

**DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITE CLERMONT AUVERGNE
PORTANT APPROBATION DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE (RSU) 2024**

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITE CLERMONT AUVERGNE, EN SA SEANCE DU 25 SEPTEMBRE 2026,

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 le règlement intérieur de l'UCA ;

Vu l'avis du comité social d'administration en date du 23 septembre 2026 ;

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 2024 tel que joint en annexe.

Membres en exercice : 41

Votes : 34

Pour : 33

Contre : 0

Abstention : 1

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

Pour le Président, par délégation, le Directeur
Général des Services
David ZUROWSKI



Le 29 septembre 2026



Rapport Social Unique 2024

Université Clermont Auvergne



UNIVERSITÉ
Clermont
Auvergne



Sommaire

Partie 1 : Les emplois et les effectifs

p. 8 à 47

A – Le plafond des emplois

B – Les effectifs

- 1 – L’effectif global
- 2 – Les effectifs physiques gérés au 31.12.2024
- 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. 48 à 51

A – Recrutement des personnels enseignants et enseignants-chercheurs

B - Recrutement des personnels BIATSS

Partie 3 : Les parcours professionnels

p. 52 à 70

A – La mobilité

B – Avancements de grades et promotion interne

C – Départs

D - Les entretiens professionnels

E – L’accompagnement des agents

Partie 4 : La formation

p. 71 à 76

Partie 5 : Les rémunérations

p. 77 à 85

A – La masse salariale

B - Les primes et indemnités

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

Partie 6 : La santé et la sécurité au travail

p. 86 à 110

A – Hygiène et sécurité

- 1 – Les acteurs de la prévention
- 2 – Les objectifs 2024
- 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 2025
- 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

p. 111 à 115

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. 116 à 118

A – Organisation

B – Bilan 2023/2024

Partie 9 : Les instances du dialogue social

p. 119 à 126

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
- Arrêté du 13 mai 2025 fixant pour la fonction publique de l'Etat, la liste, la structuration, la présentation des données contenues dans les bases 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 2024, afin de prendre en compte les nouveaux personnels arrivés à l'université.

- entre deux dates : l'année civile 2024 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 31.12.2024

3 803 personnels gérés dont **2 490** personnels titulaires et **1 313** personnels contractuels

35 000 étudiants

7 campus

47 structures de recherche

21 composantes de formation (dont 1 école d'Architecture depuis 2024 et 2 centres de langues (FLEURA et SCLV))

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, Économie, 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'Ingénierie



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.

	2022	2023	2024
Total ETPT	3432	3479	3512,60

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 31/12/2024



Soit **2490 personnels titulaires (1318 F – 1 172 H)** et **1313 personnels contractuels (796 F – 517 H)**

34,52 % des effectifs de l'UCA sont des agents non-titulaires (35,56% en 2023, 34,45% en 2022, 33,9% en 2021, 33% en 2020, 31% en 2019).



2114

1689

Les agents féminins représentent **55.5 %** de l'effectif total (57,8% en 2023, 54.1 % en 2022)

	2022		2023		2024	
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin
Agents contractuels	737	557	818	545	796	517
Agents titulaires	1295	1167	1296	1173	1318	1172
Total	2032	1724	2114	1718	2114	1689

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



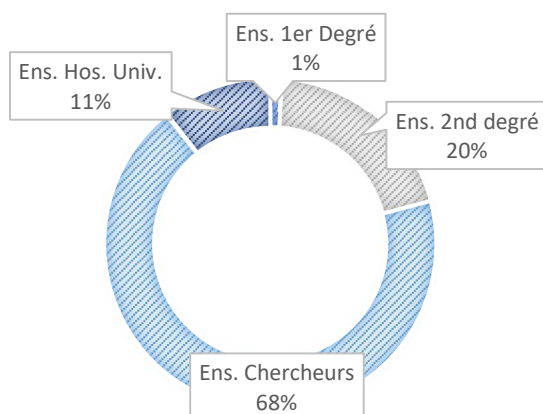
**2 140 enseignants et enseignants - chercheurs gérés
(995 F – 1145 H)**

1 410 titulaires (600 F – 810 H) dont **42,55 %** d'agents féminins

730 contractuels (395 F – 335 H) dont **54,11 %** d'agents féminins

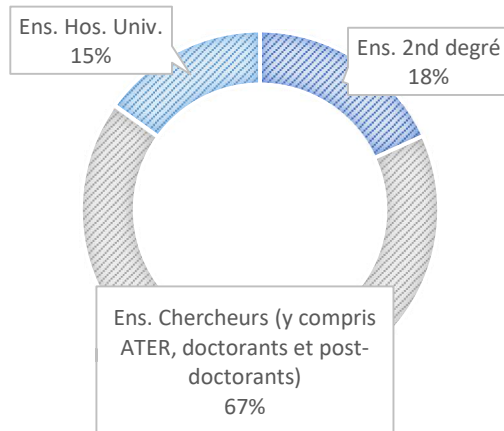
AGENTS TITULAIRES (%)

■ Ens. 1er Degré ■ Ens. 2nd degré ■ Ens. Chercheurs ■ Ens. Hos. Univ.



AGENTS NON TITULAIRES (%)

■ Ens. 2nd degré
■ Ens. Chercheurs (y compris ATER, doctorants et post-doctorants)
■ Ens. Hos. Univ.



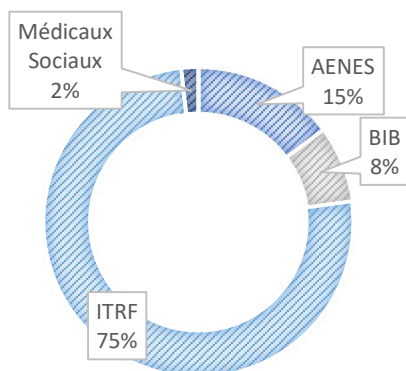


1 663 AENES/ITRF/BIB/Médico-sociaux gérés

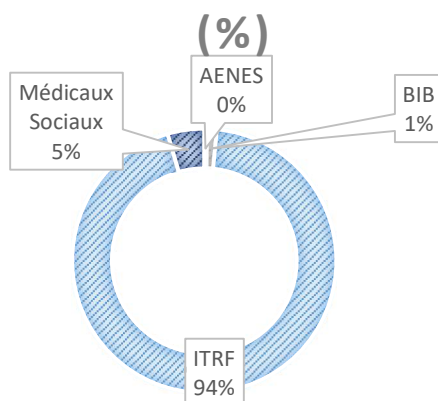
1 080 titulaires (718 F – 362 H) dont **6648 %** d'agents féminins

583 contractuels (401 F – 182 H) dont **68.78 %** d'agents féminins

AGENTS TITULAIRES (%)



AGENTS NON TITULAIRES (%)

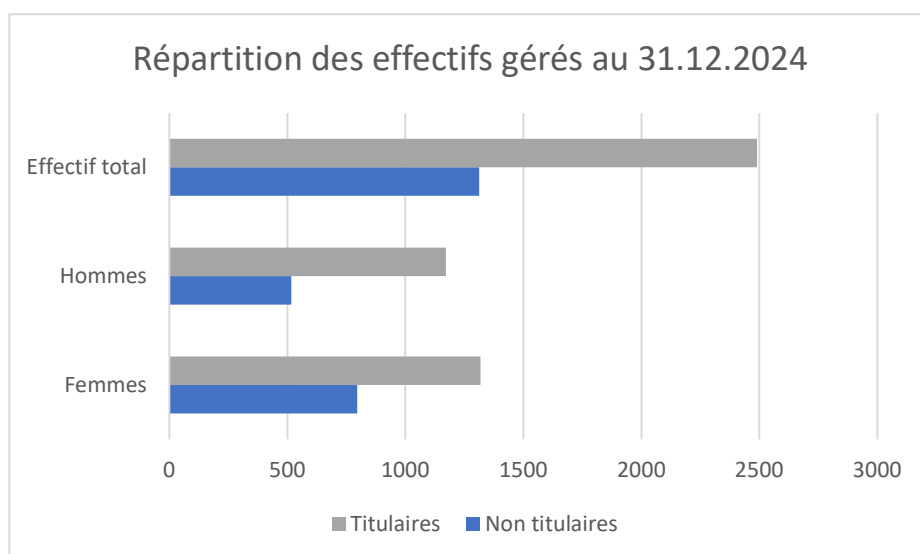


Evolution de l'effectif total des agents UCA

	2022				2023				2024		
	Féminin	Masculin	Total		Féminin	Masculin	Total		Féminin	Masculin	Total
Agents UCA non titulaires	737	557	1294	⇒	819	545	1364	⇒	796	517	1313
Agents UCA titulaires	1295	1167	2462		1296	1172	2468		1318	1172	2490
Total	2032	1724	3756		2115	1717	3832		2114	1689	3803

Sur la période **2022 – 2024**, on note une progression de **1.14 %** de l'effectif des agents titulaires (0,89 % de 2023 à 2024) et de **1.47 %** de celui des agents non titulaires (- 3.74 % de 2023 à 2024).

Globalement les effectifs gérés ont progressé de **1.25 % de 2022 à 2024** (- 0.76% de 2023 à 2024).



- **Répartition des effectifs physiques gérés au 31/12/2024 par catégorie, BAP, genre et moyenne d'âge**

- **Enseignants et enseignants-chercheurs**

Répartition par statut et genre

Titulaires

Titulaires	Nombre d'agents		Total agents	% d'agents féminins
	F	H		
Enseignants-chercheurs	398	567	965	41,24%
Enseignants Hos Univ	52	99	151	34,44%
Enseignants 2nd degré	139	138	277	50,18%
Enseignants 1er degré	11	6	17	64,71%
Total	600	810	1410	42,55%

Non titulaires

Non Titulaires	Nombre d'agents		Total agents	% d'agents féminins
	F	H		
Enseignants-chercheurs	242	245	487	49,69%
Enseignants Hos Univ	63	47	110	57,27%
Enseignants 2nd degré	90	43	133	67,67%
Enseignants 1er degré	0	0	0	
Total	395	335	730	54,11%

Répartition par statut, genre et moyenne d'âge

Enseignants et enseignants chercheurs		Nombre d'agents		Moyenne d'âge		Total agents
		F	H	F	H	
Titulaires	Enseignants-chercheurs	398	567	50	50	965
	Enseignants Hosp Univ	52	99	50	53	151
	Enseignants 1er degré	11	6	50	52	17
	Enseignants 2nd degré	139	138	50	53	277
Total Enseignants Titulaires		600	810	50	52	1410
Non Titulaires	Enseignants-chercheurs	242	245	30	31	487
	Enseignants Hosp Univ	63	47	33	35	110
	Enseignants 1er degré	0	0			0
	Enseignants 2nd degré	90	43	42	43	133
Total Enseignants Non Titulaires		395	335	35	36	730
Total Enseignants		995	1145	38	39	2140

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

	Titulaires d'une HDR	
	F	H
PR	106	265
MCF	87	95

○ BIATSS

Répartition des agents BIATSS par catégories hiérarchiques

BIATSS titulaires	Catégorie hiérarchique	Nombre d'agents		Total agents	% d'agents féminins
		F	H		
	A	207	174	381	54,33%
	B	234	93	327	71,56%
	C	277	95	372	74,46%
	Total	718	362	1080	66,48%

BIATSS non titulaires	Catégorie hiérarchique	Nombre d'agents		Total agents	% d'agents féminins
		F	H		
	A	155	95	250	62,00%
	B	52	35	87	59,77%
	C	194	52	246	78,86%
	Total	401	182	583	68,78%

Répartition des agents BIATSS par BAP et genre

BIATSS titulaires	BAP	Nombre d'agents		Total agents	% d'agents féminins
		F	H		
	A	65	24	89	73,03%
	B	17	16	33	51,52%
	C	4	40	44	9,09%
	D	3	3	6	50,00%
	E	15	85	100	15,00%
	F	100	39	139	71,94%
	G	77	91	168	45,83%
	J	437	64	501	87,23%
	Total	718	362	1080	66,48%

BIATSS non titulaires	BAP	Nombre d'agents		Total agents	% d'agents féminins
		F	H		
	A	48	24	72	66,67%
	B	8	3	11	72,73%
	C	5	8	13	38,46%
	D	9	10	19	47,37%
	E	9	38	47	19,15%
	F	24	13	37	64,86%
	G	45	32	77	58,44%
	J	253	54	307	82,41%
	Total	401	182	583	68,78%

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

BIATSS titulaires

BIATSS titulaires	Catégorie hiérarchique	BAP	Nombre d'agents		Moyenne d'âge		Total agents
			F	H	F	H	
	Cat. A	A	23	10	42	46	33
		B	8	11	48	50	19
		C	3	25	49	48	28
		D	3	3	52	46	6
		E	12	60	49	46	72
		F	35	17	46	50	52
		G	24	13	47	52	37
		J	99	35	49	48	134
	Total Cat. A		207	174	48	48	381
	Cat. B	A	40	11	46	47	51
		B	8	5	49	47	13
		C	1	15	57	50	16
		D					0
		E	2	24	46	47	26
		F	38	14	51	51	52
		G	5	15	44	53	20
		J	140	9	49	47	149
	Total Cat. B		234	93	49	49	327
	Cat. C	A	3	2	52	57	5
		B	1	0	60		1
		C					0
		D					0
		E	1	1	53	64	2
		F	27	8	52	51	35
		G	48	63	56	49	111
		J	198	20	48	49	218
	Total Cat. C		278	94	54	54	372

BIATSS non titulaires

BIATSS non titulaires	Catégorie hiérarchique	BAP	Nombre d'agents		Moyenne d'âge		Total agents
			F	H	F	H	
	Cat. A	A	29	16	30	30	45
		B	3	3	32	28	6
		C	4	7	41	27	11
		D	8	10	35	31	18
		E	6	25	35	32	31
		F	19	8	31	44	27
		G	27	5	42	36	32
		J	59	21	35	34	80
	Total Cat. A		155	95	35	33	250
	Cat. B	A	9	6	32	32	15
		B	5	0	30		5
		C	0	0			0
		D	0	0			0
		E	3	13	38	29	16
		F	2	2	49	26	4
		G	0	4		37	4
		J	33	10	38	37	43
	Total Cat. B		52	35	37	32	87
	Cat. C	A	10	2	30	33	10
		B	0	0			0
		C	1	1	38	43	1
		D	1	0	33		1
		E	0	0			0
		F	3	3	46	37	3
		G	18	23	45	44	18
J		161	23	38	31	161	
Total Cat. C		194	52	38	38	246	
Total effectifs BIATSS Non Titulaires		401	182	37	34	583	

- Répartition des effectifs par catégorie, genre et position statutaire

- Enseignants et enseignants-chercheurs

Effectifs au 31/12/2024																
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	398	567	50	50	387	543	0	0	5	12	6	10	0	2	965
	Enseignants Hosp Univ	52	99	50	53	51	99	0	0	1	0	0	0	0	0	151
	Enseignants 1er degré	11	6	50	51	11	6	0	0	0	0	0	0	0	0	17
	Enseignants 2nd degré	139	138	50	53	136	133	0	0	2	3	1	2	0	0	277
Total effectifs titulaires		600	810	50	52	585	781	0	0	8	15	7	12	0	2	1410
Non Titulaires	Enseignants-chercheurs	242	245	30	31	242	245	0	0	0	0	0	0	0	0	487
	Enseignants Hosp Univ	63	47	34	35	63	47	0	0	0	0	0	0	0	0	110
	Enseignants 1er degré	0	0													0
	Enseignants 2nd degré	90	43	42	43	90	43	0	0	0	0	0	0	0	0	133
Total effectifs non titulaires		395	335	35	36	395	335	0	0	0	0	0	0	0	0	730
Total		995	1145	38	39	980	1116	0	0	8	15	7	12	0	2	2140

○ BIATSS

Effectifs au 31/12/2024																	
BIATSS	Catégorie hiérarchique	BAP	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	Cat. A	A	23	10	42	46	23	10	0	0	0	0	0	0	0	0	33
		B	8	11	48	50	6	10	0	0	0	1	0	0	0	0	19
		C	3	25	49	49	3	25	0	0	0	0	0	0	0	0	28
		D	3	3	52	46	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	6
		E	12	60	49	46	12	60	0	0	0	0	0	0	0	0	72
		F	35	17	46	50	34	16	0	0	1	1	0	0	0	0	52
		G	24	13	47	51	24	13	0	0	0	0	0	0	0	0	37
		J	99	35	49	48	89	31		0	3	2	5	2	2	0	134
	Total Cat. A		207	174	48	48	194	168	0	0	4	4	5	2	2	0	381
	Cat. B	A	40	11	46	47	37	11	0	0	2	0	1	0	0	0	51
		B	8	5	49	46	7	4	0	0	1	1	0	0	0	0	13
		C	1	15	57	50	1	15	0	0	0	0	0	0	0	0	16
		D															0
		E	2	24	46	47	2	24	0	0	0	1	0	0	0	0	26
		F	38	14	51	51	38	14	0	0	0	0	0	0	0	0	52
		G	5	15	44	53	5	15	0	0	0	0	0	0	0	0	20
		J	140	9	49	47	129	9	1	0	1	0	9	2	0	0	149
	Total Cat. B		234	93	49	49	219	92	1	0	4	2	10	2	0	0	327
	Cat. C	A	2	3	52	58	2	3	0	0	0	0	0	0	0	0	5
		B	1	0	60		1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
		C															0
		D															0
		E	1	1	53	64	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2
		F	27	8	52	51	27	8	0	0	0	0	0	0	0	0	35
		G	48	63	56	49	48	60	0	0	0	1	0	2	0	0	111
		J	198	20	48	49	191	20	0	0	0	0	7	0	0	0	218
	Total Cat. C		277	95	54	54	270	92	0	0	0	1	7	2	0	0	372
Total BIATSS Titulaires			718	362	50	53	683	352	1	0	8	7	22	6	2	0	1080
Non Titulaires	Cat. A	A	29	16	30	30	29	16	0	0	0	0	0	0	0	0	45
		B	3	3	28	28	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	6
		C	4	7	41	27	4	7	0	0	0	0	0	0	0	0	11
		D	8	10	35	31	8	10	0	0	0	0	0	0	0	0	18
		E	6	25	35	32	6	25	0	0	0	0	0	0	0	0	31
		F	19	8	31	44	19	7	0	0	0	1	0	0	0	0	27
		G	27	5	42	36	27	5	0	0	0	0	0	0	0	0	32
		J	59	21	35	34	59	21	0	0	0	0	0	0	0	0	80
	Total Cat. A		155	95	35	33	155	94	0	0	0	1	0	0	0	0	250
	Cat. B	A	9	6	32	32	9	6	0	0	0	0	0	0	0	0	15
		B	5	0	30		5										5
		C															0
		D															0
		E	3	13	38	29	3	13	0	0	0	0	0	0	0	0	16
		F	2	2	49	26	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	4
		G	0	4		37		4	0	0	0	0	0	0	0	0	4
		J	33	10	38	37	33	10	0	0	0	0	0	0	0	0	43
	Total Cat. B		52	35	37	32	52	35	0	0	0	0	0	0	0	0	87
	Cat. C	A	10	2	30	33	10	2									12
		B															0
		C	1	1	38	43	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2
		D	1	0	33		1										1
		E															0
		F	3	3	46	37	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	6
		G	18	23	45	45	18	23	0	0	0	0	0	0	0	0	41
		J	161	23	38	31	159	23	0	0	1	0	0	0	1	0	184
	Total Cat. C		194	52	38	38	192	52	0	0	1	0	0	0	1	0	246
Total BIATSS Non Titulaires			401	182	37	34	399	181	0	0	1	1	0	0	1	0	583
Total BIATSS			1119	544	43	44	1082	533	1	0	9	8	22	6	3	0	1663

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

- Enseignants et enseignants-chercheurs

Effectifs au 31/12/2024									
		Nombre d'agents		Moyenne d'âge		Effectifs en équivalent temps plein		Total ETP	Total agents
		F	H	F	H	F	H		
Titulaires	Enseignants-chercheurs	398	567	50	50	393,20	563,70	956,90	965
	Enseignants Hos Univ	52	99	50	53	52,00	99,00	151,00	151
	Enseignants 1er degré	11	6	50	51	8,50	5,50	14,00	17
	Enseignants 2nd degré	139	138	50	53	130,00	128,50	258,50	277
Total Enseignants Titulaires		600	810	50	52	583,70	796,70	1380,40	1410
Non Titulaires	Enseignants-chercheurs	242	245	30	31	227,70	226,90	454,60	487
	Enseignants Hos Univ	63	47	34	35	58,50	43,00	101,50	110
	Enseignants 2nd degré	90	43	42	43	74,10	34,30	108,40	133
Total Enseignants Non Titulaires		395	335	35	36	360,30	304,20	664,50	730
Total Enseignants		995	1145	38	39	944,00	1100,90	2044,90	2140

○ BIATSS

Effectifs au 31/12/2024										
BIATSS	Catégorie hiérarchique	BAP	Nombre d'agents		Moyenne d'âge		Effectifs en équivalent temps plein		Total ETP	Total agents
			F	H	F	H	F	H		
Titulaires	Cat. A	A	23	10	42	46	22,10	10,00	32,10	33
		B	8	11	48	50	8,00	11,00	19,00	19
		C	3	25	49	49	3,00	24,30	27,30	28
		D	3	3	52	46	3,00	3,00	6,00	6
		E	12	60	49	46	12,00	58,60	70,60	72
		F	35	17	46	50	33,60	17,00	50,60	52
		G	24	13	47	51	22,10	13,00	35,10	37
		J	99	35	49	48	96,40	34,10	130,50	134
	Total Cat. A		207	174	48	48	200,20	171,00	371,20	381
	Cat. B	A	40	11	46	47	38,30	10,80	49,10	51
		B	8	5	49	46	6,90	5,00	11,90	13
		C	1	15	57	50	1,00	14,60	15,60	16
		D								
		E	2	24	46	47	1,80	24,00	25,80	26
		F	38	14	51	51	37,20	13,80	51,00	52
		G	5	15	44	53	4,80	14,80	19,60	20
		J	140	9	49	47	137,00	9,00	146,00	149
	Total Cat. B		234	93	49	49	227,00	92,00	319,00	327
	Cat. C	A	2	3	52	58	2,00	3,00	5,00	5
		B	1		60		1,00		1,00	1
		C								
		D								
		E	1	1	53	64	1,00	1,00	2,00	2
		F	27	8	52	51	25,20	8,00	33,20	35
		G	48	63	56	49	47,10	61,30	108,40	111
		J	198	20	48	49	190,90	19,80	210,70	218
	Total Cat. C		277	95	54	54	267,20	93,10	360,30	372
	Total BIATSS Titulaires		718	362	50	53	694,40	356,10	1050,50	1080
Non Titulaires	Cat. A	A	29	16	30	30	28,80	16,00	44,80	45
		B	3	3	28	28	2,30	3,00	5,30	6
		C	4	7	41	27	4,00	6,50	10,50	11
		D	8	10	35	31	8,00	9,50	17,50	18
		E	6	25	35	32	6,00	25,00	31,00	31
		F	19	8	31	44	17,90	7,50	25,40	27
		G	27	5	42	36	21,30	4,00	25,30	32
		J	59	21	35	34	56,20	20,60	76,80	80
	Total Cat. A		155	95	35	33	144,50	92,10	236,60	250
	Cat. B	A	9	6	32	32	9,00	6,00	15,00	15
		B	5		30		5,00		5,00	5
		C							0,00	0
		D							0,00	0
		E	3	13	38	29	3,00	13,00	16,00	16
		F	2	2	49	26	2,00	2,00	4,00	4
		G	0	4		37	0,00	4,00	4,00	4
		J	33	10	38	37	32,80	10,00	42,80	43
	Total Cat. B		52	35	37	32	51,80	35,00	86,80	87
	Cat. C	A	10	2	30	33	9,60	2,00	11,60	12
		B								
		C	1	1	38	43	1,00	1,00	2,00	2
		D	1	0	33		1,00		1,00	1
		E								
		F	3	3	46	37	3,00	3,00	6,00	6
		G	18	23	45	45	17,50	22,50	40,00	41
		J	161	23	38	31	157,50	23,00	180,50	184
	Total Cat. C		194	52	38	38	189,60	51,50	241,10	246
	Total BIATSS Non Titulaires		401	182	37	34	385,90	178,60	564,50	583
	Total BIATSS		1119	544	43	44	1080,30	534,70	1615,00	1663

- Répartition des effectifs rémunérés au 31.12.2024

- Enseignants et enseignants-chercheurs rémunérés au 31.12.2024

Effectifs au 31/12/2024				
Enseignants et enseignants-chercheurs		Genre		Total agents
		F	H	
Titulaires	Enseignants-chercheurs	387	543	930
	Enseignants Hos Univ	51	99	150
	Enseignants 1er degré	11	6	17
	Enseignants 2nd degré	136	133	269
Total Enseignants Titulaires		585	781	1366
Non Titulaires	Enseignants-chercheurs	242	245	487
	Enseignants Hos Univ	62	47	109
	Enseignants 1er degré			0
	Enseignants 2nd degré	89	43	132
Total Enseignants Non Titulaires		393	335	728
Total Enseignants		978	1116	2094

○ BIATSS rémunérés au 31.12.2024

Effectifs rémunérés au 31/12/2024					
BIATSS	Catégorie hiérarchique	BAP	Nombre d'agents		Total agents
			F	H	
Titulaires	Cat. A	A	23	10	33
		B	8	10	18
		C	3	25	28
		D	3	3	6
		E	12	60	72
		F	34	16	50
		G	24	13	37
		J	89	31	120
	Total Cat. A		196	168	364
	Cat. B	A	37	11	48
		B	7	4	11
		C	1	15	16
		D			
		E	2	24	26
		F	38	14	52
		G	5	15	20
		J	129	9	138
	Total Cat. B		219	92	311
	Cat. C	A	2	3	5
		B	1		1
		C			
		D			
		E	1	1	2
		F	27	8	35
		G	48	60	108
		J	191	20	211
	Total Cat. C		270	92	362
	Total BIATSS Titulaires		685	352	1037
Non Titulaires	Cat. A	A	29	16	45
		B	3	3	6
		C	4	7	11
		D	8	10	18
		E	6	25	31
		F	19	7	26
		G	27	5	32
		J	59	21	80
	Total Cat. A		155	94	249
	Cat. B	A	9	6	15
		B	5		5
		C			0
		D			0
		E	3	13	16
		F	2	2	4
		G	0	4	4
		J	33	10	43
	Total Cat. B		52	35	87
	Cat. C	A	10	2	12
		B			
		C	1	1	2
		D	1	0	1
		E			
		F	3	3	6
		G	18	23	41
		J	159	23	182
	Total Cat. C		192	52	244
	Total BIATSS Non Titulaires		399	181	580
	Total BIATSS		1084	533	1617

- Répartition des effectifs en en fonction des quotités de travail

- Enseignants et enseignants-chercheurs

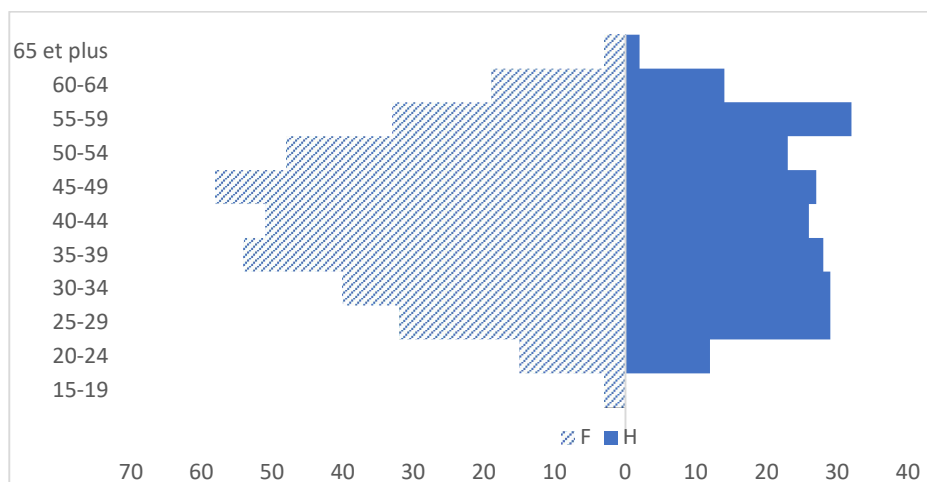
Enseignants, enseignants-chercheurs		Effectifs		Modalités de travail																												
				Temps plein	Temps partiel de droit												Temps partiel sur autorisation										Temps incomplet					
					50%		60%		70%		80%		90%		50%		60%		70%		80%		90%		Moins de 17h30		de 17h30 à moins de 28h		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
Titulaires	Enseignants-chercheurs	387	543	372	532	0	1	2	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	0	0	1	5	6	6	1	0	0	0	0	0	0	
	Enseignants Hosp univ	51	99	51	99	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
	Enseignants 1er degré	11	6	7	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	1	0	0	
	Enseignants 2nd degré	136	133	114	113	0	0	0	0	1	0	2	0	0	0	1	1	0	0	1	1	5	3	0	1	0	0	12	14	0	0	
Total effectif Enseignants titulaires		585	781	544	749	0	1	2	0	1	0	2	1	0	0	2	2	1	0	1	2	10	9	6	2	0	0	16	15	0	0	
Non titulaires	Enseignants-chercheurs	242	245	237	245	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	3	0	1	0		
	Enseignants Hosp univ	62	47	62	47	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
	Enseignants 1er degré	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
	Enseignants 2nd degré	89	43	52	26	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	4	3	25	13	4	1		
Total effectif Enseignants non titulaires		393	335	351	318	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	5	3	28	13	5	1		
Total effectif Enseignants		978	1116	895	1067	1	1	2	0	1	0	2	1	0	0	2	2	1	0	1	2	13	9	6	2	5	3	44	28	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 de 28h		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		
BIATSS Titulaires	A	196	171	171	163	0	0	1	0	1	0	3	0	0	0	0	2	2	0	0	0	18	6	1	1	0	0	1	0	0	0			
	B	215	96	186	90	0	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	22	4	3	2	0	0	0	0	0	0				
	C	292	97	252	91	0	0	0	0	1	0	0	4	2	0	0	1	0	1	0	0	26	3	1	0	0	0	0	0	0	0			
Total BIATSS titulaires		703	364	609	344	0	0	1	1	1	0	12	2	0	0	1	2	3	0	0	66	13	5	3	0	0	1	0	0	0				
BIATSS Non titulaires	A	160	109	135	101	0	0	0	0	0	0	4	2	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	0	0	5	3	3	0	0				
	B	56	32	54	31	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				
	C	206	48	188	46	1	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0	6	1	1	0				
Total BIATSS non titulaires		422	189	377	178	1	0	0	0	0	0	7	2	0	0	0	0	0	0	7	1	0	0	0	0	11	4	4	0	0				
Total effectif BIATSS		1125	553	986	522	1	0	1	1	1	0	19	4	0	0	1	2	3	0	0	73	14	5	3	0	0	12	4	4	0				

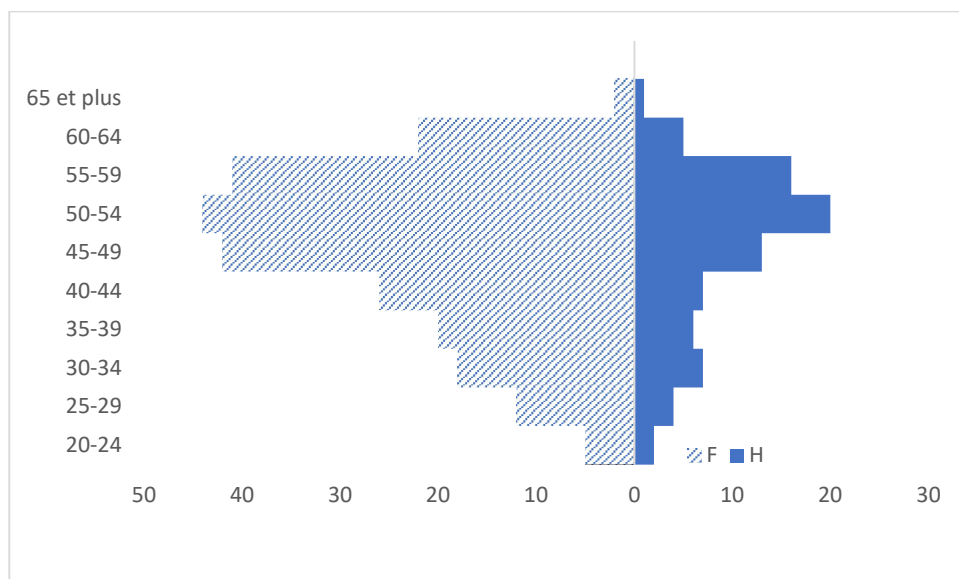
- Pyramide des âges et évolution par type de structure

Directions et services administratifs



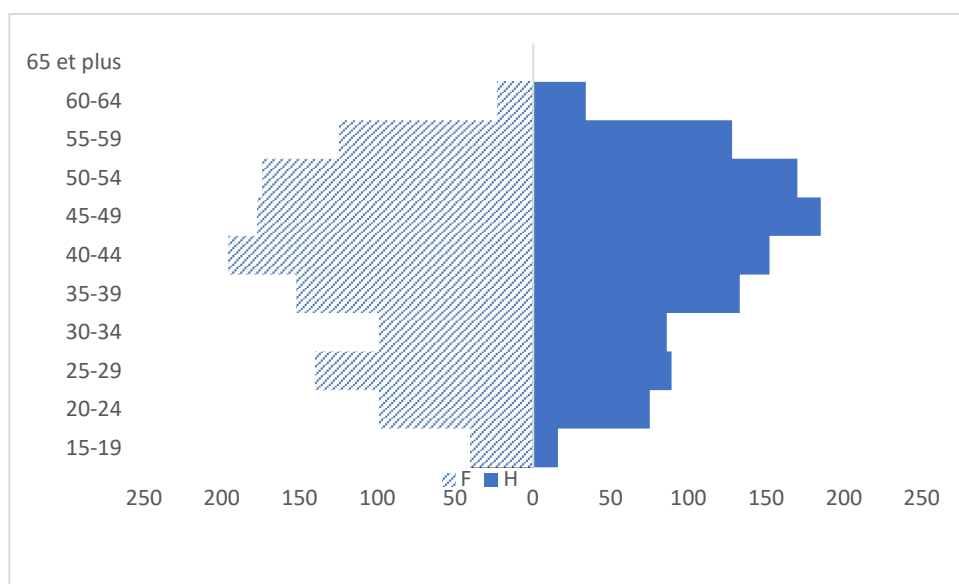
Les agents féminins représentent **61 %** de l'effectif total des directions et services administratifs.

Services Universitaires



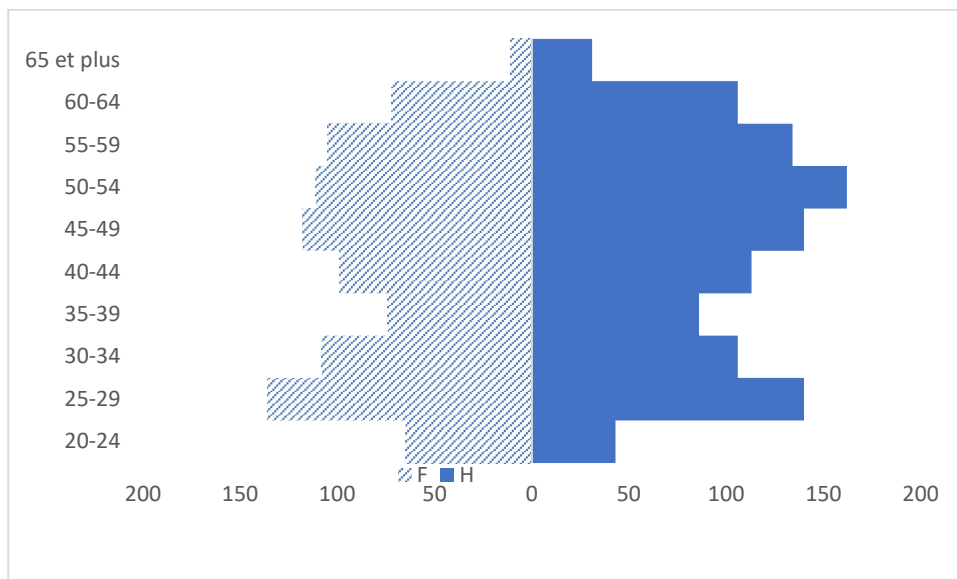
Les agents féminins représentent **74 %** de l'effectif total des services universitaires.

UFR, Ecoles et Instituts



Les agents féminins représentent **53 %** 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 31.12.2024

Répartition par genre et type de population

	Catégorie	Femmes		Hommes	
		Age Moyen	Age Médian	Age Moyen	Age Médian
Agents Titulaires	A	49	50	51	52
	B	49	49	49	51
	C	50	53	49	52
Agents contractuels	A	34	31	33	30
	B	37	35	32	29
	C	38	37	38	36

Age moyen des personnels titulaires et contractuels au 31.12.2024

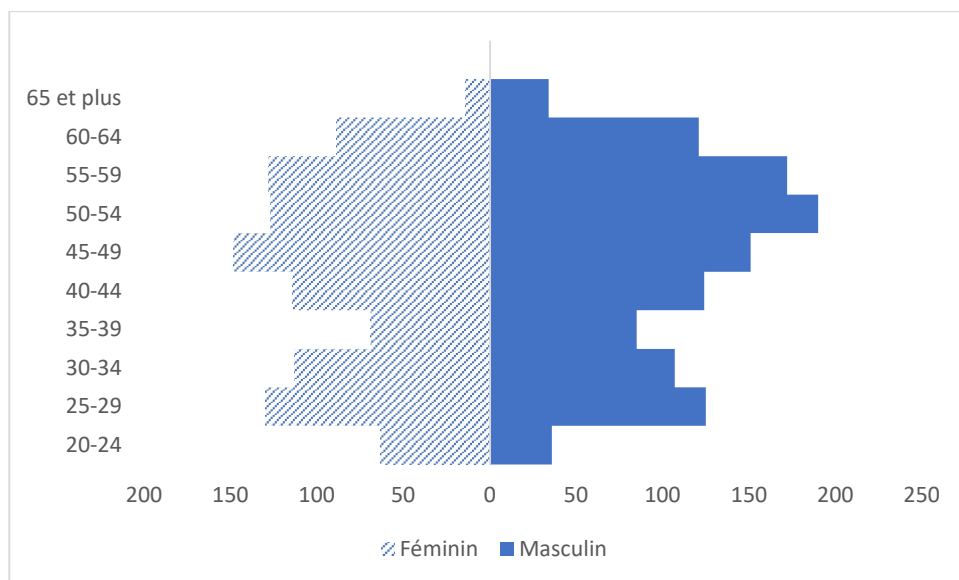
	Catégorie	Total	
		Age Moyen	Age Médian
Agents Titulaires	A	50	51
	B	49	49
	C	50	52
Agents contractuels	A	33	30
	B	35	34
	C	38	37

En 2024, l'âge moyen chez les femmes et les hommes, quel que soit le statut, est de **43 ans** (44, en 2023, 42 ans en 2022 et 2021).

En 2024 pour les agents contractuels, l'âge moyen est de **35 ans** (34 ans en 2023, 35 ans en 2022 et 2021) alors que pour les agents titulaires l'âge moyen est de **50 ans** (50 ans en 2023, 48 ans en 2022 et 2021)

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 **14,8 %** des effectifs des enseignants-chercheurs et enseignants, titulaires et non titulaires, suivie de celle des 55-59 ans qui réunit **14 %** des agents.

42,8 % de l'effectif total se situent dans les tranches d'âges 45-59ans.

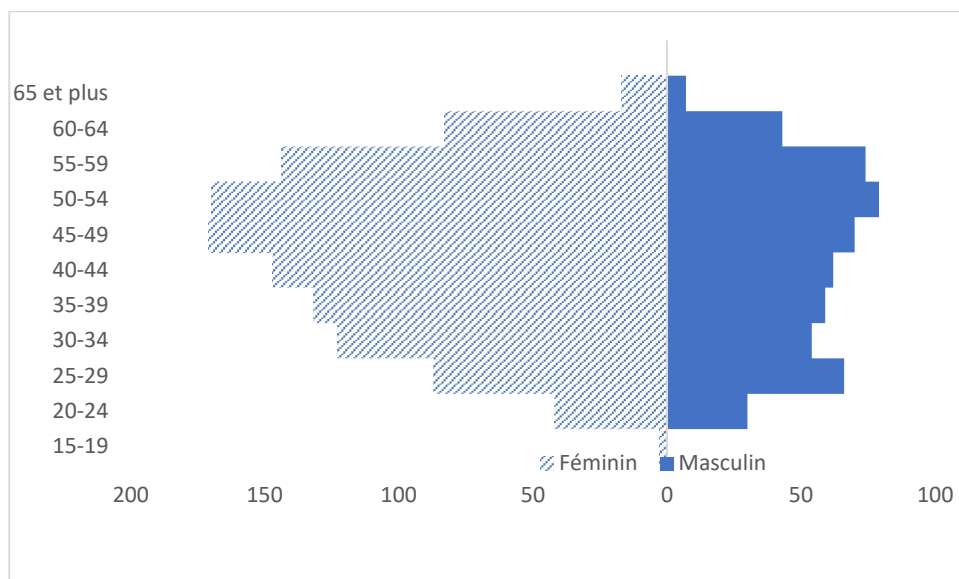
Les agents de moins de 30 ans représentent **16,5 %** de l'effectif total.



46 % des agents enseignants-chercheurs et enseignants sont des femmes (46% en 2023, 44 % en 2022 et 2021).

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 **15,6 %** des effectifs BIATSS titulaires et non titulaires, suivie de celle des 45-49 qui réunit **14,5 %** des agents.

45,7 % de l'effectif des agents titulaires et non titulaires se situe dans les tranches d'âge 45-59ans.



67 % des agents BIATSS sont des femmes

(67% en 2023, 2022 et 2021)

• Répartition par instituts des effectifs gérés au 31.12.2024

• Clermont Auvergne INP

- Effectif géré au 31.12.2024 : **229** agents
 - **154** titulaires (52 F – 102 H)
 - **75** non titulaires (35 F – 40 H)
- Répartition des effectifs (titulaires et non titulaires)
 - Enseignants et enseignants-chercheurs : **165** agents (51 F – 115 H)
 - BIATSS : **64** agents (37 F – 27 H)
- Répartition par catégories hiérarchiques (titulaires et non titulaires)
 - Catégorie A : **189** agents (57 F – 132 H)
 - Catégorie B : **20** agents (13 F – 7 H)
 - Catégorie C : **20** agents (17 F – 3 H)

○ Répartition de l'effectif titulaire par corps

Enseignants et enseignants-chercheurs

Corps	Effectif 2024	F	H
PROF UNIV	33	4	29
MCF	62	21	41
Total Enseignants-chercheurs	95	25	70
AGREGE	14	6	8
CERTIFIE	4	2	2
PROF DE L'ENSAM	1		1
Total Enseignants	19	8	11
Total Enseignants et enseignants-chercheurs titulaires	114	33	81

BIATSS

Effectifs	2024	F	H
FILIERE ITRF			
ATRF	8	5	3
TECH	11	5	6
ASI	1	1	0
IGE	12	3	9
IGR	1	0	1
TOTAL ITRF	33	14	19
FILIERE AENES			
ADJAENES	2	2	0
SAENES	2	2	0
AAE	3	1	2
TOTAL AENES	7	5	2
Total BIATSS titulaires	40	19	21

- **Institut Droit Economie Management (IDEM)**

- **Effectif géré au 31.12.2024 : 334 agents**
 - **200** titulaires (106 F – 94 H)
 - **134** non titulaires (77 F – 57 H)
- **Répartition des effectifs (titulaires et non titulaires)**
 - Enseignants et enseignants-chercheurs : **212** agents (92 F – 120 H)
 - BIATSS : **122** agents (91 F – 31 H)
- **Répartition par catégories hiérarchiques (titulaires et non titulaires)**
 - Catégorie A : **227** agents (104 F – 123 H)
 - Catégorie B : **20** agents (17 F – 3 H)
 - Catégorie C : **87** agents (62 F – 25 H)
- **Répartition de l'effectif titulaire par corps**

Enseignants et enseignants-chercheurs titulaires

Corps	Effectif 2024	F	H
PROF UNIV	40	13	27
MCF	74	34	40
Total Enseignants-chercheurs	114	47	67
AGREGE	5	2	3
CERTIFIE	9	6	3
PLP	2	2	0
Total Enseignants	16	10	6
Total Enseignants et enseignants-chercheurs titulaires	130	57	73

BIATSS titulaires

Effectifs	2024	F	H
FILIERE ITRF			
ATRF	45	27	18
TECH	12	11	1
ASI	0	0	0
IGE	5	4	1
IGR	2	1	1
TOTAL ITRF	64	43	21
FILIERE AENES			
ADJAENES	3	3	0
SAENES	2	2	0
AAE	1	1	0
TOTAL AENES	6	6	0
Total BIATSS titulaires	70	49	21

- **Institut Lettres, Langues, Sciences humaines et sociales (ILLSHS)**
 - **Effectif géré au 31.12.2024 : 695 agents**
 - **487** titulaires (283 F – 204 H)
 - **208** non titulaires (146 F – 62 H)
 - **Répartition des effectifs (titulaires et non titulaires)**
 - Enseignants et enseignants-chercheurs : **504** agents (283 F – 221 H)
 - BIATSS : **191** agents (146 F – 45 H)
 - **Répartition par catégories hiérarchiques (titulaires et non titulaires)**
 - Catégorie A : **559** agents (315 F – 244 H)
 - Catégorie B : **34** agents (30 F – 4 H)
 - Catégorie C : **102** agents (84 F – 18 H)
 - **Répartition de l'effectif titulaire par corps**

Enseignants et enseignants-chercheurs titulaires

Corps	Effectif 2024	F	H
PROF UNIV	75	32	43
MCF	184	110	74
Total Enseignants-chercheurs	259	142	117
AGREGE	40	17	23
CERTIFIE	42	21	21
CPE	2	0	2
PLP	4	3	1
PROF ECOLE	16	11	5
PROF EPS	7	1	6
Total Enseignants	111	53	58
Total Enseignants et enseignants-chercheurs titulaires	370	195	175

BIATSS titulaires

Effectifs	2024	F	H
FILIERE ITRF			
ATRF	29	23	6
TECH	21	17	4
ASI	6	5	1
IGE	16	8	8
IGR	2	0	2
TOTAL ITRF	74	53	21
FILIERE AENES			
ADJAENES	29	23	6
SAENES	9	9	0
AAE	3	2	1
TOTAL AENES	41	34	7
FILIERE BIBLIOTHEQUE			
CONSERVATEUR	2	1	1
TOTAL BIBLIOTHEQUE	2	1	1
Total BIATSS titulaires	117	88	29

- **Institut des Sciences**

- Effectif géré au 31.12.2024 : **450** agents
 - **284** titulaires (94 F – 190 H)
 - **166** non titulaires (65 F – 101 H)
- Répartition des effectifs (titulaires et non titulaires)
 - Enseignants et enseignants-chercheurs : **339** agents (103 F – 236 H)
 - BIATSS : **112** agents (57 F – 55 H)
- Répartition par catégories hiérarchiques (titulaires et non titulaires)
 - Catégorie A : **394** agents (122 F – 272 H)
 - Catégorie B : **34** agents (19 F – 15 H)
 - Catégorie C : **22** agents (18 F – 4 H)

○ Répartition de l'effectif titulaire par corps

Enseignants et enseignants-chercheurs titulaires

Corps	Effectif 2024	F	H
PROF UNIV	83	13	70
MCF	109	36	73
PHYSICIEN	4	1	3
PHYSICIEN ADJOINT	6	2	4
Total Enseignants-chercheurs	202	52	150
AGREGE	4	2	2
CERTIFIE	1	1	0
Total Enseignants	5	3	2
Total Enseignants et enseignants-chercheurs titulaires	207	55	152

BIATSS titulaires

Effectifs	2024	F	H
FILIERE ITRF			
ATRF	12	11	1
TECH	30	15	15
ASI	7	5	2
IGE	18	5	13
IGR	7	0	7
TOTAL ITRF	74	36	38
FILIERE AENES			
ADJAENES	3	3	0
TOTAL AENES	3	3	0
Total BIATSS titulaires	77	39	38

- **Institut Sciences de la Vie, Santé, Agronomie, Environnement (ISVSAE)**

- **Effectif géré au 31.12.2024 : 762 agents**
 - **438** titulaires (240 F – 198 H)
 - **324** non titulaires (215 F – 109 H)
- **Répartition des effectifs (titulaires et non titulaires)**
 - Enseignants et enseignants-chercheurs : **533** agents (285 F – 248 H)
 - BIATSS : **229** agents (170 F – 59 H)
- **Répartition par catégories hiérarchiques (titulaires et non titulaires)**
 - Catégorie A : **617** agents (337 F – 280 H)
 - Catégorie B : **78** agents (59 F – 19 H)
 - Catégorie C : **67** agents (59 F – 8 H)
- **Répartition de l'effectif titulaire par corps**

Enseignants et enseignants-chercheurs titulaires

Corps	Effectif 2024	F	H
PROF UNIV	43	19	24
PU PH	104	22	82
PR MED GENE	2	2	0
MCF	102	60	42
MCU PH	45	28	17
Total Enseignants-chercheurs	296	131	165
CERTIFIE	4	4	0
Total Enseignants	4	4	0
Total Enseignants et enseignants-chercheurs titulaires	300	135	165

BIATSS Titulaires

Effectifs	2024	F	H
FILIERE ITRF			
ATRF	27	23	4
TECH	57	46	11
ASI	14	11	3
IGE	12	6	6
IGR	14	6	8
TOTAL ITRF	124	92	32
FILIERE AENES			
ADJAENES	7	7	0
SAENES	7	6	1
TOTAL AENES	14	13	1
Total BIATSS titulaires	138	105	33

- **Institut Universitaire de Technologie de Clermont (IUT de Clermont)**

- **Effectif géré au 31.12.2024 : 441 agents**
 - **352** titulaires (166 F – 186 H)
 - **88** non titulaires (46 F – 42 H)
- **Répartition des effectifs (titulaires et non titulaires)**
 - Enseignants et enseignants-chercheurs : **315** agents (132 F – 183 H)
 - BIATSS : **125** agents (80 F – 45 H)
- **Répartition par catégories hiérarchiques (titulaires et non titulaires)**
 - Catégorie A : **342** agents (143 F – 199 H)
 - Catégorie B : **41** agents (25 F – 15 H)
 - Catégorie C : **57** agents (44 F – 13 H)
- **Répartition de l'effectif titulaire par corps**

Enseignants et enseignants-chercheurs titulaires

Corps	Effectif 2024	F	H
PROF UNIV	35	10	25
MCF	113	42	71
Total Enseignants-chercheurs	148	52	96
AGREGE	49	21	28
CERTIFIE	50	28	22
1	1	0	1
PLP	2	0	2
PROF DE L'ENSAM	1	0	1
Total Enseignants	103	49	54
Total Enseignants et enseignants-chercheurs titulaires	251	101	150

BIATSS Titulaires

Effectifs	2024	F	H
FILIERE ITRF			
ATRF	31	26	5
TECH	33	19	14
ASI	8	3	5
IGE	14	3	11
TOTAL ITRF	86	51	35
FILIERE AENES			
ADJAENES	8	7	1
SAENES	5	5	0
AAE	2	2	0
TOTAL AENES	15	14	1
Total BIATSS titulaires	101	65	36

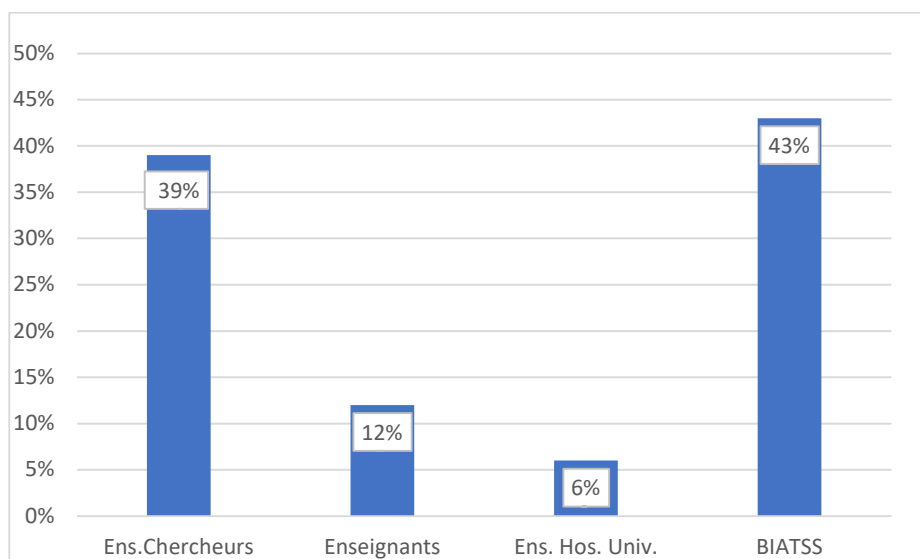
3 – Les personnels titulaires



2490 titulaires

L'effectif de agents titulaires de l'UCA se compose de **1410** agents titulaires Enseignants, Enseignants-chercheurs, Hospitalo-Universitaires et de **1080** agents titulaires ATSS, ITRF et Bibliothèque.

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



En 2024, **43 %** des personnels titulaires sont des **agents BIATSS**.

53% de femmes



47% d'hommes

Evolution du personnel titulaire entre 2022 et 2024 par type de population

		2022	2023	2024
Titulaires	Ens. 1er Degré	18	21	17
	Ens. 2nd degré	284	290	277
	Ens. Chercheurs	936	942	965
	Ens. Hos. Univ.	151	148	151
	AENES	172	162	160
	BIB	84	87	87
	ITRF	800	799	814
	Médicaux Sociaux	17	19	19
Total		2462	2468	2490

Sur la période 2022 – 2024, on note une progression de **1.14 %** de l'effectif titulaire (**+1.51 %** pour celui des enseignants-chercheurs et enseignants et **+ 0.65 %** pour les agents BIATSS)

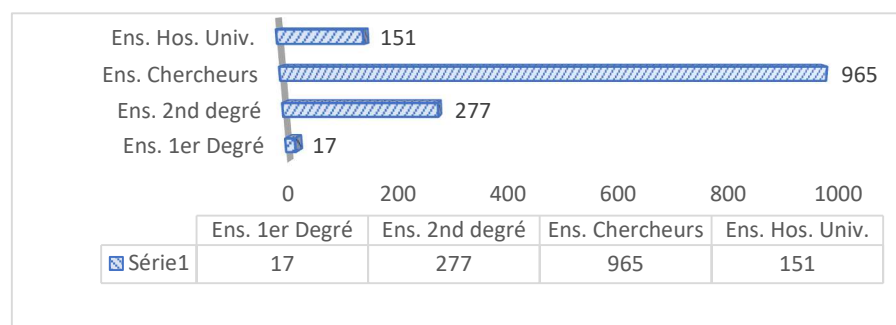
Evolution du personnel titulaire (2022-2023-2024) par type de population et par genre

	Femmes			Hommes		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024
BIATSS	711	704	718	362	363	362
Enseignants, Enseignants Chercheurs Enseignants Hospitalo Univ.	584	593	600	805	808	810
TOTAUX	1295	1297	1318	1167	1171	1172

54 % des femmes titulaires sont des agents BIATSS.

L'effectif féminin total a augmenté entre 2022 et 2024 (+ 23 agents), il en est de même pour l'effectif masculin (+ 5 agents).

3-1 - Les enseignants et enseignants-chercheurs titulaires



Répartition par genre et évolution (2022/2023/2024) des enseignants et enseignants-chercheurs titulaires

	Femmes			Hommes		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Ens. 1er Degré	10	12	11	8	8	6
Ens. 2nd degré	141	145	139	143	143	138
Ens. Chercheurs	385	386	398	551	556	567
Ens. Hos. Univ.	48	50	52	103	98	99
TOTAUX	584	593	600	805	805	810

600 femmes



810 hommes

L'effectif des enseignants-chercheurs et enseignants titulaires a légèrement progressé de **1.51%** entre 2022 et 2024.

On note depuis 3 ans une progression du nombre de femmes enseignantes (+ **16** entre 2022 et 2024, + **5** pour le nombre d'hommes enseignants sur la même période).

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

	2022 Nb de femmes	2023 Nb de femmes	2024 Nb de femmes
MCF	312	314	332
PROF UNIV	69	109	115
ASSISTANT ENS SUP	1	0	0
PHYSICIEN	1	1	1
PHYSICIEN ADJOINT	2	2	2

En 2024, les femmes représentent **42.5 %** de l'effectif total des Enseignants-chercheurs et enseignants titulaires (42.3 en 2023, 41.1% en 2022, 40.4 % en 2021,) et **32 %** des effectifs des enseignants – chercheurs.

Répartition des personnels enseignants et enseignants-chercheurs titulaires par corps

	Effectif 2022	Effectif 2023	Effectif 2024
MCF	663	640	646
PROF UNIV	262	292	309
ASSISTANT ENS SUP	1	0	0
PHYSICIEN	3	3	4
PHYSICIEN ADJOINT	7	7	6
	936	942	965
AGREGE	129	128	120
CERTIFIE	127	134	129
C P E	2	2	2
P L P	13	12	10
PROF DE L'ENSAM	2	2	2
PROF EPS	11	12	14
	284	290	277
PROF ECOLE	18	21	17
	18	21	17
MCF MED GENE	1	0	0
MCF PH	44	46	45
MCUPH PHARMA	0	0	
PR MED GENE	2	2	2
PROF UNIV PH	104	100	104
PUPH PHARMA	0	0	0
	151	148	151

Les professeurs d'université représentent **32 %** de l'effectif des enseignants-chercheurs titulaires

Les maîtres de conférences représentent **67 %** de cet effectif

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

69 % des enseignants hospitalo-universitaires sont des PUPH

Focus : les agents titulaires en position de détachement, disponibilité, congé parental au 31.12.2024

	Détachement	Disponibilité (tous motifs)	Congé parental	Mise à disposition
Enseignants-chercheurs	16	17	0	2
Enseignants	3	3	0	0
Hospitalo-Universitaires	0	1	0	0

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

Répartition par genre et évolution (2022/2023/2024) des agents BIATSS titulaires

	FEMMES			HOMMES		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024
AENES	146	137	138	26	25	22
Médicaux Sociaux	15	17	17	2	2	2
Total	161	154	155	28	27	24
BIB	63	65	67	21	22	20
Total	63	65	67	21	22	20
ITRF	487	484	496	313	315	318
Total	487	484	496	313	315	318
TOTAL BIATSS TIT	711	703	718	362	364	362

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

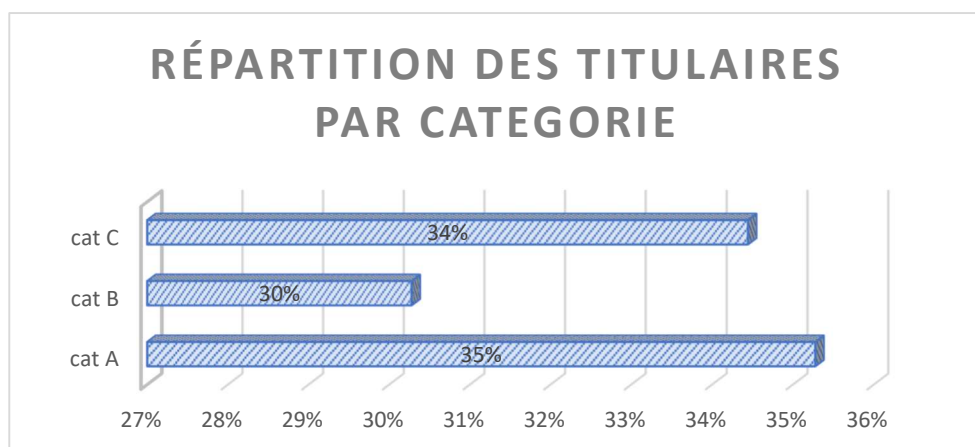
- Les personnels ITRF qui représentent **75.3 %** du personnel titulaire AENES, ITRF, Bibliothèque et Médico-sociaux (74.8 % en 2023 et 74.5 % en 2022)
- Les personnels AENES représentant quant à eux **14,8 %** de ce personnel titulaire (15.18 % en 2023 et 16 % en 2022)



66,4 % (66 % en 2023 et 66.2 % en 2022) des personnels titulaires AENES, ITRF, Bibliothèque et Médico-sociaux sont des femmes.

Les deux filières ITRF et AENES concentrent **88,3 %** (88.3 % en 2023 et 89% en 2022) 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

814 ITRF, **160** AENES, **87** personnes pour la filière bibliothèques, **19** pour la filière médico-sociale

Effectifs	2022	2023	2024
FILIERE ITRF			
ATRF	300	272	256
TECH	227	238	250
ASI	57	61	67
IGE	176	183	194
IGR	40	45	47
TOTAL ITRF	800	799	814
FILIERE BIBLIOTHEQUE			
MAG	31	31	30
BIBAS	33	33	34
BIB	10	12	12
CONSERVATEUR GN	1	1	1
CONSERVATEUR	9	10	10
TOTAL BIBLIOTHEQUE	84	87	87
FILIERE AENES			
ADJAENES	95	85	85
SAENES	44	41	44
AAE	28	31	26
DGS	1	1	1
AGT COMPTABLE	1	1	1
ADMINSTRATEUR	3	3	3
TOTAL AENES	172	162	160
FILIERE MEDICO SOCIALE			
INFIRMIERES	11	13	13
ASSAE	3	3	3
PSY	3	3	3
TOTAL MEDICO SOCIALE	17	19	19
TOTAL BIATSS TITULAIRES	1073	1067	1080

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

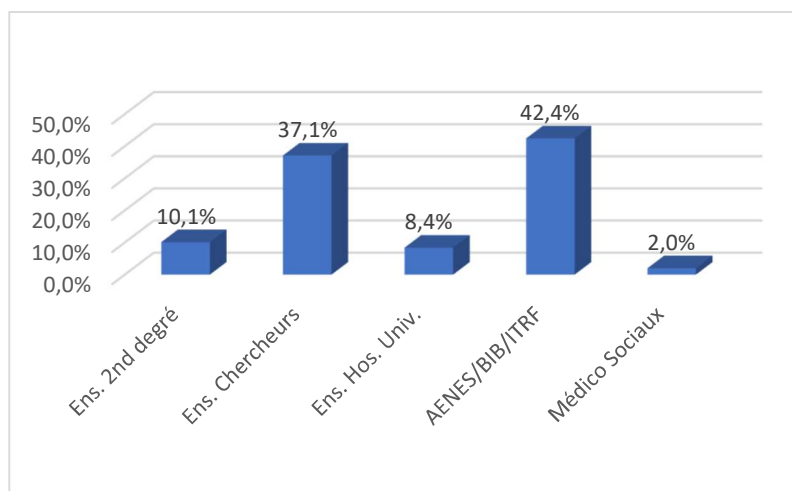
	Congé parental	Disponibilité (tous motifs)	Mise à disposition	Détachement
AENES	1	1	0	3
BIB	0	2	0	0
ITRF	0	11	2	23
MEDICO SOCIAUX	0	0	0	0

4- Les personnels contractuels

En 2024, l'effectif non titulaire de l'UCA est composé de **730** agents Enseignants, Enseignants-chercheurs, Hospitalo-Universitaires et de **583** agents AENES, ITRF, Bibliothèque et Médico-sociaux.



1313 Contractuels



Répartition en % des agents contractuels par type de population

55,6 % des agents contractuels (y compris enseignants Hospitalo-Universitaires) de l'université sont des enseignants et des enseignants-chercheurs (y compris ATER, doctorants, post-doctorants....).

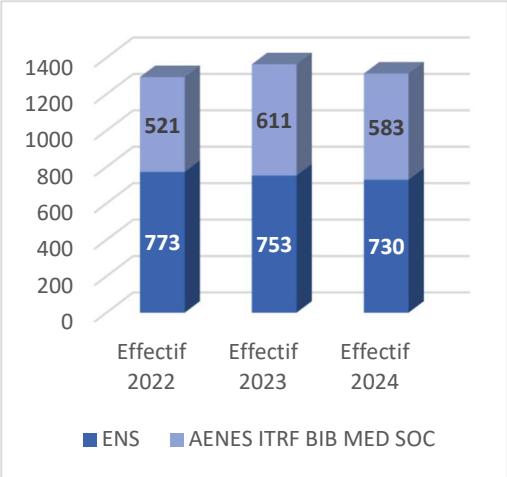
Les agents contractuels AENES/BIB/ITRF représentent **42,4 %** (sans les effectifs médico-sociaux) de l'effectif total des agents contractuels.



Parmi les enseignants chercheurs et enseignants contractuels, les femmes représentent **54,10 %** de l'effectif.

Les femmes représentent **68,7 %** des agents contractuels ATSS/BIB/ITRF.

Evolution de l’effectif des personnels non-titulaires de 2022 à 2024



4-1 - Les enseignants et enseignants-chercheurs contractuels

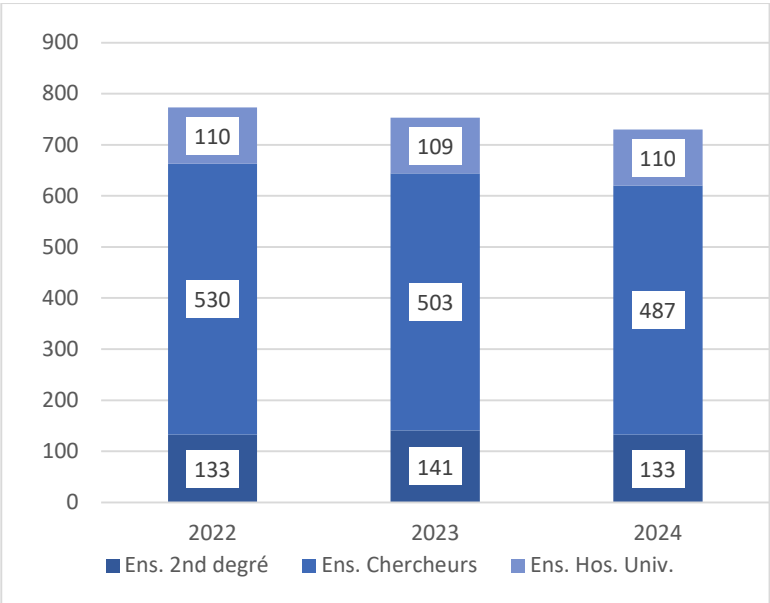
Nombre d’agents contractuels selon le genre et le type de population

	Femmes	Hommes	Total
Ens. 2nd degré	90	43	133
Ens. Chercheurs	242	245	487
Ens. Hos. Univ.	63	47	110
Total	395	335	730



Les femmes représentent **54 %** de l’effectif total des contractuels enseignants, enseignants - chercheurs. (53% en 2023, 49 % en 2022)

Evolution de l’effectif des personnels enseignants non-titulaires de 2022 à 2024



Entre 2022 et 2024, l'effectif total des personnels enseignants non titulaires a baissé de **5.56 %**.

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

		2022	2023	2024
Enseignants chercheurs	Ass.m.conf.(mi-temps)	39	46	49
	Ass. maître conf.	0	0	0
	Ass.prof.(mi-temps)	5	7	9
	ATER	61	74	59
	ATER MI TEMPS	0	0	0
	Chercheur CDI	0	0	0
	Doctorant	113	114	100
	Doctorant sans ens	208	185	200
	EC	5	10	13
	Chercheurs	47	29	24
	Post-Doctorant	31	38	33
	Hors statut res. pr.	21	0	0
	Total Enseignants-Chercheurs	530	503	487
Enseignants	Enseignants	115	126	121
	Lecteur (prg échange)	2	3	1
	Lecteur (tit personnel)	12	10	9
	Mait. lang. (prg échange)	0	0	1
	Mait. lang. (tit personnel)	4	2	1
	Total Enseignants	133	141	133
Bi-appartenants	Ass.Hosp.Univ.(Méd.)	7	9	11
	Assoc. Chf.Clin. Tpl	0	4	1
	Associé Mc.HU MTps	9	3	2
	Associé Mc.HU Tpl	2	2	1
	Associé Mc.MG MTps	7	8	8
	Associé Pr.HU MTps	2	4	4
	Associé Pr.HU Tpl	0	1	1
	Associé Pr.MG Mtps	0	2	3
	Ch.cli.univ-ass.hôp.	66	64	65
	Ch.cli.univ.Med.Géné	4	4	5
	Prat.Hosp.Univ.	9	8	8
	Associé Assist. Tpl	4	0	1
	Ass.Hosp.Univ.CSERD	0	0	0
	Total bi-appartenants	110	109	110
TOTAL		773	753	730

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

94 % des agents contractuels BIATSS sont des agents ITRF.

Répartition genrée avec évolution de 2022 à 2024

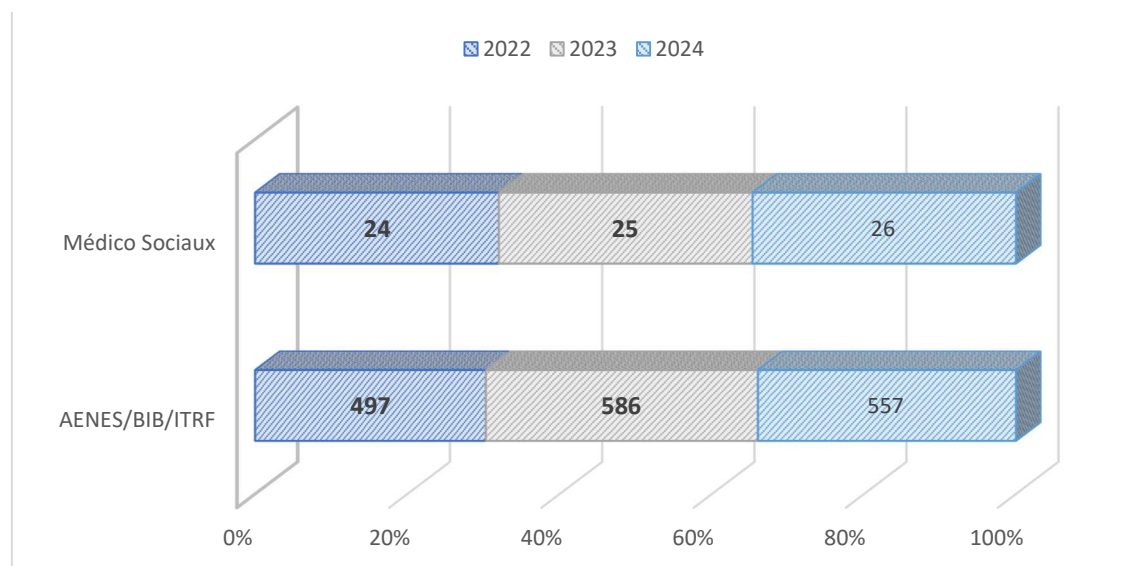
	2022			2023			2024		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
AENES/BIB/ITRF	338	159	497	399	187	586	377	180	557
Médicaux Sociaux	22	2	24	23	2	25	24	2	26
Total	360	161	521	422	189	611	401	182	583

L'effectif total des agents contractuels BIATSS a progressé de **11.9 %** entre 2022 et 2024.



Les agents féminins représentent **68.7 %** de l'effectif total des agents contractuels Biatss en 2024 (69% en 2023 et 2022, 65% en 2020, 68% en 2021).

Evolution du nombre d'agents contractuels entre 2022 et 2024



Focus : Répartition des ITRF contractuels par catégorie

CATEGORIE	2022	2023	2024	% catégorie sur effectif total ITRF contractuels 2024
A	179	244	224	41%
B	76	76	84	15%
C	232	232	240	43%

41% de l'effectif des contractuels ITRF sont des agents de catégorie A, **15%** de catégorie B, **43%** de catégorie C.

4-3 - Evolution des contrats

Évolution du nombre de passages de CDD en CDI

	2022			2023			2024		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
BIATSS CDI	14	1	15	16	8	24	6	1	7
Enseignants CDI	4	1	5	6	1	7	4	5	9
TOTAL	18	2	20	22	9	31	10	6	16

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

		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)
2024				
CDI BIATSS	Femmes	6	6	6
	Hommes	1	0	0
Enseignants CDI	Femmes	4	1	1
	Hommes	5	0	0
TOTAL		16	7	7

		Fondement juridique du recrutement en qualité d'agent contractuel								
		Contractuels sur emploi permanent								
2024		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	2	0	0	0	0	2	0	0
	Hommes	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Enseignants CDI	Femmes	0	2	0	0	0	0	1	0	0
	Hommes	0	1	0	0	0	0	1	0	0
TOTAL		0	5	0	0	0	0	4	0	0

		Contractuels sur emploi non permanent		
2024		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	2	0	0
	Hommes	1	0	0
Enseignants CDI	Femmes	1	0	0
	Hommes	3	0	0
TOTAL		7	0	0

2024		Ancienneté moyenne passage en CDI
CDI BIATSS	Femmes	6
	Hommes	3,95
Enseignants CDI	Femmes	4,8
	Hommes	3,6
TOTAL		4,59

C – Les personnels en situation de handicap

Le schéma directeur du handicap, document stratégique déterminant la politique handicap de l'établissement, établi pour la période 2024- 2028, 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

67.2 % des agents en situation de handicap sont des femmes



	Catégorie	Corps	Nombre d'agents
Femmes	A	AAE	1
		ASIRF	4
		BIB	1
		2nd degré	11
		DOCTORANT	3
		IGE	8
		MCF	13
		PU	3
		POST DOC	0
	B	BIBAS	2
		SAENES	5
		TECH	12
C	ADJAENES	14	
	ATRF	34	
	MAGASINIER	2	
Hommes	A	AAE	2
		2nd degré	5
		1er degré	1
		IGE	7
		ASI	1
		MCF	2
		PU	4
	B	TECH	9
		APPRENTI	1
		BIBAS	1
		SAENES	1
	C	ADJAENES	3
		APPRENTI	0
		ATRF	17
		MAGASINIER	1
			Total

Le taux d'emploi des personnes en situation de handicap est de **4.88 %** en 2024 et affiche donc une progression régulière (taux de 4,79 en 2023, 4.73 en 2022, 4.18 % en 2021 et 2020).

2) Dépenses dédiées au personnel en situation de handicap

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 2024 : 4

Dépenses dédiées au personnel en situation de handicap	
Montant de la contribution	38 718,71€
Dépenses aménagements de poste pour faciliter l'insertion professionnelle ou maintenir dans l'emploi les bénéficiaires de l'obligation d'emploi*	24 531,40 €
Dépenses effectuées dans le cadre du reclassement d'agents inaptes	1 766,48 €
Dépenses liées au recrutement d'apprentis*	6 422,90 €
Nombre d'apprentis	1
Dépenses effectuées auprès du secteur du travail protégé et adapté	33 778,92€
Dépenses aménagements de poste pour des agents qui ne sont pas bénéficiaires de l'obligation d'emploi*	15 920,00 €
Nouveaux bénéficiaires de l'obligation de l'emploi en 2024	26
Gratifications de stage*	3 832,35 €
* payé en 2024	

Partie 2 : Les recrutements

A – Recrutement

Récapitulatifs

- Nombre d'agents fonctionnaires recrutés en 2024 (agents qui n'étaient pas déjà au 31/12/2023 dans les effectifs de l'UCA mais qui le sont en 2024)

Répartition par genre	Nombre d'agents fonctionnaires recrutés en 2024 (non présents en 2023)															
	Nombre 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	64	39	10	15	8	25	2	21	0	5	0	3	15	48	0	2
Homme	41	36	2	3	1	11	1	19	0	6	0	3	6	32	0	2
Total	105	75	12	18	9	36	3	40	0	11	0	6	21	80	0	4
					48			57					105			

Détail pour les personnels enseignants avec mention des corps concernés

Détails Personnels enseignants - CORPS/GRADE 2024												
Répartition par genre	Ens cherch assimil	1er degré	2nd degré						EC		HU	
	PHYSICIEN CN	PROF ECOLE	AGREGE CLN	AGREGE HC	CERTIFIE CN	CERTIFIE HC	CERTIFIE CE	PROF EPS	MCF CN et HC	PU	PU PH	MCU PH
Femme	0	0	1	0	1	1	1	1	20	1	1	2
Homme	0	0	0	1	2	1	1	1	14	5	2	1
Total	0	0	1	1	3	2	2	2	34	6	3	3
			11						40		6	

Détail pour les personnels BIATSS avec mention des corps concernés

Détails BIATSS - CORPS/GRADE 2024														
Répartition par genre	ITRF						ASS						BIB	
	IGR HC	IGE	ASI	TECH	ATRF	ATRF P2C	ADJAENES	ADJAENES P2C	ADJAENES P1C	SAENES CN	AAE	ASSAE	BIBAS	BIB/CONS
Femme	0	7	0	6	7	4	0	4	0	3	1	1	1	1
Homme	0	4	3	1	3	0	0	0	0	1	0	0	0	1
Total	0	11	3	7	10	4	0	4	0	4	1	1	1	2
	35						10						3	

- Nombre d'agents contractuels recrutés sur un emploi permanent au cours de l'année 2024

Répartition par genre	Nombre d'agents contractuels recrutés sur un emploi permanent au cours de l'année 2024														
	Nbr 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	L332-6 (6 quater)	Article 5 (Professe	CPJ PU	
		A	B	C											
Femme	45	22	10	13	20	25		3		1	25	6	7	3	
Homme	36	20	6	10	15	21		9		0	16	3	7	1	
Total	81	42	16	23	35	46	0	12	0	1	41	9	14	4	
		81			81		81								

- **Nombre d'agents contractuels et autres personnels recrutés sur un emploi non permanent au cours de l'année 2024 (recrutements d'agents qui n'étaient pas déjà au 31/12/2023 dans les effectifs de l'UCA mais qui le sont en 2024)**

Répartition par genre	Nombre d'agents contractuels et autres personnels recrutés sur un emploi non permanent au cours de l'année 2024						
	Nbr d'agents	Cat A	Cat B	Cat C	Situation handicap	Personnels enseignants	Personnels BIATSS
Femme	223	165	9	49	6	102	121
Homme	151	127	12	12	1	80	71
Total	374	292	21	61	7	182	192
		374				374	

Détail avec mention du fondement juridique du recrutement

Répartition par genre	Nbr 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-AHU	PACTE	Invité	Art 9 - CDI mission
		A	B	C										
Femme	223	165	9	49	44	80	48	2	17	7	24	1	0	0
Homme	150	126	12	12	25	47	50	0	12	0	13	1	2	0
Total	373	291	21	61	69	127	98	2	29	7	37	2	2	0
					373									

1) Recrutement des personnels BIATSS titulaires par catégorie et par corps en 2024

Agents titulaires

Cat FP	Corps	Externe		Interne		Recrutements directs/PACTE/ERD		BOE		BAP concernée
		ouvert	pourvu	ouvert	pourvu	ouvert	pourvu	ouvert	pourvu	
A	IGR	0	0	0	0	0	0	0	0	F
	IGE	6	6	7	8	0	0	0	0	E - F - J
	ASI	2	2	1	1	0	0	0	0	C - E - F
B	Tech CN	7	6	4	4	0	0	2	2	A - C - J
	SAENES	2	2	0	0	1	0	0	0	-
	BIBAS	0	0	0	0	0	0	0	0	-
C	ATRF	2	2	2	2	10	11	1	1	G - J
	ADJAENES	0	0	2	2	0	0	1	1	-
	Magasinier	0	0	0	0	0	0	0	0	-
TOTAL		19	18	16	17	11	11	4	4	-

50 postes ont été mis aux concours.

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

- 1 examen professionnel d'avancement de grade de catégorie C
- 4 concours de catégorie B en externe et 1 concours interne de catégorie C (phases d'admissibilité et d'admission) pour la zone Rhône Alpes Auvergne ;
- 5 concours de catégorie A ASI au niveau national (1 en externe, 2 en interne et 2 en réservé LPR - concernant uniquement la phase d'admissibilité).
- 14 concours de catégorie A au niveau local (11 IGE et 3 ASI concernant uniquement la phase d'admission).
- Les examens professionnels loi LPR ASI pour le compte de l'UCA : 2 examens professionnels (2 emplois-types) pour 4 postes pourvus

Agents non titulaires

En 2024, l'EPE UCA a effectué 445 recrutements de personnels contractuels CDD.

2024					
Catégorie FP	Corps	BAP/FILIERE	Nombre de postes pourvus	SOUS-TOTAL	TOTAL
A	Recherche	Chercheur/IGR/Post-doctorant/Doctorant/IGE/ASI	239	287	445
	IGR	J	1		
	IGE	E	3		
		F	14		
		J	20		
	ASI	E	2		
		F	2		
		J	6		
B	TECH	A	4	54	
		B	4		
		C	1		
		E	4		
		F dont BU	4		
		G	2		
		J	24		
		Recherche	11		
C	ADT	A	7	104	
		G	18		
		J	76		
		Recherche	3		

* dont 64 recrutements avec des financements spécifiques (hors recherche)

2) Recrutement des personnels Enseignants-Chercheurs/Enseignants par corps en 2024

Agents titulaires

2024				
Corps	Grade	Postes		Commentaires
		Ouverts	Pourvus	
Enseignants-Chercheurs	MCF	38	36	campagne synchronisée : 54 postes diffusés : 50 pourvus (4 postes infructueux) campagne au fil de l'eau : 1 MCF (infructueux à la campagne synchro) + 1 PR (OPGC) PR agrégation : 1 pourvu en 2024 (calendrier lié à une campagne nationale décalée) campagne CPJ 2024 : 4 pourvus
	PR	16	14	
	PR agrégation	1	1	
	Chaire professeur junior	4	4	
	Sous total	59	55	
Campagnes Enseignant second degré	PRAG	14	2	2 campagnes second degré ----- SD à titre provisoire : 2 renouvellements
	PRCE		6	
	EPS		1	
	PLP		1	
	Professeur(e) des écoles		3	
	ATP (à titre provisoire)	2	2	
	Sous total	16	15	

Agents non titulaires

Corps	Grade	Postes		Commentaires
		Ouverts	Pourvus	
ATER		73	65	2 campagnes : => 1ère campagne : 55 postes diffusés (52,5 ETP) : 49 pourvus (47 ETP) - 5 infructueux + 1 annulé => 2ème campagne : 20 postes diffusés (13,5 ETP) (dont 6 infructueux 1ère camp et 2ème camp) : 16 pourvus
Sous-total ATER		73	65	65 recrutés (66 ETP) pour 73 postes diffusés
Enseignants Associés	MCF	25	25	nouveaux : 13 MCF / 1 PR (MCF modifié PR)
Enseignants Associés	PR	4	4	renouvellement : 12 MCF + 3 PR
Sous-total Enseignants Associés		29	29	
Lecteurs et maîtres de langue	Lecteurs	13	13	13 lecteurs : 8 nouveaux + 2 renouvellements + 1 poursuite de contrat
	Maîtres de langues	3	2	3 MdL : 2 nouveaux (1 profil non diffusé) + 0 renouvellement
Sous-total Lecteurs / MdL		16	15	
Enseignants contractuels		76	72	33 nouveaux recrutements
Sous-total Enseignants contractuels		76	72	39 renouvellements
Invité-e-s (en mois)	MCF			
Invité-e-s (en mois)	PR		5	
Sous-total Invités		0	5	

Partie 3 : Les parcours professionnels

A – La mobilité

L'EPE UCA a organisé 2 campagnes de mobilité interne sur l'année 2024.

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

Mouvements BIATSS entrants et sortants 2024

AUTRES MOUVEMENTS ENTRANTS/SORTANTS 2024	
Entrées	Sorties
6 Détachements	5 Détachements
3 Intégrations	1 Réintégration
8 Mutations	3 Mutations
0 Réintégration	3 Disponibilités
17	12

Tableau sur les mobilités internes

Nature de recrutement	Catégorie FP	Filières/BAP	Nombre de poste pourvus	SOUS TOTAL	TOTAL
Interne	A	ITRF BAP J	1	7	9
		ASS	2		
	B	ITRF Bap J	2		
	C	ITRF BAP J	2		
Externe	A	ASS	1	2	
	C	ITRF BAP J	1		

2024	Nbr de poste ouvert à la mobilité :	25
	Nbr de recrutement infructueux :	16

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	8	8
Catégorie B	13	1
Catégorie C	16	4
Total	37	13

FOCUS : parité dans les jurys concours session 2024 - ITRF

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

Jurys ITRF par année	Nombre d'hommes	Nombre de femmes
2020	39	40
2021	47	47
2022	63	62
2023	37	37
2024	34	34

En 2024 : 50% de femme dans les jurys de concours ITRF

En 2023 : 50% de femme dans les jurys de concours ITRF

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



B – Avancements de grades et promotion interne

- Enseignants et enseignants-chercheurs

Enseignants – Chercheurs - Récapitulatifs année 2024

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	1	6	8		10	29
	Nb d'hommes	16	10	16		11	27
	Moyenne d'âge	57	56	52		58	56
Nb de promus par grade	Nb de femmes	1	3	6		1	12
	Nb d'hommes	4	4	10		3	9
	Moyenne d'âge	59	56	52		55	47
Nb de promouvables par corps	Nb de femmes				23		
	Nb d'hommes				9		
	Moyenne d'âge				48		
Nb de promus par corps	Nb de femmes				10		
	Nb d'hommes				9		
	Moyenne d'âge				48		

Promotions par avancement pour les Enseignants-chercheurs 2024

Avancement à la hors classe des MCF
56 candidats
10 promus CNU
11 promus établissement

Avancement à l'échelon exceptionnel de la hors classe des MCF
21 candidats
1 promu CNU
3 promus établissement

Avancement à la 1ère classe des PR
24 candidats
10 promus CNU
6 promus établissement

Avancement à la classe exceptionnelle 1er échelon des PR
16 candidats
1 promu CNU
6 promus établissement

Avancement à la classe exceptionnelle 2ème échelon des PR
17 candidats
1 promu CNU
4 promus établissement

Avancement de grade spécifique des enseignants-chercheurs
4 candidats
2 promus CNU (1 MCF HC et 1 PR 1ère cl)

Promotion interne des Professeurs des universités 2024

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

Enseignants - Récapitulatifs année 2024

Enseignants							
Effectifs		Professeurs agrégés			Professeurs certifiés/PLP/PEPS		
		Pr. Agrégé Cl except	Pr. agrégé hors classe	Prof agrégé cl normale	Pr. Certifié Cl except	Pr. Certifié hors classe	PLP hors classe
		TA	TA	LA	TA	TA	TA
Nb de promouvables par grade	Nb de femmes	10	7		6	8	2
	Nb d'hommes	8	6		6	4	2
	Moyenne d'âge	58	53		54	49	51
Nb de promus par grade	Nb de femmes	1	1		2	1	0
	Nb d'hommes	0	0		1	1	0
	Moyenne d'âge	56	55		58	52	
Nb de promouvables par corps	Nb de femmes			10			
	Nb d'hommes			9			
	Moyenne d'âge			51			
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 2024

Avancement à la classe exceptionnelle des enseignants du second degré
Professeurs Agrégés : 18 candidats - 1 promu
Professeurs Certifiés/PLP/PEPS : 12 candidats - 3 promus

Avancement à la Hors Classe des enseignants du second degré
Professeurs Agrégés : 13 candidats - 1 promu
Professeurs Certifiés : 12 candidats - 2 promus
Professeurs Lycées professionnels : 4 candidats - Aucun promu

Promotion par liste d'aptitude des Professeurs agrégés de classe normale 2024

Liste d'aptitude Professeur agrégé de classe normale
19 candidats (15 certifiés, 3 PLP, 1 PEPS)
Aucun promu

- **BIATSS**

Récapitulatifs année 2024

Filière AENES

TA & LA AENES 2024									
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		6	11		33	5
	Nb d'hommes	1	0		0	0		3	1
	Moyenne d'âge	52	51		49	50		49	40
Nb de promus par grade	Nb de femmes	0	0		1	2		6	2
	Nb d'hommes	0	0		0	0		0	0
	Moyenne d'âge				45	52		51	38
Nb de promouvables par corps	Nb de femmes			25			62		
	Nb d'hommes			2			9		
	Moyenne d'âge			51			59		
Nb de promus par corps	Nb de femmes			0			2		
	Nb d'hommes			0			0		
	Moyenne d'âge						53		

Filière ITRF

TA & LA ITRF 2024																	
Effectifs		IGR					IGE			ASI		TECH				ATRF	
		IGR HC éch spé	IGR HC	IGR 1ère classe	IGR	IGR	IGE HC	IGE	IGE	ASI	ASI	TECH CE	TECH CS	TECH	TECH	ATRF P1	ATRF P2
		TA	TA	TA	LA	LA Excep.	TA	LA	Except.	LA	LA Excep.	TA	TA	LA	Except.	TA	TA
Nb de promouvables par grade	Nb de femmes	2	3				30					40	14			50	27
	Nb d'hommes	1	11				30					14	14			16	15
	Moyenne d'âge	53	43				49					53	49			52	48
Nb de promus par grade	Nb de femmes	0	0				4					5	3			8	4
	Nb d'hommes	1	1				3					1	3			3	1
	Moyenne d'âge	46	53				47					53	50			53	38
Nb de promouvables par corps	Nb de femmes				70	57		20	13	108	99			151	165		
	Nb d'hommes				79	67		17	14	70	61			63	68		
	Moyenne d'âge				47	49		47	50	49	49			51	51		
Nb de promus par corps	Nb de femmes				1	1		2	0	2	4			5	9		
	Nb d'hommes				0	0		0	0	1	0			0	2		
	Moyenne d'âge				48	56		38		48	42			49	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		2		2		8	4		11	2
	Nb d'hommes		0		2		2	2		2	0
	Moyenne d'âge		49		55		53	56		52	44
Nb de promus par grade	Nb de femmes		0		0		1	1		2	1
	Nb d'hommes		0		1		0	0		0	0
	Moyenne d'âge				56		47	52		53	55
Nb de promouvables par corps	Nb de femmes	3		7		22			23		
	Nb d'hommes	3		4		8			4		
	Moyenne d'âge	51		50		51			51		
Nb de promus par corps	Nb de femmes	0		0		0			1		
	Nb d'hommes	0		0		0			0		
	Moyenne d'âge								56		

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	8	0		1
	Nb d'hommes	0	0		0
	Moyenne d'âge	48			40
Nb de promus par grade	Nb de femmes	0	0		0
	Nb d'hommes	0	0		0
	Moyenne d'âge				
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 (2022,2023,2024)

	AAE					SAENES				
ANNEE	Possibilités (acad)	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPA	Possibilités (acad)	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPA
2022		32	4	1	0		68	12	3	1
2023	7	32	4	1	1	10	69	11	2	1
2024		27	5	2	0		71	12	2	2

	IGR					IGE				
ANNEE	Possibilités(nat)	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPN	Possibilités(nat)	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPN
2022	32	139	26	1	0	181	36	13	4	3
2023	66	150	26	2	1	200	43	20	4	2
2024	67	149	38	3	1	226	37	19	4	2

b) Tableau des résultats des listes d'aptitude Filière ITRF (2022,2023,2024)

	ASI					Tech				
ANNEE	Possibilités(nat)	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPN	Possibilités(nat)	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPN
2022	85	173	54	4	1	291	242	71	6	4
2023	160	175	73	5	3	406	265	107	6	6
2024	158	178	63	4	3	402	214	83	10	5

Liste d'aptitude exceptionnelle

	IGR LA EXCEP					IGE LA EXCEP					ASI LA EXCEP					Tech LA EXCEP				
ANNEE	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
2024	33	124	25	25	1	100	27	10	10	0	242	160			4	500	233	93	15	11

c) Tableau des résultats des listes d'aptitude Filière Bibliothèque (2022,2023,2024)

	<i>Conserv. Gén.</i>					<i>Conservateur</i>				
ANNEE	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAP	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAP
2022		4	0	0	0		9	3	1	0
2023		4	0	0	0		9	2	1	0
2024	0	6	0	0	0		11	2	1	0

	<i>Bibliothécaire</i>					<i>BIBAS</i>				
ANNEE	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAP	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAP
2022		28	9	1	0		27	13	2	1
2023		30	10	1	1		27	10	1	1
2024		30	11	1	0		27	13	2	1

d) Tableau des résultats des tableaux d'avancement (2022, 2023,2024)

Personnels Filière AENES

	<i>AAE HC échelon spécial</i>					<i>AAE Hors classe</i>					<i>AAE principal</i>				
ANNEE	Possibilités	Eligibles	Candidats	UCA	CAPN	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	Rectorat	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPA
2022		2	0	0	0		4	4	2	0		5	4	1	0
2023		0			0		3	3	3	0	3	5	4	1	0
2024		3	1	1	0		4	3	3	0	2	4	4	1	0

	<i>SAENES classe exceptionnelle</i>					<i>SAENES Classe supérieure</i>				
ANNEE	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPA	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPA
2022		11	7	2	0		12	5	2	1
2023	7	9	6	2	1	10	9	5	2	1
2024	7	6	5	2	1	11	11	6	2	2

	ADJAENE S principal 1e classe					ADJAENE S principal 2e classe				
ANNEE	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPA	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPA
2022		47	30	6	9		3	2	2	2
2023	47	41	25	10	8		0			0
2024		36	23	10	6		6	4	4	2

Personnels Filière ITRF

	IGR HC échelon spécial					IGR Hors classe				
ANNEE	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPN	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPN
2022	48	6	4	2	0	39	4	1	0	0
2023	44	7	2	2	0	38	19	3	2	1
2024				3	1	36	14	4	2	1

	IGR 1e classe					IGE Hors classe				
ANNEE	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPN	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPN
2022	159	13	3	1	1	399	56	18	7	6
2023						412	60	24	9	6
2024						491	60	24	8	7

	Technicien classe exceptionnelle					Technicien classe supérieure				
ANNEE	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPN	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPN
2022	175	47	24	5	3	602	55	23	15	14
2023	198	44	25	5	3	572	42	13	13	10
2024	255	54	34	6	6	623	28	6	6	6

	ATRF Principal 1e classe					ATRF Principal 2e classe				
ANNEE	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPA	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPA
2022	35	93	43	18	17	12	64	16	15	14
2023	27	76	24	18	13	19	50	8	8	8
2024	22	66	24	18	11	15	42	5	5	5

Personnels Filière Bibliothèque

	Conservateur en chef					Bibliothécaire hors classe				
ANNEE	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPN	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPN
2022		3	2	1	0	29	4	4	3	1
2023			2	1	1	25	3	3	1	0
2024		2	1	0	0	23	4	3	2	1

	BIBAS classe exceptionnelle					BIBAS classe supérieure				
ANNEE	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPN	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPN
2022	33	8	6	2		33	3	3	2	1
2023	33	11	7	2	1	31	5	3	2	0
2024	32	10	6	2	1	28	6	3	1	1

	Magasinier principal 1e classe					Magasinier Principal 2e classe				
ANNEE	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPN	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPN
2022		16	10	2	2		2	2	2	1
2023	136	8	8	3	2	54	3	3	2	1
2024	119	13	10	3	2	63	2	2	2	1

Personnels Filière Médico-sociale

	INF hors classe					INF Classe supérieure				
ANNEE	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPA	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPA
2022		1	1	1	0		0	0	1	0
2023	9	7	3	2	0					
2024	9	8	7	2	0					

	APSS					CTSS				
ANNEE	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPA	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPA
2022		2	2	2	1					
2023	5	2	2	2	1					
2024	4	1	1	1	0					

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	64,0	63,8
Institut de Technologie	63,0	64,5
Institut DEM	61,0	
Institut LLSHS	63,0	64,8
Institut Sciences	64,0	66,4
Institut SVSAE	64,7	66,3
Services centraux	62,5	
Services universitaires	62,5	

b - Nombre de départs en retraite des agents par type de population et corps au 31/12/2024

Personnels Enseignants-chercheurs/Enseignants/Hospitalo-universitaires

Nombre de départs en 2024 : **31** départs en retraite (29 en 2023 et 42 en 2022)

	Hommes	Femmes	Total
MCF	7	4	11
MCU PH	1	0	1
Ass ens sup	0	0	0
PU	4	4	8
PU PH	0	0	0
PRAG	1	1	2
PLP	1	0	1
PRCE	2	3	5
PEPS	0	0	0
Prof des écoles	2	1	3
Total	18	13	31



58% des départs en retraite concernent des agents de sexe masculin
(51% en 2023 et 64% en 2022)

Personnels AENES, BIB, ITRF, Médico-sociaux

Nombre de départs : **19** départs en retraite en 2024 (23 départs en 2023 et 20 en 2022)

	Hommes	Femmes	Total
AENES	1	1	2
BIB	1	0	1
ITRF	5	10	15
Médicaux Sociaux	0	1	1
Total	7	12	19



63% des départs en retraite concernent des agents BIATSS de sexe féminin (74% en 2023 et 70% en 2022).

Comme les années précédentes, les agents ITRF représentent une large proportion des départs en retraite (79% en 2024, 87 % en 2023, 65% en 2022).

c- Départs prévisionnels à la retraite pour 2024

Situation connue au 31/12/2024

	BIATSS	ENS EC
janv-25	6	1
févr-25	3	0
mars-25	5	1
avr-25	1	2
mai-25	2	1
juin-25	3	1
juil-25	1	0
août-25	0	1
sept-25	4	19
oct-25	3	1
nov-25	2	0
déc-25	1	0

3 -Nombre de départs de personnels titulaires au 31/12/2024 par motif de départ et genre

Personnels Enseignants et Enseignants-chercheurs

Motif de départ	Hommes	Femmes	Total
Ancienneté d'âge et de service	10	5	15
Prolongation d'activité	4	5	9
Limite d'âge	1	0	1
Invalidité	0	1	1
Départ anticipé pour services actifs	1	0	1
Parent de 3 enfants		2	2
Recul limite d'âge	1		1
Carrière longue	1	0	1
Total	18	13	31

Personnels BIATSS

Motif de départ	Hommes	Femmes	Total
Ancienneté d'âge et de service	5	11	16
Prolongation d'activité	1	0	1
Limite d'âge	0	0	0
Invalidité	0	1	1
Carrière longue	1	0	1
Total	7	12	19

2 – Nombre de ruptures conventionnelles

On dénombre **4** ruptures conventionnelles en 2024 (1 femme – 3 hommes). 1 personne relevant de la catégorie A, 1 personne en catégorie B et 2 personnes en catégorie C. On retrouve 2 personnes en CDI et 2 agents titulaires. (5 ruptures conventionnelles en 2023).

D – Les entretiens professionnels

La campagne des entretiens professionnels a débuté mi-avril 2024 et a été prolongée jusqu'à mi-mars 2025 à la demande de plusieurs composantes et à la suite d'un grand nombre d'entretiens non finalisés.

1 - Chiffres généraux

- Population : 1817 agents sont concernés par un entretien professionnel.
- Nombre d'entretiens effectués (compte rendu validé) : 1384
- Nombre d'entretiens non effectués ou non finalisés : 433
Plusieurs relances individuelles ont été effectuées auprès des responsables concernés.
- Taux de retour des entretiens réalisés (entretiens effectués et transmis à la DRH) : 76.16%

2 Répartition des entretiens professionnels réalisés par statut et catégorie

Catégorie	Titulaire	Contractuel	Total
A	303	185	475
B	268	89	344
C	336	203	538
TOTAL	907	477	1384

3 Souhaits de mobilité

Total : 168 Agents

• 102 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.

• 66 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	76
Changement de fonction	66
Changement géographique	23
Mobilité externe	66
TOTAL	231

* Les agents peuvent cocher plusieurs types de mobilité

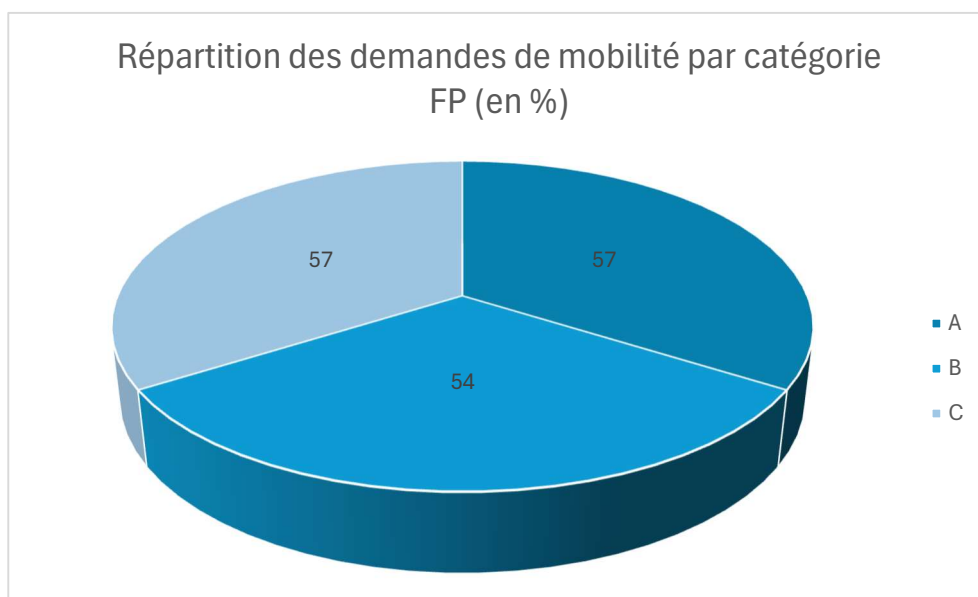
Structures les plus représentées par une demande de mobilité :

Nombre de demandes par structure :

Structure d'affectation	Nombre de demandes
Services centraux/commun	51
Institut des sciences	22
Bibliothèque universitaire	24
Institut LLSHS	20
Institut SVSAE	20
Institut DEM	4
INP	7
Institut Universitaire Technologique	9
Services universitaires	11
TOTAL	168

Répartition des demandes de mobilité par catégorie FP :

Catégorie	Total	%
A	57	33.92 %
B	54	32.14 %
C	57	33.92 %
TOTAL	168	100 %



Répartition des demandes de mobilité* par BAP :

BAP	Nombre
A	10
B	5
C	3
D	2
E	13
F	7
G	14
J	94
BIB	20
TOTAL	168

E – L’accompagnement individuel

En 2024, 128 personnes ont été suivies, ce qui représente 205 rendez-vous d’accompagnement. On relève donc toujours un nombre élevé de demandes d’accompagnement individuel (151 agents reçus en 2023, 94 en 2022, 42 en 2021).

a) Typologie des agents rencontrés

2024 : 128 agents reçus (97 titulaires et 31 contractuels). 74% des personnes ayant bénéficié d’un accompagnement individuel sont des femmes (95 femmes et 33 hommes).

	Titulaires	Contractuels	Total
BIATSS A	24	7	31
BIATSS B	24	6	30
BIATSS C	36	16	52
Doctorants	0	0	0
Enseignants du 2nd degré	5	0	5
Enseignants du 1er degré	0	0	0
Ens. Chercheurs	8	2	10
Total	97	31	128

b) Motifs de l'accompagnement

Motifs	Nombre	%
Mal être	7	5%
Réintégration/reprise	4	3%
Evolution de carrière	14	11%
Fin de CDD	6	5%
Info ou préparation concours	7	5%
Mobilité	22	17%
Reconversion	5	4%
Intégration/Prise de poste	5	4%
Santé, handicap, maintien dans l'emploi	27	21%
Cumul d'activité	4	3%
Dispositif d'accompagnement de carrière	27	21%
Dont suivi des EP	17	
Total	145	100%

Partie 4 : La formation

Le plan de Formation 2024

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	2024
Nombre de formations	229	350	323	282	270
Nombre de sessions de formation	563	758	395	518	637
Nombre d'agents en formation	4043	4626	3101	4037	3912
Nombre d'agents formés	1712	1751	1462	1711	1620
Proportion de BIATSS formés/BIATSS Total	50%	67%	53%	64%	64%
Proportion d'E-EC formés / E-EC total	22%	24%	23%	29.6%	19%
Nombre de jours de formation	3707,56	4638	2934	3149	3827
Nombre de jours de formation par agent formé	2,17	2,65	2,01	1,84	2,36
Nombre de jour de formation par agent UCA	1,03	1,25	0,71	0.84	1

Budget

	2021	2022	2023	2024
Budget initial	370 000 €	350 000 €	374 601 €	368 530€
Réalisé	359 310 €	267 493 €	331 156€	290 477€
% réalisé	97%	76%	88%	79%

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

		Titulaires			Contractuels			Total		
		Hommes	Femmes	Total	Femmes	Hommes	Total	Hommes	Femmes	Total
BIATSS	A	84	118	202	54	87	141	138	205	343
	B	47	146	193	26	53	79	73	199	272
	C	62	168	230	49	176	225	111	344	455
Médicaux Sociaux		1	9	10	0	6	6	1	15	16
2nd Degré		19	37	56	3	25	28	22	62	84
Enseignants-Chercheurs		108	95	203	46	70	116	154	165	319
Extérieurs		1	8	9	48	74	122	49	82	131
TOTAL		322	581	903	226	491	717	548	1072	1620

66,20% des personnes formées sont de sexe féminin



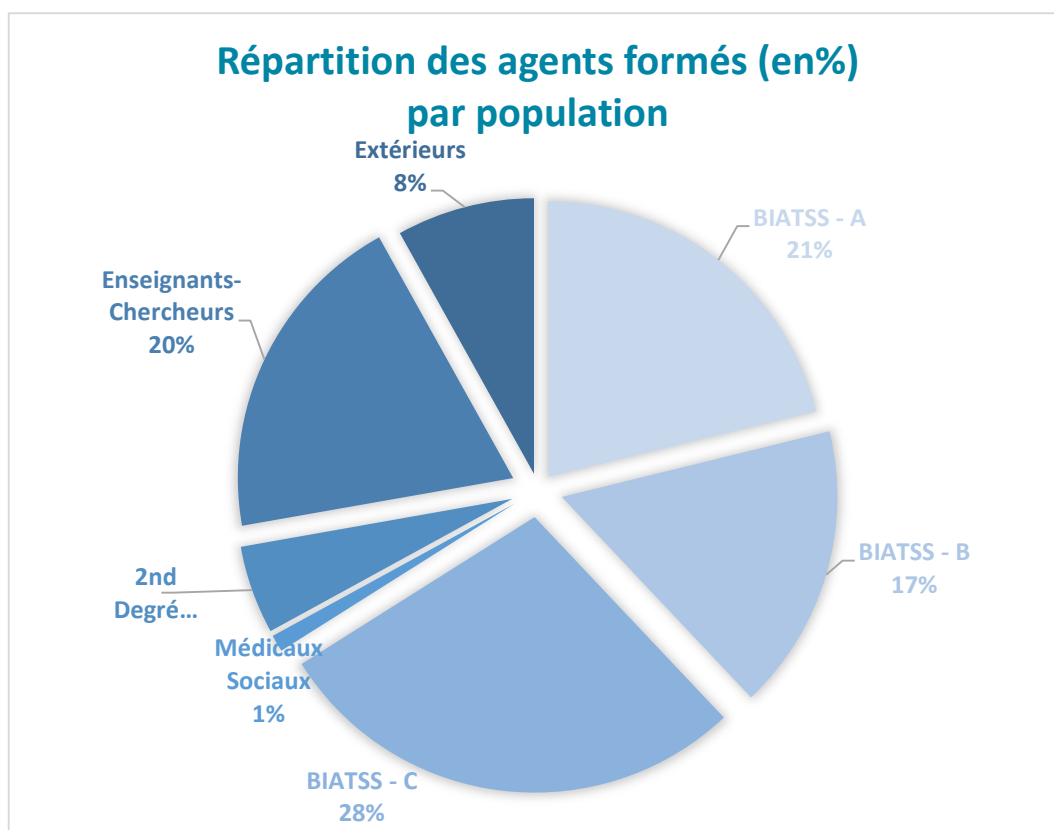


Tableau 2 : Nombre de stagiaires par population, genre et statut

		Titulaires			Contractuels			Total		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
BIATSS	A	183	311	494	99	217	316	282	528	810
	B	112	402	514	66	206	272	178	608	786
	C	124	465	589	164	743	907	288	1208	1496
Médicaux Sociaux		1	15	16	0	11	11	1	26	27
2nd Degré		23	57	80	3	38	41	26	95	121
Enseignants-Chercheurs		175	168	343	65	91	156	240	259	499
Extérieurs		1	11	12	60	101	161	61	112	173
TOTAL		619	1429	2048	457	1407	1864	1076	2836	3912

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

		Titulaires			Contractuels			Total		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
BIATSS	A	256	568	823	135	192	327	391	759	1150
	B	140	353	493	82	184	266	222	537	759
	C	158	347	505	123	490	614	281	837	1118
Médicaux Sociaux		0	38	38	0	18	18	0	56	57
2nd Degré		36	54	89	3	57	60	39	111	149
Enseignants-Chercheurs		142	136	278	64	116	180	206	252	458
Extérieurs		1	7	8	46	81	126	47	88	135
TOTAL		733	1502	2235	454	1138	1592	1186	2640	3827

Répartition genrée du nombre de jour de formation

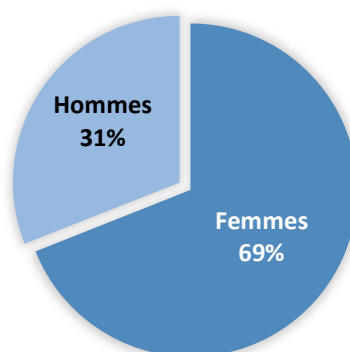
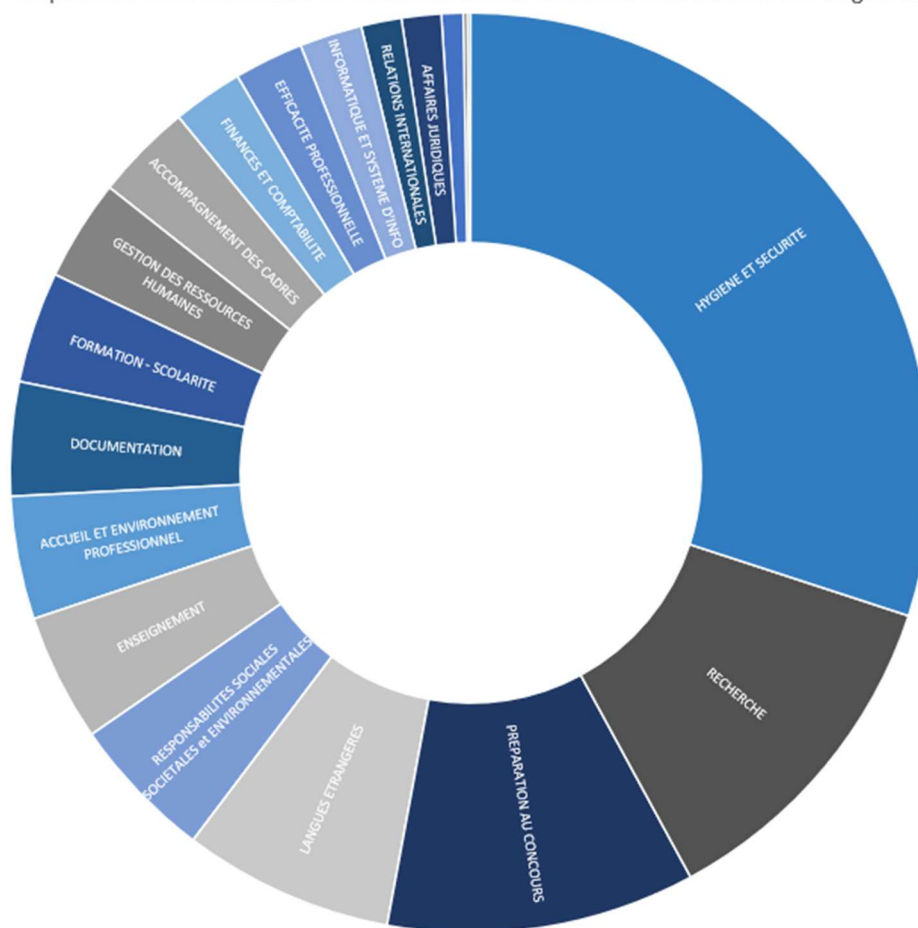


Tableau 4 : Nombre de jours de formation par domaine

NOMBRE DE JOUR DE FORMATION PAR DOMAINES	BIATSS		E-EC-C		Extérieurs		Ensemble		
	H	F	H	F	H	F	H	F	Total
ACCOMPAGNEMENT DE CARRIERE	8,00	13,04	2,00	6,00	0,00	0,00	10,00	19,04	29
ACCOMPAGNEMENT DES CADRES	34,83	88,83	1,00	4,00	0,00	2,00	35,83	94,83	131
ACCUEIL ET ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL	31,13	74,42	24,63	35,25	0,00	0,00	55,75	109,67	165
AFFAIRES JURIDIQUES	5,50	47,17	0,00	0,00	0,00	0,50	5,50	47,67	53
COMMUNICATION INSTITUTIONNELLE	0,00	4,75	0,00	0,00	0,00	0,50	0,00	5,25	5
DOCUMENTATION	28,17	120,17	0,50	2,17	0,00	2,00	28,67	124,33	153
EFFICACITE PROFESSIONNELLE	31,00	47,33	6,71	5,33	0,33	2,33	38,04	55,00	93
ENSEIGNEMENT	6,17	20,92	58,00	70,92	3,67	11,92	67,83	103,75	172
FINANCES ET COMPTABILITE	23,58	70,67	0,00	0,00	0,00	0,58	23,58	71,25	95
FORMATION - SCOLARITE	14,67	115,58	1,00	0,50	4,67	13,17	20,33	129,25	150
GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	11,92	124,25	0,00	0,00	0,00	0,00	11,92	124,25	136
HYGIENE ET SECURITE	445,21	481,88	76,67	92,00	24,08	29,08	545,96	602,96	1149
INFORMATIQUE ET SYSTEME D'INFORMATION	78,67	3,50	0,00	1,00	0,50	0,50	79,17	5,00	84
LANGUES ETRANGERES	44,67	165,50	15,75	49,83	0,00	7,00	60,42	222,33	283
PATRIMOINE	2,33	2,33	0,00	0,00	0,00	0,00	2,33	2,33	5
PREPARATION AU CONCOURS	70,42	342,33	0,50	0,33	0,00	0,83	70,92	343,50	414
RECHERCHE	27,04	318,08	36,00	57,00	8,17	14,83	71,21	389,92	461
RELATIONS INTERNATIONALES	9,67	30,58	2,33	5,83	3,50	2,25	15,50	38,67	54
RESPONSABILITES SOCIALES - SOCIETALES et ENVIRONNEMENTALES	21,67	118,58	20,00	32,17	1,67	0,50	43,33	151,25	195
VIE ETUDIANTE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0
TOTAL	895	2190	245	362	47	88	1186	2640	3827

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



2640 jours de formation ont été suivis par des agents de sexe féminin

Formations suivies

23% des jours de formations suivies par des femmes concernaient le domaine hygiène et sécurité.

15% des jours de formations suivies par des femmes concernaient le domaine recherche.

1186 jours de formation ont été suivis par des agents de sexe masculin

Formations suivies

46% des jours de formations suivies par des hommes concernaient le domaine hygiène et sécurité.

6% des jours de formations suivies par des hommes concernaient le domaine recherche.

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.

	2022	2023	2024
Rémunérations principales	122 368 038 €	126 895 942 €	131 922 126 €
Primes et indemnités	11 468 054 €	13 013 327 €	14 510 169 €
Prestations sociales	755 658 €	945 760 €	1 224 540 €
Cours complémentaires et vacations d'enseignement	8 565 841 €	9 043 299 €	8 867 853 €
Cotisations ASSEDIC	1 329 463 €	1 461 327 €	1 505 973 €
Complément rémunérations principales	1 328 670 €	1 305 064 €	1 301 698 €
CAS Pensions et ATI	69 644 654 €	71 667 913 €	74 193 866 €
Autres rémunérations accessoires	2 063 412 €	2 778 539 €	2 549 427 €
Autres cotisations	29 304 120 €	31 025 027 €	31 991 428 €
Total	246 827 910 €	259 182 068 €	268 067 081 €

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

Genre	2024
F	72 331 526 €
M	75 407 875 €

Statut d'emploi	2024
Non Titulaire	27 570 498 €
Titulaire	117 163 116 €

Catégorie hiérarchique	2024
A	121 869 530 €
B	10 046 347 €
C	12 817 737 €

Tranche d'âge	2024
-20 ans	
20-24	1 983 608 €
25-29	9 042 660 €
30-34	9 538 646 €
35-39	10 206 470 €
40-44	16 812 650 €
45-49	22 622 583 €
50-54	26 743 843 €
55-59	26 427 049 €
60-64	18 887 179 €
65-69	4 911 980 €
70 et +	125 547 €

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

Coût employeur moyen par population, par catégorie et par genre

Population	Catégorie	Genre	2024
BIATSS	A	F	62 261 €
		M	66 242 €
	B	F	52 325 €
		M	52 200 €
	C	F	43 683 €
		M	43 817 €
Enseignants		F	82 998 €
		M	96 215 €

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

Genre	Population	Catégorie	Statut	2024
F	BIATSS	A	Non Titulaire	45 217 €
			Titulaire	78 521 €
		B	Non Titulaire	34 279 €
			Titulaire	57 580 €
		C	Non Titulaire	32 839 €
			Titulaire	51 325 €
	Enseignants	A	Non Titulaire	40 804 €
			Titulaire	108 161 €
M	BIATSS	A	Non Titulaire	46 210 €
			Titulaire	81 246 €
		B	Non Titulaire	36 685 €
			Titulaire	58 120 €
		C	Non Titulaire	32 104 €
			Titulaire	50 170 €
	Enseignants	A	Non Titulaire	42 437 €
			Titulaire	117 072 €

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

Montants moyens par statut	2022	2023	2024
Non Titulaire	2 040 €	2 052 €	2 097 €
Titulaire	3 365 €	3 480 €	3 591 €

Montants moyens par catégorie	2022	2023	2024
A	3 359 €	3 417 €	3 483 €
B	2 003 €	2 060 €	2 125 €
C	1 773 €	1 839 €	1 914 €

Montants moyens par genre	2022	2023	2024
F	2 660 €	2 721 €	2 775 €
M	3 240 €	3 319 €	3 429 €

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	2022	2023	2024
Décile 1	678 €	633 €	732 €
Décile 2	1 358 €	1 431 €	1 500 €
Décile 3	1 664 €	1 751 €	1 802 €
Décile 4	1 825 €	1 906 €	1 953 €
Décile 5	2 031 €	2 130 €	2 158 €
Décile 6	2 432 €	2 475 €	2 505 €
Décile 7	3 196 €	3 290 €	3 427 €
Décile 8	3 857 €	3 966 €	4 111 €
Décile 9	4 486 €	4 736 €	4 810 €
Décile 10	9 879 €	8 340 €	8 340 €

6 - Rémunération nette mensuelle par décile

Montants par décile	2024	
	F	M
Décile 1	393 €	451 €
Décile 2	1 107 €	1 201 €
Décile 3	1 480 €	1 638 €
Décile 4	1 673 €	1 849 €
Décile 5	1 818 €	2 178 €
Décile 6	1 987 €	2 921 €
Décile 7	2 377 €	3 503 €
Décile 8	3 143 €	3 936 €
Décile 9	3 875 €	4 503 €
Décile 10	6 314 €	6 882 €

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

Genre	2024	
	Titulaire	Non Titulaire
F	1179,75	551,95
M	1081,50	393,38
Somme	2261,25	945,33

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

Par Sexe et Statut d'emploi	Titulaire		Non Titulaire	
	F	M	F	M
Janvier	1211	1102	591	424
Février	1204	1099	613	452
Mars	1203	1100	602	432
Avril	1203	1098	604	435
Mai	1203	1096	604	441
Juin	1202	1095	606	434
Juillet	1199	1093	599	436
Août	1198	1092	596	437
Septembre	1214	1096	507	374
Octobre	1221	1095	539	382
Novembre	1219	1093	606	434
Décembre	1215	1093	592	419
Somme :	14492	13152	7059	5100

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	2024					
	Non Titulaire sur emploi non permanent					
	A		B		C	
	F	M	F	M	F	M
-20 ans				2 127 €	585 €	
20-24	118 107 €	135 794 €	55 087 €	125 052 €	151 116 €	137 496 €
25-29	524 552 €	326 774 €	85 393 €	153 173 €	426 461 €	201 165 €
30-34	231 145 €	195 813 €	81 464 €	71 141 €	658 932 €	23 784 €
35-39	201 915 €	50 608 €	80 792 €	120 495 €	375 554 €	43 242 €
40-44	43 365 €	152 220 €	87 697 €		148 110 €	87 624 €
45-49	74 447 €	31 801 €	94 077 €	13 244 €	224 839 €	46 725 €
50-54	57 159 €	17 328 €	18 362 €	22 034 €	162 695 €	75 222 €
55-59		15 704 €	22 034 €		64 227 €	49 894 €
60-64					49 548 €	17 717 €
65-69		3 474 €				7 207 €
70 ans et +	5 400 €					

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

Genre	2024
	Non Titulaires sur emploi non permanent
F	181,38
M	89,12
Somme	270,50

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	190	93
Février	199	105
Mars	202	100
Avril	204	97
Mai	196	98
Juin	201	102
Juillet	202	99
Août	192	97
Septembre	127	64
Octobre	165	81
Novembre	178	85
Décembre	174	83
Somme	2230	1104

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

Année : 2024	Résultats obtenus	Nombre de points correspondants	Note maximale initiale
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	40
Indicateur 2 : Ecart global de rémunération en ETP entre les femmes et les hommes pour les agents contractuels à catégorie hiérarchique en point de %	-2,00%	38	40
Indicateur 3 : Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les 10 agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations	3	12	20
INDEX : Cible > 75		89	100

Année : 2024 (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 %	51	52
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	28
Indicateur 3 : Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les 10 agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations	12	20
INDEX : Cible > 75	89	100

B - Primes

1 - Primes et indemnités des personnels par catégorie

a) Montants par catégorie

Montants par catégorie	2022	2023	2024
A	8 402 436 €	9 432 852 €	10 719 354 €
B	1 488 604 €	1 584 572 €	1 572 216 €
C	1 577 014 €	1 636 723 €	1 519 283 €

b) Effectifs par catégorie

Effectifs par catégorie	2022	2023	2024
A	1 751	1 839	1 892
B	330	365	363
C	526	517	507

2 - Primes et indemnités des personnels par genre

Montants par genre	2022	2023	2024
F	5 719 961 €	6 516 100 €	7 213 703 €
M	5 748 093 €	6 497 227 €	7 296 466 €

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

a) Montants de la GIPA par catégorie

Montants par catégorie	2022	2023	2024
A	177 915 €	343 269 €	9 818 €
B	9 088 €	30 750 €	92 €
C	8 733 €	9 352 €	

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

Effectifs par catégorie	2022	2023	2024
A	120	291	6
B	24	79	2
C	68	46	0

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

Montants par genre	2022	2023	2024
F	133	224	3
M	79	200	5

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

Les acteurs de la prévention sont nombreux.

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 : un agent en charge de la prévention sur l'institut des sciences et les IUT, un autre agent pour la prévention sur les instituts LLSHS et DEM avec également des missions de sûreté sur le périmètre UCA et une autre personne qui s'occupe de la prévention sur l'institut SVSAE.

- Une personne est en charge du secrétariat administratif (0,4 ETP).

Les autres acteurs sont les suivants :

- Les 126 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 417 Sauveteurs Secouristes du Travail
- Les 462 personnes ayant suivi la formation « Gestes qui Sauvent »

2 – Les objectifs pour 2024

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

- Fonctionnement du réseau des assistants de prévention :

- o Poursuivre la mise en place du réseau avec des formations (15 nouveaux AP),
 - o Animations (café de la prévention par site),
 - o Signature des lettres de cadrage (réunion SPR/AP/Directeur)
 - o Organisation d'une journée des assistants de prévention

- Evaluation des risques professionnels :

- o 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

- o Mise en place d'une solution de gestion du travail isolé

o Guide de l'évaluation des risques pour les assistants de prévention

- Faire des analyses d'accident 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 :
 - o Construction d'un programme de formation des directeurs en santé sécurité au travail
 - o Formation CSA/FS
 - o Mise en place d'un livret d'accueil sécurité
 - o Courrier de rappel sur le port des EPI + importance d'avoir un classeur avec les FDS
 - o 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 :
 - o Mise en œuvre d'un outil de pilotage
 - o Marché détecteurs gaz
- Sécurité incendie :
 - o Mise en place d'un « protocole » batterie au lithium
- Sûreté :
 - o Poursuivre la démarche PPMS sur les sites d'Estaing, Rotonde, Mitterand, KAP, INSPE
 - o Mise en place d'une solution de diffusion d'alerte par SMS
- Déchets
 - o Mise en place du local déchets au PME
 - o Mise en place de poubelles DASRI au PME

3 – Les instances de la prévention

Sur l'année 2024, 9 FSSSCT ont eu lieu. Il n'y a eu aucune FSSSCT spéciale.

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

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

4 – Sûreté

En 2024, 1 plan particulier de mise en sûreté (PPMS) a été mis en place, celui de l'UFR Odontologie qui a été validé par un exercice. Il y a eu en tout 3 exercices PPMS.

5 – Formation des Assistants de Prévention

L'Université Clermont Auvergne compte un total de 126 assistants de prévention dont 14 personnes qui ont été formées courant 2024.

Une formation d'assistant de prévention d'environ 20 personnes est prévue lors du premier semestre 2025.

Fin 2024, il reste 24 unités de travail sans assistants de prévention, ce qui correspond à environ 25% des unités.

6 – Formation sécurité des personnels

Quelques formations en sécurité réalisées auprès des personnels se démarquent : les Gestes qui sauvent, Sauveteur Secouriste du Travail, les habilitations électriques et le travail en hauteur.

Au niveau de l'Université Clermont Auvergne, 462 agents sont formés en Gestes qui sauvent, dont 136 nouvelles personnes en 2024. Le taux d'absentéisme à ces sessions est d'environ 12,80 %.

Pour la formation Sauveteur Secouriste du Travail, 417 agents sont formés, dont 108 nouvelles personnes en 2024. Le taux d'absentéisme à ces sessions est d'environ 7,80 %.

Pour ce qui est des habilitations électriques, on retrouve 2 catégories de formation : les formations en basse tension avec H0BS (pour les non électriciens) et H0BR (pour les électriciens) et les formations haute tension (pour les électriciens). En 2024, l'Université Clermont Auvergne a formé 52 personnes en H0BS, 11 personnes en H0BR et 12 personnes en haute tension. En tout, il y a 70 personnes formées en H0BS, 20 personnes en H0BR et 12 en haute tension.

Pour les formations de travail en hauteur, 4 types de formations différentes sont dispensées : échelles – escabeaux, échafaudages, port de harnais et pont roulant. En 2024, 22 personnes ont été formées à l'utilisation d'échelles-escabeaux, 26 aux échafaudages, 0 au port de harnais et 5 au pont roulant. En tout, il y a 34 personnes formées à l'utilisation d'échelles/escabeaux, 30 aux échafaudages, 1 au port de harnais et 5 au pont roulant.

7 – Signalements Danger Grave et Imminent

En 2024, 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 2024, 584 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.

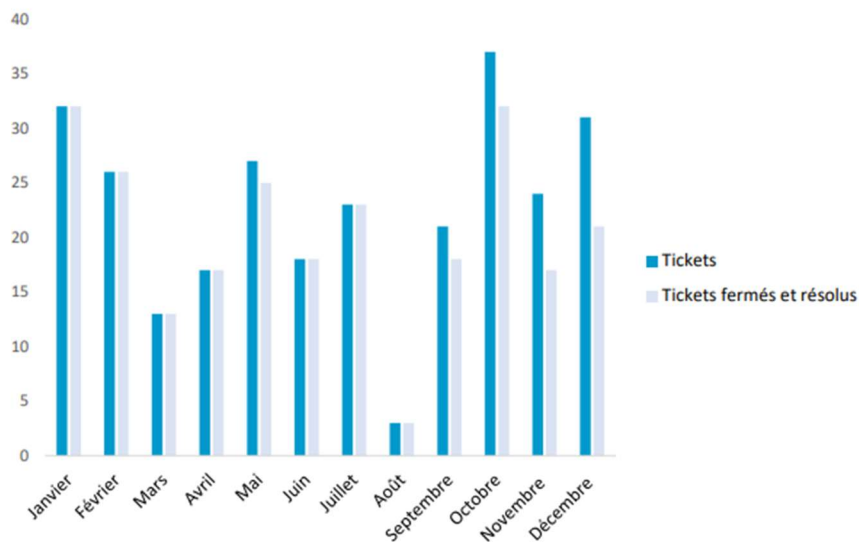


Figure 9 : Diagramme représentant le nombre de tickets par mois ainsi que le nombre de tickets résolus et fermés

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

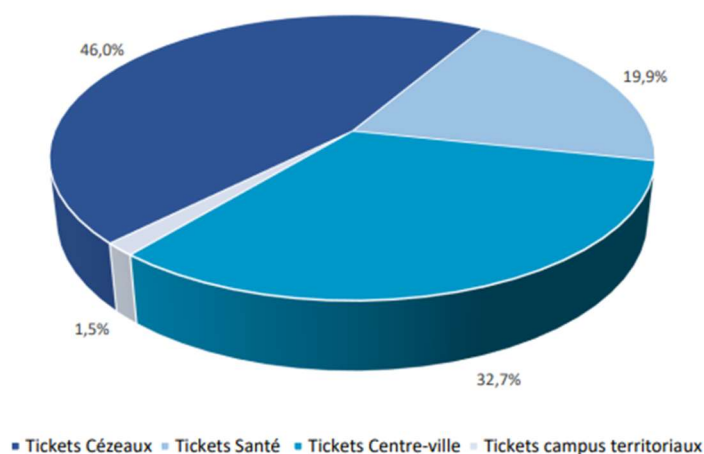


Figure 10 : Diagramme circulaire représentant la proportion des tickets sur les différents sites

Le pourcentage de tickets résolus est de 90,1% contre 83,8% en 2023.

Il y a une légère augmentation des tickets sur les secteurs Santé et Centre-Ville.

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
- Sécurité

Voici la répartition des différents tickets de 2024.

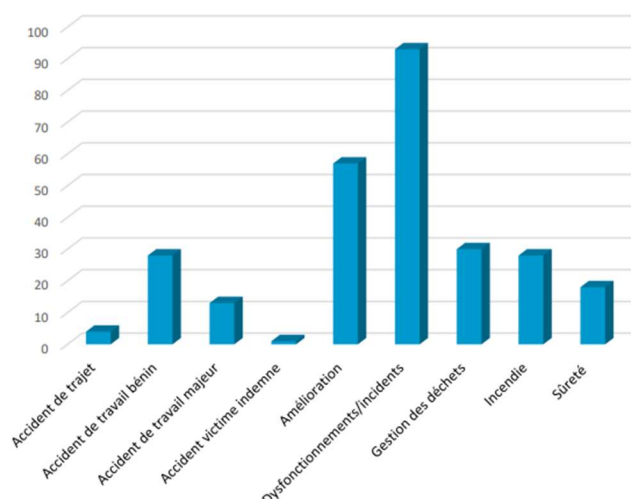


Figure 11 : Diagramme représentant les tickets en fonction de leur nature

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 95 unités de travail pour 3687 agents en 2024. Le nombre de responsables, regroupant les directeurs d’unités, les directeurs adjoints ainsi que les responsables de thèmes de recherche sont au nombre de 328.

Parmi les directeurs d’unité, il y en a 17 qui sont sensibilisés en Santé et Sécurité au Travail, ce qui équivaut à environ 18 %. Ce chiffre n’a pas évolué par rapport à 2022.

Le Document Unique d’Evaluation 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 2024. Ces résultats sont en amélioration par rapport à 2023.

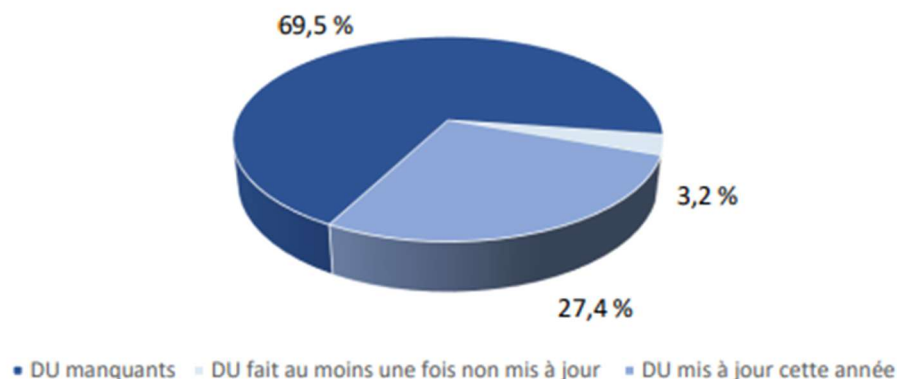


Figure 1 : Diagramme représentant la proportion de DUERP réalisés à l'Université Clermont Auvergne

Cependant les unités de travail à risques élevés (exposition à des produits chimiques / biologiques, travaux fréquents...) sont traitées en priorité, afin de mettre en place une prévention poussée. Les chiffres du diagramme qui suit ne correspondent pas à ceux de l'année dernière et cette régression dans les chiffres est dû à une recatégorisation des unités dites à risques élevés.

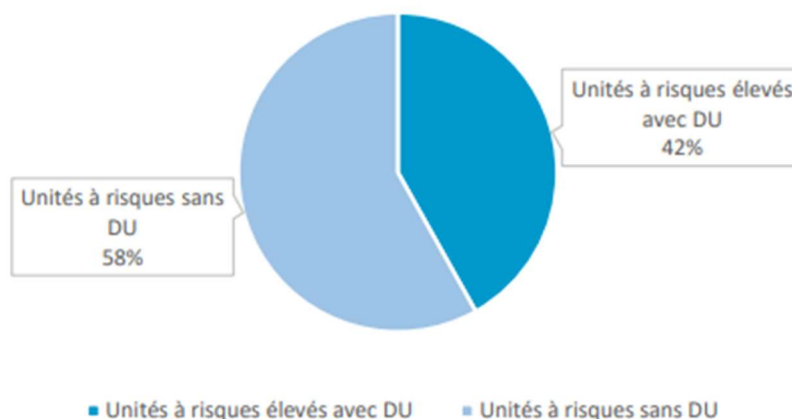


Figure 2 : Diagramme représentant la proportion de DUERP réalisés dans les unités à risques élevés

A noter que plusieurs unités à risques élevés ont rentré 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, mais ce chiffre diminue grâce aux réunions de signature de lettre de cadrage qui ont permis de sensibiliser les chefs de service à l'évaluation des risques ainsi qu'au logiciel EvRP.

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 de ses domaines aussi nombreux que variés.

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

Tableau I : 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
21	Risques psychosociaux (autonomie, marges de manœuvre / conflits de valeurs / exigences du travail / exigences émotionnelles / insécurité socioéconomique / 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 2180 risques ont été déclarés (les données rentrées dans les logiciels de l'INSERM n'ont pas été prises en compte ce qui mènent à une sous-représentation des risques dans le graphique suivant).

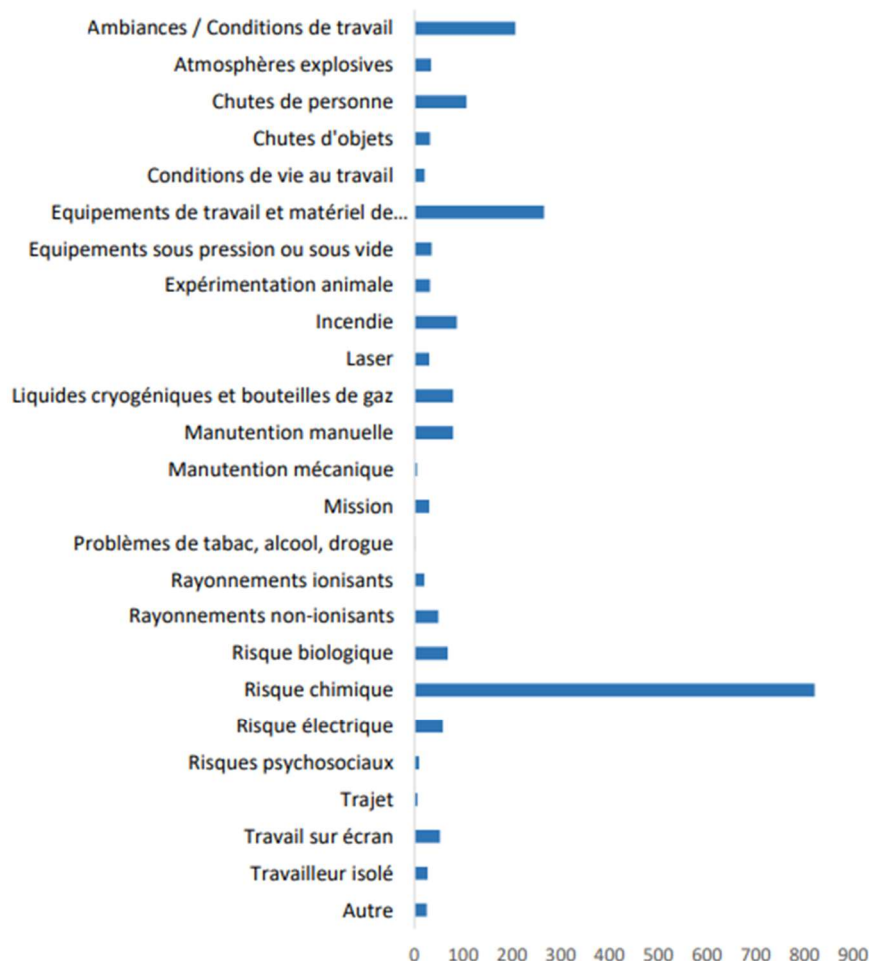


Figure 3 : Nombre d'apparition des différents types de risques dans les unités de travail

Le risque que l'on retrouve le plus souvent est le risque chimique qui correspond à 37,7% des risques déclarés en 2024. De ces risques peuvent découler des accidents ainsi que des incidents du travail.

- **Risque chimique**

Le recensement qui avait été fait en 2024 pour l'année 2023 n'a pas pu être reconduit en 2025 pour l'année 2024. Cependant, les informations suivantes restent inchangées.

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**

Le recensement qui avait été fait en 2024 pour l'année 2023 n'a pas pu être reconduit en 2025 pour l'année 2024. Cependant, les informations restent inchangées.

11 – Actions de prévention

Les objectifs fixés pour 2024 ont pour la plupart été respectés.

Fonctionnement du réseau des assistants de prévention :

- 14 nouveaux assistants de prévention ont été formés (93% de l'objectif).
- Des animations du réseau d'assistants de prévention ont été faites grâce à un atelier « Nouveaux arrivants » avec le réseau AURA, la journée des APs et le café de la prévention pour l'institut SVSAE.
- La majorité des lettres de cadrage ont été signées (74,5%).

Evaluation des risques professionnels :

- Le nombre de Documents Uniques d'Evaluation des Risques Professionnels a augmenté de 3%.
- Des rappels sur le logiciel EvRP ont été proposés aux personnes le demandant afin d'apporter une aide pour la conception du document unique.
- Une solution de gestion du travail isolé a été potentiellement trouvée. Des tests vont être réalisés sur l'année 2025 afin de possiblement le déployer sur toute l'université si cette solution est adaptée aux besoins de l'université.
- Le guide de l'évaluation des risques pour les assistants de prévention est en cours d'élaboration. Plusieurs réunions ont déjà eu lieu à ce sujet.
- 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.

Visites FSSSCT et analyses d'accidents :

- 3 visites avec les membres de la FSSSCT ont été réalisées ainsi que 5 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 de la médecine du travail.
- D'autres accidents de service n'ont pas fait l'objet d'une analyse d'accident mais nous avons pris contact avec les personnes concernées afin d'avoir de plus amples informations et donner quelques conseils si nécessaire.

Communication/sensibilisation du personnel/formation :

- L'intranet a été modifié et des documents sont rajoutés au fur et à mesure.
- Dans le cadre de la sensibilisation et la formation des directeurs en santé, sécurité au travail, des discussions ont eu lieu pour réfléchir aux modalités (temps de formation, externe ou interne, sujets à traiter). Un plan de formation doit cependant encore être mis en place.
- Les formations CSA/FS ont eu lieu fin 2024.
- 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 et sortira courant 2025.
- Le registre SST ainsi que le registre de danger grave et imminent sont bien disponibles.

Sécurité incendie :

- Un protocole pour l'utilisation des batteries lithium-ion a été mis en place.

Indicateurs et suivis réglementaires :

- Un outil de pilotage en lien avec les services concernés par les différentes informations commence à se mettre en place. Une dizaine d'onglet sont créés afin d'avoir une base mais ils sont retravaillés un par un en réunion afin de coller au mieux aux besoins ainsi qu'à la réalité du terrain. Cela permet de créer comme une base de données servant de référence pour le service prévention des risques.
- Le marché de vérification et maintenance de détecteurs gaz a été mis en place fin 2024 et les premières vérifications sont déjà programmées début 2025.

Sûreté :

- La démarche PPMS prévue en 2024 a été partiellement réalisée avec le PPMS de la faculté dentaire.
- Une solution de diffusion d'alerte par SMS pour les cellules de crise locales a été mise en place.

Déchets :

- Des poubelles DASRI ont été rajoutées au niveau du PME et de Polytech.

12 – Axes de progrès pour 2025

Plusieurs objectifs ont été fixés pour 2025 sur des thèmes variés.

- Fonctionnement du réseau des assistants de prévention :
 - o Poursuivre la mise en place du réseau avec des formations (15 nouveaux AP),
 - o Animations (café de la prévention par site),
 - o Signature des lettres de cadrage pour les APs nouvellement formés (réunion SPR/AP/Directeur)
 - o Organisation d'une journée des assistants de prévention
- Evaluation des risques professionnels :
 - o 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
 - o Mise en place d'une solution de gestion du travail isolé (test avec un prestataire courant 2025)
 - o Guide de l'évaluation des risques pour les assistants de prévention o Problématique d'amiante dans les roches • Faire des analyses d'accident 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 :
 - o Construction d'un programme de formation des directeurs en santé sécurité au travail
 - o Formations RPS et visites pour les représentants du personnel
 - o Mise en place d'un livret d'accueil sécurité
 - o Courrier de rappel sur le port des EPI + importance d'avoir un classeur avec les FDS
 - o Procédure de conduite à tenir en cas de personne ayant une conduite anormale
 - o Coordination dans la démarche de formation au Certibiocide
- Mise en place d'une procédure en cas de nécessité non urgente de transport d'un agent accidenté / convention société ambulance privée et taxi
- Systèmes d'information (avec l'aide du CDS) :
 - o Poursuite de la mise en place d'un outil de pilotage
 - o Plan de prévention dématérialisé
 - o Suivi automatisé de l'inventaire DASRI et DAE
 - o Rondes dématérialisées en centre-ville
 - o Dérogation travail isolé dématérialisée
- Sûreté :
 - o Poursuivre la démarche PPMS sur le site de Rotonde
 - o Mise en place d'une solution de diffusion d'alerte par SMS
- Déchets
 - o Mise en place du local déchets 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/DEEE (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 collectés par CONIBI

En 2024, il y a eu 708 collectes, sachant que l'on ne compte pas les déchets ordinaires récoltés par Clermont Auvergne Métropole

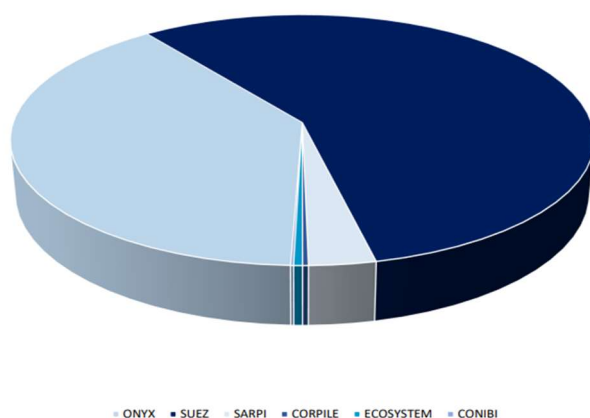


Figure 12 : Représentation des collectes en fonction des prestataires

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 47.177 t récoltées en 2024 avec 19.26 t pour le site de Dunant et 15.87 t pour le site des Cézeaux.

Voici la répartition au cours des mois.

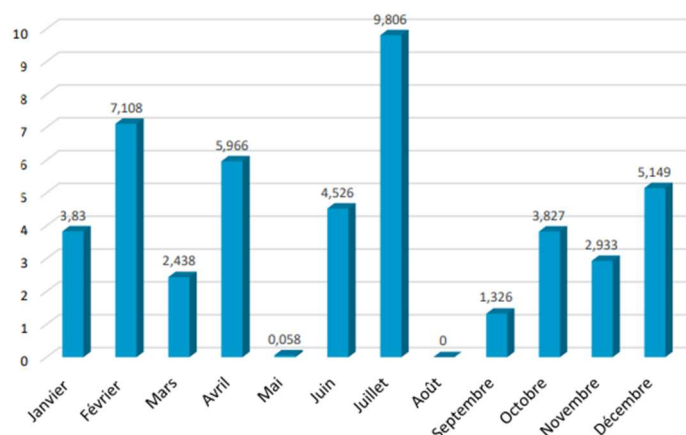


Figure 13 : Répartition du poids (en t) des déchets chimiques collectés par mois sur l'année 2024

Pour les déchets d'activité de soins à risque infectieux, il y a eu 25,54 tonnes de déchets produits.

La répartition par site est la suivante.

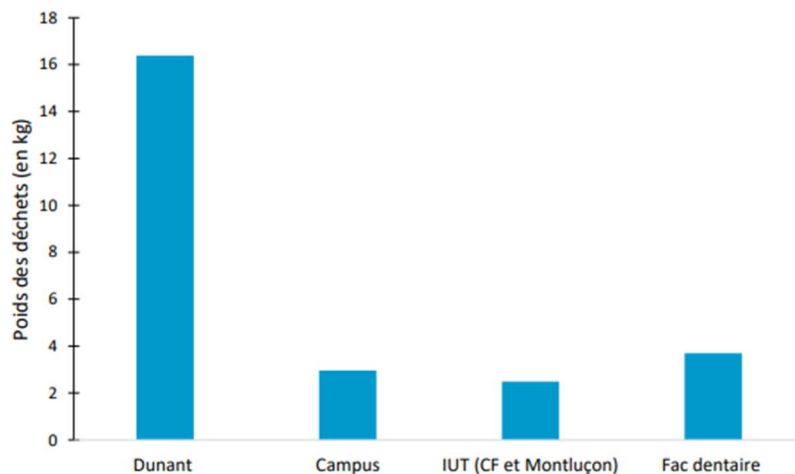


Figure 14 : Quantité de déchets DASRI par site

Pour ce qui est des déchets verts/métaux/papiers/verre/DEEE/déchets en mélange non dangereux, il y a eu un total de 305.39 tonnes de déchets récoltés, tout type de déchet confondu. La répartition des différents types de déchets se retrouve sur le graphique ci-dessous.

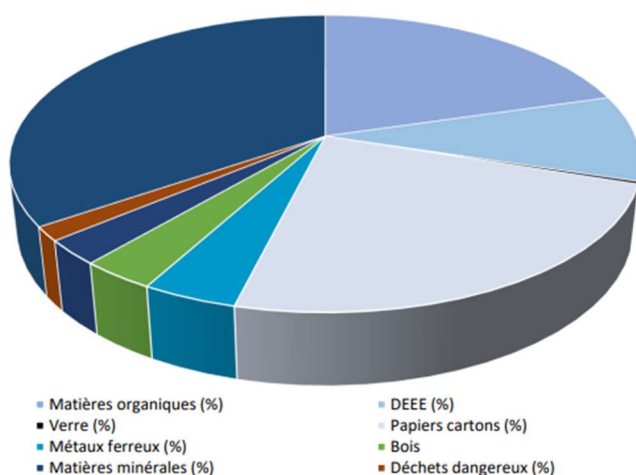


Figure 15 : Proportion des différents types de déchets récoltés en 2024 par SUEZ sur nos sites

Un autre point concernant la gestion des déchets est la valorisation. La matière peut être valorisée dans plusieurs catégories : compostage, papeterie, sidérurgie, chaufferie, panneautier, verrerie.

En 2024, le taux de valorisation des déchets non dangereux (rachat de matières) est de 51,74%.

Pour les autres déchets, il y a eu 273 kg de piles collectés, 189 kg de cartouches d'encre et 460 kg de tubes fluorescents.

Le dernier point à aborder sur la question de la gestion des déchets est celui du nombre de contenants acheté 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 boîtes 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.

3753 contenants (hors étiquettes) ont été utilisés en 2024, ce qui est 10,44% plus élevé qu'en 2023.

14 – Sécurité incendie

Cette thématique est assurée par le Pôle Sécurité Incendie.

Commission de sécurité : 86% des bâtiments ont un avis favorable de la commission de sécurité (+4%).

Sécurité incendie

Dunant :

19 interventions ont été réalisées en 2024.

3 exercices d'évacuation ont été réalisés en 2024

Gergovia :

52 interventions (22 secours à personne, 6 interventions pour feu, 2 divers) ont été réalisées sur l'année 2024 ainsi que 2 exercices d'évacuation

Carnot : 30 interventions ont été réalisées en 2024. 12 exercices d'évacuation ont été faits.

Faculté d'Odontologie : 0 intervention ainsi que 2 exercices d'évacuation ont été réalisés en 2024.

IAE : 1 intervention ainsi que 2 exercices d'évacuation ont été réalisés en 2024.

MSH : 0 intervention ainsi que 2 exercices d'évacuation ont été réalisés en 2024.

Mitterrand : 24 interventions ainsi que 2 exercices d'évacuation ont été réalisés en 2024.

Rotonde : 12 interventions ainsi que 2 exercices d'évacuation ont été réalisés en 2024

KAP et INSPE :

Pour ces deux bâtiments, il n'y a pas de main courante. Cependant, 2 exercices d'évacuation ont été réalisés en 2024.

Campus des Cézeaux : Ce bilan fait par le chef d'équipe présente l'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 suivante :

- La veille du respect de la réglementation applicable aux Etablissements Recevant du Public (E.R.P.).
- Quotidiennement ont lieu des rondes et des relevés de dysfonctionnements.
- La gestion des appels d'urgence et l'intervention sur les demandes de secours (secours à personnes, départ FEU ou alarme FEU, interventions diverses)
- La gestion et l'organisation des exercices d'évacuation.
- Formation Manipulation extincteurs pour le personnel de l'UCA.
- Gestion du parc extincteur de l'UCA

Pour l'année 2024 ont été effectuées 223 interventions.

Répartition des types d'interventions année 2024

- 106 Interventions pour Secours à personnes
- 20 Interventions pour Feu (feux réels, alarme feu)
- 57 Exercices d'évacuation
- 40 Interventions diverses (fuites, ascenseurs, nid de guêpes, risque de chute d'objet)

Interventions nécessitant les secours extérieurs :

- Pompier : 13
- Police : 7
- Ambulance privée : 0
- VML Samu : 2

Destination des victimes :

- Evacuation au niveau de l'infirmierie : 63
- Evacuation dans un centre hospitalier : 20
- Aucun transport : 23

Une fiche bilan a été mise en place le 02 janvier 2024 et complète systématiquement le rapport d'intervention en archive.

Le secours à personne reste la majorité des interventions (48%). 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 net croissance au vu du nombre d'interventions, ce qui engendre des commandes plus onéreuses pour le service. Les autres sites doivent aussi être fournis 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'UCA.

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

Interventions marquantes en 2024 :

- Intervention SAP au PPIO personne inconsciente avec VML SAMU et Pompiers
- Accident de sport avec malaise au STAPS nécessitant le déplacement d'une VML SAMU et Pompiers

Des interventions réelles de départ feu sont à noter pour l'année 2024. Nous avons effectué 34 % de nos interventions en alarme feu depuis les SSI du campus des Cézeaux ou appel pour des feux de poubelles.

Concernant les exercices d'évacuations et suite au déclenchement du plan Vigipirate « urgence attentat » en octobre 2023, nous avons effectué les exercices de 2023/2024 début 2024 et les exercices d'évacuation 2024/2025 d'octobre à novembre 2024 comme chaque rentrée.

Interventions marquantes :

- Feu de poubelle dans la salle E106 du bâtiment POLYTECH
- Divers feux de poubelle en extérieur

40 autres incidents soit un total de 18% des interventions. A savoir :

- Fuite d'eau, infiltration d'eau dans les bâtiments ;
- Interventions sur personne bloquée dans un ascenseur ;
- 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 25.11.2024 ayant engendré plus de 7 interventions toute la journée pour le PC Sécurité (regroupé en un seul rapport)
- 5 Nids de guêpes traités en interne de Mai à Octobre 2024 + 2 nids de frelons asiatiques
- Capture d'une couleuvre au LMV
- Valise abandonnée dans le Hall de PME
- 5 interventions sur ascenseur bloqué
- Fuite d'eau rupture canalisation eau chaude POLE COMMUN au R+1 dans faux plafond, inondation importante et chute des faux plafonds.
- LMV intervention de grande ampleur suite à un dysfonctionnement de détecteur OLDHAM.

Certains agents sont remontés alors qu'ils avaient fini leur travail et qu'ils étaient sur leurs chemins de retour à domicile.

Les agents du SPR, une fois informés de la situation, mettent en moyenne 2 minutes 30 secondes pour arriver sur zone.

Les Sapeurs-Pompiers mettent environ 8/10 minutes pour se rendre sur le campus.

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

	2024	Total
07:45 -10:00		55
10:00-12:00		60
12:00-14:00		33
14:00-16:00		56
16:00-18:00		19

Les interventions ont lieu toute la journée. Les périodes 7H45/10H + 10H/12H + 14H/16H cette année ont été particulièrement sollicitées à cause des nombreux exercices d'évacuation organisés + interventions et tempête. De 12h00 à 14h00 l'activité reste néanmoins soutenue, lors de leur pause repas les personnels du PC Sécurité partent en intervention sur leur temps de restauration afin d'assurer un service public de qualité en termes de secours.

De plus en plus de travaux au niveau du campus des Cézeaux + réseau de chaleur CLAUVAE ce qui génèrent des permis feux journaliers ou à 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. Cela a généré 152 rondes permis feu pour les agents avec l'utilisation de la caméra thermique sur certains travaux.

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 les chargés d'opération de la DPIE.

Environ 750 rondes ERP ont été réalisées au cours de l'année dans l'ensemble des bâtiments du Campus et extérieurs. Il est à noter que 16 à 20 rondes sont effectuées par semaine. Tous les bâtiments sont visités deux à trois fois par mois.

D'autre part, un agent se voit affecté au minimum une demi-journée toutes les 2 semaines environ destinée à la levée des dysfonctionnements relevant du SPR, dysfonctionnements relevés lors de ces rondes ERP.

46 rondes SSI ont été effectuées dans l'année. Généralement la ronde SSI est effectuée tous les lundis matin. A la suite de la ronde SSI, une vérification du camion est effectuée avec contrôle des batteries, pression des ARI, pression de la bouteille d'oxygène, consommable arrivant à péremption ect...

Depuis la mise en place des rondes numérique le 01 Avril 2024, environ 200 tickets à destination de la DPIE, IUT ou INP ont été créés par les agents.

Exemples de dysfonctionnements pour le SPR :

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

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 2024

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 2024
Accident de service	29	15	2	243
Accident de trajet	25	15	3	214
Maladies professionnelles	1	1	1	135

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	11	19	35	19	0	7	8	17	14	8	54
Accident de trajet	12	5	8	16	9	0	4	4	7	5	5	25
Maladies professionnelles	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1

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

En 2024, il y a eu 56 accidents et 6 demandes de maladies professionnelles dont 1 reconnue et 5 en étude.

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.

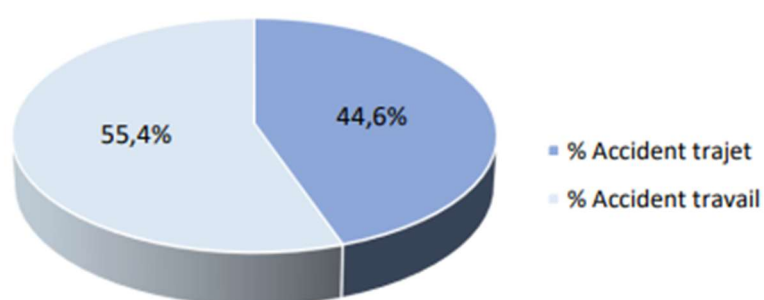


Figure 4 : Répartition des accidents de service et des accidents de trajet sur 2024

54% de ces accidents ont nécessité des arrêts de travail.

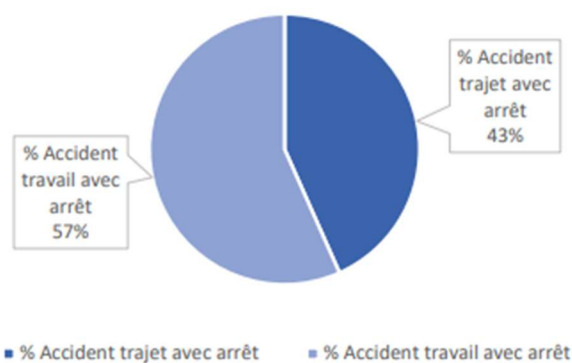


Figure 5 : Répartition des accidents ayant entraîné un arrêt de travail

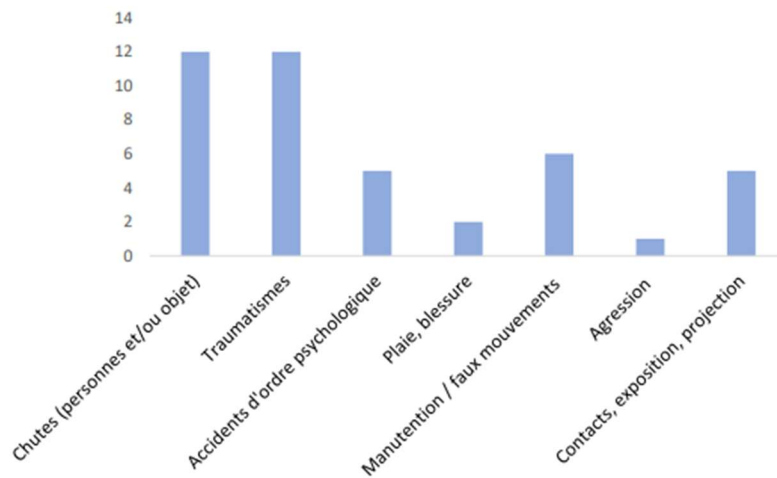


Figure 6 : Nature des arrêts de travail imputables (hors accidents de trajet)

En plus de ces accidents, ont été recensés 50 incidents.
Voici la nature des accidents et incidents survenus en 2024

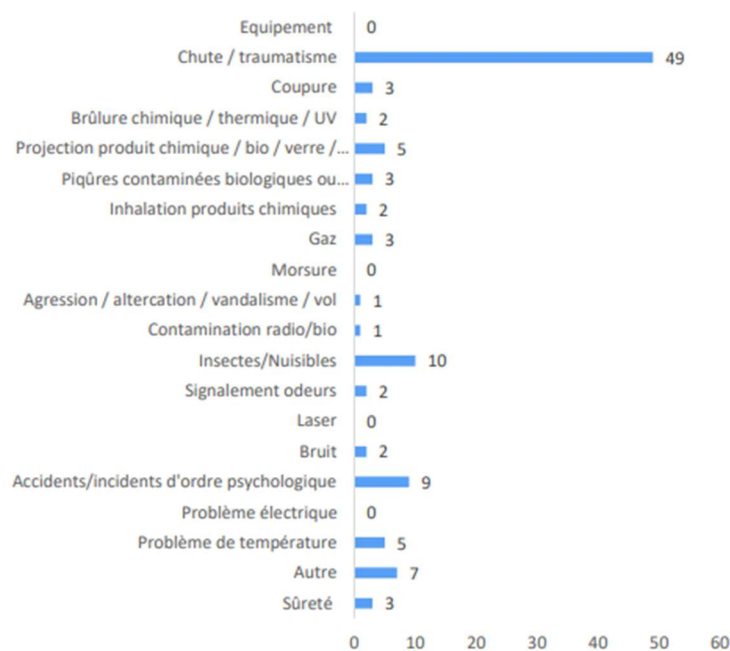


Figure 7 : Diagramme recensant la nature des accidents et des incidents en 2024

5 analyses d'accidents / incidents ont été faites en 2024.

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

40 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 2024.

Voici la répartition par sexe

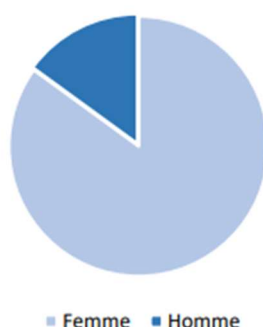


Figure 8 : Répartition des signalements en fonction du sexe

Etat des signalements – Cellule ALEX

Statistiques générales

		Données ▼	2018 ▼	2019 ▼	2020 ▼	2021 ▼	2022 ▼	2023 ▼	2024 ▼
Total	Dossiers		5	7	8	21	48	46	39
	VSS		5	7	7	15	27	25	23
	Discrimination		0	0	0	5	21	16	11
	Les deux		0	0	1	0	0	3	4
Générales	Genre	Femme	4	4	8	14	35	32	26
		Homme	0	3	0	6	12	13	6
	Situation	Victime	4	3	7	9	18	21	16
		Témoïn	1	3	1	5	12	4	5
		Mis-e en cause	0	0	0	0	0	0	0
	Fonction	BIATSS	0	0	2	4	7	5	3
		Enseignant.e	0	2	0	2	4	3	3
		Doctorant.e	0	1	0	1	4	1	1
		étudiant.e	4	4	6	11	32	31	31
	Orientation	Interne	0	0	1	1	14	8	8
		Externe	0	0	0	1	3	0	3
		Les deux	0	1	0	1	5	10	6
	Action	Signalement*	0	0	0	0	3	7	0
		Enquête	0	0	0	1	4	2	1

* pour accompagnement /signalement au procureur/ enquête

C – Absences pour raisons de santé

Récapitulatifs des absences pour raisons de santé

Nombre d'agents ayant au moins en 2024 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	233	103	78	30	199	54	44	47	697
Congé longue maladie	8	11	6	1	6	2	53	57	34
Congé maladie longue durée	5	7	2	1	0	7	58	54	22
Congé grave maladie	5	1	0	0	3	2	47	59	11
Disponibilité d'office pour état de santé incompatible avec la reprise du travail ou pour inaptitude physique à l'exercice des fonctions	0	0	0	0	0	1		56	1
Accident du travail non imputable au service	2	1	0	1	0	1	47	46	5
Accident du travail dont l'imputabilité est en cours d'instruction	0	0	1	0	0	1	51	25	2
Accident du travail imputable au trajet	5	7	3	2	8	0	45	48	25
Accident de service	10	2	3	2	5	5	46	51	27
Maladie professionnelle reconnue imputable au service	0	0	1	0	0	0	52		1
Maladie professionnelle à caractère professionnel	0	0	0	0	0	0			0

Nombre total de journées d'absence en 2024 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	6538	3657	2038	527	5018	1266	19044
Congé longue maladie	1754	2193	1153	322	1479	196	7097
Congé maladie longue durée	1406	1924	732	123	2218	0	6403
Congé grave maladie	1290	244	0	0	374	682	2590
Disponibilité d'office pour état de santé incompatible avec la reprise du travail ou pour inaptitude physique à l'exercice des fonctions	0	0	0	0	0	268	268
Accident du travail non imputable au service	44	3	0	0	0	10	57
Accident du travail dont l'imputabilité est en cours d'instruction	0	0	3	0	0	3	6
Accident du travail imputable au trajet	1	101	58	5	49	0	214
Accident de service	23	0	59	0	99	56	237
Maladie professionnelle reconnue imputable au service	0	0	85	0	0	0	85
Maladie professionnelle à caractère professionnel	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de jours de carence imputés aux agents suite à une absence survenue au cours de l'année							0

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

Répartition genrée des agents en CLM et CLD sur les années 2022, 2023 et 2024

Type de congé	2022		2023		2024	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
CLM	15	12	14	10	20	14
CLD	13	7	15	7	14	8

On relève une augmentation du nombre de CLM entre 2022 et 2024 (27 en 2022, 24 en 2023, 34 en 2024)). Le nombre de CLD est quasiment identique sur les 3 dernières années (20 en 2022 et 22 en 2023 et 2024).

Moyenne d'âge des agents en CLM en 2024 : **55 ans**

Moyenne d'âge des agents en CLD en 2024 : **56 ans**

Répartition par BAP des agents en CLM/CLD sur l'année 2024

	BAP A	BAP B	BAP C	BAP D	BAP E	BAP F	BAP G	BAP J	Enseignants et enseignants chercheurs	Total
Nombre d'agents (CLM et CLD)	1	0	1	0	3	6	6	14	25	56

2 - Congés Maladie Ordinaire (CMO)

Nombre de jours CMO en 2024 : **19 044** (20 494 en 2023, 19 995 en 2022)

Moyenne d'âge des agents en CMO en 2024 : **44 ans**

Nombre d'agents par genre, ayant eu au moins 1 CMO en 2024

	Femmes	Hommes	Total
Nb de jours CMO	13594	5450	19044
Nb d'agents	510	187	697

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 2024

2024	
Femmes	Hommes
16	12

4 – Agents à temps partiel thérapeutique au 31.12.2024

Population	Nombre d'agents			
	TP thérapeutique	TP thérapeutique	TP thérapeutique	TP thérapeutique
	50%	60%	70%	80%
ITRF	8	0	1	3
BIB	1	0	1	0
AENES	2	0	0	0
Enseignants Chercheurs	6	0	0	0
Enseignants 2nd degré	4	0	0	0

D - Médecine de prévention

Suivi médical des personnels pour l'année 2024	
Examens médicaux systématiques	431
<i>dont pour surveillance médicale particulière (SMP)</i>	342
Premières consultations	161
Examens médicaux à la demande	408
Visites de Reprise dont de reprise après CLM, CLD,AT, maternité	73 58
Visites de Pré - Reprise	30
Visites de départ à la retraite (bilan expositions professionnelles)	2
Entretiens Infirmiers : <i>Visite d'information et de Prévention (VIP)</i>	572
Consultations d'interprétation d'examen complémentaires	512
Total	2189

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)

35 134 jours d'arrêts au titre de la maladie en 2024 (32 791 en 2023, 32 823 en 2022) répartis ainsi :

- **Congé Maladie Ordinaire (CMO)**

19 044 jours (20 494 jours en 2023, 19 935 jours en 2022)

697 agents (510 femmes et 187 hommes) - (804 agents en 2023, 1049 en 2022, 563 en 2021)

Sur ces 697 agents, on retrouve 441 agents titulaires et 256 agents contractuels, 510 BIATSS et 187 enseignants-chercheurs et enseignants.

La moyenne d'âge des personnes en arrêt au titre de la maladie ordinaire est de 44 ans pour les femmes et de 47 ans pour les hommes.

13 097 jours d'arrêt au titre de la maladie ordinaire concernent des agents titulaires (9 213 jours pour les BIATSS – 3 884 pour les enseignants-chercheurs et enseignants)

Concernant les personnels contractuels, on dénombre 5 947 jours d'arrêts de travail au titre de la maladie ordinaire (4 386 pour les BIATSS – 1 561 pour les enseignants et enseignants-chercheurs)

- **Congé de Longue Maladie (CLM)**

7 097 jours (4 122 jours en 2023, 5 564 jours en 2022, 4 931 jours en 2021)

34 agents (20 femmes et 14 hommes) – (34 agents en 2023, 27 agents en 2022, 29 en 2021)

Sur ces 34 agents titulaires, on retrouve 19 BIATSS et 15 enseignants ou enseignants-chercheurs.

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

- **Congé de Longue Durée (CLD)**

6 403 jours (6 679 jours en 2023, 5 645 jours en 2022, 6 361 en 2021)

22 agents (14 femmes et 8 hommes) – (22 agents en 2023, 20 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 58 ans pour les femmes et de 54 ans pour les hommes.

- **Congé de Grave Maladie (CGM)**

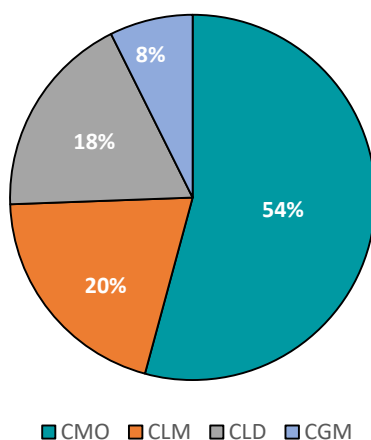
2 590 jours (1 679 en 2022, 1 752 en 2021)

11 agents (8 femmes et 3 hommes) – (5 agents en 2023, 6 agents en 2022, 10 en 2021)

Sur ces 11 personnels contractuels, on retrouve 8 BIATSS et 3 enseignants et enseignants-chercheurs.

La moyenne d'âge des personnes en arrêt au titre de la grave maladie est de 47 ans pour les femmes et de 59 ans pour les hommes.

Répartition par type des jours d'arrêts maladie 2024



Nombre d'agents en arrêt au titre de la maladie en 2024

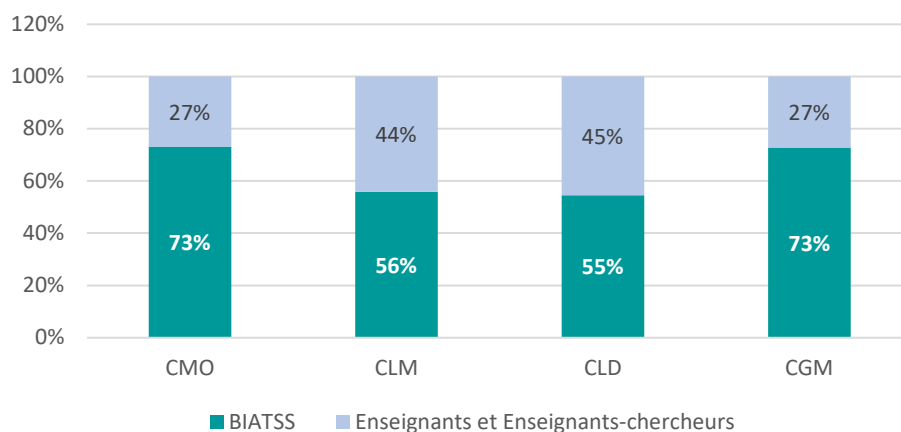
764 agents (552 femmes – 212 hommes) ont eu des arrêts au titre de la maladie en 2024, tous motifs confondus (855 en 2023, 1102 agents en 2022).

Les femmes représentent **72 %** des agents ayant eu un arrêt de travail au titre de la maladie en 2024.



Les agents BIATSS (549 personnes) représentent **71.86 %** du nombre d'agents en arrêt de travail au titre de la maladie

Proportion des personnels BIATSS et Enseignants en fonction du type d'arrêt 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 2024/2025

695 demandes de télétravail (premières demandes et renouvellements)

- 4 demandes refusées par la commission
- 690 demandes acceptées et validées par la commission

Catégorie hiérarchique	Nombre d'agents		Moyenne d'âge		Modalités du télétravail				Total agents	Total agents féminins
					Télétravail régulier 1 jour/semaine		Télétravail régulier 2 jours/semaine			
	F	H	F	H	F	H	F	H		
Cat. A	175	108	41	42	98	65	77	43	283	175
Cat. B	125	35	46	46	66	20	59	15	160	125
Cat. C	233	19	45	43	123	15	110	4	252	233
Total	533	162	44	44	287	100	246	62	695	533

Filière	Nombre d'agents		Total
	F	H	
AENES	123	13	136
Médico-Sociale	1	0	1
Bibliothèque	7	0	7
ITRF	402	149	551
Total	533	162	695

2- Le temps partiel des agents

Temps partiel des agents titulaires Enseignants-Chercheurs et Enseignants

Personnels titulaires - Temps partiel - 2024									
Quotité	Enseignants 1er degré		Enseignants 2nd degré		Enseignants Chercheurs		Totaux		Effectif total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
TP 50%	0	0	2	1	1	2	3	3	6
TP 60%	0	0	0	0	3	0	3	0	3
TP 70%	0	0	2	1	0	1	2	2	4
TP 80%	0	0	9	3	5	7	14	10	24
TP 90%	0	0	0	1	6	1	6	2	8
Totaux	0	0	13	6	15	11	28	17	45

Temps partiel des agents non titulaires Enseignants-Chercheurs et Enseignants

	Personnels non titulaires - Temps partiel - 2024							
Quotité	Enseignants 1er degré		Enseignants 2nd degré		Enseignants Chercheurs		Totaux	
	F	H	F	H	F	H	F	H
TP 50%	0	0	0	0	0	0	0	0
TP 60%	0	0	0	0	0	0	0	0
TP 70%	0	0	0	0	0	0	0	0
TP 80%	0	0	1	0	0	0	1	0
TP 90%	0	0	0	0	0	0	0	0
Totaux	0	0	1	0	0	0	1	0

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

	Personnels titulaires - Temps partiel - 2024										
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	1	2	0	0	1	2	3
TP 60%	0	0	0	0	3	1	1	0	4	1	5
TP 70%	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1
TP 80%	16	2	9	0	50	13	3	0	78	15	93
TP 90%	2	0	1	2	2	1	0	0	5	3	8
Totaux	18	2	10	2	57	17	4	0	89	21	110

67 % des agents titulaires en temps partiel appartiennent à la filière ITRF. (67% en 2023, 63% en 2022, 61% en 2021)

84.5 % des temps partiels sont des temps partiels avec une quotité de 80 %. (87% en 2023, 84% en 2022, 82% en 2021)

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

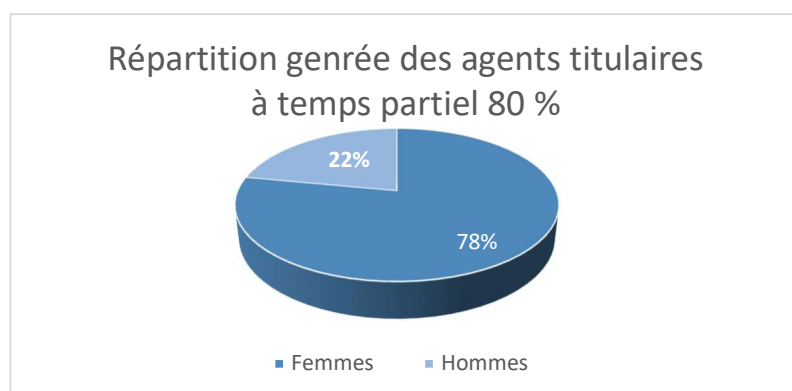
	Personnels non titulaires - Temps partiel - 2024										
Quotité	AENES		BIB		ITRF		MEDICO-SOC		Totaux		Effectif total
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
TP 50%	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1
TP 60%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TP 70%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TP 80%	0	0	0	0	14	3	0	1	14	4	18
TP 90%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totaux	0	0	0	0	15	3	0	1	15	4	19

Temps partiel des agents titulaires et non titulaires BIATSS par catégories

	BIATSS - Répartition par catégories - Temps partiel - 2024								
Quotité	A		B		C		Totaux		Effectif total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
TP 50%	0	2	0	0	2	0	2	2	4
TP 60%	3	0	0	0	1	1	4	1	5
TP 70%	1	0	0	0	0	0	1	0	1
TP 80%	27	10	28	4	37	5	92	19	111
TP 90%	1	1	3	2	1	0	5	3	8
Totaux	32	13	31	6	41	6	104	25	129

Répartition genrée des agents titulaires BIATSS et Enseignants-Chercheurs, Enseignants bénéficiaires d'un temps partiel à 80% au 31/12/2024

Temps partiel 80% - 2024		
	Femmes	Hommes
BIATSS	78	15
ENS	12	10
Total	90	25



Au 31.12.2024 : 90 agents féminins titulaires bénéficiaient d'un temps partiel à 80% (25 hommes) soit une baisse sensible par rapport à 2023 (111 F – 21 H), 2022 (96 F et 17 H) et 2021 (102 F et 7 H).

Le temps partiel des agents non titulaires au 31/12/2024

Au 31.12.2024, on dénombrait 20 personnels non titulaires bénéficiaires d'un temps partiel (16 F – 4 H) soit 19 personnes à 80% et 1 personne à 50 %.

On retrouve une forte proportion de femmes (82.6 %).

B - Compte épargne temps

Compte Epargne Temps - Année 2024	Catégorie hiérachique						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	176	142	149	70	199	54	50	50	790
Nombre total de comptes épargne-temps ouverts au 31 décembre et ayant un solde supérieur à 0	104	84	68	24	62	21	49	50	363
Nombre total de comptes épargne-temps ouverts en cours d'année	10	7	5	3	11	1	46	41	37
Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur compte épargne-temps au cours de l'année	14	19	12	3	8	3	47	48	59
Nombre total de jours stockés sur les comptes épargne-temps au 31 décembre	1 818	1 579	872	370	743	199			5 581
Nombre total de jours versés sur les comptes épargne-temps au cours de l'année	146	132	89	35	39	12			453

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 2024, 95 agents UCA (4 femmes – 1 homme) ont bénéficié de ce dispositif (5 bénéficiaires en 2023, 6 en 2022).

2- Congés parentaux, maternité, paternité

Evolution 2022/2023/2024 : Nombre d'agents ayant eu un congé maternité ou paternité

	2022	2023	2024
Congé maternité	43	66	44
Congé paternité	16	18	24

3- Autres congés

- **Congés de proche aidant**

Le congé de proche aidant permet de suspendre ou réduire temporairement son activité professionnelle pour accompagner un proche en situation de handicap ou un proche âgé en perte d'autonomie

Au titre de l'année 2024 un agent a bénéficié de ce dispositif (1 H – Titulaire).

- **Don de jours de congés**

Le don de jours de repos pour différents motifs permet à un agent de renoncer à une partie de ses jours de repos au bénéfice d'un autre agent relevant du même employeur. En 2024, une personne a ainsi pu bénéficier d'un don de jours de congés (1 F – personnel contractuel).

- **Congé de présence parentale**

Le congé de présence parentale permet à un agent de cesser ou de réduire son activité professionnelle pour donner des soins à un enfant handicapé, accidenté ou malade.

En 2024, 1 personne a bénéficié de ce congé de présence parentale (1 F – titulaire).

- **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 2024 : 1 agent (2 agents en 2023, 1 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 2024 : 25 (13 F – 12 H), on dénombre 16 CRCT établissement (11 F – 5 H) et 9 CRCT CNU (2 F – 7 H).
(2023 : 24 agents, 2022 : 20 agents)

D - Jours de grève

En 2024, 41 agents titulaires et 15 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.

Les personnels de l'UCA peuvent prétendre, sous certaines conditions, à des aides financières qui ont pour but de les soutenir dans différentes situations du quotidien. 26 prestations sociales sont proposées à l'UCA.

La ligne budgétaire dédiée à l'action sociale a permis de traiter les demandes de prestations sociales des agents UCA et INP. Au 1^{er} septembre 2024, un nouvel agent a repris le traitement des demandes de prestations sociales, de l'instruction des demandes jusqu'au paiement des aides.

L'année 2024 a été marquée par le vote au CA de la création et de l'élargissement des prestations sociales à plus d'agents compte-tenu du quotient familial (délibération N°2024-05-31-11), et applicable au 1^{er} janvier 2025.

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 1^{er} 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 social 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.

Conditions de ressources

Le critère utilisé pour évaluer les ressources du foyer de l'agent est le Quotient Familial de l'UCA (QF UCA).

Le QF UCA est calculé en divisant le revenu fiscal indiqué sur l'avis d'imposition par le nombre de parts fiscales ;

En cas de vie maritale (mariage, PACS, concubinage, etc.), le QF UCA est calculé sur la base de l'ensemble des revenus figurant sur le ou les avis d'imposition du foyer.

L'UCA a défini **3 tranches** afin de fixer le montant des prestations soumises à conditions de ressources :

QF UCA - Demandes pour l'année 2024	
Tranches	Barèmes
T1	0 € < QF UCA < 12 400 €
T2	12 400 € < QF UCA < 15 000 €
T3	15 000 € < QF UCA < 20 000 €

Certaines aides sont attribuées sans condition de ressources (handicap, aide juridique, etc.) ou se basent sur l'Indice Nouveau Majoré INM (subvention repas).

Bilan 2023/2024 : Bilan 2024 au regard de l'année 2023

2023				2024				Evolution 2023/2024	
Montant hors prêts	Nb agents (hors sub. repas)	Nb enfants	Nb dossiers	Montant hors prêts	Nb agents (hors sub. repas)	Nb enfants	Nb dossiers instruits	Nbre de dossiers 2024/2025	Montant 2024/2025
292 097 €	400	540	2 230	268 729 €	319	465	1 816	-18,57 %	-8,00 %

	2023				2024			
	Montant hors prêts	Nb agents (hors sub. repas)	Nb enfants	Nb dossiers / repas / heures	Montant hors prêts	Nb agents (hors sub. repas)	Nb enfants	Nb dossiers / repas / heures
<i>Enfants : culture, loisirs</i>								
Adhésion clubs sportifs	11 945 €	144	228	233	6 265 €	84	125	125
Centres aérés	15 582 €	80	128	285	13 836 €	75	118	232
Colonies	4 438 €	17	28	31	3 897 €	19	28	28
Séjours linguistiques, sportifs ou culturels, BAFA	1 682 €	32	40	51	898 €	17	26	41
<i>Enfants : études</i>								
Allocation d'études post-bac	40 351 €	69	84	84	27 011 €	53	59	59
Cantine scolaire	25 028 €	135	193	436	24 207 €	130	183	401
Séjours scolaires	2 016 €	28	31	35	2 100 €	30	31	31
<i>Logement, restauration</i>								
Aide à l'installation	350 €	1		1	350 €	1		1
Aide à la caution / au déménagement	4 520 €	16		16	5 874 €	21		21
Subvention repas	63 368 €			27 911	69 463 €			32 460
<i>Vacances</i>								
Aide aux vacances de personnes vivant seules	2 131 €	12		28	1 147 €	9		17
Vacances familiales	35 048 €	133	258	493	32 525 €	144	244	400
<i>Conseil</i>								
Conseils en économie sociale et familiale	3 948 €			54 h	3 432 €	7		48 h
Consultation juridique	240 €	8			150 €	5		
<i>Maladie, handicap</i>								
Aide à l'hospitalisation loin du domicile	- €	0	0	0	- €	0	0	0
Allocation aux parents d'enfants en situation de handicap	38 198 €	21	21	176	48 486 €	22	22	200
Allocation aux parents séjournant en maison de repos avec leur enfant	- €	0	0	0	- €	0	0	0
Prise en charge partielle du jour de carence	3 170 €	45		64	2 328 €	37		48
Séjours en centres de vacances spécialisés	- €	0	0	0	- €	0	0	0
<i>Concours</i>								
Frais de déplacement 1er concours (hors transport)	3 309 €	47		50	2 128 €	19		21
Frais de déplacement 2e concours	302 €	2		2	342 €	2		3
<i>Aides spécifiques</i>								
Aide non remboursable	36 474 €	54		57	24 290 €	40		40
Prêt	5 600 €	5		5	5 600 €	4		4

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 : Lylien HUBIN

Représentante du monde socio-économique proposé par les membres universitaires du Directoire et validé par le Conseil d'Administration de l'UCA : Sophie MOMEGE

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 Directrice générale 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	Karine BLONDEAU
Hervé DANO	Dominique BESSE
Florence BAGHDOUD	Raphaële BUSSEMEY
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
Lila LAMROUS	François DELOBEL

F – La Formation Spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail (FSSSCT) 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	Damien OLEOTTO
Eve-Elise JOYAUX	Martine LECLUSE-MEYER
Hervé DANO	Luc LAGACHE
Dominique BESSE	Guillaume ALGRET
FSU	FSU
Joël TOUSSAINT	Mélanie PERREAU
Marie DUVERGER	Ayhan KOCER
Frédéric CHAUSSE	Nathalie ROBERT-PANTHOU
SGEN CFDT	SGEN CFDT
Fabienne BERGER	Audrey POUCKET
FNEC FP FO	FNEC FP FO
Valérie LASHERMES	Dominique MORDEFROY
SUD éducation - Solidaires	SUD éducation - Solidaires
Lila LAMROUS	François DELOBEL

Membres de droit

SSU	Laurent GERBAUD Bruno CHABANAS
Médecins de prévention	Marie-Céline RATINAUD Isabelle BIAT Valérie LUCAS
Conseillers de prévention	Nicolas BIESSE Mathieu MERCIER
Inspecteur santé Sécurité au travail	Sarah PENAS

Personnes assistant également aux réunions :

- Un agent chargé du secrétariat administratif désigné par le président
- 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 composant
- 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).