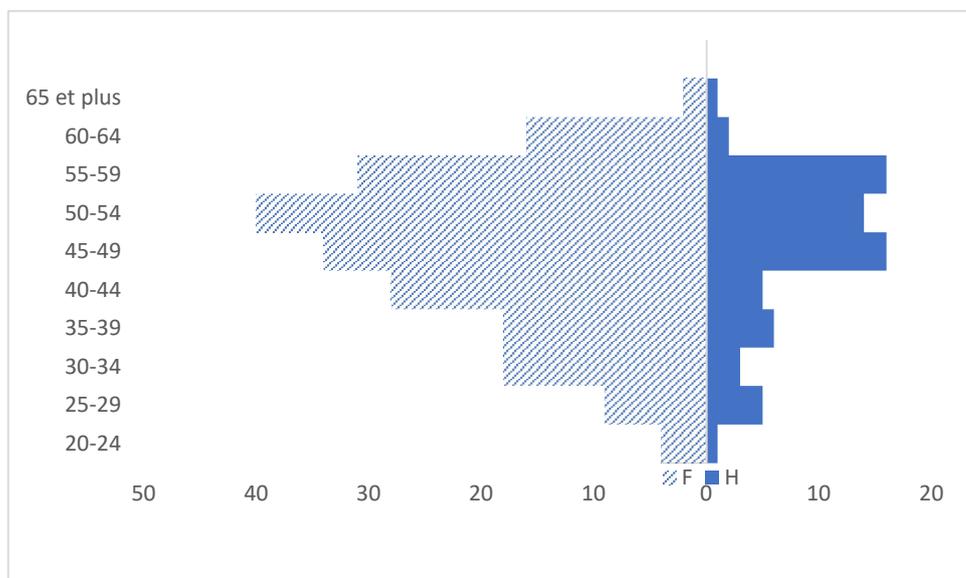
- **Pyramide des âges et évolution par type de structure**

Directions et services administratifs



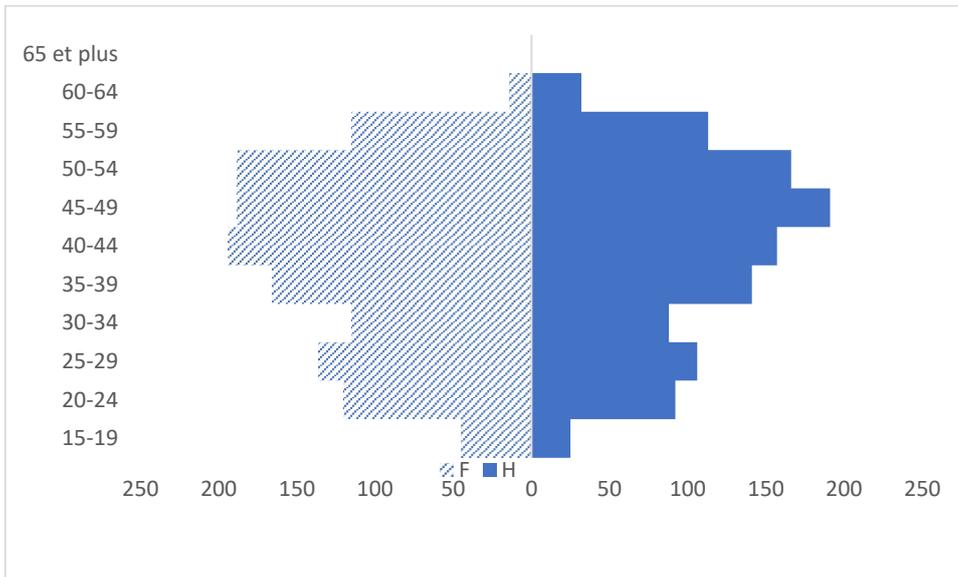
Les agents féminins représentent **60%** de l'effectif total des directions et services administratifs.

Services Universitaires



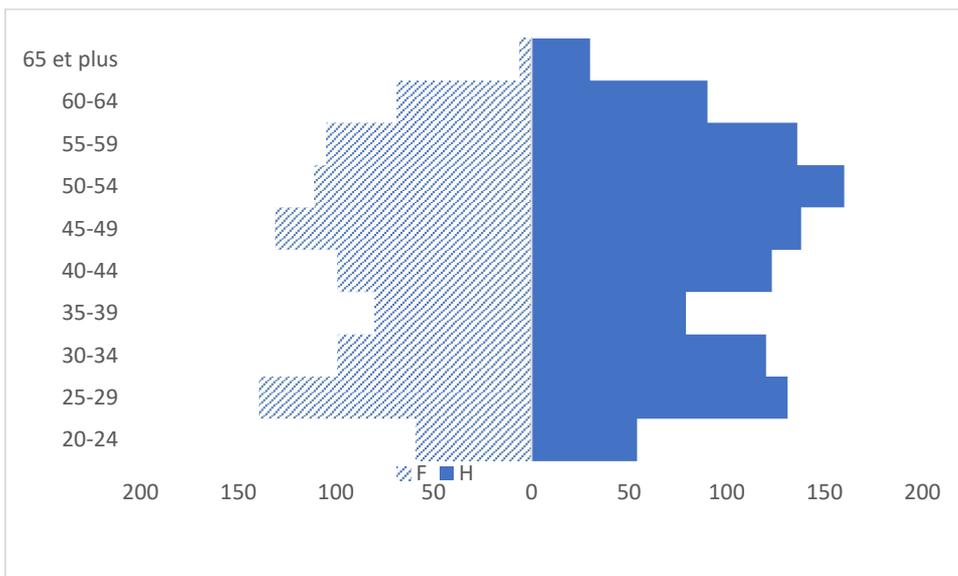
Les agents féminins représentent **74%** de l'effectif total des services universitaires.

UFR, Ecoles et Instituts



Les agents féminins représentent **54%** de l'effectif total des UFR, Ecoles et Instituts.

Laboratoires



Les agents féminins représentent **46%** de l'effectif total des laboratoires.

Âge moyen et médian par statut et par catégorie hiérarchique au 31.12.2023

Répartition par genre et type de population

	Catégorie	Femmes		Hommes	
		Age Moyen	Age Médian	Age Moyen	Age Médian
Agents contractuels	A	33	31	32	30
	B	35	34	33	32
	C	39	37	38	36
Agents Titulaires	A	49	49	50	50
	B	48	49	48	49
	C	50	51	49	51

Age moyen des personnels titulaires et contractuels au 31.12.2023

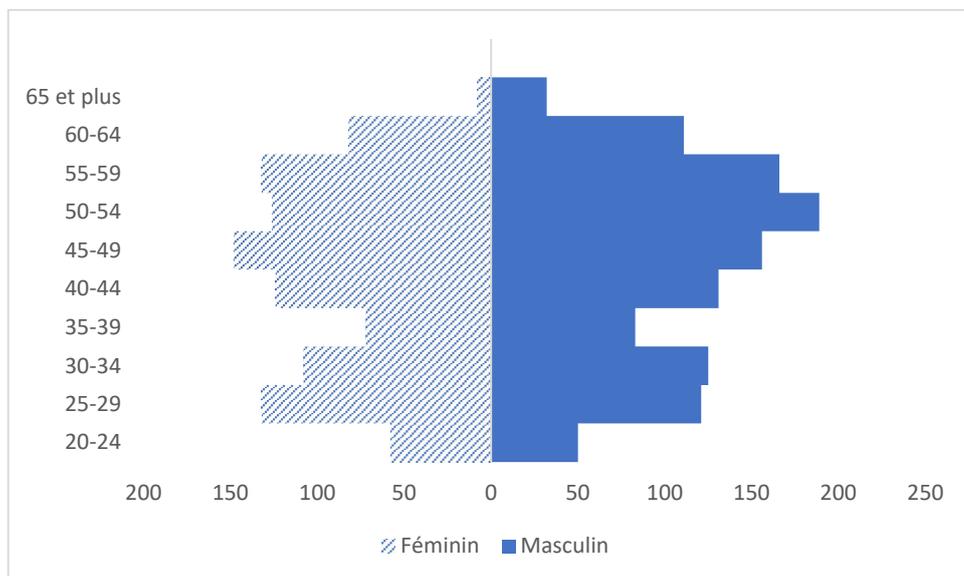
	Catégorie	Total	
		Age Moyen	Age Médian
Agents contractuels	A	33	30
	B	34	33
	C	39	36
Agents Titulaires	A	50	50
	B	48	49
	C	49	51

En 2023, l'âge moyen chez les femmes et les hommes, quel que soit le statut, est de **44 ans** (42 ans en 2022 et 2021, 44 ans en 2020).

En 2023 pour les agents contractuels, l'âge moyen est de **34 ans** (35 ans en 2022, 2021 et 2020) alors que pour les agents titulaires l'âge moyen est de **50 ans** (48 ans en 2022, 2021 et 2020).

Pyramide des âges de l'effectif Enseignants et Enseignants- chercheurs

Nombre d'agents Titulaires et Non Titulaires, par tranches d'âges



La tranche d'âge la plus représentée est celle des 50-54 ans qui regroupe **14,6 %** des effectifs des enseignants-chercheurs et enseignants, titulaires et non titulaires, suivie de celle des 45-49 ans qui réunit **14,1 %** des agents.

54,4 % de l'effectif total se situent dans les tranches d'âges 40-59ans.

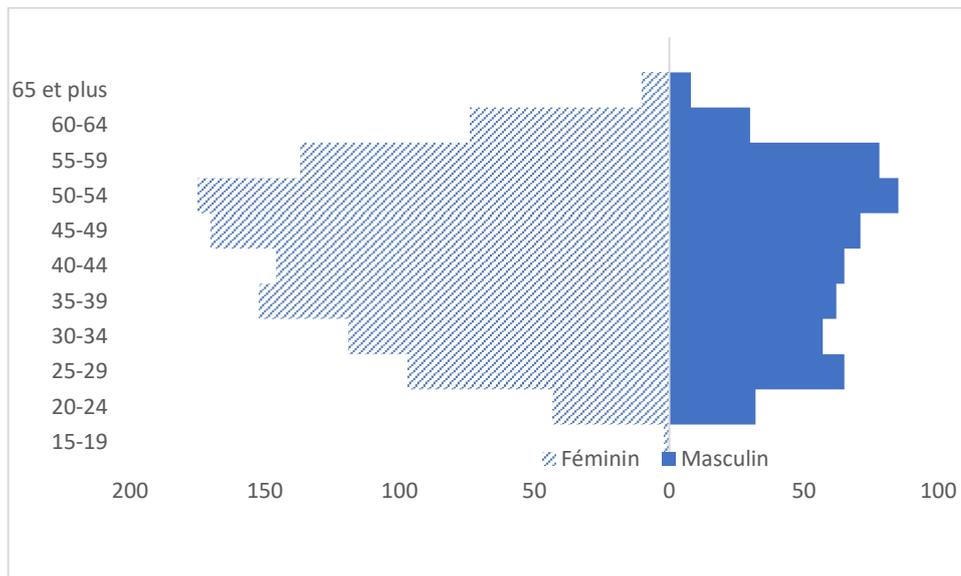
Les agents de moins de 30 ans représentent **16,75 %** de l'effectif total.

46 % des agents enseignants-chercheurs et enseignants sont des femmes (44 % en 2022, 2021 et 2020).



Pyramide des âges de l'effectif BIATSS

Nombre d'agents Titulaires et Non Titulaires, par tranches d'âges



La tranche d'âge la plus représentée est celle des 50-54 ans qui regroupe **15,5 %** des effectifs BIATSS titulaires et non titulaires, suivie de celle des 45-49 qui réunit **14,3 %** des agents.

37,4 % de l'effectif des agents titulaires et non titulaires se situe dans les tranches d'âge 40-59ans.

67% des agents BIATSS sont des femmes

(67% en 2022 et 2021, 66% en 2020)



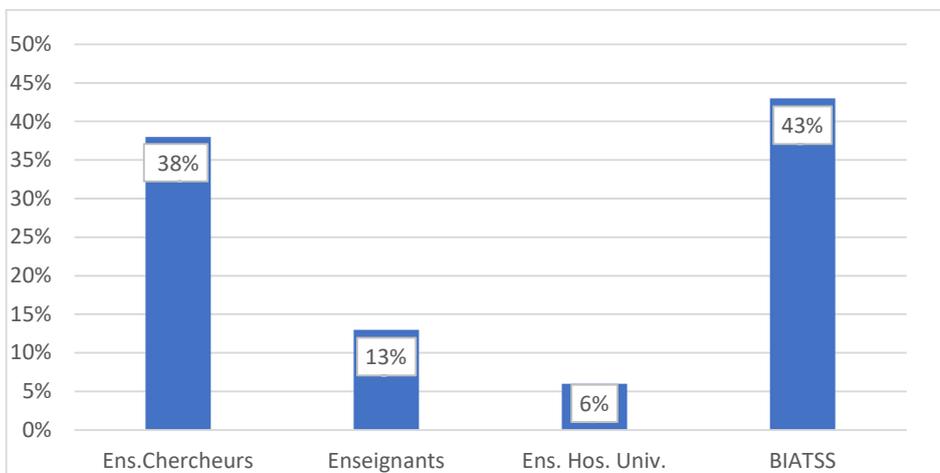
3 – Les personnels titulaires



2468 titulaires

L'effectif de agents titulaires de l'UCA se compose de **1401** agents titulaires Enseignants, Enseignants-chercheurs, Hospitalo-Universitaires et de **1067** agents titulaires ATSS, ITRF et Bibliothèque.

Répartition du personnel titulaire par type de population (en %)



En 2023, **43 %** des personnels titulaires sont des **agents BIATSS**.

53% de femmes



47% d'hommes

Evolution du personnel titulaire entre 2021 et 2023 par type de population

		2021	2022	2023
Titulaires	Ens. 1er Degré	18	18	21
	Ens. 2nd degré	283	284	290
	Ens. Chercheurs	940	936	942
	Ens. Hosp. Univ.	146	151	148
	AENES	175	172	162
	BIB	86	84	87
	ITRF	791	800	799
	Médicaux Sociaux	18	17	19
	Total	2457	2462	2468

Sur la période 2021 – 2023, on note une progression de **0.45 %** de l'effectif titulaire (**+1.01 %** pour celui des enseignants-chercheurs et enseignants et **- 0.28 %** pour les agents BIATSS)

Evolution du personnel titulaire (2021-2022-2023) par type de population et par genre

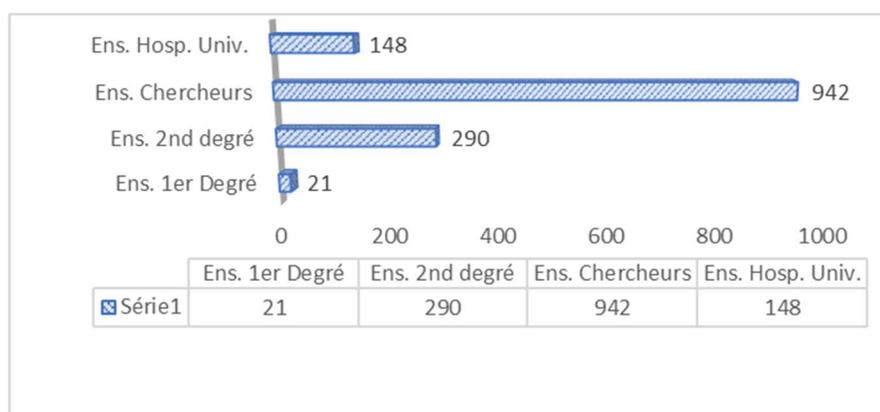
	Femmes			Hommes		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
BIATSS	713	711	704	357	362	363
Enseignants, Enseignants Chercheurs Enseignants Hospitalo Univ.	577	584	593	810	805	808
TOTAUX	1290	1295	1297	1174	1167	1171

54 % des femmes titulaires sont des agents BIATSS.

L'effectif féminin total a légèrement augmenté entre 2021 et 2023 (+ 7 agents).

L'effectif masculin total a sensiblement baissé entre 2021 et 2023 (- 3 agents).

3-1 - Les enseignants et enseignants-chercheurs titulaires



Répartition par genre et évolution (2021/2022/2023) des enseignants et enseignants-chercheurs titulaires

	Femmes			Hommes		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Ens. 1er Degré	10	10	12	8	8	9
Ens. 2nd degré	141	141	145	142	143	145
Ens. Chercheurs	379	385	386	561	551	556
Ens. Hosp. Univ.	47	48	50	99	103	98
TOTAUX	577	584	593	810	805	808

593 femmes



808 hommes

L'effectif des enseignants-chercheurs et enseignants titulaires a légèrement progressé de **1.01%** entre 2021 et 2023.

On note depuis 3 ans une progression du nombre de femmes enseignantes (+ **16** entre 2021 et 2023) et parallèlement une légère baisse du nombre d'hommes enseignants (- **3** sur la même période).

Focus : les agents titulaires féminins au sein de l'effectif des Enseignants Chercheurs

	2021 Nb de femmes	2022 Nb de femmes	2023 Nb de femmes
MCF	307	312	314
PROF UNIV	68	69	109
ASSISTANT ENS SUP	1	1	0
PHYSICIEN	1	1	1
PHYSICIEN ADJOINT	1	2	2

En 2023, les femmes représentent **42.3 %** de l'effectif total des Enseignants-chercheurs et enseignants titulaires (41.1% en 2022, 40.4 % en 2021, 40.3 % en 2020) et **40 %** des effectifs des enseignants – chercheurs.

Répartition des personnels enseignants et enseignants-chercheurs titulaires par corps

	Effectif 2021	Effectif 2022	Effectif 2023
MCF	663	663	640
PROF UNIV	267	262	292
ASSISTANT ENS SUP	1	1	0
PHYSICIEN	2	3	3
PHYSICIEN ADJOINT	7	7	7
	940	936	942
AGREGÉ	125	129	128
CERTIFIÉ	129	127	134
C P E	2	2	2
P L P	14	13	12
PROF DE L'ENSAM	2	2	2
PROF EPS	11	11	12
	283	284	290
PROF ECOLE	18	18	21
	18	18	21
MCF MED GENE	1	1	0
MCF PH	45	44	46
MCUPH PHARMA	7	0	0
PR MED GENE	2	2	2
PROF UNIV PH	89	104	100
PUPH PHARMA	2	0	0
	146	151	148

Les professeurs d'université représentent **36 %** de l'effectif des enseignants-chercheurs titulaires

Les maîtres de conférences représentent **63 %** de cet effectif

Les enseignants agrégés et les certifiés représentent **90 %** de l'effectif des enseignants du second degré

68% des enseignants hospitalo-universitaires sont des PUPH

Focus : les agents titulaires en position de détachement, disponibilité, congé parental au 31.12.2023

	Détachement	Disponibilité (tous motifs)	Congé parental	Mise à disposition
Enseignants-chercheurs	17	15	0	3
Enseignants	3	3	0	0
Hospitalo-Universitaires	0	0	0	0

3-2 - Les personnels titulaires ATSS, ITRF, Bibliothèque, médico-sociaux

Répartition par genre et évolution (2021/2022/2023) des agents BIATSS titulaires

	FEMMES			HOMMES		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
AENES	150	146	137	25	26	25
Médico Sociaux	16	15	17	2	2	2
Total	166	161	154	27	28	27
BIB	65	63	65	21	21	22
Total	65	63	65	21	21	22
ITRF	482	487	484	309	313	315
Total	482	487	484	309	313	315
TOTAL BIATSS TIT	713	711	703	357	362	364

Les deux filières les plus représentées au sein de l'établissement sont les suivantes :

Les personnels ITRF qui représentent **74.8 %** du personnel titulaire AENES, ITRF, Bibliothèque et Médico-sociaux (74.5 en 2022, 73,9 % en 2021 et 73,7% en 2020)

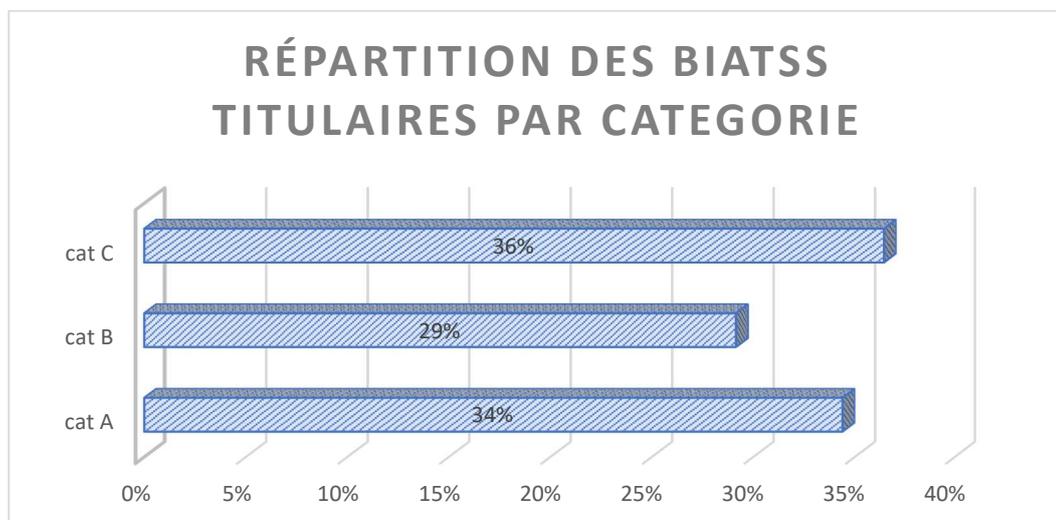
Les personnels AENES représentant quant à eux **15,18 %** de ce personnel titulaire (16 % en 2022, 16,4 % en 2021 et 16,8 % en 2020)

66 % (66.2 % en 2022 et 66,6 % en 2021) des personnels titulaires AENES, ITRF, Bibliothèque et Médico-sociaux sont des femmes.

Les deux filières ITRF et AENES concentrent **88,3 %** (89% en 2022 et 88.6% en 2021) de l'effectif féminin titulaire BIATSS.



Répartition des agents titulaires AENES, ITRF, Bibliothèque et médico-sociaux par catégorie



Répartition des agents titulaires pour les filières AENES, ITRF, Bibliothèque, médico-sociale

799 ITRF, 162 AENES, 87 personnes pour la filière bibliothèques, 19 pour la filière médico-sociale

CORPS	Effectif 2021	Effectif 2022	Effectif 2023
FILIERE ITRF			
ATRF	319	300	272
TECH	215	227	238
ASI	52	57	61
IGE	170	176	183
IGR	35	40	45
TOTAL ITRF	791	800	799
FILIERE BIBLIOTHEQUE			
MAG	33	31	31
BIBAS	31	33	33
BIB	11	10	12
CONSERVATEUR GN	1	1	1
CONSERVATEUR	10	9	10
TOTAL BIBLIOTHEQUE	86	84	87
FILIERE AENES			
ADJAENES	92	95	85
SAENES	49	44	41
AAE	29	28	31
DGS	1	1	1
AGT COMPTABLE	1	1	1
ADMINSTRATEUR	3	3	3
TOTAL AENES	175	172	162
FILIERE MEDICO SOCIALE			
INFIRMIERES	12	11	13
ASSAE	3	3	3
PSY	3	3	3
TOTAL MEDICO SOCIALE	18	17	19
TOTAL BIATSS TITULAIRES	1070	1073	1067

Focus : Agents titulaires par type de position (hors position d'activité)

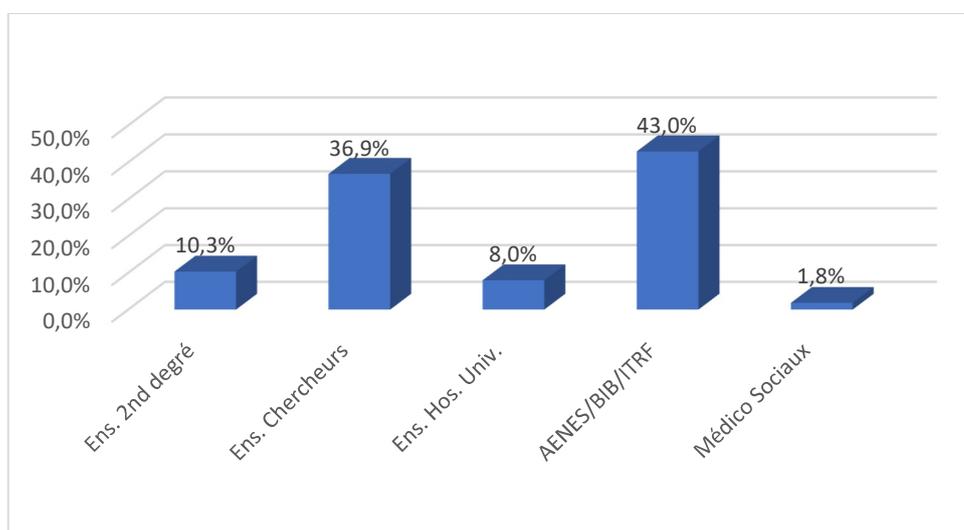
	Congé parental	Disponibilité (tous motifs)	Mise à disposition	Détachement
AENES	1	2	0	5
BIB	0	1	0	0
ITRF	1	10	3	17
MEDICO SOCIAUX	0	0	0	0

4- Les personnels contractuels

En 2023, l'effectif non titulaire de l'UCA est composé de **753** agents Enseignants, Enseignants-chercheurs, Hospitalo-Universitaires et de **611** agents AENES, ITRF, Bibliothèque et Médico-sociaux.



1364 Contractuels



Répartition en % des agents contractuels par type de population

55,2 % des agents contractuels (y compris enseignants Hospitalo-Universitaires) de l'université sont des enseignants et des enseignants-chercheurs (y compris ATER, doctorants, post-doctorants....).

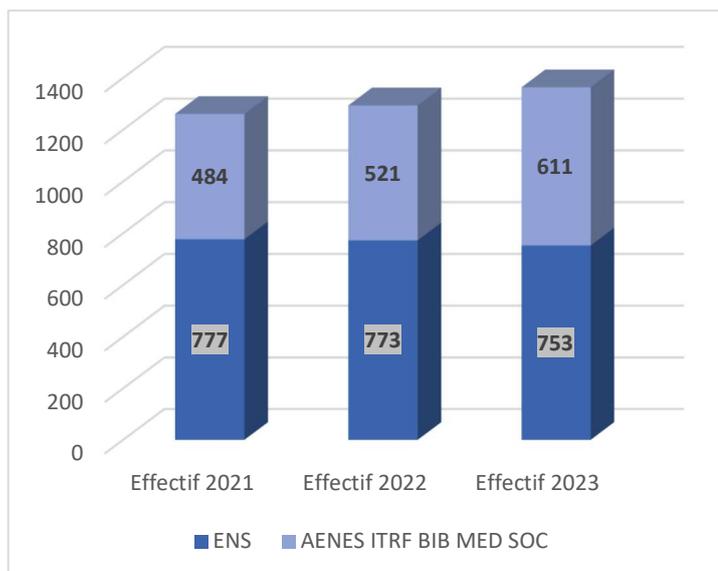
Les agents contractuels AENES/BIB/ITRF représentent **43 %** (sans les effectifs médico-sociaux) de l'effectif total des agents contractuels.



Parmi les enseignants chercheurs et enseignants contractuels, les femmes représentent **53%** de l'effectif.

Les femmes représentent **68 %** des agents contractuels ATSS/BIB/ITRF.

Evolution de l'effectif des personnels non-titulaires de 2021 à 2023



4-1 - Les enseignants et enseignants-chercheurs contractuels

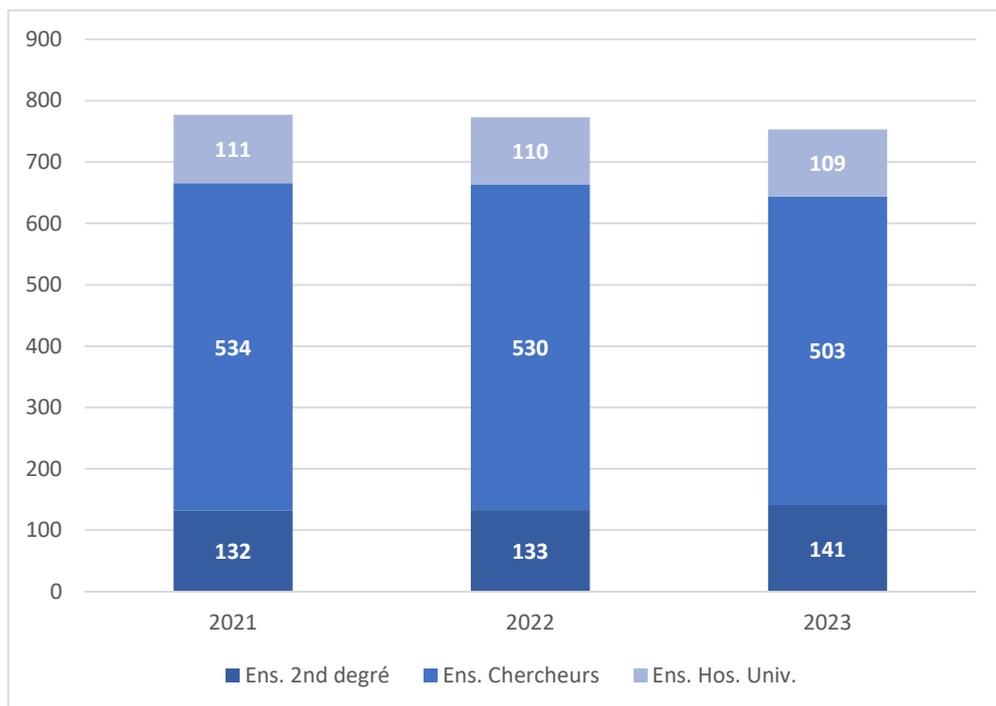
Nombre d'agents contractuels selon le genre et le type de population

	Femmes	Hommes	Total
Ens. 2nd degré	93	48	141
Ens. Chercheurs	244	259	503
Ens. Hos. Univ.	60	49	109
Total	397	356	753



Les femmes représentent **53 %** de l'effectif total des contractuels enseignants, enseignants - chercheurs. (49 % en 2022)

Evolution de l'effectif des personnels enseignants non-titulaires de 2021 à 2023



Entre 2021 et 2023, l'effectif total des personnels enseignants non titulaires a baissé de **3,09 %**.

Répartition de l'effectif des enseignants contractuels par nature de contrat

		2021	2022	2023
Enseignants chercheurs	As.m.conf.(mi-temps)	40	39	46
	Ass. maître conf.	1	0	0
	Ass.prof.(mi-temps)	4	5	7
	ATER	70	61	74
	ATER MI TEMPS	1	0	0
	Chercheur CDI	1	0	0
	Doctorant	122	113	114
	Doctorant sans ens	190	208	185
	EC	5	5	10
	chercheurs	51	47	29
	Post-Doctorant	29	31	38
	Hors statut res. pr.	20	21	0
Total Enseignants-Chercheurs		534	530	503
Enseignants	Enseignants	114	115	126
	Lecteur (échange)	3	2	3
	Lecteur (personnel)	10	12	10
	Mait. lang.	5	4	2
Total Enseignants		132	133	141
Bi-appartenants	Ass.Hosp.Univ.(Méd.)	10	7	9
	Assoc. Chf.Clin. Tpl	1		4
	Associé MCF.HU MTps	8	9	3
	Associé MCF.HU Tpl	1	2	2
	Associé MCF.MG MTps		7	8
	Associé Pr.HU MTps	5	2	4
	Associé Pr.HU Tpl			1
	Associé Pr.MG Mtps			2
	Ch.cli.univ-ass.hôp.	61	66	64
	Ch.cli.univ.Med.Géné	6	4	4
	Prat.Hosp.Univ.	7	9	8
	Associé Assist. Tpl	1	4	
	Ass.Hosp.Univ.CSERD	11		
Total bi-appartenants		111	110	109
TOTAL		777	773	753

4-2 - Les contractuels AENES, ITRF, Bibliothèque, médico-sociaux

94 % des agents contractuels BIATSS sont des agents ITRF.

Répartition genrée avec évolution de 2021 à 2023

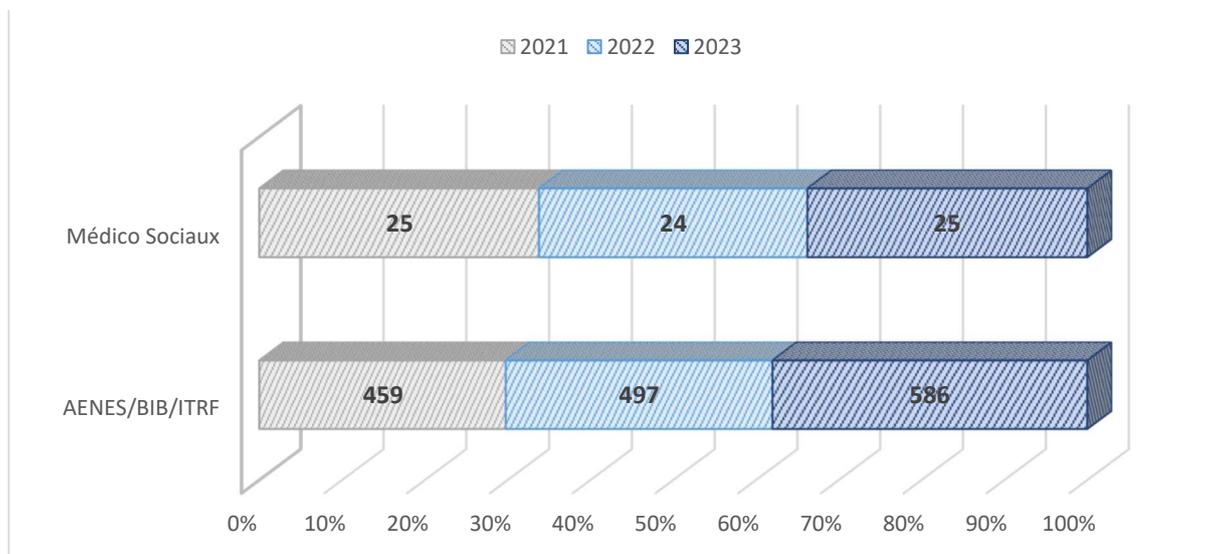
	2021			2022			2023		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
AENES/BIB/ITRF	309	150	459	338	159	497	399	187	586
Médicaux Sociaux	22	3	25	22	2	24	23	2	25
Total	331	153	484	360	161	521	422	189	611

L'effectif total des agents contractuels BIATSS a progressé de **26,24 %** entre 2021 et 2023.

Les agents contractuels féminins représentent **69 %** de l'effectif total 2023 (69% en 2022, 65% en 2020, 68% en 2021).



Evolution du nombre d'agents contractuels entre 2021 et 2023



Focus : Répartition des ITRF contractuels par catégorie

CATEGORIE	2021	2022	2023	% effectif total ITRF contractuels
A	153	179	244	44%
B	76	76	76	14%
C	222	232	232	42%

44% de l'effectif des contractuels ITRF sont des agents de catégorie A, **14%** de catégorie B, **42%** de catégorie C.

4-3 - Evolution des contrats

Évolution du nombre de passages de CDD en CDI

	2021			2022			2023		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
BIATSS CDI	9	1	10	14	1	15	16	8	24
Enseignants CDI	1	1	2	4	1	5	6	1	7
TOTAL	10	2	12	18	2	20	22	9	31

Nombre de transformations de CDD en CDI avec mention du fondement juridique de la situation contractuelle antérieure

2023		Nombre de transformations de CDD en CDI au cours de l'année	Moment de la transformation de CDD en CDI	
			CDD sur un même poste pendant 6 ans	Succession de CDD pendant 6 ans (fonctions de même catégorie hiérarchique au sein du même ministère)
CDI BIATSS	Femmes	16	9	0
	Hommes	8	3	0
Enseignants CDI	Femmes	6	0	0
	Hommes	1	0	1
TOTAL		31	12	1

		Fondement juridique du recrutement en qualité d'agent contractuel								
		Contractuels sur emploi permanent								
2023		Article 3 Emplois de direction de l'Etat	Article 4 (Absence de corps de titulaires, fonctions particulières ...)	Article 5 (Professeurs associés)	Article 6 (contractuels sur emplois à "temps incomplet")	Article 6 ter Portabilité d'un CDI entre fonctions publiques	Article 6 quater (Remplacement momentané d'un fonctionnaire indisponible)	Article 6 quinquies (Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire)	Article 6 septies (transfert d'autorité ou transfert de compétence)	Article 82 Contractuels de statut antérieur
CDI BIATSS	Femmes	0	1	0	0	0	0	2	0	0
	Hommes	0	4	0	0	0	1	0	0	0
Enseignants CDI	Femmes	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Hommes	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL		0	5	0	0	0	1	2	0	0

2023		Contractuels sur emploi non permanent		
		Article 6 sexies Accroissement temporaire ou saisonnier d'activité, temps complet ou incomplet	Article 7 bis Contrat de projet ou d'opération	Article L412- 2 Recrutement de doctorants
CDI BIATSS	Femmes	9	0	0
	Hommes	2	1	0
Enseignants CDI	Femmes	0	0	0
	Hommes	0	0	0
TOTAL		11	1	0

2023		Ancienneté moyenne passage en CDI
CDI BIATSS	Femmes	4,7
	Hommes	3,3
Enseignants CDI	Femmes	4,4
	Hommes	6
TOTAL		4,3

C – Les personnels en situation de handicap

Le nouveau schéma directeur du handicap, document stratégique déterminant la politique handicap de l'établissement, a été établi pour la période 2024- 2028. Ce document, proposant des actions en faveur de l'accompagnement et de l'accueil des personnes en situation de handicap, s'articule autour de 6 axes :

- Axe 1. La politique des ressources humaines à l'égard des personnes en situation de handicap
- Axe 2. L'inclusion des étudiants en situation de handicap
- Axe 3. L'accessibilité au public en situation de handicap
- Axe 4. La formation, la recherche et le handicap
- Axe 5. Les achats inclusifs
- Axe 6. La communication, la sensibilisation et les réseaux

1) Effectif des personnels en situation de handicap par catégorie, par genre et par corps

65.6% des agents en situation de handicap sont des femmes



	Catégorie	Corps	Nombre de dossiers
Femmes	A	AAE	1
		ASIRF	4
		BIB	0
		2nd degré	10
		DOCTORANT	1
		IGE	6
		MCF	13
		PU	2
		POST DOC	1
	B	BIBAS	1
		SAENES	5
		TECH	15
	C	ADJAENES	12
ATRF		32	
MAGASINIER		2	
Hommes	A	AAE	2
		2nd degré	7
		DOCTORANT	0
		IGE	5
		POST DOC	0
		MCF	4
	B	TECH	11
		SAENES	1
	C	ADJAENES	3
		APPRENTI	0
		ATRF	18
		MAGASINIER	1
	Total		

Le taux d'emploi des personnes en situation de handicap est de **4.79 %** en 2023 et est donc en progression (taux de 4.73 en 2022, 4.18 % en 2021 et 2020).

2) Dépenses dédiées au personnel en situation de handicap

Dépenses dédiées au personnel en situation de handicap	
Montant de la contribution	42 014,44 €
Dépenses aménagements de poste pour faciliter l'insertion professionnelle ou maintenir dans l'emploi les bénéficiaires de l'obligation d'emploi*	48 807,84 €
Nombre d'apprentis	0
Dépenses effectuées auprès du secteur du travail protégé et adapté	16 964,16 €
Dépenses aménagements de poste pour des agents qui ne sont pas bénéficiaires de l'obligation d'emploi*	11 610,69 €
Nouveaux bénéficiaires de l'obligation de l'emploi en 2023	22
Gratifications de stage*	861,31 €
* payé en 2023	

FOCUS : Les Emplois Réservés

Ce dispositif de « solidarité nationale » permet d'accéder à la fonction publique, sans concours, après entretiens de sélection, dans ses trois versants (fonction publique de l'État, fonction publique territoriale et fonction publique hospitalière) et dans toutes les catégories d'emploi (A, B et C).

Les agents pouvant bénéficier de ce type d'emploi sont :

- les pensionnés de guerre civils et militaires et les personnes assimilées, leur conjoint survivant, leurs orphelins et leurs enfants ainsi que les enfants de Harkis. Ce dispositif « dérogatoire » de solidarité nationale est aussi ouvert aux militaires blessés en opération extérieure titulaires d'une pension militaire d'invalidité, qu'ils soient en activité ou radiés (L'agrément préalable du ministre des armées n'est pas requis)

Nombre d'emplois réservés en 2023 : 4

Partie 2 : Les recrutements

A – Recrutement

Récapitulatifs

- Nombre d'agents fonctionnaires recrutés en 2023 (agents qui n'étaient pas déjà au 31/12/2022 dans les effectifs de l'UCA mais qui le sont en 2023)

Répartition par genre	Nombre d'agents fonctionnaires recrutés en 2023 (non présents en 2022)															
	Nb d'agents	Catégorie Hiérarchique			BIATSS			Personnels Enseignants et assimilés					Voies d'accès			
		A	B	C	ASS	ITRF	BIB	EC	1er degré	2nd degré	Ens cherch assimil	HU	Mobilité	Concours	MAD	Affectation à titre provisoire
Femme	30	27	3	0	1	3	1	9	3	11	0	2	8	9	1	7
Homme	29	28	1	0	1	1	0	14	1	10	0	2	4	16	1	6
Total	59	55	4	0	2	4	1	23	4	21	0	4	12	25	2	13
					7			52					52			

Détail pour les personnels enseignants avec mention des corps concernés

Détail Personnels enseignants - CORPS/GRADE 2023												
Répartition par genre	Ens cherch assimilés	1er degré	2nd degré						EC		HU	
	PHYSICIEN CN	PROF ECOLE	AGREGE CLN	AGREGE CE	CERTIFI E H CL	CERTIFI E CL N	CERTIFI E CE	PROF EPS	MCF CN et HC	PU	PU PH	MCU PH
Femme	0	3	2	0	0	7	0	0	9	0	0	2
Homme	0	1	2	0	1	5	0	2	11	3	2	0
Total	0	4	4	0	1	12	0	2	20	3	2	2
			19						25		4	

Détail pour les personnels BIATSS avec mention des corps concernés

Détail BIATSS - CORPS/GRADE 2023														
Répartition par genre	ITRF						ASS						BIB	
	IGR HC	IGE	ASI	TECH	ATRF	ATRF P2C	ADJAENES	ADJAENES P2C	ADJAENES P1C	SAENES CN	AAE	APAE	BIBAS	BIB
Femme	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
Homme	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
Total	0	0	0	4	0	0	0	0	0	2	0	0	0	1
	4						2						1	

- **Nombre d'agents contractuels recrutés sur un emploi permanent au cours de l'année 2023**

Répartition par genre	Nombre d'agents contractuels recrutés sur un emploi permanent au cours de l'année 2023														
	Nb d'agents	Catégorie Hiérarchique			Personnels enseignants	Personnels BIATSS	L332-2 1° (Art 4.1)	L332-2 2° (Art 4.2)	L332-2 (Art 4.3)	L332-3 (Art 6 >70%)	L332-7 (6 quinquies)	L332-6 (6 quater)	Article 5 (Professeurs associés)	CPJ PU	
		A	B	C											
Femme	56	18	17	21	10	46	1	5	0	3	31	12	4	0	
Homme	37	24	3	10	13	24	0	6	0	0	17	3	8	3	
Total	93	42	20	31	23	70	1	11	0	3	48	15	12	3	
		93			93		93								

- **Nombre d'agents contractuels et autres personnels recrutés sur un emploi non permanent au cours de l'année 2023 (recrutements d'agents qui n'étaient pas déjà au 31/12/2022 dans les effectifs de l'UCA mais qui le sont en 2023)**

Répartition par genre	Nombre d'agents contractuels et autres personnels recrutés sur un emploi non permanent au cours de l'année 2023						
	Nb d'agents	Cat A	Cat B	Cat C	Situation handicap	Personnels enseignants	Personnels BIATSS
Femme	248	166	19	63	8	105	143
Homme	176	152	9	15	5	93	83
Total	424	318	28	78	13	198	226
		424				424	

Détail avec mention du fondement juridique du recrutement

Répartition par genre	Nb d'agents	Catégorie Hiérarchique			Fondement juridique du recrutement									
					L332-24 (7 bis)	L332-22 (6 sexes)	Article L412-2 Doctorants	Apprenti	ATER	Lecteur	CCU-AH	PACTE	Invité	Art 9 - CDI mission
		A	B	C										
Femme	248	166	19	63	30	121	46	3	23	4	18	1	1	0
Homme	176	152	9	15	32	63	46	1	16	0	12	0	6	1
Total	424	318	28	78	62	184	92	4	39	4	30	1	7	1
					424									

1) Recrutement des personnels BIATSS par catégorie et par corps en 2023

48 postes ont été mis aux concours, dont 42 postes ITRF.

Cat FP	Corps	Externe		Interne		Recrutements directs/PACTE/ERD		BOE		BAP concernée
		ouvert	pourvu	ouvert	pourvu	ouvert	pourvu	ouvert	pourvu	
A	IGR	0	0	1	1	0	0	0	0	F
	IGE	5	4	2	3	0	0	0	0	B - E - F - J
	ASI	3	2	2	1	0	0	0	0	E - J
B	Tech CN	9	6	8	8	0	0	3	2	A - B - C - E - G - J
	SAENES	0	0	2	2	0	0	0	0	-
	BIBAS	0	0	0	0	0	0	0	0	-
C	ADT 2 ^{ème} classe	1	1	1	1	7	7			G - J
	ADJAENES	0	0	2	2	0	0	2	2	-
	Magasinier	0	0	0	0	0	0	0	0	-
TOTAL		18	13	18	18	7	7	5	4	-

La Direction des Ressources Humaines est également centre organisateur de concours. A ce titre, elle a organisé :

- 4 concours externes et 3 concours internes de catégorie B (phases d'admissibilité et d'admission) pour la zone Rhône Alpes Auvergne
- 2 concours internes de catégorie C (phases d'admissibilité et d'admission) pour la zone Rhône Alpes Auvergne
- 2 concours de catégorie A au niveau national (ASI en externe, interne et examen professionnel exceptionnel - concernant uniquement la phase d'admissibilité)

En 2023, l'UCA a effectué **407** recrutements de personnels contractuels CDD dont 57 recrutements avec des financements spécifiques (hors recherche)

Catégorie FP	Corps	BAP/FILIERE	Nombre de postes pourvus	SOUS-TOTAL	TOTAL
A	Recherche	Chercheur/IGR/Post-doctorant/Doctorant/IGE/ASI	170	238	407*
		F	2		
	IGR	G	1		
		Personnels de santé, du social	2		
		E	11		
	IGE	F	10		
		G	4		
		J	20		
		A	1		
	ASI	B	1		
		C	1		
		E	2		
		F	4		
J		9			
A		6			
B	TECH	E	4	54	
		F dont BU	2		
		G	7		
		J	30		
		Recherche	5		
		A	5		
C	ADT	G	21	115	
		J	89		

2) Recrutement des personnels Enseignants-Chercheurs/Enseignants par corps en 2023

Agents titulaires

Corps	Grade	Postes		Commentaires
		Ouverts	Pourvus	
Enseignants-Chercheurs	MCF	34	31	campagne synchronisée : 47 pourvus / 53 à pourvoir + 2 PR proposés à l'agrégation campagne au fil de l'eau : 1 (MCF infructueux à la campagne synchro) PR agrégation : 1 pourvu en 2023, le 2ème au 01/09/2024 (calendrier lié à une campagne nationale décalée) campagne CPJ 2023 : 3 pourvus / 4 à pourvoir
	PR	13	12	
	PR agrégation	2	1	
	Chaire professeur junior (1 au titre 2022 et 3 au titre de 2023)	4	3	
	Sous-total	53	47	
Campagnes Enseignants 2nd degré	PRAG	18	3	2 campagnes second degré ----- SD à titre provisoire : 2 renouvellements
	PRCE		8	
	EPS		1	
	PLP		0	
	Professeur(e) des écoles		2	
	à titre provisoire	2	2	
	Sous-total	20	16	

Agents non titulaires

Corps	Grade	Postes		Commentaires
		Ouverts	Pourvus	
ATER		94	86	<p><u>4 campagnes :</u> => 1ère campagne : 46 postes diffusés (42,5 ETP) : 39 pourvus (36,5 ETP) - 7 infructueux (6 ETP) => 2ème campagne : 38 postes diffusés (34,5 ETP) (2 infructueux 1ère camp + 7 infructueux (9 ETP)) : 31 pourvus (27,5 ETP) => 3ème campagne : 15 postes diffusés (13 ETP) (6 infructueux camp précédente + 1 infructueux (6 ETP)) : 11 pourvus (9,5 ETP) => 4ème campagne : 8 postes diffusés (6,5 ETP) (6 infructueux camp précédente + 2 postes (1 ETP)) : 4 postes pourvus (3 ETP) => 4ème campagne : 1 poste diffusé (0,5 ETP) : 1 poste pourvu (0,5 ETP)</p> <p>46 + 36 + 9 + 2 + 1 = 94 postes ouverts (84,5 ETP) / 86 recrutés (77 ETP) (108 postes diffusés)</p>
Sous-total ATER		94	86	
PAST	MCF	16	15	nouveaux : 10 MCF / 3 PR renouvellements : 5 MCF
	PR	3	3	
Sous-total PAST		19	18	
Lecteurs et maîtres de langue	Lecteurs	14	14	14 lecteurs : 4 nouveaux + 9 renouvellements + 1 lecteur transformé en CDI 3 MdL : 2 renouvellements + 1 CDI
	Maitres de langues	3	3	
Sous-total Lecteurs / MDL		17	17	
Enseignants contractuels		97	85	40 nouveaux 45 renouvellements
Sous-total Enseignants contractuels		97	85	
Invité-e-s (en mois)	MCF	0	0	Nombre invités accordé : IAE : 3 renouvellements : IAE 2 - ECO : 5
Invité-e-s (en mois)	PR	10	10	
Sous-total Invités		10	10	

Partie 3 : Les parcours professionnels

A – La mobilité

L'UCA a organisé quatre campagnes de mobilité interne en 2023.

La réalisation des quatre bourses à l'emploi internes a permis à 31 agents de l'établissement d'effectuer une mobilité interne.

Mouvements BIATSS entrants et sortants 2023

AUTRES MOUVEMENTS ENTRANTS/SORTANTS 2023			
Entrées		Sorties	
6	Détachements	8	Détachements
2	Intégrations	7	Intégrations
1	Mutations	3	Mutations
5	Réintégrations	4	Disponibilités
14		22	

Tableau sur les mobilités internes

Nature de recrutement	Catégorie FP	Filières/BAP	Nombre de postes pourvus	SOUS TOTAL	TOTAL
Interne	A	ITRF BAP J	3	31	38
		ASS	1		
	B	ITRF Bap J	7		
		ASS	3		
		ITRF BAP A	1		
	C	ITRF BAP J	7		
		ITRF BAP A	1		
		ITRF BAP F	1		
		ITRF BAP G	5		
		ASS	2		
Externe	A	ASS	2	7	
	B	ITRF BAP J	1		
		ASS	1		
	C	ASS	3		

2023	Nbr de poste ouvert à la mobilité :	62
	Nbr de recrutement infructueux :	24

Tableau sur les lauréats de concours (anciennement agents contractuels UCA)

	Répartition des lauréats par sexe et catégories hiérarchique (A/B/C)	
	Femme	Homme
Catégorie A	6	7
Catégorie B	12	1
Catégorie C	13	3
Total	31	11

FOCUS : parité dans les jurys concours ITRF - sessions de 2019 à 2023 - ITRF

Jurys ITRF par année	Nombre d'hommes	Nombre de femmes
2019	59	56
2020	39	40
2021	47	47
2022	63	62
2023	37	37

Pour les jurys des concours ITRF- Session 2020 à 2022, la règle de composition des jurys a évolué et a été adaptée en raison de la crise sanitaire : 3 membres de jury au lieu de 5

En 2023 : **50 %** de femmes dans les jurys de concours ITRF

En 2022 : **49,6 %** de femmes dans les jurys de concours ITRF

En 2021 : **50 %** de femmes dans les jurys de concours ITRF

En 2020 : **48.6 %** de femmes dans les jurys de concours ITRF

En 2019 : **50.6 %** de femmes dans les jurys de concours ITRF



B – Avancements de grades et promotion interne

- Enseignants et enseignants-chercheurs

Enseignants – Chercheurs - Récapitulatifs année 2023

Enseignants-chercheurs							
Effectifs		Professeurs des universités				Maîtres de conférence	
		PR cl excep 2ème éch	PR cl excep 1er éch	PR 1ère cl	PR 2ème classe	MCF HC éch excep	MCF HC
		TA	TA	TA	PI	TA	TA
Nb de promouvables par grade	Nb de femmes	0	2	9		10	30
	Nb d'hommes	7	9	11		7	44
	Moyenne d'âge	55	56	54		58	50
Nb de promus par grade	Nb de femmes	0	1	5		5	9
	Nb d'hommes	1	4	6		5	16
	Moyenne d'âge	65	53	53		57	47
Nb de promouvables par corps	Nb de femmes				14		
	Nb d'hommes				27		
	Moyenne d'âge				48		
Nb de promus par corps	Nb de femmes				4		
	Nb d'hommes				6		
	Moyenne d'âge				48		

Promotions par avancement pour les Enseignants-chercheurs 2023

Avancement à la hors classe des MCF
74 candidats
12 promus CNU
13 promus établissement
Avancement à l'échelon exceptionnel de la hors classe des MCF
17 candidats
5 promus CNU
5 promus établissement
Avancement à la 1ère classe des PR
21 candidats
9 promus CNU
3 promus établissement
Avancement à la classe exceptionnelle 1er échelon des PR
11 candidats
3 promus CNU
2 promus établissement
Avancement à la classe exceptionnelle 2ème échelon des PR
7 candidats
Aucun promu CNU
1 promu établissement

Promotion interne des Professeurs des universités 2023

Promotion interne Professeur de universités 2ème classe
41 candidats
10 promus

Enseignants - Récapitulatifs année 2023

Enseignants et enseignants-chercheurs						
Effectifs		Professeurs agrégés			Professeurs certifiés/PLP/PEPS	
		Pr. Agrégé Cl excep	Pr. Agrégé hors classe	Prof Agrégé cl normale	Pr. Certifié Cl except	Pr. Certifié hors classe
		TA	TA	LA	TA	TA
Nb de promouvables par grade	Nb de femmes	14	11		11	10
	Nb d'hommes	16	10		4	7
	Moyenne d'âge	55	51		54	54
Nb de promus par grade	Nb de femmes	2	4		3	6
	Nb d'hommes	1	0		2	4
	Moyenne d'âge	53	55		54	54
Nb de promouvables par corps	Nb de femmes			18		
	Nb d'hommes			8		
	Moyenne d'âge			50		
Nb de promus par corps	Nb de femmes			0		
	Nb d'hommes			0		
	Moyenne d'âge			0		

Promotions par avancement pour les Enseignants-du second degré 2023

Avancement à la classe exceptionnelle des enseignants du second degré
Professeurs Agrégés : 30 candidats -3 promus
Professeurs Certifiés/PLP/PEPS : 15 candidats - 5 promus

Avancement à la Hors Classe des enseignants du second degré
Professeurs Agrégés : 21 candidats - 4 promus
Professeurs Certifiés : 17 candidats - 6 promus
Professeurs Lycées professionnels : 2 candidats - 1 promu
Professeurs EPS : 2 candidats - 2 promus

Promotion par liste d'aptitude des Professeurs agrégés de classe normale 2023

Liste d'aptitude Professeur agrégé de classe normale
26 candidats (21 certifiés, 1 PEPS, 4 PLP)
Aucun promu

- BIATSS

Récapitulatifs année 2023

Filière AENES

TA & LA AENES 2023									
Effectifs		AAE			SAENES			ADJAENES	
		AAE HC	APAE	AAE	SAENES CE	SAENES CS	SAENES	ADJAENES P1	ADJAENES P2
		TA	TA	LA	TA	TA	LA	TA	TA
Nb de promouvables par grade	Nb de femmes	2	4		8	9		38	
	Nb d'hommes	1	0		1	0		3	
	Moyenne d'âge	54	51		50	51		49	
Nb de promus par grade	Nb de femmes	0	0		1	1		8	
	Nb d'hommes	0	0		0	0		0	
	Moyenne d'âge				60	59		53	
Nb de promouvables par corps	Nb de femmes			30			62		
	Nb d'hommes			2			7		
	Moyenne d'âge			50			50		
Nb de promus par corps	Nb de femmes			1			1		
	Nb d'hommes			0			0		
	Moyenne d'âge			40			49		

Filière ITRF

TA & LA ITRF 2023																	
Effectifs		IGR					IGE			ASI		TECH				ATRF	
		IGR HC éch spé	IGR HC	IGR 1ère	IGR	IGR	IGE HC	IGE	IGE	ASI	ASI	TECH CE	TECH CS	TECH	TECH	ATRF P1	ATRF P2
		TA	TA	TA	LA	Excep.	TA	LA	Except.	LA	Excep.	TA	TA	LA	Except.	TA	TA
Nb de promouvables par grade	Nb de femmes	2	0				29					34	20			52	33
	Nb d'hommes	5	3				31					10	22			24	17
	Moyenne d'âge	53	53				47					53	49			51	47
Nb de promus par grade	Nb de femmes	0	0				3					3	5			7	4
	Nb d'hommes	0	1				3					0	5			6	4
	Moyenne d'âge		57				44					54	50			55	47
Nb de promouvables par corps	Nb de femmes				72	52		22	14	111	35			192	190		
	Nb d'hommes				78	60		21	17	64	22			73	72		
	Moyenne d'âge				43	48		50	51	48	45			50	50		
Nb de promus par corps	Nb de femmes				1	0		0	1	2	5			4	5		
	Nb d'hommes				0	1		2	3	1	2			2	4		
	Moyenne d'âge				42	42		48	40	50	36			53	47		

Filière Bibliothèque

Personnels des bibliothèques											
Effectifs		Conservateurs			Bibliothécaires		BIBAS			Magasinier	
		Conservateur général	Conservateur en chef	Conservateur	Bibliothécaire HC	Bibliothécaire	BIBAS CE	BIBAS CS	BIBAS	Magasinier P1	Magasinier P2
		LA	TA	LA	TA	LA	TA	TA	LA	TA	TA
Nb de promouvables par grade	Nb de femmes		6		2		5	4		6	3
	Nb d'hommes		3		1		3	1		2	0
	Moyenne d'âge		47		46		49	52		50	36
Nb de promus par grade	Nb de femmes		1		1		0	1		2	1
	Nb d'hommes		0		0		1	0		0	0
	Moyenne d'âge		39		57		46	54		53	58
Nb de promouvables par corps	Nb de femmes	3		5		22			23		
	Nb d'hommes	2		4		8			5		
	Moyenne d'âge	52		49		50			51		
Nb de promus par corps	Nb de femmes	0		0		1			1		
	Nb d'hommes	0		0		0			0		
	Moyenne d'âge					49			54		

Filière Médico-sociale

Personnels médicaux-sociaux					
Effectifs		Infirmière		CTSS	APPS
		Infirmière HC	Infirmière CS	CTSS	APPS
		TA	TA	LA	TA
Nb de promouvables par grade	Nb de femmes	7	0		2
	Nb d'hommes	0	0		0
	Moyenne d'âge	48			49
Nb de promus par grade	Nb de femmes	0	0		1
	Nb d'hommes	0	0		0
	Moyenne d'âge				60
Nb de promouvables par corps	Nb de femmes			0	
	Nb d'hommes			0	
	Moyenne d'âge				
Nb de promus par corps	Nb de femmes			0	
	Nb d'hommes			0	
	Moyenne d'âge				

a) Tableau des résultats des listes d'aptitude Filière AENES (2021, 2022,2023)

ANNEE	AAE					SAENES				
	Possibilités (acad)	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPA	Possibilités (acad)	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPA
2021		34	7	1	1	5	77	15	3	2
2022		32	4	1	0		68	12	3	1
2023	7	32	4	1	1	10	69	11	2	1

b) Tableau des résultats des listes d'aptitude Filière ITRF (2021, 2022,2023)

ANNEE	IGR					IGE				
	Possibilités(nat)	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPN	Possibilités(nat)	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPN
2021	32	133	31	1	0	179	37	12	3	2
2022	32	139	26	1	0	181	36	13	4	3
2023	66	150	26	2	1	200	43	20	4	2

ANNEE	ASI					Tech				
	Possibilités(nat)	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPN	Possibilités(nat)	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPN
2021	87	162	62	3	1	293	253	77	5	4
2022	85	173	54	4	1	291	242	71	6	4
2023	160	175	73	5	3	406	265	107	6	6

Liste d'aptitude exceptionnelle

ANNEE	IGR LA EXCEP					IGE LA EXCEP					ASI LA EXCEP					Tech LA EXCEP				
	Possibilités(nat)	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPN	Possibilités(nat)	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPN	Possibilités(nat)	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPN	Possibilités(nat)	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPN
2022	34	112	27	27	4	150	36	11	11	2	362				9	500	267	101	15	12
2023	33	116	25	25	1	152	31	12	12	4	362				7	500		107	15	9

c) Tableau des résultats des listes d'aptitude Filière Bibliothèque (2021, 2022,2023)

ANNEE	Conserv. Gén.					Conservateur				
	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAP	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAP
2021		4	0	0	0	9	10	3	1	0
2022		4	0	0	0		9	3	1	0
2023		4	0	0	0		9	2	1	0

ANNEE	Bibliothécaire					BIBAS				
	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAP	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAP
2021	8	28	7	1	0	18	28	10	2	1
2022		28	9	1	0		27	13	2	1
2023		30	10	1	1		27	10	1	1

d) Tableau des résultats des tableaux d'avancement (2021, 2022, 2023)

Personnels Filière AENES

ANNEE	AAE HC échelon spécial					AAE Hors classe					AAE principal				
	Possibilités	Eligibles	Candidats	UCA	CAPN	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	Rectorat	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPA
2021							4	4	2	1	3	10	7	1	1
2022		2	0	0	0		4	4	2	0		5	4	1	0
2023		0			0		3	3	2	0	3	5	4	1	0

ANNEE	SAENES classe exceptionnelle					SAENES Classe supérieure				
	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPA	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPA
2021	5	10	7	1	1	7	14	11	2	1
2022		11	7	2	0		12	5	2	1
2023	7	9	6	2	1	10	9	5	2	1

ANNEE	ADJAENES principal 1e classe					ADJAENES principal 2e classe				
	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPA	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPA
2021	32	53	41	4	4	7	5	5	4	2
2022		47	30	6	9		3	2	2	2
2023	47	41	25	10	8		0			0

Personnels Filière ITRF

ANNEE	IGR HC échelon spécial					IGR Hors classe				
	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPN	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPN
2021		4	3	1	0		2	1	1	0
2022	48	6	4	2	0	39	4	1	0	0
2023	44	7	2	2	0	38	19	3	2	1

ANNEE	IGR 1e classe					IGE Hors classe				
	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPN	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPN
2021	161	12	6	3	3	362	44	16	7	4
2022	159	13	3	1	1	399	56	18	7	6
2023						412	60	24	9	6

ANNEE	Technicien classe exceptionnelle					Technicien classe supérieure				
	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPN	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPN
2021	142	41	16	4	2	320	46	16	7	6
2022	175	47	24	5	3	602	55	23	15	14
2023	198	44	25	5	3	572	42	13	13	10

ANNEE	ATRF Principal 1e classe					ATRF Principal 2e classe				
	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPA	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPA
2021		95	42	10	8		69	16	9	6
2022	35	93	43	18	17	12	64	16	15	14
2023	27	76	24	18	13	19	50	8	8	8

Personnels Filière Bibliothèque

ANNEE	Conservateur en chef					Bibliothécaire hors classe				
	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPN	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPN
2021		3	2	1	0		3	3	3	0
2022		3	2	1	0	29	4	4	3	1
2023			2	1	1	25	3	3	1	0

ANNEE	BAS classe exceptionnelle					BAS classe supérieure				
	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPN	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPN
2021		9	6	3	1		2	2	2	0
2022	33	8	6	2		33	3	3	2	1
2023	33	11	7	2	1	31	5	3	2	0

ANNEE	Magasinier principal 1e classe					Magasinier Principal 2e classe				
	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPN	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPN
2021		17	11	2	1		2	2	2	1
2022		16	10	2	2		2	2	2	1
2023	136	8	8	3	2	54	3	3	2	1

Personnels Filière Médico-sociale

ANNEE	INF hors classe					INF Classe supérieure				
	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPA	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPA
2021	7	1	1	1	0	6	7	7	1	0
2022		1	1	1	0		8	8	1	0
2023	9	7	3	2	0					

ANNEE	APSS				
	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPA
2021		2	3	0	0
2022		2	2	2	1
2023	5	2	2	2	1

C – Départs

1 – Départs en retraite

a-Age moyen des départs en retraite des agents par type de population

	BIATSS	ENS-EC
	Age Moyen	Age Moyen
Clermont Auvergne INP	65,5	66,0
Institut de Technologie	63,0	63,0
Institut DEM	66,0	
Institut LLSHS	62,3	64,0
Institut Sciences	63,0	64,0
Institut SVSAE	63,0	66,0
Services centraux	62,8	
Services universitaires	65,3	64,0

b - Nombre de départs en retraite des agents par type de population et corps au 31/12/2023

Personnels Enseignants-chercheurs/Enseignants/Hospitalo-universitaires

Nombre de départs en 2023 : **29** départs en retraite (42 en 2022 et 35 en 2021)

	Hommes	Femmes	Total
MCF	1	10	11
Ass ens sup	0	1	1
PU	6	2	8
PU PH	5	1	6
PLP	1	0	1
PRCE	1	0	1
PEPS	1	0	1
Total	15	14	29

51% des départs en retraite concernent des agents de sexe masculin (64% en 2022, 77% en 2021).

Personnels AENES, BIB, ITRF, Médico-sociaux

Nombre de départs : **23** départs en retraite en 2023 (20 départs en 2022 et 31 en 2021)

	Hommes	Femmes	Total
AENES	1	2	3
BIB	0	0	0
ITRF	5	15	20
Médicaux Sociaux	0	0	0
Total	6	17	23

74% des départs en retraite concernent des agents BIATSS de sexe féminin (70% en 2022).

Comme les années précédentes, les agents ITRF représentent une large proportion des départs en retraite (87 % en 2023, 65% en 2022).

c- Départs prévisionnels à la retraite pour 2024

Situation connue au 31/12/2023

	BIATSS	ENS EC
janv-24	2	1
févr-24	0	3
mars-24	2	0
avr-24	0	2
mai-24	1	1
juin-24	0	0
juil-24	3	0
août-24	2	1
sept-24	5	19
oct-24	2	3
nov-24	0	2
déc-24	0	1

3 -Nombre de départs de personnels titulaires au 31/12/2023 par motif de départ et genre

Personnels Enseignants et Enseignants-chercheurs

Motif de départ	Hommes	Femmes	Total
Ancienneté d'âge et de service	12	10	22
Prolongation d'activité	1	2	3
Limite d'âge	1	0	1
Invalidité	0	1	1
Surnombre	1	0	1
Départ anticipé pour services actifs	0	1	1
Carrière longue	0	0	0
Total	15	14	29

Personnels BIATSS

Motif de départ	Hommes	Femmes	Total
Ancienneté d'âge et de service	4	15	19
Prolongation d'activité	0	0	0
Limite d'âge	0	1	1
Invalidité	0	1	1
Carrière longue	2	0	2
Total	6	17	23

2 – Nombre de ruptures conventionnelles

On dénombre **5** ruptures conventionnelles en 2023 (4 femmes – 1 homme). 3 personnes appartiennent à la catégorie A, 2 sont en catégorie C. On retrouve 3 personnes en CDI et 2 agents titulaires.

D – Les entretiens professionnels

La campagne des entretiens professionnels a débuté fin mars 2023 et a été prolongée jusqu'à fin septembre 2023 à la demande de plusieurs composantes et à la suite d'un grand nombre d'entretiens non finalisés.

1 - Chiffres généraux

- Population : 1594 agents sont concernés par un entretien professionnel
- Nombre d'entretiens effectués : 1323
- Nombre d'entretiens « Non effectués » : 271 => Ils peuvent avoir été réalisés mais non finalisés ou ne pas avoir été réalisés. Plusieurs relances individuelles ont été effectuées auprès des responsables concernés.
- Taux de retour des entretiens réalisés (entretiens effectués et transmis à la DRH) : 96.5%

2 Répartition des entretiens professionnels réalisés par statut et catégorie

Catégorie	Titulaire	Contractuel	Total
A	291	141	432
B	258	60	318
C	348	179	526
Total	897	380	1277

3 Souhais de mobilité

Total : 160 Agents

- 111 demandes en Interne

Ces demandes concernent des souhaits d'évolution de compétences, ou de promotion, mutation, évolution de missions, changement de fonction/métier, changement de catégorie ou passer un concours.

- 49 demandes en Externe :

Il s'agit de demandes de mutation/détachement, réussite concours, rapprochement domicile ou rapprochement de conjoint.e, souhait d'évolution ou de promotion.

Répartition des demandes de mobilité par type* (changement de structure, changement de fonction, changement géographique, mobilité externe) :

Demande de mobilité	Nombre
Changement de structure	50
Changement de fonction	47
Changement géographique	14
Mobilité externe	49
Total	160

* Les agents peuvent cocher plusieurs types de mobilité

Structures les plus représentées par une demande de mobilité* :

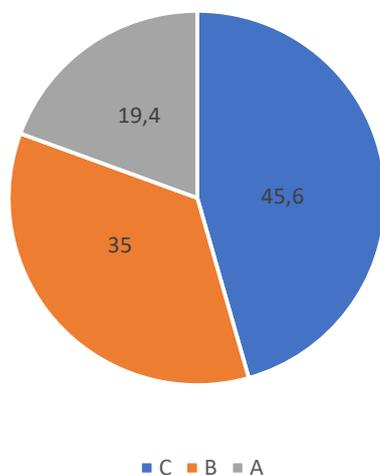
Nombre de demandes par structure :

Structure d'affectation	Nombre de demandes
Services centraux	39
Institut des sciences	26
Bibliothèque universitaire	22
Institut LLSHS	21
Institut SVSAE	20
Institut DEM	10
INP	10
Institut Universitaire Technologique	9
Services universitaires	3
TOTAL	160

Répartition des demandes de mobilité* par catégorie FP :

Catégorie	Total	%
A	31	19.4%
B	56	35%
C	73	45.6%
Total	160	100%

Répartition des demandes de mobilité par catégorie FP (en %)



* Les agents peuvent cocher plusieurs types de mobilité

Répartition des demandes de mobilité* par BAP :

BAP	Nombre
A	10
B	4
C	6
D	1
E	10
F	3
G	18
J	84
BIB	24
Total	160

Les demandes de mobilité des agents des Bibliothèques sont essentiellement liées à la création du KAP. La plupart des agents ont été reçus par le conseiller mobilité carrière. La plupart des agents qui ont exprimé une mobilité l'ont effectuée (réussite de concours, mobilité interne-externe, changement de missions...).

* Les agents peuvent cocher plusieurs types de mobilité

Partie 4 : La formation

Le plan de Formation 2023

Les grandes thématiques du plan de formation :

Comme tous les ans et depuis plusieurs années, l'UCA maintient sa préparation aux concours. Cette offre particulièrement étoffée vise l'accompagnement de la politique de lutte contre la précarité de l'établissement.

La politique de formation de ses personnels reste orientée sur :

- Le renforcement des modules de pilotage et de management pour accompagner la montée en compétence de l'encadrement
- L'élargissement de l'offre de formation à destination des enseignants et enseignants-chercheurs (formations développées par le pôle IPPA notamment).
- L'intégration de la dimension relative aux responsabilités sociales, sociétales et environnementales dans tous les modules de formation (égalité femmes-hommes, comportements éco-responsables, prise en compte du handicap).

Chiffres clés et évolution

	2020	2021	2022	2023
Nombre de formations	229	350	323	282
Nombre de sessions de formation	563	758	395	518
Nombre d'agents en formation	4043	4626	3101	4037
Nombre d'agents formés	1712	1751	1462	1711
Proportion de BIATSS formés/BIATSS Total	50%	67%	53%	64%
Proportion d'E-EC formés / E-EC total	22%	24%	23%	29.6%
Nombre de jours de formation	3707,56	4638	2934	3149
Nombre de jours de formation par agent formé	2,17	2,65	2,01	1,84
Nombre de jours de formation par agent UCA	1,03	1,25	0,71	0.84

Budget

	2021	2022	2023
Budget initial	370 000 €	350 000 €	374 601 €
Réalisé	359 310 €	267 493 €	331 156€
% réalisé	97%	76%	88%

Tableau 1 : Nombre d'agents formés par population, genre et statut

		Titulaires			Contractuels			Total		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
BIATSS	A	115	100	215	91	53	144	206	153	359
	B	150	42	192	50	23	73	200	65	265
	C	181	52	233	194	38	232	375	90	465
Médicaux Sociaux		11	0	11	13	0	13	24	0	24
2nd Degré		45	23	68	34	11	45	79	34	113
Enseignants-Chercheurs		135	121	256	74	63	137	209	184	393
Extérieurs		3	1	4	47	41	88	50	42	92
TOTAL		640	339	979	503	229	732	1143	568	1711

66,80% des personnes formées sont de sexe féminin



REPARTITION DES AGENTS FORMES (EN %) PAR POPULATION

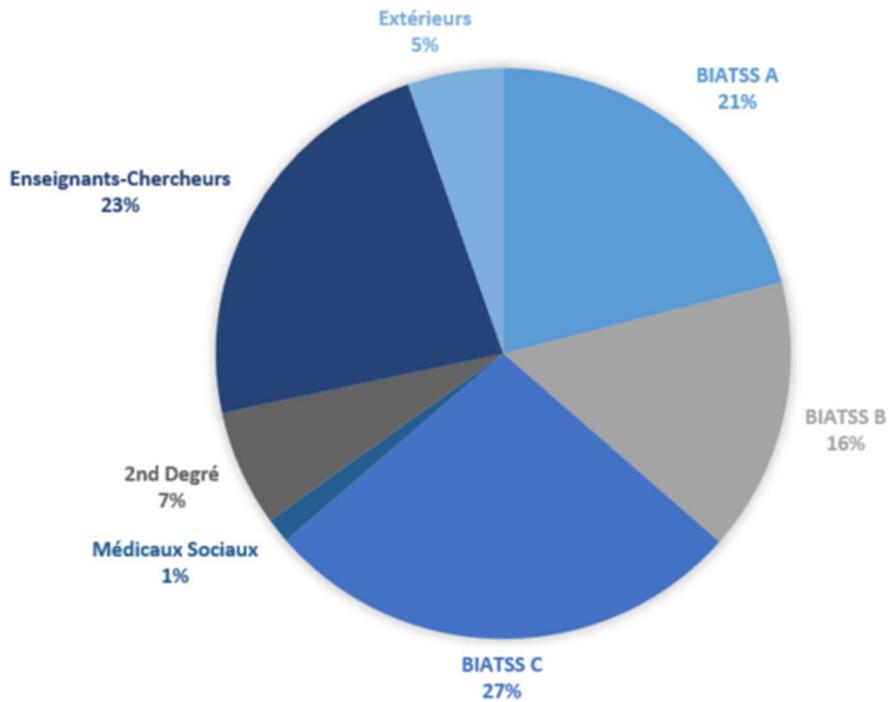


Tableau 2 : Nombre de stagiaires par population, genre et statut

		Titulaires			Contractuels			Total		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
BIATSS	A	264	211	475	212	118	330	476	329	805
	B	371	92	463	157	56	213	528	148	676
	C	487	93	580	779	113	892	206	1266	1472
Médicaux Sociaux		21	0	21	16	0	16	37	0	37
2nd Degré		81	42	123	57	16	73	138	58	196
Enseignants-Chercheurs		248	233	481	103	95	198	351	328	679
Extérieurs		7	1	8	91	73	164	98	74	172
TOTAL		1479	672	2151	1415	471	1886	2894	1143	4037

Tableau 3 : Nombre de jours de formation par population, genre et statut

		Titulaires			Contractuels			Total		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
BIATSS	A	205	225	430	197	104	301	402	329	731
	B	283	84	367	144	67	211	427	151	578
	C	360	101	461	478	81	559	838	182	1020
Médicaux Sociaux		19	0	19	19	0	19	37	0	37
2nd Degré		57	36	93	34	6	40	91	42	133
Enseignants- Chercheurs		160	153	313	110	82	192	270	235	505
Extérieurs		4	1	4	74	65	140	78	66	144
TOTAL		1088	599	1688	1056	406	1461	2144	1005	3149

REPARTITION GENREE DU NOMBRE DE JOURS DE FORMATIONS

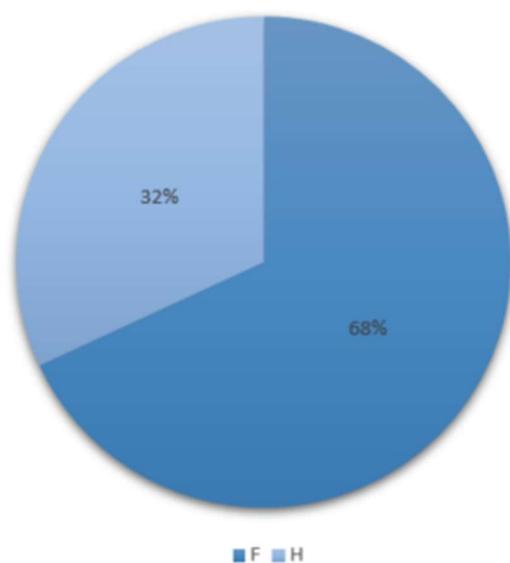
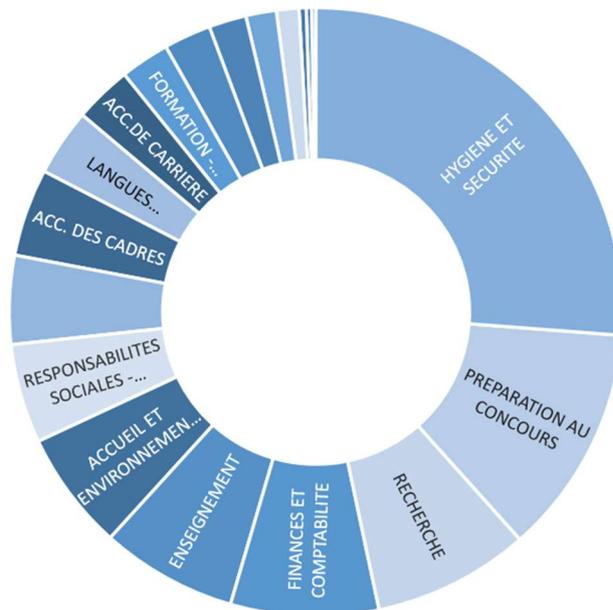


Tableau 4 : Nombre de jours de formation par domaine

NOMBRE DE JOUR DE FORMATION PAR DOMAINES	BIATSS		E-EC-C		Extérieurs		Ensemble		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
ACCOMPAGNEMENT DE CARRIERE	51	34	11	0	0	0	61	34	96
ACCOMPAGNEMENT DES CADRES	98	41	7	1	0	0	105	42	147
ACCUEIL ET ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL	93	37	31	37	0	1	124	75	199
AFFAIRES JURIDIQUES	5	7	0	0	1	0	5	7	12
COMMUNICATION INSTITUTIONNELLE	8	1	0	0	0	0	8	1	9
DOCUMENTATION	49	13	0	0	0	0	49	13	62
EFFICACITE PROFESSIONNELLE	67	11	0	0	0	0	67	11	78
ENSEIGNEMENT	28	15	91	82	3	8	122	104	227
FINANCES ET COMPTABILITE	188	48	2	1	5	2	195	51	246
FORMATION - SCOLARITE	74	6	1	2	0	0	74	8	82
GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	44	6	0	0	0	0	44	6	51
HYGIENE ET SECURITE	355	252	77	68	30	43	462	363	826
INFORMATIQUE ET SYSTEME D'INFORMATION	74	60	4	8	1	2	79	69	148
LANGUES ETRANGERES	48	16	31	15	2	0	81	31	112
PATRIMOINE	5	3	0	0	0	0	5	3	7
PREPARATION AU CONCOURS	322	60	0	0	3	0	325	60	384
RECHERCHE	51	32	90	45	34	9	175	86	261
RELATIONS INTERNATIONALES	24	3	3	8	0	0	27	11	37
RESPONSABILITES SOCIALES - SOCIETALES et ENVIRONNEMENTALES	122	18	15	11	0	1	137	29	166
VIE ETUDIANTE	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	1704	662	361	277	78	66	2144	1005	3149

Répartition en % des heures de formation suivies sans différence du sexe des stagiaires



2144 jours de formation ont été suivis par des agents de sexe féminin

Formations suivies

36,12% des jours de formations suivis par des femmes concernaient le domaine hygiène et sécurité.

Formations suivies

10,35% des jours de formations suivis par des femmes concernaient le domaine préparation aux concours.

1005 jours de formation ont été suivis par des agents de sexe masculin

Formations suivies

21,55% des jours de formations suivis par des hommes concernaient le domaine hygiène et sécurité.

Formations suivies

15,16% des jours de formations suivis par des hommes concernaient le domaine enseignement.

Partie 5 : Les rémunérations

A - Rémunération

1 – Répartition et évolution de la masse salariale par nature de rémunération

Masse salariale en euros : ensemble des dépenses de rémunération et de charges sociales -Les montants des primes et des indemnités n'incluent pas les rappels des années antérieures.

	2021	2022	2023
Rémunérations principales	117 856 043 €	122 368 038 €	126 895 942 €
Primes et indemnités	9 608 338 €	11 468 054 €	13 013 327 €
Prestations sociales	355 894 €	755 658 €	945 760 €
Cours complémentaires et vacances d'enseignement	8 406 019 €	8 565 841 €	9 043 299 €
Cotisations ASSEDIC	1 195 026 €	1 329 463 €	1 461 327 €
Complément rémunérations principales	1 398 842 €	1 328 670 €	1 305 064 €
CAS Pensions et ATI	68 619 288 €	69 644 654 €	71 667 913 €
Autres rémunérations accessoires	1 478 499 €	2 063 412 €	2 778 539 €
Autres cotisations	27 744 701 €	29 304 120 €	31 025 027 €
Total	236662652,1	246 827 910 €	259 182 068 €

2 – Pour les emplois permanents, total des rémunérations brutes annuelles versées avec répartition par sexe, catégorie hiérarchique, tranche d'âge et statut

Genre	2023
F	68 872 137 €
M	73 286 825 €
Somme :	142 158 963 €

Statut d'emploi	2023
Non Titulaire	26 448 175 €
Titulaire	114 283 272 €

Catégorie hiérarchique	2023
A	118 100 580 €
B	9 678 540 €
C	12 952 327 €

Tranche d'âge	2023
-20 ans	9 733 €
20-24	1 925 435 €
25-29	8 392 764 €
30-34	9 616 144 €
35-39	10 589 935 €
40-44	16 924 938 €
45-49	22 200 502 €
50-54	26 191 231 €
55-59	24 711 759 €
60-64	16 969 156 €
65 et plus	359 744 €
Somme :	142 158 963 €

3– Coût mensuel employeur par population, par catégorie et par genre

Coût employeur moyen par population, par catégorie et par genre

Population	Catégorie	Genre	2023
BIATSS	A	F	64 296 €
		M	67 991 €
	B	F	51 789 €
		M	51 381 €
	C	F	43 365 €
		M	43 010 €
Enseignant		F	81 502 €
		M	92 148 €

Coût employeur moyen par genre, par population, par catégorie et par statut

Genre	Population	Catégorie	Statut	2023
F	BIATSS	A	Non Titulaire	46 263 €
			Titulaire	78 376 €
		B	Non Titulaire	34 551 €
			Titulaire	56 659 €
		C	Non Titulaire	32 566 €
			Titulaire	50 098 €
	Enseignant	A	Non Titulaire	40 743 €
			Titulaire	105 303 €
M	BIATSS	A	Non Titulaire	45 151 €
			Titulaire	82 383 €
		B	Non Titulaire	34 955 €
			Titulaire	57 058 €
		C	Non Titulaire	29 583 €
			Titulaire	49 370 €
	Enseignant	A	Non Titulaire	42 350 €
			Titulaire	113 210 €

4 -Rémunération brute moyenne mensuelle par statut, genre et catégorie

Montants moyens par statut	2021	2022	2023
Non Titulaire	1 989 €	2 040 €	2 052 €
Titulaire	3 263 €	3 365 €	3 480 €

Montants moyens par catégorie	2021	2022	2023
A	3 309 €	3 359 €	3 417 €
B	1 952 €	2 003 €	2 060 €
C	1 679 €	1 773 €	1 839 €

Montants moyens par genre	2021	2022	2023
F	2 581 €	2 660 €	2 721 €
M	3 196 €	3 240 €	3 319 €

5- Rémunération brute mensuelle par décile* (hors vacataires, indemnitaires et contractuels étudiants)

**le premier décile est le salaire au-dessous duquel se situent 10 % des salaires ; le neuvième décile est le salaire au-dessous duquel se situent 90 % des salaires.*

Montants par décile	2021	2022	2023
Décile 1	609 €	678 €	633 €
Décile 2	1 337 €	1 358 €	1 431 €
Décile 3	1 574 €	1 664 €	1 751 €
Décile 4	1 769 €	1 825 €	1 906 €
Décile 5	1 968 €	2 031 €	2 130 €
Décile 6	2 385 €	2 432 €	2 475 €
Décile 7	3 165 €	3 196 €	3 290 €
Décile 8	3 763 €	3 857 €	3 966 €
Décile 9	4 400 €	4 486 €	4 736 €
Décile 10	7 994 €	9 879 €	8 340 €

6 - Rémunération nette mensuelle par décile

Montants par décile	2023	
	F	M
Décile 1	592 €	724 €
Décile 2	1 242 €	1 563 €
Décile 3	1 733 €	1 816 €
Décile 4	1 802 €	2 106 €
Décile 5	1 953 €	2 449 €
Décile 6	2 196 €	3 213 €
Décile 7	2 638 €	3 909 €
Décile 8	3 483 €	4 056 €
Décile 9	4 056 €	5 214 €
Décile 10	8 340 €	6 575 €

7- Pour les agents sur emploi permanent, nombre d'équivalents temps plein annuels rémunérés

Genre	2023	
	Titulaire	Non Titulaire
F	1190,64	512,31
M	1092,45	408,90
Somme	2283,09	921,20

8 - Pour les agents sur emploi permanent, nombre de mois de personnes physiques payées

Par Sexe et Statut d'emploi	Titulaire		Non Titulaire		Total
	F	M	F	M	
Janvier	1242	1124	537	439	3342
Février	1242	1120	547	457	3366
Mars	1237	1121	546	454	3358
Avril	1233	1120	549	452	3354
Mai	1215	1116	556	456	3362
Juin	1215	1115	568	467	3384
Juillet	1202	1089	557	443	3344
Août	1202	1089	557	438	3341
Septembre	1217	1091	465	355	3182
Octobre	1216	1093	519	388	3268
Novembre	1213	1095	591	445	3397
Décembre	1212	1096	575	430	3366
Somme :	14646	13269	6567	5224	40064

9 - Pour les agents n'étant pas sur emploi permanent, appartenant aux autres catégories et statuts rémunérés, total des rémunérations annuelles brutes versées dont heures complémentaires

Tranche d'âge	2023					
	Non Titulaire sur emploi non permanent					
	A		B		C	
	F	M	F	M	F	M
-20 ans			3516,05		19015,27	
20-24	122 927 €	77756,6	29438,24	101045,87	114238,47	135773,41
25-29	482 707 €	253744,78	125736	105758,97	411694,96	151968,28
30-34	226 266 €	283418,26	79127,93	113246,42	455385,43	60833,85
35-39	152 042 €	94744,02	85413,26	97951,81	370536,32	31353,98
40-44	6 329 €	103616,56	113498,33	21218,41	180377,47	42025,36
45-49	44 488 €	14189,86	48131,7	5374,35	209687,97	24566,92
50-54	19 779 €	13193,22			157694,21	65676,71
55-59		16360,82	27543,7		122599,69	46049,35
60-64					37937,98	9628,58
65 ans et +	5 224 €					

10 - Pour les agents n'étant pas sur emploi permanent, appartenant aux autres catégories et statuts rémunérés, nombre d'équivalents temps plein rémunérés

Genre	2023
	Non Titulaires sur emploi non permanent
F	170,51
M	82,39
Somme	252,90

11 - Pour les agents n'étant pas sur emploi permanent, appartenant aux autres catégories et statuts rémunérés, nombre de mois de personnes physiques payées

Par Sexe et Statut d'emploi	Non Titulaires sur emploi non permanent	
	F	M
Janvier	153	78
Février	174	83
Mars	180	87
Avril	180	84
Mai	178	91
Juin	181	93
Juillet	178	90
Août	170	84
Septembre	144	72
Octobre	181	81
Novembre	189	90
Décembre	190	87
Somme	2098	1020

12 - Indicateurs de l'outil DGAFP destiné à l'analyse des écarts de rémunération entre femmes et hommes (Index égalité F-H)

Année : 2023

Résultats obtenus

Nombre de points correspondants

Indicateur 1 : Ecart global de rémunération en ETP entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires à corps/grade/échelon équivalent en point de %	-0,80%	39
Indicateur 2 : Ecart global de rémunération en ETP entre les femmes et les hommes pour les agents contractuels à catégorie hiérarchique en point de %	-0,30%	39
Indicateur 3 : Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les 10 agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations	4	16

INDEX :
Cible > 75

94

Année : 2023 (calcul avec pondération personnalisée)

Nombre de points correspondants

Note maximale personnalisée

Indicateur 1 : Ecart global de rémunération en ETP entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires à corps/grade/échelon équivalent en point de %

52

53

Indicateur 2 : Ecart global de rémunération en ETP entre les femmes et les hommes pour les agents contractuels à catégorie hiérarchique en point de %

26

27

Indicateur 3 : Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les 10 agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations

16

20

INDEX :
Cible > 75

94

100

B - Primes

1 - Primes et indemnités des personnels par catégorie

Effectifs par catégorie	2021	2022	2023
A	1 647	1 751	1 839
B	302	330	365
C	465	526	517

Montants par catégorie	2021	2022	2023
A	6 601 613 €	8 402 436 €	9 432 852 €
B	1 453 687 €	1 488 604 €	1 584 572 €
C	1 553 038 €	1 577 014 €	1 636 723 €

2 - Primes et indemnités des personnels par genre

Montants par genre	2021	2022	2023
F	4 876 845 €	5 719 961 €	6 516 100 €
M	4 731 493 €	5 748 093 €	6 497 227 €

3 - Garantie individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)

a) Montants de la GIPA par catégorie

Montants par catégorie	2021	2022	2023
A	76 372 €	177 915 €	343 269 €
B	518 €	9 088 €	30 750 €
C	9 231 €	8 733 €	9 352 €

b) Nombre d'agents bénéficiaires de la GIPA par catégorie

Effectifs par catégorie	2021	2022	2023
A	117	120	291
B	1	24	79
C	67	68	46

c) Nombre d'agents bénéficiaires de la GIPA par genre

Montants par genre	2021	2022	2023
F	117	133	224
M	68	79	200

Partie 6 : La santé et la sécurité au travail

A – Hygiène et sécurité

Données transmises par le service de prévention des risques

1 – Les acteurs de la prévention

Le Service Prévention des Risques se compose de la manière suivante :

- Un chef de service qui dirige 2 pôles :
 - o Un pôle sécurité incendie avec 8 personnes dont un chef de pôle et un chef d'équipe. Le chef de pôle assure également le suivi du PC Sécurité du site de Dunant qui est composé de 3 agents SSIAP 2 de la société PAG. Le PC Sécurité du campus des Cézeaux est composé de 5 agents dont le chef d'équipe. Pour le site de Carnot, il y a 1 SSIAP 2, et 2 agents de la PAG et pour le site de Gergovia, un agent SSIAP 2.
 - o Un pôle prévention des risques avec 4 personnes : un chef de pôle (adjoint du chef de service) qui encadre 3 personnes assurant la prévention sur les sites suivants : campus des Cézeaux , IUT et campus territoriaux ; centre-ville avec également des missions de sûreté sur le périmètre UCA ; sites Santé (Odontologie, Dunant, CRNH, 3C).
- Un secrétariat administratif (0,4 ETP).

Les autres acteurs sont les suivants :

- Les 145 Assistants de Prévention
- Le service de Santé au Travail composé de 2 secrétaires, 4 infirmières et 3 médecins du travail
- Les 9 Personnes Compétentes en Radioprotection (PCR)
- Les ressources humaines avec notamment le bureau santé handicap et conditions de travail
- Les 4 référents laser
- Les 10 titulaires de la FSSSCT
- Les 10 personnes de la FSSSCT (remplaçants)
- Les 437 Sauveteurs Secouristes du Travail
- Les 302 personnes ayant suivi la formation « Gestes qui Sauvent »

2 – Les objectifs pour 2023

Plusieurs objectifs ont été fixés pour 2023 sur des thèmes variés.

- Fonctionnement du réseau des 133 assistants de prévention : poursuivre la mise en place du réseau avec des formations (20 nouveaux AP), animations, signature des lettres de cadrage ainsi qu'une organisation d'une seconde journée des assistants de prévention
- Evaluation des risques professionnels : poursuivre la mise en service du logiciel EvRP pour la réalisation du document unique d'évaluation des risques professionnels dans toutes les unités de travail sur l'ensemble du périmètre de l'UCA.
- Faire des analyses d'accident de service pour tous ceux le nécessitant
- Participation aux visites de la FSSSCT
- Conception du dossier radioactivité
- Actions de prévention : améliorer la communication sur les actions mises en œuvre au niveau du Service Prévention des Risques

- Documents mis à disposition : établir un guide pour aider les assistants de prévention à faire l'évaluation des risques professionnels, faire une base de livret d'accueil pouvant être utilisé par les unités de travail
- Communication / formation : améliorer l'intranet et mettre à disposition des documents sur les différents risques et la gestion des déchets, communication sur les formations Sauveteur
- Secouriste du Travail et Gestes qui Sauvent, formation sur la gestion des déchets
- Indicateurs : mettre en œuvre des indicateurs de performance sur le fonctionnement du service
- Sécurité : poursuivre la démarche PPMS sur les sites du Puy en Velay et d'Aurillac et présenter la méthodologie à l'IUT Aubière et à l'IAE

3 – Les instances de la prévention

Sur l'année 2023, 8 FSSSCT ont eu lieu. Il n'y a eu aucun FSSSCT spécial.

6 CLHSCT (Commission Locale d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail) se sont tenues :

- 2 à l'IUT Clermont Auvergne
- 2 à l'ICCF (Institut de Chimie de Clermont-Ferrand)
- 1 au LPC (Laboratoire de Physique de Clermont)
- 1 au LMV (Laboratoire Magmas et Volcans)

4 – Sécurité

En 2023, 4 plans particuliers de mise en sécurité (PPMS).

Il y a eu le PPMS de l'IUT d'Aubière, celui du site du Puy-en-Velay, celui du site d'Aurillac ainsi que celui de l'IAE.

Chacun de ses PPMS a été validé par un exercice.

De plus, un exercice de la préfecture de l'Allier a été mené cette année-là. Il y a donc eu en tout 5 exercices PPMS.

Le nombre cible de 2023 était fixé à 2 PPMS, ce qui donne une validation de l'objectif à 200%.

5 – Formation des Assistants de Prévention

L'Université Clermont Auvergne compte un total de 144 assistants de prévention dont 12 personnes qui ont été formées courant 2023.

Une formation d'assistant de prévention d'environ 20 personnes est prévue pour le premier semestre 2024.

Fin 2023, il reste 30 unités de travail sans assistants de prévention, ce qui correspond à environ 31% des unités.

6 – Formation sécurité des personnels

Deux formations en sécurité réalisées auprès des personnels se démarquent : Gestes qui sauvent ainsi que Sauveteur Secouriste du Travail. Au niveau de l'Université Clermont Auvergne, 302 agents sont formés en Gestes qui sauvent. Dont 153 nouvelles personnes en 2023.

Pour la formation Sauveteur Secouriste du Travail, 437 agents sont formés, dont 65 nouvelles personnes en 2023.

7 – Signalements Danger Grave et Imminent

En 2023, il n'y a eu aucun signalement de danger grave et imminent.

Aucun droit de retrait n'a été exercé.

8 – Registre Santé Sécurité au Travail

Depuis 2019, le système de tickets dématérialisés pour les signalements Santé Sécurité au Travail est mis en place. En 2023, 474 tickets ont été rédigés à l'égard du Service Prévention des Risques. La répartition sur les différents mois de l'année se retrouve sur le graphique ci-dessous.

On peut retrouver le nombre de tickets par mois (sans les tickets Secours à Personne) ainsi que le nombre de tickets résolus et fermés. Cela ne veut pas dire que les autres tickets ne sont pas traités mais plutôt que certains nécessitent des interventions qui n'ont pas encore été faites ou que c'est un problème récurrent qui n'a pas de solution rapide à mettre en place.

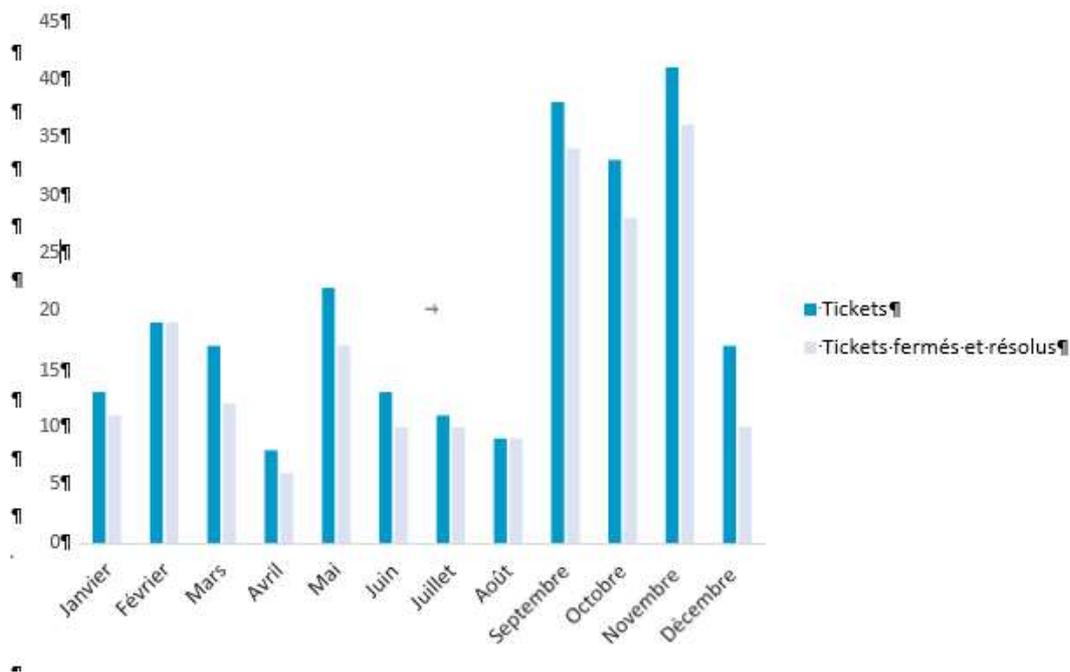


Figure 11 : Diagramme représentant le nombre de tickets par mois ainsi que le nombre de tickets résolus et fermés

Les tickets représentent les signalements venant des différents sites de l'université. On peut voir la répartition des signalements par site sur le graphique circulaire ci-dessous.

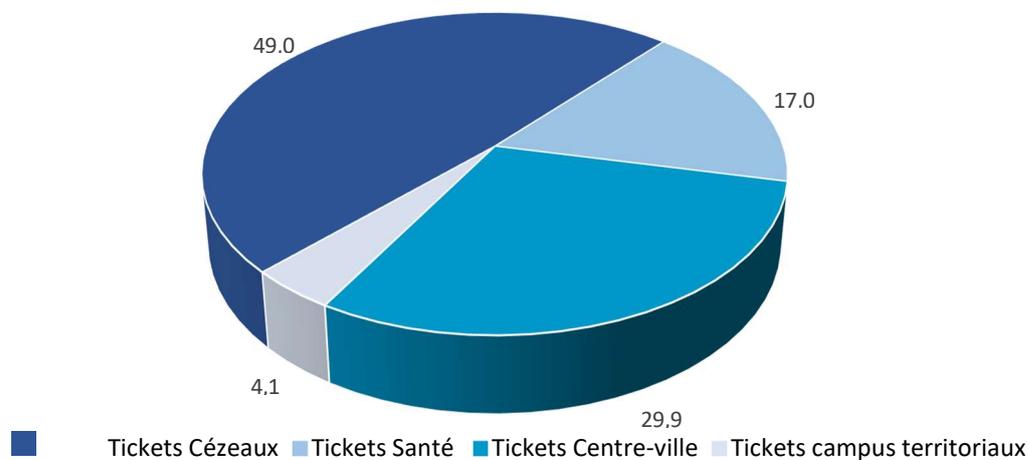


Figure 12 : Diagramme circulaire représentant la proportion des tickets sur les différents sites. Le nombre de tickets à l'année a augmenté de 17%.

Lors de la saisie d'un ticket, il est demandé la catégorie de celui-ci. Les signalements peuvent être de différents types :

- Accident de trajet
- Accident de travail bénin (sans arrêt de travail)
- Accident de travail majeur (avec arrêt de travail)
- Accident victime indemne
- Amélioration
- Dysfonctionnements/incidents
- Gestion des déchets
- Incendie
- Sûreté

Voici la répartition des différents tickets de 2023.

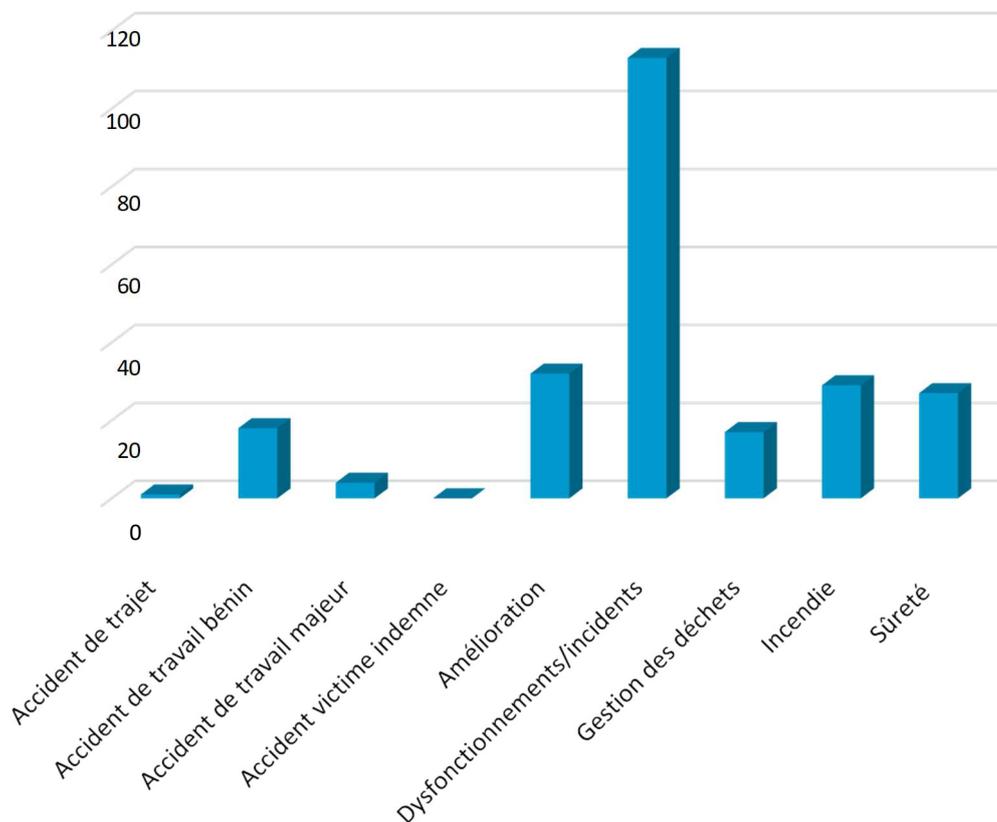


Figure 13 : Diagramme représentant les tickets en fonction de leur nature

9 – Document Unique d’Evaluation des Risques Professionnels

L’Université Clermont Auvergne regroupe 20 sites. Il y a le site du Campus des Cézeaux, le site Dunant, le site Estaing, Dolet, le SUAPS et les Herbiers. En centre-ville, nous retrouvons les sites Gergovia, Carnot, IAE (Institut d’Administration des Entreprises), Rotonde, Ecole de Droit, la Présidence, la Maison des Sciences de l’Homme et Blatin.

Puis nous retrouvons des campus territoriaux, à savoir :

- Chamalières avec l’INSPE (Institut National Supérieur du Professorat),
- Aurillac avec l’INSPE et l’IUT (Institut Universitaire de Technologie),
- Le Puy avec l’INSPE et l’IUT,
- Moulins avec l’INSPE et l’IUT,
- Montluçon avec l’IUT,
- Vichy avec l’IUT.

Un redécoupage des Unités de Travail (UT) a été effectué au début de l’année 2023.

Ce redécoupage a notamment permis de regrouper les différentes équipes composant un même service/un même laboratoire pour qu’il y ait un document unique global sur l’unité. Le nombre de responsable n’est donc pas égal au nombre d’unités puisque des responsables d’équipes sont présents dans chaque unité et sont comptabilisés pour les formations portant sur la santé et la sécurité au travail et l’utilisation du logiciel EvRP.

Nous comptons un total de 94 unités de travail pour 3766 agents en 2023. Le nombre de responsables, regroupant les directeurs d'unités, les directeurs adjoints ainsi que les responsables de thèmes de recherche est de 327.

Parmi les directeurs d'unités, il y en a 17 qui sont sensibilisés en Santé et Sécurité au Travail, ce qui équivaut à 18.1 %. Ce chiffre n'a pas évolué par rapport à 2022.

Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels est un document obligatoire.

« L'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède en application de l'article [L. 4121-3](#). Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement, y compris ceux liés aux ambiances thermiques. » (Article R4121-1).

Ce document doit être mis à jour au moins chaque année ou lorsque des changements modifiant les conditions de travail, de santé et de sécurité ont lieu (article R4121-2).

Ce document est édité grâce à l'outil EvRP, qui est un logiciel développé par l'Agence de Mutualisation des Universités et des Etablissements (AMUE) en partenariat avec le Centre National de la Recherche Scientifique (CNRS).

Voici les résultats de 2023. Ces résultats sont en légère amélioration par rapport à 2022.

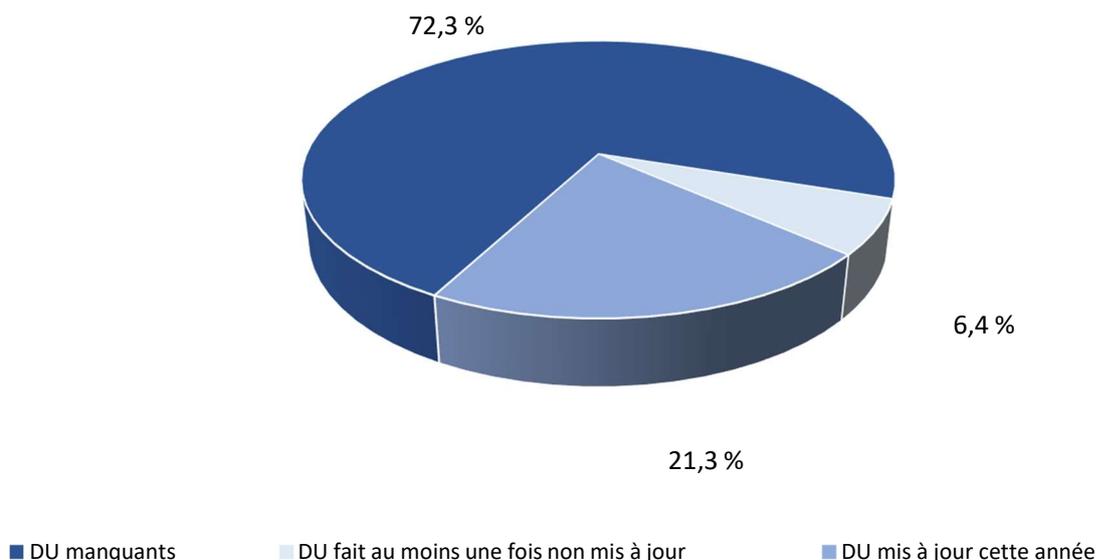


Figure 1 : Diagramme représentant la proportion de DUERP réalisés à l'Université Clermont Auvergne

Cependant, les unités de travail à risques élevés (exposition à des produits chimiques / biologiques, travaux fréquents...) ont été traitées en priorité, afin de mettre en place une prévention poussée.

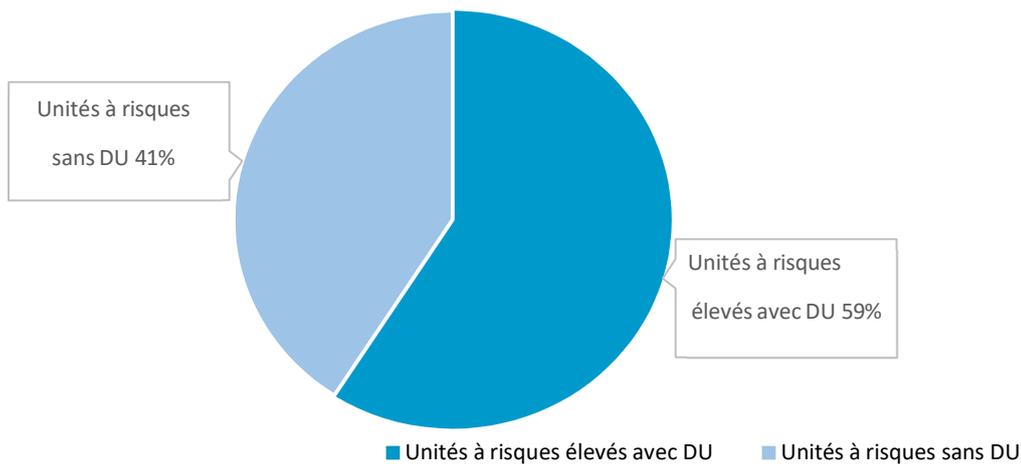


Figure 2 : Diagramme représentant la proportion de DUERP réalisés dans les unités à risques élevés

A noter que plusieurs unités à risques élevés ont saisi leurs risques dans le logiciel EvRP sans que le document unique des risques professionnels soit déclaré par la suite, par manque de formation des chefs de service.

10 – Nature des risques professionnels

Au sein de l'Université Clermont Auvergne, nous retrouvons quasiment toutes les natures de risques professionnels du fait de sa multitude d'activités et ses domaines aussi nombreux que variés.

Ces différents types de risques sont regroupés dans le tableau suivant.

Nature des risques professionnels

1	Ambiances / Conditions de travail
2	Atmosphères explosives
3	Chutes de personne
4	Chutes d'objets (stockage en hauteur, outils sur un chantier...)
5	Conditions de vie au travail
6	Equipements de travail et matériel de laboratoire
7	Equipements sous pression (hors bouteille de gaz) ou sous vide
8	Expérimentation animale
9	Incendie
10	Laser
11	Liquides cryogéniques et bouteilles de gaz
12	Manutention manuelle
13	Manutention mécanique
14	Mission
15	Problèmes de tabac, alcool, drogue
16	Rayonnements ionisants
17	Rayonnements non-ionisants
18	Risque biologique
19	Risque chimique
20	Risque électrique
1	Risques psychosociaux (autonomie, marges de manœuvre / conflits de valeurs / exigences du travail / exigences émotionnelles / insécurité socio-économique / rapports sociaux, relations de travail)
22	Trajet
23	Travail sur écran (ergonomie du poste)
24	Travailleur isolé

D'après les données rentrées dans le logiciel EvRP UCA et CNRS, voici ce que l'on peut ressortir sur l'apparition des risques dans les unités, sachant que 1438 risques ont été déclarés (les données rentrées dans les logiciels de l'INSERM n'ont pas été prises en compte ce qui mène à une sous-représentation des risques dans le graphique suivant).

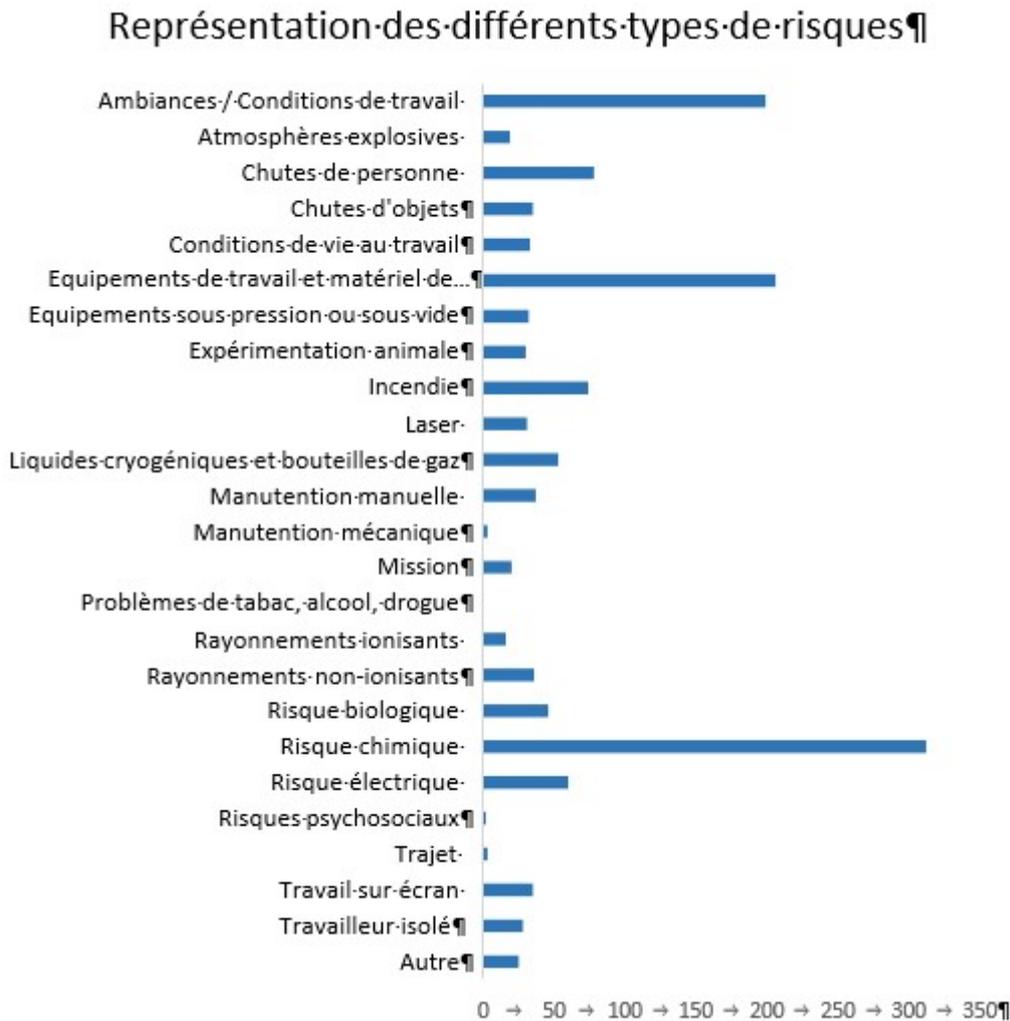


Figure 3 : Nombre d'apparition des différents types de risques dans les unités de travail

Le risque que l'on retrouve le plus souvent est le risque chimique qui correspond à 21,8% des risques déclarés en 2023.

De ces risques peuvent découler des accidents ainsi que des incidents du travail.

- **Risque chimique**

Un premier recensement de quelques informations a été réalisé pour l'année 2023. Ce recensement demandait principalement les principaux produits chimiques utilisés ainsi que les 5 produits CMR (cancérogène, mutagène, reprotoxique) les plus utilisés.

Sur 94 unités de travail, seulement 21 ont répondu (≈22%) et 15 sont exposées à des produits chimiques.

En moyenne, 80 produits différents sont utilisés par unité mais il existe de grandes différences entre les unités. Sur les unités répondantes, les produits utilisés vont de 5 à 10 000.

Les 4 produits chimiques les plus utilisés sont l'éthanol, l'acétone, le méthanol et le trizol.

Les 6 produits CMR les plus utilisés sont le chloroforme, l'acrylamide, le méthanol, le formaldéhyde, le bromure d'éthidium (BET) et le phénol.

Sur les 15 unités exposées à des produits chimiques, 12 d'entre elles ont une liste des produits CMR utilisés établie.

En moyenne, 44 produits reconnus comme dangereux pour l'environnement sont utilisés.

Une liste exhaustive de tous les produits chimiques ne peut être faite au vu du nombre de produits utilisés.

Pour ce qui est de l'exposition des personnes, il s'agit généralement de la quasi-totalité de l'unité de travail.

Chaque année, 98% des contrôles périodiques sur les sorbonnes, PSM, ETRAF, hottes aspirantes, armoires ventilées sont faits. Les 2% manquants viennent de potentiels manquements dans l'inventaire qui est mis à jour dès que de nouvelles informations nous sont communiquées.

- **Risques particuliers – OGM et animaux**

En prenant en compte les réponses des unités de travail, il y a un total de 33 sources radioactives étudiées à l'UCA ; 20 proviennent d'une même unité de travail (≈60%). 39 personnes sont exposées à ces sources.

Parmi les 21 unités de travail ayant répondu, 6 sont exposées à la présence de substances présentes à l'état nanoparticulaire soit ≈29%. 2 d'entre elles ont une liste recensant les personnes exposées à ces nanoparticules (≈33%).

11 – Actions de prévention

Les objectifs fixés pour 2023 ont pour la plupart été respectés.

12 nouveaux assistants de prévention ont été formés (60% de l'objectif), le nombre de Documents Unique d'Evaluation des Risques Professionnels a augmenté de 6%. Des animations du réseau d'assistants de prévention ont été faites grâce à des ateliers courts en ligne avec le réseau AURA.

Une journée des assistants de prévention a été mise en place fin novembre 2023.

Des formations sur le logiciel EvRP ont été proposées à tous les assistants de prévention afin de faire un rappel sur l'utilisation du logiciel et apporter une aide pour la conception du document unique.

Une plus forte communication sur des affiches, documents de prévention a été réalisée au cours de l'année 2023.

L'intranet a été modifié et des documents sont rajoutés au fur et à mesure.

Plus de 10 sessions de formation sur la gestion des déchets chimiques ont été faites au cours de l'année 2023 afin d'uniformiser la démarche et de faciliter la gestion dans les laboratoires.

La démarche PPMS prévue en 2023 a été réalisée, les 4 PPMS ont été validés.

Des visites de laboratoires ont lieu dès qu'un problème nous est remonté, soit par le système de tickets soit par les assistants de prévention.

Pour ce qui est des documents de prévention disponibles, tous les laboratoires ne possèdent pas un livret d'accueil, un modèle UCA utilisable par toutes les unités est en cours de rédaction. Le registre SST ainsi que le registre de danger grave et imminent sont bien disponibles.

Le dossier radioactivité a été rédigé au cours de l'année.

5 visites avec les membres de la FSSSCT ont été réalisées ainsi que 7 analyses d'accidents de service avec préconisations. Les analyses d'accidents sont faites en présence du Service Prévention des Risques, de représentants du personnel et dès que cela est possible de la médecine du travail.

12 – Axes de progrès pour 2024

Plusieurs objectifs ont été fixés pour 2024 sur des thèmes variés.

- Fonctionnement du réseau des assistants de prévention :
 - Poursuivre la mise en place du réseau avec des formations (15 nouveaux AP),
 - Animations (café de la prévention par site),
 - Signature des lettres de cadrage (réunion SPR/AP/Directeur)
 - Organisation d'une journée des assistants de prévention
- Evaluation des risques professionnels :
 - Poursuivre la mise en service du logiciel EvRP pour la réalisation du document unique d'évaluation des risques professionnels dans toutes les unités de travail sur l'ensemble du périmètre de l'UCA
 - Mise en place d'une solution de gestion du travail isolé
 - Guide de l'évaluation des risques pour les assistants de prévention
- Faire des analyses d'accidents de service pour tous ceux le nécessitant
- Participation aux visites de la FSSSCT
- Améliorer la communication sur les actions mises en œuvre au niveau du Service Prévention des Risques
- Sensibilisation du personnel/formation :
 - Construction d'un programme de formation des directeurs en santé sécurité au travail
 - Formation CSA/FS
 - Mise en place d'un livret d'accueil sécurité
 - Courrier de rappel sur le port des EPI + importance d'avoir un classeur avec les FDS
 - Procédure de conduite à tenir en cas de personne ayant une conduite anormale
- Mise en place d'une procédure en cas de nécessité non urgente de transport d'un agent accidenté
- Indicateurs et suivis réglementaires :
 - Mise en œuvre d'un outil de pilotage
 - Marché détecteurs gaz
- Sécurité incendie :
 - Mise en place d'un « protocole » batterie au lithium
- Sûreté :
 - Poursuivre la démarche PPMS sur les sites d'Estaing, Rotonde, Mitterrand, KAP, INSPE
 - Mise en place d'une solution de diffusion d'alerte par SMS
- Déchets
 - Mise en place du local déchets au PME
 - Mise en place de poubelles DASRI au PME

13 – Gestion des déchets

La gestion des déchets se fait à travers plusieurs prestataires. Les déchets peuvent se séparer en 7 catégories :

- Les déchets chimiques collectés par SARPI,
- Les déchets d'activité de soins à risque infectieux récupérés par ONYX
- Les déchets communs repris par Clermont Auvergne Métropole,
- Les déchets verts/métaux/papiers/verre/DREE (déchets d'équipements électriques et électroniques)/déchets en mélange non dangereux collectés par SUEZ

- Les piles usagées récupérées par CORPILE
- Les tubes fluorescents (néons) repris par ECOSYSTEM
- Les cartouches d'encre d'imprimerie collectées par CONIBI

En 2023, il y a eu 840 collectes, sachant que l'on ne compte pas les déchets ordinaires récoltés par Clermont Auvergne Métropole.

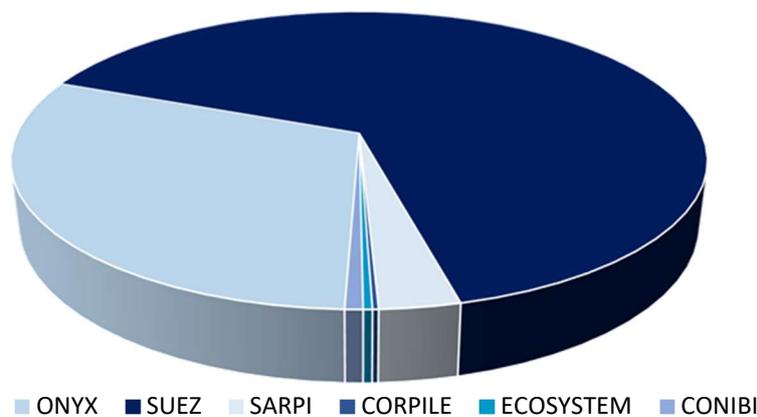


Figure 14 : Représentation des collectes en fonction des prestataires

Pour ce qui est du poids ainsi que de la nature du déchet collecté, nous allons nous concentrer sur les déchets chimiques, les déchets d'activité de soins à risque infectieux ainsi que les déchets verts/métaux/papiers/verre/DEEE/déchets en mélange non dangereux.

Pour les déchets chimiques, il y a eu 41.634 t récoltées en 2023 avec 13,86 t pour le site de Dunant et 19,05 t pour le site des Cézeaux.

Voici la répartition au cours des mois :

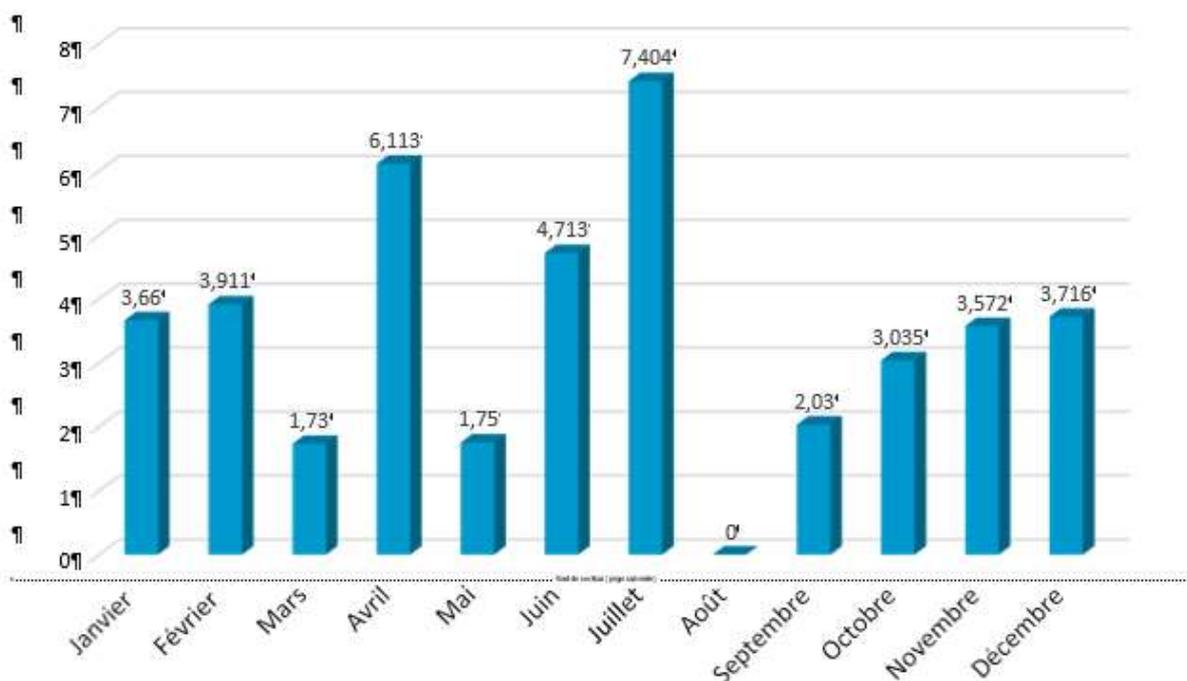


Figure 15 : Répartition du poids (en t) des déchets chimiques collectés par mois sur l'année 2023

Pour les déchets d'activité de soins à risque infectieux, il y a eu 25,56 tonnes de déchets produits. La répartition par site est la suivante.

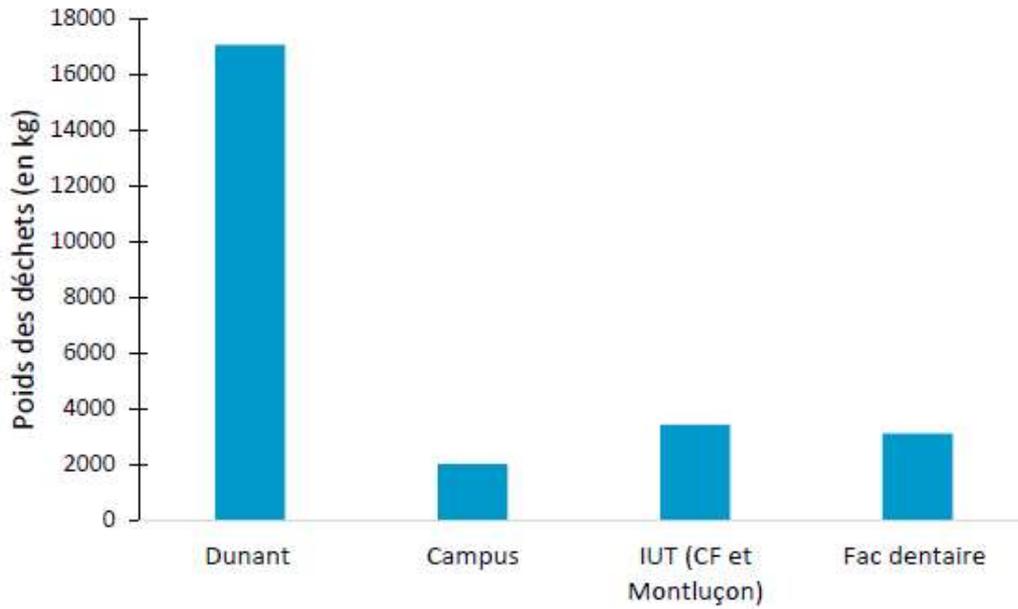


Figure 16 : Quantité de déchets DASRI par site

Pour ce qui est des déchets verts/métaux/papiers/verre/DEEE/déchets en mélange non dangereux, il y a eu un total de 255,11 tonnes de déchets récoltés, tout type de déchet confondu.

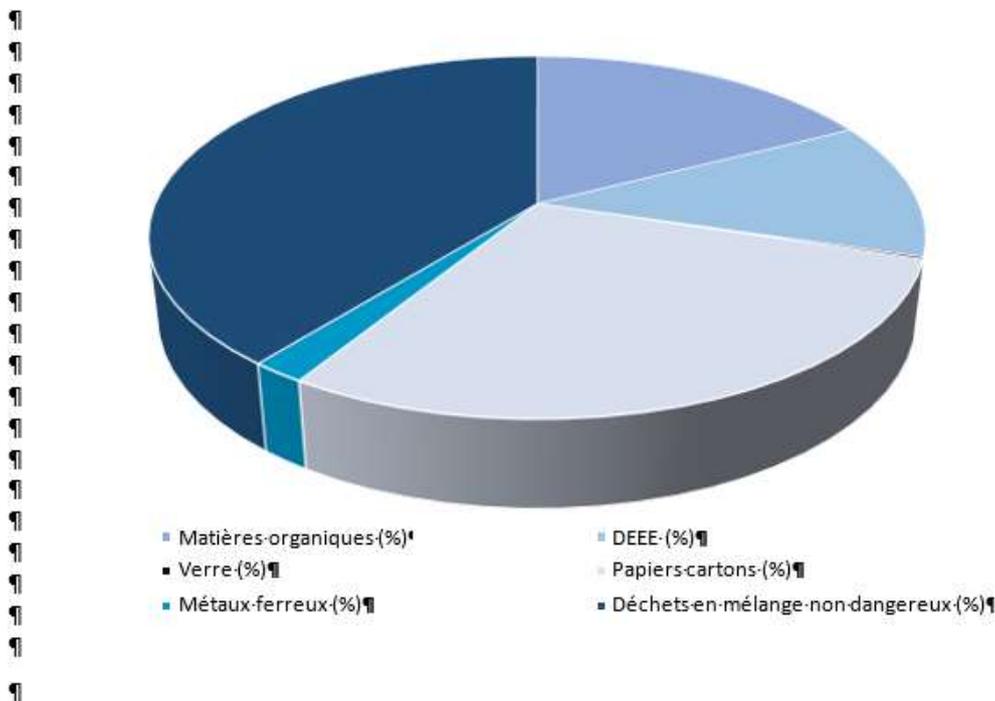


Figure 17 : Proportion des différents types de déchets récoltés en 2023 par SUEZ sur nos sites

Un autre point concernant la gestion des déchets est la valorisation. Elle peut être de deux types : de matière et énergétique. Cependant les détails et le taux de valorisation complet (papier et autres matériaux) n'est pas accessible.

En 2023, le taux de valorisation des déchets non dangereux (rachat de matières) est de 63,68%.

Le dernier point à aborder sur la question de la gestion des déchets est celui du nombre de contenants achetés donc plus ou moins du nombre de contenants utilisés.

Nous allons négliger les contenants des piles, cartouches d'encre et tubes fluorescents car ce sont pour les piles un maximum de 10 petites boites utilisées, pour les cartouches d'encre quelques cartons et pour les tubes fluorescents ce sont des bacs en cartons qui sont remis après chaque enlèvement. Nous allons aussi décompter les contenants pour les déchets verts/métaux/papiers/verre/DEEE/déchets en mélange non dangereux car ce sont des déchets collectés via des bennes qui sont remises en place dès qu'elles ont été vidées.

Les contenants concernent donc les déchets d'activité de soins à risques infectieux ainsi que les déchets chimiques. Cependant, ces chiffres n'ont pu être récupérés que pour les déchets chimiques. 3398 contenants ont été utilisés en 2023, ce qui est 13,7% moins élevé qu'en 2022.

14 – Sécurité incendie

Cette thématique est assurée par le Pôle Sécurité Incendie.

Commission de sécurité

82% des bâtiments ont un avis favorable de la commission de sécurité.

Sur les 9 bâtiments ayant un avis défavorable, 6 d'entre eux devraient passer en avis favorable à la fin des travaux prévus entre 2023 et 2024.

Sécurité incendie Dunant :

Le nombre d'interventions n'a pas pu être récupéré pour l'année 2023. 1 exercice d'évacuation a été réalisé.

Gergovia :

17 secours à la personne ont été réalisés sur l'année 2023 ainsi que 2 exercices d'évacuation.

Carnot :

17 interventions ont été réalisées en 2023. 1 exercice d'évacuation été fait.

Faculté d'Odontologie :

1 intervention ainsi que 2 exercices d'évacuation ont été réalisés en 2023.

IAE :

3 interventions ainsi que 2 exercices d'évacuation ont été réalisés en 2023.

MSH :

1 intervention ainsi que 2 exercices d'évacuation ont été réalisés en 2023.

Mitterrand :

5 interventions ainsi que 2 exercices d'évacuation ont été réalisés en 2023.

Rotonde :

12 interventions ainsi que 2 exercices d'évacuation ont été réalisés en 2023.

Campus des Cézeaux : activité de l'ensemble de l'équipe de Sécurité Incendie du Campus des Cézeaux à Aubière.

Cette activité est basée essentiellement sur les missions principales suivantes :

- La veille du respect de la réglementation applicable aux Etablissements Recevant du Public (E.R.P.).
- Cette veille se traduit quotidiennement par la mise en place de rondes et de relevés de dysfonctionnements.
- La gestion des appels d'urgence (secours à personnes, départ FEU ou alarme FEU, interventions diverses)
- L'accueil et le guidage des secours extérieurs.
- Formation Manipulation extincteurs pour le personnel de l'UCA.
- Gestion du parc extincteur de l'UCA

Pour l'année 2023, 179 interventions ont été effectuées.

Répartition des types d'interventions sur l'année 2023

- 110 Interventions pour Secours à personnes
- 40 Interventions pour Feu (feux réel, alarme feu)
- 1 Exercice d'évacuation
- 28 Interventions diverses (fuites, ascenseurs, guêpes, risque de chute d'objet)

Interventions nécessitant les secours extérieurs :

- Pompier : 12
- Police : 1
- Ambulance privée : 1

Destination des victimes :

- Evacuation au niveau de l'infirmerie : 64
- Evacuation dans un centre hospitalier : 14
- Aucun transport : 32

Le secours à personne représente la majorité des interventions (61%).

Le référent en matériel de secours, sous couvert du chef d'équipe, assure un suivi régulier du matériel ainsi que des produits consommables, l'utilisation de matériel consommable est en nette croissance au vu du nombre d'interventions. Ce qui engendre de fait des commandes plus onéreuses pour le service. Nous devons aussi fournir les autres sites en consommables (Gergovia, CARNOT et la Fac de Médecine avec la société AGIR/PAG), ainsi que le réassort de toutes les trousse de secours bureau et terrain de toute l'Université Clermont Auvergne

L'équipe est équipée en matériel pédiatrique depuis l'exploitation de la crèche + un nouveau DSA pédiatrique est venu armer le véhicule d'intervention.

Interventions marquantes en 2023 :

- AVP camion benne contre le pont du CROUS. 1 blessé léger et fragilisation de la structure. Des interventions réelles de départ feu sont à noter pour l'année 2023. 24 % des interventions ont été effectuées pour des alarmes feu depuis les SSI du campus des Cézeaux ou pour appel pour des feux de poubelles.

Concernant les exercices d'évacuations et suite au déclenchement du plan Vigipirate « urgence attentat » en 2023 début octobre, il a été décidé de les décaler pour les mois de Janvier-Février 2024

L'exercice d'évacuation de la crèche a été réalisé avant le déclenchement du plan Vigipirate « urgence attentat ».

28 autres incidents soit un total de 15% des interventions A savoir :

- Fuite d'eau, infiltration d'eau dans les bâtiments ;
- Interventions de société extérieure sans être informé ;
- Ouvrant de désenfumage ouvert ; infiltration d'eau en cas de pluie
- Odeur suspecte gaz ;
- Chute d'objet sur les voies piétonnes
- Fuite de produit chimique ou déversement accidentel
- Vitre cassée ou objet menaçant de chuter sur la voie publique ;
- Traitement des nids de guêpes, abeilles etc...

Interventions marquantes :

- Tempête du 17.11.2023 ayant engendré plus de 30 interventions toute la journée pour le PC Sécurité (Regroupé en un seul rapport)
- 10 Nids de guêpes traité en interne de Mai à Octobre 2023.
- Fuite d'eau importante au niveau de la sous station maths
- Odeur suspecte BIO A
- Valise abandonnée dans le hall de la MVU

Les agents du PC Sécurité du Campus des Cézeaux, une fois informés de la situation, mettent en moyenne 2 minutes 30 secondes pour arriver sur zone.

Les Sapeurs-Pompiers mettent environ 8 minutes pour se rendre sur le campus.

Répartition des interventions par tranches horaires sur les quatre dernières années :

	2023	Total
07:45 -10:00		34
10:00-12:00		53
12:00-14:00		34
14:00-16:00		37
16:00-18:00		21

Les interventions ont lieu toute la journée. La période 10H/12H cette année a été particulièrement sollicitée. De 12h00 à 14h00 l'activité reste néanmoins soutenue, lors de leur pause repas les personnels du PC Sécurité partent en intervention afin d'assurer un service public de qualité en termes de secours.

De plus en plus de travaux au niveau du campus des Cézeaux (STAPS, PAC, Pole Chimie, Maison de l'innovation, Amphis, Maths, BCU ect....) pour la rénovation des bâtiments ce qui génère des permis feu journaliers ou pour la semaine après accord du chef de pole sécurité incendie pour les travaux par point chaud avec sollicitation d'une ronde permis feu 2h minimum après les derniers travaux par point chaud. 207 permis feu ont été mis en place en 2023.

Remarque : aujourd'hui encore, les agents surprennent des sociétés extérieures dans les ERP pendant leurs rondes sans que le PC en soit informé par le donneur d'ordre. Manque de communication avec la DPIE.

Environ 800 rondes type ERP ont été réalisées au cours de l'année dans l'ensemble des bâtiments du Campus et extérieurs.

Il est à noter que 4 rondes sont effectuées en moyenne par jour ouvrable dans l'ensemble des bâtiments du campus soit 16 rondes par semaine. Tous les bâtiments sont visités une fois toutes les deux semaines.

D'autre part, un agent se voit affecter au minimum un demi-journée toute les 2 semaines environ destinée à la levée des dysfonctionnements relevant du SPR, dysfonctionnements relevés lors de ces rondes ERP ou réserves émises par la commission de sécurité, par les organismes vérificateurs agréés par l'Etat (SOCOTEC, APAVE, CHUBB.).

Exemples de dysfonctionnements :

- Plans d'évacuation à refaire
- Extincteurs déplombés, ou percutés
- Plaques extincteurs manquantes
- Indication visuelle des locaux à risques ou techniques non effectuée
- Réglages Blocs Portes, Ferme Portes etc....
- Ect...

Exemples de dysfonctionnements récurrents :

- Circulations encombrées (doivent permettre d'assurer l'évacuation rapide et sans danger du personnel et du public)
- Stockages et appareils susceptibles de générer ou d'alimenter un incendie dans des circulations et dégagements (produits chimiques dans les placards de couloir, appareils électriques branchés, etc.)
- Issues de secours et moyens d'alerte et d'intervention inaccessibles et/ou invisibles
- Portes coupe-feu calées.

B – Les accidents de service, de trajet ou de mission

1 - Nombre d'accidents de service, de trajet ou de mission

Récapitulatifs

Types d'accidents et durée des arrêts de travail en 2023

Type d'affection	Nb d'accidents et maladies professionnelles reconnus imputables au service	Nb arrêts de travail	Nb arrêts de travail de plus de 30 jours	Nb total de jours d'arrêt en 2023
Accident de service	44	17	3	360
Accident de trajet	21	11	4	473
Maladies professionnelles	1	1	1	55

Agents concernés par des accidents de service, de trajet ou de mission

Type d'affection	Catégorie hiérarchique			Femmes	Hommes	Tranches d'âge						Total agents
	A	B	C			-de 20 ans	20 à 29 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 à 59 ans	60 ans et +	
Accident de service	24	4	16	20	24	1	4	7	17	11	4	44
Accident de trajet	6	3	12	15	6	0	2	3	4	9	3	21
Maladies professionnelles	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1

2 - Analyse des risques professionnels (données transmises par le Service Prévention des Risques)

En 2023, il y a eu 72 accidents et 3 maladies professionnelles. 2 maladies professionnelles reconnues sont des demandes antérieures à 2023 et une date de cette année. 2 demandes de reconnaissance d'imputabilité pour les maladies professionnelles ont été faites courant 2023. A noter que les accidents du travail ne sont sûrement pas tous déclarés.

Voici la répartition des accidents de service/de travail et des accidents de trajet.

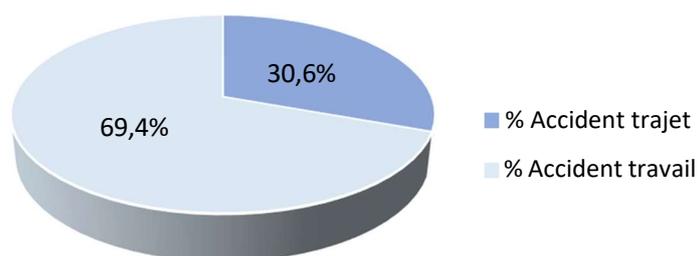


Figure 4 : Répartition des accidents de service et des accidents de trajet sur 2023

43% de ces accidents ont nécessité des arrêts de travail.

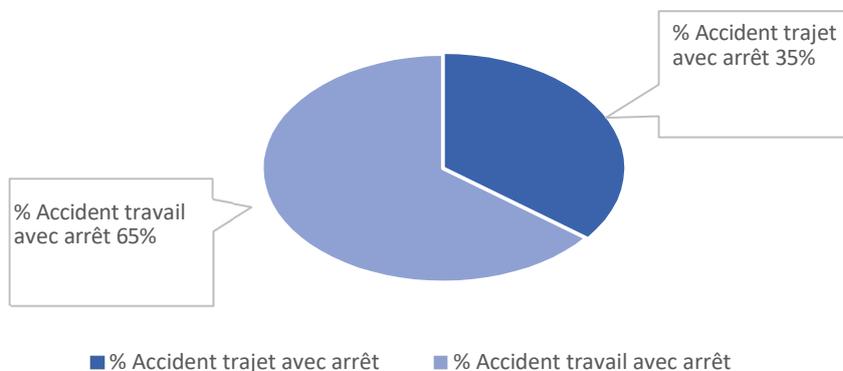


Figure 5 : Répartition des accidents ayant entraîné un arrêt de travail

Il y a eu une hausse du nombre total de jours d'arrêt avec 1407 jours en 2023 contre 1156 jours d'arrêt en 2022.



Figure 6 : Répartition des jours d'arrêts

Sur les 72 accidents de travail et trajet confondus, 62 ont été imputables à l'employeur.

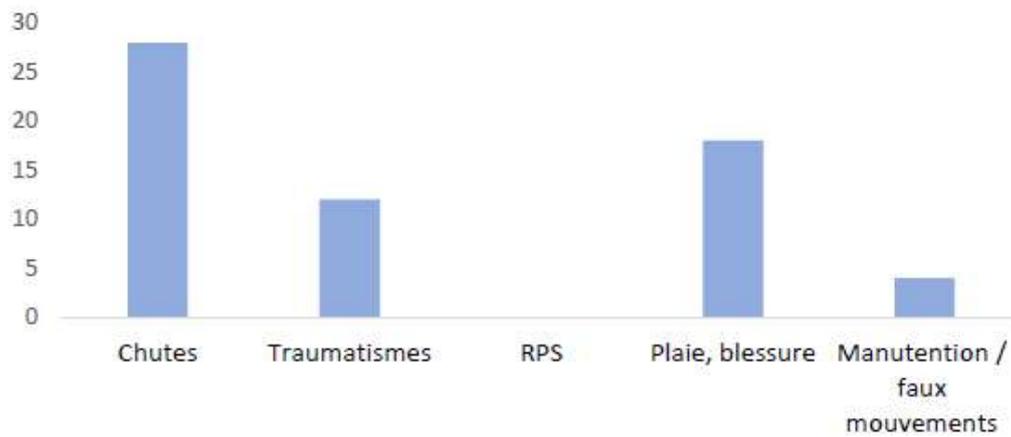


Figure 7 : Nature des arrêts de travail imputables

En plus de ces accidents, 93 incidents ont été recensés :

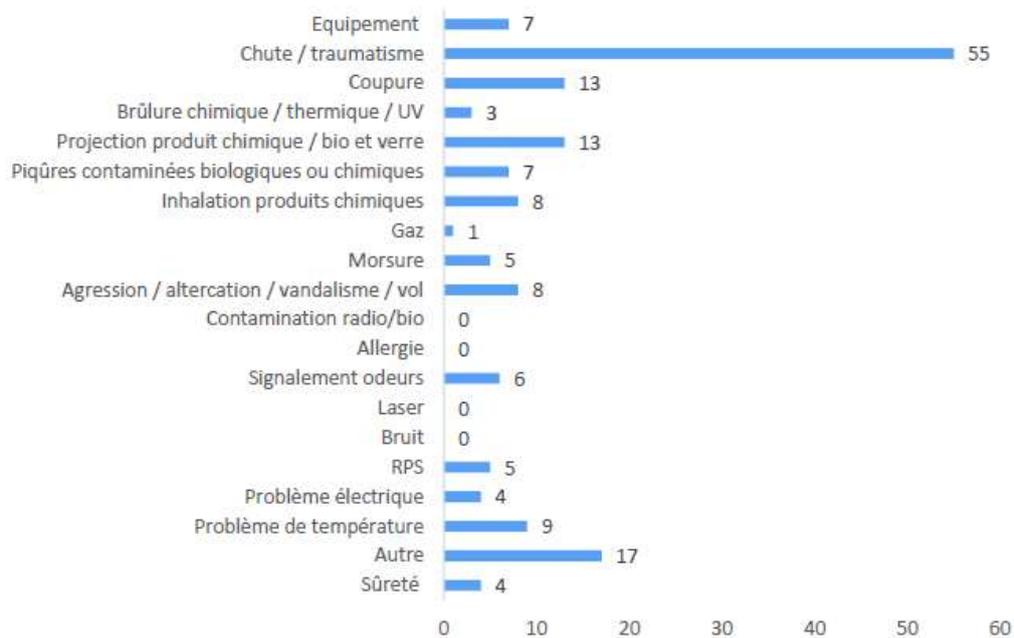


Figure 8 : Diagramme recensant la nature des accidents et des incidents en 2023

7 analyses d'accident / incident ont été faites en 2023.

1 reclassement pour agent reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions a été réalisé.

Aucune tentative de suicide ou suicide n'ont été recensées en 2023.

Signalements d'atteintes volontaires à l'intégrité physique, un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation

46 signalements d'agents victimes d'atteintes volontaires à leur intégrité physique, d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation ont été enregistrés en 2023.

Voici la nature de ceux-ci ainsi que la répartition par sexe.

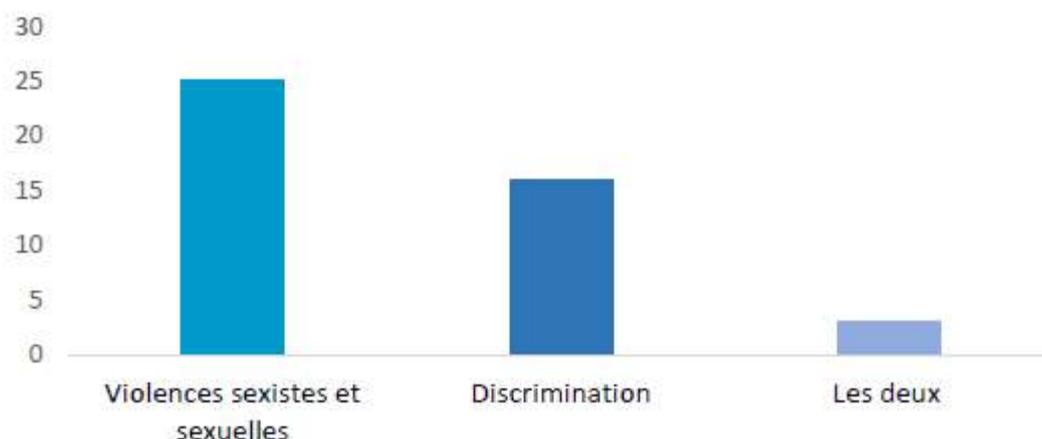


Figure 9 : Nature des signalements

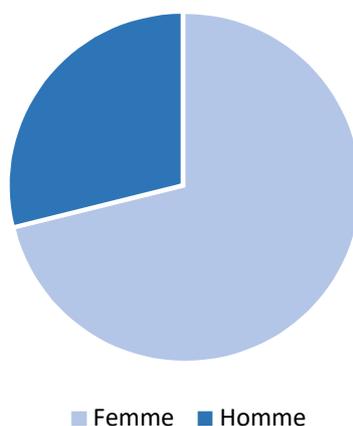


Figure 10 : Répartition des signalements en fonction du sexe

Etat des signalements – Cellule ALEX

Signalement ALEX

Statistiques Générales

		Données	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Total	Dossiers		5	7	8	21	48	46
	VSS		5	7	7	15	27	25
	Discriminat		0	0	0	5	21	16
	Les deux		0	0	1	0	0	3
Générales	Genre	Femme	4	4	8	14	35	32
		Homme	0	3	0	6	12	13
	Situation	Victime	4	3	7	9	18	21
		Témoin	1	3	1	5	12	4
		Accusée	0	1	0	0	1	0
	Fonction	BIATSS						
		Enseignant	0	3	2	7	15	11
		Doctorant.						
		étudiant.e	4	4	6	11	32	35

C – Absences pour raisons de santé

Récapitulatifs des absences pour raisons de santé

Nombre d'agents ayant au moins en 2023 une absence pour raisons de santé au cours de l'année par motif

Absences pour raisons de santé	Catégorie hiérarchique						Moyenne d'âge		Total agents
	A		B		C		F	H	
	F	H	F	H	F	H			
Congé pour maladie ordinaire	243	134	97	31	229	70	45	46	804
Congé longue maladie	5	6	2	3	7	1	50	60	24
Congé maladie longue durée	6	6	1	1	8	0	57	53	22
Congé grave maladie	2	0	0	0	1	2	41	58	5
Accident du travail non imputable au service	2	0	0	0	2	1	48	36	5
Accident du travail dont l'imputabilité est en cours d'instruction	1	0	0	0	1	0	45	0	2
Accident du travail imputable au trajet	3	3	2	1	10	2	50	43	21
Accident de service	10	14	3	1	7	9	47	43	44
Maladie professionnelle à caractère professionnel	1	0	0	0	0	0	0	0	1

Nombre total de journées d'absence en 2023 pour raisons de santé au cours de l'année par motif

Absences pour raisons de santé	Catégorie hiérarchique						Total nombre de jours
	A		B		C		
	F	H	F	H	F	H	
Congé pour maladie ordinaire	5434	3911	2665	815	5854	1815	20494
Congé longue maladie	1205	825	399	456	1141	96	4122
Congé maladie longue durée	1634	2190	365	212	2278	0	6679
Congé grave maladie	493	0	0	0	273	730	1496
Accident du travail non imputable au service	0	0	0	0	103	0	103
Accident du travail dont l'imputabilité est en cours d'instruction	93	0	0	0	31	0	124
Accident du travail imputable au trajet	8	0	10	0	364	91	473
Accident de service	69	80	58	22	10	121	360
Maladie professionnelle à caractère professionnel	55	0	0	0	0	0	55

1 - Congés Longue Maladie (CLM) et Congés Longue Durée (CLD)

Répartition genrée des agents en CLM et CLD sur les années 2021, 2022 et 2023

Type de congé	2021		2022		2023	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
CLM	20	9	15	12	14	10
CLD	15	6	13	7	15	7

On relève une baisse sensible du nombre de CLM entre 2021 et 2023 (2021 : 29 – 2022 : 27 et 24 en 2023). Le nombre de CLD est quasiment identique sur les 3 dernières années (21 en 2021, 20 en 2022 et 22 en 2023).

Moyenne d'âge des agents en CLM en 2023 : **54 ans**

Moyenne d'âge des agents en CLD en 2023 : **55 ans**

Répartition par BAP des agents en CLM/CLD sur l'année 2023

	BAP A	BAP B	BAP C	BAP D	BAP E	BAP F	BAP G	BAP J	Enseignants Enseignants Chercheurs	Total
Nombre d'agents (CLM et CLD)	1	0	2	0	2	5	6	11	19	46

2 - Congés Maladie Ordinaire (CMO)

Nombre de jours CMO en 2023 : **20 494** (19 995 en 2022, 14 579 en 2021)

Moyenne d'âge des agents en CMO en 2023 : **45 ans**

Nombre d'agents par genre, ayant eu au moins 1 CMO en 2023

	Femmes	Hommes	Total
Nb de jours CMO	13953	6541	20494
Nb d'agents	569	235	804

3 – Congés pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS)

Le congé pour invalidité temporaire imputable au service (Citis) s'applique dans l'une des situations suivantes :

- un accident reconnu imputable au service, communément appelé accident de travail. Il s'agit d'un accident survenu, quelle qu'en soit la cause, pendant le temps de travail et sur le lieu de travail, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions ou dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice d'une activité qui constitue le prolongement normal des fonctions, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière qui ne lierait pas l'accident au service.

- un accident de trajet reconnu imputable au service sur le parcours habituel entre la résidence et le lieu de travail ou le lieu de restauration, pendant la durée normale pour effectuer ce parcours, sauf si un fait personnel ou toute autre circonstance particulière étrangère notamment aux nécessités de la vie courante peut détacher l'accident du service

Répartition par genre des CITIS accordés en 2023

2023	
Femmes	Hommes
20	15

4 – Agents à temps partiel thérapeutique au 31.12.2023

Population	Nombre d'agents			
	TP thérapeutique 50%	TP thérapeutique 60%	TP thérapeutique 70%	TP thérapeutique 80%
ITRF	10	2	1	2
BIB	0	1	0	0
AENES	1	1	0	1
Enseignants Chercheurs	5	0	2	0
Enseignants 2nd degré	1	0	0	0

D - Médecine de prévention

Suivi médical des personnels pour l'année 2023	
Examens médicaux systématiques	604
<i>dont pour surveillance médicale particulière (SMP)</i>	485
Premières consultations	193
Examens médicaux à la demande	477
Visites de Reprise	98
Visites de Pré - Reprise	37
Visites de départ à la retraite <i>(bilan expositions professionnelles)</i>	0
Entretiens Infirmiers : <i>Visite d'information et de Prévention (VIP)</i>	468
Consultations d'interprétation d'examen complémentaires	190
Total	2067

On note une progression du nombre de visites (2067 réalisées en 2023, 1875 en 2022, 1696 en 2021)

Focus : Les arrêts de travail au titre de la maladie

Les congés au titre de la maladie se répartissent en plusieurs catégories :

- Congé Maladie Ordinaire (concerne tous les agents - durée maximale de 12 mois)
- Congé de Longue Maladie (concerne les agents titulaires – durée maximale de 3 ans)
- Congé de Grave Maladie (concerne les personnes contractuelles – durée maximale de 3 ans)
- Congé de Longue Durée (concerne les agents titulaires – durée maximale de 5 ans)

32 791 jours d'arrêts au titre de la maladie en 2023 (32 823 en 2022, 27 624 en 2021) répartis ainsi :

- **Congé Maladie Ordinaire (CMO)**

20 494 jours (19 935 jours en 2022, 14 579 jours en 2021)

804 agents (569 femmes et 235 hommes) - (1049 agents en 2022, 563 en 2021)

Sur ces 804 agents, on retrouve 528 agents titulaires et 276 agents contractuels, 582 BIATSS et 222 enseignants-chercheurs et enseignants.

La moyenne d'âge des personnes en arrêt au titre de la maladie ordinaire est de 45 ans pour les femmes et de 46 ans pour les hommes.

13 666 jours d'arrêt au titre de la maladie ordinaire concernent des agents titulaires (9 070 jours pour les BIATSS – 4 596 pour les enseignants-chercheurs et enseignants)

Concernant les personnels contractuels, on dénombre 6 828 jours d'arrêts de travail au titre de la maladie ordinaire (4 859 pour les BIATSS – 1 969 pour les enseignants et enseignants-chercheurs)

- **Congé de Longue Maladie (CLM)**

4 122 jours (5 564 jours en 2022, 4 931 jours en 2021)

24 agents (14 femmes et 10 hommes) – (27 agents en 2022, 29 en 2021)

Sur ces 24 agents titulaires, on retrouve 15 BIATSS et 9 enseignants ou enseignants-chercheurs.

La moyenne d'âge des personnes en arrêt au titre de la longue maladie est de 50 ans pour les femmes et de 60 ans pour les hommes.

- **Congé de Longue Durée (CLD)**

6 679 jours (5 645 jours en 2022, 6 361 en 2021)

22 agents (15 femmes et 7 hommes) – (20 agents en 2022, 21 en 2021)

Sur ces 22 agents titulaires, on retrouve 12 BIATSS et 10 enseignants ou enseignants-chercheurs.

La moyenne d'âge des personnes en arrêt au titre de la maladie longue durée est de 57 ans pour les femmes et de 53 ans pour les hommes.

- **Congé de Grave Maladie (CGM)**

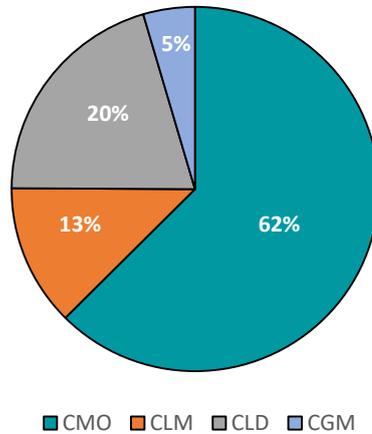
1 496 jours (1 679 en 2022, 1 752 en 2021)

5 agents (3 femmes et 2 hommes) – (6 agents en 2022, 10 en 2021)

Sur ces 5 personnels contractuels, on retrouve 4 BIATSS et 1 enseignant.

La moyenne d'âge des personnes en arrêt au titre de la grave maladie est de 41 ans pour les femmes et de 58 ans pour les hommes.

Répartition des jours d'arrêts maladie par motifs Année 2023



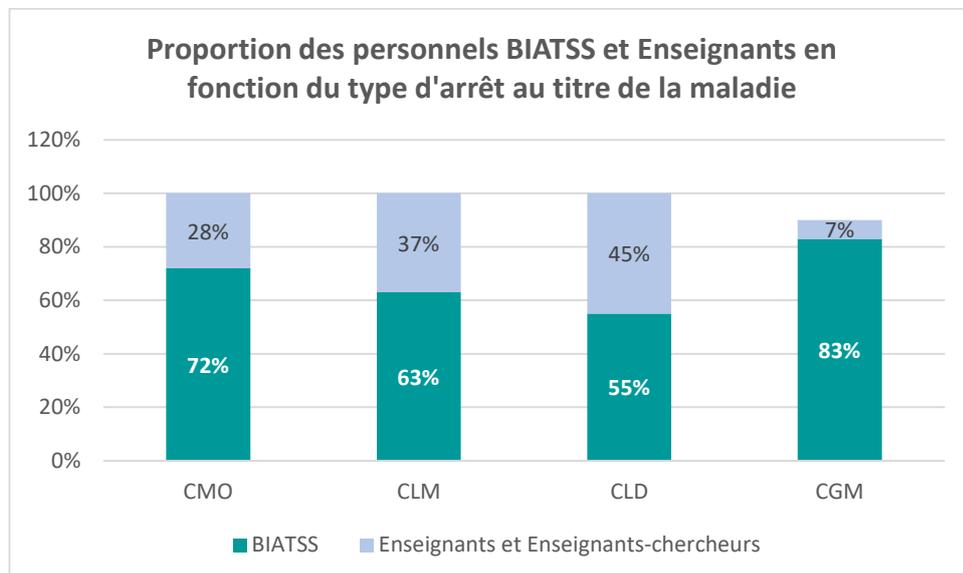
Nombre d'agents en arrêt au titre de la maladie en 2023

855 agents (601 femmes – 254 hommes) ont eu des arrêts au titre de la maladie en 2023, tous motifs confondus (1102 agents en 2022).

Les femmes représentent **70,30 %** des agents ayant eu un arrêt de travail au titre de la maladie en 2023.



Les agents BIATSS (613 personnes) représentent **71.70 %** du nombre d'agents en arrêt de travail au titre de la maladie



Partie 7 : Organisation du travail et temps de travail

A - Aménagement du temps de travail

1- Le télétravail

Demandes de télétravail pour l'année 2023/2024

615 demandes de télétravail (premières demandes et renouvellements)

- 7 demandes refusées par la commission
- 608 demandes acceptées et validées par la commission

Indicateur 147 - Nombre d'agents en fonction au 31/12/2023 exerçant leur fonctions dans le cadre du télétravail									
Catégorie hiérarchique	Nombre d'agents		Moyenne d'âge		Modalités du télétravail				Total agents
					Télétravail régulier 1 jour/semaine		Télétravail régulier 2 jours/semaine		
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Cat. A	141	88	42	45	85	52	56	36	229
Cat. B	113	29	46	46	56	19	57	10	142
Cat. C	220	17	44	45	112	10	108	7	237
Total	474	134	44	45	253	81	221	53	608

2- Le temps partiel des agents

Temps partiel des agents titulaires Enseignants-Chercheurs et Enseignants

Quotité	Temps partiel - 2023								Effectif total
	Enseignants1er degré		Enseignants2nd degré		EnseignantsChercheurs		Totaux		
	F	H	F	H	F	H	F	H	
TP 50%	0	0	4	1	1	3	5	4	9
TP 60%	0	0	0	0	3	0	3	0	3
TP 70%	1	0	1	0	0	1	2	1	3
TP 80%	0	0	8	3	4	3	12	6	18
TP 90%	0	0	1	0	5	0	6	0	6
Totaux	1	0	14	4	13	7	28	11	39

Temps partiel des agents titulaires AENES, BIBLIOTHEQUE, ITRF et MEDICO-SOCIAUX

Temps partiel - 2023											
Quotité	AENES		BIB		ITRF		MEDICO-SOC		Totaux		Effectif total
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
TP 50%	0	0	0	0	4	2	0	0	4	2	6
TP 60%	0	0	0	0	3	0	0	0	3	0	3
TP 70%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TP 80%	18	1	9	1	65	12	7	1	99	15	114
TP 90%	2		2	1	2	0	1	0	7	1	8
Totaux	20	1	11	2	74	14	8	1	113	18	131

67 % des agents titulaires en temps partiel appartiennent à la filière ITRF. (63% en 2022, 61% en 2021)

87 % des temps partiels sont des temps partiels avec une quotité de 80 %. (84% en 2022, 82% en 2021)

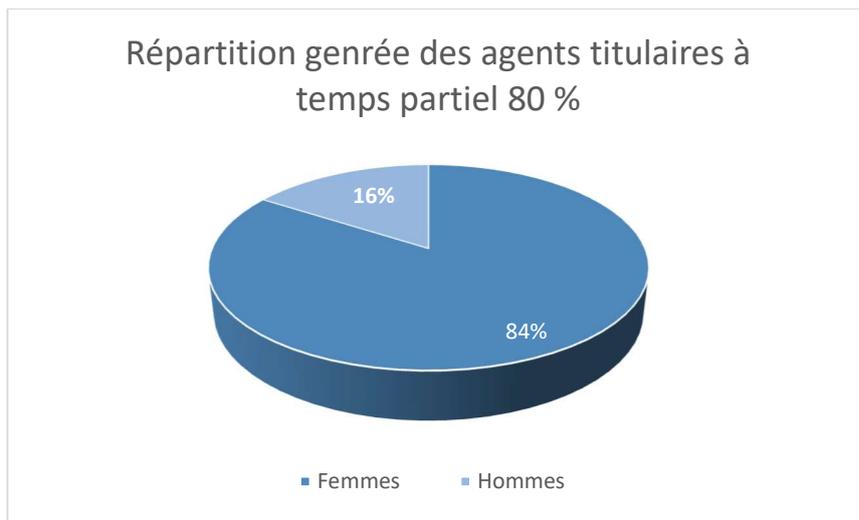
Temps partiel des agents titulaires BIATSS par catégorie

Temps partiel - 2023									
Quotité	A		B		C		Total		Effectif total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
TP 50%	1	1	0	0	3	1	4	2	6
TP 60%	0	0	2	0	1	0	3	0	3
TP 70%	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TP 80%	31	8	26	2	42	5	99	15	114
TP 90%	2	0	4	1	1	0	7	1	8
Totaux	34	9	32	3	47	6	113	18	131

Répartition genrée des agents titulaires BIATSS et Enseignants-Chercheurs, Enseignants bénéficiaires d'un temps partiel à 80% au 31/12/2023

Temps partiel 80% - 2023		
	Femmes	Hommes
BIATSS	99	15
ENS	12	6
Total	111	21





Au 31.12.2023 : 111 agents féminins titulaires bénéficiaient d'un temps partiel à 80% (21 hommes) soit une sensible progression par rapport à 2022 (96 F et 17 H) et 2021 (102 F et 7 H).

Le temps partiel des agents non titulaires au 31/12/2023

Au 31.12.2023, on dénombrait 23 personnels non titulaires bénéficiaires d'un temps partiel (20 personnes à 80% et 3 personnes à 50 %).

On retrouve une forte proportion de femmes (91 %).

B - Compte épargne temps

Compte Epargne Temps - Année 2023	Catégorie hiérarchique						Moyenne d'âge		Total agents
	A		B		C		F	H	
	F	H	F	H	F	H			
Nombre total de comptes épargne-temps ouverts au 31 décembre	162	138	149	76	211	58	49	49	794
Nombre total de comptes épargne-temps ouverts au 31 décembre et ayant un solde supérieur à 0	93	82	69	29	66	22	49	49	361
Nombre total de comptes épargne-temps ouverts en cours d'année	3	4	3	0	5	0	42	35	15
Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur compte épargne-temps au cours de l'année	13	13	12	4	6	2	48	49	50
Nombre total de jours stockés sur les comptes épargne-temps au 31 décembre	1 520	1 536	829	420	770	218			5 293
Nombre total de jours versés sur les comptes épargne-temps au cours de l'année	50	72	39	27	39	12			239

C - Les congés des personnels

Jours de congés à l'UCA :

- Congés pour titulaires : 49 jours
- Congés pour contractuels : 49 jours (sur la base de 37h30 d'activité par semaine)
- Congés pour CDD - 1 an : 2.5 jours par mois de travail effectif

1- Congés de Formation Professionnelle (CFP)

Le congé de formation professionnelle est ouvert à l'ensemble des agents publics, titulaires ou contractuels, des trois versants de la fonction publique.

Le congé de formation professionnelle (CFP), dont la durée ne peut excéder trois années pour l'ensemble de la carrière, permet aux agents de parfaire leur formation personnelle par le biais de stages de formation à caractère professionnel ou personnel qui ne leur sont pas proposés par l'administration, ou pour des actions organisées par l'administration en vue de la préparation aux concours administratifs.

La première année du congé de formation professionnelle ouvre droit au bénéfice d'une indemnité mensuelle forfaitaire.

En 2023, 5 agents UCA (4 femmes – 1 homme) ont bénéficié de ce dispositif (6 bénéficiaires en 2022).

2- Congés parentaux, maternité, paternité

Evolution 2021/2022/2023 : Nombre d'agents ayant eu un congé maternité ou paternité

	2021	2022	2023
Congé maternité	47	43	66
Congé paternité	28	16	18

Congé de présence parentale : 1

3- Autres congés

- **Congés bonifiés**

Le congé bonifié permet au fonctionnaire originaire d'outre-mer, affecté en métropole, de bénéficier de la prise en charge, tous les 2 ans, de ses frais de transport aller/retour vers son territoire d'origine. Nombre d'agents UCA ayant eu un congé bonifié en 2023 : 2 agents (1 agent en 2022).

- **Congé pour recherches ou conversions thématiques (CRCT)**

Les conditions d'attribution et d'exercice des congés pour recherches ou conversions thématiques (CRCT) sont prévues à l'article 19 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences.

Nombre d'agents UCA ayant bénéficié d'un CRCT en 2023 : 24 (11 F – 13 H), on dénombre 14 CRCT établissement et 10 CRCT CNU.
2022 : 20 agents (6 CRCT CNU et 14 CRCT établissement)

D - Jours de grève

En 2023, 440 agents titulaires et 7 personnels contractuels ont eu des jours non travaillés pour fait de grève.

Partie 8 : L'Action Sociale

Organisation :

L'action sociale est une des missions du CLASS, Culture, Loisirs, Action sociale et Sport, service de la DVU RSE. Un ETP est dédié à la gestion administrative et financière des demandes d'aides sociales, de l'instruction des demandes au paiement des aides.

Les dispositifs d'aide à l'UCA :

Trois types d'aide : PIM, ASIU, aides et prêts exceptionnels, avec ou sans conditions de ressources
Les prestations interministérielles (PIM) dont le montant est rehaussé par l'UCA pour certaines aides

- La subvention repas des personnels
- Allocation aux parents séjournant en maison de repos avec leur enfant (Famille)
- Subvention pour séjours d'enfants

En colonies de vacances

En centres de loisirs sans hébergement

En maisons familiales de vacances et gîtes

Séjours mis en œuvre dans le cadre éducatif

Séjours linguistiques

- Enfants handicapés (sans conditions de ressources)

Allocation aux parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans

Allocation pour les jeunes adultes handicapés poursuivant des études/apprentissage entre 20 et 27 ans

Séjours en centres de vacances spécialisés

Les Aides Sociales d'Initiative Universitaire (ASIU) avec conditions de ressources

- Aide à la cantine scolaire (*délibération 31.03.2017*)
- Aide à l'adhésion club
- Aide aux vacances des personnes vivant seules
- Aide aux vacances des couples sans enfant
- Aide aux vacances familiales (camping, hôtel etc.)
- L'allocation post-bac
- La prise en charge partielle du jour de carence (*délibération du 09.03.2018*)
- Les frais de déplacement du 1er concours et du 2nd concours (*délibération 30.06.2017*)
- Aide à la caution/aide au déménagement
- Aide à l'installation (*délibération 31.03.2017*)
- Aide à l'hospitalisation loin du domicile

Les Aides Sociales d'Initiative Universitaire (ASIU) sans condition de ressources

- La consultation juridique
- Les aides d'urgence non remboursable (*décidée en Commission d'attribution des aides d'urgence*)
- Les prêts (*décidée en Commission d'attribution des aides d'urgence*)
- Le conseil en économie sociale et familiale, *suite à la proposition de l'assistante sociale des personnels*

Conditions d'attribution

Les bénéficiaires des prestations d'action sociales les agents en activité qu'ils exercent leurs fonctions au sein de l'UCA ou de l'INP quelle que soit leur quotité de travail :

- Les agents titulaires ou stagiaires
- Les agents non titulaires sous contrat à durée indéterminée (CDI)

- Les agents non titulaires sous contrat à durée déterminée (CDD), de droit public ou de droit privé, d'une durée supérieure ou égale à 6 mois ou ayant à leur actif une période de contrats cumulés de 6 mois.

Les conditions de ressources :

Le critère de référence pour évaluer les ressources du foyer est le Quotient Familial UCA.

3 tranches / 3 barèmes :

- Tranche 1 0 € < QF UCA < 12 400 €
- Tranche 2 12 400 € < QF UCA < 15 000 €
- Tranche 3 15 000 € < QF UCA < 20 000 €

Bilan 2022/2023

	2022			2023			Evolution nbre de dossiers 2022/2023
	Nb agents	Nb enfants	Nb dossiers instruits	Nb agents	Nb enfants	Nb dossiers instruits	
	383	577	1 904	400	540	2 230 *	17,12%
Adhésion clubs sportifs	175	284	312	144	228	233	-32,61%
Centres aérés	79	127	258	80	128	285	
Colonies	21	38	46	17	28	31	
Séjours linguistiques, sportifs ou culturels, BAFA	34	49	60	32	40	51	
Allocation d'études post-bac	72	89	89	69	84	84	29,63%
Cantine scolaire	142	207	505	135	193	436	
Séjours scolaires	22	24	27	28	31	35	
Aide à l'installation	1		1	1		1	-27,27%
Aide à la caution / au déménagement	22		22	16		16	
Subvention repas (nombre de repas)			15 977			27 911	74,69%
Aide aux vacances de personnes vivant seules	16		23	12		28	94,86%
Vacances familiales	152	285	253	133	258	493	
Conseils en économie sociale et familiale			30 h			54 h	
Consultation juridique	9			8			
Allocation aux parents d'enfants en situation de handicap	18	18	198	21	21	176	100,00%
Prise en charge partielle du jour de carence	42		57	45		64	
Séjours en centres de vacances spécialisés	1	1	1	0	0	0	
Frais de déplacement 1er concours (hors transport)	44		50	47		50	
Frais de déplacement 2e concours	1		1	2		2	
Aide d'urgence non remboursable	41		44	54		57	29,55%
Prêt	3		3	5		5	66,67%

Partie 9 : Le dialogue social

A - Le Directoire

Missions

Le Directoire (Art. 17 des statuts de l'EPE UCA) est l'organe de pilotage de l'université, en charge des réflexions stratégiques et prospectives.

Il prépare, par ses avis, les délibérations du Conseil d'Administration, du Conseil de la Recherche et du Conseil de la Formation et de la Vie Universitaire. Le Directoire bénéficie également des attributions qui lui sont déléguées par le Conseil d'Administration.

Le directoire est également chargé de :

- garantir le développement équilibré des différents instituts, en cohérence avec la mise en œuvre de la politique d'établissement ;
- veiller au bon déploiement de la stratégie de l'établissement ;
- s'assurer de la conformité des décisions des instituts aux orientations stratégiques de l'UCA ;
- émettre un avis sur la cohérence des projets de délibération budgétaire de l'INP avec la stratégie budgétaire générale de l'UCA ;
- favoriser les transversalités.

Fonctionnement

Le Directoire se réunit au moins deux fois par mois à l'initiative et sous la présidence du président de l'UCA. Ses réunions donnent lieu à un relevé de conclusions diffusé au sein de l'établissement.

En cas d'absence ou d'empêchement du président, il est suppléé par le directeur général de l'INP.

Composition du Directoire :

- Président de l'UCA : Mathias BERNARD
- Directeurs des six instituts :
- Jean-Marc LOBACCARO (SVSAE)
- Patrice MALFREYT (Sciences)
- Pierre MATHIEU (LLSHS)
- Christine BERTRAND (DEM)
- Sophie COMMEREUC (Directrice Générale INP)
- Eric AGBESSI (Directeur de l'IUT)

Vice-présidentes statutaires de l'UCA :

- Anne FOGLI (Premier vice-présidente chargée du pilotage et des moyens)
- Françoise PEYRARD (vice-présidente chargée de la formation)
- Vanessa PREVOT (vice-présidente chargée de la recherche)

Vice-président Etudiant : Mathis NAPIERALA

Représentant du monde socio-économique proposé par les membres universitaires du Directoire et validé par le Conseil d'Administration de l'UCA : Thierry MARTIN-LASSAGN

Le directeur général des services de l'UCA est membre du directoire, avec voix consultative : François PAQUIS.

B - Le Conseil d'Administration

Rôle du Conseil d'Administration

Le Conseil d'Administration détermine la politique de l'établissement.

A ce titre :

- Il approuve le contrat d'établissement de l'UCA incluant le volet spécifique concernant l'établissement-composant
- Il vote le budget et approuve le compte financier de l'UCA ;
- Sur saisine du directoire, il émet un avis sur la conformité du projet de budget de l'INP aux orientations générales de l'établissement. Dans le cas où le conseil d'administration de l'INP décide d'approuver le projet de budget initial sans modification malgré un avis négatif du conseil d'administration de l'UCA, les modalités de résolution des conflits prévues à l'Article 57 sont mises en œuvre ;
- Il adopte la politique de site telle que proposée par le conseil des membres associés, défini à l'Article 70 ;
- Il détermine la stratégie de l'UCA et définit et valide le cadre et les règles du pilotage des moyens humains et financiers au service de cette stratégie ;
- Il adopte le règlement intérieur de l'UCA ;
- Il fixe, sur proposition du directoire et dans le respect des priorités nationales, la répartition des emplois qui lui sont alloués par les ministres compétents ;
- Il approuve le rapport annuel d'activité, comprenant un bilan et un projet, ainsi que le bilan social ;
- Il approuve les créations, suppressions et modifications d'instituts et de composantes de l'UCA hors établissement-composante ;
- Il élit le président de l'UCA et les vice-présidents statutaires et approuve les propositions de nomination du directoire concernant les vice-présidents fonctionnels ;
- Il délibère sur toutes les questions que lui soumet le directoire. Il délibère sur tout point dont l'inscription à l'ordre du jour aura été demandée, dix jours au moins avant la séance, par au moins un tiers de ses membres en exercice.
- Il approuve les accords et conventions signés par le président de l'UCA, et sous réserves des conditions particulières fixées par décret, les emprunts, les prises de participation, les créations de filiales et de fondations prévues à l'article L. 719-12, l'acceptation de dons et legs les acquisitions et cessions immobilières ;
- Il autorise le président à engager toute action en justice ;
- Il adopte la stratégie globale des recrutements des enseignants-chercheurs à savoir la définition de domaines et profils prioritaires, les critères de recrutement endogènes/exogènes, et les mesures d'attractivité ;
- Il adopte la qualification à donner aux emplois d'enseignants-chercheurs ;
- Il adopte le schéma pluriannuel en matière de politique du handicap.
- Il peut déléguer certaines de ses attributions à d'autres instances.

Composition du Conseil d'Administration :

Membres de droit : BERNARD Mathias Président de l'UCA et COMMEREUC Sophie Présidente provisoire Clermont INP

- Collège 1 : Douze Représentant des enseignants-chercheurs et des personnels assimilés, enseignants et chercheurs
- Collège 2: Six représentants des personnels BIATSS en exercice dans l'UCA ou son établissement composante
- Collège 3 : Six représentants des étudiants et des personnes bénéficiant de la formation continue inscrits à l'UCA ou dans son établissement, composante, et autant de suppléants
- Collège 4 : Six représentants des partenaires académiques impliqués dans la coordination territoriale et autant de suppléants
- Collège 5 : Représentants des collectivités territoriales et autant de suppléants
- Collège 6 : Six représentants de l'environnement socio-économique de l'Université et autant de suppléants
- 3 membres de droit avec voix délibérative

En 2023, il y a eu 9 réunions du Conseil d'administration de l'Etablissement Public Expérimental Université Clermont Auvergne.

C- CPE et CAP

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a modifié le champ de compétences des commissions administratives paritaires (CAP) et des commissions paritaires d'établissement (CPE).

Les commissions administratives paritaires (et les CPE) ne sont plus consultées :

- en matière de mobilité depuis le 1er janvier 2020,
- en matière de promotion et d'avancement à compter du 1er janvier 2021.

Les CAP restent compétentes pour examiner les questions relatives aux situations individuelles et à la discipline des fonctionnaires. Elles continuent à se prononcer notamment sur les refus de titularisation, les recours relatifs aux évaluations professionnelles, les refus de temps partiel.

D - Conseil des personnels enseignants et enseignants-chercheurs

Rôle

Le CP2E de l'UCA assure les missions prévues au IV de l'article L. 712-6-1 et de l'article L. 952-6 du code de l'éducation, ainsi que les missions qui lui sont déléguées par délibération du Conseil d'administration (CA) de l'UCA. Il est également l'instance compétente pour :

- l'adoption de la stratégie globale de recrutement des enseignants et enseignants-chercheurs, à savoir la définition de domaines et profils prioritaires, les critères de recrutement et exigences attendues, les objectifs en termes de recrutement endogène/exogène, et les mesures d'attractivité ;
- la qualification à donner aux emplois d'enseignant et d'enseignant-chercheur mis au recrutement.

Il est compétent pour l'ensemble des agents enseignants et enseignants-chercheurs de l'UCA, y compris ceux qui exercent leurs fonctions au sein de l'INP en position normale d'activité et à l'exception de ceux dont l'INP est l'employeur. Dans ce périmètre, le CP2E:

- fixe les principes de création des comités de sélection ;
- délibère sur la constitution des comités de sélection, les recrutements et les promotions ;
- délibère sur l'intégration des fonctionnaires des autres corps des enseignants-chercheurs ;
- délibère sur le recrutement des enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs dans une situation donnant droit au bénéfice de la procédure spécifique mise en place au profit des personnels handicapés ou des personnels éloignés de leur conjoint ou partenaire de Pacs sur des postes ;
- délibère, conformément aux orientations globales définies par le Directoire, sur les délégations, détachements et congés pour recherche, ou conversions thématiques des enseignants-chercheurs, congés pour projet pédagogique des enseignants et enseignants-chercheurs, le recrutement des enseignants associés, le recrutement des professeurs invités ;
- émet un avis sur le recrutement des attachés temporaires d'enseignement et de recherche.

Sous réserve des dispositions statutaires relatives à la première affectation des agents recrutés par concours national d'agrégation de l'enseignement supérieur, aucune affectation d'un candidat à un emploi d'enseignant-chercheur hors établissement-composante ne peut être prononcée si le CP2E de l'UCA, réuni en formation restreinte aux enseignants-chercheurs, émet un avis défavorable motivé. Sur saisine du Président de l'UCA, le CP2E, siégeant conjointement avec les membres du CA restreint de l'INP, se prononce sur la conformité à la stratégie de l'établissement du recrutement à l'INP d'un enseignant, enseignant-chercheur et chercheur. A la demande du CA de l'INP, le périmètre d'action de ce conseil peut être étendu à l'ensemble de l'UCA. Chaque collège est alors augmenté d'un élu en son sein par le CA restreint de l'INP. Composition du Conseil des personnels enseignants et enseignants-chercheurs

Composition

Collège 1 : Représentants des professeurs des universités et personnels assimilés

Collège 2 : Représentants des enseignants-chercheurs et personnels assimilés ne relevant pas du collège 1

Collège 3 : Représentants des enseignants des 1er et 2nd degrés

E - Le Comité Social d'Administration

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, notamment son Titre I^{er} « Promouvoir un dialogue social plus stratégique et efficace dans le respect des garanties des agents publics », ainsi que l'article L. 951-1-1 du code de l'éducation ont prévu qu'un CSA soit créé dans chaque EPCSP par délibération du CA. Le décret n°2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et établissements publics de l'État en a déterminé l'organisation générale, la composition et les attributions.

Le Comité social d'administration, instance de concertation issue de la fusion du comité techniques (CT) et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est une instance de concertation chargée de donner son avis sur les questions et projets de textes relatifs à l'organisation et au fonctionnement des services. Y sont examinées notamment les questions relatives aux effectifs et aux compétences, aux règles statutaires, aux méthodes de travail, aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire, à la formation, à l'insertion professionnelle et à l'égalité professionnelle.

Représentants de l'établissement :

Président de l'UCA : BERNARD Mathias

Directeur General des Services de l'UCA : PAQUIS François

Représentants du personnel :

TITULAIRES	SUPPLEANTS
UNSA	UNSA
Jean-Philippe DESIRONT	Eve-Elise JOYAUX
Sabine SARRAUTE	Pierre CARRERE
Hervé DANO	Karine BLONDEAU
Florence BAGHDOUD	Dominique BESSE
FSU	FSU
Orianne VYE	Joël TOUSSAINT
Viviane RAVET	Marie DUVERGER
Eric PANTHOU	Frédéric CHAUSSE
SGEN CFDT	SGEN CFDT
Adélaïde ALBOUY KISSI	Fabienne BERGER
FNEC FP FO	FNEC FP FO
Valérie LASHERMES	Céline GABET
SUD éducation - Solidaires	SUD éducation - Solidaires
Marie-Paule OSTY	Lila LAMROUS

F – La Formation Spécialisée (FS) en santé, sécurité et conditions de travail du Comité Social d'Administration de l'UCA

Rôle et missions

La Formation Spécialisée (FS) en santé, sécurité et conditions de travail est chargée de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents dans leur travail. Cette instance a pour mission de participer à l'amélioration des conditions de travail et de veiller à la mise en œuvre des prescriptions du code du travail relatives à la santé et la sécurité au travail applicables à la fonction publique.

Composition de la Formation Spécialisée du CSA de l'UCA

Président : M. Mathias BERNARD, Président de l'UCA et en cas d'absence ; Mme Anne FOGLI, Première Vice-Présidente, chargée du pilotage et des moyens

Responsable ayant autorité en matière de ressources humaines : M. François PAQUIS, Directeur Général des Services

Représentants des personnels

TITULAIRES	SUPPLEANTS
UNSA	UNSA
Sabine SARRAUTE	Pierre CARRERE
Eve-Elise JOYAUX	Xavier FARGES
Hervé DANO	Luc LAGACHE
Hervé BOULET	Guillaume ALGRET
FSU	FSU
Joël TOUSSAINT	Mélanie PERREAU
Marie DUVERGER	Ayhan KOCER
Frédéric CHAUSSE	Nathalie PANTHOU
SGEN CFDT	SGEN CFDT
Fabienne BERGER	Hélène VEILHAN
FNEC FP FO	FNEC FP FO
Valérie LASHERMES	Dominique MORDEFROY
SUD éducation - Solidaires	SUD éducation - Solidaires
Marie-Paule OSTY PORTALIER	Lila LAMROUS

Personnes assistant également aux réunions :

- Docteur Céline RATINAUD, médecin de prévention ou son représentant
- M. Nicolas BIESSE, conseiller de prévention (ingénieur hygiène et sécurité)
- Un agent chargé du secrétariat administratif désigné par le président
- L'Inspecteur santé et sécurité au travail
- Les experts ou personnes qualifiées convoqués par le président du comité à son initiative ou sur demande des membres de la FS du CSA

G - Conseil de la Recherche (CR)

Rôle

Le conseil de la recherche délibère sur les propositions du directoire relatives à la politique scientifique de l'UCA. Il est présidé par le président de l'UCA ou, en son absence, par le vice-président en charge de la recherche.

Le conseil de la recherche assure l'ensemble des missions prévues par le II. de l'article L. 712-6-1 du code de l'éducation.

Il peut siéger de façon conjointe avec le conseil de la formation et de la vie universitaire, sous la présidence du président de l'UCA, pour examiner notamment les points relatifs à l'articulation entre les stratégies de formation et de recherche et pour désigner le VP étudiant ainsi que les membres des sections disciplinaires compétentes à l'égard des enseignants-chercheurs, enseignants et usagers de l'UCA. Cette formation est présidée par le président de l'UCA ou, en son absence, par le vice-président en charge de la recherche ou par le vice-président en charge des formations.

Membres élus :

Le conseil de la recherche comprend quarante-trois membres ainsi répartis :

14 représentants des professeurs des universités et personnels assimilés

14 représentants des enseignants-chercheurs, enseignants-chercheurs, enseignants et personnels assimilés ne relevant pas au collège 1

5 représentants des personnels BIATSS, en exercice dans l'UCA ou son établissement-composante

5 représentants des doctorants inscrits à l'UCA ou son établissement-composante en formation initiale ou continue, et autant de suppléants

5 personnalités extérieures

Membres de droit :

Le président de l'UCA et le directeur général de l'INP, ou leur représentant, s'ils n'en sont pas déjà membres élus, sont membres de droit du conseil de la recherche, dont l'effectif est alors augmenté d'une ou de deux unités le cas échéant

H - Conseil de la Formation et de la Vie Universitaire (CFVU)

Rôle

Le conseil de la formation et de la vie universitaire délibère sur les propositions du directoire relatives à la politique de l'UCA en matière de formations, de pédagogie et de vie étudiante et universitaire. Il est présidé par le président de l'université ou, en son absence, par le vice-président en charge des formations.

Le CFVU assure l'ensemble des missions prévues par le I de l'article L. 712-6-1 du code de l'éducation, ainsi que des missions qui lui sont déléguées par délibération du CA.

Il peut siéger de façon conjointe avec le conseil de la recherche, sous la présidence du président de l'UCA, pour examiner notamment les points relatifs à l'articulation entre les stratégies de formation et de recherche et pour désigner le VP étudiant ainsi que les membres des sections disciplinaires compétentes à l'égard des enseignants-chercheurs, enseignants et usagers de l'UCA. Cette formation est présidée par le président de l'UCA ou, en son absence, par le vice-président en charge de la recherche ou par le vice-président en charge des formations.

Composition :

- Collège 1 - Représentants des professeurs des universités et personnes assimilés
- Collège 2 - Représentants des enseignants chercheurs, enseignants et personnels assimilés ne relevant pas du collège 1
- Collège 3 - Représentants des étudiants et des personnes bénéficiant de la formation continue inscrits à l'UCA ou son établissement-composante
- Collège 4 - Représentants des personnels BIATSS en exercice dans l'UCA ou son établissement composante
- Collège 5 - Personnalités extérieures

SIGLES

AENES	Administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
AHU	Assistant(e) Hospitalier Universitaire
ASI RF	Assistant(e) Ingénieur Recherche et Formation
ASS	Administratifs et sociaux
ATRF	Adjoint Technique Recherche et Formation
BAP	Branche d'Activité Professionnelle
CNU	Conseil National des Universités
CPE	Commission Paritaire d'Etablissement
CT	Comité Technique
ETP	Equivalent Temps Plein
ETPT	Equivalent Temps Plein Travaillé
IGE RF	Ingénieur (e) d'Etudes Recherche et Formation
IGR RF	Ingénieur (e) de Recherche Recherche et Formation
ITRF	Ingénieur(e)s Techniciens de Recherche et de Formation
MCF	Maître(sse) de Conférences
MCU-PH	Maitre(sse) de Conférences des Universités – Praticien Hospitalier
MESR	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche
PHU	Praticien(ne) Hospitalo-Universitaire
PU	Professeur(e) des universités
PU-PH	Professeur(e) des Universités – Praticien Hospitalier
RAFP	Retraite additionnelle fonction publique
SAENES	Secrétaire d'Administration Education Nationale Enseignement Supérieur
SSU	Service de Santé Interuniversitaire
TECH RF	Technicien(ne) Recherche et Formation
UCA	Université Clermont Auvergne
VAE	Validation des Acquis de l'Expérience

GLOSSAIRE

ACCIDENT DE SERVICE

Il s'applique aux fonctionnaires ayant déclaré auprès de l'établissement un accident survenu soit pendant les obligations de service, soit pendant le trajet entre le domicile et le lieu de travail. Il peut donner lieu à des congés, suivis le cas échéant d'une période de temps partiel thérapeutique qui est une modalité de service, ainsi qu'à une allocation d'invalidité (Allocation Temporaire Invalidité) et/ou une incapacité temporaire d'invalidité.

ACCIDENT DE TRAVAIL

Il s'applique aux non titulaires ayant déclaré, auprès de l'établissement et de la sécurité sociale dans un délai de 48 h, un accident survenu soit pendant les obligations de service, soit pendant le trajet entre le domicile et le lieu de travail. Il peut donner lieu à des congés.

AGENT

Synonyme de membre du personnel. Est agent sur une période tout individu possédant soit une carrière soit un contrat de travail géré(e) dans l'établissement.

Agent contractuel : agent non titulaire de l'État ayant un contrat de travail.

Agent fonctionnaire : agent public de l'État, titulaire ou stagiaire.

ASSISTANT HOSPITALO-UNIVERSITAIRE (AHU)

Personnel non titulaire exerçant des fonctions non permanentes à l'Université.

ASSOCIÉ

A temps plein ou mi-temps, personnel enseignant chercheur non titulaire.

ATER (ATTACHÉ TEMPORAIRE D'ENSEIGNEMENT ET DE RECHERCHE)

Personnel enseignant non titulaire dont les obligations de service sont celles des enseignants-chercheurs (192 HETD).

AVANCEMENT

Progression dans la carrière. L'avancement des fonctionnaires comprend l'avancement d'échelon, l'avancement de grade et l'avancement de corps. L'avancement de grade a lieu, d'un grade au grade supérieur, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi, le plus souvent, notamment pour les personnels Administratifs et Techniques, après avis de la CAP, éventuellement après une sélection par voie d'examen professionnel. L'avancement de corps donne lieu à une inscription sur liste d'aptitude établie après avis de la CAP.

BRANCHE D'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE (BAP)

Un des éléments définissant un poste d'ITRF (caractéristique) ou un agent ITRF (spécialisation).

Doit impérativement figurer lors de la demande d'ouverture du poste au concours avec l'emploi-type.

CATÉGORIE FONCTION PUBLIQUE

Dans la fonction publique, les statuts particuliers définissent la catégorie à laquelle appartient un corps. Un corps donné appartient à une et une seule catégorie.

Il existe aujourd'hui 3 catégories (A, B et C).

CHEF DE CLINIQUE-ASSISTANT DES HOPITAUX (CCA)

Personnel hospitalier non titulaire exerçant une double fonction hospitalo-universitaire.

CONCOURS

Mode de recrutement de droit commun des fonctionnaires, consistant à opérer, sur le seul critère des capacités individuelles, une sélection entre les candidats à des postes dont le nombre est limité. Il est soumis au principe de l'égalité d'admissibilité aux emplois publics. Il existe des concours externes, des concours internes, des 3^{ème} concours et des concours réservés. Les enseignants-chercheurs sont recrutés sur titres et travaux.

Certains fonctionnaires de catégorie C sont recrutés sans concours.

CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Il permet aux fonctionnaires et aux agents non titulaires de parfaire leur formation professionnelle. Il peut être accordé pour préparer un concours ou un examen, pendant 3 ans maximum au cours de la carrière, avec une rémunération à hauteur de 80% la première année uniquement.

CONGÉ PARENTAL

Position du fonctionnaire qui est placé hors de son administration d'origine pour élever son enfant. La durée est de trois ans maximum : il prend fin, au plus tard, au 3^{ème} anniversaire de l'enfant. L'intéressé(e) cesse de bénéficier de ses droits à rémunération mais conserve ses droits à l'avancement d'échelon réduits de moitié.

Pour les agents non titulaires, cette appellation correspond effectivement à un congé.

CONGÉ POUR RECHERCHE OU CONVERSION THÉMATIQUE (CRCT)

Période sabbatique de 6 mois ou 1 an, accordée sur leur demande aux enseignants-chercheurs. Le bénéficiaire d'un CRCT est déchargé de son enseignement. Il continue à percevoir son salaire.

CONSEIL NATIONAL DES UNIVERSITÉS (CNU)

Il est organisé en sections, dont certaines sont subdivisées en sous-sections. Ne concerne que les enseignants chercheurs et les personnels enseignants et hospitaliers. Les sections sont regroupées en groupes de sections.

CONTRACTUEL

Il convient de distinguer les contractuels de droit public, qui seront classés selon leur niveau de responsabilité par référence aux catégories A, B ou C. Les contractuels relevant du droit privé sont ceux qui sont recrutés sous contrats aidés.

CORPS

Ensemble de fonctionnaires soumis au même statut particulier et ayant vocation aux mêmes grades.

DÉLÉGATION

Modalité dérogatoire des personnels enseignants-chercheurs, hospitalo-universitaires, CSERD ou temporaires.

La délégation a une durée variable selon le statut de l'enseignant, elle permet à l'enseignant de poursuivre ses activités dans un autre établissement (public ou privé, en France ou à l'étranger) tout en étant payé par son établissement d'origine. Les modalités (financières en particulier) et objets sont fixés par convention entre l'établissement d'origine et l'établissement ou l'organisme d'accueil.

DÉTACHEMENT

Position d'un fonctionnaire placé hors de son corps d'origine et continuant à bénéficier dans ce corps des droits à l'avancement et à la retraite. Il peut être placé dans un autre corps, dit corps d'accueil, et bénéficie alors d'une double carrière.

DISPONIBILITÉ

Position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier de ses droits à traitement, à l'avancement et à la retraite. La disponibilité est prononcée soit à la demande de l'intéressé (disponibilité pour convenances personnelles, pour suivre son conjoint, etc.) soit d'office à l'expiration d'un congé (de maladie, de longue maladie ou de longue durée).

ÉCHELON

Subdivision du grade. C'est un des constituants d'un élément de carrière. Il peut être lui-même subdivisé en chevrons.

EFFECTIF

Nombre de personnes physiques.

EMPLOI

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

EMPLOI-TYPE

Outil permettant de regrouper un ensemble d'activités et de compétences suffisamment proches entre elles pour être étudiées et traitées globalement.

ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN (ETP)

La notion d'ETP représente pour chaque agent la comptabilisation de sa quotité de temps de travail : une personne travaillant à mi-temps sera comptabilisée pour 0,5 ETP. Il est procédé à des sommes d'ETP pour connaître le potentiel d'un établissement. L'effectif exprimé en ETP peut ainsi être inférieur au nombre d'agents.

ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN TRAVAILLE (ETPT)

Effectifs physiques pondérés de la quotité de travail des agents en année pleine. Les ETPT sont donc des ETP en année pleine, ils tiennent compte de la durée d'emploi, contrairement aux ETP.

A titre d'exemple :

- Un agent titulaire à temps plein employé toute l'année consomme 1 ETPT,
- Un agent titulaire, dont la quotité de travail est de 80% sur toute l'année, correspond à 0,8 ETP travaillé,
- Un agent à temps partiel à 80% recruté le 16 mai et qui part le 1^{er} novembre en disponibilité consomme 0,37 ETPT annuels,
- Un agent en CDD de 3 mois, travaillant à temps partiel à 80%, correspond à $0,8 \times 3/12 = 0,2$ ETPT.

L'ETPT est utilisé dans le calcul des plafonds d'emplois dans le cadre de la LOLF. La consommation annuelle en ETPT est égale à la moyenne annualisée des ETPT mensuels (cumul des ETPT mensuels depuis le début de l'année divisé par le nombre de mois décomptés). La référence annuelle comme élément d'appréciation du respect du plafond d'emplois, permet des réallocations à l'intérieur des programmes et ministères.

L'ETPT mensuel peut temporairement être supérieur au plafond d'emplois et inversement.

EXAMEN PROFESSIONNEL

Une des modalités de sélection pour l'accès au grade supérieur permettant l'inscription à un tableau d'avancement.

Il doit être prévu par les statuts particuliers du corps. L'examen se fait sur épreuves (écrites et/ou orales). Le nombre de places est limité. Certains recrutements de fonctionnaires réservés à des agents non titulaires peuvent se faire sur examen professionnel.

FONCTION

Il existe trois types de fonctions pour un agent :

- Les responsabilités structurelles (charge administrative d'une structure ou mission se rapportant au fonctionnement de l'établissement) ;
- Les fonctions nominatives et électives (fonctions relevant d'une instance ; fonctions d'expertise, de conseil et autres) ;
- Les fonctions professionnelles (ce qu'accomplit ou doit accomplir un agent pour remplir sa mission au sein de sa structure de travail).

FONCTIONNAIRE

Agent ayant la qualité de titulaire ou de stagiaire dans un corps de la fonction publique. Il existe trois fonctions publiques : la fonction publique d'État (tous les corps de l'Éducation Nationale en relèvent), la fonction publique hospitalière et la fonction publique territoriale.

GRADE

Subdivision hiérarchique du corps fixée par le statut particulier duquel il relève.

- **INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)**

L'IFSE constitue l'indemnité principale du RIFSEEP. Versée mensuellement, elle tend à valoriser l'exercice des fonctions.

En principe, l'IFSE remplace toutes les primes existantes qui répondent aux mêmes objectifs.

Pour chaque corps bénéficiaire du RIFSEEP, un nombre limité de groupes de fonctions est déterminé. La répartition des postes entre les différents groupes de fonctions est décidée par chaque ministère et harmonisée au niveau interministériel.

Trois critères professionnels sont pris en compte :

- 1° L'encadrement, la coordination ou la conception ;
- 2° La technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- 3° Les sujétions particulières et le degré d'exposition du poste.

Une fois chaque poste classé dans un de ces groupes, l'expérience professionnelle acquise par l'agent est également valorisée : approfondissement des savoir-faire, consolidation des connaissances pratiques.

INDICE BRUT

Indice unique correspondant à un corps-grade-échelon-chevron donné à une date donnée.

INDICE NOUVEAU MAJORÉ (INM)

À un indice brut correspondant à une date donnée, un seul indice nouveau majoré qui, multiplié par la valeur du point d'indice, fournit le montant de la rémunération de l'agent.

INSTANCE

Conseil, Commission ou Comité nommément désigné, et créé en fonction des lois et décrets et/ou des statuts de l'établissement.

INVITÉ

Personnalité de nationalité française ou étrangère exerçant des fonctions d'enseignement ou de recherche dans un établissement d'enseignement supérieur ou de recherche recrutée pour une période d'un mois à un an. Les invités sont nommés sur poste vacant ou temporairement vacant d'enseignant-chercheur ou de PAST du titre 2.

LECTEUR DE LANGUE ÉTRANGÈRE

Enseignant non titulaire en général étranger devant postuler au titre de leur langue maternelle (diplôme minimum requis : maîtrise ou diplôme étranger reconnu équivalent). Le contrat est de 1 an renouvelable pour les candidats à titre personnel, de 1 à 3 ans (renouvelable pour une durée équivalente) si le candidat est proposé dans le cadre d'un accord bilatéral d'échange établi sur une base de réciprocité. Leur obligation de service est de 250 HETD.

LISTE D'APTITUDE

Liste des agents proposés pour un passage à un corps supérieur par leur établissement et retenus par l'autorité compétente après consultation de l'instance paritaire concernée.

MAITRE DE CONFERENCE DES UNIVERSITES – PRATICIEN HOSPITALIER (MCU-PH)

Titulaire de la fonction publique exerçant des fonctions permanentes pour assurer une mission de soins auprès d'un CHU en qualité d'agent du service public hospitalier, et une mission d'enseignement, de formation et de recherche auprès d'une université, en qualité de fonctionnaire de l'État à l'Université.

MODALITÉS DE SERVICE

Les différentes modalités de service sont :

- Le temps partiel, la cessation progressive d'activité,
- Le temps partiel thérapeutique, la délégation (enseignants),
- La mise à disposition et les prolongations d'activité dont le surnombre (enseignants).

Pour bénéficier d'une de ces modalités, un fonctionnaire doit être en position d'activité ou de détachement.

Un contractuel peut, s'il remplit les conditions, bénéficier du temps partiel, de la cessation progressive d'activité ou de la délégation « enseignante ».

MUTATION/MOBILITÉ

Changement d'établissement d'affectation.

MUTATION/MOBILITÉ INTERNE

Changement de service au sein d'un même établissement.

NON TITULAIRE

Agent lié à l'établissement par un contrat d'engagement.

OBLIGATIONS DE SERVICE

Les enseignants-chercheurs (professeurs PR, maîtres de conférences MC et assistants ASS), ont une mission d'enseignement et une mission de recherche, l'obligation de service d'enseignement est définie statutairement en termes d'heures de cours CM et TD et se traduit par un volume équivalent à 192 HETD. De même manière, celle des enseignants du second degré (professeurs agrégés PRAG et professeurs certifiés PRCE) équivaut à 384 HETD.

Les ATER, maîtres de langues étrangères et enseignants associés doivent 192 HETD, quant aux moniteurs de l'enseignement supérieur, dont le contrat est de 3 ans, ils doivent assurer une moyenne de 64 HETD par an.

Les personnels administratifs et techniques ont une obligation de service annuelle de 1 607 heures. Les modalités de service des enseignants-chercheurs sont modifiées depuis le 1^{er} septembre 2009 par le décret n° 2009-460 du 23 avril 2009.

OCCUPATION

Lien, sur une période, entre un agent et un poste, pour une quotité donnée qui détermine la part des moyens du poste qui est consommée.

POSITION

Un fonctionnaire est obligatoirement placé à un instant donné dans une et une seule des six positions définies par le statut de la fonction publique : activité, disponibilité, détachement, service national, congé parental et hors cadre.

PRATICIEN HOSPITALIER UNIVERSITAIRE (PHU)

Personnel titulaire de la fonction publique hospitalière exerçant des fonctions temporaires à l'Université. (Détachement temporaire à l'université)

PROFESSEUR DES UNIVERSITES – PRATICIEN HOSPITALIER (PU-PH)

Personnel titulaire à la fois de la fonction publique hospitalière et de la fonction publique d'Etat.

Statut mixte entre celui de professeur des universités (PU) du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et celui de praticien hospitalier (PH) des établissements publics de santé.

Dans ce double statut, c'est l'université qui est l'employeur principal. Il exerce des fonctions permanentes à l'Université.

PROMOTION

Progression dans la carrière, à l'ancienneté (échelon et chevron), au choix (grade et corps), par examen professionnel, ou par concours. On parle, le plus souvent, d'avancement de grade et de promotion de corps.

QUOTITÉ D'AFFECTATION

Part de quotité de travail d'un agent attribuée à une structure.

QUOTITÉ DE TEMPS PARTIEL

Seuls les agents ayant une quotité de recrutement de 100% (implicite pour les fonctionnaires ou déterminée par le contrat de travail) peuvent prétendre à une période de temps partiel pour une quotité de 50, 60, 70, 80 ou 90%.

RECRUTEMENT

Le mode de recrutement de droit commun des fonctionnaires est le concours. Il consiste à opérer, sur le critère des capacités individuelles, une sélection entre les candidats à des postes dont le nombre est limité.

A l'exception des autres corps de la fonction publique, les enseignants-chercheurs ne sont pas recrutés par concours, mais sur titres et travaux.

SECTION CNU

Discipline d'enseignement et/ou de recherche pour les enseignants du supérieur relevant d'une nomenclature nationale.

STATUT

Règles régissant un corps ou un ensemble de corps.

STRUCTURES

Ensemble d'entités hiérarchiquement organisées en une arborescence dont la racine (sommet de l'arbre) correspond au niveau établissement. Issues de ce niveau, on trouve des composantes et puis d'autres structures.

TABLEAU D'AVANCEMENT

Liste des agents proposés à un grade supérieur et retenus par l'autorité compétente après consultation de l'instance paritaire concernée (CAPN ou CAPA).

TEMPS INCOMPLET

Un agent contractuel est à temps incomplet si sa quotité de recrutement indiquée sur le contrat de travail est inférieure à 100%, indépendamment du choix de l'agent.

TEMPS PARTIEL

Un agent peut demander à exercer à temps partiel. Sa quotité de temps partiel qui correspond à sa quotité de travail est toujours inférieure à 100%. Pour ce qui concerne les personnels administratifs, et techniques, les agents à temps partiel libèrent des moyens appelés rompus.

TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE

Il est attribué, après avis du comité médical compétent, pour une période de trois mois, renouvelable dans la limite d'un an. Le temps partiel thérapeutique peut être accordé parce que la reprise des fonctions à temps partiel est jugée favorable à l'amélioration de l'état de santé du fonctionnaire ; l'intéressé doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.

Le fonctionnaire à temps partiel pour raison thérapeutique perçoit en intégralité son traitement indiciaire et le cas échéant le supplément familial de traitement.

Les quotités sont celles du temps partiel (50%, 60%, 70%, 80% ou 90%). Les fonctionnaires perçoivent alors l'intégralité de leur traitement précédent. En revanche, les primes et indemnités sont versées au prorata de la durée effective de service accomplie.

TEMPS PLEIN

Un fonctionnaire est dit à temps plein s'il travaille à 100% de ses obligations horaires statutaires. Un contractuel est à temps plein si sa quotité de travail est de 100%.

TITULAIRE

Qualité du fonctionnaire ayant soit accompli avec succès son stage, soit réussi un concours interne après avoir acquis une ancienneté suffisante en tant que contractuel (il est le plus souvent exempté de période de stage).