

**DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITE CLERMONT AUVERGNE  
PORTANT APPROBATION DU BILAN SOCIAL 2019**

**LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITE CLERMONT AUVERGNE, EN SA SEANCE DU 25 SEPTEMBRE 2020,**

Vu le code de l'éducation ;  
Vu les statuts de l'Université Clermont Auvergne ;  
Vu l'avis du Comité Technique de l'Université Clermont Auvergne en date du 23 septembre 2020 ;

**PRESENTATION DU PROJET**

Cette délibération vise à approuver le bilan social 2019.

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

Après en avoir délibéré ;

**DECIDE**

D'approuver le bilan social 2019 de l'université Clermont Auvergne tel que joint en annexe.

Membres en exercice : 37  
Votes : 28  
Pour : 28  
Contre : 0  
Abstentions: 0

**Le Président,**

**Mathias BERNARD**

CLASSE AU REGISTRE DES ACTES SOUS LA REFERENCE : CA UCA 2020-09-25-02

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 2019

Université Clermont Auvergne

---



UNIVERSITÉ  
Clermont  
Auvergne

Méthodologie.....	p.3
Chiffres clés .....	p.4
Partie 1 : Les Emplois et les Effectifs .....	p.5 à 28
A) Définitions	
B) Répartition des emplois et des effectifs	
C) Personnels en situation de handicap	
D) Mouvement des personnels	
Partie 2 : Les Carrières .....	p.29 à 48
A) Les recrutements	
B) Les mobilités	
C) Avancement	
D) Rémunérations et primes	
E) Formation des personnels	
F) Entretiens professionnels et accompagnement	
Partie 3 : La Santé et la Sécurité au Travail .....	p.49 à 53
A) Hygiène et Sécurité	
B) Médecine de prévention	
C) Conditions de travail	
Partie 4 : L'Organisation et le Temps de Travail .....	p.54 à 58
A) Aménagement du temps de travail	
B) Compte Epargne Temps (CET)	
C) Les congés	
Partie 5 : L'Action Sociale .....	p.59 à 60
Partie 6 : Les Instances UCA.....	p.61 à 69
Focus sur le Jour de Carence.....	p.70 à 72
Focus sur les non-titulaires BIATSS.....	p.73 à 75
Focus sur l'Egalité Homme/Femme au sein de l'UCA.....	p.76 à 79
Focus sur la Cellule de veille RPS.....	p.80 à 81

Sigles

Glossaire

# Méthodologie

Le format du Bilan Social 2019 est construit selon un plan défini 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.

Il intègre un focus sur le jour de carence, un focus sur la répartition des agents contractuels par branche d'activités, un focus sur la cellule de veille des risques psychosociaux et un focus sur l'égalité Hommes femmes.

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

Le service SIRH est en charge de la conception du bilan social.

Dès 2021, le bilan social sera remplacé par le Rapport social unique (RSU). Créé par l'article 5 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, le RSU sera obligatoire et annuel.

## Réglementation

L'article L.951-1-1 du code de l'éducation prévoit la présentation chaque année d'un tableau de la politique sociale de l'établissement au comité technique.

L'article 37 du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 fixe les informations qui doivent figurer dans le bilan social.

L'article L.712-3 du code de l'éducation modifié par l'article 47 de la loi de l'enseignement supérieur et de la recherche du 22 juillet 2013 prévoit l'approbation du bilan social par le conseil d'administration.

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.

## 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 2019, afin de prendre en compte les nouveaux personnels arrivés à l'université.
- entre deux dates : l'année civile 2019 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.

## Sources des données

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

# Les Chiffres clés

## LE PERSONNEL UCA

**3 477 AGENTS**  
*DONT 2 399 titulaires et 1 078 contractuels.*

*1 551 BIATSS  
1 926 Enseignants et  
Enseignants-chercheurs*

## LA RECHERCHE

*40 structures de recherche*

*Label I-Site Clermont : 50  
projets financés en 2019*

*3482 publications  
référéncées*

## ORGANISATION

*5 collégiums autour de 5 écoles  
doctorales (Droit-Économie-  
Gestion, Sciences de la Vie-  
Santé-Environnement, Lettres-  
Langues-Sciences Humaines et  
Sociales, Technologie-Sciences  
pour l'Ingénieur et Sciences  
Fondamentales)*

*20 composantes*

## ETUDIANTS

*35 908 étudiants  
828 doctorants  
5 094 étudiants étrangers*

*170 formations*

## BUDGET

*289 874 027 €*

*dont MS 225 729 494 €  
Soit 78% du budget total  
Evolution entre 2018/2019  
0,74% pour le réalisé en  
masse salariale*

## LES LOCAUX

*349 800m2 de patrimoine  
immobilier*

*85% des locaux situés dans  
l'agglomération  
clermontoise*

# Partie 1: Les Emplois et les Effectifs

## A Définitions

### **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 3 307,43 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 Administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (AENES) : regroupe les emplois fonctionnels et les corps de personnels exerçant des fonctions administratives

Les 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.

- 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) : 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-chercheurs/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

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

## B Répartition des emplois et des effectifs

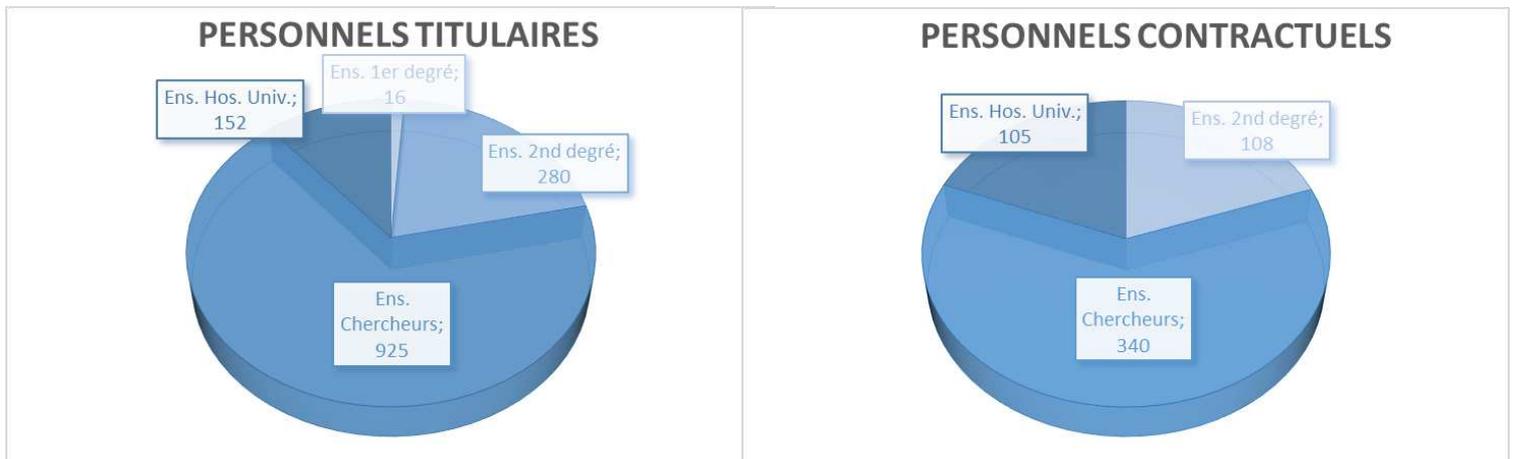
### 1- L'effectif global de l'Université

Au 31 décembre 2019, l'Université Clermont Auvergne comptait 3 477 agents, soit 2399 personnels titulaires et 1078 personnels contractuels.

**31%** des effectifs de l'UCA sont des agents non-titulaires (30% en 2018).

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

#### 1926 Enseignants :



#### 1551 BIATSS :

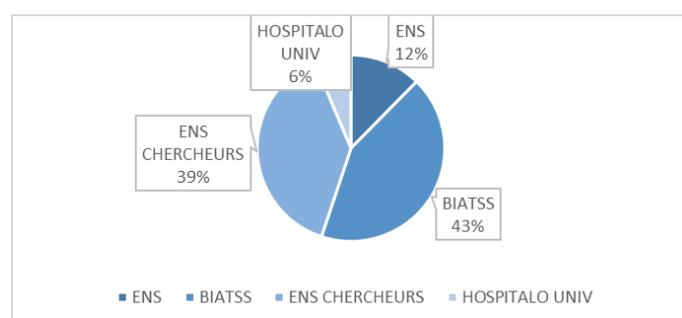
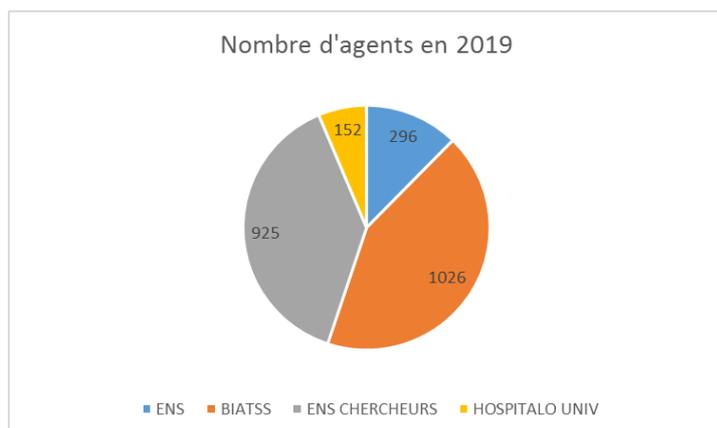


L'effectif global du personnel de l'université est relativement stable entre 2018 et 2019. On constate une faible augmentation du nombre d'agents (+ 9 agents).

- L'effectif total du personnel titulaire passe de 2 422 agents à 2399 agents (-23)
- L'effectif total du personnel non titulaire passe de 1 046 agents à 1078 agents (+ 32)

## 2- Les personnels titulaires

### Répartition du personnel titulaire par type de population

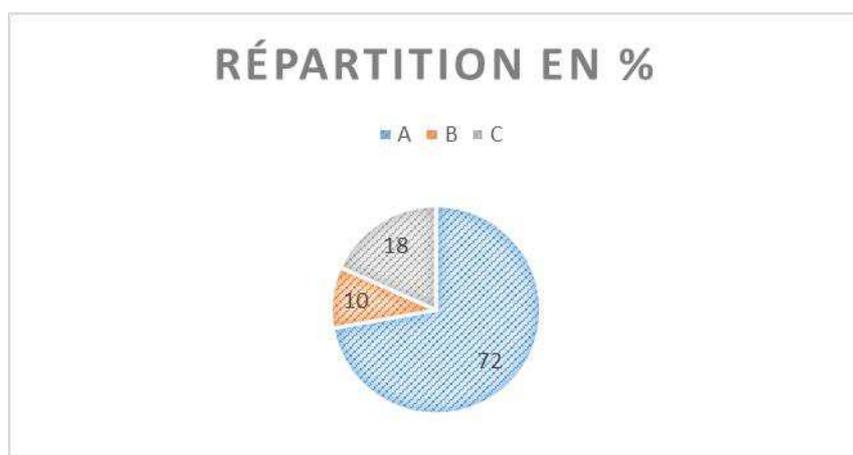


### Répartition et évolution du personnel titulaire (2018/2019) par type de population et par genre

	2018	2019	2018	2019	2018	2019
	Femmes	Femmes	Hommes	Hommes	Total	Total
Enseignants et Enseignants-chercheurs	563	563	815	810	1378	1373
Biatss	695	686	349	340	1044	1026
Total	1258	1249	1164	1150	2422	2399

En 2019, 43% des personnels titulaires sont des agents BIATSS.  
L'effectif total titulaire est composé de 52% de femmes et 48% d'hommes.

## Répartition des titulaires par catégorie FP



En 2019 72% 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 et évolution (2018/2019) des agents BIATSS titulaires par filière et par genre.

	2018	2019	2018	2019	2018	2019
	Femmes	Femmes	Hommes	Hommes	Total	Total
AENES	148	148	25	24	173	172
BIB	58	57	20	20	78	77
ITRF	477	469	304	296	781	765
MEDICO-SOCIAUX	12	12	0	0	12	12
TOTAL	695	686	349	340	1044	1026

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

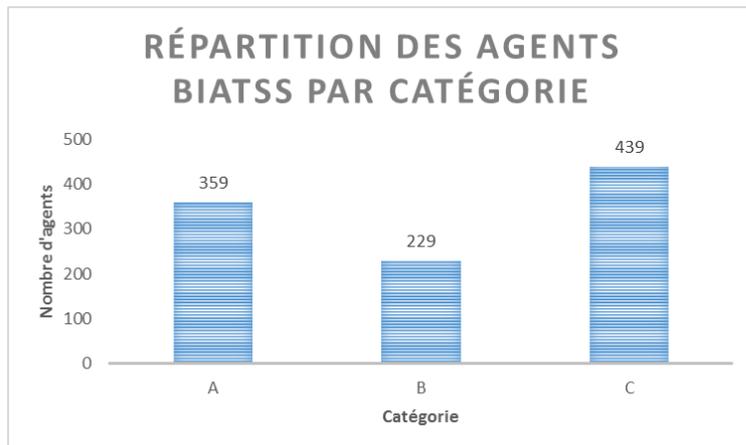
**Les personnels ITRF** qui représentent, **74,6%** du personnel BIATSS titulaire. Ce ratio est en légère baisse par rapport à 2018 (74,8%).

**Les personnels de l'AENES**, qui représentent **16,8%** du personnel BIATSS titulaire. Ce ratio est légèrement en hausse par rapport à 2018 (16,6%).

67% des personnels BIATSS titulaires sont des femmes.

Les deux filières ITRF et AENES concentrent une population principalement féminine. (61% de femmes dans la filière ITRF et 86% de femmes dans la filière AENES).

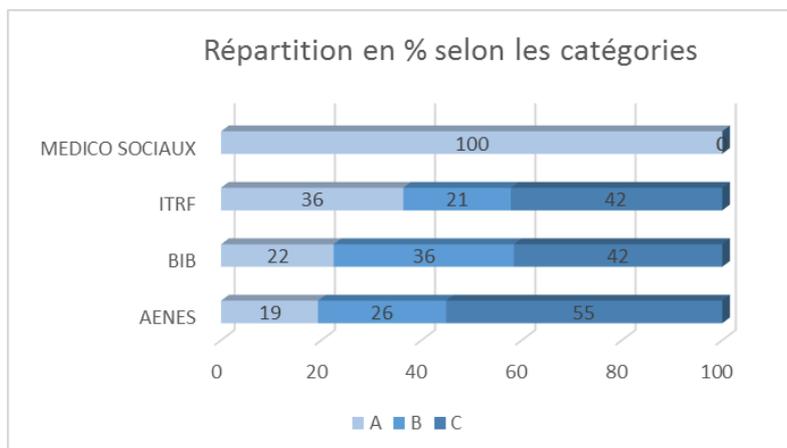
## Répartition des agents titulaires BIATSS par catégorie



Sur l'effectif total des agents BIATSS titulaires,

- 43% sont des agents titulaires de catégorie C
- 22% sont des agents titulaires de catégorie B
- 35% sont des agents titulaires de catégorie A

## Répartition des agents titulaires BIATSS par filière et par catégorie



La filière médico-sociale possède uniquement des agents de catégorie A.

C'est la filière AENES qui détient la plus forte proportion d'agent de catégorie C.

78% de l'effectif de la filière BiB regroupe des agents de catégorie B et C.

84% des agents de catégorie A appartiennent à la filière ITRF

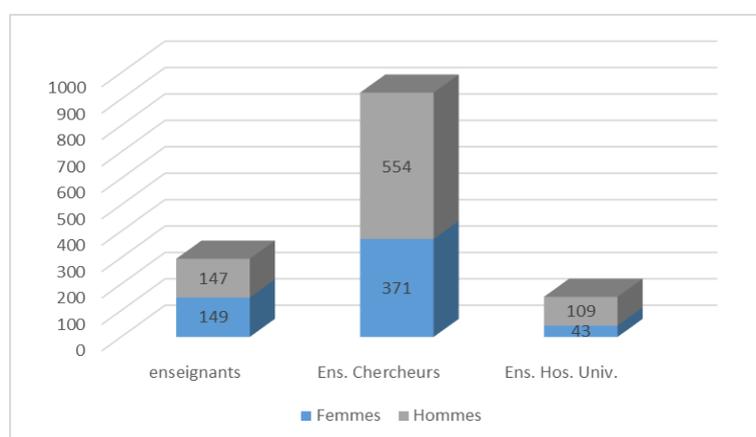
## 2.2 les enseignants et enseignants chercheurs titulaires

	2018	2019	2018	2019	2018	2019
	Femmes	Femmes	Hommes	Hommes	Total	Total
<b>Ens. 1er degré</b>	9	8	9	8	18	16
<b>Ens. 2nd degré</b>	143	141	140	139	283	280
<b>Ens. Chercheurs</b>	369	371	554	554	923	925
<b>Ens. Hos. Univ.</b>	42	43	112	109	154	152

Sur l'effectif total des agents titulaires (1373 agents) :

- 1.2% sont des enseignants 1<sup>er</sup> degré
- 20.4% sont des enseignants du 2<sup>nd</sup> degré
- 67.4% sont des enseignants chercheurs
- 11% sont des enseignants hospitalo-universitaires

### Répartition des enseignants par filières et par genre



43% des enseignants et enseignants-chercheurs sont des femmes.

72% des enseignants Hospitalo-universitaires sont des hommes.

Les enseignants-chercheurs représentent la filière majoritaire (925 agents). L'effectif est légèrement supérieur à celui de 2018 (923 agents).

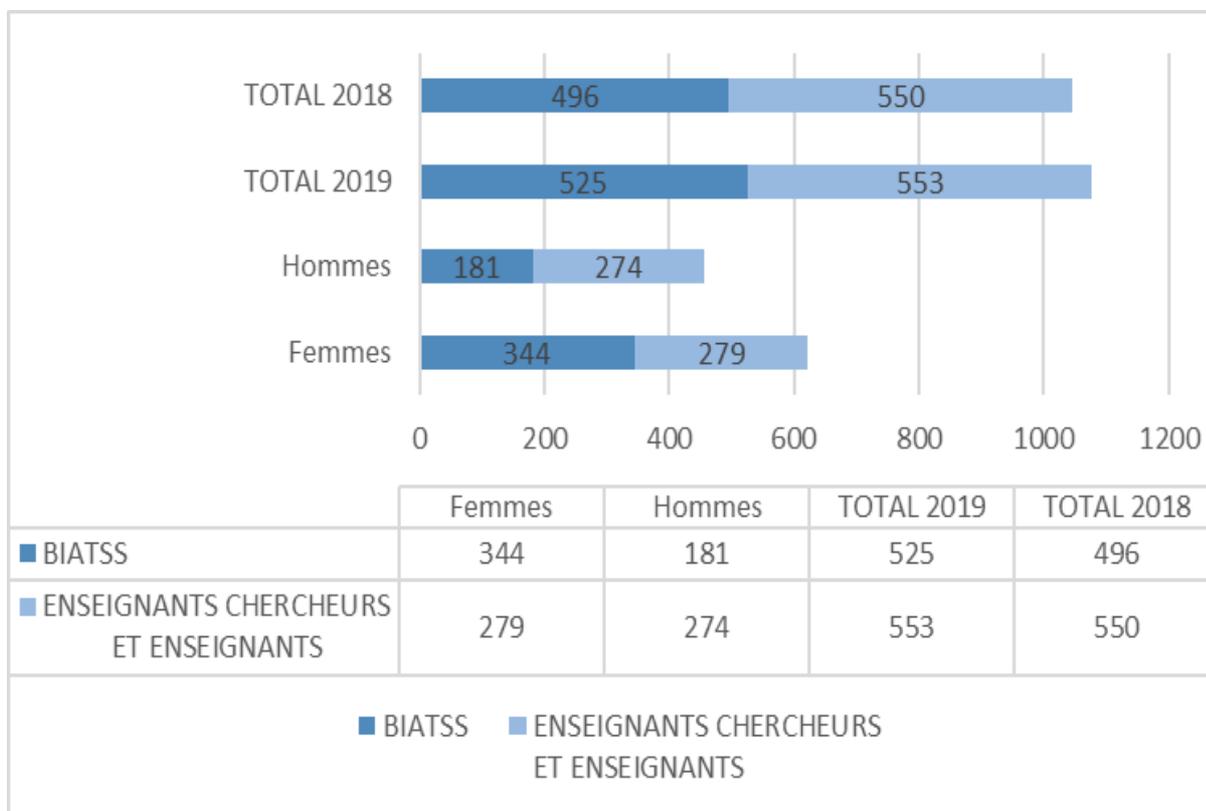
Tableau : Répartition des personnels enseignants et enseignants-chercheurs titulaires par corps.

Corps	Femmes	Hommes	Total 2019	Total 2018
MC	302	352	654	658
PU	66	197	263	258
PHYSICIEN	1	1	2	2
PHYSICIEN ADJOINT	1	4	5	4
ASSISTANT ENS. SUP.	1		1	1
<b>TOTAL Enseignants chercheurs:</b>	371	554	925	923
AGREGE	51	72	123	124
CERTIFIE	81	49	130	131
CPE	1		1	1
EPS	1	9	10	10
PLP	7	7	14	15
PR. ENSAM		2	2	2
PROF. ECOLE	8	8	16	18
<b>TOTAL Enseignants :</b>	149	147	296	301
MCUPH	19	21	40	41
MCUPH MED GEN	2		2	2
MCUPH PHARMA	4	3	7	6
PUPH	17	82	99	101
PUPH MED GENE		2	2	2
PUPH PHARMA	1	1	2	2
<b>TOTAL Enseignants Hospitalo Univ: :</b>	43	109	152	154
		<b>Totaux</b>	<b>1373</b>	<b>1378</b>

- Dans la filière des enseignants et enseignants chercheurs, les maîtres de conférences sont majoritaires (70,7%) contre 28,4% pour les professeurs d'université.
- Les corps les plus représentatifs dans la filière des enseignants sont les agrégés (41,6%) et les certifiés (43,9) %.
- 65% des enseignants hospitalo-universitaires sont des PUPH.

### 3- Les personnels Contractuels

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



**51%** des agents contractuels de l'université sont des enseignants et des enseignants-chercheurs.

Comme en 2018, il y a plus d'enseignants et enseignants-chercheurs contractuels que d'agents BIATSS contractuels.

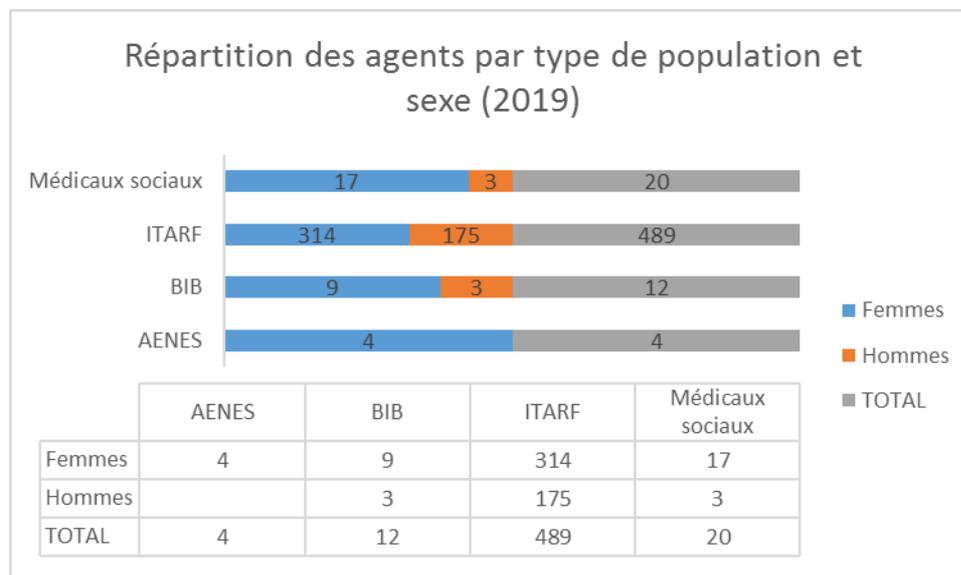
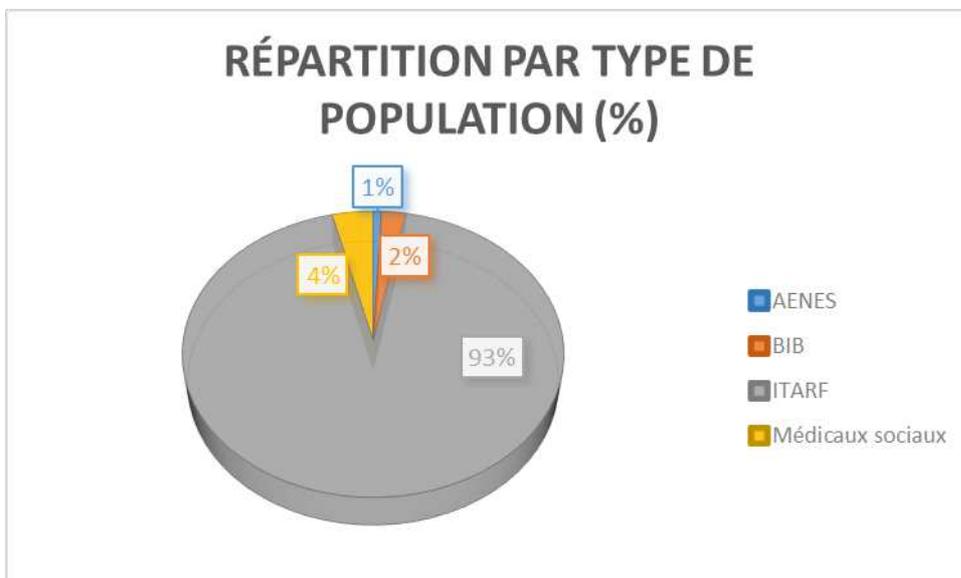
Le nombre d'agents non titulaires est en hausse entre 2018 et 2019 (+ 29 agents BIATSS et +3 enseignants et enseignants-chercheurs). Cette augmentation est toutefois moins importante qu'en 2018 (+61 agents).

Concernant les données relatives à la parité selon les types de population, on constate que les femmes représentent 65,5% des agents contractuels BIATSS. Pour les enseignants chercheurs et enseignants, les femmes représentent 50,4% des agents contractuels.

### 3.1 Les BIATSS contractuels

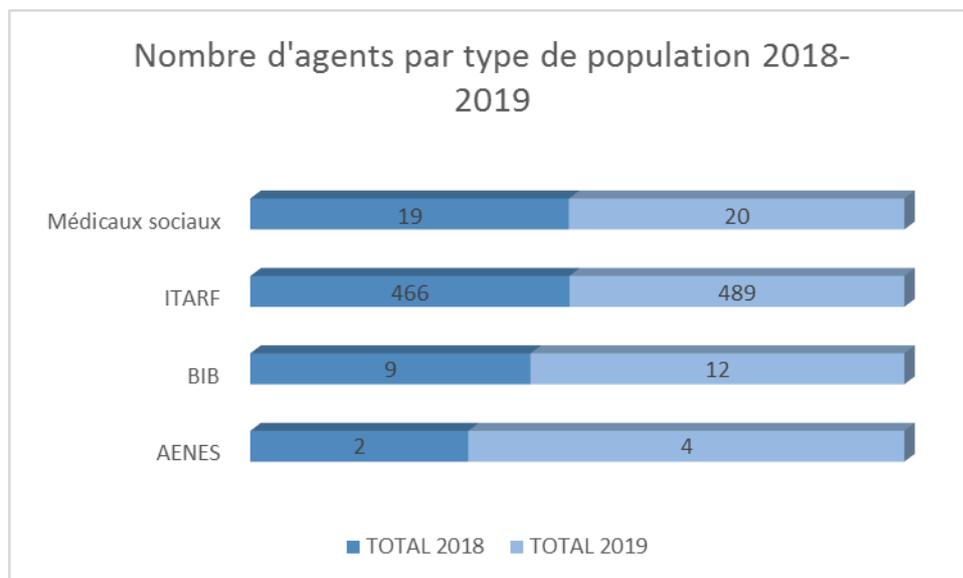
94% des agents contractuels BIATSS sont des agents ITRF et AENES.

La filière Bibliothèque représente 2%. 20 agents sont des personnels médico-sociaux soit 4% de l'effectif total.



La filière la plus représentative au sein de l'établissement est celle des ITRF. Les personnels ITRF représentent 93% des BIATSS non titulaires.

### Evolution du nombre d'agents contractuels entre 2018 et 2019



On peut constater que la population BIATSS contractuelle est relativement stable avec une augmentation du nombre d'agents (+29) entre 2018 et 2019 ; sur les 29 agents recrutés, 23 agents sont de la filière ITRF, 2 agents de la filière AENES, 3 agents de la filière Bibliothèque et 1 agent medico social.

### Répartition des BIATSS contractuels par filière et par catégorie

	AENES	ITRF	BIB	MEDICO SOCIAUX
Catégorie A	0	212	0	20
Catégorie B	0	64	6	0
Catégorie C	4	213	6	0
				525

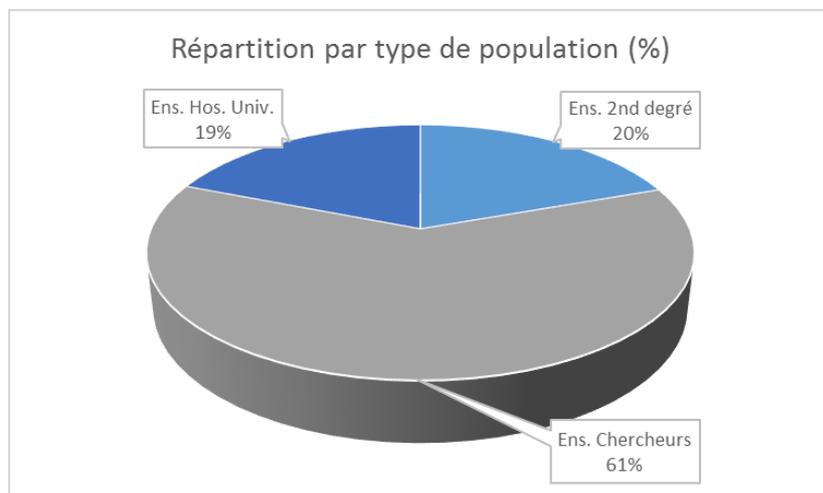
96% des agents contractuels de catégorie C sont ITRF.  
232 agents sont contractuels de catégorie A soit 44% de l'effectif total des contractuels de BIATSS.

On observe un faible taux de contractuels dans la filière AENES.

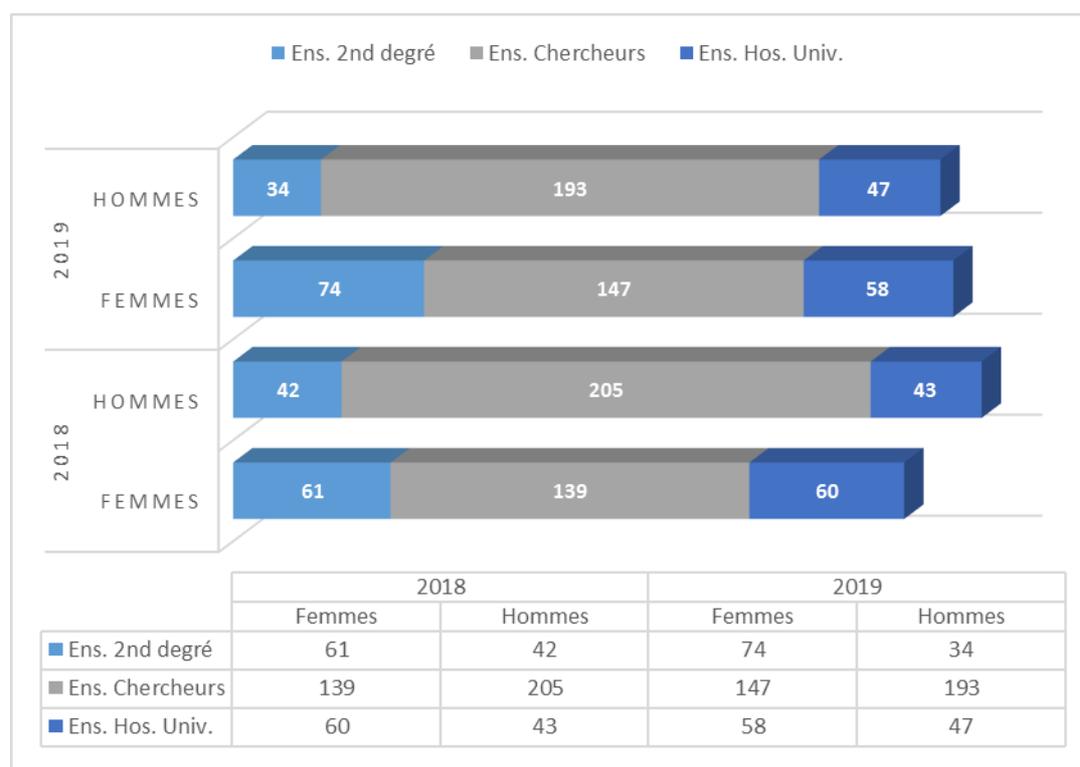
### 3.2 Les enseignants et enseignants chercheurs contractuels

61% des agents contractuels sont des agents enseignants chercheurs.

On compte 108 enseignants du second degré et 105 enseignants hospitalo-universitaires.



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



L'évolution du nombre de personnels enseignants et enseignants-chercheurs contractuels est relativement stable entre 2018 et 2019 : on compte 550 agents en 2018 et 553 agents en 2019.

En 2019, 50% de l'effectif total est féminin (47% en 2018).

Les hommes enseignants-chercheurs représentent 70% de l'effectif total des agents de sexe masculins.

Entre 2018 et 2019, le nombre d'agents de sexe féminin a augmenté (+ 19 agents) tandis que le nombre d'agents de sexe masculin a baissé (- 16 agents).

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

		2018	2019
<i>Enseignants chercheurs</i>	As.m.conf.(mi-temps)	42	39
	Ass. maître conf.	0	1
	Ass.prof.(mi-temps)	6	4
	ATER	32	31
	Chercheur CDI	1	1
	Doctorant	125	126
	Doctorant sans ens	141	136
	EC CDI	1	1
	EC CDD	1	0
	Post-Doctorant	6	5
	Hors statut res. pr.	5	5
	<b>360</b>	<b>349</b>	
<i>Enseignants</i>	Enseignant CDD	10	6
	Enseignant CDI	28	33
	Lecteur (échange)	7	5
	Lecteur (personnel)	9	11
	Mait. lang.(échange)	3	2
	Prof cont.2dg non fc	29	42
	<b>86</b>	<b>99</b>	
<i>Bi-appartenants</i>	Ass.Hosp.Univ.(Méd.)	8	5
	Assoc. Chf.Clin. Tpl	0	2
	Associé Mc.HU MTps	4	4
	Associé Mc.HU Tpl	2	1
	Associé Pr.HU MTps	3	4
	Ch.cli.univ-ass.hôp.	62	67
	Ch.cli.univ.Med.Géné	4	3
	Prat.Hosp.Univ.	6	5
	Associé Assist. Tpl	3	1
	Ass.Hosp.Univ.CSERD	11	13
	<b>103</b>	<b>105</b>	

Entre 2018 et 2019, on observe une augmentation du nombre de contrats pour les enseignants tandis que le nombre a baissé chez les enseignants chercheurs.

La population de personnels contractuels bi appartenant reste stable.

#### 4) Evolution des contrats BIATSS et Enseignants

##### Évolution du nombre de passage de CDD en CDI

	2018			2019		
	Homme	Femme	TOTAL	Homme	Femme	TOTAL
CDI	5	10	15	1	8	9
Enseignant CDI	0	7	7	2	4	6
TOTAL	5	17	22	3	12	15

Au 31/12/2019 15 agents ont signé un contrat à durée indéterminé, dont 9 personnels BIATSS et 6 Enseignants et enseignants chercheurs.

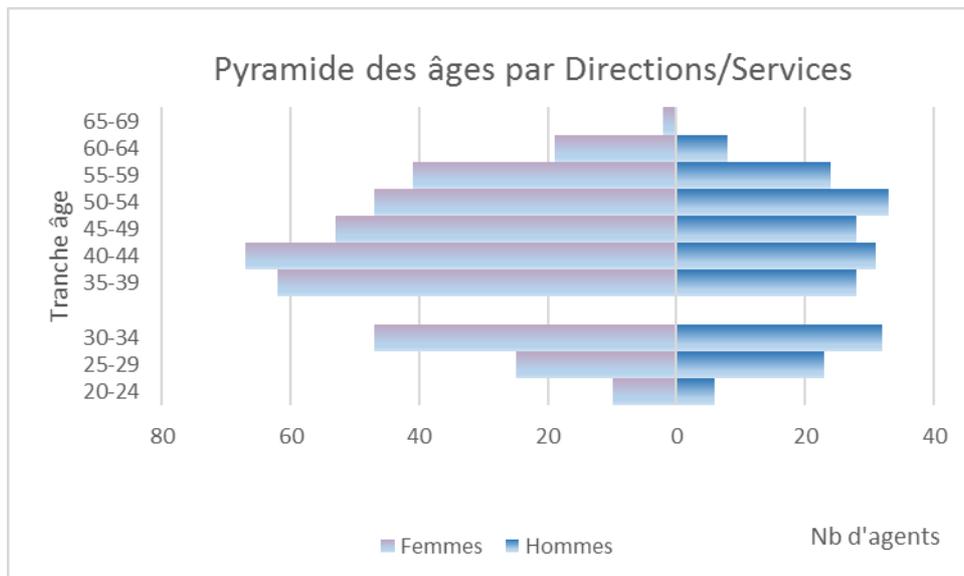
80% des agents qui ont signé un contrat à durée indéterminé sont des agents de sexe féminin.

Au 31/12/2018, 22 agents avaient signé un contrat à durée indéterminé.

Au 31/12/2017, 12 agents avaient signé un contrat à durée indéterminé.

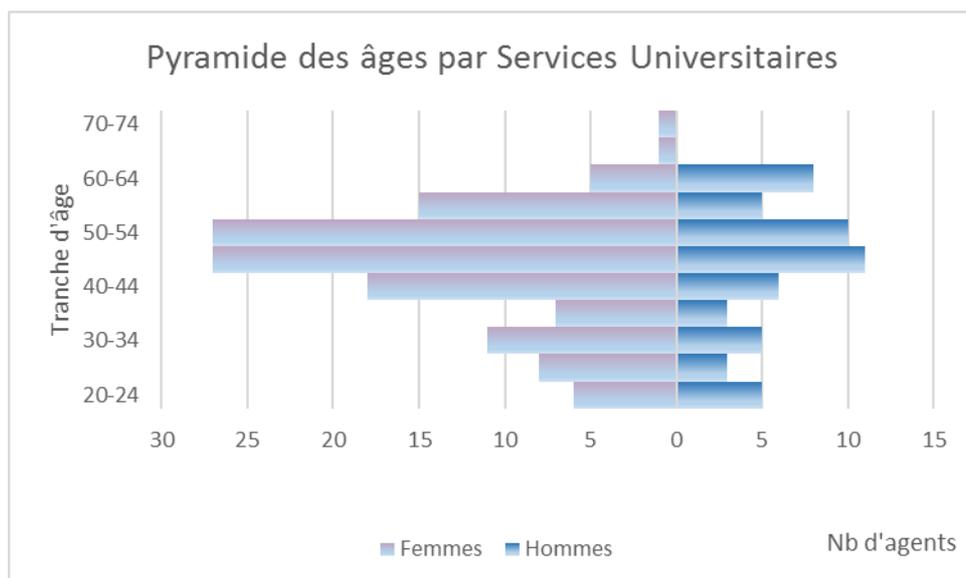
## 5- Pyramide des âges et évolution par type de structure

### a- Directions et services administratifs



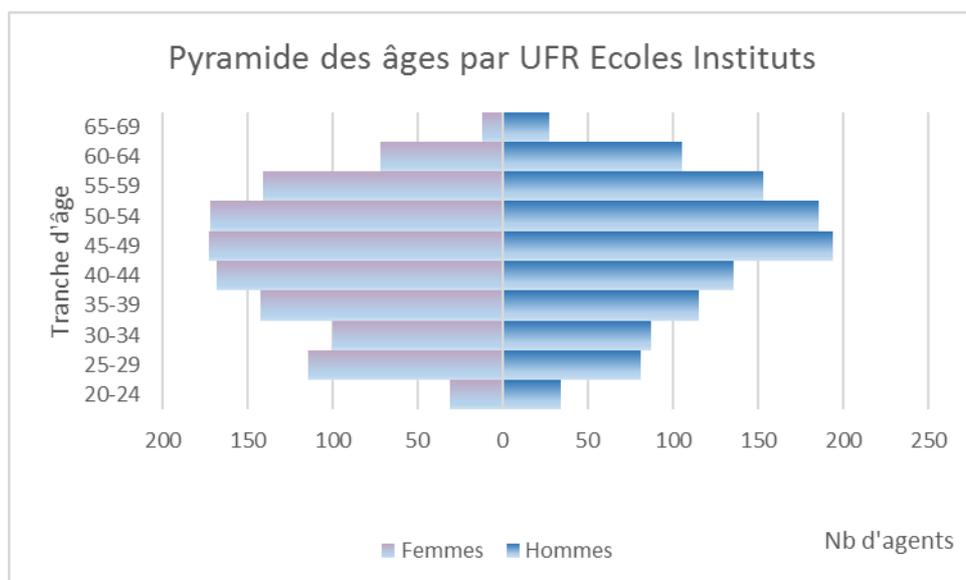
Au sein des Directions et Services, on constate que la tranche d'âge 40-44ans est la plus représentée. 68% des agents de 35 à 44 ans sont des femmes.

### b- Services Universitaires



41% des agents des services Universitaires se situent dans la tranche d'âge 45-54ans. Les agents de moins de 30 ans représentent 12% de l'effectif de ces services.

c- UFR, Ecoles et Instituts



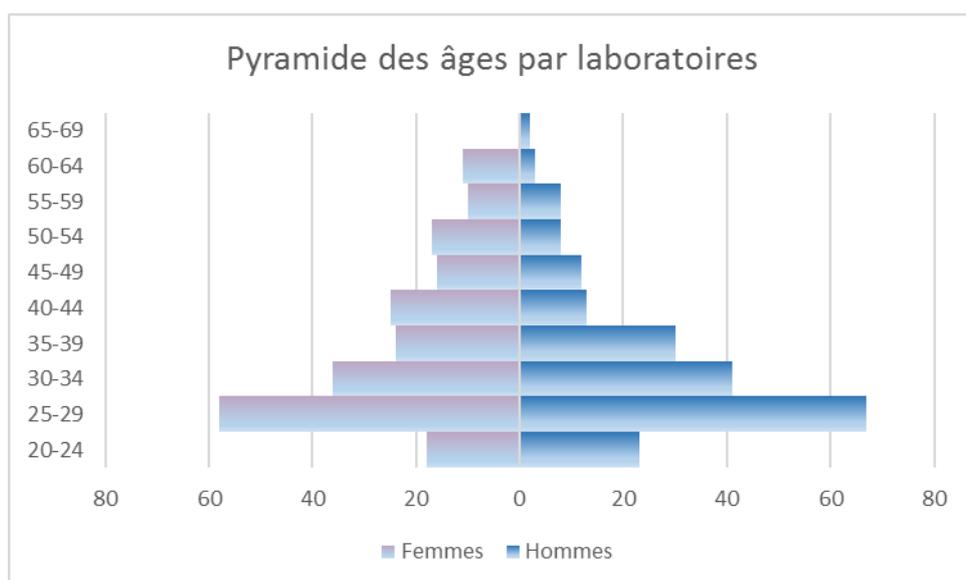
Les agents de la tranche d'âge 40-54ans sont les plus représentés dans les UFR Ecoles et Instituts.

On observe que la parité est respectée avec une répartition quasi égale entre le nombre d'agents masculins (1118) et le nombre d'agents féminin (1125).

d- Laboratoires

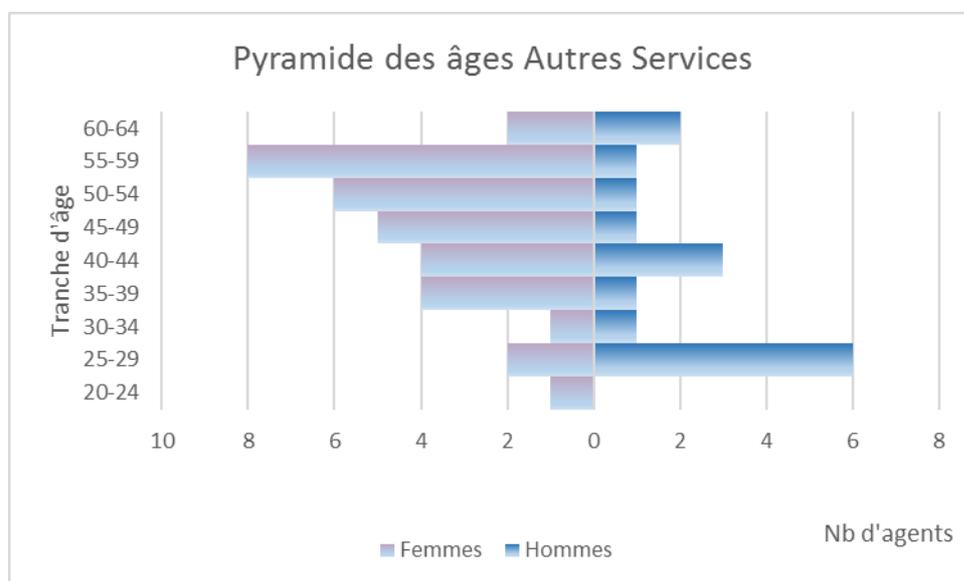
48% de l'effectif des agents travaillant dans les laboratoires sont dans la tranche d'âge 25-34ans.

Les femmes représentent 51% de l'effectif total ; on compte ainsi 215 femmes et 207 hommes. 52% des agents masculins sont dans la tranche d'âge 25-34ans.



e- Autres services

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.



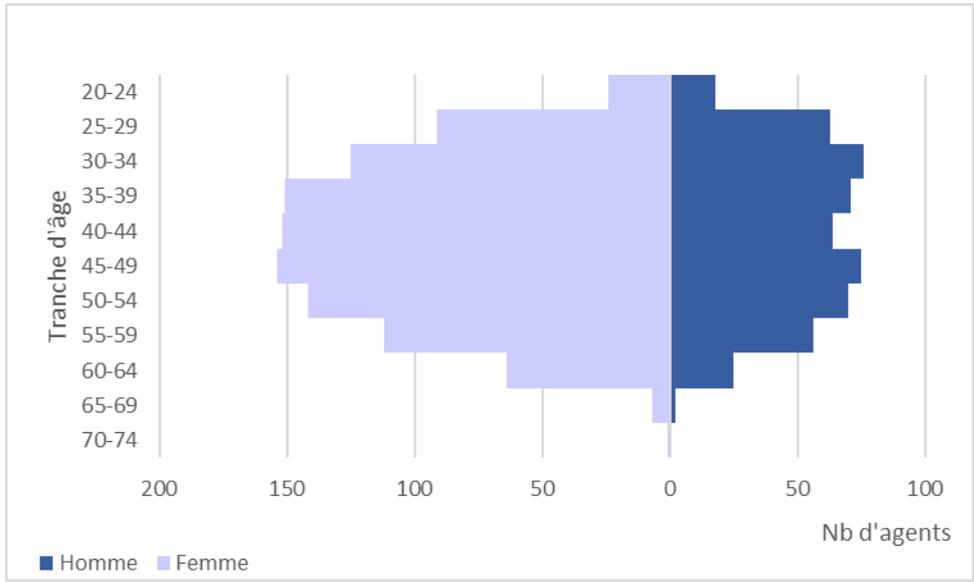
60% de l'effectif se situe dans la tranche d'âge 40-59ans

Les agents de moins de 30ans représentent 18% de l'effectif total et ils sont majoritairement masculins.

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

Corps		Femmes		Hommes		Somme :	
		age moyen	age median	age moyen	age median	age moyen	age median
Contractuel	A	41	33	38	31	39	37
Contractuel	B	39	34	38	33	39	37
Contractuel	C	42	36	38	30	40	41
Titulaire	A	48	44	49	47	48	48
Titulaire	B	46	46	45	47	45	46
Titulaire	C	46	48	44	49	45	45
		44	43	42	42	43	43

### 7- Pyramide des âges de l'effectif BIATSS



56% sont des agents de 35 à 55ans tandis que les agents de moins de 24ans représentent 2% de l'effectif total

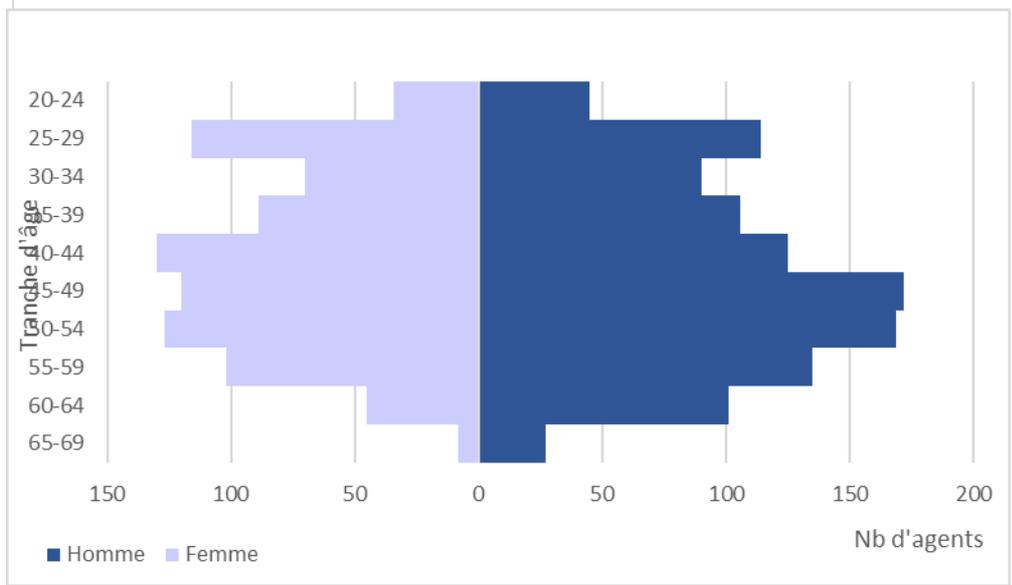
66% de l'effectif BIATSS sont des personnels féminins

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

66% de l'effectif Enseignants et Enseignants-chercheurs sont des personnels masculins.

Les agents de moins de 30 ans représentent 16% de l'effectif global.

56% des agents se situent dans la tranche d'âge 40-60ans.



## C Les Personnels en situation de handicap

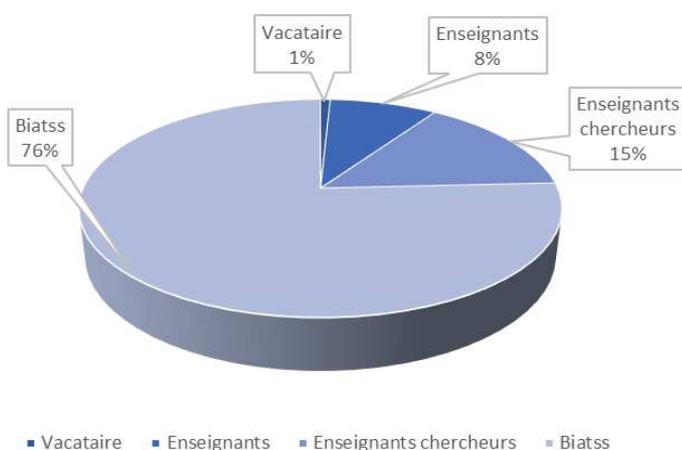
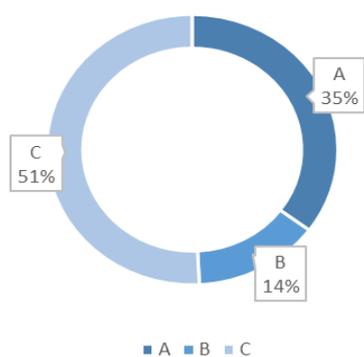
Le schéma directeur du handicap, document stratégique déterminant la politique handicap de notre établissement, propose la réalisation d'actions entre 2018 et 2021 en faveur de l'accompagnement et de l'accueil des personnes en situation de handicap. Ces actions couvrent huit domaines : les personnels, 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.

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

Genre	Catégorie	Corps	Dossier
Femmes	A	AAE	2
		ASIFR	2
		CERTIFIE	5
		DOCTORANT	1
		IGE	2
		MCF	7
		PU	3
		VACATAIRE	1
	B	BIBAS	2
		SAENES	2
		TECH RF	14
	C	ADJENES	10
		ATRF	43
MAGASINIER		1	
Hommes	A	AAE	1
		AGREGE	2
		CERTIFIE	4
		DOCTORANT	1
		IGE	5
		IGR	1
		MCF	7
		PU	3
	B	TECH RF	3
	C	ADJENES	1
		APPRENTI	2
		ATRF	18
		MAGASINIER	2
		<b>Total</b>	<b>145</b>

51% des agents en situation de handicap sont des personnels de catégorie C.

Agents en situation de handicap par catégorie (%)



76% des agents sont des personnels BIATSS et 15% des enseignants-chercheurs

## 2) Dépenses dédiées au personnel en situation de handicap

<b>Montant de la contribution</b>	240 604,94 €
<b>Dépenses aménagements de poste pour faciliter l'insertion professionnelle ou maintenir dans l'emploi des personnes en situation de handicap</b>	106 634,67 € pour 30 personnes concernées
<b>Nombre d'apprentis</b>	3
<b>Dépenses effectuées auprès du secteur du travail protégé et adapté</b>	25 039 €
<b>Dépenses aménagements de poste pour des agents qui ne sont pas reconnus en situation de handicap</b>	13 496,37 € pour 56 personnes
<b>Nouveaux bénéficiaires de l'obligation d'emploi en 2019</b>	17 personnes

## D) Mouvements des personnels

### 1) Départ en retraite des agents par type de population et corps au 31/12/2019

#### Personnels BIATSS

Type de population	Corps	Hommes	femmes	TOTAL
AENES (ex ASU)	AAE	0	1	1
AENES (ex ASU)	ADJAENES	0	3	3
AENES (ex ASU)	SAENES	3	2	5
			<i>sous total</i>	9
Bibliothèque - Musée	BIBLIOTHECAIRE	0	2	2
Bibliothèque - Musée	MAG	0	1	1
			<i>sous total</i>	3
ITARF	ASIRF	0	1	1
ITARF	ATRF	4	8	12
ITARF	IGE	2	1	3
ITARF	IGR RF	0	1	1
ITARF	TECH RF	3	1	4
			<i>sous total</i>	21
			<b>TOTAL</b>	<b>33</b>

64% des départs en retraite concernent des agents BIATSS de sexe féminin.

Les agents ITRF regroupent 64% des départs en retraite.

#### Personnels Enseignants-chercheurs/Enseignants/Hospitalo universitaires

Type de population	Corps	Hommes	femmes	TOTAL
Ens. 1er degré	PROF.ECOLE	1	2	3
			<i>sous total</i>	3
Ens. 2nd degré	AGREGE	5	1	6
Ens. 2nd degré	CERTIFIE	0	1	1
Ens. 2nd degré	P.L.P.	0	1	1
			<i>sous total</i>	8
Ens. Chercheurs	MAIT.CONF.	7	4	11
Ens. Chercheurs	PROF.UNIV.	7	1	8
			<i>sous total</i>	19
Ens. Hos. Univ.	PROF.UNIV.PRAT.HOSP.	4	0	4
			<i>sous total</i>	4
			<b>TOTAL</b>	<b>34</b>

Les Enseignants-Chercheurs regroupent 56% des départs en retraite.

70% des départs en retraite concernent des agents de sexe masculin.

2) Âge moyen des départs à la retraite par type de population au 31/12/2019

	<b>Corps</b>	<b>Age moyen</b>
<b>BIATSS</b>	AAE	55
	ADJAENES	62
	SAENES	60,2
	BIBLIOTHECAIRE	61,2
	MAG	63
	ASIRF	66
	ATRF	62,2
	IGE	63
	IGR RF	62
	TECH RF	62,3
<b>ENS</b>	PROF.ECOLE	60,2
	AGREGE	63
	CERTIFIE	63
	P.L.P.	61
	MAIT.CONF.	63,4
	PROF.UNIV.	64
	PROF.UNIV.PRAT.HOSP.	67,5

L'âge moyen des départs à la retraite est de 62 ans et environ 9 mois.

En 2018, l'âge moyen des départs à la retraite était de 64 ans et environ 2 mois.

3) Départs prévisionnels à la retraite de l'ensemble du personnel BIATSS atteignant l'âge réglementaire jusqu'en 2023

Type population	Corps	2020	2021	2022	2023
AENES	AAE	7	7	7	8
	ADJAENES	3	4	6	8
	ADMENESR	0	0	1	1
	AG EPCSP	0	0	0	1
	DGS EPSCP	1	1	1	1
	SAENES	1	1	1	3
Bibliothèque - Musée	BIBAS	1	1	1	1
	BIBLIOTH.	0	0	1	2
	CONSV.BIBL(1992)	0	0	0	1
	MAG	0	0	0	1
ITARF	ASIRF	4	4	6	6
	ATRF	16	28	43	52
	IGE	8	11	12	13
	IGR	3	3	4	5
	TECH	8	11	18	21
TOTAL		52	71	101	124

Type population	Corps	2020	2021	2022	2023
EC univ méd générale	PR MED GENE	2	2	2	2
Ens. 1er degré	PROF.ECOLE	2	3	3	3
Ens. 2nd degré	AGREGE	5	8	12	15
	CERTIFIE	10	12	13	18
	P.L.P.	2	2	3	3
	PROF. EPS	1	1	1	2
Ens. Chercheurs	ASSISTANT ENS. SUP.	0	0	0	1
	MAIT.CONF.	33	46	58	75
	PROF.UNIV.	33	41	54	65
Ens. Hos. Univ.	MAIT.CONF.PRAT.HOSP.	2	2	2	2
	PROF.UNIV.PRAT.HOSP.	21	25	33	35
	MAIT.CONF.HOSP.DENT.	3	4	4	4
	PROF.PRAT.HOSP.DENT.	4	4	4	4
TOTAL		118	150	189	229

4) Départs prévisionnels à la retraite de l'ensemble des enseignants atteignant l'âge réglementaire en 2023

Type population	Corps	2020	2021	2022	2023
EC univ méd générale	PR MED GENE	2	2	2	2
Ens. 1er degré	PROF.ECOLE	2	3	3	3
Ens. 2nd degré	AGREGE	5	8	12	15
	CERTIFIE	10	12	13	18
	P.L.P.	2	2	3	3
	PROF. EPS	1	1	1	2
Ens. Chercheurs	ASSISTANT ENS. SUP.	0	0	0	1
	MAIT.CONF.	33	46	58	75
	PROF.UNIV.	33	41	54	65
Ens. Hos. Univ.	MAIT.CONF.PRAT.HOSP.	2	2	2	2
	PROF.UNIV.PRAT.HOSP.	21	25	33	35
	MAIT.CONF.HOSP.DENT.	3	4	4	4
	PROF.PRAT.HOSP.DENT.	4	4	4	4
<b>TOTAL</b>		<b>118</b>	<b>150</b>	<b>189</b>	<b>229</b>

5) Départs de personnels titulaires par type de population et motif de départ

			Homme	Femme	Total
<b>AENES</b>	Fin de Fonction	Fin de détach. Ret corps et adm origine	0	1	1
	Mutation	Fin de fonct. ds supérieur	1	3	4
	Nom. après concours	Fin de fonct. ds supérieur	0	1	1
	Retraite	Retraite durée assurance atteinte	2	1	3
<b>Bibliothèque - Musée</b>	Fin de Fonction	Cessation de fonction suite à décès	0	1	1
	Mutation	Fin de fonct.ds l'acad: aff.ds supérieur	0	1	1
	Retraite	Retraite sur dem ancienneté âge et serv.	0	1	1
<b>Ens. 1er degré</b>	Fin de Fonction		0	1	1
	Retraite	Retraite pour ancienneté 1er degré	0	1	1
	Retr. pr. invalidité	Retraite inval. Non imp.service > 25 ans	1	0	1
<b>Ens. 2nd degré</b>	Démission	Cessation de fonction suite à démission	1	0	1
	Fin de Fonction	Cessation de fonction suite à décès	1	0	1
	Fin de Fonction		2	0	2
	Mutation	Fin de fonct. titul autre SI du MEN.	1	0	1
	Nom. après concours	Fin de fonct. Tit. Autre corps même si	0	1	1
	Retraite	Retraite pour limite d'âge	0	1	1
	Retraite	Retraite sur dem ancienneté âge et serv.	0	1	1
<b>Ens. Chercheurs</b>	Fin de Fonction	Cessation de fonction suite à décès	1	0	1
	Fin de Fonction	Fin de fonct. titul autre SI du MESR.	0	1	1
	Mutation	Fin de fonct. titul autre SI du MESR.	3	0	3
	Mutation	Fin de fonct. Titul. Autre SI ou ADM.	2	0	2
	Retraite	Retraite après lim age + prol. Activité	2	1	3
	Retraite	Retraite après recul lim.d'âge+maintien	0	1	1
	Retraite	Retraite lim âge mtien fct(D.18/12/48)	1	0	1
	Retraite	Retraite pour limite d'âge	5	1	6
	Retraite	Retraite sur dem ancienneté âge et serv.	0	1	1
<b>Ens. Hos. Univ.</b>	Mutation		1	0	1
	Retraite	Retraite après surnombre	2	0	2
	Retraite	Retraite lim âge mtien fct(D.18/12/48)	1	0	1
<b>ITARF</b>	Démission	Cessation de fonction suite à démission	0	1	1
	Fin de Fonction	Cessation de fonction suite à décès	1	1	2
	Mutation	Fin de fonct. Tit. Autre corps même si	1	0	1
	Retraite	Cessation de fonction suite à retraite	3	2	5
	Retraite	Retraite après recul limite d'âge	0	1	1
	Retraite	Retraite paimt imm père fct 3 enfants	1	0	1
	Retraite	Retraite pour ancienneté 1er degré	0	1	1
	Retraite	Retraite sur dem ancienneté âge et serv.	3	6	9
			<b>36</b>	<b>31</b>	<b>67</b>

# Partie 2: Les Carrières

## A) Les recrutements

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

Catégorie FP	Corps	Externe	Interne	Recrutements directs	PACTE	BOE	BAP concernée
A	IGE	2	0	0	0	0	E - F
	ASI	0	2	0	0	0	J
B	Tech CN	3	1	0	0	0	C - D - G
	SAENES	0	1	0	0	0	-
	BIBAS	0	0	0	0	1	-
C	ADT C2 ou C1 (RD et PACTE)	1	0	13	2	0	G - J
	ADJAENES	0	0	0	0	3	-
	Magasinier	0	0	0	0	0	-
<b>TOTAL</b>		<b>6</b>	<b>4</b>	<b>13</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	

(en 2019, un concours IGR BAP A a été infructueux)

### 2- Recrutement des personnels Enseignants-Chercheurs/Enseignants par corps

Corps	Grade	Postes		Sous-total	Total
		Ouverts	Pourvus		
Enseignants-Chercheurs	MCF	17	17	31/32	158/166
	PR	12	12		
	EC CDD Droit	1	1		
	Tenure Track	2	1		
Campagnes 2nd dgré	PRAG	12	5	11/12	
	PRCE		5		
	EPS		0		
	PLP				
	à titre provisoire		1		
ATER		44	41	41/44	
Post-Doctorants		5	5	5/5	
Associés / PAST		19 (18 MCF et 1	19	19/19	
Lecteurs / Maîtres de langue		16	16	16/16	
CDD		38	35	35/38	

### 3- Le recrutement des agents contractuels BIATSS

En 2019, l'UCA a effectué 141 recrutements de personnels contractuels CDD.

- 141 recrutements dont :
- 94 recrutements sur besoin temporaire
  - 19 recrutements pour remplacement de congé maternité, congé maladie
  - 6 recrutements temps partiels
  - 18 recrutements pour renfort

On compte également 4 apprentis qui ont été recrutés en 2019 (3 agents pour une formation d'1 an et 1 agent pour une formation de 3 ans)

Agents contractuels recrutés en 2019					
Catégorie FP	Corps	BAP	Nombre de postes pourvus	Sous total	TOTAL
A	IGR	A	1	37	141
		C	2		
		E	1		
		J	1		
	IGE	A	4		
		B	1		
		D	1		
		E	4		
		G	2		
	Métiers santé	Personnels de santé, du social	3		
	ASI	A	2		
		E	1		
		F	3		
J		2			
B	TECH	A	3	28	
		B	1		
		C	2		
		E	4		
		F	1		
		G	1		
		J	13		
		Bibliothèque	3		
C	ADT	A	2	76	
		G	7		
		J	62		
	MAG	Bibliothèque	5		

## B) Les Mobilités

En 2019, 25 mobilités dont 22 internes et 3 externes.

Tableau sur les mobilités internes :

Nature de recrutement	Catégorie FP	BAP concernée	SOUS TOTAL
Mobilité Interne	A	Bap B	22
		Bap E	
	B	Bap J	
	C	Bap G	
		Bap J	
		Bibliothèques	

Entrées	Sorties
Retour de disponibilité = 2	Intégration = 2
Réintégration = 2	Disponibilité = 3
-	Détachement sortant = 7
-	Fin de détachement entrant = 2

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

Répartition des lauréats par sexe et par catégorie hiérarchique (A/B/C)		
	Femme	Homme
Cat A	1	2
Cat B	1	2
Cat C	11	3
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>7</b>

## C) Avancement

### 1) Personnels Titulaires BIATSS

a) Tableau des résultats des listes d'aptitude Filière ITRF (2017,2018,2019)

ANNEE	IGR					IGE					ASI					Tech				
	Possibilités( nat)	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPN	Possibilités( nat)	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPN	Possibilités( nat)	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPN	Possibilités( nat)	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPN
2017	31	101	36	2	0	176	29	18	3	2	99	130	68	4	0	291	237	101	8	5
2018	31	119	27	2	0	170	34	15	4	3	162	144	71	3	2	295	246	88	7	4
2019	30	132	29	2	1	170	33	15	2	2	178	156	63	3	2	277	252	90	5	4

b) Tableau des résultats des listes d'aptitude Filière AENES (2017,2018,2019)

ANNEE	AAE					SAENES				
	Possibilités (acad)	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPA	Possibilités (acad)	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPA
2017	4	36	5	2	0	6	71	25	2	0
2018	3	34	6	1	1	6	72	26	4	2
2019	3	35	5	1	1	1	73	23	4	0

c) Tableau des résultats des listes d'aptitude Filière Bibliothèque (2017,2018,2019)

ANNEE	Conserv. Gén.					Conservateur					Bibliothécaire					B/BAS				
	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAP	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAP	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAP	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAP
2017	21	3	1	1	0	6	10	1	1	0	10	20	7	3	0	23	30	16	3	1
2018	21	3	1	1	1	7	11	2	1	0	14	21	6	3	0	33	29	11	3	1
2019		0	0	0	0		9	2	1	0		26	1	1	1		30	15	2	0

d) Tableau des résultats des tableaux d'avancement (2019)

*Personnels ITRF Catégorie A*

ANNEE	IGR HC échelon spécial				IGR Hors classe				IGR 1e classe				IGE Hors classe			
	Possibilités	Eligibles	Candidats UCA	CPE UCA	Possibilités	Eligibles	Candidats UCA	CPE UCA	Possibilités	Eligibles	Candidats UCA	CPE UCA	Possibilités	Eligibles	Candidats UCA	CPE UCA
2017	51	2	2	2	41	2	2	1	0	10	4	1	56	4	3	1
2018	51	1	1	1	40	2	2	1	0	10	6	1	428	40	23	8
2019		1	1	1	40	2	1	1	0	13	6	2	392	45	24	8
																<b>6</b>

*Personnels ITRF Catégorie B et Catégorie C*

ANNEE	Technicien classe exceptionnelle				Technicien classe supérieure				ATRF Principal 1e classe				ATRF Principal 2e classe				
	Possibilités	Eligibles	Candidats UCA	CPE UCA	Possibilités	Eligibles	Candidats UCA	CPE UCA	Possibilités	Eligibles	Candidats UCA	CPE UCA	Possibilités	Eligibles	Candidats UCA	CPE UCA	
2017	163	22	11	4	309	62	19	9	7	14	49	20	8	5	35	15	
2018	169	31	19	4	297	60	26	9	6	0	106	52	14	0	79	32	
2019	163	33	16	4	313	57	19	7	6		110	60	12		68	23	
																	<b>6</b>

*Personnels Bibliothèques*

ANNEE	Conservateur en chef			Bibliothécaire hors classe			BAS classe exceptionnelle			BAS classe supérieure			Magasinier principal 1e classe			Magasinier Principal 2e classe														
	Possibilités	Eligibles	Candidats UCA	CPE UCA	CAPN	Possibilités	Eligibles	Candidats UCA	CPE UCA	CAPN	Possibilités	Eligibles	Candidats UCA	CPE UCA	CAPN	Possibilités	Eligibles	Candidats UCA	CPE UCA	CAPN										
2017	0	4	3	1	0	35	6	5	6	0	35	9	5	2	0	17	1	1	1	1	48	15	14	3	2	39	3	3	3	1
2018	0	0	0	2	1	34	7	6	6	1	0	0	0	3	1	0	0	1	1	0	0	25	15	3	1	0	3	1	1	1
2019	0	0	0	1	1	0	6	5	4	0	7	7	3	0	3	2	1	1	1	11	9	9	3	1	0	0	0	0	0	

*Personnels AENES*

ANNEE	AAE HC échelon spécial				AAE Hors classe				AAE principal				SAENES classe exceptionnelle				SAENES Classe supérieure				ADJAENES principal 1e classe				ADJAENES principal 2e classe									
	Possibilités	Eligibles	Candidats UCA	UCA	Possibilités	Eligibles	Candidats UCA	CPE UCA	Possibilités	Eligibles	Candidats UCA	CPE UCA	Possibilités	Eligibles	Candidats UCA	CPE UCA	Possibilités	Eligibles	Candidats UCA	CPE UCA	Possibilités	Eligibles	Candidats UCA	CPE UCA	Possibilités	Eligibles	Candidats UCA	CPE UCA	CAPN					
2017	1	1	1	1	0	10	6	1	1	3	8	4	3	1	5	12	7	2	0	8	16	11	2	1	15	6	5	5	0	35	16	15	7	5
2018	0	0	0	0	0	0	0	1	0	3	6	4	1	1	5	12	8	2	0	8	14	12	3	0	28	28	25	4	3	7	3	1	1	0
2019	0	0	0	0	4	4	2	2	1	3	5	3	1	0	6	15	9	3	2	8	12	9	3	0	28	48	40	7	2	9	6	6	2	2

## 2) Personnels Titulaires Enseignants-chercheurs/Enseignants

### a) Promus par avancement pour les Enseignants-chercheurs (2019)

#### Avancement à la hors classe des MCF

74 candidats

21 promus CNU

9 candidats « très favorable »

**15 promus établissement**

#### Avancement à l'échelon exceptionnel de la hors classe des MCF

26 candidats

12 promus CNU

3 candidats « très favorable »

**4 promus établissement**

#### Avancement à la 1ère classe des PR

30 candidats

1 promu CNU

9 candidats « très favorable »

**6 promus établissement**

#### Avancement à la classe exceptionnelle 1er échelon des PR

26 candidats

6 promus CNU

4 candidats « très favorable »

**6 promus établissement**

#### Avancement à la classe exceptionnelle 2ème échelon des PR

15 candidats

3 promus CNU

3 candidats « très favorable »

**3 promus établissement**

### b) Promus par avancement pour les Enseignants (2019)

#### Avancement à la classe exceptionnelle des enseignants du second degré

PROFESSEURS CERTIFIES : 14 éligibles – 8 promus

PROFESSEURS AGRÉGÉS : 26 éligibles – 12 promus

PROFESSEURS de LYCEE PROFESSIONNEL : 2 éligibles, aucun promu

PEPS : 1 éligible, 1 promu

Avancement à la Hors Classe des enseignants du second degré

PROFESSEURS CERTIFIES : 23 éligibles – 3 promus

PROFESSEURS AGREGES : 35 éligibles – 7 promus

PROFESSEURS de LYCEE PROFESSIONNEL : 2 éligibles – 0 promu

PEPS : 1 éligible - 0 promu

c) Promus par liste aptitude pour les Enseignants (2019)

Candidats à l'accès par liste d'aptitude dans le corps des professeurs agrégés

10 candidats classés – 1 promu

## D Rémunérations et Primes

### 1) Rémunération

#### a) Répartition de la masse salariale par nature de rémunération

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

	2017	2018	2019
Rémunérations principales	107 783 932 €	111 051 155 €	112 581 389 €
Complément rémunérations principales	1 362 113 €	1 432 866 €	1 408 990 €
Primes et indemnités	7 979 765 €	9 133 604 €	8 601 895 €
Cours complémentaires et vacances d'enseignement	7 150 008 €	7 426 768 €	7 526 536 €
Autres rémunérations accessoires *	469 152 €	1 282 127 €	820 669 €
CAS Pensions et ATI	65 652 450 €	66 527 943 €	67 498 436 €
Cotisations ASSEDIC	1 379 029 €	1 232 968 €	1 038 466 €
Autres cotisations	24 183 240 €	25 309 268 €	25 590 907 €
Prestations sociales	294 675 €	319 031 €	276 756 €
	<b>216 254 364 €</b>	<b>223 715 729 €</b>	<b>225 344 044 €</b>

\*variation due à l'abattement indemnitaire (200007) et l'indemnité compensatrice CSG (202206).

Taux de variation de la masse salariale 2018/2019 : +0.72% (2017/2018 : +3.45%)

#### b) Rémunération brute moyenne mensuelle par statut et catégorie

<u>Montants moyens par statut</u>		2017	2018	2019
Titulaire	TRAITEMENT BRUT	3 110 €	3 149 €	3 182 €
Non Titulaire	TRAITEMENT BRUT	1 188 €	1 274 €	1 288 €
<u>Montants moyens par catégorie</u>		2017	2018	2019
A	TRAITEMENT BRUT	2 962 €	2 987 €	3 019 €
B	TRAITEMENT BRUT	1 917 €	1 924 €	1 918 €
C	TRAITEMENT BRUT	1 620 €	1 638 €	1 655 €

#### c) Rémunération brute moyenne par genre

		2017	2018	2019
Femme	TRAITEMENT BRUT	2 343 €	2 352 €	2 372 €
Homme	TRAITEMENT BRUT	2 877 €	2 913 €	2 955 €

Variation du traitement brut entre 2018 et 2019 : + 20 euros pour les agents féminins, +42 euros pour les agents masculins

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

	2017	2018	2019
Décile 1	653 €	710 €	673 €
Décile 2	1 377 €	1 379 €	1 448 €
Décile 3	1 566 €	1 575 €	1 589 €
Décile 4	1 733 €	1 756 €	1 781 €
Décile 5	2 084 €	2 099 €	2 131 €
Décile 6	2 731 €	2 688 €	2 732 €
Décile 7	3 342 €	3 389 €	3 435 €
Décile 8	3 705 €	3 711 €	3 779 €
Décile 9	4 382 €	4 519 €	4 555 €
Décile 10	6 201 €	6 397 €	7 676 €

## 2) Primes

a) Primes et indemnités des personnels par catégorie

	2017	2018	2019
A	4 143 325 €	5 220 998 €	5 240 473 €
B	1 121 907 €	1 370 893 €	1 403 900 €
C	1 375 479 €	1 402 107 €	1 435 316 €

	Taux variation (%)
A	0,37
B	2,41
C	2,37

b) Primes et indemnités des personnels par genre

	2017	2018	2019
Femme	3 422 318 €	4 062 310 €	4 120 422 €
Homme	3 218 394 €	3 931 689 €	3 959 267 €

## 3) Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)

a) Montants de la GIPA par catégorie

	2017	2018	2019
A	20 285 €	2 004 €	24 153 €
B	263 €	119 €	401 €
C			28 €

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

	2017	2018	2019
<b>A</b>	47	19	59
<b>B</b>	1	1	1
<b>C</b>			1

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

	2017	2018	2019
<b>Femme</b>	25	10	32
<b>Homme</b>	23	10	29

## E Formation des personnels

### Le Plan de Formation 2019

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 2019:

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

### Les chiffres clés

	2017	2018	2019
<b>Nombre de formation</b>	238	248	<b>282</b>
<b>Nombre de session de formation</b>	399	606	<b>551</b>
<b>Nombre d'agent en formation</b>	2685	4276	<b>3584</b>
<b>Nombre d'agent formé</b>	1314	1592	<b>1532</b>
<b>Proportion de BIATSS formés</b>	63%	68%	<b>60%</b>
<b>Proportion d'E-EC formés</b>	18%	20%	<b>13%</b>
<b>Nombre de jour de formation</b>	3277	4722,76	<b>4174,03</b>
<b>Nombre de jours de formation par Agent formé</b>	2,49	2,97	<b>2,72</b>
<b>Nombre de jours de formation par Agent UCA</b>	0,96	1,31	<b>1,15</b>
<b>Budget Initial Formation des personnels</b>	370 000 €	370 000 €	<b>380 000 €</b>
<b>Réalisé</b>	319 963 €	390 109 €	<b>310 000 €</b>
<b>% réalisation</b>	86%	105%	<b>82%</b>

La baisse d'activité et surtout la moindre réalisation du budget sont dus au fait que l'année 2019 a vu la mise en place des nouveaux marchés de formation UCA.

Ainsi, l'activité du Service a été impactée par l'étude des 277 propositions pour 28 lots et la mise en œuvre de ces nouveaux marchés n'a pu être effective avant le mois de juin.

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

		Titulaires			Contractuels		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
BIATSS	A	124	87	211	46	25	71
	B	139	56	195	30	18	48
	C	187	60	247	140	26	166
Doctorants					18	20	38
2nd Degré		39	29	68	14	7	21
Enseignants-chercheurs		132	125	257	10	9	19
Extérieurs							
<b>TOTAL</b>		<b>621</b>	<b>357</b>	<b>978</b>	<b>258</b>	<b>105</b>	<b>363</b>

**BIATSS :** 61%

**E-EC-C :** 27%

**Extérieurs :** 12%

**Par catégorie**

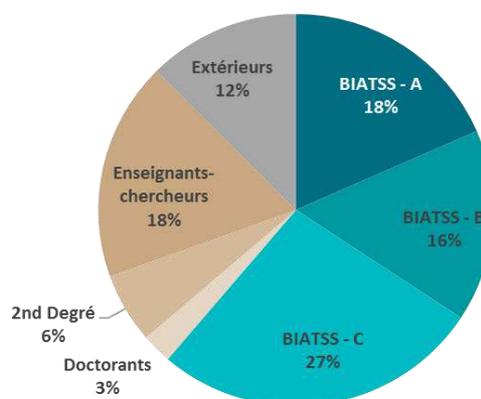


Tableau 2 : Nombre de formations par genre, catégorie et statut.

		Titulaires			Contractuels		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
BIATSS	A	343	172	515	116	37	153
	B	362	124	486	109	56	165
	C	476	128	604	714	107	821
Doctorants					26	24	50
2nd Degré		57	32	89	24	9	33
Enseignants-chercheurs		184	165	349	9	21	30
Extérieurs							
TOTAL		1422	621	2043	998	254	1252

BIATSS : 77%

E-EC-C : 15%

Extérieurs : 8%

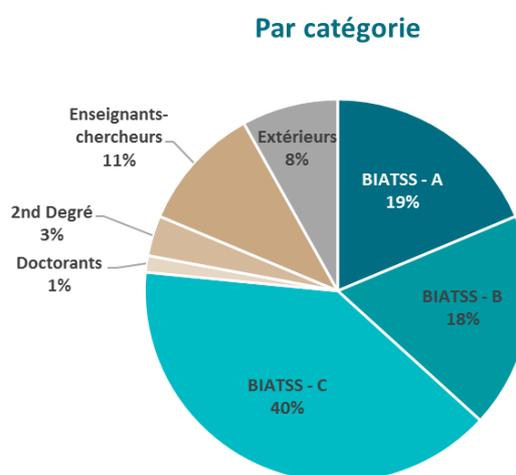


Tableau 3: Nombre de jours de formations par genre, catégorie et statut

		Titulaires			Contractuels		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
BIATSS	A	434,58	239,38	673,96	179,47	47,5	226,97
	B	416,31	202,58	618,89	94,21	51	145,21
	C	479,54	193,08	672,63	555,82	354,58	910,4
Doctorants					83,75	59,17	142,92
2nd Degré		51,64	36,33	87,97	27,46	7,79	35,25
Enseignants-chercheurs		182,96	183,67	366,63	15	18,63	33,63
Extérieurs							
TOTAL		1565,03	855,04	2420,07	955,71	538,67	1494,38

**Tableau 4: Nombre de jours de formations par domaines**

DomainesMinisteriels	BIATSS		E-EC-C		Extérieurs	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
ACCOMPAGNEMENT DE CARRIERE	135	405,67	26,5	0	2	2,67
ACCOMPAGNEMENT DES CADRES	135,6	29,33	9,13	13,17	3,33	1
ACCUEIL ET ENVIRONNEMENT PRO.	86,5	36,83	12	21,83	6,67	4
AFFAIRES JURIDIQUES	34,67	7	1	1	5	2
COMMUNICATION INSTITUTIONNELLE	20,33	1	4,5	2,5	0	0
DOCUMENTATION	82	21,5	2	0	0	0
EFFICACITE PROFESSIONNELLE	200	31,5	1	0	0	3,5
ENSEIGNEMENT	48,54	12,5	92,71	67,5	11,71	1,5
FINANCES ET COMPTABILITE	90,17	16,83	0	0	7,33	2
FORMATION	295,75	17,33	4,08	9,92	29,58	14,25
GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	96,33	13,08	0	0	0,5	0
HYGIENE ET SECURITE	362,33	334,46	123,13	108,83	50,33	52,04
INFORMATIQUE ET SYSTEME D'INFO.	46	22	8,75	5,33	2,33	11,42
LANGUES ETRANGERES	55,83	17,33	51,33	38,67	17,17	3,33
PATRIMOINE	45,33	32,25	2	10	0	0
PREPARATION AU CONCOURS	308,25	59,25	0	0	6,17	0
RECHERCHE	101,58	26,5	84,1	84,58	11,17	38,42
VIE ETUDIANTE	15,71	3,75	2,33	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>2159,93</b>	<b>1088,13</b>	<b>424,56</b>	<b>363,33</b>	<b>153,29</b>	<b>136,13</b>

## F Entretiens professionnels et Accompagnement Individuel

### 1) Les entretiens professionnels

#### a) Chiffres généraux

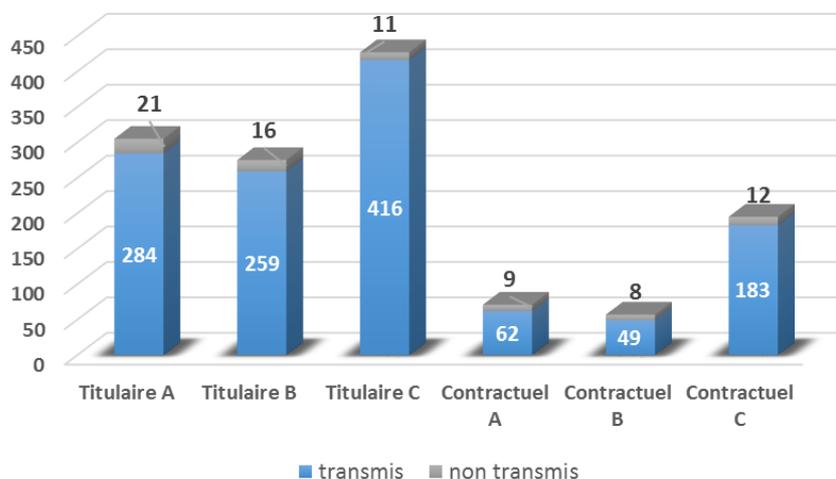
- Population : 1331 agents
- Entretiens effectués : 1247
- « Non retours » : 84 agents
- « Non disponibles » : 75 agents (motifs : Disponibilités, Congés maternité, CLM, retraite proche...)
- Taux de retour : 94 %

#### b) Analyse des retours

#### Retours par statut et catégorie (%) :

Catégorie	Titulaire	Contractuel	Total
A	93%	87%	92%
B	94%	86%	93%
C	97%	94%	96%
<b>Total</b>	<b>95%</b>	<b>91%</b>	<b>94%</b>

#### Dossiers transmis et non transmis par catégorie, statut :



#### Retours par type de structure :

On note un taux de retour supérieur à 95% dans les services et composantes.

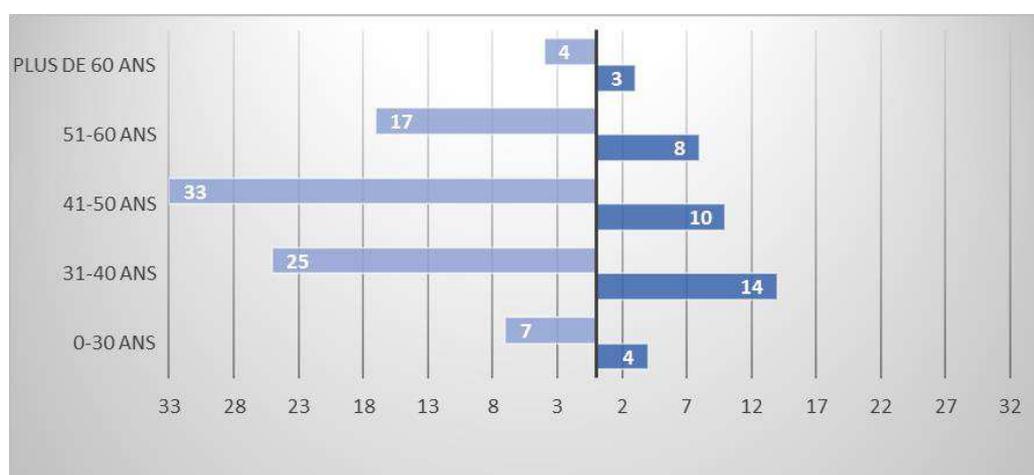
Laboratoires	89%
Directions	92%
Composantes	96%
Services	98%

### c) Souhaits de mobilité

En 2019, 125 agents ont émis un souhait de mobilité.

- 76 demandes de mobilité interne :  
Changement de structure, de fonction ou de site géographique: soit à cause de conflit, de dégradation de travail, pas assez d'autonomie, souhait d'évolution de compétences ou de promotion.
- 49 demandes de mobilité externe :  
Soit mutation, réussite concours, rapprochement domicile, demande de disponibilité, conflits, souhait d'évolution de promotion  
Soit car il n'y a pas de possibilité d'évolution à l'UCA dans leur domaine.

#### Souhaits de mobilité par sexe et âge :

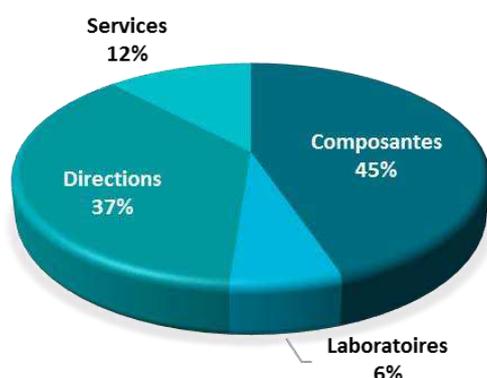


Femmes : 48

Hommes : 31

68% des souhaits de mobilité concernent des agents de sexe féminin 41-50ans.  
77% des souhaits de mobilité concernent les agents de sexe masculin 31-50ans.

#### Souhaits de mobilité par type de structure (en %) :



45% des souhaits de mobilité concernent des agents affectés dans des composantes

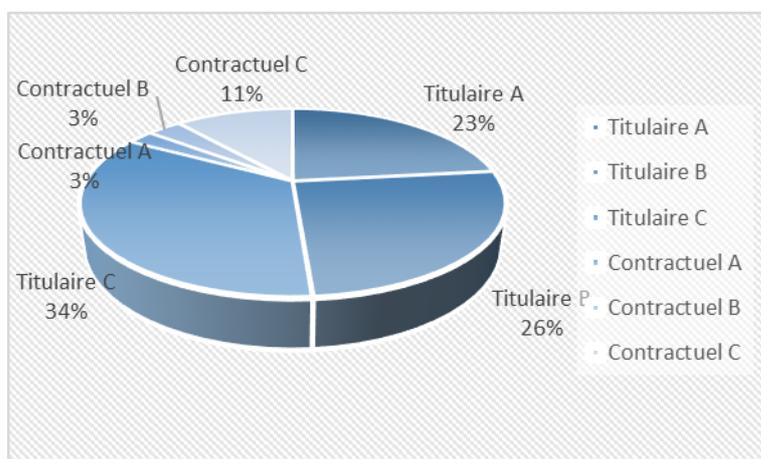
### Souhaits de mobilité par BAP :

56% des demandes de mobilité concernent la BAP J

BAP	Nb.
A	7
B	1
C	6
D	1
E	9
F	13
G	18
J	70

### Souhaits de mobilité par statut et catégorie :

Statut et cat.	Nb.
Titulaire A	29
Titulaire B	32
Titulaire C	43
Contractuel A	3
Contractuel B	4
Contractuel C	14



#### d) Points de vigilance

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

#### Thématiques à surveiller :

- Dégradation des conditions de travail
- Surcharge
- Isolement
- Manque de reconnaissance
- Absence de soutien et d'intérêt sur les problématiques rencontrées

## 2) L'accompagnement individuel

- 79 agents reçus en entretien
- 86 rendez-vous réalisés
- 2 interventions en structure
- 119 demandes d'entretien avec le Conseiller Mobilité Carrière via les entretiens professionnels de 2019

### a) Typologie des agents rencontrés

#### Par type de population et catégorie :

	Titulaire	Contractuel	Total
<b>BIATSS A</b>	11	5	<b>16</b>
<b>BIATSS B</b>	19	1	<b>20</b>
<b>BIATSS C</b>	22	11	<b>33</b>
<b>2nd degré</b>	6	2	<b>8</b>
<b>Ens. Chercheurs</b>	2	0	<b>2</b>
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>19</b>	<b>79</b>

76% des agents reçus en entretien sont des agents titulaires.

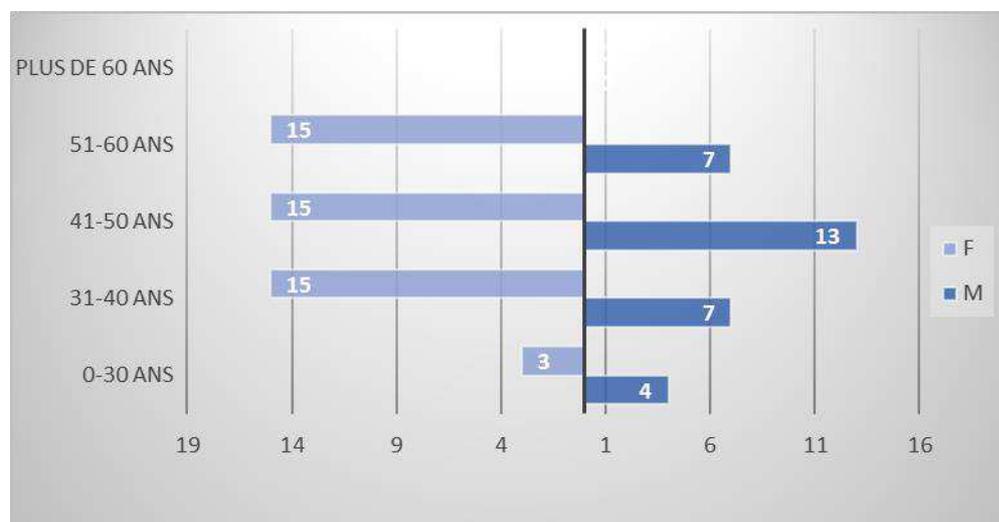
53 agents sont des BIATSS de cat.B et cat.C.

Les enseignants et enseignants-chercheurs représentent 12% de l'effectif total des agents rencontrés.

#### Par âge et sexe :

On compte 48 femmes et 31 hommes.

63% des entretiens d'accompagnement réalisés concernent des agents de 41 à 60 ans tandis que seulement 9% des entretiens concernent les moins de 30 ans.



b) Motifs de l'accompagnement

Typologie	Nombre	%
Evolution de carrière	21	27%
Mal être	5	6%
Reconversion	4	5%
Formation	8	10%
Réorientation	8	10%
Info concours	3	4%
Fin de CDD	9	11%
Suivi RQTH	2	3%
Mobilité externe	2	3%
Mobilité interne	2	3%
Info retraite	1	1%
Mobilité géographique	1	1%
Bilan de carrière	9	11%
Disponibilité	2	3%
Cumul d'activité	1	1%
Entretien de carrière	1	1%
<b>TOTAL</b>	<b>79</b>	<b>100%</b>

L'année 2019 a vu une augmentation des demandes liées à la thématique de l'évolution de carrière (conseils pour une progression, lecture de rapports d'activités...). Cette tendance est importante passant de 5 agents rencontrés en 2018 à 21 agents rencontrés en 2019.

A l'inverse la problématique du « mal-être » au travail recule significativement de 17 agents rencontrés en 2018 à 5 pour 2019.

Le nombre de demandes concernant le bilan de carrière est en hausse.

# Partie 3: Santé et Sécurité au travail

## A Hygiène et sécurité

L'année 2019 a été marquée par une stabilisation des effectifs du Service Prévention des Risques (SPR) avec la titularisation 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 est organisé 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 (adjoint du chef de service) qui encadre 3 personnes : 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 avec notamment la gestion des déchets dangereux.
- Un secrétariat administratif assuré par une personne à 0,4 ETP.

### **Principales actions en matière de santé et sécurité au travail en 2019:**

- Structuration du Service de Prévention des Risques.
- Suivi du fonctionnement et animation du CHSCT de l'UCA (réunions et réalisation des visites d'unité de travail : ICCF, IUT, scolarité Dunant, DIL centre-ville, etc.)
- Réalisation de formations initiales en santé et sécurité pour les nouveaux arrivants (2 sessions).
- Participation aux commissions de sécurité sur les différents bâtiments UCA.
- Formation des assistants de prévention de l'UCA à l'automne (5 participants).
- Organisation d'une journée des assistants de prévention avec un moment convivial sur la pause de midi et des ateliers thématiques l'après-midi (84 participants).
- Poursuite du déploiement du logiciel EvRP auprès des nouveaux assistants de prévention.
- Mise en place des registres Santé et Sécurité au Travail en version dématérialisée en lien avec la DOSI
- Renouvellement 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 (10 appareils supplémentaires) et réalisation d'une cartographie en ligne disponible dans l'intranet.
- Lancement du marché de contrôle des équipements de ventilations mise en place d'action corrective.
- Réalisation de 165 interventions pour le PC Sécurité (+36% par rapport à 2018), principalement pour des secours à personne (87 interventions) avec un temps moyen de présence sur la zone d'intervention de 2 minutes 30.
- Au niveau du PC sécurité, l'organisation du temps de travail sur 4 jours a permis de renforcer le nombre de jours avec 4 agents présents simultanément.
- Organisation du rassemblement national des conseillers de Prévention (association GP sup) du 5 au 7 juin 2019 à l'école de Management.
- Organisation de la formation des nouveaux membres du CHSCT.

### Les axes de progrès pour 2020 :

- Fonctionnement du réseau des 130 assistants de prévention – Poursuivre la mise en place du réseau : Formation, animation et signature des lettres de cadrage et organisation d'une seconde journée des assistants de prévention.
- 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.

### B Médecine de prévention

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 2019 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 (2,4 ETP médecin de janvier à août puis 2,6 ETP médecin de septembre à décembre)
- 4 infirmières (3,4 ETP infirmier)
- 1 psychologue du travail (0,5 ETP psychologue du travail de janvier à août puis 0,8 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)

	2018	2019
Nombre d'agents vus	963	1210

Nombre d'agents vus en 2019 : **1210 agents** dont 499 hommes et 711 femmes.

#### 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.*

	2018	2019
Taux de réponse aux convocations	81.16%	85.77%

Nombre d'examens médicaux réalisés en 2019 :

	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Examens médicaux systématiques	304	468
Dont examens médicaux SMP (Surveillance Médicale Particulière)	271	168
Examens médicaux de 1ère consultation	138	172
Examens médicaux à la demande	758	763
Visites de reprises après un CLM, CLD, MT ou AT, maternité	67	74
Visites de Pré-reprise	13	14
Entretiens Infirmiers	193	200
<b>Total des consultations</b>	<b>1473</b>	<b>1691</b>

Comme en 2018 la priorité est toujours donnée aux visites à la demande.

En 2019, l'ergonome a pris en charge 14 nouveaux accompagnements individuels dont 10 personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi. 50% des postes étudiés concernaient des environnements de travail sédentaire, 22% des agents de laboratoires, 14% des agents techniques et 14% des enseignants chercheurs.

Les difficultés rencontrées concernaient pour 71% le handicap moteur, 22% les maladies invalidantes et 22% le handicap sensoriel.

4 demandes d'intervention du CAP emploi ont été faites afin de pouvoir mobiliser des experts sur les troubles spécifiques.

5 nouveaux accompagnements au sein de services de l'UCA ont été effectués et ont permis de travailler sur la réimplantation / le déménagement de locaux et le bruit.

## 2) Nombre d'accident de service, de trajet ou de mission

Type accident	Nombre d'accidents	Nombre de jours d'arrêt	Nombre d'arrêts de plus de 30 jours	Aménagement de poste	RQTH	Taux d'IPP	Remboursement frais médicaux
Accident de service	38	717	7	0	0	0	3 370,17 €
Accident de mission	3	37	0	0	0	0	835,26 €
Accident de trajet	18	195	3	0	0	0	2 533,60 €
<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>949</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6 739,03 €</b>

En 2019, 59 accidents ont été répertoriés et traités par la Direction des Ressources Humaines.

64% des accidents concernent des accidents de service.

Les arrêts de plus de 30 jours sont minoritaires et concernent moins de 1% du total des jours d'arrêt.

## 3) Maladies professionnelles

Nombre de maladies professionnelles déclarées en 2019 : 2

## C Conditions de travail

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

Quotité temps partiel	A	B	C	Total
50%	3	1	5	9
60%	0	1	0	1
70%	1	0	2	3
80%	29	34	54	117
90%	3	4	6	13
100%	272	236	375	883

9% des agents cat. A sont à temps partiel 80%.

12% des agents de cat. B et cat.C sont à temps partiel 80%.

82% des agents BIATSS Titulaires sont à temps plein.

### 2- Quotité de travail des personnels BIATSS titulaires par filière

Quotité temps partiel	AENES	BIB	ITRF	MEDICO SOC
50%	0	0	8	1
60%	0	0	1	0
70%	1	0	2	0
80%	26	10	78	3
90%	4	0	9	0
100%	141	67	667	8

### 3- Quotité de travail des enseignants et enseignants-chercheurs titulaires

Quotité temps partiel	Enseignants 1er degré	Enseignants 2nd degré	Enseignants chercheurs	Hospitalo Universitaires
50%	4	27	5	0
60%	0	1	2	0
70%	0	2	2	0
80%	0	6	10	0
90%	0	0	6	0
100%	12	243	900	152

95% des agents sont à temps plein.

Le temps partiel 50% concerne 3% de l'effectif total des agents.

Le temps partiel 80% concerne 1% de l'effectif total des agents.

# Partie 4: Organisation et temps de travail

## A Aménagement du temps de travail

### 1- Le télétravail

#### Demandes récurrentes de télétravail pour l'année 2019-2020

52 demandes dont :

- 48 demandes acceptées
- 3 demandes refusées
- 1 demande annulée

Tableau des demandes effectuées par corps et par sexe:

	Femmes	Hommes	Total
AAE	2	0	2
SAENES	2	0	2
ADJAENES	1	0	1
BIB	1	0	1
BIBAS	1	0	1
IGR	0	2	2
IGE	6	8	14
ASI	3	3	6
TECH	6	1	7
ATRF	3	1	4
Contractuel Cat.A	4	1	5
Contractuel Cat.B	1	1	2
Contractuel Cat.C	1	0	1
<b>Totaux</b>	<b>31</b>	<b>17</b>	<b>48</b>

#### Demandes ponctuelles de télétravail pour l'année 2019/2020

9 demandes reçues et accordées

Les demandes concernaient 8 agents titulaires et 1 agent contractuel.

### 2- Le temps partiel des agents titulaires

Quotité temps partiel	A	B	C	Total
50%	40	1	5	46
60%	3	1	0	4
70%	5	0	2	7
80%	45	34	54	133
90%	10	4	6	20
100%	1579	235	375	2189

91% des agents titulaires de l'UCA sont à temps plein.

6% des agents titulaires de l'UCA sont à temps partiel 80%.

3- Le temps partiel des agents non titulaires

Quotité temps partiel	Contractuels cat.A	Contractuels cat.B	Contractuels cat.C
20%	5	0	2
25%	7	0	0
30%	1	0	0
40%	1	0	0
45%	1	0	0
50%	85	2	10
55%	1	0	0
60%	3	1	4
65%	2	0	0
70%	1	0	3
75%	1	0	0
80%	17	2	8
90%	2	0	0
100%	658	65	184

4- Nombre d'agents à temps partiel thérapeutique

Type de population	Corps	Nombre d'agents	Durée en jours	Quotité
BIATSS	AENES	1	62	80%
	ITRF	4	458	50%
Enseignants chercheurs	Hospitalo-universitaire	1	58	50%
	Enseignants chercheurs	1	92	50%

5- Nombre d'agents contractuels à temps incomplet

Quotité temps partiel	BIATSS	Enseignants-chercheurs et enseignants	TOTAL
20%	4	3	7
25%	0	7	7
30%	0	1	1
40%	1	0	1
45%	1	0	1
50%	20	77	97
55%	0	1	1
60%	5	2	7
65%	2	0	2
70%	4	0	4
75%	1	0	1
80%	9	0	9
85%	0	7	7
90%	0	2	2

## B Compte épargne temps

	2017	2018	2019
<b>Utilisation des jours CET</b>	21 personnes pour 165 jours	19 personnes pour 180 jours	18 personnes pour 134 jours
<b>Nombre d'agents ayant ouvert un CET</b>	27	4	0
<b>Nombre d'agents ayant déposé des jours au CET</b>	75	103	111
<b>Nombre de CET actif</b>	300	304	304
<b>Nombre de jours de CET utilisés dans l'année</b>	1293	471	548

En 2019 :

- Utilisation des jours CET : 4 personnes ont utilisé des jours pour un motif « départ en retraite »
- Sur les 304 CET actifs, 21 CET ont un solde à zéro suite à des opérations de retrait de jours par les agents.
- 18 agents ont effectué des opérations de retrait de jours de leurs CET soit 132 jours au total

## C Les congés des personnels

### Jours de congés à l'UCA :

- *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 et par genre

MOTIF	Type de population	FEMMES	HOMMES	TOTAL
<b>Convenance personnelle</b>	<i>AENES</i>	1	0	1
	<i>ITRF</i>	6	4	10
	<i>Enseignants-chercheurs</i>	0	4	4
<b>Elever un enfant de - 8ans</b>	<i>Enseignants-chercheurs</i>	2	1	3
<b>Suivre le conjoint</b>	<i>AENES</i>	2	0	2
	<i>ITRF</i>	0	2	2
	<i>Enseignants-chercheurs</i>	1	2	3

2) Mise à disposition

Type Population	Corps	Type de MAD	FEMMES	hommes
BIATSS	IGR RF	Mad org meo pol pub	0	1
	IGE	Mad coll territorial	1	0
ENSEIGNANTS CHERCHEURS	MAIT.CONF.	Mad coll territorial	1	0
	PROF.UNIV.	Mad ANVR (ITA)	0	1
	MAIT.CONF.	Mad Admin. EPA	0	1

3) Congés de formation

<b>Nombre de congés de formation</b>	<b>8</b>
dont 4 femmes et 4 hommes	

4) Congés parental

	Femmes	Hommes	Total
Congé maternité	105	0	105
Congé paternité	0	18	18

En 2019, 123 agents ont pris des congés liés à la famille.

Nombre de jours de congés de maternité et paternité pris par genre :

	Femmes	Hommes
Congé maternité	9728	0
Congé paternité	0	195

5) Congés Longue Maladie (CLM) et Congés Longue Durée (CLD)

Type de congé	Femmes	Hommes	Total Nombre de jours
CLM	15	7	5872
CLD	12	4	5906

6) Congés Maladie Ordinaire (CMO)

Nombre de jours CMO en 2019 : 14843

Nombre d'agents par genre, ayant eu au moins 1 CMO en 2019 :

Type de congé	Femmes	Hommes	Total Nombre d'agents
CMO	444	158	602

# Partie 5: Action Sociale

2062 demandes d'aides ont été traitées en 2019.

## 1) Bilan des actions réalisées et montants en euros

	2019						
	Coût hors prêts	Nb agents	Nb enfants	Nb dossiers / repas	Montant moyen par agent	Montant moyen par enfant	Montant moyen par demande
	253 609 €	367	496	2 062			
<i>Enfants : culture, loisirs</i>							
Adhésion clubs sportifs Centres aérés	18 296 €	179	295	314	102 €	62 €	58 €
Colonies	13 813 €	87	132	257	159 €	105 €	54 €
Séjours linguistiques, sportifs ou culturels, BAFA	8 024 €	31	43	50	259 €	187 €	160 €
	1 958 €	22	25	35	89 €	78 €	56 €
<i>Enfants : études</i>							
Allocation d'études post-bac Cantine scolaire	27 797 €	55	65	66	505 €	428 €	421 €
Séjours scolaires	40 749 €	166	246	609	245 €	166 €	67 €
	5 174 €	51	65	74	101 €	80 €	70 €
<i>Logement, restauration</i>							
Aide à l'installation	700 €	2		2	350 €		350 €
Aide à la caution / au déménagement Subvention repas	8 896 €	30		30	297 €		297 €
	37 976 €			25 067			
<i>Vacances</i>							
Aide aux vacances de personnes vivant seules	1 889 €	14		17	135 €		111 €
Vacances familiales	35 090 €	124	241	429	283 €	146 €	82 €
<i>Conseil</i>							
Conseils en économie sociale et familiale	2 547 €						
Consultation juridique	240 €	8					
<i>Maladie, handicap</i>							
Aide à l'hospitalisation loin du domicile	- €	0	0	0	- €	- €	- €
Allocation aux parents d'enfants en situation de handicap	20 591 €	13	13	0	1 584 €	1 584 €	- €
Allocation aux parents séjournant en maison de repos avec leur enfant Prise en charge partielle du jour de carence	- €	0	0	52	- €	- €	68 €
	3 553 €	41	0	0	87 €	- €	- €
Séjours en centres de vacances spécialisés	- €	0			- €		
<i>Concours</i>							
Frais de déplacement 1er concours (hors transport)	2 365 €	59		59			39 €
Frais de déplacement 2e concours	2 266 €	18		18			126 €
<i>Aides spécifiques</i>							
Aide non remboursable Prêt	21 687 €	41		45	530 €		
	7 300 €	5		5	1 460 €		

<b>Dépenses UCA 2019 relatives à l'action sociale</b>	
Subvention d'équilibre Culture	124 000 €
Subvention d'équilibre Prestations sociales	264 000 €
Coût crèche universitaire*	133 420 €
<b>TOTAL Action sociale</b>	<b>521 420 €</b>
<b>Masse salariale UCA 2019 (hors action sociale)**</b>	<b>225 344 044 €</b>
<b>Ratio AS / MS</b>	<b>0,23%</b>

\* Montant basé sur le coût annuel du berceau 2018

1) \*\* Données 2019 SAPCG

2) Focus sur le jour de carence

	<b>Nb agents</b>
<b>Retenues Jours de carence 2019</b>	590
<b>Prise en charge partielle</b>	41

41 agents ont bénéficié de la prise en charge partielle\* du jour de carence.

(\*Conditions d'attribution : Quotient familial inférieur ou égal à 12 400 € (15 000 € pour les personnes vivant seules) ; A titre dérogatoire, les agents non titulaires sous contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à six mois sont éligibles au dispositif.)

# Partie 6: Les Instances

## A Le Comité Technique (CT)

### Rôle et missions du Comité Technique

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

### Sujets traités en 2019 :

<b>Sujets traités en Comité Technique</b>
Révision de la Politique indemnitaire BIATSS Conference sociale
Adoption du règlement intérieur du Comité Technique de l'UCA
Mise en œuvre d'un dispositif de prime de brevets d'invention
Réorganisation de la direction des affaires financières (DAF)
Création du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) de l'UCA et du CHSCT spécial de l'IUT d'Allier
Lancement du groupe de travail sur les actions sociales
Bilan des entretiens professionnels 2018
Bilan de la formation des personnels 2018
Dématérialisation des bulletins de salaire
Actualisation de la Nouvelle Bonification indiciaire (NBI)
Modification de la composition de la cellule de veille RPS
Complément au dispositif de rémunération accessoire des activités de formation et de fonctionnement de jury
Réorganisation des services administratifs de l'IUT (avis CT requis, pas CA)
Règles d'attribution des Primes de Charges Administratives (PCA)
Cadrage du dispositif du référentiel de l'établissement
Organisation du temps de travail des personnels BCU: pause meridienne
CRCT
Point d'étape UCA CIBLE
Migration SIRH HARPEGE vers SIHAM
Conférence sociale : SCLV +RIFSEEP
Création de la Direction des Relations Internationales et de la Francophonie (DRIF)
Evolution de la Direction de la Formation : Structuration du Pôle Orientation et Insertion et NCU
Rattachement de BibliAuvergne (CRFCB) à l'UFR Lettres, Cultures et Sciences Humaines (LCSH)
Présentation de l'organisation et de l'organigramme hiérarchique du pôle Reprographie
Extension du dispositif mis en œuvre dans le cadre du décret 2010-235, relatif à la rémunération des intervenants participant aux activités de formation et de fonctionnement de jurys, aux formations diplômantes autofinancées
Modification de l'organisation du temps de travail des personnels BIATSS de l'UCA : pause méridienne et sujétions

bilan RH BU
Bilan annuel de la cellule RPS
Structuration stratégique sur l'organisation institutionnelle de la nouvelle UCA
Mise en œuvre du télétravail à l'UCA
Création du Pôle Santé Handicap Etudiants (PSHE) - Rattachement du Service Université Handicap (SUH) au Service de Santé Universitaire (SSU)
Rattachement des personnels infirmiers au SSU
Organisation de la DIL
Rattachement des assistantes sociales à la catégorie A
Procédure de gestion des cas de manquements à l'intégrité scientifique (IS)
Actualisation de la charte Eméritat
Actualisation de la Nouvelle Bonification Indiciaire
Modification de la délibération relative au mode de versement des primes pour les personnels du CNRS et de SIGMA Clermont responsables de projets CAP 2025
Nomination d'Anne FOGLI référent intégrité scientifique de l'UCA
Arbitrages liés à la conférence sociale
Campagne d'emplois BIATSS 2020
Campagne d'emplois Enseignants 2020
Bilan social 2018
Actualisation des modalités d'application des prestations sociales UCA
Modification du cadrage des services d'enseignement et des heures complémentaires
Cadrage des règles d'attribution des primes de charges administratives aux personnels enseignants-chercheurs et enseignants pour l'année universitaire 2019-2020
Cadrage du dispositif du référentiel d'établissement pour l'année universitaire 2019-2020
Modification du cadrage relatif à la rémunération des intervenants participant à titre d'activité accessoire à des activités de formation et de fonctionnement de jurys relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur
Actualisation de la campagne d'emplois enseignants-chercheurs 2020
Actualisation de la campagne d'emplois BIATSS 2020
Actualisation du protocole de télétravail
Désignation d'Anne FOGLI référent déontologue de l'UCA
Actualisation de la nouvelle bonification indiciaire (NBI)
Dates de fermeture administrative de l'UCA 2020

Composition du Comité Technique au 31 décembre 2019

<b>Représentants de l'établissement</b>			
<b>NOM</b>	<b>PRENOM</b>	<b>Qualité</b>	
BERNARD	MATHIAS	<i>Président UCA</i>	
PAQUIS	François	<i>Directeur Général des Services</i>	
MARRE	Frédéric	<i>Directeur des Ressources Humaines</i>	
<b>Représentants du personnel</b>			
<b>NOM</b>	<b>PRENOM</b>	<b>Organisation Syndicale</b>	<b>Titulaire/ suppléant</b>
DESIRONT	Jean Philippe	SNPTES	T
BAGHDOUD	Florence	SNPTES	T
BUSSEMEY	Raphaele	SNPTES	T
HALERE	Alain	SNPTES	T
LECLUSE-MEYER	Martine	SNPTES	S
BLONDEAU	Karine	SNPTES	S
ALLOUI	Abdelkrim	SNPTES	S
BESSE	Dominique	SNPTES	S
PANTHOU	Eric	FSU	T
TRIOLAIRE	Cyril	FSU	T
RAVET	Viviane	FSU	T
FREITAS	Antonio	FSU	S
VYE	Orianne	FSU	S
MAZEL	Claude	FSU	S
REY	Christophe	SGEN-CFDT	T
DEBITON	Eric	SGEN-CFDT	S
LASHERMES	Valerie	FNEC FP FO	T
DE MATOS	Michel	FNEC FP FO	T
CARANDANTE	Jacqueline	FNEC FP FO	S
PERRIN	Sophie	FNEC FP FO	S

## B La Commission Paritaire Etablissement (CPE)

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.

Trois différentes CPE, organisées par filière :

- CPE Groupe 1 : ensemble de la filière ITRF et médicaux sociaux (ATRF, Techniciens, ASI, IGE, IGR, Infirmiers, assistants sociaux)
- CPE Groupe 2 : ensemble de la filière ATSS (ADJENES, SAENES, attachés d'administration)
- CPE Groupe 3 : ensemble de la filière Bibliothèque (Magasiniers, BIBAS, Bibliothécaires, Conservateurs, Conservateurs généraux)

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 GROUPE 1 au 31 décembre 2019

<b>Représentants de l'établissement</b>				
<b>NOM</b>	<b>PRENOM</b>	<b>Qualité</b>	<b>Pour la/les catégorie(s)</b>	<b>Titulaire / Suppléant</b>
FOGLI	Anne	<i>Vice-Présidente Politique relative aux personnels, Ethique et Déontologie Maître de conférence - Praticien hospitalier</i>	A B C	T
PAQUIS	François	<i>Directeur Général des Services</i>	A B C	T
MARRE	Frédéric	<i>Directeur des Ressources Humaines</i>	A B C	T
ALBALADEJO	Aurélien	<i>Ingénieur d'Etudes</i>	A B C	T
BOUCHARD	Amandine	<i>Assistant Ingénieur</i>	A B C	T
GOMIS	Stéphane	<i>Professeur des Universités</i>	A B C	T
ROBERT	Gaëlle	<i>Ingénieur d'Etudes</i>	A B C	T
BERTRAND	Christine	<i>Maître de Conférences</i>	A B C	S
FOURNIER	Sophie	<i>Ingénieur d'Etudes</i>	A B C	S
GROSCLAUDE	Aurélien	<i>Ingénieur d'Etudes</i>	A B C	S
ANDANSON	Dominique	<i>Ingénieur de Recherche</i>	A B C	S
LEMOINE	Laurent	<i>Ingénieur de Recherche</i>	A B C	S
MAILHOT	Gilles	<i>Directeur de Recherche</i>	A B C	S
VENNAT	Brigitte	<i>Professeur des Universités</i>	A B C	S
<b>Représentants du personnel</b>				
<b>NOM</b>	<b>PRENOM</b>	<b>Qualité</b>	<b>Pour la/les catégorie(s)</b>	<b>Titulaire / Suppléants</b>
BLAVIGNAC	Christelle	<i>Ingénieur d'Etudes</i>	A	T
CAUCHY	Alexis	<i>Adjoint Technique</i>	C	T
DESIRONT	Jean-Philippe	<i>Technicien</i>	B	T
DOUSTEYSSIER	Bertrand	<i>Ingénieur de Recherche</i>	A	T
FERNAND	Pierre	<i>Technicien</i>	B	T
LASHERMES	Valérie	<i>Adjoint Technique</i>	C	T
ROPELEWSKI	Robert	<i>Adjoint Technique</i>	C	T
AMREIN	Frédéric	<i>Ingénieur d'Etudes</i>	A	S
BRAMOULLE	Dominique	<i>Adjoint Technique</i>	C	S
BESSE	Dominique	<i>Assistant Ingénieur</i>	A	S
LECLUSE-MEYER	Martine	<i>Technicien</i>	B	S
RICOT	Pascal	<i>Adjoint Technique</i>	C	S
SABATER	Dominique	<i>Adjoint Technique</i>	C	S
SZCZEPANIAK	Claire	<i>Technicien</i>	B	S
<b>Invités</b>				
<b>NOM</b>	<b>PRENOM</b>	<b>Qualité</b>	<b>Pour la/les catégorie(s)</b>	<b>Titulaire / Suppléants</b>
GRAIVE	Elsa	<i>Attachée d'Administration de l'Etat</i>	A B C	Invitée
THESE	Marianne	<i>Ingénieur d'Etudes</i>	A B C	Invitée

## Composition de la CPE GROUPE 2 au 31 décembre 2019

<b>Représentants de l'établissement</b>				
<b>NOM</b>	<b>PRENOM</b>	<b>Qualité</b>	<b>Pour la/les catégorie(s)</b>	<b>Titulaire / Suppléants</b>
PAQUIS	François	Directeur général des services	A B C	T
MARRE	Frédéric	Directeur des Ressources Humaines	A B C	T
BOYER	Sébastien	Attaché Principal d'Administration de l'Etat	A B C	T
MOURET	Laurent	Attaché Principal d'Administration de l'Etat	A B C	T
TUBERT-JEANNIN	Stéphanie	Professeur des Universités Praticien Hospitalier - Dentaire	A B C	T
AUZARY-PEYRTON	Séverine	Attachée d'Administration de l'Etat	A B C	S
CADET	Rémi	Maître de Conférences	A B C	S
GRAIVE	Elsa	Attachée Principale d'Administration de l'Etat	A B C	S
FOGLI	Anne	Maître de Conférences Praticien Hospitalier	A B C	S
NORMAND	Jérôme	Attaché Directeur de Service	A B C	S
REYES	Adélaïde	Attachée d'Administration de l'Etat	A B C	S
<b>Représentants du personnel</b>				
<b>NOM</b>	<b>PRENOM</b>	<b>Qualité</b>	<b>Pour la/les catégorie(s)</b>	<b>Titulaire / Suppléants</b>
BAGHDOUD	Florence	Adjoint Administratif	C	T
CARANDANTE	Jacqueline	Secrétaire d'Administration	B	T
LALOGUE	Brigitte	Attachée d'Administration de l'Etat	A	T
LONGÉ	Magalie	Secrétaire d'Administration	B	T
PERRIN	Sophie	Adjoint Administratif	C	T
DE BRITO	Isabelle	Adjoint Administratif	C	S
RYBARCZYK	Catherine	Secrétaire d'Administration	B	S
MERGULT	Michèle	Attachée Principale d'Administration de l'Etat	A	S
MONCELET	Alain	Attaché d'Administration de l'Etat	A	S
MONTIGNÉ	Christelle	Adjoint Administratif	C	S
<b>Invités</b>				
<b>NOM</b>	<b>PRENOM</b>	<b>Qualité</b>	<b>Pour la/les catégorie(s)</b>	<b>Titulaire / Suppléants</b>
ALBALADEJO	Aurélien	Ingénieur d'Etudes	A B C	Invité
THESE	Marianne	Ingénieur d'Etudes	A B C	Invitée

### Composition de la CPE GROUPE 3 au 31 décembre 2019

<b>Représentants de l'établissement</b>				
<b>NOM</b>	<b>PRENOM</b>	<b>Qualité</b>	<b>Pour la/les catégorie(s)</b>	<b>Titulaire / Suppléants</b>
FOGLI	Anne	<i>Vice-Présidente Politique relative aux personnels, Ethique et Déontologie Maitre de conférence - Praticien hospitalier</i>	A B C	T
PAQUIS	François	<i>Directeur Général des Services</i>	A B C	T
MARRE	Frédéric	<i>Directeur des Ressources Humaines</i>	A B C	T
BOYER	Fabrice	<i>Conservateur des Bibliothèques, Directeur de la BCU</i>	A B C	T
DOZOLME	Sylvie	<i>Professeure Agrégée</i>	A B C	T
LE COZ	Laura	<i>Conservateur des Bibliothèques</i>	A B C	T
AUMONIER	Marie-Aude	<i>Conservateur des Bibliothèques</i>	A B C	S
DEL DUCA	Patrick	<i>Maître de Conférences</i>	A B C	S
FOX	Anne	<i>Conservateur des Bibliothèques</i>	A B C	S
LE CHAPELAIN	Anne	<i>Ingénieur d'Etudes</i>	A B C	S
LEGENDRE	Olivier	<i>Conservateur des Bibliothèques</i>	A B C	S
TOUSSAINT	Joël	<i>Maître de Conférences</i>	A B C	S
<b>Représentants du personnel</b>				
<b>NOM</b>	<b>PRENOM</b>	<b>Qualité</b>	<b>Pour la/les catégorie(s)</b>	<b>Titulaire / Suppléants</b>
BOURDET	Gaël	<i>Conservateur</i>	A	T
CHABOT	Loïc	<i>Bibliothécaire Assistant Spécialisé</i>	B	T
JACQUET	Valérie	<i>Magasinier</i>	C	T
LAZUECH	Frédéric	<i>Bibliothécaire</i>	A	T
MORGES	Guillaume	<i>Magasinier</i>	C	T
SIMON-MARTIN	Isabelle	<i>Bibliothécaire Assistant Spécialisé</i>	B	T
ALLANCHE	Patricia	<i>Magasinier</i>	C	S
ASSUNCAO DE CARVALHO	Manuela	<i>Bibliothécaire Assistant Spécialisé</i>	B	S
BUSSEMEY	Raphaële	<i>Bibliothécaire</i>	A	S
DELECROIX	Sandrine	<i>Bibliothécaire Assistant Spécialisé</i>	B	S
ROBERT-PANTHOU	Nathalie	<i>Magasinier</i>	C	S
VYE	Orianne	<i>Bibliothécaire</i>	A	S
<b>Invités</b>				
<b>NOM</b>	<b>PRENOM</b>	<b>Qualité</b>	<b>Pour la/les catégorie(s)</b>	<b>Titulaire / Suppléants</b>
ALBALADEJO	Aurélien	<i>Ingénieur d'Etudes</i>	A B C	Invité
GRAIVE	Elsa	<i>Attachée Principale d'Administration de l'Etat</i>	A B C	Invitée
THESE	Marianne	<i>Ingénieur d'Etudes</i>	A B C	Invitée

## C Le 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.

### Composition du CHSCT au 31 décembre 2019

<b>Représentants de l'établissement</b>		
<b>NOM</b>	<b>PRENOM</b>	<b>Qualité</b>
BERNARD	MATHIAS	<i>Président UCA</i>
FOGLI	Anne	<i>Vice Président du CA</i>
PAQUIS	François	<i>Directeur Général des Services</i>
BONNEMOY	Frédérique	<i>Vice Président RSE</i>
MARRE	Frédéric	<i>Directeur des Ressources Humaines</i>

<b>Membres de droit</b>		
<b>NOM</b>	<b>PRENOM</b>	<b>Qualité</b>
BIESSE	NICOLAS	<i>Conseiller prévention</i>
MERCIER	MATHIEU	<i>Conseiller prévention</i>
RATINAUD	Marie Celine	<i>Medecin de Prévention</i>
BIAT	Isabelle	<i>Medecin de Prévention</i>
LUCAS	Valerie	<i>Medecin de Prévention</i>
KOTZYBA	Florence	<i>Inspectrice Santé Sécurité</i>

Représentants des personnels :

SNPTES : SARRAUTE Sabine, MOISSAING Myriam, CARRERE Pierre, JOYAUX Eve-Elise

FSU : COGNARD Françoise, LAZUECH Frédéric, BELKORCHIA Abdel

SGEN-CFDT : VEILHAN Helene

FNEC FP FO : LASHERMES Valérie

Représentants des usagers : IMBERDIS Benoit (UNEF), NAPIERALA Mathis (Bouge Ton Campus)

Invités permanents : PORTAIL Audrey (Assistante Sociale), LANDAIS Patricia (Conseiller Prévention CNRS), COURZADET Emilie (Conseiller Prévention INRA), CHESNAIS Sabrina (Conseiller prévention INSERM)

# Focus sur le Jour de Carence

## Référence

*LOI n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018, Article 115 modifié par LOI n°2020-692 du 8 juin 2020 - art. 9 (V)*

*Circulaire du 15 février 2018 relative au non versement de la rémunération au titre du premier jour de congé de maladie des agents publics civils et militaires*

## Définition

Lorsqu'il est en arrêt maladie, l'agent public (fonctionnaire ou contractuel) ne bénéficie du maintien de son traitement ou de sa rémunération **qu'à partir du 2<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail**.

Le 1<sup>er</sup> jour de congé de maladie, appelé *jour de carence*, n'est pas rémunéré.

Toutefois, le jour de carence ne s'applique pas aux congés suivants :

- Congé pour invalidité temporaire imputable au service
- Congé pour accident de service ou accident du travail et maladie professionnelle (pour le contractuel)
- Congé de longue maladie
- Congé de longue durée
- Congé de grave maladie
- Congé de maladie accordé dans les 3 ans suivant un 1<sup>er</sup> congé de maladie pour la même *affection de longue durée (ALD)*
- Congé de maladie accordé après la déclaration de grossesse et avant le début du congé de maternité
- Congé de maternité et congés supplémentaires en cas de grossesse pathologique.

Le jour de carence ne s'applique pas non plus lors du 2<sup>e</sup> arrêt de travail si l'agent n'a pas repris le travail plus de 48 heures entre les 2 congés de maladie et que les 2 arrêts de travail ont la même cause.

## Données relatives au Jour de Carence au sein de l'UCA (année 2019)

*Les données sont extraites du logiciel de gestion des paies (WINPAIE)*

Sommes prélevées au titre du jour de carence en 2019 : 58500 euros

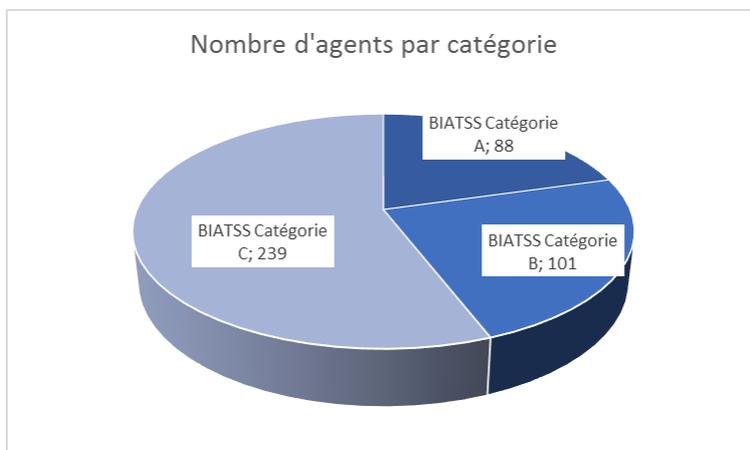
Plus gros montant prélevé: 747€ sur l'année 2019 (le deuxième est à hauteur de 398€)

Nombre de jours de carence déclarés sur l'année 2019 (personnels titulaires et non titulaires):

Total général	842
Grades	Nombre de jour de carence
ADJ.T.PAL REC.FOR.1C	29
ADJ.T.PAL REC.FOR.2C	93
ADJ.TECH.RECH.FORM	94
ADJENES	4
ADJENES PAL 1C.	2
ADJENES PAL 2C.	36
ADMINISTRATEUR EDUC.	2
APPRENTI	1
ASSISTANT HOPITAUX	11
ASSISTANT INGENIEUR	20
ATER TPLEIN N TITULA	1
ATTACHE ADM HC ETAT	1
ATTACHE ADM. ETAT	3
ATTACHE PAL ADM.ETAT	1
BIBLIO ASSIS SPEC CE	3
BIBLIO ASSIS SPEC CN	2
BIBLIO ASSIS SPEC CS	4
BIBLIOTHECAIRE	3
CONSERVATEUR BIBLIO.	3
CONT CHERCHEUR CDD A	11
CONTR BIATOSS CDD A	12
CONTR BIATOSS CDD B	21
CONTR BIATOSS CDD C	76
CONTR BIATOSS CDI A	6
CONTR BIATOSS CDI B	2
CONTR BIATOSS CDI C	27
CONTR ENSEIGN. CDD A	6
CONTR ENSEIGN. CDI A	16
CONTRACT. DOCTORANT	6
CONTRACTUEL PACTE	1
INFIRMIER CN EN	4
INFIRMIERE CONTRA.EN	1
ING.ETUDES CN	33
ING.ETUDES HC	14
INGENIEUR RECHER.1C	2
INGENIEUR RECHER.2C.	5
MAGAS.PAL BIBLIO 1C	6
MAGAS.PAL BIBLIO.2C	28
MAGASINIER BIBLIO	2
MAITRE CONF 1C HOSP	6
MAITRE CONF HC HOSP	1
MAITRE CONF.ASS.T.P.	1
MAITRE CONFERENCE CN	46
MAITRE CONFERENCE HC	20
PROF CN EX BI-ADM	1
PROF. AGREGE CE	3
PROF. AGREGE CN	7
PROF. AGREGE HC	9
PROF. CERTIFIE CE	11
PROF. CERTIFIE CN	14
PROF. CERTIFIE HC	5
PROF. LYC. PROF. CN	1
PROF.1C UNIV.HOSPIT.	3
PROF.2C.UNIV.ODONTO.	1
PROF.ASSOCIE 2C.UNIV	1
PROF.CE UNIV.HOSPIT.	1
PROF.CE.UNIV.ODONTO.	1
PROFESSEUR E.P.S. CE	1
PROFESSEUR UNIV.1CL.	8
PROFESSEUR UNIV.2CL.	5
PROFESSEUR UNIV.CE.	5
SAENES CE	2
SAENES CN	16
SAENES CS	1
TECH. RECH. FORM CN	45
TECH. RECH. FORM. CE	17
TECH. RECH. FORM. CS	18

Nombre d'agents BIATSS par catégorie ayant eu au moins un jour de carence en 2019 :

- 239 agents de catégorie C
- 101 agents de catégorie B
- 88 agents de catégorie A



161 agents enseignants-chercheurs et enseignants.

# Focus sur les agents contractuels BIATSS

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

## Analyse de la population BIATSS contractuelle par Branche d'Activité Professionnelle (BAP)

Le répertoire des branches d'activités professionnelles et des emplois-types, comporte 8 Branches d'activités professionnelles (BAP), 35 Familles d'activités professionnelles (FA) et 242 Emplois-type (ET).

Chaque agent contractuel BIATSS appartient à une BAP :

- 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 et Pilotage

Le détail de chaque emploi-type peut être consulté sur la page du référentiel des Emplois-types de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur : REFERENS III.

Effectif Total		A	B	C	D	E	F	G	J
CDI	A	1	0	0	1	3	4	16	8
	B	0	0	0	0	0	1	2	7
	C	2	0	0	0	0	0	18	24
CDD	A	7	1	8	3	15	8	15	24
	B	4	1	0	1	9	7	5	25
	C	7	0	0	0	0	10	23	138
Contrats recherche	A	48	28	32	30	14	1	2	1
	B	7	2	1	1	0	0	0	1
	C	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>		<b>76</b>	<b>32</b>	<b>41</b>	<b>36</b>	<b>41</b>	<b>31</b>	<b>81</b>	<b>228</b>

40% de l'effectif total des agents BIATSS contractuels sont dans la BAP J.

Effectif Composantes		A	B	C	D	E	F	G	J
CDI	A	0	0	0	0	1	0	1	2
	B	0	0	0	0	0	0	0	2
	C	2	0	0	0	0	0	6	11
CDD	A	1	0	0	0	2	1	0	6
	B	1	1	0	0	1	0	0	11
	C	5	0	0	0	0	0	5	83
Contrats recherche	A	0	3	0	0	0	0	0	0
	B	0	0	1	0	0	0	0	0
	C	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL		9	4	1	0	4	1	12	115

79% des agents contractuels BIATSS en composantes sont dans la BAP J.

Effectif Laboratoires		A	B	C	D	E	F	G	J
CDI	A	1	0	0	1	0	0	0	2
	B	0	0	0	0	0	0	0	0
	C	0	0	0	0	0	0	0	4
CDD	A	7	1	8	3	1	0	0	1
	B	0	0	0	0	0	1	0	2
	C	2	0	0	0	0	0	0	6
Contrats recherche	A	49	25	32	30	14	0	0	1
	B	7	2	0	0	0	0	0	0
	C	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL		66	28	40	34	15	1	0	16

56% des agents contractuels BIATSS en laboratoire sont dans la BAP A et BAP C.

Les contrats Recherche de catégorie A représentent 75% de l'effectif total des agents contractuels en laboratoire.

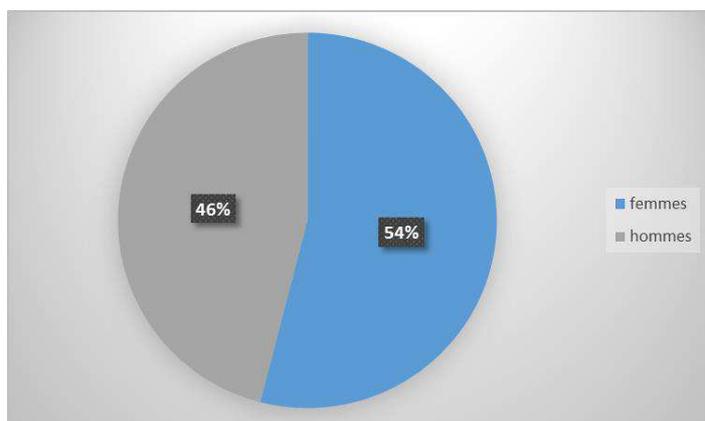
Effectif Directions		A	B	C	D	E	F	G	J
CDI	A	0	0	0	0	2	1	4	4
	B	0	0	0	0	0	1	2	5
	C	0	0	0	0	0	0	12	8
CDD	A	0	0	0	0	14	6	5	21
	B	0	0	0	1	8	0	5	11
	C	0	0	0	0	0	1	18	53
Contrats recherche	A	0	0	0	0	0	0	0	0
	B	0	0	0	0	0	0	0	1
	C	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL		0	0	0	1	24	9	46	103

# Focus sur l'Égalité Hommes Femmes au sein de l'UCA

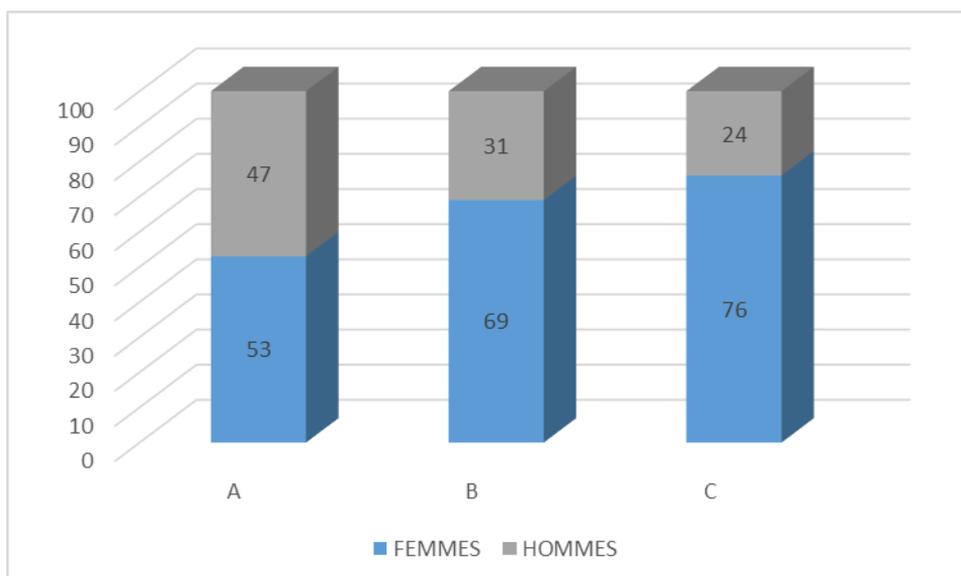
*Les données relatives à l'Égalité Hommes-femmes seront davantage affinées dans la version 2020 du Rapport Social Unique (RSU).*

## Données sur la répartition par sexe au sein de l'UCA (2019)

- Répartition par genre (%) sur l'effectif global :



- Répartition par genre (%) selon la catégorie : (BIATSS TITULAIRES)



## Données sur les rémunérations brutes mensuelles et évolution sur 4 années

*Les données ont été transmises par le SAPCG*

Genre	Corps	2016	2017	2018	2019
	ADJENES	1 577 €	1 646 €	1 658 €	1 537 €
	ADJENES PRINCIPAL	1 830 €	1 725 €	1 729 €	1 734 €
	ADJOINT TECHNIQUE PRINCIPAL RECHERCHE ET FORMATION	1 691 €	1 730 €	1 749 €	1 763 €
	ADJOINT TECHNIQUE RECHERCHE ET FORMATION	1 574 €	1 564 €	1 574 €	1 629 €
	ADMINISTRATEUR EDUCATION NATIONALE	3 605 €	3 775 €	3 841 €	3 881 €
	AGENT COMPTABLE	3 571 €	3 747 €	3 757 €	3 836 €
	AGENT CONTRACTUEL	1 503 €	1 462 €		
	AGENT CONTRACTUEL PACTE	1 200 €	946 €	1 014 €	1 154 €
	APPRENTI	1 081 €	887 €	769 €	836 €
	ASSISTANT ENSEIGNEMENT SUPERIEUR	3 126 €	3 194 €	3 196 €	3 219 €
	ASSISTANT HOPITAUX	1 385 €	1 349 €	1 322 €	1 324 €
	ASSISTANT INGENIEUR	2 106 €	2 185 €	2 234 €	2 236 €
	ASSISTANT PRINCIPAL SERVICES SOCIAUX	2 503 €	2 586 €	2 504 €	2 351 €
	ASSISTANT SERVICES SOCIAUX	2 400 €	2 477 €		2 363 €
	ATTACHE ADMINISTRATION ETAT	2 517 €	2 659 €	2 759 €	2 794 €
	ATTACHE PRINCIPAL ADMINISTRATION ETAT	3 155 €	3 338 €	3 223 €	3 326 €
	ATTACHE TEMPORAIRE ENSEIGNEMENT ET RECHERCHE NT	2 066 €	2 080 €	2 077 €	2 120 €
	ATTACHE TEMPORAIRE ENSEIGNEMENT ET RECHERCHE T	2 185 €	2 203 €	2 067 €	2 067 €
	BIATOSS CDD A	2 326 €	2 265 €	2 316 €	2 215 €
	BIATOSS CDD B	1 541 €	1 674 €	1 686 €	1 617 €
	BIATOSS CDD C	1 515 €	1 570 €	1 546 €	1 557 €
	BIATOSS CDI A	2 711 €	2 813 €	3 147 €	3 463 €
	BIATOSS CDI B	1 594 €	1 625 €	1 704 €	1 692 €
	BIATOSS CDI C	1 497 €	1 511 €	1 508 €	1 497 €
	BIBLIOTHECAIRE	2 535 €	2 610 €	2 590 €	2 644 €
	BIBLIOTHECAIRE ASSISTANT SPECIALISE	1 973 €	2 054 €	2 096 €	2 141 €
	CHERCHEUR CDD A	1 932 €	1 974 €	2 349 €	2 366 €
	CHERCHEUR CDI A	5 592 €	5 639 €	5 642 €	5 642 €
	CONGES FORMATION	2 135 €	2 031 €		
	CONSEILLER PRINCIPAL D'EDUCATION	3 636 €	3 714 €	3 922 €	3 889 €
	CONSERVATEUR BIBLIOTHEQUE	2 836 €	2 846 €	2 777 €	2 771 €
	CONSERVATEUR CHEF BIBLIOTHEQUE	3 066 €	3 082 €	3 527 €	3 787 €
	CONTRACTUEL CONTRAT ACCOMPAGNEMENT EMPLOI	827 €	837 €	777 €	
	CONTRACTUEL DOCTORANT	1 961 €	1 977 €	1 969 €	1 937 €
F	DIRECTEUR GENERAL		4 069 €	3 866 €	
	ENSEIGNANT CDD A	1 892 €	1 989 €	2 010 €	1 769 €
	ENSEIGNANT CDI A	2 264 €	2 328 €	2 361 €	2 285 €
	ENSEIGNANT CHERCHEUR CDD A	2 149 €	2 303 €	2 612 €	2 395 €
	INFIRMIER	2 206 €	2 233 €	2 272 €	2 327 €
	INFIRMIERE CONTRACTUEL	1 438 €	2 700 €	1 878 €	1 482 €
	INGENIEUR ETUDES	2 410 €	2 474 €	2 502 €	2 573 €
	INGENIEUR RECHERCHE	2 961 €	2 936 €	2 763 €	2 789 €
	LECTEUR LANGUE ETRANGERE	1 513 €	1 519 €	1 555 €	1 544 €
	MAGASINIER BIBLIOTHEQUE	1 578 €	1 549 €	1 538 €	1 563 €
	MAGASINIER BIBLIOTHEQUE PRINCIPAL	1 706 €	1 745 €	1 795 €	1 779 €
	MAITRE DE CONFERENCE	3 466 €	3 591 €	3 641 €	3 704 €
	MAITRE DE CONFERENCE ASSOCIE A TEMPS PARTIEL	3 031 €	3 054 €	3 114 €	3 071 €
	MAITRE DE CONFERENCE HOSPITALIER	3 077 €	3 095 €	3 130 €	3 197 €
	MAITRE DE CONFERENCE UNIVERSITAIRE ASSOCIE	3 314 €	2 888 €	2 216 €	1 701 €
	MAITRE LANGUE ETRANGERE	1 936 €	1 953 €	1 954 €	2 084 €
	PHYSICIEN	4 472 €	4 529 €	4 531 €	5 296 €
	PHYSICIEN ADJOINT	3 126 €	3 410 €	3 411 €	2 193 €
	POST-DOCTORANT	2 035 €	2 388 €	2 446 €	2 814 €
	PRATICIEN HOSPITALIER UNIVERSITAIRE	2 133 €	2 282 €	2 162 €	1 982 €
	PROFESSEUR AGREGE	3 613 €	3 775 €	3 784 €	3 841 €
	PROFESSEUR BI-ADMISSIBLE AGREGATION	2 314 €	2 475 €	2 737 €	2 743 €
	PROFESSEUR CERTIFIE	2 908 €	3 008 €	3 062 €	3 122 €
	PROFESSEUR ECOLES	3 837 €	3 296 €	3 225 €	3 129 €
	PROFESSEUR EPS	3 441 €	3 583 €	3 911 €	3 889 €
	PROFESSEUR HOSPITALIER UNIVERSITAIRE	4 620 €	4 760 €	4 831 €	4 856 €
	PROFESSEUR INVITE MCF				
	PROFESSEUR INVITE PR				
	PROFESSEUR LYCEE PROFESSIONNEL	2 650 €	2 829 €	2 890 €	2 955 €
	PROFESSEUR LYCEE PROFESSIONNEL BI-ADM	2 845 €	2 981 €		
	PROFESSEUR UNIVERSITAIRE	4 756 €	4 880 €	4 994 €	5 075 €
	PROFESSEUR UNIVERSITAIRE ASSOCIE	2 700 €	2 686 €	2 194 €	2 092 €
	SAENES	1 929 €	1 974 €	1 973 €	1 983 €
	SECRETAIRE GENERAL	3 405 €	3 713 €		
	TECHNICIEN RECHERCHE ET FORMATION	1 871 €	1 914 €	1 931 €	1 956 €

	2016	2017	2018	2019
ADJENES	1 546 €	1 538 €	1 542 €	1 545 €
ADJENES PRINCIPAL	1 782 €	1 755 €	1 737 €	1 700 €
ADJOINT TECHNIQUE PRINCIPAL RECHERCHE ET FORMATION	1 768 €	1 756 €	1 773 €	1 797 €
ADJOINT TECHNIQUE RECHERCHE ET FORMATION	1 600 €	1 576 €	1 580 €	1 579 €
ADMINISTRATEUR EDUCATION NATIONALE	3 649 €	3 757 €	3 688 €	3 770 €
AGENT CONTRACTUEL	1 538 €	1 511 €		
AGENT CONTRACTUEL PACTE	993 €	1 013 €	1 170 €	1 158 €
APPRENTI	1 354 €	727 €	731 €	709 €
ASSISTANT ASSOCIE UNIVERSITAIRE	1 622 €			
ASSISTANT HOPITAUX	1 402 €	1 409 €	1 415 €	1 387 €
ASSISTANT INGENIEUR	2 210 €	2 288 €	2 380 €	2 323 €
ATTACHE ADMINISTRATION ETAT	3 362 €	3 331 €	3 034 €	3 023 €
ATTACHE PRINCIPAL ADMINISTRATION ETAT	3 223 €	3 404 €	3 403 €	3 367 €
ATTACHE TEMPORAIRE ENSEIGNEMENT ET RECHERCHE NT	2 086 €	2 090 €	2 079 €	2 125 €
ATTACHE TEMPORAIRE ENSEIGNEMENT ET RECHERCHE T	2 049 €	2 056 €	2 058 €	2 067 €
BIATOSS CDD A	2 368 €	2 343 €	2 439 €	2 614 €
BIATOSS CDD B	1 541 €	1 668 €	1 750 €	1 645 €
BIATOSS CDD C	1 511 €	1 574 €	1 530 €	1 523 €
BIATOSS CDI A	2 145 €	2 142 €	2 065 €	2 032 €
BIATOSS CDI B	1 545 €	1 582 €	1 606 €	1 538 €
BIATOSS CDI C	1 515 €	1 527 €	1 546 €	1 529 €
BIBLIOTHECAIRE	2 495 €	2 573 €	2 655 €	2 671 €
BIBLIOTHECAIRE ASSISTANT SPECIALISE	1 950 €	2 027 €	2 021 €	1 992 €
CHERCHEUR CDD A	2 067 €	2 419 €	2 605 €	2 516 €
CONSERVATEUR BIBLIOTHEQUE	2 994 €	3 035 €	3 028 €	3 335 €
CONSERVATEUR CHEF BIBLIOTHEQUE	3 142 €	3 551 €	3 552 €	3 883 €
CONSERVATEUR GENERAL BIBLIOTHEQUE			3 905 €	3 889 €
CONTRACTUEL CONTRAT ACCOMPAGNEMENT EMPLOI	840 €	849 €	685 €	
CONTRACTUEL DOCTORANT	1 966 €	1 979 €	1 987 €	1 955 €
DIRECTEUR DE SERVICE	3 411 €			
DIRECTEUR GENERAL			5 516 €	5 200 €
ENSEIGNANT CDD A	2 064 €	2 101 €	2 190 €	2 076 €
ENSEIGNANT CDI A	2 930 €	2 830 €	2 587 €	2 661 €
ENSEIGNANT CHERCHEUR CDD A	2 734 €	2 761 €	2 792 €	2 943 €
ENSEIGNANT CHERCHEUR CDI A	2 619 €	2 642 €	2 643 €	2 643 €
INGENIEUR ETUDES	2 487 €	2 589 €	2 641 €	2 722 €
INGENIEUR RECHERCHE	3 019 €	3 043 €	3 108 €	3 199 €
LECTEUR LANGUE ETRANGERE	1 524 €	1 531 €	1 518 €	1 524 €
MAGASINIER BIBLIOTHEQUE	1 513 €	1 545 €	1 541 €	1 556 €
MAGASINIER BIBLIOTHEQUE PRINCIPAL	1 707 €	1 747 €	1 804 €	1 980 €
MAITRE DE CONFERENCE	3 481 €	3 589 €	3 634 €	3 672 €
MAITRE DE CONFERENCE ASSOCIE A TEMPS PARTIEL	3 053 €	3 060 €	3 046 €	3 026 €
MAITRE DE CONFERENCE HOSPITALIER	3 222 €	3 263 €	3 150 €	3 190 €
MAITRE DE CONFERENCE UNIVERSITAIRE ASSOCIE	2 021 €	1 650 €	1 468 €	1 469 €
MAITRE LANGUE ETRANGERE		1 954 €	1 950 €	1 954 €
PHYSICIEN			3 552 €	3 783 €
PHYSICIEN ADJOINT	3 458 €	3 550 €	3 523 €	3 786 €
POST-DOCTORANT	2 204 €	2 096 €	2 503 €	2 615 €
PRATICIEN HOSPITALIER UNIVERSITAIRE	2 182 €	2 252 €	2 209 €	2 283 €
PROFESSEUR AGREGE	3 649 €	3 738 €	3 774 €	3 825 €
PROFESSEUR BI-ADMISSIBLE AGREGATION	2 685 €	2 918 €	2 919 €	2 935 €
PROFESSEUR CERTIFIE	3 061 €	3 180 €	3 263 €	3 293 €
PROFESSEUR CONTRACTUEL	1 699 €			
PROFESSEUR ECOLES	3 068 €	3 230 €	3 343 €	3 448 €
PROFESSEUR ENSAM	3 573 €	3 703 €	3 539 €	3 813 €
PROFESSEUR EPS	3 228 €	3 387 €	3 491 €	3 548 €
PROFESSEUR HOSPITALIER UNIVERSITAIRE	4 915 €	5 002 €	5 021 €	5 017 €
PROFESSEUR INVITE MCF				
PROFESSEUR INVITE PR	85 376 €			
PROFESSEUR LYCEE PROFESSIONNEL	2 894 €	2 927 €	3 037 €	3 096 €
PROFESSEUR UNIVERSITAIRE	4 979 €	5 048 €	5 136 €	5 175 €
PROFESSEUR UNIVERSITAIRE ASSOCIE	2 225 €			
PROFESSEUR UNIVERSITAIRE ASSOCIE TEMPS PARTIEL	3 886 €	3 817 €	3 840 €	3 825 €
SAENES	2 138 €	2 173 €	2 127 €	2 066 €
SECRETAIRE GENERAL	3 338 €	3 429 €		
TECHNICIEN RECHERCHE ET FORMATION	1 927 €	1 967 €	1 970 €	1 972 €

M

## Données sur les coûts moyens employeur par catégorie et par genre et évolution sur 4 années

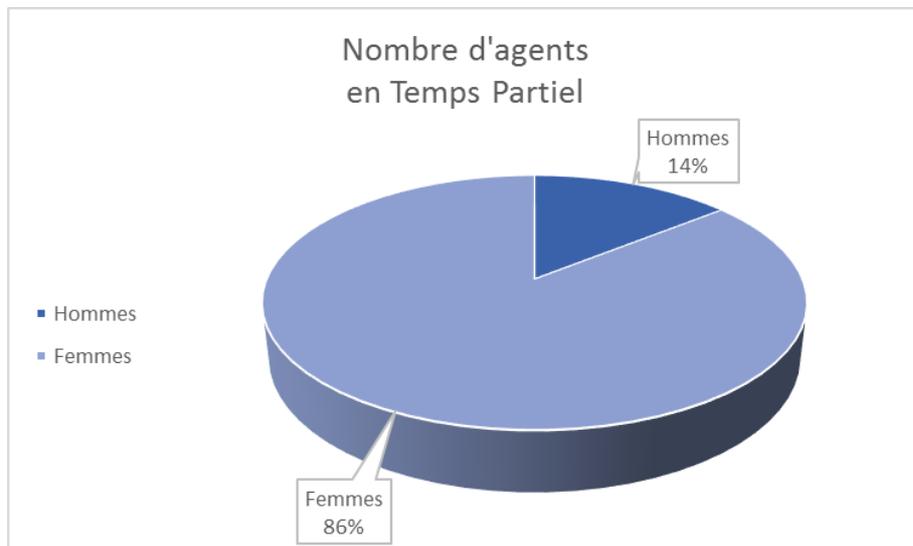
Les données ont été transmises par le SAPCG

	Catégorie	Genre	2016	2017	2018	2019
BIATSS	A	F	59 431 €	60 628 €	61 387 €	63 408 €
		M	60 364 €	62 802 €	65 319 €	67 846 €
	B	F	46 429 €	47 308 €	47 766 €	47 346 €
		M	47 217 €	47 565 €	47 775 €	46 597 €
	C	F	36 291 €	37 242 €	37 866 €	38 096 €
		M	37 285 €	38 046 €	37 936 €	38 978 €
Enseignant	A	F	71 105 €	73 449 €	74 166 €	73 195 €
		M	82 445 €	82 844 €	84 338 €	84 357 €

## Données sur les temps partiels par genre (au 31/12/2019)

Les données ont été transmises par le SAPCG

Répartition Hommes/Femmes sur l'effectif global des agents en temps partiel :



	Nombre d'agents en Temps Partiel au 31/12/2019
Hommes	27
Femmes	163

# Focus sur la cellule de veille des risques psycho sociaux

Composition de la cellule :

Audrey PORTAIL (Assistante sociale), Marie-Céline RATINAUD (Médecin de prévention), Anne FOGLI (Vice-Présidente Politique relative aux personnels, Ethique et Déontologie), Frédérique BONNEMOY (vice-Présidente RSE et Conditions de Travail - sept 2018), Agnès ROCHE (VP Conditions de travail - >2018), Myriam MOISSAING (Représentante du personnel au CHSCT), Frédéric MARRE (DRH), François PAQUIS (DGS)

## Bilan de l'année 2019 :

**30** demandes

**27** écoutes (2018 : 15)

**6** signalements par tiers (2018 : 3) (dont 3 non traités respectant la volonté de la personne)

**2** collectifs (2018 : 2)

**9** réunions de la cellule

Intensité et complexité du travail						Horaires de travail difficiles				Exigences émotionnelles		Faible autonomie au travail		Rapports sociaux au travail dégradés			Conflits de valeurs		Insécurité de l'emploi et du travail						
Contraintes de rythme de travail	Niveau de précision des objectifs de travail	Adéquation des objectifs avec les moyens et les responsabilités	Compatibilité des instructions de travail entre elles	Gestion de la polyvalence	Interruption dans le travail	Attention et vigilance dans le travail	Durée hebdo du travail	Travail en horaires atypiques	Exercice de la disponibilité en dehors des horaires de travail	Précision des horaires de travail et anticipation de leur changement	conciliation vie prof perso	Traitements avec le public	Confrontation à la souffrance d'autrui	Maîtrise des émotions	Autonomie dans les tâches	Autonomie temporelle	Utilisation et développement des compétences	Soutien de la part des collègues	Soutien de la part des supérieurs hiérarchiques	Violence interne au travail	Responsabilisation dans le travail	Qualité empêchée	Travail inutile	Insécurité Socio Éco	Candidats au réajustement dans l'entreprise

Intensité et complexité du travail	Horaires de travail	Exigences émotionnelles	Faible autonomie	Rapports sociaux au travail dégradés	Conflits de valeur	Insécurité de l'emploi
6	4	0	5	<b>23</b>	9	3

## Préconisations émises :

- intervention du président
- médiation pendant les réunions (collectifs)
- intervention du médiateur de l'UCA
- intervention SST et/ou médecine de ville
- rencontre avec les collègues
- rencontre avec le n + 1
- interventions RH
- mutation
- changement de bureau, aménagement de poste

**Propositions :**

- formation des membres de la cellule à l'écoute active (à coupler avec la cellule d'écoute « harcèlement »),
- mise en place d'un groupe de parole pour les écoutants,
- clarification par l'établissement des procédures disciplinaires et d'enquêtes administratives,
- amélioration du suivi d'écoutes (téléphone, rencontres)

# SIGLES

<b>AENES</b>	Administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
<b>AHU</b>	Assistant Hospitalier Universitaire
<b>ASI RF</b>	Assistant Ingénieur Recherche et Formation
<b>ASS</b>	Administratifs et sociaux
<b>ATRF</b>	Adjoint Technique Recherche et Formation
<b>BAP</b>	Branche d'Activité Professionnelle
<b>CNU</b>	Conseil National des Universités
<b>CPE</b>	Commission Paritaire d'Etablissement
<b>CT</b>	Comité Technique
<b>ETP</b>	Equivalent Temps Plein
<b>ETPT</b>	Equivalent Temps Plein Travaillé
<b>IGE RF</b>	Ingénieur d'Etudes Recherche et Formation
<b>IGR RF</b>	Ingénieur de Recherche Recherche et Formation
<b>ITRF</b>	Ingénieurs Techniciens de Recherche et de Formation
<b>MCF</b>	Maître de Conférences
<b>MCU-PH</b>	Maitre de Conférence des Universités – Praticien Hospitalier
<b>MESR</b>	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche
<b>PHU</b>	Praticien Hospitalo-Universitaire
<b>PU</b>	Professeur des universités
<b>PU-PH</b>	Professeur des Universités – Praticien Hospitalier
<b>RAFP</b>	Retraite additionnelle fonction publique
<b>SAENES</b>	Secrétaire d'Administration Education Nationale Enseignement Supérieur
<b>SSU</b>	Service de Santé Interuniversitaire
<b>TECH RF</b>	Technicien Recherche et Formation
<b>UCA</b>	Université Clermont Auvergne
<b>VAE</b>	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<sup>ème</sup> 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<sup>ème</sup> anniversaire de l'enfant. L'intéressé(e) cesse de bénéficier de ses droits à rémunération mais conserve ses droits à l'avancement d'échelon réduits de moitié.

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

## **CONGÉ POUR RECHERCHE OU CONVERSION THÉMATIQUE (CRCT)**

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

## **CONSEIL NATIONAL DES UNIVERSITÉS (CNU)**

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

## **CONTRACTUEL**

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

## **CORPS**

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

## **DÉLÉGATION**

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

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

## **DÉTACHEMENT**

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

## **DISPONIBILITÉ**

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

## **ÉCHELON**

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

## **EFFECTIF**

Nombre de personnes physiques.

## **EMPLOI**

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

## **EMPLOI-TYPE**

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

## **ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN (ETP)**

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

## **ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN TRAVAILLE (ETPT)**

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

A titre d'exemple :

- Un agent titulaire à temps plein employé toute l'année consomme 1 ETPT,
- Un agent titulaire, dont la quotité de travail est de 80% sur toute l'année, correspond à 0,8 ETP travaillé,

- Un agent à temps partiel à 80% recruté le 16 mai et qui part le 1<sup>er</sup> 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.

### **Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)**

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

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

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

Trois critères professionnels sont pris en compte :

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

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

### **INDICE BRUT**

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

### **INDICE NOUVEAU MAJORÉ (INM)**

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

### **INSTANCE**

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

### **INVITÉ**

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

### **LECTEUR DE LANGUE ÉTRANGÈRE**

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

### **LISTE D'APTITUDE**

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

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

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

### **MODALITÉS DE SERVICE**

Les différentes modalités de service sont :

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

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

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

## **MUTATION/MOBILITÉ**

Changement d'établissement d'affectation.

## **MUTATION/MOBILITÉ INTERNE**

Changement de service au sein d'un même établissement.

## **NON TITULAIRE**

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

## **OBLIGATIONS DE SERVICE**

Les enseignants-chercheurs (professeurs PR, maîtres de conférences MC et assistants ASS), ont une mission d'enseignement et une mission de recherche, l'obligation de service d'enseignement est définie statutairement en 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<sup>er</sup> 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 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).