

DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITE CLERMONT AUVERGNE
PORTANT APPROBATION DU BILAN SOCIAL 2018

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITE CLERMONT AUVERGNE, EN SA SEANCE DU 27 SEPTEMBRE 2019,

Vu le code de l'Education, et notamment l'article L712-3-7bis ;
Vu les statuts de l'Université Clermont Auvergne ;
Vu l'avis du comité technique de l'Université Clermont Auvergne du 20 septembre 2019 ;

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

Après en avoir délibéré ;

DECIDE

D'approuver le bilan social 2018 de l'université Clermont Auvergne tel que joint en annexe.

Membres en exercice : 37

Votes : 32

Pour : 32

Contre : 0

Abstentions: 0

Le Président,

Mathias BERNARD

CLASSE AU REGISTRE DES ACTES SOUS LA REFERENCE : CA UCA 2019-09-27-04

TRANSMIS AU RECTEUR :

PUBLIE LE :

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

BILAN SOCIAL 2018

Université Clermont Auvergne



UNIVERSITÉ
Clermont
Auvergne

SOMMAIRE

Avant-Propos	p.3
Méthodologie.....	p.4
Chiffres clés	p.5
Partie 1 : Les Emplois et les Effectifs	p.6
Partie 2 : Les Carrières	p.29
Partie 3 : La Santé et la Sécurité au Travail	p.44
Partie 4 : L'Organisation et le Temps de Travail	p.49
Partie 5 : L'Action Sociale	p.56
Partie 6 : Les Relations Professionnelles.....	p.57
Focus sur les non-titulaires.....	p.65
Focus sur la qualité de vie au travail	p.69
Sigles	p.77
Glossaire	p.79

MÉTHODOLOGIE :

Le format du bilan social 2018 est construit comme suit :

- Le plan du bilan social se déclinera en six parties.

Afin de respecter les indicateurs du décret, les thèmes suivants sont abordés : l'emploi, les rémunérations et charges accessoires, les conditions de santé et de sécurité, les autres conditions de travail, la formation, les relations professionnelles et les actions sociales.

A la demande des organisations syndicales, un focus sur les agents contractuels BIATSS et un focus sur les conditions de travail seront proposés.

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

- Dans un souci de qualité et de fiabilité des données, le service SIRH est associé à la conception du bilan social. Cette version sert de document de base et sera automatisée par le biais de Business Object dans les prochaines versions.

Date d'observation / Période de référence

Le bilan 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 2018, afin de prendre en compte les nouveaux personnels arrivés à l'université.

- entre deux dates : l'année civile 2018 pour mesurer des populations spécifiques dont les contrats sont ponctuels (contractuels étudiants, invités...), les modalités et congés et la masse salariale.

Pour certaines analyses, les évolutions sont proposées lorsqu'elles sont jugées pertinentes. Toutefois, elles apparaîtront à l'avenir.

Le focus des non titulaires proviennent du service GPEC

Sources des données

Les données concernant le personnel : 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 extraites d'HARPEGE.

Les flux de personnels ont été communiqués par le service du recrutement.

Les données globales de la masse salariale et de la paye proviennent de WINPAIE.

La formation des personnels, les conditions d'hygiène et sécurité et l'action sociale ont été fournies par les services concernés.

HARPEGE et WINPAIE sont les logiciels de gestion et de paye de la DRH. Les données sont saisies en central par les gestionnaires.

Documents « référence » et législation

Un arrêté datant du 22 décembre 2017 fixe la liste des indicateurs contenus dans le bilan social des établissements. Le décret n°2014-321 du 10 mars 2014 impose aux établissements une publication du bilan social par voie électronique, trois mois au plus tard après sa présentation au comité technique. Le document devra figurer sur le site internet de l'université pendant une période de cinq ans.

Chiffres Clés

Le Budget :
300M€ de budget prévisionnel

Le Personnel :
3468 agents :

- 2422 titulaires
- 1046 contractuels
- 1540 agents BIATSS
- 1928 Enseignants et enseignants chercheurs

L'organisation :

- 5 collègiums
- 20 composantes : 10 UFR, 2 IUT, 4 écoles, 1 observatoire, 1 institut Polytech, 1 ESPE & 1 Institut d'informatique
- Plus de 170 formations
- 18 écoles et instituts
- 5 écoles doctorales
- 7 directions de service de la Présidence
- 11 Services centraux

La Recherche :
38 laboratoires

Les Locaux :
350 000m² de locaux

Les Étudiants :

- Près de 35 000 étudiants dont 800 doctorants
- 4600 étudiants de nationalité étrangères

PARTIE 1 : EMPLOIS ET EFFECTIFS

Les Emplois à l'UCA

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.

Le plafond global des emplois voté par la CA de l'Université s'élève à 3 276,06 ETPT. 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.

Les Personnels à l'UCA

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

➤ Personnels BIATSS

- Filière des personnels Administratifs Sociaux et de Santé (ASS) où l'on retrouvera les infirmiers, les médecins, les assistants de service social et les conseillers techniques de service social.
- Administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (AENES) : regroupe les emplois fonctionnels et les corps de personnels exerçant des fonctions administratives.
- Médico-sociale : regroupe les médecins de prévention, les personnels infirmiers et assistants de service social.
- Filière des personnels Ingénieurs, Techniciens de Recherche et de Formation (ITRF) : filière créée en 1985 pour répondre aux besoins des établissements d'enseignement supérieur. Cette filière, à vocation technique, se décline en branches d'activités professionnelles (BAP). Elle inclut également des personnels exerçant des fonctions administratives.
- Filière Bibliothèque : Ils exercent leurs missions au sein des services communs de bibliothèque et de documentation.

➤ Personnels Enseignants

- Enseignants-chercheurs : regroupe les personnels exerçant simultanément des fonctions d'enseignements 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
- 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.

I- Répartition des emplois et des effectifs

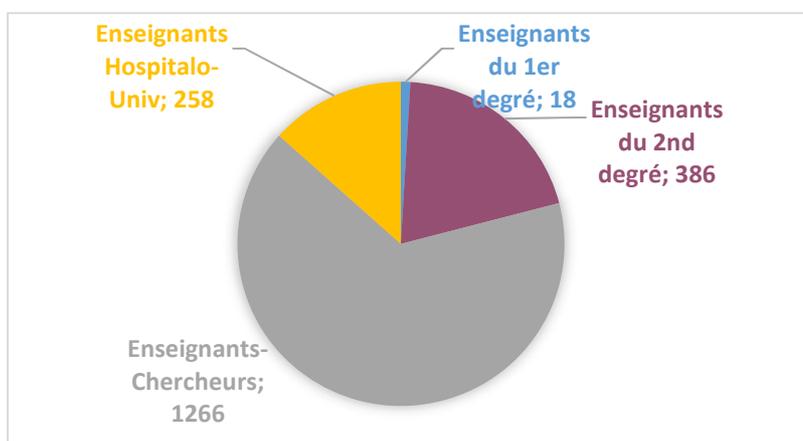
1- L'effectif global de l'Université :

Au 31 décembre 2018, le personnel de l'Université Clermont Auvergne comptait 3 468 agents, soit 53% de femmes et 47% d'hommes.

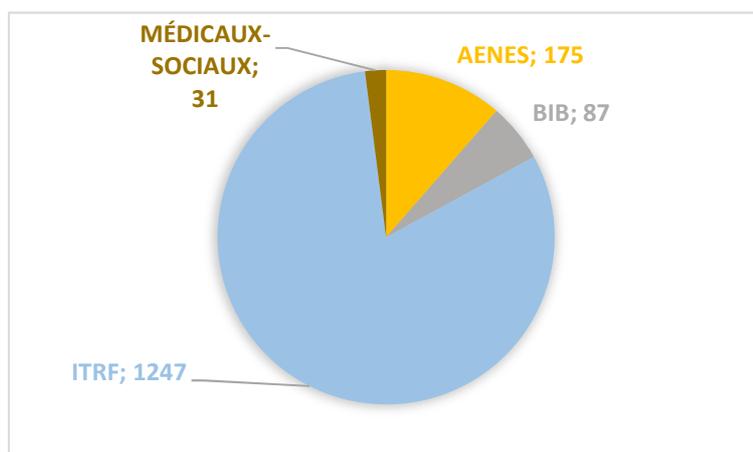
30% des effectifs sont des agents non-titulaires.

L'effectif global se répartit de la façon suivante :

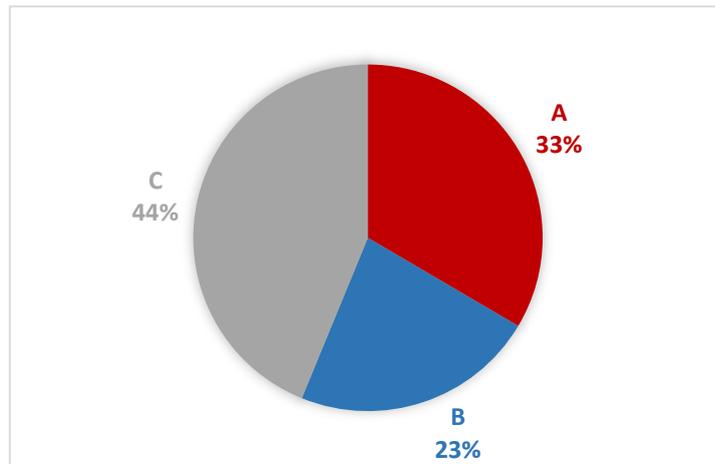
➤ **1928 Enseignants :**



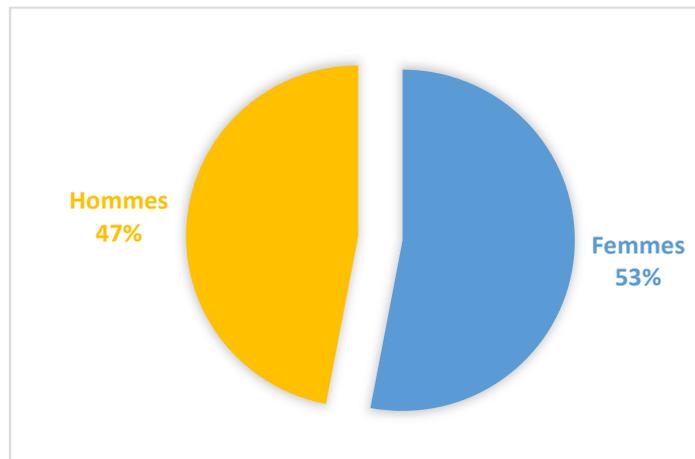
➤ **1540 BIATSS :**



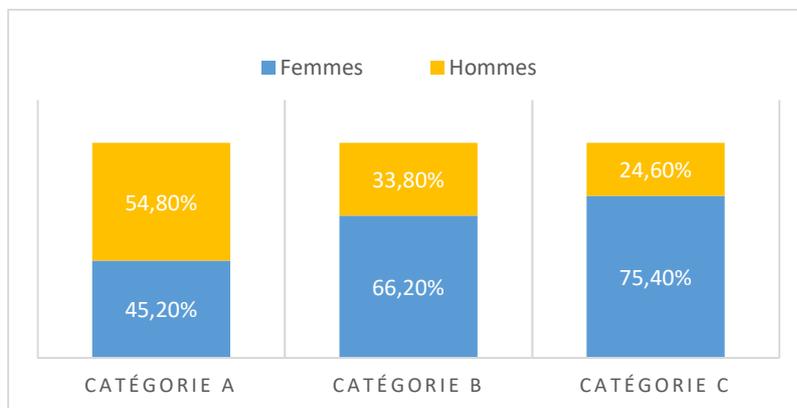
Répartition des agents BIATSS par catégorie :



Proportion de femmes et d'hommes à l'UCA en 2018



Proportion des femmes et des hommes par catégorie de fonction publique



L'effectif global du personnel de l'université s'accroît en 2018, il passe ainsi de 3 402 agents en 2017 à 3 468 agents en 2018 (+ 66 agents).

La proportion des agents titulaires et des non titulaires augmente également.

- L'effectif total du personnel titulaire passe de 2 417 agents (2017) à 2 422 agents. (+ 5 agents)
- L'effectif total du personnel non titulaire passe de 985 agents (2017) à 1 046 agents (+61 agents).

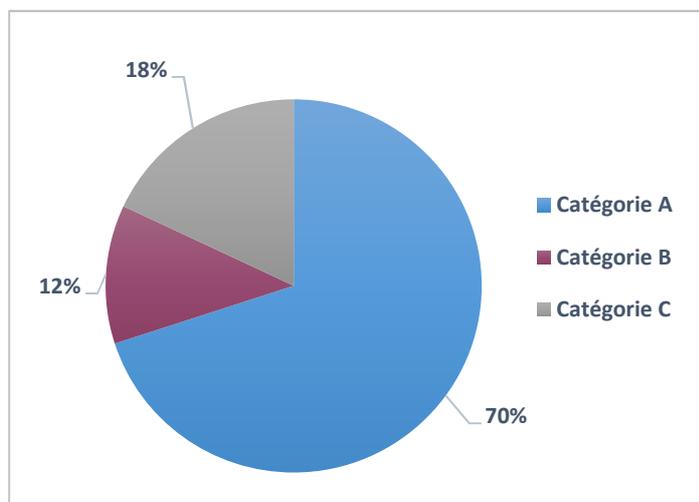
2- Les personnels titulaires

Répartition du personnel titulaires par type de population et par genre.

Type de Population	2017			2018		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Enseignants-Enseignants	561	817	1378	563	815	1378
Chercheurs						
BIATSS	694	345	1039	349	695	1044
Total	1255	1162	2417	912	1510	2422

43% du personnel titulaire sont des agents BIATSS.

Répartition des titulaires par catégorie FP



70% des agents titulaires appartiennent à la catégorie A. Cette proportion inclut l'ensemble des enseignants et des enseignants chercheurs qui appartiennent uniquement à la catégorie A.

2.1 Les BIATSS titulaires

Répartition des agents BIATSS titulaires par filière et par genre.

Type de Population	2017			2018		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
AENES	154	21	175	148	25	173
BIB	61	20	81	58	20	78
ITRF	467	304	771	477	304	781
MEDICO-SOCIAUX	12	0	12	12	0	12
TOTAL	694	345	1039	695	349	1044

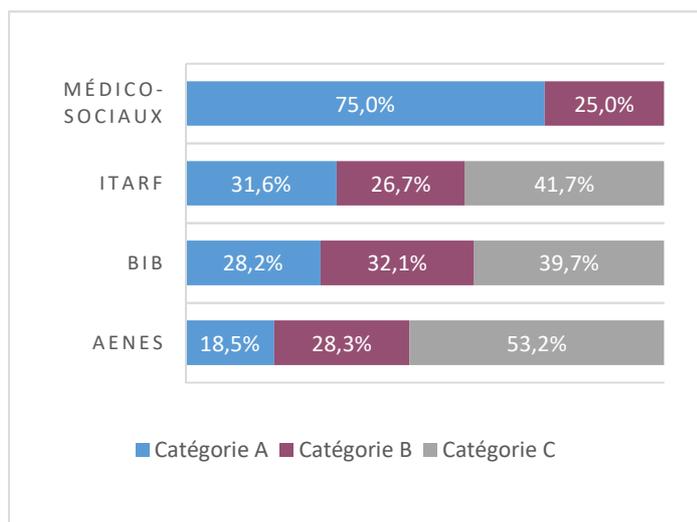
2/3 des BIATSS Titulaires sont des femmes.

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

Les personnels ITRF qui représentent, 74,8% du personnel BIATSS titulaire. Ce ratio est en hausse par rapport à 2017 (74,2%). Les personnels de l'AENES, qui représentent 16,6% du personnel BIATSS titulaire. Ce ratio est légèrement en baisse comparé à 2017 (16,8%).

Ces deux filières concentrent une population principalement féminine. (61% de femmes ITRF et 86% de femmes AENES).

Répartition des agents titulaires BIATSS par filière et par catégorie



La filière médico-sociale possède majoritairement des agents de catégorie A. C'est la filière AENES qui détient la plus forte proportion d'agent de catégorie C.

41,7% des agents de la filière ITRF appartiennent à la catégorie C.

La filière BIB possède le plus d'agent appartenant à la catégorie B.

Tableau : Répartition de BIATSS titulaires par corps et par genre

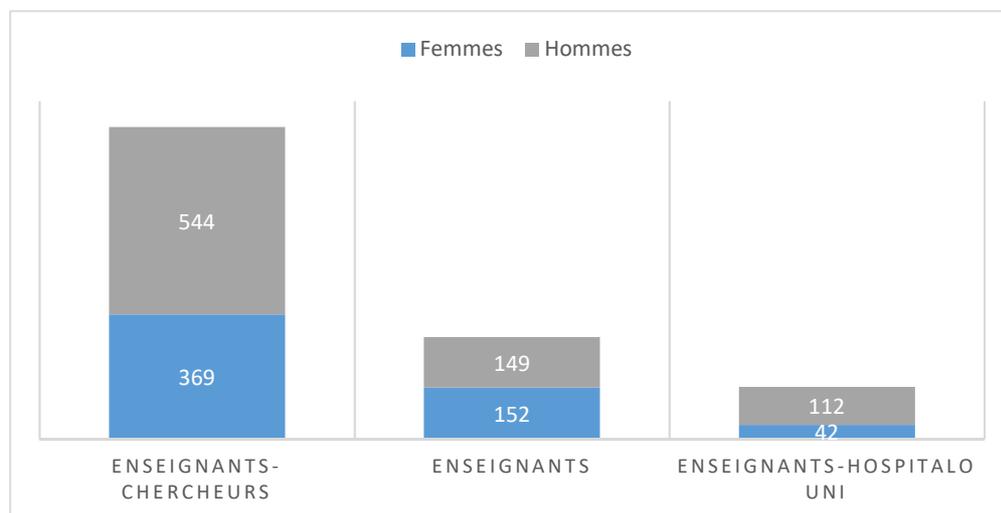
Corps	Total 2017	Total 2018	Femmes	Hommes
AAE	28	27	21	6
ADMENESR	2	3	2	1
DGS EPSCP	1	1	0	1
AGT COMPTABLE	1	1	1	0
SAENES	50	49	42	7
ADJENES	94	92	82	10
TOTAL AENES	176	173	148	25
CONSERVATEUR	10	10	7	3
BIB	13	12	10	2
BIBAS	26	25	17	8
MAGASINIER	32	31	24	7
TOTAL BIB	81	78	58	20
IGR RF	32	33	8	25
IGE RF	162	163	84	79
ASIRF	49	51	25	26
TCHRF	206	208	131	77
ATRF	322	326	229	97
TOTAL ITRF	771	781	477	304
INFIRMIER	9	9	9	0
ASS. SOCIAL	3	3	3	0
TOTAL MEDICO-SOCIAUX	12	12	12	0
TOTAL BIATSS TITULAIRES	1040	1044	695	349

2.2 les enseignants et enseignants chercheurs titulaires

Répartition des Enseignants et Enseignants-chercheurs titulaires par filière et par genre.

Type de Population	2017			2018		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
ENSEIGNANTS DU 1^{ER} DEGRÉ	8	9	17	9	9	18
ENSEIGNANTS DU 2ND DEGRÉ	138	138	276	143	140	283
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	372	561	933	369	554	923
ENSEIGNANTS HU	43	109	152	42	112	154
TOTAL	561	817	1378	563	815	1378

Répartition des enseignants par filières et par genre



41% des enseignants et enseignants-chercheurs sont des femmes

Les enseignants-chercheurs représentent la filière majoritaire (923 agents). L'effectif est légèrement inférieur à celui de 2017 (933 agents).

72 % des enseignants Hospitalo-Universitaires sont des hommes.

Tableau : Répartition des personnels enseignants et enseignants-chercheurs titulaires par corps.

Corps	Femmes	Hommes	Total 2018	Total 2017
PU	61	197	258	263
PHYSICIEN	1	1	2	1
MCF	306	352	658	660
PHYSICIEN ADJOINT	0	4	4	7
ASSISTANT ENS. SUP.	1	0	1	2
TOTAL ENSEIGNANTS CHERCHEURS	369	554	923	933
AGREGE	50	74	124	121
CERTIFIE	83	48	131	129
CPE	1	0	1	1
EPS	1	9	10	8
PLP	8	7	15	14
PR. ENSAM	0	2	2	3
PROF. ECOLE	9	9	18	17
TOTAL ENSEIGNANTS	152	149	301	293
PUPH	17	84	101	101
PUPH MED GENE	0	2	2	2
PUPH PHARMA	1	1	2	2
MCUPH	18	23	41	39
MCUPH MED GEN	2	0	2	2
MCUPH PHARMA	4	2	6	6
TOTAL ENSEIGNANTS HOSPITALO- UNIV	42	112	154	152
TOTAL GENERAL	563	815	1378	1378

- Dans la filière des enseignants et enseignants chercheurs, les maîtres de conférences sont majoritaires (71,2%) contre 27,9% pour les professeurs d'université.
- Les corps les plus représentatifs dans la filière des enseignants sont les agrégés (41,1%) et les certifiés (43,5) %.
- 65,5% des enseignants hospitalo-universitaires sont des PUPH.

3- Les personnels Contractuels

Répartition des agents contractuels par type de population et par genre.

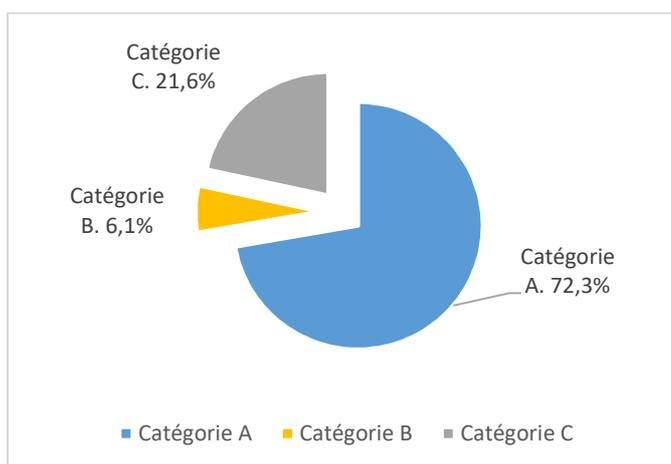
Type de Population	2017			2018		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	241	297	538	260	290	550
BIATSS	299	148	447	326	170	496
TOTAL	540	445	985	586	460	1046

53% des agents contractuels de l'université sont des enseignants et des enseignants-chercheurs.

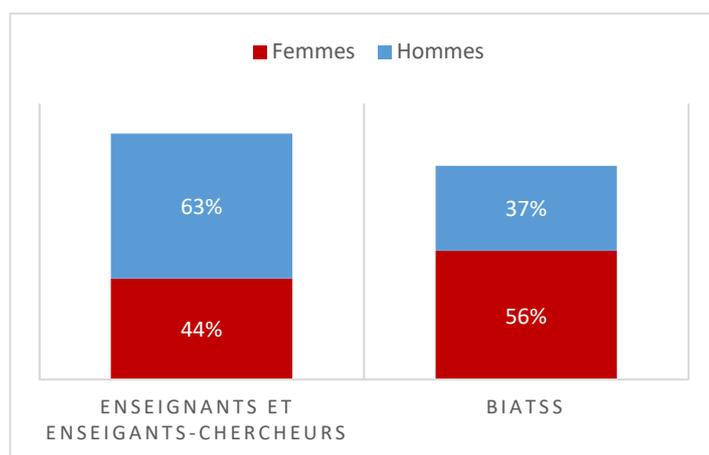
Comme en 2017, il y a plus d'enseignants et enseignants-chercheurs contractuels que d'agents BIATSS.

Le nombre d'agents non titulaires est en hausse entre 2017 et 2018 (+ 49 agents BIATSS et +12 enseignants et enseignants-chercheurs). Cette augmentation concerne à la fois les femmes (+46 agents) et les hommes (+ 15 agents).

Répartition des contractuels par catégorie



Répartition des agents non titulaires par type de population et par genre en 2018



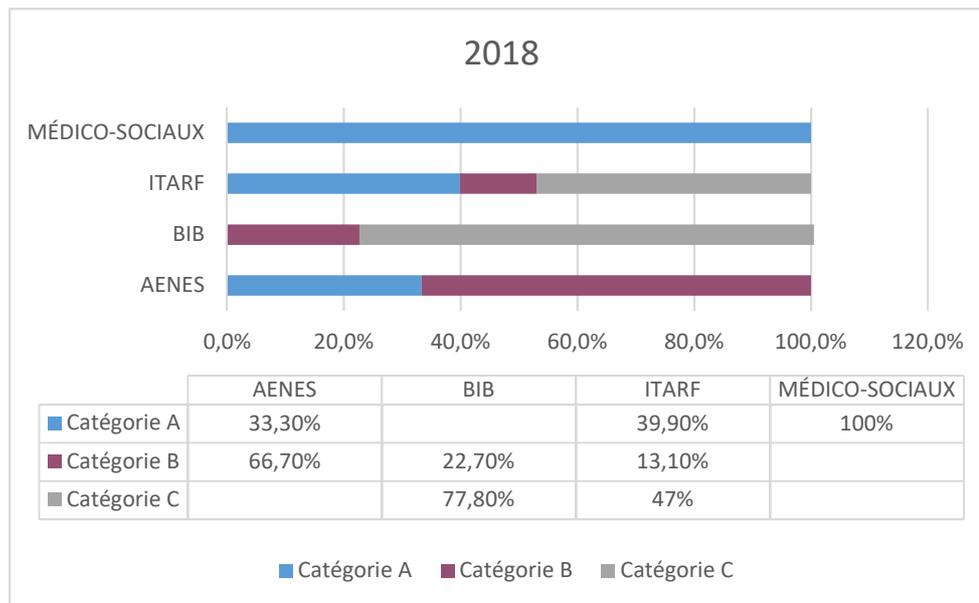
3.1 Les BIATSS contractuels

Type de Population	2017			2018		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
AENES	3	0	3	2	0	2
BIB	3	2	5	8	1	9
ITRF	280	145	425	299	167	466
MEDICO-SOCIAUX	13	1	14	17	2	19
TOTAL	299	148	447	326	170	496

La filière la plus représentative au sein de l'établissement est celle des ITRF.

Les personnels ITRF représentent 97,9% des BIATSS non titulaires ; Soit une hausse de 2,8 points par rapport à 2017 (95,1%). Le personnel est majoritairement féminin (64%).

Répartition des BIATSS contractuels par filière et par catégorie



Les plus fort taux d'encadrement s'observent chez le personnel médico-social et chez les ITRF .

Les personnels de catégorie C sont majoritaires au sein des filières BIB et ITRF.

3.2 Les enseignants et enseignants chercheurs contractuels

Répartition des personnels enseignants non-titulaires par filière et par sexe

Filières	2017			2018		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Enseignants-chercheurs	142	212	354	139	205	344
Enseignants	51	30	81	61	42	103
Enseignants chercheurs – Hospitalo-Universitaires	48	55	103	60	43	103
Total	241	297	538	260	290	550

Les enseignants-chercheurs représentent 62,5% des personnels- enseignants. (65,7% en 2017). Ils sont majoritairement masculins.

Les enseignants représentent 18,7% du personnel

Les enseignants - chercheurs bi appartenant (18,7%).

Ces deux filières regroupent majoritairement des femmes

Tableau : Répartition de l'effectif physique des enseignants contractuels par nature de contrat.

Corps		Effectifs	
		2017	2018
Enseignants chercheurs	As.m.conf.(mi-temps)	46	42
	Ass.maître conf	1	0
	Ass.prof.(mi-temps)	6	6
	ATER	38	32
	Chercheur CDI	1	1
	Doctorant	109	125
	Doctorant sans ens	144	141
	Post-Doctorant	5	6
	EC CDD	3	1
	EC CDI	1	1
	Hors statut .resp.pr	5	5
	Sous total	359	360
Enseignants	Enseignant CDD	6	10

	Enseignant CDI	21	28
	Lecteur (échange)	7	7
	Lecteur (personnel)	10	9
	Mait. lang.(échange)	2	3
	Prof cont.2dg non fc	30	29
	Sous total	76	86
Enseignants chercheurs bi appartenant	Ass.Hosp.Univ.CSERD	13	11
	Ass.Hosp.Univ.(Méd.)	10	8
	Ass.Hosp.Univ.Pharm	1	0
	Associé.Ass. Tpl	0	3
	Associé Mc.HU MTps	3	4
	Associé Mc.HU Tpl	2	2
	Associé Pr.HU MTps	4	3
	Ch.cli.univ-ass.hôp.	59	62
	Ch.cli.univ.Med.Géné	4	4
	Prat.Hosp.Univ.	7	6
	Sous total	103	103
Total	260	550	

Évolution du nombre de passage de CDD en CDI

	2017			2018		
	Homme	Femme	Total	Hommes	Femmes	Total
CDI	1	8	9	5	10	15
Enseignant CDI	1	2	3	0	7	7
Total	3	9	12	5	17	22

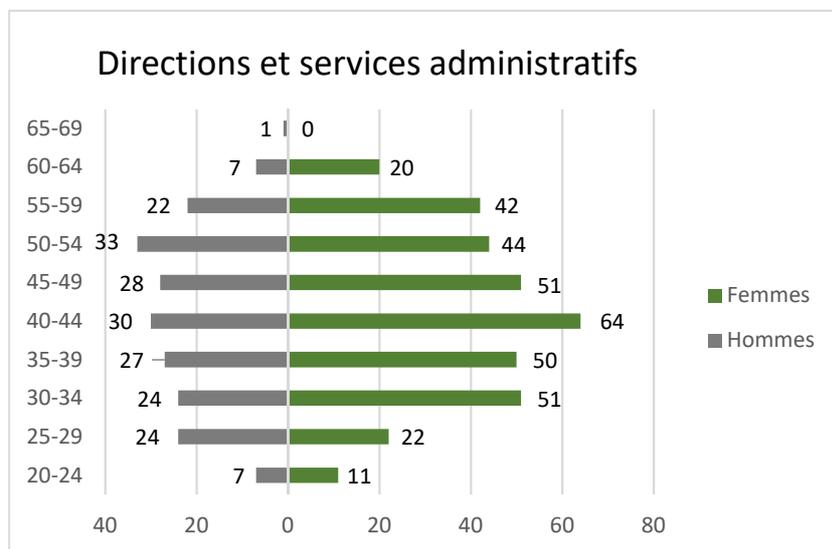
Au 31/12/2018 22 agents ont signé un contrat à durée indéterminé, dont 15 personnels BIATSS et 7 Enseignants et enseignants chercheurs.

Répartition des titularisations après contrat par catégorie de fonction publique et par genre au 31/12/2018

	Homme	Femme	Effectifs
A+	6	2	8
A	1	6	7
B	5	2	7
C	6	17	23
TOTAL	18	27	45

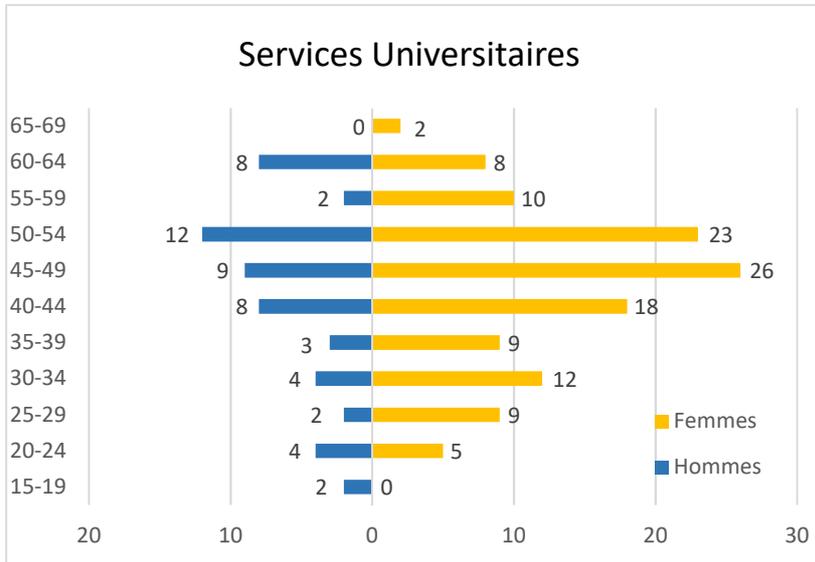
4- Tranche d'âge des agents par type de structure

a- Directions et services administratifs



Au sein des services de directions et administratifs, la tranche d'âge dans laquelle l'UCA compte le plus d'agents est celle de 40-44 ans.

b- Services Universitaires

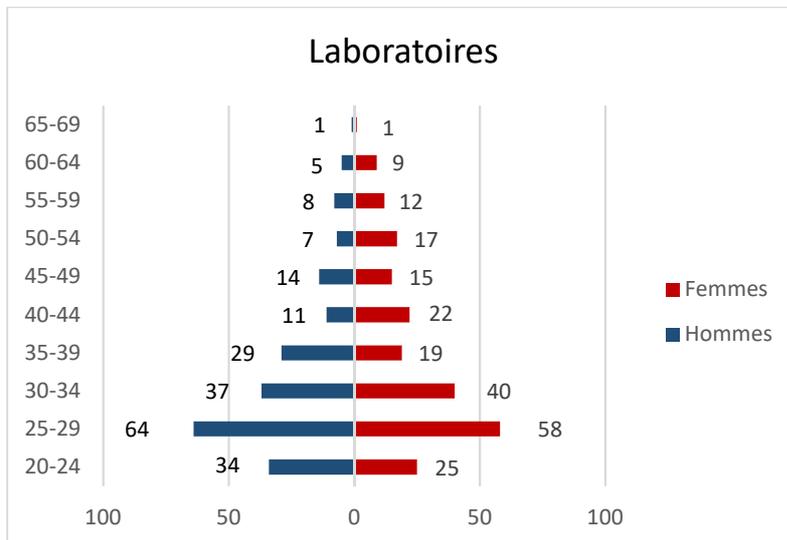


Au sein des services universitaires deux tranches d'âges comptent le plus d'agents :

- Celle de 45-49 ans (35 agents)
- 50-54 ans (35 agents)

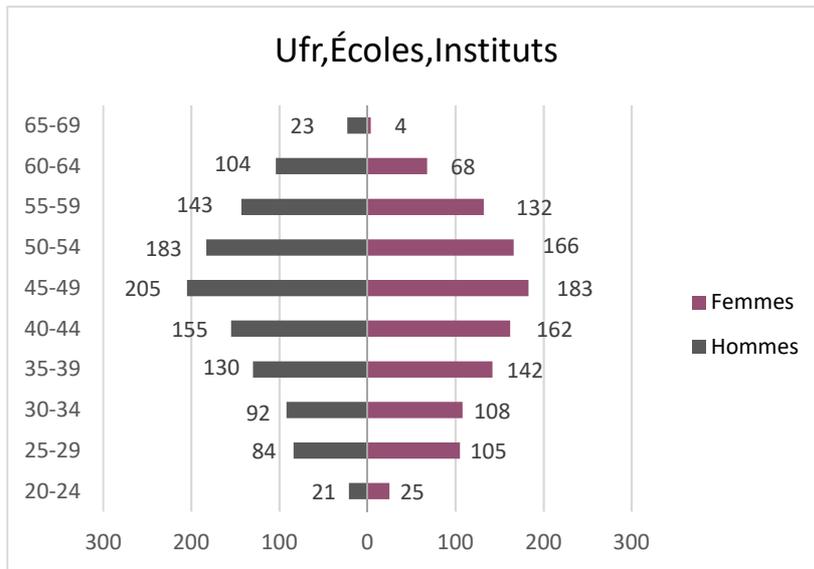
Dans cette catégorie, nous retrouvons le SUAPS, le SUC, le SUH et SSU.

c- Laboratoires



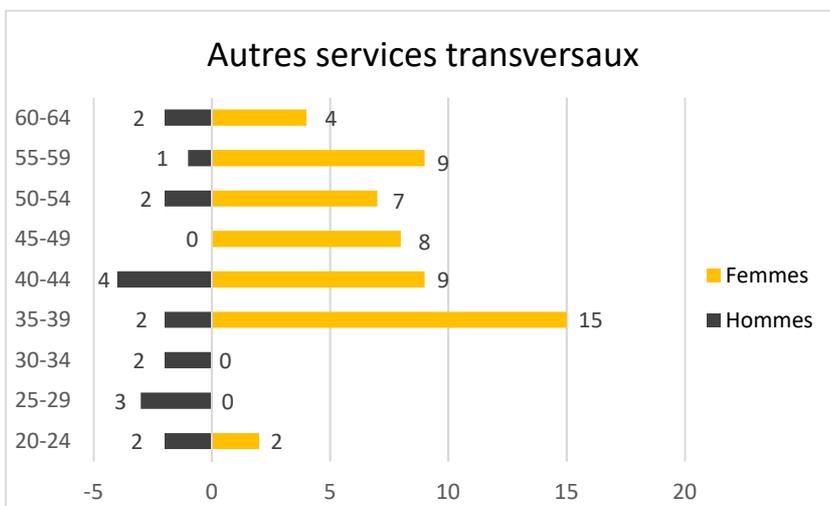
Au sein des laboratoires, la tranche d'âge dans laquelle l'UCA compte le plus d'agents est celle située entre 25 et 29 ans

d- UFR, Écoles et Instituts



Au sein des composantes, la tranche d'âge dans laquelle l'UCA compte le plus d'agents est celle située entre 45 et 49 ans.

e- Autres services transversaux



Au sein des autres services, la tranche d'âge dans laquelle l'UCA compte le plus d'agents est celle située entre 35 et 39 ans.

Dans cette catégorie, nous retrouvons le personnel du Centre de Français Langue Etrangère et Universitaire en Région Auvergne, du Centre Régional de Formation aux Carrières des Bibliothèques du livre et de la documentation, de la Fondation PERF Arbitrage, de la Fédération de Recherche en Environnement, de l'Institut d'Auvergne du Développement des Territoires, de l'Institut de Recherche sur l'Enseignement des Mathématiques, de la Maison pour la Science en Auvergne, du Pôle Entrepreneuriat Etudiant d'Auvergne et du Service Commun des Langues Vivantes.

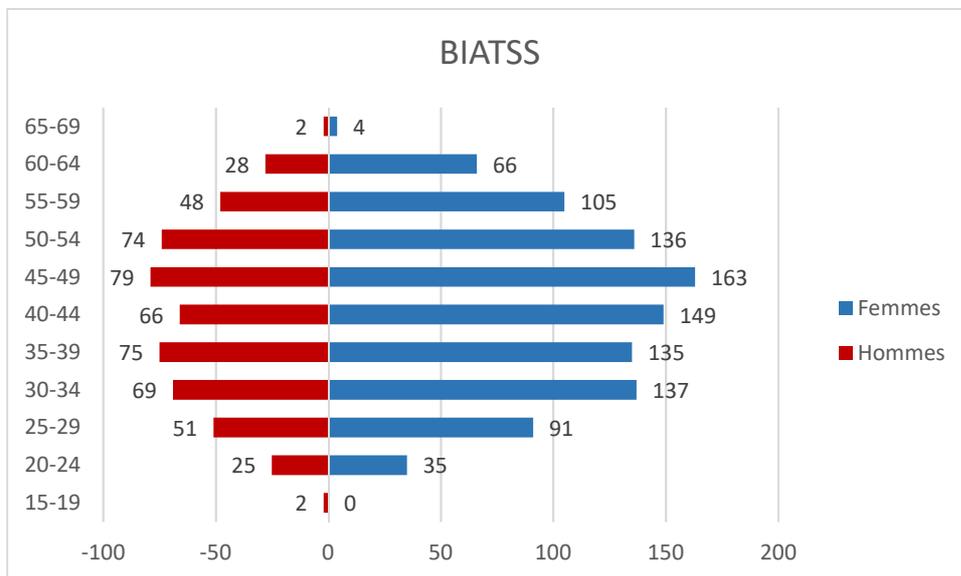
5- Âge moyen et médian par statut et par catégorie hiérarchique

Statut	Catégorie	Femmes		Hommes		Total	
		Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian
Contractuel	A	40	32	37	32	38	36
	B	38	32	37	32	38	35
	C	42	35	37	31	40	39
Titulaire	A	47	44	48	46	47	48
	B	45	46	44	46	45	45
	C	45	48	45	49	45	45
	Moyenne	43	43	42	41	43	42

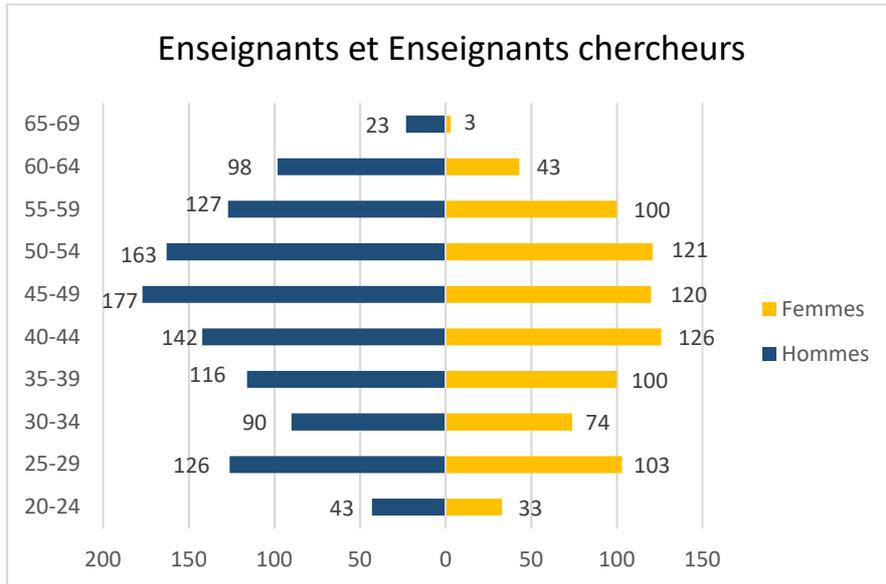
Âge moyen : 43 ans

Âge médian : 42 ans

6- Pyramide des âges de l'effectif BIATSS



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



II- Les Personnels en situation de handicap

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

Genre	Catégorie	Corps ou Contrat	Effectifs 2017	Effectifs 2018
Femmes	A	AAE	2	3
		ASI RF	1	1
		CERTIFIE	3	4
		MC	4	7
		ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	2	3
	B	SAENES	1	1
		ADJENES	0	1
		TCH RF	7	10
	C	ADJENES	8	6
		ATRF	24	24
		MAGASINIER	1	0
	Hommes	A	AGREGE	2
AAE			1	1
PROF ECOLE			1	1
CERTIFIE			1	2
MC			5	4
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS			2	3
ENSEIGNANTS				
IGE			2	5
B		TCH RF	5	5
C		ADJENES	1	1
		ATRF	19	16
		MAGASINIER	1	1
Total			98	102

Évolution des taux d'emplois entre 2017 et 2018 :

Le taux d'emploi direct a progressé de 0.36 points, il passe de 2.98% en 2017 à 3,34 % en 2018.

Le taux d'emploi légal a progressé de 0.32 points, il passe de 3,21% en 2017 à 3,53% en 2018.

2- Dépenses dédiées au personnel en situation de handicap

2 018	
Montant de la contribution	295 847,19 €
Dépenses aménagements de poste pour faciliter l'insertion professionnelle ou maintenir dans l'emploi des personnes en situation de handicap	84 493 ,37 € pour 28 personnes concernées
Nombre de personne recrutées dans le cadre du maintien	1
Nombre d'apprentis	4
Dépenses effectuées auprès du secteur du travail protégé et adapté	15 185,17 €
Dépenses aménagements de poste pour des agents qui ne sont pas reconnus en situation de handicap	18 818,04 € pour 64 personnes
Nouveaux bénéficiaires de l'obligation d'emploi en 2018	24 personnes 14 personnes ne sont plus bénéficiaires de l'obligation emploi en 2018

3- Bilan des actions menées en 2018.

Le schéma directeur du handicap, document stratégique déterminant la politique handicap de notre établissement, propose la réalisation d'actions entre 2018 et 2021 en faveur de l'accompagnement et de l'accueil des personnes en situation de handicap. Ces actions couvrent huit domaines : les personnels, les étudiants, l'accessibilité des bâtiments, l'accessibilité aux outils et ressources, la formation, la recherche, les achats solidaires et la communication sur le handicap.

I- Mouvement des personnels titulaires

1- Départs en retraite des agents titulaires au 31/12/2018

	Corps	Hommes	Femmes	Total
BIATSS	AENES (ex ASU)	3	4	7
	Bibliothèque - Musée	0	3	3
	ITARF	5	8	13
	Médicaux sociaux	0	1	1
	Sous-total	8	16	24
Enseignants	Ens. 1er degré	0	1	1
	Ens. 2nd degré	4	4	8
	Ens. Chercheurs	13	3	16
	Ens. Hos. Univ.	3	1	4
	Ens.Hos.Univ.Pharma	0	1	1
	Pers.grands établ	1	0	1
	Sous-Total	21	10	31
	Total	29	26	55

55 agents sont partis à la retraite en 2018.

2- Âge moyen des départs à la retraite au 31/12/2018

			Homme	Femme	Total
BIATSS	AENES (ex ASU)	AAE	63	65	63,7
		ADJAENES		63	63
		SAENES10	62	62,5	62,3
	Bibliothèque- Musée	MAG		64,5	64,5
	ITRF	ASIRF	62		62
		ATRF	60,3	65,2	63,1
		IGE	64		64
		TECH RF	0	63,2	63,2
	Médicaux sociaux	ASSAE(2012)	0	65	65
	ENSEIGNANTS	Ens.1 ^{er} degré	PROF.ECOLE		60
Ens.2 nd degré		AGREGE	64,5		64,5
		CERTIFIE	66	64	65
Ens. Chercheurs		ASSISTANT ENS. SUP.	66		66
		MAIT.CONF.	65,6	62,5	64,7
		PROF.UNIV.	64	68	64,7
Ens.Hosp.Univ		PROF.UNIV.PRAT.HOSP.	67	68	67,2
		PUPH PHARMA		66	66
Pers.grands.étab		PROF. DE L'ENSAM	64		64
			64,3	64,2	64,2

L'âge moyen des départs à la retraite est de 64 ans et environ 2 mois.

L'âge moyen des départs à la retraite en 2017 était de 63 ans et environ 6 mois.

3- Départs prévisionnels à la retraite de l'ensemble du personnel BIATSS atteignant l'âge réglementaire jusqu'en 2022.

	2019		2020		2021		2022	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
AAE	0	4	0	7	0	7	0	7
ADJAENES	0	1	1	3	1	4	1	6
ADMENESR	0	0	0	0	0	0	0	1
ASIRF	1	0	4	0	4	0	4	2
ATRF	1	13	3	18	6	28	10	39
BIBAS	0	0	0	1	0	1	0	1
BIBLIOTH	0	1	0	1	0	1	0	2
DGS EPSCP	1	0	1	0	1	0	1	0
IGE	2	5	5	6	7	7	7	8
IGR RF	3	1	3	1	3	1	4	1
MAG	0	0	1	0	1	0	1	0
SAENES 10	0	0	0	1	0	2	0	2
TECH RF	1	5	2	9	3	11	5	16
TOTAL	9	30	20	47	26	62	33	85
	39		67		88		118	

4- Départs prévisionnel à la retraite des agents BIATSS atteignant l'âge limite.

	2019		2020		2021		2022	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
ATRF		1				2		4
TECH RF						1		3
ASIRF								
IGE					1	1	1	
IGR	1						1	
SAENES 10								
AAE								
BIBLIOTH.								1
TOTAL	1	1	0	0	1	4	2	8
	2		0		5		10	

5- Départs prévisionnels à la retraite de l'ensemble des enseignants atteignant l'âge réglementaire en 2022.

	2019		2020		2021		2022	
	H	F	H	F	H	F	H	F
AGREGE	4	2	5	3	7	4	9	5
C.P.E.	0	0	0	1	0	1	0	1
CERTIFIE	1	7	3	9	4	10	5	11
MAIT.CONF.	20	12	26	12	31	20	40	24
MAIT.CONF.HOSP.DENT.	3	0	3	0	4	0	4	0
MAIT.CONF.PRAT.HOSP.	0	1	1	1	1	1	1	1
P.L.P.	1	1	1	1	1	1	2	1
PR MED GENE	2	0	2	0	2	0	2	0
PROF. DE L'ENSAM	1	0	1	0	1	0	1	0
PROF. EPS	1	0	1	0	1	0	1	0
PROF.ECOLE	1	0	2	1	4	1	4	1
PROF.PRAT.HOSP.DENT.	1	1	3	1	3	1	3	1
PROF.UNIV.	25	7	32	7	37	10	44	16
PROF.UNIV.PRAT.HOSP.	15	0	21	1	24	2	31	3
	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	75	31	101	37	120	51	147	64

6- Départs prévisionnels à la retraite des enseignants et enseignants chercheurs atteignant l'âge limite.

		2019		2020		2021		2022	
		H	F	H	F	H	F	H	F
Enseignants	Certifie							2	1
	Agrégé			1			1		
Enseignants-chercheurs	Assistant ens. Sup.								
	Mait.conf.	3		1		1	5	4	1
	Mait.conf.prat.hosp.					1		1	
	Prof.univ.	4	1	2		2	1	6	
Enseignants-Hospitalo Universitaires	Prof.univ.prat.hosp.	3		1		3		2	1
	Puph pharma								
	TOTAL	10	1	5	0	7	7	15	3
		11		5		14		18	

PARTIE 2 : LES CARRIERES

I- Les recrutements

1- Recrutement des personnels BIATSS titulaires par catégorie et par corps

Corps	Externe	Interne	Réservé	Recrutements directs	PACTE	BOE	BAP concernée
IGR	0	0	1	0	0	0	J
IGE	3	1	0	0	0	0	E - J
ASI	1	2	2	0	0	0	F - J
Tech CN	4	1	1	0	0	1	A - E - F - J
TECH CS	1	0	0	0	0	0	J
SAENES	1	0	0	0	0	0	-
ADT 2 ^{ème} classe	1	3	2	8	2	2	A - C - G - J
ADJAENES	0	4	4	0	0	0	-
Magasinier	0	0	2	0	0	0	-
TOTAL	11	11	12	8	2	3	

2- Le recrutement des agents contractuels

Agents contractuels recrutés en 2018						
Catégorie FP	Corps	BAP	Nombre de postes pourvus	SOUS-TOTAL	TOTAL	
A	IGR	A	2	25	132	
		E	2			
		J	2			
	IGE	D	1			
		E	7			
		J	5			
	ASI	F	1			
J		2				

	1 ergothérapeute et 2 infirmières		3	
B	TECH	A	2	25
		B	1	
		D	1	
		E	4	
		F	2	
		G	4	
		J	9	
	BIBAS		1	
C	ADT	A	6	82
		E	1	
		G	8	
		J	62	
		MAG		

Précisions sur les besoins de l'établissement :

Parmi les 132 recrutements, il y a eu 52 recrutements sur des besoins temporaires dont :

- 14 recrutements pour remplacement de congés maternité, maladie
- 12 recrutements pour renfort
- 26 recrutements sur financements spécifiques

39 agents sont éligibles à la titularisation au titre de la loi du 12 mars 2012.

Répartition des lauréats (anciennement agent contractuel à l'UCA) par sexe et par catégorie hiérarchique (A/B/C)		
	Femme	Homme
Cat A	8	1
Cat B	2	6
Cat C	19	6
Total	29	13

II- Les mobilités

Mobilités interne et externe :					
<u>Nature de recrutement</u>	<u>Catégorie FP</u>	<u>Filières/BAP</u>	<u>Nombre de postes pourvus</u>	<u>SOUS TOTAL</u>	<u>TOTAL</u>
<u>Mobilité Interne</u>	A	ITRF Bap B	1	21	46
		ITRF Bap E	3		
	B	ITRF Bap J	3		
		ASS	1		
	C	ITRF Bap G	2		
		ITRF Bap J	6		
		Bibliothèques	1		
		ASS	4		
	<u>Mobilité Externe *</u>	A	ITRF Bap E		
ITRF Bap F			1		
ITRF Bap G			1		
ITRF Bap J			3		
ASS			2		
B		ITRF Bap A	1		
		ITRF Bap G	1		
		ITRF Bap J	7		
		Bibliothèques	2		
		ASS	3		
C		ITRF Bap J	2		
		ASS	3		
		Bibliothèques	1		

Précisions sur les mobilités Externes :

*Dont 8 entrées et 16 sorties	
Entrées	Sorties
4 mutations	5 Mutations
1 Réintégration	1 Mise à Disposition
3 Détachements	1 Disponibilité
1 retour de congé parental	9 Détachements

III- Rémunération et Primes

a- Répartition de la masse salariale par nature de rémunération

	2017	2018	Variations
Rémunérations principales	107 459 329 €	110 591 988 €	+ 2,92%
Complément rémunérations principales	1 686 716 €	1 892 032 €	+ 12,17%
Primes et indemnités	7 979 765 €	9 133 604 €	+ 14,46%
Cours complémentaires et vacations d'enseignement	7 146 612 €	7 391 612 €	+3,43%
Autres rémunérations accessoires	472 548 €	1 317 284 €	+178,76%
CAS Pensions et ATI	65 652 450 €	66 527 943 €	+1,33%
Cotisations ASSEDIC	1 379 029 €	1 232 968 €	-10,59%
Autres cotisations	24 183 240 €	25 309 268 €	+4,66%
Prestations sociales	294 675 €	319 031 €	+8,27%
TOTAL	216 254 364 €	223 715 729 €	+3,45%

Les montants des primes et des indemnités n'incluent pas les rappels des années antérieures.

b- Rémunération brute moyenne mensuelle par statut

Rémunération brute mensuelle moyenne par statut			
	2017	2018	Variations
Titulaire	3 110 €	3 149 €	+ 39 €
Non Titulaire	1 188 €	1 308 €	+ 120 €

c- Rémunération brute moyenne mensuelle

Rémunération brute mensuelle moyenne par catégorie			
	2017	2018	Variations
A	2 962 €	2 987 €	+ 25€
B	1 917 €	1 924 €	+7€
C	1 670€	1 638 €	+ 32€

d- Rémunération brute mensuelle moyenne par genre

Rémunération brute mensuelle moyenne par genre		
	2017	2018
Hommes	2 877 €	2 913 €
Femmes	2 343 €	2 352€

e- Rémunération brute mensuelle par décile (hors vacataires, indemnitaires et contractuels étudiants).

	2017	2018
Décile 1	653 €	710 €
Décile 2	1 377 €	1 379 €
Décile 3	1 566 €	1 575 €
Décile 4	1 733 €	1 756 €
Décile 5	2 084 €	2 099 €
Décile 6	2 731 €	2 688 €
Décile 7	3 342 €	3 389 €
Décile 8	3 705 €	3 711 €
Décile 9	4 382 €	4 519 €
Décile 10	6 201 €	6 397 €

Primes :

a- Primes et indemnités des personnels par catégorie

		2017	2018	Variations
A	Primes et indemnités	4 143 325 €	5 220 998 €	+ 1 077 673 €
B	Primes et indemnités	1 121 907 €	1 370 893 €	+ 248 986 €
C	Primes et indemnités	1 375 479 €	1 402 107 €	+ 266 28€

b- Primes et indemnités des personnels par genre

		2017	2018
F	Primes et indemnités	3 422 318 €	4 062 310 €
M	Primes et indemnités	3 218 394 €	3 931 689 €

c- Primes et indemnités des personnels par genre

		2017	2018
A	Primes et indemnités	1 452	1 640
B	Primes et indemnités	299	307
C	Primes et indemnités	486	482

La GIPA

a- Montants de la GIPA par catégorie

		2017	2018
A	Garantie pouvoir d'achat	20 285 €	2 004 €
B	Garantie pouvoir d'achat	263 €	119 €
C	Garantie du pouvoir d'achat	-	-

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

		2017	2018
A	Garantie pouvoir d'achat	47	19
B	Garantie pouvoir d'achat	1	1
C	Garantie du pouvoir d'achat	-	-

c- Nombre d'agent bénéficiaires de la GIPA par genre

		2017	2018
M	Garantie pouvoir d'achat	23	10
F	Garantie pouvoir d'achat	25	10

IV - La Formation

Les grandes thématiques du plan de formation :

- Maintenir les fondamentaux existants, les élargir et les améliorer
- Accroître la montée en compétence de l'encadrement
- Rendre les agents acteurs de leur parcours professionnel
- Poursuivre le développement des formations à destination des Enseignants et Enseignants-Chercheurs
- Développer les formations relatives aux responsabilités sociales, sociétales et environnementales

Axes principaux du plan de formation de 2018 :

- Mieux intégrer l'aspect géographique
- Favoriser les formations en « Intra »
- Utiliser et promouvoir les compétences internes
- Développer les relations avec les partenaires du site
- Dématérialiser les demandes de formation hors catalogue

Les chiffres clés

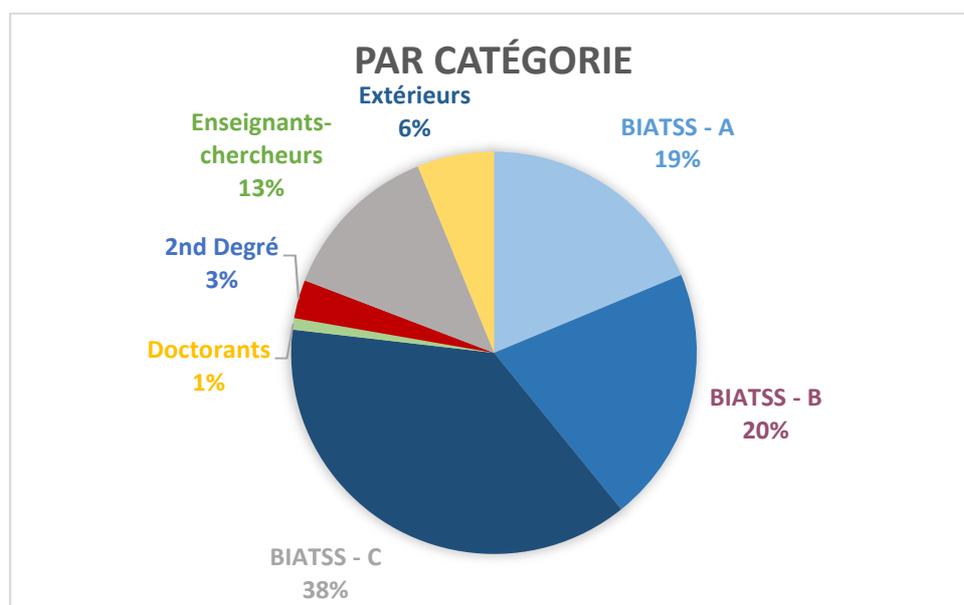
	2017	2018
Nombre de jours de formation par Agent formé	2,04	2,97
Nombre de jours de formation par Agent UCA	0,79	1,31
Budget Initial Formation des personnels	370 000 €	370 000 €
Réalisé	319 963 €	390 109 €
% réalisation	86%	105%

Tableau1 : Nombre de formation par genre, catégorie et statut.

Domaine Ministériel	BIATSS		E-EC-C		Extérieurs		TOTAL		TOTAL
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
ACCOMPAGNEMENT DE CARRIERE	64,42	61,33	33,17	11,17	6,00	3,00	103,58	75,50	179,08
ACCOMPAGNEMENT DES CADRES	357,22	130,00	33,33	34,83	0,00	0,00	390,56	164,83	555,39
ACCUEIL ET ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL	84,33	41,96	10,00	7,83	6,83	2,50	101,17	52,29	153,46
AFFAIRES JURIDIQUES	4,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4,00	0,00	4,00
COMMUNICATION INSTITUTIONNELLE	9,33	6,50	1,00	1,17	1,17	0,00	11,50	7,67	19,17
DOCUMENTATION	275,42	89,08	4,75	0,17	5,92	0,00	286,08	89,25	375,33
EFFICACITE PROFESSIONNELLE	103,75	46,67	6,67	2,33	2,17	0,00	112,58	49,00	161,58
ENSEIGNEMENT	31,17	5,92	119,00	81,50	10,08	3,83	160,25	91,25	251,50
FINANCES ET COMPTABILITE	275,40	60,42	0,00	0,00	11,66	0,67	287,06	61,08	348,14
FORMATION	157,17	6,17	0,83	2,17	22,33	9,00	180,33	17,33	197,67
GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	34,58	7,33	0,00	0,00	0,00	0,00	34,58	7,33	41,92
HYGIENE ET SECURITE	282,13	465,42	70,17	75,83	28,08	29,42	380,38	570,67	951,04
INFORMATIQUE ET SYSTEME D'INFORMATION	101,00	101,67	11,50	158,50	0,00	3,50	112,50	263,67	376,17
LANGUES ETRANGERES	90,33	10,00	20,00	12,50	0,00	0,00	110,33	22,50	132,83
PATRIMOINE	2,42	10,75	0,00	0,00	0,00	0,00	2,42	10,75	13,17
PREPARATION AU CONCOURS	326,33	68,98	0,08	0,50	1,97	0,00	328,38	69,48	397,86
RECHERCHE	123,92	34,25	134,96	123,08	70,58	57,50	329,46	214,83	544,29
VIE ETUDIANTE	14,25	5,92	0,00	0,00	0,00	0,00	14,25	5,92	20,17
TOTAL	2 337,16	1 152,36	445,46	511,58	166,79	109,42	2 949,41	1 773,36	4 722,76

Tableau 2 : Nombre de formation par genre, catégorie et statut.

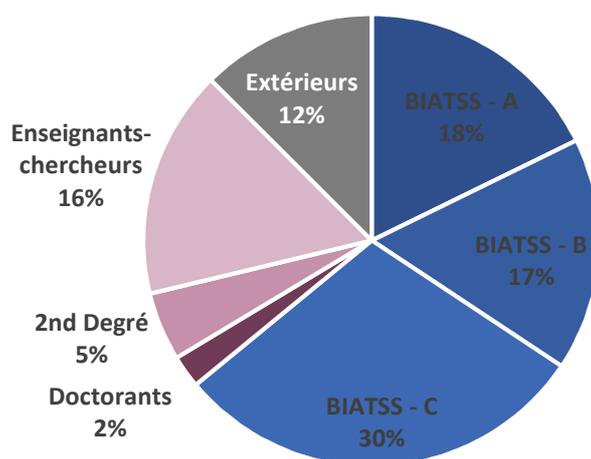
		Titulaires			Contractuels			Total		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
BIATSS	A	414	203	617	137	45	182	551	248	799
	B	481	226	707	118	52	170	599	278	877
	C	660	220	880	591	139	730	1 251	359	1 610
Doctorants					26	13	39	26	13	39
2nd Degré		72	36	108	19	6	25	91	42	133
Enseignants-chercheurs		255	247	502	33	21	54	288	268	556
Extérieurs								171	91	262
TOTAL		1 882	932	2 814	924	276	1 200	2 977	1 299	4 276



Nombres d'agents formés par genre, catégorie et statut

		<u>Titulaires</u>			<u>Contractuels</u>			<u>Total</u>		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
BIATSS	A	127	88	215	44	23	67	171	111	282
	B	150	67	217	32	16	48	182	83	265
	C	228	76	304	129	39	168	357	115	472
Doctorants					24	13	37	24	13	37
2nd Degré		37	25	62	10	6	16	47	31	78
Enseignants-chercheurs		126	109	235	14	11	25	140	120	260
Extérieurs								123	75	198
TOTAL		668	365	1 033	253	108	361	1 044	548	1 592

Par catégorie



BIATSS : 74%

E-EC-C : 23%

EXTÉRIEURS : 12 %

Les extérieurs sont les partenaires institutionnels, les hébergés et le rectorat.

Les entretiens professionnels

La campagne des entretiens professionnels a débuté le 6 mars 2018. Elle concerne les agents BIATSS (titulaires et Contractuels hors contrat de recherche).

- Population : 1378 agents
- Entretiens effectués : 1230
- « Non retours » : 140 agents
- « Non disponibles » : 8 agents (motifs : Congés maternité, CLM, retraite proche...)
- Taux de retour : 89,25 %

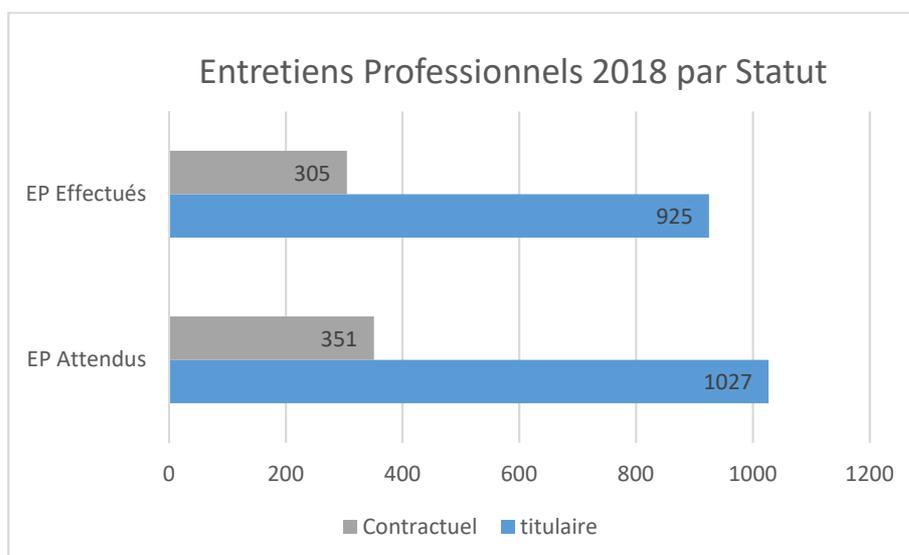
Points de vigilances :

- **35 observations particulières** d'agents et/ou de n+1 sur des situations individuelles

Thématiques à surveiller :

- Manque de reconnaissance
- Surcharge de travail
- Mal être au travail
- Travailleur isolé
- Environnement de travail dégradé
- Démotivation
- Perte du sens du travail
- Conflit

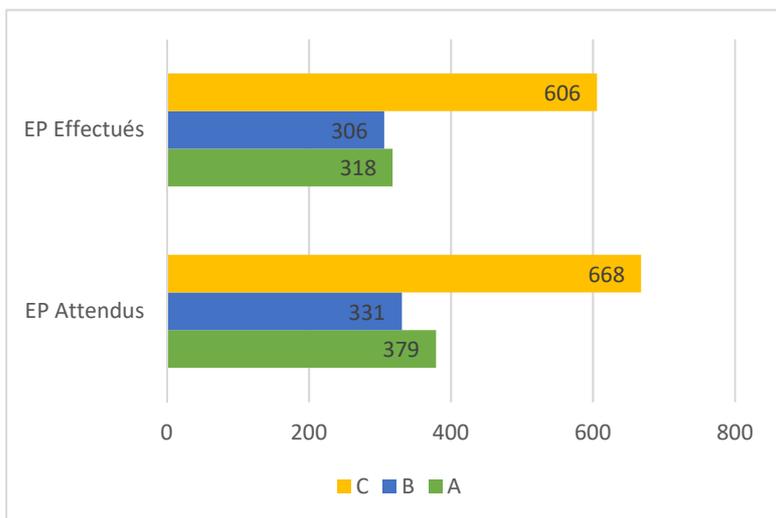
1- Retour par statut



Taux de retour des contractuels : 87%

Taux de retour des titulaires : 90%

2- Retour par catégorie

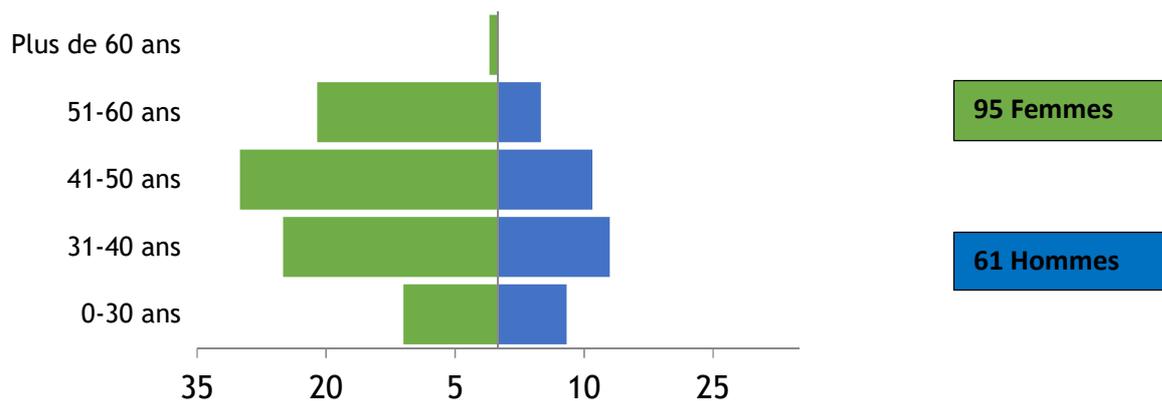


Catégorie	Taux de retour
A	84%
B	92%
C	91%

Agents ayant manifesté un souhait de mobilité dans les années à venir :

Total : 125 Agents

Répartition des souhaits par âge et par genre



95 Femmes

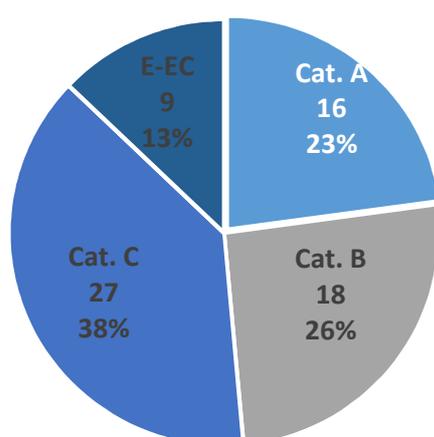
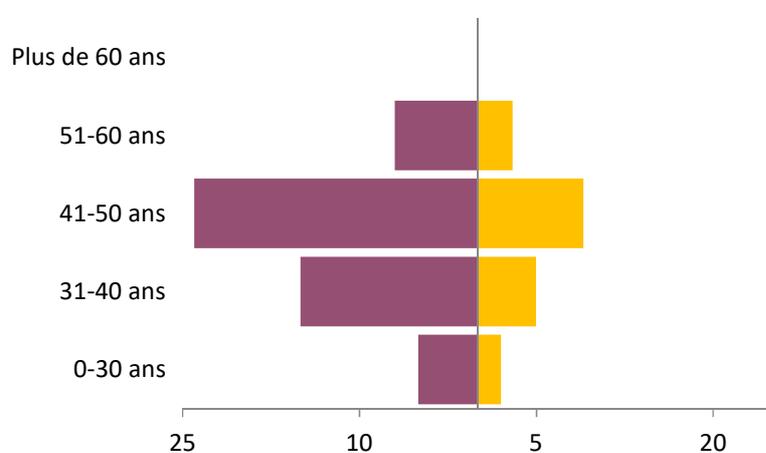
61 Hommes

L'accompagnement individuel

Les données présentées sont issues des accompagnements effectués à partir du 1^{er} septembre 2018.

- 70 agents reçus
- 153 rendez-vous
- 5 interventions en structure
- 156 demandes d'entretien avec le Conseiller Mobilité Carrière via les entretiens professionnels de 2018.

Répartition des agents rencontrés par catégorie et par âge



Répartition des problématiques

<i>TYPOLOGIE CMC</i>	<i>Nombre</i>	<i>%</i>
<i>Mal-être</i>	17	24%
<i>Mobilité Interne</i>	10	14%
<i>Suivi RQTH</i>	7	10%
<i>Reconversion</i>	6	9%
<i>Fin de contrat</i>	5	7%
<i>Formation</i>	5	7%
<i>Évolution de carrière</i>	5	7%
<i>Mobilité Externe</i>	3	4%
<i>Bilan de carrière</i>	3	4%
<i>Détachement</i>	3	4%
<i>Retour congé long</i>	2	3%
<i>Projet Personnel</i>	2	3%
<i>Disponibilité</i>	1	1%
<i>Entretien de carrière</i>	1	1%
<i>TOTAL</i>	70	

Les Tendances qui ressortent :

- Les pertes de sens du travail
- Interrogations des enseignants sur leur métier
- Thématiques mobilité interne et externe

Partie 3 : SANTÉ ET SECURITÉ AU TRAVAIL

I- Hygiène et Sécurité

L'année 2018 a été marquée par le renforcement des effectifs du Service Prévention des Risques (SPR) avec l'intégration d'une personne sur le pôle prévention pour suivre les unités de travail du centre-ville. Le pôle sécurité incendie a été renforcé par 2 agents contractuels : un agent sur le campus des Cézeaux et un agent sur le site de Gergovia.

Le SPR se compose de la manière suivante :

1 chef de service qui dirige 2 pôles :

- 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 d'agents de la société PAG.
- Un pôle prévention des risques avec 4 personnes : un chef de pôle qui est également l'adjoint du chef de service et un agent qui s'occupe de la prévention sur le campus, un autre de la prévention sur le centre-ville avec également des missions de sureté et un autre agent qui s'occupe de la partie environnement.
- Un secrétariat administratif assuré par une personne à 0,4 ETP.

Principales actions en matière de santé et sécurité au travail en 2018:

Réponses aux nombreuses sollicitations

- Structuration du Service de Prévention des Risques.
- Suivi du fonctionnement et animation du CHSCT de l'UCA.
- Réalisation de formations initiales en santé et sécurité pour les nouveaux arrivants (2 sessions).
- Participation aux commissions de sécurité.
- Formation des assistants de prévention de l'UCA à l'automne (20 participants).
- Poursuite du déploiement du logiciel EvRP auprès des nouveaux assistants de prévention.
- Formation des assistants de prévention à l'utilisation du logiciel EvRP.
- Suivi et optimisation du marché de gestion des déchets chimiques sur le périmètre UCA.
- Suivi du marché de vérification des équipements incendie.
- Poursuite de la participation au groupement de commande pour la récupération des déchets biologiques (DASRI).
- Commande de défibrillateur pour mise en place sur les sites non équipés (22 appareils supplémentaires).
- Analyse des offres du marché de contrôle des équipements de ventilations et lancement des bons de commandes.
- Mise en place d'une organisation sur 4 jours pour le PC Sécurité du Campus pour améliorer le service aux utilisateurs.

Les axes de progrès pour 2019 :

- Fonctionnement du réseau des 130 assistants de prévention – Poursuivre la mise en place du réseau : Formation, animation et signature des lettres de cadrage.
- 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.
- Améliorer la communication sur les actions mises en œuvre au niveau du service hygiène et sécurité.
- Mettre en œuvre des indicateurs de performance sur le fonctionnement du service.

II- Médecine du travail et de prévention du personnel

Création d'un service mutualisé de santé au travail UCA et Associés. Les partenaires sont l'INRA, le CNRS, SIGMA Clermont, le CROUS, VetoAgro Sup et l'IRD.

Les données sont extraites du rapport annuel 2018 produit par le service de santé au travail du personnel universitaire dirigé par le docteur RATINAUD.

Le service de Médecine de Prévention dispose des effectifs suivants :

- 3 Médecins de prévention dont 2 diplômés du DES de Médecine du Travail (2,4ETP médecin)
- 4 infirmières (3,6 ETP infirmier)
- 1 psychologue du travail (0,5 ETP psychologue du travail)
- 1 ergonome (1 ETP ergonome)
- 1 assistante sociale (0,5 ETP sur le site des Cézeaux/ 0,5 sur le site de Carnot)
- 2 secrétaires (1,3 ETP secrétariat)

	2017	2018
Nombre d'agents vus en 2018	885	963

- Nombre d'agents vus en 2017 : 885 dont 497 femmes et 388 hommes (ratio H/F :0.78)

1) Suivi médical des personnels

Dans le cadre du plan de déplacement et pour améliorer la réponse aux convocations, 2 tickets sont remis aux agents qui se rendent sur le site du CHU en Tram ou Bus lorsqu'ils ne possèdent pas d'abonnement T2C.

	2017	2018
Taux de réponse aux convocations	90.5%	81.16%

1- Nombre d'examens médicaux

	2017	2018
Examens médicaux systématiques		
Dont examens médicaux SMP (Surveillance Médicale Particulière)	485	304
	293	271
Examens médicaux de 1ère consultation et ouverture de dossier	117	138
Examens médicaux à la demande	324	758
Demandes de visites spontanées au médecin pour 100 agent	32%	
Visites de reprises après un CLM, CLD, MT ou AT, maternité	48	67
Visites de Pré-reprise	3	13
Entretiens Infirmiers	48	193
Total des consultations	1026	1744

Comme en 2017 la priorité est toujours donnée aux visites à la demande

Au sein de l'UCA, sur l'année 2018, l'ergonome a pris en charge 34 accompagnements individuels (dont 15 personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi) : études de poste et aide à la définition des préconisations pour les médecins de prévention. Les postes étudiés regroupaient principalement des environnements de travail sédentaires (travail informatique/bureautique sur un poste assis continu). 6 études ont eu lieu auprès d'agents d'équipe technique.

2- Nombre d'accidents et d'arrêts pour maladie

	2017	2018
Accidents de travail	55	26
Accidents du travail entraînant un arrêt	39	9
Accidents et maladies donnant reconnaissance d'une invalidité permanente et temporaire	8	-
Arrêts pour maladie :	1534	
Congés pour maladie ordinaire	1438	
Congés longue maladie	56	
Congés longue durée	40	
Maladie professionnelle	0	

2017 : 55 AT, 39 avec arrêt soit 1286 journées de travail perdues

- Données 2018 : 26 AT, 9 avec arrêt soient 200 jours de travail perdues
- Imputabilité : 22 AT imputables au service, 4 AT sans suite faute de certificat médical
- Données 2018 partielles manque données des personnels titulaires

III- Conditions de travail

1- Quotité de travail des personnels BIATSS titulaires par catégorie.

	A	B	C	TOTAL
50%	3	1	7	11
60%	2	0	1	3
70%	1	1	6	8
80%	33	29	60	122
90%	6	6	7	19
100%	265	248	368	881
TOTAL	310	285	449	1044

2- Quotité de travail des personnels BIATSS titulaires par filière

	AENES ASU)	(ex Bibliothèque - Musée	ITARF	Médicaux sociaux	TOTAL
50%	0	2	8	1	11
60%	0	0	3	0	3
70%	1	1	6	0	8
80%	28	11	80	3	122
90%	6	1	12	0	19
100%	138	63	672	8	881
TOTAL	173	78	781	12	1044

3- Répartition des BIATSS titulaires selon le sexe et la quotité de travail

	Hommes	Femmes	TOTAL
50%	3	8	11
60%	0	3	3
70%	2	6	8
80%	15	107	122
90%	3	16	19
100%	326	555	881
TOTAL	349	695	1044

4- Quotité de travail des enseignants et enseignants-chercheurs titulaires

Quotité	Catégorie A
50%	39
60%	6
70%	4
80%	14
90%	3
100%	1312
TOTAL	1 378

5- Répartition des enseignants et enseignants-chercheurs titulaires selon le sexe et la quotité de travail

	Hommes	Femmes	TOTAL
50%	16	23	39
60%	2	4	6
70%	0	4	4
80%	0	14	14
90%	0	3	3
100%	797	515	1 312
TOTAL	815	563	1 378

PARTIE 4 : ORGANISATION ET TEMPS DE TRAVAIL

I- Aménagement du temps de travail

1- Le télétravail

Il y a eu une consultation des représentants du personnel via le CHCST afin de réfléchir aux modalités de mise en œuvre du télétravail à l'Université. Ce dispositif sera mis en place durant l'année 2020.

2- Le temps partiel chez les agents titulaires

➤ Le Temps partiel chez les Enseignants

Quotité	Total		
	Femmes	Hommes	
50%	3	2	5
60%	6	2	8
70%	9	1	10
80%	117	14	131
90%	19	4	23
Total	154	23	177

3- Nombre de contractuels n'exerçant pas à temps complet

	Femmes	Hommes	Total
4%	1	0	1
5%	1	0	1
14%	0	1	0
20%	3	2	5
25%	2	2	4
30%	6	1	7
40%	2	1	3
45%	1	0	1
50%	53	45	98
55%	0	1	1
60%	7	5	12
70%	2	2	4
75%	0	1	1
80%	10	0	10
90%	1	0	1
Total			

4- Nombre d'agents à temps partiel thérapeutique

	Femmes	Hommes	Total
0,5	6	2	8
0,6	1	0	1
0,7	1	1	2

0,8	1	0	1
Total	9	3	12

5- Nombre d'agents à temps plein bénéficiant d'un travail à temps partiel à leur demande

	Femmes	Hommes	Total
A	8	2	10
B	7	1	8
C	13	6	19
Total	28	9	37

6- Nombre d'agents à temps partiel bénéficiant d'un travail à temps plein à leur demande

	Femmes	Hommes	Total
A	14	3	17
B	5	2	7
C	20	2	22
Total	39	7	46

II- Le compte épargne temps

	2017	2018
Utilisation des jours CET	21 personnes pour 165 jours (7.8 jours par agent)	19 personnes pour 180 jours (9.4 jours par agents)
Nombre d'agents ayant ouvert un CET	27 agents pour 188 jours (6.9 jours par agent)	4 agents
Nombre d'agents ayant déposé des jours au CET	75 agents	103 agents
Nombre d'agents possédant un CET	300 agents	289 agents
Nombre de CET actif	300	289 agents
Nombre de jours cumulés sur les CET	4 076 jours	4 035 jours
Nombre de jours moyens par CET	13.6 jours	13.9 jours
Nombre de jours de CET utilisés dans l'année (jours indemnisés + RAFP)	1293 jours pour 97 personnes	471 jours 51 personnes dont : - 413 jours indemnisés - 58 jours intégrés dans la RAFP

III- Les congés des personnels

Jours de congés selon le contrat de travail

- Congés pour titulaires : 49 jours
- Congés pour contractuels : 49 jours
- Congés pour CDD - 1 ans : 2.5 jours par mois de travail effectif

1- Personnels en disponibilité par motif

		Femmes	Hommes	Total
AENES (ex ASU)	Créer, reprend. ent.	1	0	1
	Etudes et recherches	1	0	1
	Suivre conjoint	1	0	1
Bibliothèque - Musée	Conv. personnelles	1	0	1
	Suivre conjoint	1	0	1
Ens.2nd degré	Suivre conjoint	2	0	2
Ens. Chercheurs	Conv. personnelles	0	4	4
	Suivre conjoint	1	3	4
ITARF	Conv. personnelles	2	3	5
	Suivre conjoint	1	1	2
	Elever enf.-8 ans	1	0	1
Médicaux sociaux	Conv. personnelles	1	0	1
Total		13	11	24

2- Disponibilité par motif selon le genre

	Femmes	Hommes	TOTAL
Conv. personnelles	4	7	11
Créer, reprend. ent.	1	0	1
Elever enf. - 8 ans	1	0	1
Etudes et recherches	1	0	1
Suivre conjoint	6	4	10
Somme :	13	11	24

3- Congés d'une durée égale ou supérieure à 6 mois par type

	Femmes	Hommes	Total
Congé Formation	3	1	4
Congé longue durée	13	6	19
Congé maternité	13	0	13
Congés conv.Pers. Non Titulaire	-	-	-
Congé Longue Maladie	19	12	31
CRCT	7	12	19
Congé grave maladie non titulaire	3	0	0
Congé accident de service	0	1	1
Congé parental non titulaire	-	-	-
Total	58	32	90

4- Nombre d'agent en congés parental

	Femmes	Hommes	Total
Congé parental	0	0	0
Congé maternité (y compris les + 6 mois)	99	0	99
Congé paternité	0	1	1
Congé paternité/accueil enfant	0	16	16
Total	99	17	116

116 agents ont pris des congés liés à la famille en 2018.

5- Nombre d'agents ayant pris un congé paternité et d'accueil de l'enfant par catégorie

	Femmes	Hommes	Total
A	0	14	14
B	0	1	1
C	0	2	2
Total	0	17	17

17 agents ont pris un congé paternité/accueil de l'enfant en 2018.

6- Nombre de jours de congés de paternité et d'accueil de l'enfant pris par catégorie.

	Femmes	Hommes
A	0	154
B	0	11
C	0	22
Total	0	187

7- Nombre de congés pour raison de santé.

	Femmes	Hommes	Total
Congé grave maladie (Contractuels)	3	2	5
Congé maladie ordinaire (contractuels)	244	60	304
Congé longue durée	20	8	28
Congé longue maladie	41	20	61
Congé accident de service (titulaires)	68	19	87
Congé accident de travail (contractuels)	7	5	12
Congé AL3 (exclusivement HU)	12	1	13
Congé maladie ordinaire (titulaires)	737	212	949
Total	1 132	327	1 459

Les congés pour raison de santé s'élèvent à 1 459 sur l'année 2018. 78% des congés ont été pris par des femmes contre 22% pour les hommes.

PARTIE 5 : ACTION SOCIALE

Chiffres clés 2018

1682 demandes d'aides traitées dont

- 118 Aides aux vacances familiales
- 147 Aides pour les cantines scolaires
- 50 Allocations post-baccalauréat
- 39 Aides exceptionnelles non remboursables
- 11 Prêt à court terme et à taux 0

I- Bilan des dépenses d'action sociale en euros pour chaque action

2018			
Nature des aides	Nb d'agents	Montants	
Enfants : culture, loisirs	Adhésion clubs sportifs	166	16 967 €
	Centres aérés	85	14 219 €
	Colonie de vacances	22	7 367 €
	Séjours linguistiques, sportifs, culturels	15	1 651 €
Enfants : études	Séjours scolaires	38	3 518 €
	Aide à la cantine	147	39 364 €
	Allocation post bac	50	25 414 €
Maladie, Handicap	Allocation mensuelle enfants handicapés	13	26 098 €
	Prise en charge partielle du jour de carence	28	2 205 €
Logement, restauration	Aide à l'installation	2	700 €
	Aide à la caution et déménagement	30	8 968 €
	Subvention repas		42 436 €
Vacances	Aides pour les personnes vivant seules	15	2 131 €
	Vacances familiales	118	30 485 €
Conseil	Conseil en économie sociale et familiale	-	888 €
	Consultation juridique	10	300 €
Concours	Frais de déplacement	48	2 849 €
Aides spécifiques	Aides non remboursable	39	21 700 €
	Prêts	11	13 900 €
Total			261 160 €

PARTIE 6 : LES RELATIONS PROFESSIONNELLES

I- Le Comité Technique

Rôle et missions du Comité Technique (CT)

Il s'agit d'un organe consultatif ayant compétence sur la politique de gestion des ressources humaines de l'établissement. Il reçoit communication et débat du bilan social.

Il doit être consulté pour toutes les questions qui sont d'ordre général, notamment relatives :

- à l'organisation et au fonctionnement des services,
- aux évolutions technologiques et de méthodes de travail des administrations et leurs incidences sur les personnels,
- à la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences,
- à la formation

Le Comité technique s'est réuni 7 fois en 2018.

Sujets traités en 2018 :

- Approbation du PV DU CT du 30/11/2017
- Mise en œuvre du jour de carence
- Présentation des nouvelles cartes professionnelles
- Bilan de l'attribution de la PEDR 2017
- Fermetures Administratives UCA 2018
- Réorganisation hiérarchique du portail Licences Droit Economie Gestion DEG
- Réorganisation de services BUFR LETTRES
- Complément aux délibérations relatives au régime indemnitaire BIATSS
- PEDR 2018 : modalités, montant et critères
- Révision de la charte de formation interne
- Calendrier de travail du comité technique pour 2018
- Questions diverses
- Approbation du procès-verbal du CT du 26 janvier 2018
- Complément campagne emplois enseignants 2018
- Plan de Formation des personnels 2018
- Actualisation de la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)
- Déclaration de liens et conflits d'intérêts (concours BIATSS et comités de sélection enseignant-chercheurs)
- Evolution de la Bourse à l'Emploi
- Dispositif de prise en charge du jour de carence par l'action sociale UCA
- Approbation PV du 1er mars 2018
- PSSI +2 AUTRES DOCUMENTS CHARTE ET JOURNAUX INFORMATIQUES

- CRCT
- Réorganisation des services de reprographie
- Nouveaux statuts eum
- DISPOSITIF PRIME ANT EXERCICE RESPONSABILITE
- Délibération portant création d'un CT UCA
- Création CCP ANT
- Typologie contrats enseignants chercheurs
- Progression salariale des CDI
- Attribution des moyens provisoires dans le cadre de la réduction de la masse salariale
- Recrutement d'enseignants chercheurs campagne au fil de l'eau
- Conditions de travail au SSU
- Congés pour recherches ou conversions thématiques
- Présentation du nouvel organigramme UCA +DIL+DRH
- Valorisation d'activités complémentaires à l'exercice de la mission principale (dont astreintes ssu+informatique+animalerie)
- Procédure de ré affectation d'enseignants-chercheurs entre composantes
- Moratoire d'enseignement BIATSS
- PCA 2018/2019
- Cadrage du dispositif du référentiel d'établissement
- Proposition du comité Egalité Femmes-Homme
- PEDR
- APPROBATION DU PV DU CT DU 03/05/2018
- PEDR
- Présentation organigramme UCA modifié
- "Point information sur la mise en place du RIFSEEP
- Lancement des projets PETREL et SIHAM
- Mise en place d'un groupe de travail relatif au temps de la pause méridienne à la BCU"
- Campagne d'emploi enseignants-chercheurs 2019
- Campagne d'emplois prévisionnelle BIATSS 2019
- Bilan social 2017
- Actualisation NBI
- Décret 2010-235 du 5 mars 2010 relatif à la rémunération des agents publics participant à titre d'activité accessoire, a des actions de formation et de recrutement
- Rattachement des infirmières au SSU
- Composition de la Commission Consultative Paritaire compétente à l'égard des Agents Non Titulaires (CCPANT) de l'UCA
- Dispositif d'intéressement sur Objectifs pour missions spécifiques
- CT ANNULE
- Point d'information : logement NAS
- Campagne d'emplois BIATSS 2019
- Conditions de rattachement des EC à des équipes de recherche extérieures à l'UCA
- Mise en œuvre rifseep aux personnels de la BU
- Mensualisation des étudiants contractuels exerçant dans les BU
- Procédure de changement de BAP
- Date de fermeture de l'UCA pour 2019

Composition du Comité Technique au 31 décembre 2018

Représentants de l'administration
Président
DGS
Vice-Président du CA
DRH

Représentants des personnels			
Madame	LASHERMES	Valérie	Titulaire FO
Monsieur	DE MATOS	Michel	Titulaire FO
Madame	RAVET	Viviane	Titulaire FSU
Monsieur	TRIOLAIRE	Cyril	Titulaire FSU
Monsieur	PANTHOU	Éric	Titulaire FSU
Monsieur	REY	Christophe	Titulaire SGEN CFDT
Monsieur	DESIRONT	Jean-Philippe	Titulaire SNPTES
Madame	BUSSEMEY-VIALON	Raphaëlle	Titulaire SNPTES
Monsieur	HALERE	Alain	Titulaire SNPTES
Madame	BAGHDOUD	Florence	Titulaire SNPTES
Monsieur	PIASTRA	Raphael	Suppléant FO
Madame	CARANDANTE	Jacqueline	Suppléante FO
Monsieur	VIGIER	Frédéric	Suppléant FO
Monsieur	FREITAS	Antonio	Suppléant FSU
Madame	VYE	Orianne	Suppléante FSU

Monsieur	MAZEL	Claude	Suppléant FSU
Monsieur	DEBITON	Éric	Suppléant SGEN CFDT
Madame	LECLUSE-MEYER	Martine	Suppléante SNPTES
Monsieur	ALLOUI	Abdelkrim	Suppléant SNPTES
Madame	BLONDEAU	Karine	Suppléante SNPTES
Madame	BESSE	Dominique	Suppléante SNPTES

II- Commission Paritaire d'Établissement

La commission paritaire d'établissement (CPE) est une instance consultative où siègent, en nombre égal, des représentants des personnels BIATSS (des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniciens, de santé et sociaux) et des représentants de l'administration. Elle ne concerne essentiellement que les personnels BIATSS affectés dans l'enseignement supérieur (universités, écoles...)

Elle prépare les travaux des Commissions Administratives Paritaires Académiques (CAPA) et Nationales (CAPN) et à ce titre est consultée sur toutes les questions d'ordre individuel.

Groupe 1 : personnels ITRF (ingénieurs, techniciens de recherche et formation)

Groupe 2 : personnels administratifs, santé et sociaux

Groupe 3 : personnels des bibliothèques

La CPE examine et classe des dossiers pour les propositions d'avancement dans un même corps (tableau d'avancement) ou de promotions dans un corps supérieur (liste d'aptitude). Elle donne aussi un avis sur les titularisations, les détachements, les mutations, les contestations de compte-rendu d'entretien professionnel, et les demandes de temps partiel.

En matière de promotion, la CPE émet un avis sur les dossiers des agents.

Composition de la CPE au 31 décembre 2018

Représentants de l'Administration				
GROUPE 1	Titulaire	VP RH		
	Titulaire	DGS		
	Titulaire	DRH		
	Titulaire	M.	Stéphane	GOMIS
	Titulaire	M.	Aurélien	ALBALADEJO
	Titulaire	Mme	Amandine	BOUCHARD
	Titulaire	Mme	Gaëlle	ROBERT
	Suppléant	M	Gilles	MAILHOT
	Suppléant	Mme	Christine	BERTRAND
	Suppléant	Mme	Brigitte	VENNAT
	Suppléant	M	Laurent	LEMOINE
	Suppléant	Mme	Aurélie	GROSCLAUDE
	Suppléant	Mme	Dominique	ANDANSON
	Suppléant	Mme	Sophie	FOURNIER
GROUPE 2	Titulaire	VP RH		
	Titulaire	DGS		
	Titulaire	DRH		
	Titulaire	Mme	Stéphanie	TUBERT-JEANNIN
	Titulaire	M	Sébastien	BOYER
	Titulaire	M.	Laurent	MOURET
	Suppléant	M	Rémi	CADET
	Suppléant	M	Jérôme	NORMAND
	Suppléant	Mme	Adelaïde	REYES
	Suppléant	Mme	Anne	FOGLI
	Suppléant	Mme	Elsa	GRAIVE
	Suppléant	Mme	Séverine	AUZARY-PEYRTON
GROUPE 3	Titulaire	VP RH		
	Titulaire	DGS		
	Titulaire	DRH		
	Titulaire	M	Sébastien	BOYER

	Titulaire	Mme	Sylvie	DOZOLME
	Titulaire	Mme	Laura	LE COZ
	Suppléant	M	Joël	TOUSSAINT
	Suppléant	M	Olivier	LEGENBRE
	Suppléant	Mme	Marie-Aude	AUMONIER
	Suppléant	Mme	Anne	FOX
	Suppléant	Mme	Anne	LE CHAPELAIN
	Suppléant	M	Patrick	DEL DUCA

Représentants du Personnel				
GROUPE 1	Titulaire	Mme	Christelle	BLAVIGNAC
	Titulaire	Mme	Ingrid	COUSTEIX
	Titulaire	M	Jean-Philippe	DESIRONT
	Titulaire	M	Bertrand	DOUSTEYSSIER
	Titulaire	M	Pierre	FERNAND
	Titulaire	Mme	Valérie	LASHERMES
	Titulaire	M	Robert	ROPELEWSKI
	Suppléant	M	Frédéric	AMREIN
	Suppléant	M	Dominique	BRAMOULLE
	Suppléant	Mme	Dominique	BESSE
	Suppléant	Mme	Martine	LECLUSE-MEYER
	Suppléant	M	Pascal	RICOT
	Suppléante	Mme	Dominique	SABATER
	Suppléante	Mme	Claire	SZCZEPANIAK
GROUPE 2	Titulaire	Mme	Florence	BAGHDOD
	Titulaire	Mme	Jacqueline	CARANDANTE
	Titulaire	Mme	Brigitte	LALOGÉ
	Titulaire	Mme	Magalie	LONGÉ
	Titulaire	Mme	Sophie	PERRIN
	Suppléant	M	Herve	BOULET
	Suppléant	Mme	Isabelle	DE BRITO
	Suppléant	M	Philippe	KISTER
	Suppléant	Mme	Michèle	MERGAULT
	Suppléant	M	Alain	MONCELET
	Suppléant	Mme	Christelle	MONTIGNÉ
	Suppléant	Mme	Sophie	PERRIN
GROUPE 3	Titulaire	M	Gaël	BOURDET
	Titulaire	M	Loïc	CHABOT
	Titulaire	Mme	Valérie	JACQUET
	Titulaire	M	Frédéric	LAZUECH
	Titulaire	M	Guillaume	MORGES

	Titulaire	Mme	Isabelle	SIMON-MARTIN
	Suppléant	Mme	Patricia	ALLANCHE
	Suppléant	Mme	Manuela	ASSUNCAO DE CARVALHO
	Suppléant	Mme	Raphaële	BUSSEMEY
	Suppléant	Mme	Sandrine	DELECROIX
	Suppléant	Mme	Nathalie	ROBERT-PANTHOU
	Suppléant	Mme	Orianne	VYE

III- Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail (CHSCT)

Rôle et missions du CHSCT à l'Université Clermont Auvergne

Le CHSCT est présidé par le Président de l'Université et compte parmi ses membres :

- des représentants de l'administration (nommés par le Président),
- des représentants des personnels (désignés par les organisations syndicales),
- des représentants des usagers (désignés par leurs organisations) en cas de CHSCT élargi,
- des membres invités : le médecin de prévention, le conseiller de prévention, l'inspecteur HS

Le CHSCT contribue à l'amélioration des conditions d'hygiène, de sécurité, de travail et à la prévention des accidents.

Le CHSCT a pour mission de :

- faire toutes propositions utiles au Conseil d'Administration en vue de promouvoir la formation à la sécurité et de contribuer à l'amélioration de l'hygiène et de la sécurité,
- analyser les risques auxquels sont exposés les personnels et les étudiants,
- enquêter à la suite d'un accident, d'une maladie professionnelle et de tout signalement de danger grave,
- donner un avis sur la teneur des règlements et consignes,
- examiner le programme annuel de prévention des risques, le rapport annuel du médecin de prévention, les registres d'hygiène et de sécurité.

Pour mener à bien ses missions, le CHSCT est amené à échanger directement avec le conseiller de prévention. Ce dernier est à même d'interpeller la Présidence de l'université auprès de laquelle il est directement rattaché.

L'année 2018 est marquée par une grande activité du Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail. 9 réunions du CHSCT ont été réalisées dans l'année dont un avec le CHSCT en formation élargie intégrant les représentants étudiants.

7 visites de composantes ou services ont été réalisées par le CHSCT en 2018. Ces visites (regroupant représentants du personnel et représentants de l'administration) donnent lieu à un rapport accompagné de préconisations et est présenté en CHSCT.

Composition du CHSCT au 31 décembre 2018

Représentants de l'Administration				
Présidence du CHSCT	Président UCA	M.	Mathias	BERNARD
Représentante du Président du CHSCT	VP Conditions Travail Social	Mme	Agnès	ROCHE
Personne ayant autorité en matière de RH	DGS	M.	François	PAQUIS
Représentant Personne ayant autorité en matière de RH	DRH	M.	Frédéric	MARRE

Représentants des Personnels				
SNPTES	Titulaire	Mme.	Stéphanie	ROUGE
	Titulaire	Mme	Myriam	MOISSAING
	Titulaire	M.	Damien	OLEOTTO
	Titulaire	M.	Yves	SIBAUD
	Titulaire	M.	Jean-Paul	RAOUL
	Titulaire	M.	Bertrand	DOUSTEYSSIER
	Titulaire	M.	Alain	HALERE
	Titulaire	Mme	Eve-Elise	JOYAUX
	Suppléant	Mme	Marylise	PAQUET-GACHINAT
	Suppléant	Mme	Sabine	SARRAUTE
	Suppléant	Mme	Nathalie	YOUNES
	Suppléant	M	Hervé	DANO
	Suppléant	M	Damien	CANITROT
	Suppléant	M.	David	DUCHÉZ
FNEC - FO	Titulaire	Mme	Agnès	CARCENAC
	Titulaire	Mme	Valérie	LASHERMES

	Titulaire	M.	Jérémie	NOËL
	Suppléant	Mme	Jacqueline	CARANDANTE
	Suppléant	Mme	Chantal	BOURDIER
	Suppléant	Mme	Dominique	MORDEFROY
FSU	Titulaire	Mme	Natacha	DEMANGET
	Titulaire	Mme	Françoise	COGNARD
	Titulaire	M	Abdelfeta	HASBANI
	Titulaire	M.	Frédéric	LAZUECH
	Titulaire et Suppléant	M.	Antonio	FREITAS
	Suppléant	Mme	Adélaïde	KISSI
	Suppléant	Mme	Eléonore	MARBOT
	Suppléant	Mme	Valérie	POLONAIS
	Suppléant	M.	Antonio	FREITAS
	Suppléant	M.	Saulo	NEIVA
UNSA	Titulaire	Mme	Patricia	CHAZARIN
	Suppléant	Mme	Elsa	GRAIVE
SGEN - CFDT	Titulaire	Mme	Frédérique	BONNEMOY
	Suppléant	M.	Mohammed	BENBAKKAR

Membres de droit			
Médecin de Prévention	Mme	Marie-Céline	RATINAUD
Médecin de Prévention	Mme	Valérie	LUCAS
Médecin de Prévention	Mme	Isabelle	BIAT
Conseiller de Prévention	M.	Nicolas	BIESSE
Conseiller de Prévention	M.	Mathieu	MERCIER
Inspecteur Santé Sécurité au travail	Mme	Florence	KOTZYBA

Focus sur les agents contractuels

Les données présentées ci-dessous sont issues de l'exploitation d'une cartographie des emplois. L'analyse porte uniquement sur les agents contractuels BIATSS.

Catégories	Titulaires	CDI	CDD	Contrat Recherche	TOTAL
A	312	28	52	129	521
B	283	10	47	7	347
C	449	45	162	3	659
TOTAL	1044	83	261	139	1527

Répartition des BIATSS par catégorie de fonction publique et par type contrat.

- Taux de précarité : 31.6%
- Taux de permanent : 5%
- Taux de non- permanent : 26.1%

Méthodologie de calcul :

- Taux de précarité : Effectifs BIATSS contractuels / Effectifs BIATSS global
- Taux de permanent : Effectifs BIATSS CDI/ Effectif BIATSS global
- Taux de non-permanent : Effectifs BIATSS CDD+ Contrats Recherches/ Effectifs BIATSS global

Répartitions des agents BIATSS par Branches d'activité Professionnelle

BAP A : Sciences du vivant, de la terre et de l'environnement

BAP B : Sciences chimiques et Sciences des matériaux

BAP C : Sciences de l'Ingénieur et instrumentation scientifique

BAP D : Sciences Humaines et Sociales

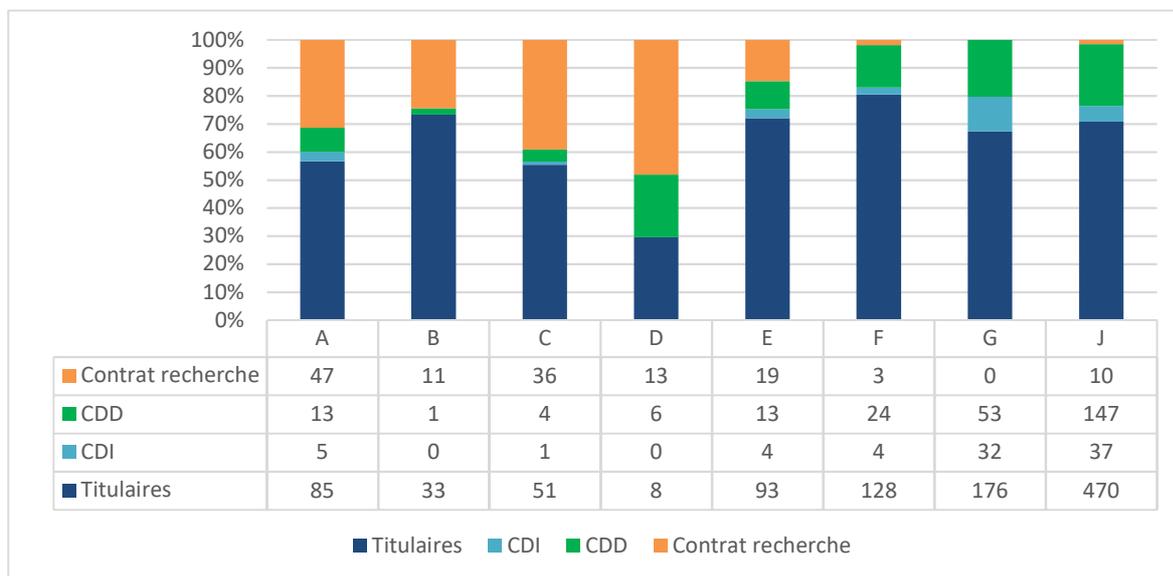
BAP E : Informatique, Statistiques et Calcul Scientifique

BAP F : Culture, Communication, Production et diffusion des savoirs

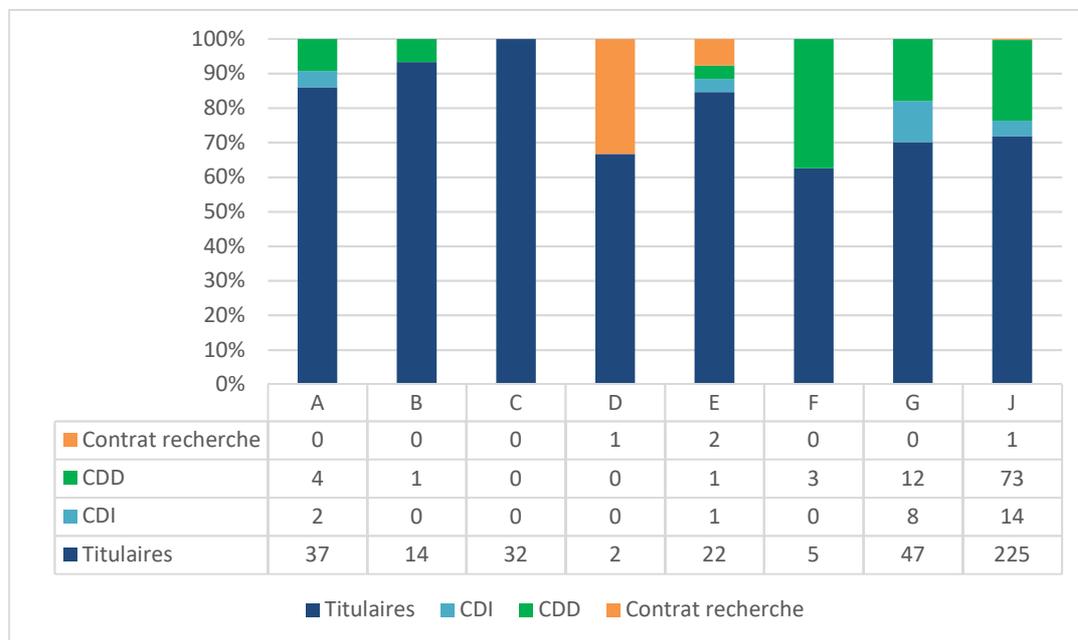
BAP G : Patrimoine immobilier, Logistique, Restauration et Prévention

BAP J : Gestion Pilotage

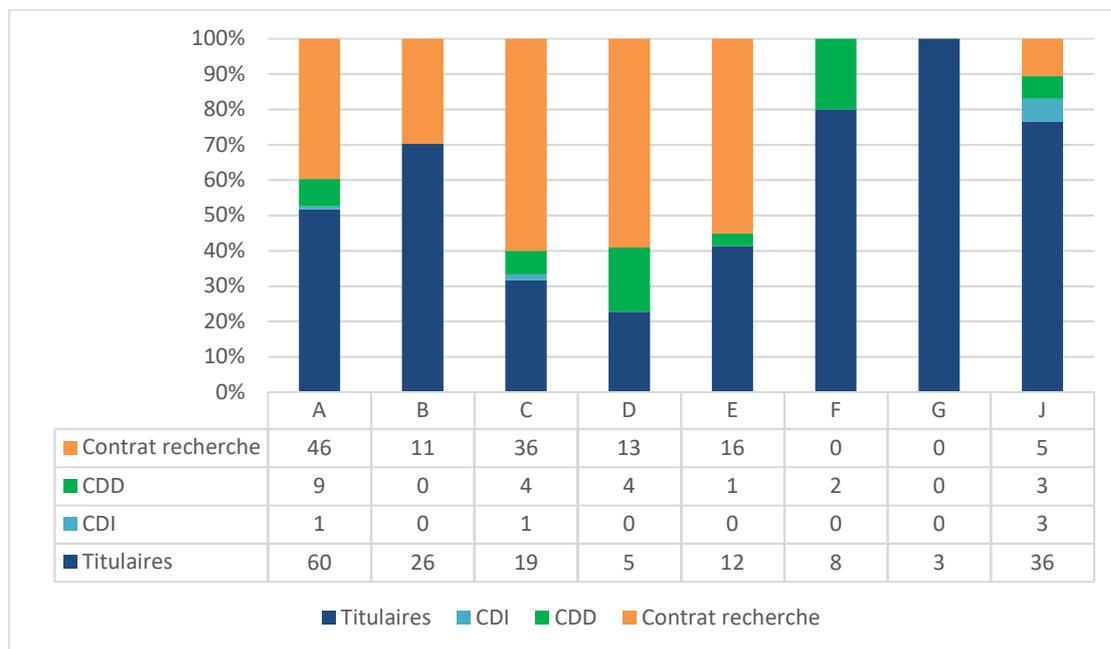
Total



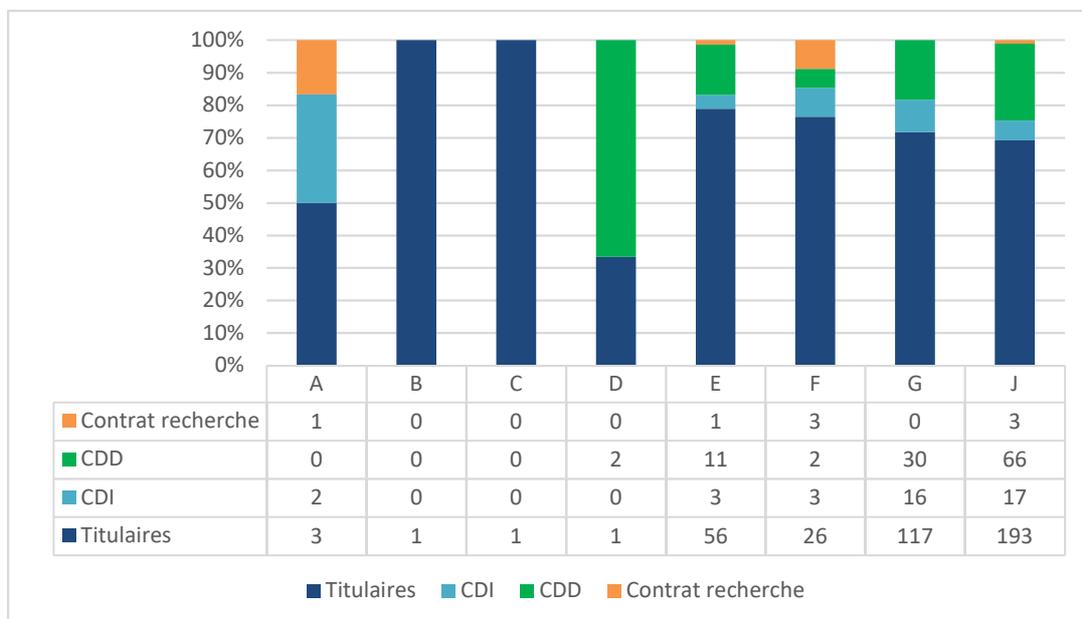
Composantes



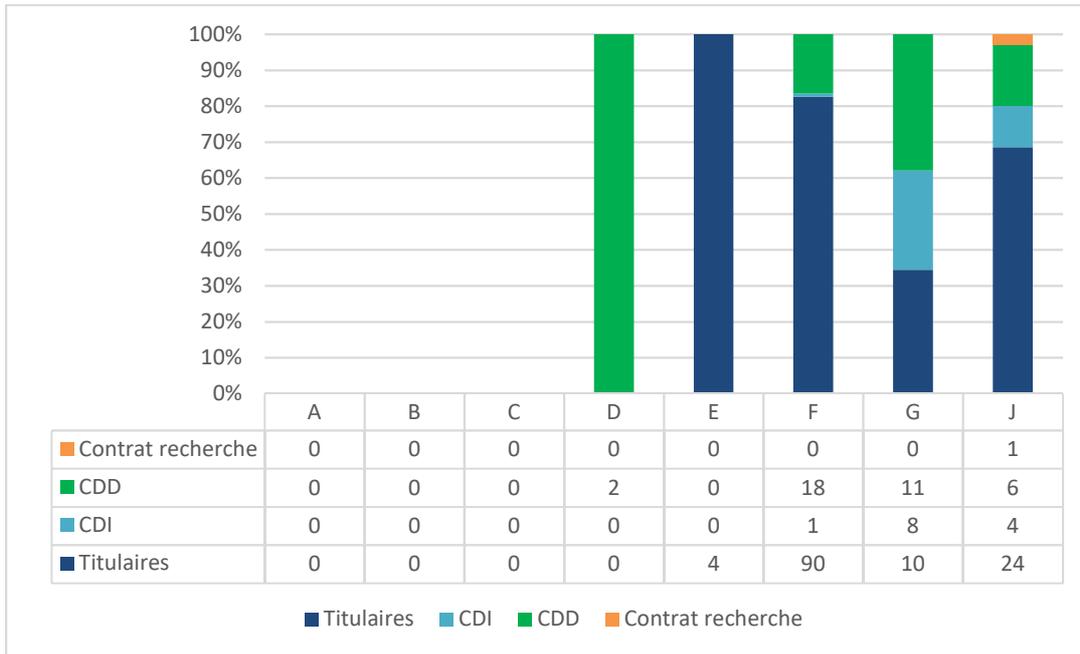
Laboratoires



Directions



Services



Focus sur la Qualité de Vie au Travail

1) Les Congés

Ces tableaux excluent les personnels HU.

➤ Répartition des congés en nombre de jours

<i>En nombre de jours</i>	Titulaires		Contractuels	
	Enseignants Chercheurs - Enseignants 2nd et 1er degré	BIATSS	Enseignants Chercheurs - Enseignants 2nd et 1er degré	BIATSS
Congés pour maladie ordinaire	2 357	7 619	509	2 183
Congés de longue maladie (CLM ou CGM)	1 586	4 096	4	462
Congés longue durée (CLD)	550	2 364	-	-
Congés pour accident du travail	187	1 867	2	111
Congés pour Maladie Professionnelle				
TOTAL	4 680	15 946	515	2 756

➤ Répartition des congés en nombre d'agents

<i>En nombre d'agents</i>	Titulaires		Contractuels	
	Enseignants Chercheurs - Enseignants 2nd et 1er degré	BIATSS	Enseignants Chercheurs – Enseignants 2 nd et 1 ^{er} degré	Contractuels BIATSS
Congés pour maladie ordinaire	115	340	25	129
Congés de longue maladie (CLM ou CGM)	11	22	1	3
Congés longue durée (CLD)	4	13	-	-
Congés pour accident du travail	6	27	1	5
Congés pour Maladie Professionnelle				
TOTAL	136	402	27	137

➤ Répartition des congés en nombre de jours et par catégorie.

<i>En nombre de jours</i>	Titulaires			Contractuels		
	A	B	C	A	B	C
Congés pour maladie ordinaire	3 695	2 182	4 099	808	320	1 565
Congés de longue maladie (CLM ou CGM)	2 068	178	3 436	-	-	462
Congés longue durée (CLD)	882	778	1 254	-	-	-
Congés pour accident du travail	310	32	2 966	19	-	94
Congés pour Maladie Professionnelle						
TOTAL	6 955	3 170	11 755	830	320	2 121

➤ Répartition des congés en nombre d'agents et par catégorie

En nombre d'agents	Titulaires			Contractuels		
	A	B	C	A	B	C
Congés pour maladie ordinaire	180	92	183	52	20	82
Congés de longue maladie (CLM ou CGM)	15	2	16	1	-	3
Congés longue durée (CLD)	5	4	8	-	-	-
Congés pour accident du travail	11	2	28	2	-	4
Congés pour Maladie Professionnelle						-
TOTAL	211	100	235	55	20	89

2) Nombre de visites à la demande

<i>Nombre de visites médicales à la demande :</i>	2017	2018	2019
de l'agent (dont celles pour vaccinations grippes)	-	545 (312)	
de l'administration	-	48	
du médecin	-	165	
Total	324	758	

31,5 % des visites médicales à l'UCA sont réalisées à la demande (de l'agent, de l'administration ou du médecin). Ces visites à la demande sont la deuxième raison de consultation d'un médecin à l'université.

3) Bilan 2018 de la cellule de veille RPS

Membres de la cellule de veille RPS :

- Médecin de prévention (M-Céline Ratinaud)
- Assistante sociale (Audrey Portail),
- DRH (Frédéric Marre),
- Représentante des personnels formée aux RPS (Myriam Moissaing)
- VP conditions de travail et climat social (Agnès Roche)

Activité 2018 :

- Réunions du copil RPS : 6 réunions
- Réunions de la cellule RPS : 11 réunions
- Rendez-vous avec les agents : une dizaine par membre de la cellule.

17 cas dont 15 signalements individuels et 2 signalements collectifs.

15 signalement individuels :

- 12 femmes et 3 hommes
- 9 BIATSS et 6 Enseignants
- 3 signalement réalisés par des tiers
- 1 personne n'a pas souhaité d'intervention de la cellule
- 13 personnes ont été reçues
- 3 dossiers sont des suites d'un signalement de 2017
- 10 dossiers ont donné lieu à des préconisations
- 3 dossiers ont donné lieu à une synthèse écrite au Président

Les facteurs de RPS

Intensité et complexité du travail :

- Adéquation des objectifs avec les moyens et les responsabilités : 2 cas
- Gestion de la polyvalence : 1 cas

Exigences émotionnelles :

- Maîtrise des émotions : 1 cas

Rapports sociaux au travail dégradés :

- Soutien de la part des collègues : 1 cas
- Soutien de la part des supérieurs hiérarchiques : 4 cas
- Violence interne au travail : 6 cas
- Reconnaissance dans le travail : 5 cas

Conflits de valeurs : 1 cas

Insécurité socio-économique (emploi, carrière, salaire) : 1 cas

Conduite du changement dans la structure : 1 cas

Suivi des situations de l'année précédente

Octobre 2018 : courriel aux 9 agents qui ont saisi la cellule et dont le dossier est clos, pour savoir si la cellule a répondu à leurs attentes.

- 6 personnes ont répondu
- 5 ont répondu positivement : la cellule a répondu à leurs attentes, leur situation de travail est désormais satisfaisante.
- 1 personne a mentionné que la cellule n'est pas fonctionnelle puisque ses préconisations n'ont pas été suivies.
- Une personne a aussi indiqué qu'il est difficile de trouver l'adresse mail de la cellule RPS.

Propositions pour la cellule de veille RPS

- Poursuivre la systématisation des synthèses au président
- Établir un calendrier annuel des réunions.
- Formation des membres de la cellule à l'écoute active
- Proposer au Copil RPS une réflexion sur la gestion des dysfonctionnements organisationnels
- Proposer une clarification à l'échelle de l'UCA sur les procédures disciplinaires existantes pour les BIATSS et les EC (convocations, rappels à l'ordre, lettre d'admonestation, conseil de discipline).

4) Les Taux de Promotions

➤ **Taux de Promotion des EC (hors classe) : 53.33%**

- 60 maîtres de conférences ont fait une demande d'avancement à la hors classe.
- 32 maîtres de conférences ont été promus à la hors classe :
 - 20 ont été promus au niveau CNU
 - 12 ont été promus au niveau local

➤ **Taux de Promotion des Ingénieurs d'études accès à la Hors Classe: 30.4%**

- 23 Candidats (7 femmes et 16 hommes).
- 9 agents sélectionnés par l'établissement (5 femmes et 4 hommes)
- 7 agents au promus au niveau national (5 femmes et 2 hommes)

➤ **Taux de promotion des Ingénieurs de recherche accès à la Hors Classe : Pas de taux.**

- 2 Candidats
- 2 sélectionnés par l'établissement
- 0 promus au niveau national

➤ **Taux de promotion des Techniciens de recherche et de formation (accès à la Classe exceptionnelle): 10.5%**

- 19 Candidats (17 femmes et 2 hommes).
- Parmi les 19 Candidats 4 femmes sont sélectionnés par l'établissement, qui propose leur candidature au Ministère.
- Nombre de Promus au niveau National : 2 femmes

5) CRCT et PEDR

Taux d'attribution de la CRCT : 56.25%

16 Demandes (9 femmes et 7 hommes)

9 CRCT attribués :

- 1 attribution CNU (1 femme)
- 8 attributions Établissement (2 hommes et 6 femmes)

Taux d'attribution de la Prime d'Encadrement Doctorale et de Recherche : 40.1%

- 117 Demandes
- 47 PEDR attribuées

6) Demandes de formation :

➤ **Congés de formation professionnelle = Congés de formation et reconversion**

5 demandes dont 4 attributions :

- 3 CFP de 12 mois
- 1 CFP de 24 mois

➤ **Bilan de compétences :**

5 demandes dont 4 accordées

SIGLES

AENES	Administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
AHU	Assistant Hospitalier Universitaire
ASI RF	Assistant Ingénieur Recherche et Formation
ASS	Administratifs et sociaux
ASU	Administration Scolaire et Universitaire
AT RF	Adjoint Technique Recherche et Formation
BAP	Branche d'Activité Professionnelle
CHS	Comité d'Hygiène et de Sécurité
CNU	Conseil National des Universités
CPE	Commission Paritaire d'Etablissement
CT	Comité Technique
ETP	Equivalent Temps Plein
ETPT	Equivalent Temps Plein Travaillé
IATSS	Ingénieur, Administratif, Technicien, Service, Santé
IGE RF	Ingénieur d'Etudes Recherche et Formation
IGR RF	Ingénieur de Recherche Recherche et Formation
ITRF	Ingénieurs Techniciens de Recherche et de Formation
MCF	Maître de Conférences
MCU-PH	Maitre de Conférence des Universités – Praticien Hospitalier
MESR	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche
PHU	Praticien Hospitalo-Universitaire
PU	Professeur des universités
PU-PH	Professeur des Universités – Praticien Hospitalier
RAFP	Retraite additionnelle fonction publique
SASU	Secrétaire d'Administration Scolaire et Universitaire
SSU	Service de Santé Interuniversitaire
TECH RF	Technicien 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

Nombres 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 ADMINISTRATIVE DE TECHNICITE (IAT)

L'IAT concerne les fonctionnaires de catégories C et B dont la rémunération n'excède pas l'indice brut 380.

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 (IATOSS)

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 terme 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)

PRIME DE FONCTION ET DE RESULTAT (PFR)

Les fonctionnaires appartenant à des corps de la filière administrative sur un emploi fonctionnel de cette filière peuvent percevoir une prime de fonctions et de résultats.

La prime comprend 2 parts :

Une part tenant compte des responsabilités et des sujétions spéciales liées aux fonctions exercées.

Une part tenant compte des résultats de la procédure d'évaluation individuelle et la manière de servir.

PRIME DE FONCTIONS INFORMATIQUES

Elle est réservée aux fonctionnaires titulaires et stagiaires affectés dans les centres automatisés de traitement de l'information. Elle est liée, avant tout, à la fonction exercée par l'agent. Son taux est modulable selon la valeur professionnelle et l'activité de l'agent.

PRIME DE PARTICIPATION A LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE (PPRS)

Elle est destinée aux personnels appartenant aux corps des ingénieurs de recherche, ingénieurs d'études, assistant ingénieurs, techniciens et adjoints techniques de recherche et formation.

PRIME DE SUJETIONS SPECIALE

Ces indemnités sont attribuées pour compenser les contraintes subies et les risques encourus dans l'exercice des fonctions.

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).