

DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITE CLERMONT AUVERGNE
PORTANT APPROBATION DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2021

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITE CLERMONT AUVERGNE, EN SA SEANCE DU 15 DECEMBRE 2023,

Vu le code de l'éducation ;

Vu le décret n°2020-1527 du 7 décembre 2020 portant création de l'Etablissement Public Expérimental Université Clermont Auvergne ;

Vu les statuts de l'UCA ;

Vu l'avis du comité social d'administration en date du 11 décembre 2023 ;

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

Après en avoir délibéré ;

DECIDE

D'approuver le rapport social unique (RSU) de 2021 tel que joint en annexe.

Membres en exercice : 41

Votes : 32

Pour : 31

Contre : 0

Abstention : 1

Le Président,

Mathias BERNARD

CLASSE AU REGISTRE DES ACTES SOUS LA REFERENCE : CA UCA DELIBERATION
2023-12-15-15

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.

Rapport Social Unique 2021

Université Clermont Auvergne



UNIVERSITÉ
Clermont
Auvergne



Méthodologie	p. 3
Chiffres clés	p. 5
Partie 1 : Les Emplois et les Effectifs	p. 6 à 33
A) Les Emplois	
B) Les Effectifs	
C) Personnels en situation de handicap	
D) Mouvement des personnels	
Partie 2 : Les Carrières	p. 34 à 55
A) Recrutement	
B) Mobilités	
C) Avancement et Liste d'Aptitude	
D) Rémunérations et Primes	
E) Formation des personnels	
F) Entretiens professionnels et Accompagnement	
Partie 3 : La Santé et la Sécurité au Travail	p. 56 à 59
A) Hygiène et Sécurité	
B) Médecine de prévention	
C) Accidents de trajet, de service et de mission	
D) Arrêts de travail au titre de la maladie	
Partie 4 : L'Organisation et le Temps de Travail	p. 60 à 65
A) Aménagement du temps de travail	
B) Compte Epargne Temps (CET)	
C) Les congés	
Partie 5 : L'Action Sociale	p. 66
Partie 6 : Les Instances UCA	p. 67 à 74

Focus

Sigles

Glossaire



Méthodologie

Vu le Décret du 30 novembre 2020, le Rapport Social Unique aborde les thèmes suivants :

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, l'égalité professionnelle.

Des données genrées ont été intégrées dans chaque partie du Rapport.

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

Le service SIRH est en charge de la conception du document en collaboration avec le Service d'Appui au Pilotage et Contrôle de Gestion (SAPCG).

Cadre réglementaire

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

Date d'observation / Période de référence

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

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

- à une date donnée : pour refléter la situation à un instant T, la date qui a été retenue est le 31 décembre 2021, afin de prendre en compte les nouveaux personnels arrivés à l'université.
- entre deux dates : l'année civile 2021 pour mesurer des populations spécifiques dont les contrats sont ponctuels (contractuels étudiants ...), les arrêts de travail, les congés et la masse salariale.

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

Sources des données

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

2021 : La nouvelle Université – EPE UCA

La nouvelle Université Clermont Auvergne, dotée du statut d'établissement public expérimental (EPE), est née le 1er janvier 2021. Ce nouvel établissement a vocation à être un acteur majeur du renouveau de notre territoire, une grande université de formation et de recherche à dimension internationale, fortement connectée à son environnement territorial et au monde socio-économique.

Un EPE est un établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel. Ce statut permet notamment de « regrouper ou fusionner des établissements d'enseignement supérieur et de recherche publics et privés, concourant aux missions du service public de l'enseignement supérieur ou de la recherche ». L'expérimentation est menée pour une période maximale de dix ans.

Une évaluation spécifique sera conduite, avant l'automne 2023, sur la pérennisation de l'expérimentation au travers de plusieurs critères :

- Les indicateurs d'efficacité et de rayonnement de l'établissement expérimental et de son établissement-composante, notamment tels que définis dans le programme « CAP 20-25 »
- La plus-value apportée par la nouvelle organisation (directoire, instituts) et notamment par la création d'un INP intégré
- La qualité du fonctionnement de l'INP et de l'UCA et sur la qualité de leurs interactions
- Les établissements regroupés peuvent conserver leur personnalité morale et deviennent donc des « établissements-composantes ». Dans le cas de l'EPE UCA, « Clermont Auvergne INP » est un établissement-composante qui regroupe les trois écoles d'ingénieurs du site clermontois (ISIMA, Polytech Clermont et SIGMA Clermont).

Les bénéfices du statut d'établissement expérimental sont nombreux, tant pour l'UCA que pour ses enseignants, chercheurs, personnels et étudiants :

- **Regrouper les forces des différents établissements de la région auvergnate** et ainsi assurer le **meilleur niveau de qualité des missions de l'enseignement supérieur et de la recherche** : politique de formation cohérente, innovation pédagogique, diffusion et valorisation de la recherche et de la culture scientifique, orientation, réussite et insertion professionnelle des étudiants, etc.
- **Renforcer l'attractivité du territoire** en favorisant la contribution du monde académique au développement social, économique et culturel des territoires sur lesquels il rayonne
- Permettre et renforcer le **rayonnement international du site d'enseignement supérieur et de recherche de Clermont Auvergne**, notamment par la mise en place d'une stratégie reposant sur quatre domaines d'excellence :
 - Les agroécosystèmes durables dans un contexte de changement global
 - Les risques naturels catastrophiques et la vulnérabilité socio-économique
 - Systèmes et services innovants pour les transports et la production
 - La mobilité personnalisée comme facteur clé de la santé

Chiffres clés

3718 personnels dont 2457 personnels titulaires et 1261 personnels contractuels

39 000 étudiants

173 Formations

6 instituts :



Institut Lettres, Langues, Sciences humaines et sociales

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

Institut Sciences de la vie, Santé, Agronomie, Environnement

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



Institut Droit, Économie, Management

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

Clermont Auvergne INP

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



Institut des Sciences

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



Institut Universitaire de Technologie

- IUT Clermont Auvergne



38 laboratoires, 3 fédérations de recherche, 6 chaires

6 campus répartis dans la région auvergnate : Clermont-Ferrand, Aurillac, le Puy-en-Velay, Montluçon, Moulins et Vichy

Partie 1 : Les Emplois et les Effectifs

A - Les Emplois à l'UCA

a) Définition

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

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

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

b) Emplois à l'UCA

	2019	2020	2021
Total ETPT	3307	3325	3399

ETPT : équivalent temps plein travaillé

B - Les Effectifs

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

Personnels ATSS ITRF Bibliothèque (BIATSS)

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

Personnels administratifs : attachés d'administration d'état (AAE), secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (SAENES), adjoints administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (ADJAENES)

Personnels de santé : médecins, infirmiers titulaires et contractuels, secrétaires médicaux et vacataires de santé ;

Personnels sociaux : assistants sociaux et psychologues du travail

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

- **Filière Bibliothèque** : les agents relevant de cette filière 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, de la pharmacie et de l'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.

1) L'effectif global de l'Université

Au 31 décembre 2021



Soit **2457 personnels titulaires** et **1261 personnels contractuels**.

33.9% des effectifs de l'UCA sont des agents non-titulaires (33% en 2020, 31% en 2019).



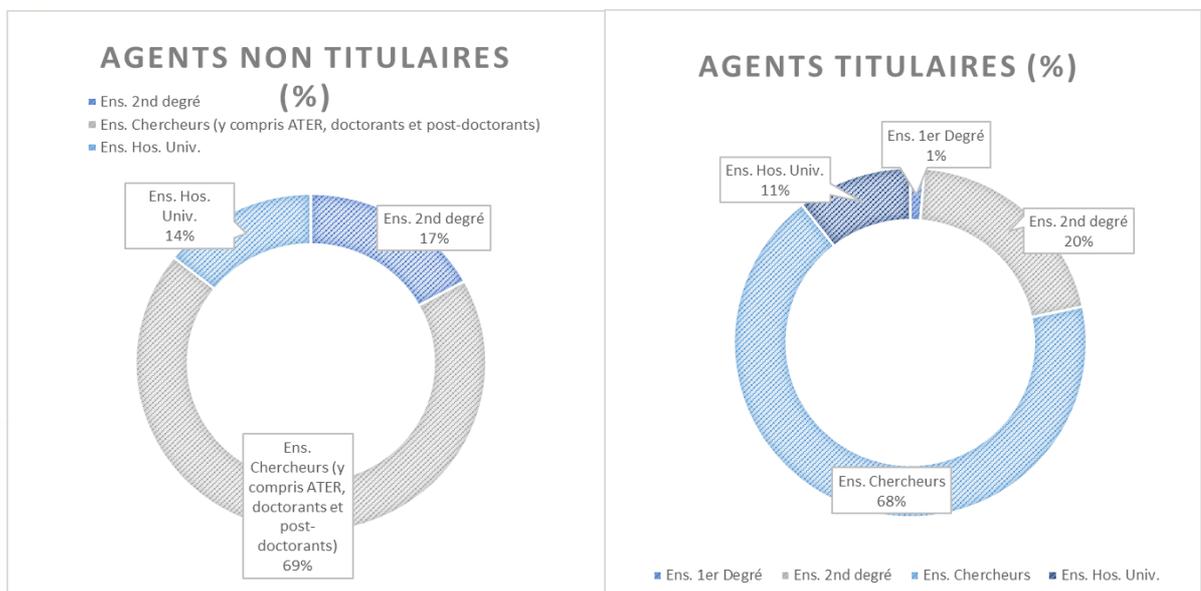
53.6% de l'effectif total UCA sont des femmes

	2020		2021	
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin
Agents contractuels	679	507	701	560
Agents titulaires	1277	1174	1290	1167

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



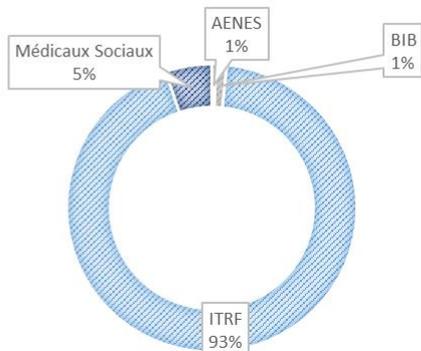
2164 Enseignants



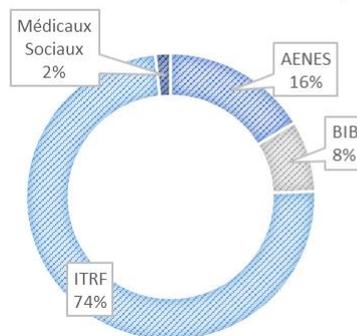


1554 ATSS/ITRF/BIB

AGENTS NON TITULAIRES (%)



AGENTS TITULAIRES (%)



Evolution de l'effectif total des agents UCA :

	2020		
	Féminin	Masculin	Total
Agents UCA non titulaires	679	507	1186
Agents UCA titulaires	1277	1174	2451



	2021		
	Féminin	Masculin	Total
Agents UCA non titulaires	701	560	1261
Agents UCA titulaires	1290	1167	2457

Entre 2020 et 2021 on note une augmentation de **0,24%** de l'effectif des agents titulaires et de **6,32%** de celui des agents non titulaires.

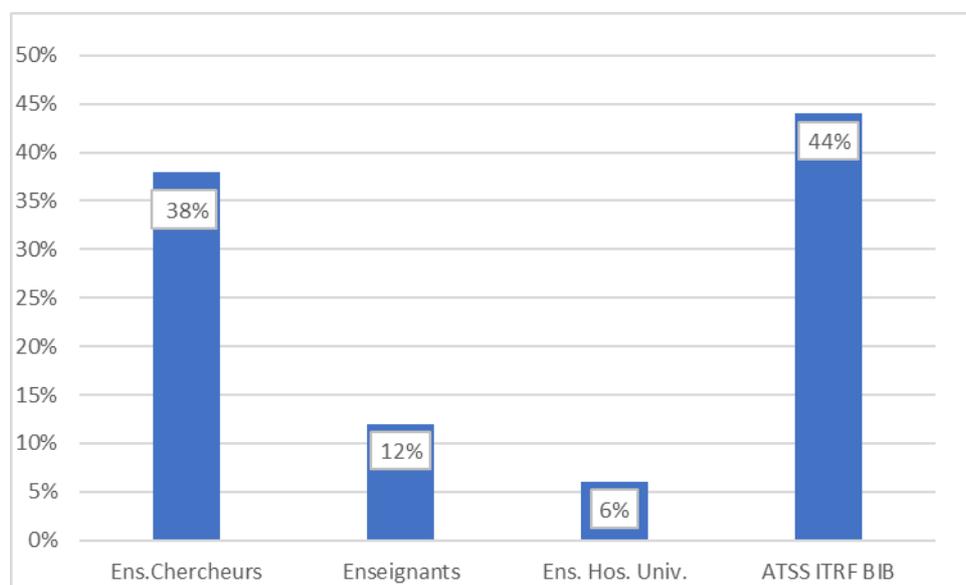
2) Les personnels titulaires



2457 Titulaires

L'effectif des agents titulaires de l'UCA se compose de **1387 agents titulaires Enseignants, Enseignants-chercheurs, Hospitalo-universitaires** et de **1070 agents titulaires ATSS, ITRF et Bibliothèque**.

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



En 2021, **44%** des personnels titulaires sont des **agents ATSS ITRF BIB**.

53% de femmes



47% d'hommes

Evolution du personnel titulaire entre 2020 et 2021 par type de population

	2021	2020
Ens. 1er Degré	18	15
Ens. 2nd degré	283	282
Ens. Chercheurs	940	938
Ens. Hos. Univ.	146	152
AENES	175	179
BIB	86	85
ITRF	791	784
Médicaux Sociaux	18	16

Evolution du personnel titulaire (2019-2020-2021) par type de population et par genre

	Femmes			Hommes		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021
ATSS ITRF BIB	686	710	713	340	354	357
Enseignants, Enseignants Chercheurs Enseignants Hospitalo Univ.	563	567	577	810	820	810
TOTAUX	1249	1277	1290	1150	1174	1167

55% des femmes titulaires sont des agents ATSS/ITRF/BIB.

L'effectif féminin total a augmenté entre 2019 et 2021 (+ 41 agents).

L'effectif masculin total a augmenté entre 2019 et 2021 (+ 17 agents).

2 -1 Les personnels titulaires ATSS, ITRF et Bibliothèque

Répartition par genre et évolution (2019/2020/2021) des agents BIATSS titulaires

	FEMMES			HOMMES		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021
AENES	148	152	150	24	27	25
Médicaux Sociaux	12	14	16	0	2	2
total	160	166	166	24	29	27
BIB	57	65	65	20	20	21
total	57	65	65	20	20	21
ITRF	469	479	482	296	305	309
total	469	479	482	296	305	309

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

Les personnels ITRF qui regroupent **73.9%** du personnel titulaire (73.7% en 2020)

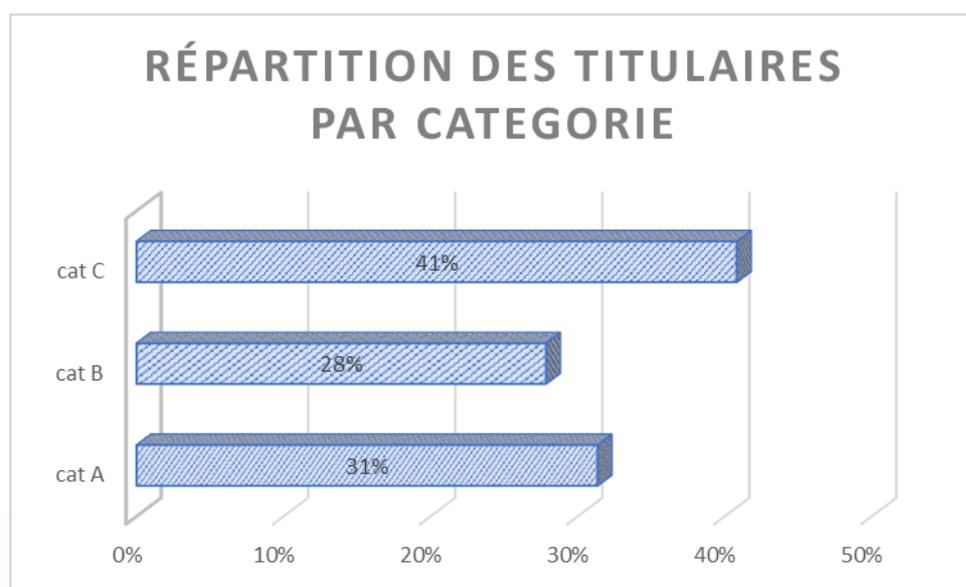
Les personnels de l'AENES qui représentent **16.4%** du personnel titulaire (16.8% en 2020)

66.6% des personnels titulaires sont des femmes.

Les deux filières ITRF et AENES concentrent **88.6%** de l'effectif féminin titulaire.



Répartition des agents titulaires ATSS, ITRF et Bibliothèque par catégorie



Répartition des agents titulaires par filière ATSS, ITRF, médico-sociaux et BIB

Corps	Effectif 2020	Effectif 2021
FILIERE ITRF		
ATRF	321	319
TECH	210	215
ASI	54	52
IGE	164	170
IGR	35	35
FILIERE BIBLIOTHEQUE		
MAG	34	33
BIBAS	30	31
BIB	12	11
CONSERVATEUR GN	1	1
CONSERVATEUR	8	10
FILIERE AENES		
ADJAENES	97	92
SAENES	46	49
AAE	31	29
DGS	1	1
AGT COMPTABLE	1	1
ADMINSTRATEUR	3	3
FILIERE MEDICO SOCIAUX		
INFIRMIERES	10	12
ASSAE	3	3
PSY	3	3

791 ITRF

86 Bibliothèque

175 AENES

18 médico-sociaux

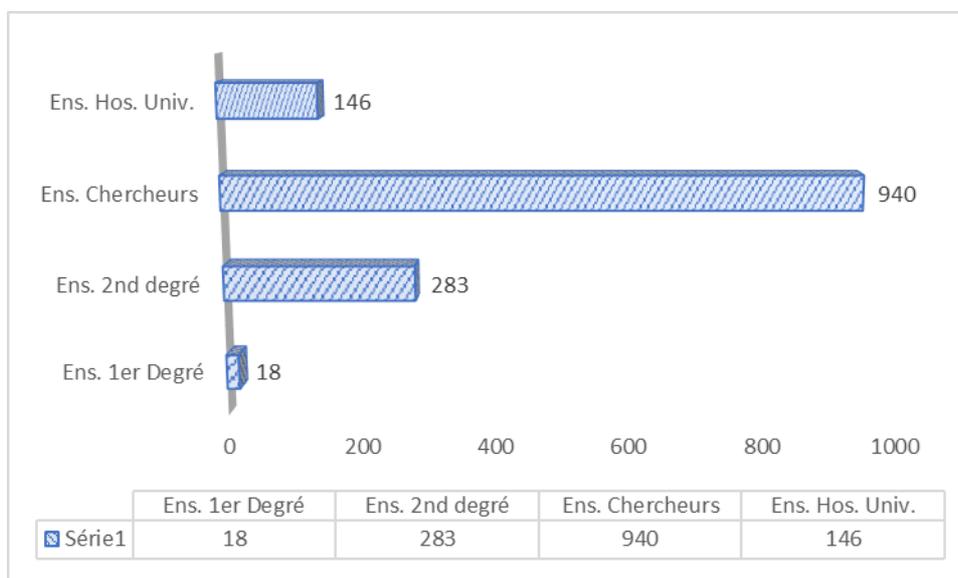
Focus : Agents titulaires par type de position (hors position d'activité)

(source SIRH SIHAM)

	CG PARENTAL	DISPONIBILITE (suivre son conjoint, convenance personnelle)	MISE A DISPOSITION	DETACHEMENT
AENES	0	2	0	6
BIB	0	0	0	0
ITRF	0	8	1	11
MEDICO SOCIAUX	0	0	0	0

2-2 Les enseignants et enseignants-chercheurs titulaires

Effectif des Enseignants et Enseignants-chercheurs titulaires



Evolution des effectifs par genre et par population 2019 à 2021

	Femmes			Hommes		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Ens. 1er Degré	8	9	10	8	6	8
Ens. 2nd degré	141	136	141	139	146	142
Ens. Chercheurs	371	378	379	554	560	561
Ens. Hos. Univ.	43	44	47	109	108	99
TOTAUX	563	567	577	810	820	810

Entre 2019 et 2021, l'effectif des enseignants-chercheurs et enseignants marque une progression sensible de **1.02 %**. Les effectifs sont restés stables entre 2020 et 2021.

Entre 2019 et 2021 l'effectif féminin a progressé de **2.49 %** alors que l'effectif masculin a marqué une baisse de **1.23 %** entre 2020 et 2021

577 Femmes



810 Hommes

Focus : les agents titulaires féminins chez les Enseignants Chercheurs

	2020 Nb de femmes	2021 Nb de femmes
MCF	309	307
PROF UNIV	66	68
ASSISTANT ENS SUP	1	1
PHYSICIEN	1	1
PHYSICIEN ADJOINT	1	2

En 2021, les femmes représentent **40.4%** de l'effectif total des Enseignants-chercheurs titulaires (40,3% en 2020).

Répartition des personnels enseignants et enseignants-chercheurs titulaires par corps

	Effectif 2021	Effectif 2020
MCF	663	665
PROF UNIV	267	265
ASSISTANT ENS SUP	1	1
PHYSICIEN	2	2
PHYSICIEN ADJOINT	7	5
	940	938
AGREGE	125	125
CERTIFIE	129	127
C P E	2	2
P L P	14	15
PROF DE L'ENSAM	2	2
PROF EPS	11	11
	283	282
PROF ECOLE	18	15
	18	15
MCF MED GENE	1	2
MCF PH	45	43
MCUPH PHARMA	7	6
PR MED GENE	2	2
PROF UNIV PH	89	97
PUPH PHARMA	2	2
	146	152

Les professeurs d'université représentent **28,4%** de l'effectif des enseignants-chercheurs titulaires.

Les maîtres de conférence représentent **71.6%** de cet effectif.

Les enseignants agrégés et les certifiés représentent **89.7%** de l'effectif des enseignants du second degré.

61% des enseignants hospitalo-universitaires sont des PUPH

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

	Détachement	Disponibilité (pour suivre conjoint convenances personnelles)	Congé parental	Mise à disposition
Enseignants-chercheurs	17	13	0	2
Enseignants	2	3	0	0
Hospitalo-Universitaires	0	1	0	0

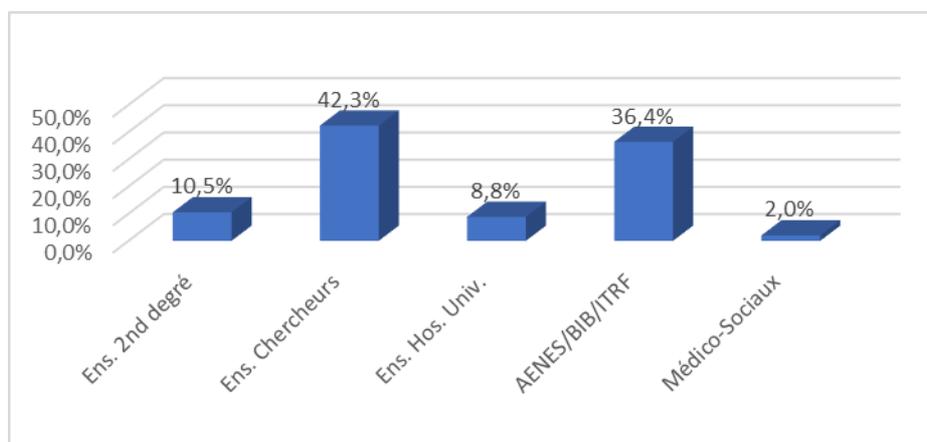
3) Les personnels contractuels

En 2021, l'effectif non titulaire de l'UCA est composé de **777** agents Enseignants, Enseignants-chercheurs, hospitalo-universitaires et de **484** agents ATSS, ITRF et Bibliothèque.



1261 Contractuels

Répartition en % des agents contractuels par type de population



52.5% des agents contractuels de l'université sont des enseignants et des enseignants-chercheurs (y compris ATER, doctorants, post-doctorants...).

Les agents contractuels ATSS/BIB/ITRF représentent **38.4%** de l'effectif total des agents contractuels



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

Au niveau des enseignants-chercheurs et enseignants, les femmes représentent **48 %** des agents contractuels.

A - Les contractuels ATSS, ITRF, Bibliothèque

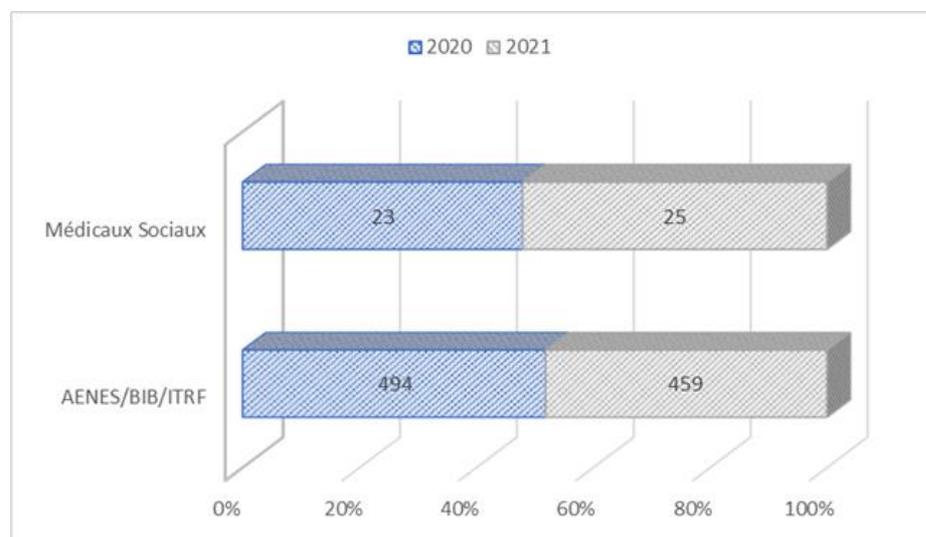
93% des agents contractuels sont des agents ITRF.

	2020			2021		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
AENES/BIB/ITRF	318	176	494	309	150	916
Médico-Sociaux	20	3	23	22	3	25
Total	338	179	517	331	153	484

68% de l'effectif total 2021 sont des agents contractuels de sexe féminin.



Evolution du nombre d'agents contractuels entre 2020 et 2021



Sur la période 2020-2021, on note une baisse de 7.09% des effectifs contractuels AENES/BIB/ITRF et une progression de 8,7% pour les agents contractuels médico-sociaux.

Focus : Répartition des ITRF contractuels par catégorie

CATEGORIE	2019	2020	2021
A	212	203	153
B	64	61	76
C	213	217	222

En 2021 :

49% de l'effectif des contractuels ITRF sont des agents de catégorie A, **17%** de catégorie B, **34%** de catégorie C.

B- Les enseignants et enseignants-chercheurs contractuels

69% des agents contractuels sont des agents enseignants chercheurs (67% en 2020) dont ATER, post-doctorants, doctorants, chercheurs....)

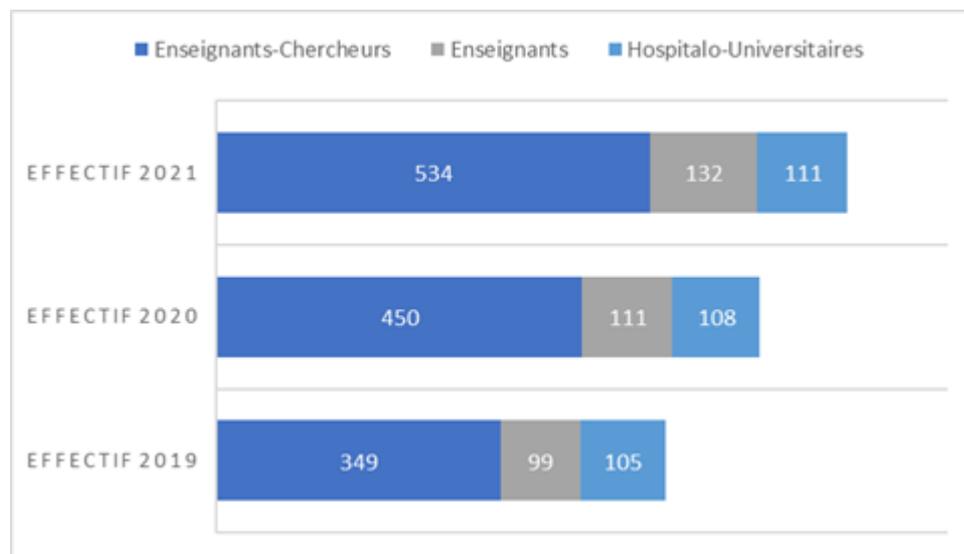
Nombre d'agents contractuels selon le genre et le type de population :

	Femmes	Hommes	TOTAL
Ens. 2nd degré	89	43	132
Ens. Chercheurs	227	307	534
Ens. Hos. Univ.	54	57	111



Les femmes représentent 48 % de l'effectif total des contractuels enseignants, enseignants – chercheurs (51% en 2020)

Evolution de l'effectif des personnels enseignants non-titulaires de 2019 à 2021



On note les évolutions suivantes sur la période 2020-2021 :
 + 18.67% pour les enseignants-chercheurs
 + 18.92% pour les enseignants
 + 5.71% pour les Hospitalo-Universitaires

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

		2019	2020	2021
Enseignants chercheurs	As.m.conf.(mi-temps)	39	44	40
	Ass. maître conf.	1	1	1
	Ass.prof.(mi-temps)	4	4	4
	ATER	31	65	70
	ATER MI TEMPS		2	1
	Chercheur CDI	1	1	1
	Doctorant	126	126	122
	Doctorant sans ens	136	172	190
	EC	1	3	5
	chercheurs			51
	Post-Doctorant	5	30	29
	Hors statut res. pr.	5	2	20
		349	450	534
Enseignants	Enseignants	81	92	114
	Lecteur (échange)	5	5	3
	Lecteur (personnel)	11	11	10
	Mait. lang.	2	3	5
		99	111	132
Bi-appartenants	Ass.Hosp.Univ.(Méd.)	5	8	10
	Assoc. Chf.Clin. Tpl	2	1	1
	Associé Mc.HU MTps	4	5	8
	Associé Mc.HU Tpl	1	2	1
	Associé Pr.HU MTps	4	4	5
	Ch.cli.univ-ass.hôp.	67	66	61
	Ch.cli.univ.Med.Géné	3	3	6
	Prat.Hosp.Univ.	5	6	7
	Associé Assist. Tpl	1	1	1
	Ass.Hosp.Univ.CSERD	13	12	11
		105	108	111

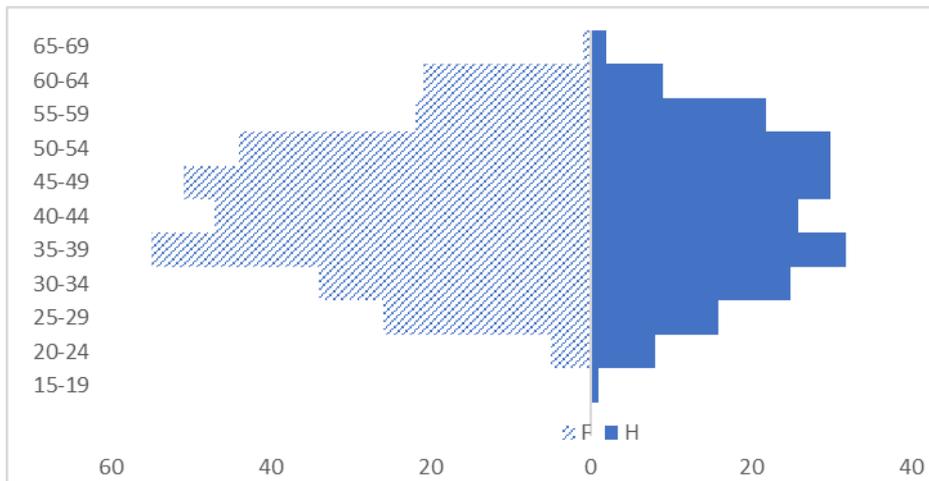
4) Evolution des contrats

Évolution du nombre de passage de CDD en CDI

	2019			2020			2021		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
CDI	8	1	9	7	2	9	9	1	10
Enseignants CDI	4	2	6	2	0	2	1	1	2
TOTAL	12	3	15	9	2	11	10	2	12

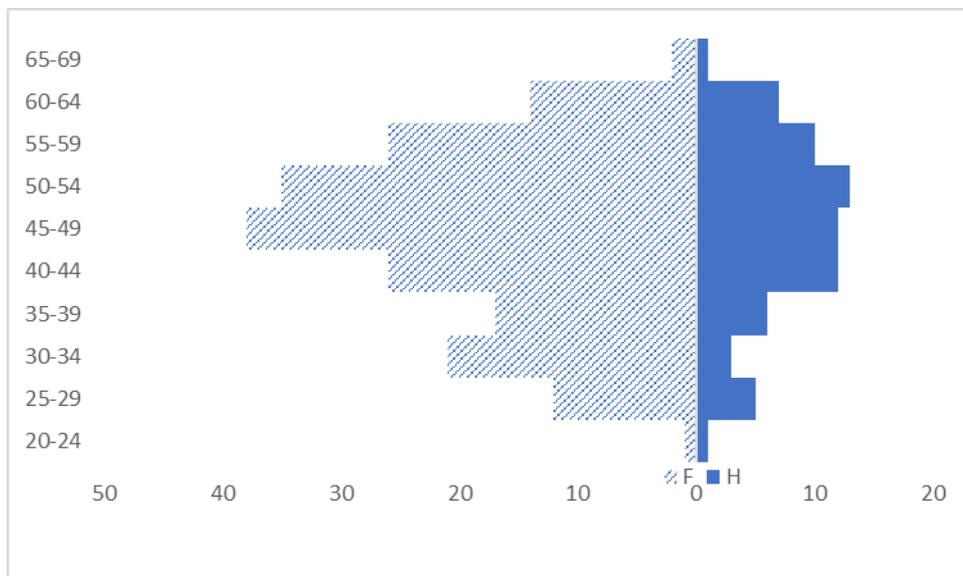
5) Pyramide des âges et évolution par type de structure

a- Directions et services administratifs



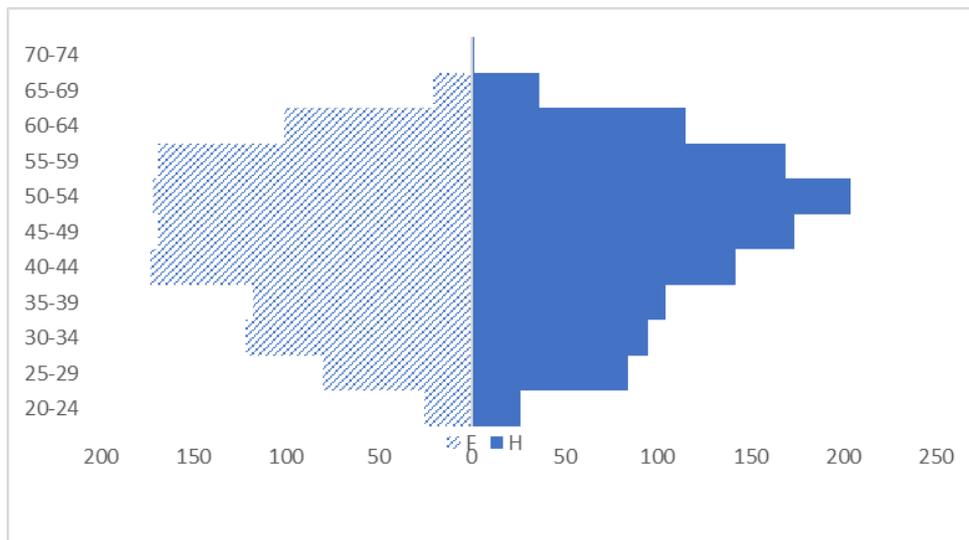
60% de l'effectif sont des femmes

b- Services Universitaires



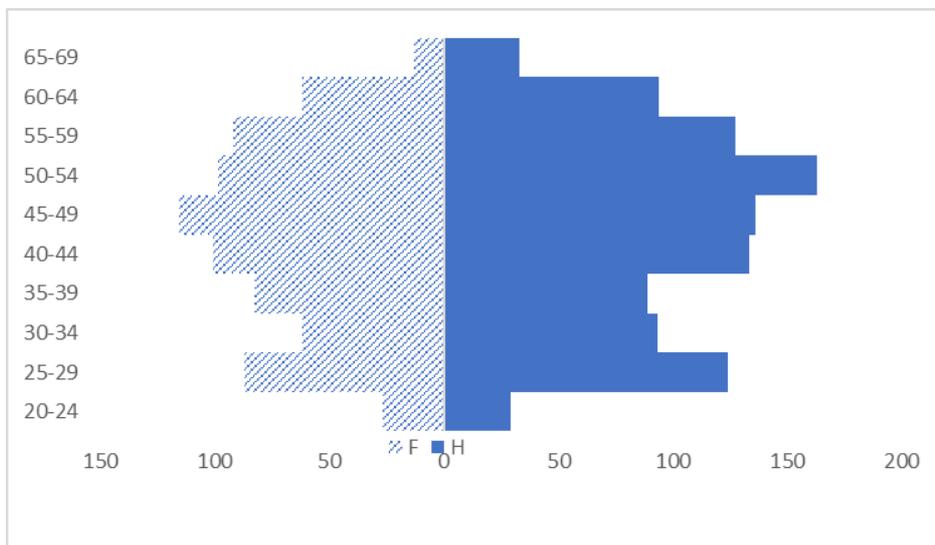
74% de l'effectif sont des femmes

c- UFR, Ecoles et Instituts



50% de l'effectif sont des femmes

d- Laboratoires



42% de l'effectif sont des femmes

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

Répartition par genre et type de population

		Féminin		Masculin	
		Age Moyen	Age Médian	Age Moyen	Age Médian
Contractuel	A	33,6	31,0	32,0	30,0
Contractuel	B	36,8	35,0	32,8	33,0
Contractuel	C	39,5	38,0	37,8	35,0
Titulaire	A	49,2	49,0	50,2	50,0
Titulaire	B	47,2	47,0	47,2	48,5
Titulaire	C	48,4	50,0	48,6	51,0

Age Moyen des personnels titulaires et contractuels

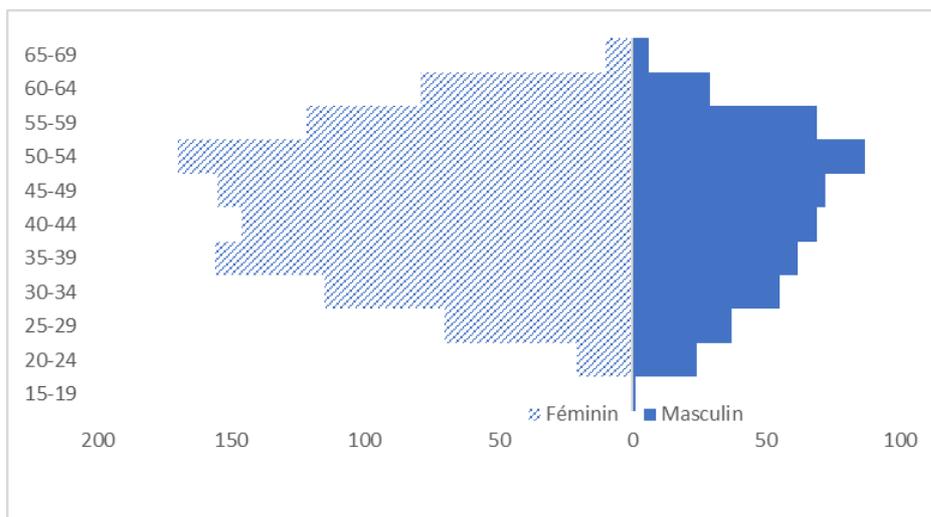
		Age Moyen	Age Médian
Contractuel	A	33	30
Contractuel	B	35	34
Contractuel	C	39	37,5
Titulaire	A	50	50
Titulaire	B	47	48
Titulaire	C	48	50

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

En 2021 pour les agents contractuels, l'âge moyen est de **35 ans** alors que pour les agents titulaires, l'âge moyen est de **48 ans** (données identiques à 2020).

7) Pyramide des âges de l'effectif BIATSS

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



La tranche d'âge la plus représentée est celle des 50-54 ans qui regroupe **16,2%** des effectifs BIATSS titulaires et non titulaires, suivie de celle des 45-49 qui réunit **14,7%** des agents.

58.8% de l'effectif des agents titulaires et non titulaires sont des agents qui se situent dans les tranches d'âge 35-54ans.

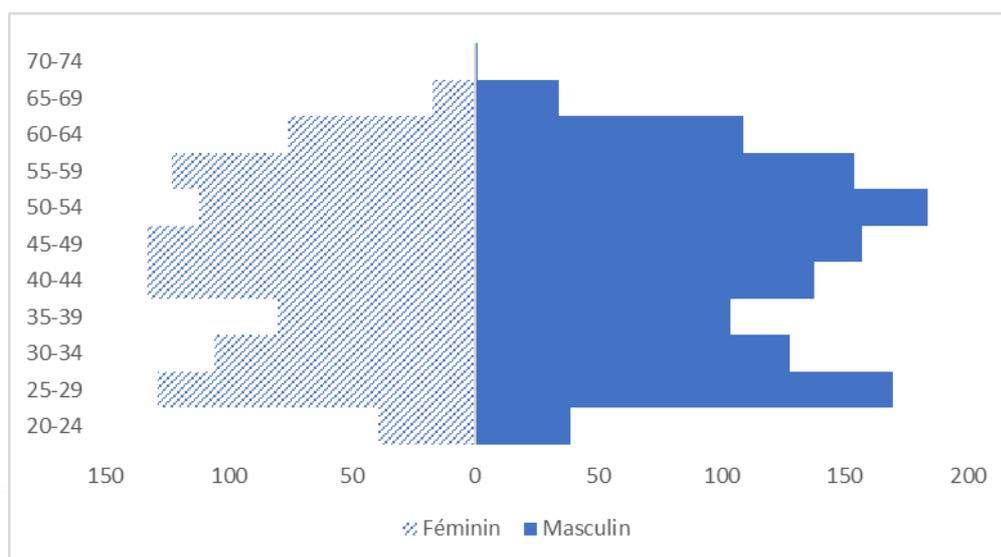
67% des agents sont des femmes

(66% en 2020)



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

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



La tranche d'âge la plus représentée est celle des 25-29 ans qui regroupe **13,8 %** des effectifs des Enseignants-Chercheurs et enseignants, titulaires et non titulaires, suivie de celle des 50-54 qui réunit **13,6 %** des agents.

52 % de l'effectif total sont des agents qui se situent dans les tranches d'âges 40-59ans.

Les agents de moins de 30 ans représentent **17,4 %** de l'effectif total.

44% des agents sont des femmes
(44% en 2020)



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.

66% des agents en situation de handicap sont des femmes



Genre	Catégorie	Corps	Dossier
Femmes	A	AAE	1
		AGREGE	1
		ASIRF	2
		BIBAS	1
		CERTIFIE	8
		DOCTORANT	1
		IGE	1
		MCF	12
		PU/PR	2
	B	BIBAS	2
		SAENES	4
		TECH RF	13
	C	ADJENES	11
		ATRF	40
		MAGASINIER	2
Hommes	A	AAE	1
		AGREGE	3
		CERTIFIE	3
		DOCTORANT	3
		IGE	5
		IGR	1
		MCF	3
		PU	4
	B	TECH RF	6
		Apprenti	1
	C	ADJENES	1
		ATRF	17
		MAGASINIER	2
		Apprenti	1
		Total	152

Le taux d'emploi des personnes en situation de handicap est de 4.18 % en 2021 (taux identique en 2020).

2) Dépenses dédiées au personnel en situation de handicap

Montant de la contribution	113 206,60 €
Dépenses aménagements de poste pour faciliter l'insertion professionnelle ou maintenir dans l'emploi des personnes en situation de handicap	41 332,53 €
Nombre d'apprentis	2
Dépenses effectuées auprès du secteur du travail protégé et adapté	26 246,55 €
Dépenses aménagements de poste pour des agents qui ne sont pas reconnus en situation de handicap	18 092,49 €
Nouveaux bénéficiaires de l'obligation d'emploi en 2021	13 personnes

FOCUS : Les Emplois Réservés

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

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

Nombre d'emplois réservés en 2021 :

4 femmes et 1 homme dans la filière AENES (cat C)

1 homme dans la filière ITRF (cat C)

1 homme dans la filière enseignement

D - Mouvements des personnels

1) Age moyen des départs en retraite des agents par type de population

	BIATSS	ENS-EC
	Age Moyen	Age Moyen
Clermont Auvergne INP	63,0	63,9
Institut de Technologie	62,0	63,4
Institut DEM	68,0	65,3
Institut LLSHS	62,0	63,1
Institut Sciences	62,5	65,2
Institut SVSAE	63,3	65,2
Services centraux	62,2	
Services universitaires	62,1	

2) Départ en retraite des agents par type de population et corps au 31/12/2021

Personnels ATSS ITRF BIB

Nombre de départs : **31** départs en retraite en 2021

	Hommes	Femmes	Total
AENES	1	9	10
BIB	0	2	2
ITRF	5	14	19
Médicaux Sociaux	0	0	0

80% des départs en retraite concernent des agents BIATSS de sexe féminin.

Les agents ITRF regroupent **65%** des départs en retraite.

Personnels Enseignants-chercheurs/Enseignants/Hospitalo-universitaires

Nombre de départs : 35 départs en retraite

	Hommes	Femmes	Total
MCF	6	5	11
MCU PH	3	0	3
PU	8	2	10
PU PH	6	0	6
PRAG	3	0	3
PLP	0	1	1
PROF EPS	1	0	1

Les Enseignants-Chercheurs regroupent 60% des départs en retraite.

77% des départs en retraite concernent des agents de sexe masculin.

3) Départs prévisionnels à la retraite au 31/12/2022

	BIATSS	ENS EC
janv-22	4	2
févr-22	1	1
mars-22	1	0
avr-22	0	2
mai-22	0	1
juin-22	1	0
juil-22	1	1
août-22	1	0
sept-22	0	6
oct-22	1	0

4) Départs de personnels titulaires au 31/12/2021 par motif de départ et genre

Personnels ATSS ITRF BIB

Motif de départ	Hommes	Femmes	Total
Ancienneté d'âge et de service	5	17	22
Prolongation d'activité	0	3	3
Parents de 3 enfants	0	1	1
Invalidité	0	2	2
Carrière longue	1	2	3

Personnels Enseignants-chercheurs/Enseignants/Hospitalo-universitaires

Motif de départ	Hommes	Femmes	Total
Ancienneté d'âge et de service	10	6	16
Prolongation d'activité	2	1	3
Limite d'âge	1	1	2
Invalidité	1	0	1
Surnombre	1	0	1
Carrière longue	2	0	2
Autre	10	0	10

Partie 2 : Les Carrières

A - Recrutement

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

2021		CONCOURS					
Cat FP	Corps	Externe		Interne		Réservé	
		ouvert	pourvu	ouvert	pourvu	ouvert	pourvu
A	IGR	0	0	0	0	0	0
	IGE	3	2	2	2	0	0
	ASI	1	1	0	0	0	0
B	Tech CN	1	2	2	2	0	0
	SAENES	0	0	1	1	0	0
	BIBAS	0	0	0	0	0	0
C	ADT 2 ^{ème} classe	0	0	1	1	0	0
	ADJAENES	0	0	0	0	0	0
	Magasinier	0	0	0	0	0	0
TOTAL		5	5	6	6	0	0

Nombre de recrutements directs/PACTE

8 postes ATRF ouverts / 7 pourvus

1 poste Magasinier / 1 pourvu

Nombre de recrutements BOE :

1 poste ATRF ouvert / 1 pourvu

2 postes ADJAENES ouverts / pourvus

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

Agents titulaires

Corps	Grade	Postes		Commentaires
		Ouverts	Pourvus	
Enseignants-Chercheurs	MCF	8	8	Campagne synchro : 18 pourvus /18
	PR	10+1	10+1	Campagne au fil de l'eau : 1 pourvu /1
	Sous total	19	19	
Campagnes Enseignant second degré	PRAG	10	6	10 pourvus sur 2 campagnes
	PRCE		3	
	EPS		1	
	PLP		0	
	Sous total	10	10	

Agents non titulaires

Corps	Grade	Postes		Commentaires
		Ouverts	Pourvus	
Enseignant second degré	à titre provisoire	1	1	
ATER		91	81	81 pourvus sur 3 campagnes
PAST		22	22	
PAST I-site		0	0	
Lecteurs et maîtres de langues		16	15	
EC contractuels Tenure Track I-site		1	1	Campagne Tenure Track : 1 pourvu /1
Enseignants contractuels		93	86	
MCF Invités (en mois)		15	3	
PR Invités (en mois)			10	
	Sous total	239	219	

3) Le recrutement des agents contractuels BIATSS

Agents contractuels recrutés en 2021

Catégorie FP	Corps	BAP/FILIERE	Nombre de postes pourvus	SOUS-TOTAL	TOTAL
A	IGR	A	8	175	317*
		B	1		
		C	1		
		D	3		
		E	1		
		J	3		
	Recherche	Chercheur	48		
		Post-Doc	30		
	IGE	A	12		
		B	1		
		C	2		
		D	1		
		E	8		
		F	5		
		G	2		
	J	18			
	Métiers santé	Personnels de santé, du social	4		
	ASI	A	11		
C		2			
D		3			
E		1			
F		6			
J		4			
B	TECH	A	13	48	
		B	2		
		D	1		
		E	8		
		F	4		
		G	1		
		J	19		
C	ADT	A	5	94	
		C	1		
		G	12		
		J	75		
		Bibliothèque	1		

* dont 189 recrutements avec des financements spécifiques

* dont 25 renouvellements de contrat en cours d'année universitaire

B - Mobilités

Entrées	Sorties
7 Détachements	12 Détachements
2 Détachements sur contrat	1 Intégration
7 Mutations	8 mutations
1 Réintégration	2 (démission et rupture conventionnelle)
17	23

Tableau sur les mobilités internes :

Nature de recrutement	Catégorie FP	Filières/BAP	Nombre de poste pourvus	SOUS TOTAL	TOTAL
Interne	A	ITRF BAP J	2	22	33
		ASS	1		
	B	ITRF Bap J	2		
		ASS	2		
	C	ITRF BAP A	1		
		ITRF BAP G	2		
		ITRF BAP J	9		
		ASS	2		
Externe	A	ITRF BAP J	1	11	
		ASS	4		
	B	ASS	2		
	C	ITRF BAP B	1		
		ASS	3		

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

Répartition des lauréats par sexe et catégories hiérarchique (A/B/C)		
	Femme	Homme
Catégorie A	1	4
Catégorie B	4	1
Catégorie C	8	2
Total	13	7

FOCUS : parité dans les jurys concours ITRF - session 2021

Jurys ITRF par année	Nombre d'hommes	Nombre de femmes
2019	59	56
2020	39	40
2021	47	47



En 2021, on retrouve **50%** de femmes dans les jurys de concours ITRF (**48.6%** en 2020, **50.6%** en 2019).

C - Avancements et Listes d'Aptitude

1) Personnels Titulaires ATSS ITRF BIB

a) Tableau des résultats des listes d'aptitude Filière ITRF (2019, 2020, 2021)

ANNEE	IGR					IGE					ASJ					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
2019	30	132	29	2	1	170	33	15	2	2	178	156	63	3	2	277	252	90	5	4
2020	32	134	32	1	0	176	35	13	2	2	184	154	63	2	2	317	247	83	5	5
2021	32	133	31	1	0	179	37	12	3	2	87	162	62	3	1	293	253	77	5	4

b) Tableau des résultats des listes d'aptitude Filière AENES (2019, 2020, 2021)

ANNEE	AAE					SAENES				
	Possibilités (acad)	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPA	Possibilités (acad)	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPA
2019	3	35	5	1	1	1	73	23	4	0
2020	4	32	4	1	1	3	77	26	3	1
2021		34	7	1	1	5	77	15	3	2

c) Tableau des résultats des listes d'aptitude Filière Bibliothèque (2019,2020, 2021)

ANNEE	Conserv. Gén.					Conservateur					Bibliothécaire					BIBAS				
	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAP	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAP	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAP	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAP
2019		0	0	0	0			2	1	0		26		1	1		30	15	2	0
2020		3	0	0	0		9	2	2	0		25	8	1	0		30	13	2	1
2021		4	0	0	0	9	10	3	1	0	8	28	7	1	0	18	28	10	2	

d) Tableau des résultats des tableaux d'avancement (2019, 2020, 2021)

Personnels ITRF Catégorie A

ANNEE	IGR HC échelon spécial					IGR Hors classe					IGR 1e classe					IGE Hors classe				
	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPN	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPN	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPN	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPN
2019		1	1	1	0	40	2	1	1	1	178	13	6	2	2	392	45	24	8	6
2020		2	1	1	0	45	1	1	1	1	169	13	10	2	2	347	39	17	7	5
2021		4	3	1	0		2	1	1	0	161	12	6	3	3	362	44	16	7	4

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	CPE UCA	CAPN	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPN	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPA	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPA
2019	163	33	16	4	2	313	57	19	7	6		110	60	12	9		68	23	10	6
2020	152	37	20	4	3	320	51	14	7	6		97	52	12	8		57	14	9	7
2021	142	41	16	4	2	320	46	16	7	6		95	42	10	8		69	16	9	6

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	CPE UCA	CAPN	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPN	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPN	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPN	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPN					
2019		3	1	1	0		6	5	4	0		7	7	3	0		3	2	1	1		11	9	3	1		0	0	0	0
2020		4	3	1	1		4	3	3	1		9	8	3	0		3	2	2	1		20	12	2	1		1	0	0	0
2021		3	2	1	0		3	3	3	0		9	6	3	1		2	2	2	0		17	11	2	1		2	2	2	1

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	CAPN	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	Rectorat	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPA	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPA	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPA	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPA	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPA	
2019	0	0	0	0	0	4	4	4	2	0	3	5	3	1	0	6	15	9	3	3	2	8	12	9	3	0	28	48	40	7	2	9	6	6	2	2
2020	2	2	1	0	0	3	2	1	1	0	3	7	3	1	0	5	10	5	3	0	7	13	9	2	0	28	51	47	5	3	11	5	5	5	1	
2021						4	4	2	1	1	3	10	7	1	1	5	10	7	1	1	7	14	11	2	1	32	53	41	4	4	7	5	5	4	2	

ANNEE	INF hors classe					INF Classe supérieure				
	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPA	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPA
2019		1	1	1	0		7	7	7	0
2020		1	1	1	0		7	5	1	0
2021	7	1	1	1	0	6	7	7	1	0

2) Personnels Titulaires Enseignants-chercheurs/Enseignants

a) Promus par avancement pour les Enseignants-chercheurs

<u>Avancement à la hors classe des MCF</u>
78 candidats
22 promus CNU
18 promus établissement
<u>Avancement à l'échelon exceptionnel de la hors classe des MCF</u>
25 candidats
6 promus CNU
5 promus établissement
<u>Avancement à la 1ère classe des PR</u>
32 candidats
8 promus CNU
6 promus établissement
<u>Avancement à la classe exceptionnelle 1er échelon des PR</u>
22 candidats
7 promus CNU
6 promus établissement
<u>Avancement à la classe exceptionnelle 2ème échelon des PR</u>
16 candidats
4 promus CNU
4 promus établissement

b) Promus par avancement pour les Enseignants

<u>Avancement à la classe exceptionnelle des enseignants du second degré</u>
Professeurs Agrégés : 31 candidats - 6 promus
Professeurs Certifiés : 16 candidats - 11 promus
Professeurs Lycées professionnels : 1 candidat - 1 promu
Professeurs EPS : 1 candidat - 1 promu
<u>Avancement à la Hors Classe des enseignants du second degré</u>
Professeurs Agrégés : 30 candidats - 7 promus
Professeurs Certifiés : 22 candidats - 5 promus
Professeurs Lycées professionnels : 2 candidats - aucun promu
Professeurs EPS : 2 candidats - aucun promu

Avancement à l'échelon spécial

Professeurs Certifiés : 14 candidats - 9 promus

Professeurs Lycées professionnels : 2 candidats - 1 promu

Professeurs EPS : 3 candidats - 3 promus

c) Promus par liste aptitude pour les Enseignants

Liste d'aptitude Professeur agrégé de classe normale

31 candidats

Aucun promu

d) Promotion interne pour l'accès au corps des Professeurs des universités

Promotion interne Professeur des universités 2ème classe

22 candidats

7 promus

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.

	2019	2020	2021
Rémunérations principales	112 581 389 €	115 065 351 €	117 856 043 €
Primes et indemnités	8 601 895 €	8 686 292 €	9 608 338 €
Prestations sociales	276 756 €	308 184 €	355 894 €
Cours complémentaires et vacances d'enseignement	7 526 536 €	7 487 665 €	8 406 019 €
Cotisations ASSEDIC	1 038 466 €	1 104 648 €	1 195 026 €
Complément rémunérations principales	1 408 990 €	1 385 824 €	1 398 842 €
CAS Pensions et ATI	67 498 436 €	68 156 920 €	68 619 288 €
Autres rémunérations accessoires	820 669 €	1 107 229 €	1 478 499 €
Autres cotisations	25 590 907 €	26 567 029 €	27 744 701 €
	225 344 044 €	229 869 142 €	236 662 652 €

b) Rémunération brute moyenne mensuelle par statut et catégorie

	2019	2020	2021
Titulaire	3 186 €	3 232 €	3 263 €
Non Titulaire	1 959 €	2 004 €	1 989 €

	2019	2020	2021
A	3 291 €	3 320 €	3 309 €
B	1 918 €	1 945 €	1 952 €
C	1 655 €	1 671 €	1 679 €

c) Rémunération principale (brute) mensuelle moyenne des agents ATSS ITRF BIB

		2020	2021	Evolution en €	Evolution en %
A	Femmes	2 674 €	2 647 €	-27 €	-1,01%
	Hommes	2 777 €	2 784 €	7 €	0,26%
	Total	2 722 €	2 709 €	-13 €	-0,47%
B	Femmes	1 948 €	1 961 €	13 €	0,67%
	Hommes	1 928 €	1 927 €	-2 €	-0,09%
	Total	1 941 €	1 949 €	8 €	0,40%
C	Femmes	1 658 €	1 664 €	6 €	0,36%
	Hommes	1 658 €	1 671 €	13 €	0,77%
	Total	1 658 €	1 666 €	8 €	0,46%
Total	Femmes	1 971 €	1 979 €	8 €	0,42%
	Hommes	2 191 €	2 200 €	9 €	0,43%
	Total	2 043 €	2 052 €	8 €	0,41%

d) Rémunération principale (brute) mensuelle moyenne des agents Enseignants-Chercheurs, Enseignants

		2020	2021	Evolution en €	Evolution en %
Enseignants chercheurs et assimilés	Femmes	3 222 €	3 240 €	17 €	0,54%
	Hommes	3 651 €	3 627 €	-24 €	-0,66%
	Total	3 473 €	3 465 €	-8 €	-0,22%
Enseignants du second degré	Femmes	3 092 €	3 099 €	7 €	0,23%
	Hommes	3 470 €	3 447 €	-23 €	-0,67%
	Total	3 269 €	3 265 €	-5 €	-0,15%
Enseignants du premier degré	Femmes	3 169 €	3 202 €	33 €	1,04%
	Hommes	3 450 €	3 550 €	100 €	2,89%
	Total	3 320 €	3 365 €	45 €	1,36%
Total	Femmes	3 196 €	3 211 €	16 €	0,49%
	Hommes	3 625 €	3 601 €	-24 €	-0,65%
	Total	3 438 €	3 431 €	-7 €	-0,20%

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

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

	2 019	2 020	2 021
Décile 1	639 €	614 €	609 €
Décile 2	1 373 €	1 393 €	1 337 €
Décile 3	1 556 €	1 590 €	1 574 €
Décile 4	1 732 €	1 776 €	1 769 €
Décile 5	1 975 €	2 009 €	1 968 €
Décile 6	2 455 €	2 502 €	2 385 €
Décile 7	3 210 €	3 247 €	3 165 €
Décile 8	3 704 €	3 763 €	3 763 €
Décile 9	4 408 €	4 526 €	4 400 €
Décile 10	7 676 €	8 079 €	7 994 €

2- Primes

a) Primes et indemnités des personnels par catégorie

	2019	2020	2021
A	5 742 822 €	5 726 674 €	6 601 613 €
B	1 412 198 €	1 434 622 €	1 453 687 €
C	1 446 875 €	1 524 996 €	1 553 038 €

b) Primes et indemnités des personnels par genre

	2019	2020	2021
F	4 328 596 €	4 426 691 €	4 876 845 €
M	4 273 298 €	4 259 601 €	4 731 493 €

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

a) Montants de la GIPA par catégorie

	2019	2020	2021
A	24 153 €	49 424 €	76 372 €
B	401 €	706 €	518 €
C	28 €	8 605 €	9 231 €

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

	2019	2020	2021
A	59	92	117
B	1	2	1
C	1	48	67

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

	2019	2020	2021
F	32	88	117
M	29	54	68

E - Formation des personnels

Le Plan de Formation 2021

Les grandes thématiques du plan de formation :

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

La politique de formation de ses personnels est orientée sur :

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

Concernant les formations des sessions 2021, l'offre a pu être adaptée au contexte sanitaire. Ainsi par exemple il y a eu une forte augmentation des participations des enseignants chercheurs avec la nécessité de se former aux enseignements à distance et aux outils numériques.

Chiffres clés et évolution

Les chiffres de la formation						
			2018	2019	2020	2021
Nombre de formations			248	282	229	350
Nombre de sessions de formation			606	551	563	758
Nombre d'agents en formation			4276	3584	4043	4626
Nombre d'agents formés			1592	1532	1712	1751
Proportion de BIATSS formés / BIATSS total			68 %	60 %	50 %	67 %
Proportion d'E-EC formés / E-EC total			20 %	13 %	22 %	24 %
Proportion d'extérieurs formés/total formés						11 %
Nombre de jours de formation			4722,76	4174,03	3707,56	4638,00
Nombre de jours de formation par agent formé			2,97	2,72	2,17	2,65
Nombre de jours de formation par Agent UCA			1,31	1,15	1,03	1,25
Budget Initial Formation des personnels			370 000 €	380 000 €	370 000 €	370 000 €
Réalisé			390 109 €	310 000 €	264 671 €	359 310 €
% réalisation			105 %	82 %	72 %	97%

Budget

	2018	2019	2020	2021
Budget initial	370 000 €	380 000 €	370 000 €	370 000 €
Réalisé	390 109 €	310 000 €	264 671 €	359 310 €

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

		Titulaires			Contractuel			Total		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
BIATSS	A	122	90	212	62	33	95	184	123	307
	B	144	58	202	41	21	62	185	79	264
	C	215	55	270	154	35	189	369	90	459
Médicaux Sociaux		8	0	8	13	0	13	21	0	21
2nd Degré		57	36	93	17	4	21	74	40	114
Enseignants-chercheurs		143	133	276	66	55	121	209	188	397
Extérieurs								126	63	189
TOTAL		689	372	1061	353	148	501	1168	583	1751

Répartition des agents formés (en%) par population

77% des stagiaires sont des femmes

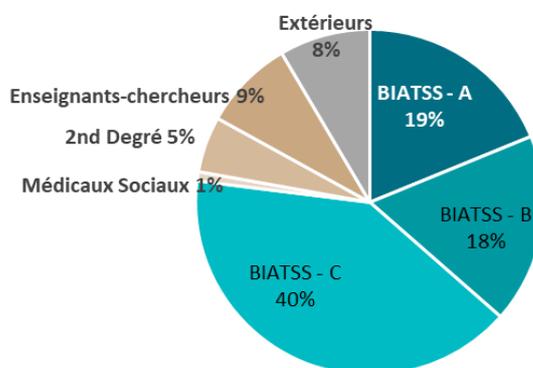


Tableau 2 : Nombre de formation par population, genre et statut

		Titulaires			Contractuels			Total		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
BIATSS	A	292	195	487	190	86	276	482	281	763
	B	381	140	521	135	64	199	516	204	720
	C	620	113	733	777	134	911	1397	247	1644
Médicaux Sociaux					35	0	35	35	0	35
2nd Degré		120	59	179	29	4	33	149	63	212
Enseignants-chercheurs		322	23	179	0	0	0	322	23	345
Extérieurs								232	106	338
TOTAL		1735	530	2099	1166	288	1454	3133	924	4057

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

		Titulaires			Contractuels			Total		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
BIATSS	A	361,97	229,58	591,56	260,96	128,67	389,63	622,93	358,25	981,18
	B	379,42	185,58	565,00	112,63	67,75	180,38	492,04	253,33	745,38
	C	530,79	128,88	659,67	539,75	325,25	865,00	1070,54	454,13	1524,67
Médicaux Sociaux		21,375	0		59,58333	0	59,58	80,96	0,00	80,96
2nd Degré		64,33333	37,58333	101,92	24,67	2,08	26,75	89,00	39,67	128,67
Enseignants-chercheurs		254,5833	258,125	512,71	176,6667	111,4167	288,08	431,25	369,54	800,79
Extérieurs								226,9167	150,4167	377,33
TOTAL		1612,47	839,75	2430,85	1174,25	635,17	1809,42	3013,64	1625,33	4638,97

Répartition genrée du nombre de jour de formation

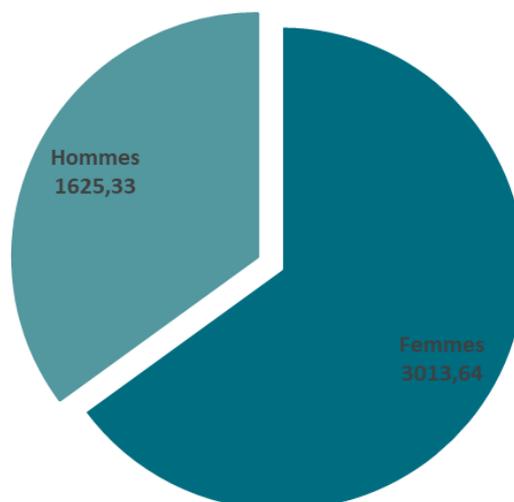


Tableau 4 : Nombre de jours de formation par domaines

Nombre de jours de formation par domaines Domaine	BIATSS		Enseignant		Extérieurs		total		total
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	
ACCOMPAGNEMENT DE CARRIERE	150	183	101	9	0	0	251	192	443
ACCOMPAGNEMENT DES CADRES	152	81	32	44	4	44	187	170	357
ACCUEIL ET ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL	94	37	14	14	11	14	119	66	185
AFFAIRES JURIDIQUES	10	3	0	0	0	0	10	3	13
COMMUNICATION INSTITUTIONNELLE	102	65	28	0	0	0	130	65	195
DOCUMENTATION	145	41	2	0	10	0	157	41	198
EFFICACITE PROFESSIONNELLE	216	29	42	4	6	4	263	37	300
ENSEIGNEMENT	100	48	152	155	34	155	287	358	644
FINANCES ET COMPTABILITE	78	83	0	0	8	0	86	83	169
FORMATION - SCOLARITE	258	14	4	13	8	0	270	27	297
GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	65	4	0	0	0	0	65	4	69
HYGIENE ET SECURITE	226	152	24	28	41	40	291	220	511
INFORMATIQUE ET SYSTEME D'INFORMATION	39	46	4	2	2	2	45	49	93
LANGUES ETRANGERES	56	4	28	16	0	0	84	20	104
PATRIMOINE	30	34	0	0	0	0	30	34	65
PREPARATION AU CONCOURS	456	87	0	0	35	0	491	87	578
RECHERCHE	16	28	106	77	37	42	159	147	306
RESPONSABILITES SOCIALES - SOCIETALES et ENVIRONNEMENTALES	67	15	17	9	0	0	84	24	108
VIE ETUDIANTE	5	0	0	0	0	0	5	0	5
TOTAL	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2264	953	554	370	194	301	3013	1625	4638

3014 jours de formation ont été suivis par des agents de sexe féminin

Formations suivies

53% des jours de formation suivies par des femmes concernaient les domaines de l'enseignement, de la préparation aux concours, de l'hygiène sécurité et l'accompagnement de carrière



1625 jours de formation ont été suivis par des agents de sexe masculin

Formations suivies

56% des jours de formation suivies par des hommes concernaient les domaines de l'enseignement, l'hygiène/sécurité, la recherche et l'accompagnement de carrière

F - Entretiens professionnels et Accompagnement Individuel

1) Les entretiens professionnels

La campagne des entretiens professionnels a débuté le 26 mars 2021 et devait se terminer initialement le 26 juin 2021. Etant donné le contexte sanitaire 2020, celle-ci se trouve très rapprochée de la précédente. L'entretien peut s'effectuer à distance avec l'accord de l'agent.

a) Chiffres généraux

- Population : 1562 agents
- Entretiens effectués : 1252
- « Non effectués » : 298
- « Non disponibles » : 12 agents (motifs : Disponibilités, CLM, retraite proche...)
- Taux de retour : 80.15 %

b) Analyse des retours

Retours par statut et catégorie (%)

	Titulaire	Contractuel
A	82%	50%
B	91%	58%
C	89%	83%
TOTAL	87%	66%

c) Souhaits de mobilité

Total : **83 Agents**

- **61** demandes en interne :

Souhait d'évolution de compétences, ou de promotion, mutation, évolution de missions, changement de fonction/métier, changement de catégorie ou passer un concours.

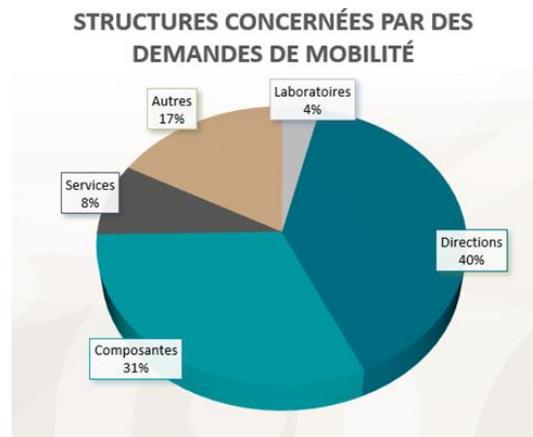
- **22** demandes en externe :

Soit mutation/détachement, réussite concours, rapprochement domicile ou rapprochement de conjoint, souhait d'évolution ou de promotion

Structures les plus représentées par une demande de mutation

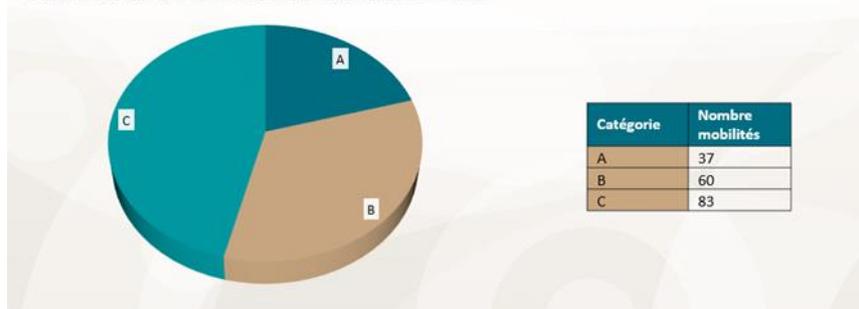
Nombre de demandes par structure :

DF	5
BU	5
UFR MED	5
LCSH	4
AC	3
SPHS	3
INSITUT INFO	3

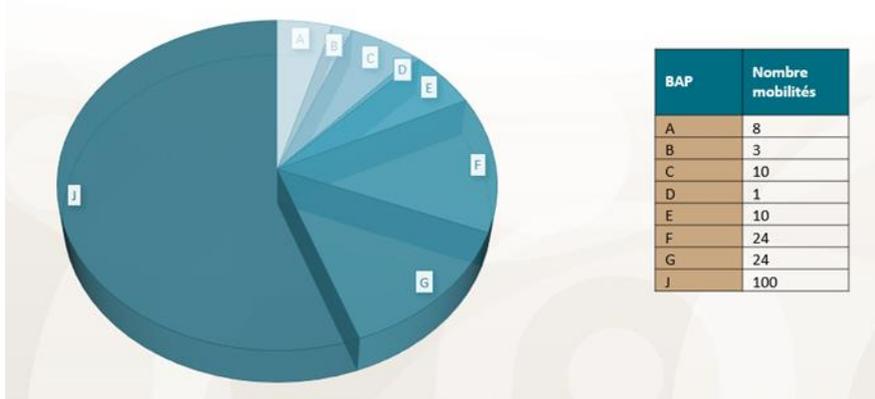


Répartition des demandes par Catégorie

DEMANDES DE MOBILITÉS PAR CATEGORIE



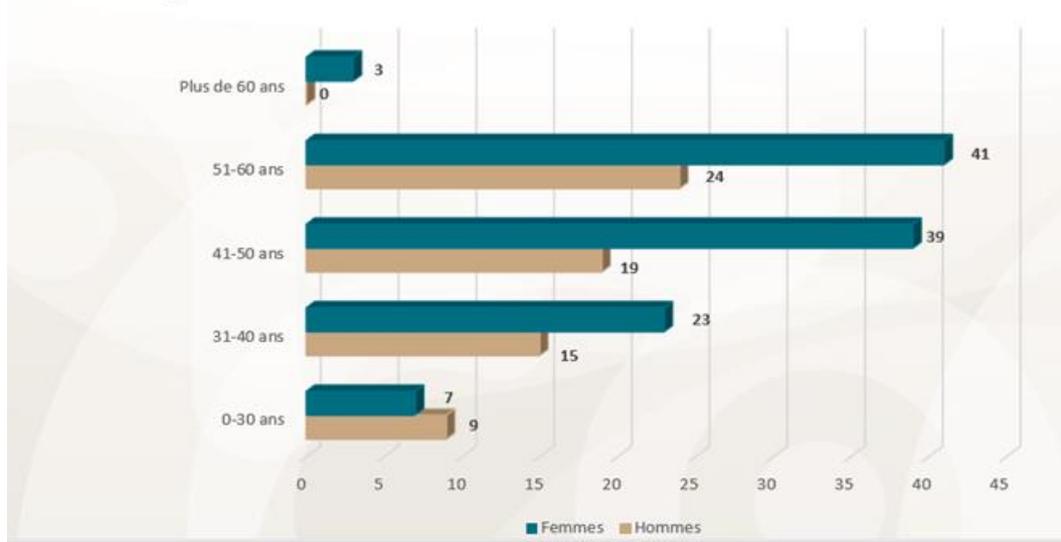
DEMANDES DE MOBILITE PAR BAP



Répartition des demandes par âge et par genre

Femmes : 113
Hommes : 67
Total : 180 agents

63% des demandes de mobilité concernent des femmes



68.3% des demandes de mobilité concernent les agents de 41 à 60 ans.

61.7% des demandes ont été réalisées par des agents de sexe féminin.

d) Points de vigilance

27 points de vigilance : 12 en composantes (3 IUT Allier, 2 IUT 63, 2 Ecole Droit...), 12 dans les directions (6 DF, 3 DIL...) 3 dans les services.

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

a) Typologie des agents rencontrés

Sur l'année 2021, 42 agents ont été reçus en entretien (31 titulaires et 11 contractuels).

71 % des personnes ayant sollicité un accompagnement individuel sont des femmes (cette proportion était quasiment identique en 2020 avec 72%)



	Titulaire	Contractuel	Total
BIATSS A	11	1	12
BIATSS B	9	2	11
BIATSS C	9	6	15
Enseignants du 2nd degré	0	2	2
Ens. Chercheurs	2	0	2
Total	31	11	42

b) Motifs de l'accompagnement

Motifs	Nombre	%
Mal-être	8	19%
Changement de filière	2	5%
Dispositif de suivi	11	27%
Evolution de carrière	2	5%
Fin de CDD	1	2%
Info concours	1	2%
Mobilité	1	2%
Reconversion	3	7%
Réorientation	8	19%
Suivi intégration	2	5%
Suivi RQTH	3	7%
Total	42	100%

Partie 3 : La Santé et la Sécurité au Travail

A - Hygiène et sécurité

Composition du Service de Prévention des Risques :

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

Un chef de service qui dirige deux 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 2021 :

Le SPR a été fortement sollicité pour la gestion de la crise sanitaire (accompagnement des services, suivi des plans de continuité d'activité et des plans de reprise d'activité, conseil auprès de la gouvernance, participation aux cellules de crise de l'UCA, gestion des commandes de masques et des produits désinfectants).

- Accueil des inspecteurs du MESRI pour l'inspection de l'établissement en mars 2021.
- Mise en place d'actions correctives suite à la visite d'inspection, notamment sur la thématique du risque machine.
- Suivi du fonctionnement et animation du CHSCT de l'UCA (9 réunions en 2021 et réalisation de plusieurs visites de service)
- Réalisation de formations initiales en santé et sécurité pour les nouveaux arrivants (1 sessions).
- Participation aux commissions de sécurité sur les différents bâtiments UCA.
- Poursuite du déploiement du logiciel EvRP.
- Mise en place des registres Santé et Sécurité au Travail en version dématérialisé en lien avec la DOSI
- Reprise de la gestion des trousse de secours au niveau du SPR avec mise en place d'un formulaire en ligne accessible depuis un QR code pour assurer le réapprovisionnement.
- Commande de défibrillateur pour mise en place sur les sites non équipés (6 appareils supplémentaires) et actualisation de la cartographie en ligne disponible dans l'intranet.
- Suivi du marché de contrôle des équipements de ventilations mise en place d'action corrective.
- Début de la démarche des plans particuliers de mise en sûreté (PPMS) sur le site de Moulins.

Les axes de progrès pour 2022 :

- 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 suite au report de la journée prévu en 2020 à cause de la crise sanitaire.
- 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.
- Poursuivre la démarche PPMS sur le site de Montluçon et le site de Dunant.

B - Médecine de prévention

Suivi médical des personnels pour l'année 2021

Examens médicaux systématiques	291
<i>dont examens médicaux SMP</i>	109
Examens médicaux de 1ère consultation	140
Examens médicaux à la demande	652
Visites de reprise après CLM, CLD, AT, maternité	61
Visites de pré reprise	13
Visites de retraite	0
Entretiens infirmiers	539
Total	1696

C – Accidents de trajet, de service ou de mission

1) Nombre d'accident de service, de trajet ou de mission

Type accident	Nombre d'accidents	Nombre d'arrêts de plus de 30 jours	Aménagement de poste	RQTH	Taux d'IPP	Remboursement frais médicaux
Accident de service	28	0	0	0	0	2 934,00 €
Accident de mission	0	0	0	0	0	- €
Accident de trajet	15	8	0	1	0	1 937,00 €
Total	43	10	0	1	0	4 871,00 €

En 2021, **43** accidents ont été répertoriés et traités par la Direction des Ressources Humaines.

65% des accidents concernent des accidents de service.

2) Maladies professionnelles

Nombre de maladies professionnelles déclarées en 2021 : **1** (ATRF)

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

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

- accident reconnu imputable au service, communément appelé accident de travail. Il s'agit d'un accident survenu, quelle qu'en soit la cause, pendant le temps de travail et sur le lieu de travail, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de vos fonctions ou dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice d'une activité qui constitue le prolongement normal de vos fonctions, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière qui ne lierait pas l'accident au service.
- un accident de trajet reconnu imputable au service sur le parcours habituel entre votre résidence et votre lieu de travail ou votre lieu de restauration, pendant la durée normale pour effectuer ce parcours, sauf si un fait personnel ou toute autre circonstance particulière étrangère notamment aux nécessités de la vie courante peut détacher l'accident du service

Répartition par genre des CITIS accordés en 2021 :

2021	
Femmes	Hommes
29	13

D – Arrêts au titre de la maladie

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

Répartition genrée des agents en CLM et CLD sur les années 2019, 2020 et 2021 :

Nombre de jours en CLM sur 2021 : 4931

Nombre de jours en CLD sur 2021 : 6361

Type de congé	2019		2020		2021	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
CLM	15	7	12	4	20	9
CLD	12	4	14	3	15	6

Moyenne d'âge des agents en CLM en 2021 : 54 ans

Moyenne d'âge des agents en CLD en 2021 : 57 ans

Répartition par BAP des agents en CLM/CLD sur l'année 2021 :

	BAP A	BAP B	BAP C	BAP D	BAPE	BAP F	BAP G	BAP J		Enseignants et Enseignants Chercheurs	Total
Nombre d'agents (CLM et CLD)	0	0	1	1	1	3	13	11	0	20	50

Congés Maladie Ordinaire (CMO)

Nombre de jours CMO en 2021 : 14 579 (12 670 en 2020)

Moyenne d'âge des agents en CMO en 2021 : 46 ans

Nombre d'agents par genre, ayant eu au moins 1 CMO en 2021 :

	Femmes	Hommes	Total
Nb de jours CMO	9885	4694	14579
Nb d'agents	395	168	563

	A	B	C
Nb d'agents en CMO	91	23	54

Répartition par catégorie pour les agents féminins en CMO :

	A	B	C
Nb d'agents en CMO	159	67	169

3- Agents à temps partiel thérapeutique au 31/12/2021

	Nb d'agents TP thérapeutique 50%	Nb d'agents TP thérapeutique 90%
ITRF	7	1
BIB	1	0
Enseignants Chercheurs	1	0
Enseignants 2nd degré	2	0

Partie 4 : L'Organisation et le Temps de Travail

A - Aménagement du temps de travail

1- Le télétravail

Demandes récurrentes de télétravail pour l'année 2021/2022

255 demandes de télétravail

- 20 demandes refusées par la commission
- 235 demandes acceptées et validées par la commission

Répartition des jours de télétravail pour les agents ayant une demande acceptée

71 agents ont 2 jours de télétravail

164 agents ont 1 jour de télétravail

2- Le temps partiel des agents titulaires

Temps partiel des agents titulaires ATSS BIB ITRF :

	2021					2020				
	AENES	BIB	ITRF	MEDICO SOC	Totaux	AENES	BIB	ITRF	MEDICO SOC	Totaux
TP 50%	1	0	4	0	5	0	0	2	0	2
TP 60%	0	0	3	0	3	0	0	1	0	1
TP 70%	0	0	3	1	4	1	1	3	0	5
TP 80%	21	13	59	5	98	23	9	75	9	116
TP 90%	4	1	3	1	9	5	1	10	0	16
Totaux	26	14	72	7	119	29	11	91	9	140

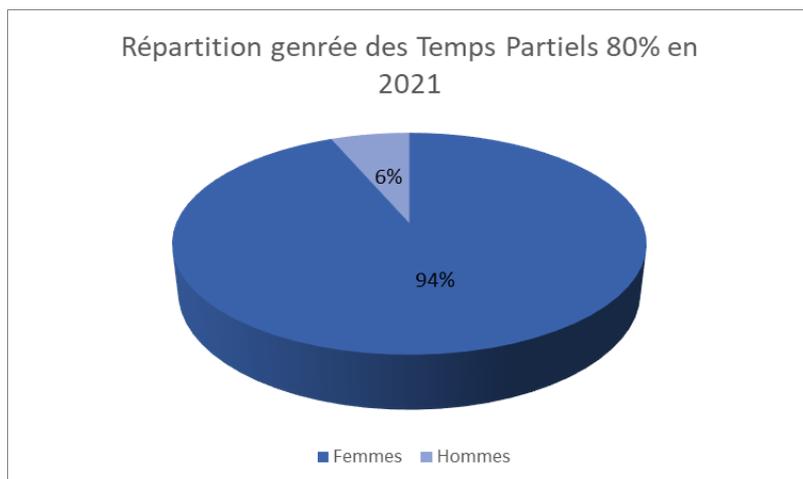
61% des agents titulaires en temps partiel appartiennent à la filière ITRF. (65% en 2020)

82% des temps partiels sont des temps partiels 80%. (83% en 2020)

Temps partiel des agents Enseignants-Chercheurs, Enseignants :

	2021					2020					
	Enseignants 1er degré	Enseignants 2nd degré	Enseignants Chercheurs	Hospitalo Universitaires	Totaux	Enseignants 1er degré	Enseignants 2nd degré	Enseignants Chercheurs	Hospitalo Universitaires	Totaux	
TP 50%	0	0	0	0	0	0	1	2	0	3	6
TP 60%	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	2
TP 70%	0	0	0	0	0	0	1	1	0	2	4
TP 80%	0	4	8	0	12	0	5	12	0	17	34
TP 90%	0	0	0	0	0	0	1	4	0	5	10
Totaux	0	4	8	0	12	0	8	20	0	28	56

Répartition genrée des agents titulaires ATSS BIB ITRF et Enseignants-Chercheurs, Enseignants ayant un temps partiel à 80% au 31/12/2021



En 2021 : **102** agents féminins titulaires sont à temps partiels 80% (7 hommes)

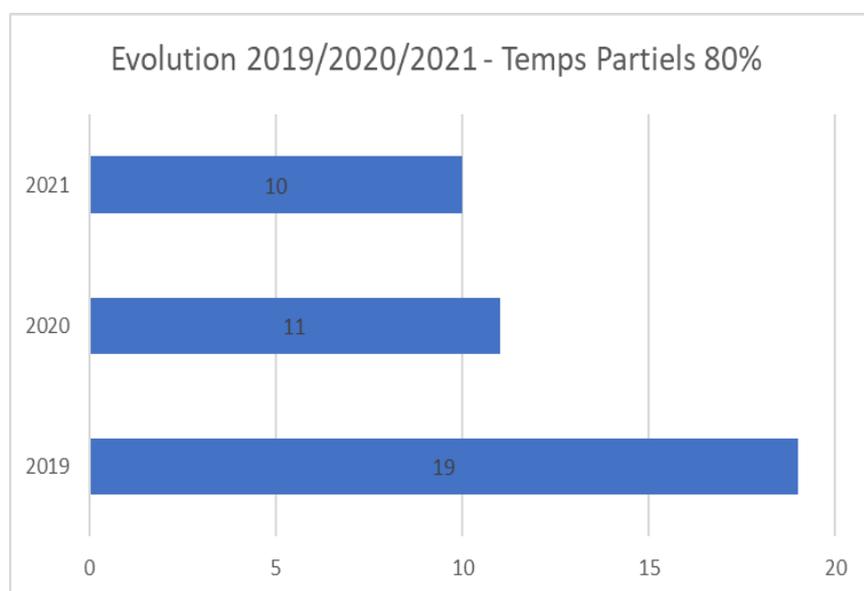
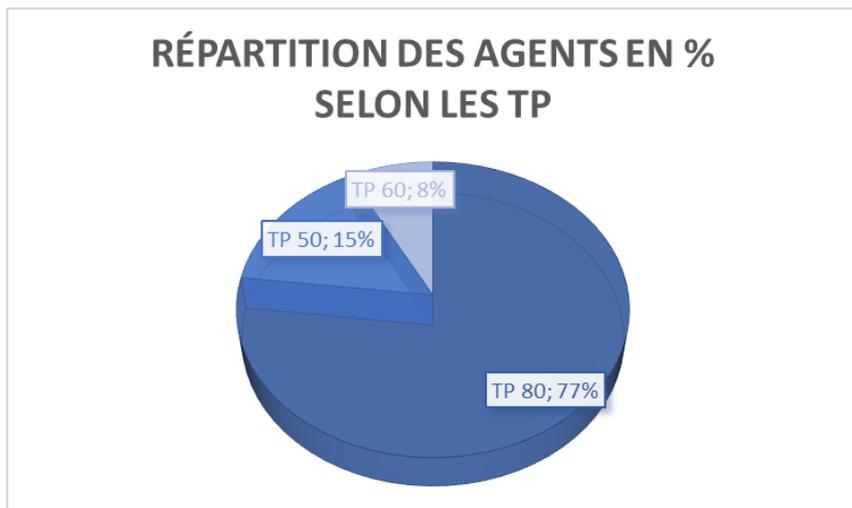
En 2020 : **119** agents féminins titulaires sont à temps partiels 80% (11 hommes)

En 2019 : **129** agents féminins titulaires sont à temps partiels 80% (13 hommes)

Temps partiel des agents titulaires par catégorie :

	2021			Totaux
	A	B	C	
TP 50%	3	1	3	7
TP 60%	2	2	2	6
TP 70%	2	0	2	4
TP 80%	41	24	42	107
TP 90%	2	5	2	9
Totaux	50	32	51	133

Le temps partiel des agents non titulaires au 31/12/2021



B - Compte épargne temps

	2020	2021
Nombre d'agents ayant ouvert un CET	64 (560 jours)	26 (257 jours)
Nombre d'agents ayant déposé des jours au CET	1467	680
Nombre de CET solde = 0	628	332
Nombre de CET actifs > 1 jr	85	35
Nombre de CET actifs (15 jours à 24 jours)	100	39
Nombre de CET actifs (25 jours à 39 jours)	33	5
Nombre de CET actifs > 40 jr	5	7
Nombre de jours de CET utilisés dans l'année	667	551

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 an : 2.5 jours par mois de travail effectif

1) Personnels en disponibilité, mise à disposition ou détachement

Evolution 2020/2021 selon les populations :

Position:	2020					2021				
	AENES	BIB	MEDICO SOC	ITRF	Totaux	AENES	BIB	MEDICO SOC	ITRF	Totaux
Détachement	2	1	0	9	12	6	1	0	11	18
Disponibilité	3	0	0	8	11	2	0	0	9	11
Mise à disposition	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1

2) Congés de Formation Professionnelle (CFP)

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

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

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

Nombre d'agents UCA ayant eu un Congé de Formation Professionnelle en 2021 : 7 agents

3) Congés Maternité et Paternité

Evolutions 2019/2020/2021 : Nombre d'agents ayant eu un congé maternité ou paternité :

	2019	2020	2021
Congé maternité	105	60	47
Congé paternité	18	0	28

Congé pour adoption : 0

Congé pour grossesse pathologique : 17

4) Autres congés

- **Congés bonifiés**

Le congé bonifié permet au fonctionnaire originaire d'outre-mer, affecté en métropole, de bénéficier de la prise en charge, tous les 2 ans, de ses frais de transport aller/retour vers son territoire d'origine.

Nombre d'agents UCA ayant eu un congé bonifié en 2021 : 3 agents

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

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

Nombre d'agents UCA ayant eu un CRCT en 2021 : 18 agents (9 CRCT CNU et 9 CRCT établissement)

Partie 5 : L'Action Sociale

1) Bilan des actions réalisées et montants en euros

TOTAL	2021						
	Coût hors prêts	Nb agents (hors sub. repas)	Nb enfants	Nb dossiers / repas / heures	Montant moyen par agent	Montant moyen par enfant	Montant moyen par demande
	196 470 €	325	445	1 446			
<i>Enfants : culture, loisirs</i>							
Adhésion clubs sportifs	14 605 €	138	215	259	105,84 €	67,93 €	56,39 €
Centres aérés	12 407 €	53	88	206	234,09 €	140,99 €	97,58 €
Colonies	405 €	3	4	4	134,89 €	101,17 €	101,17 €
Séjours linguistiques, sportifs ou culturels, BAFA	7 882 €	34	57	79	231,81 €	138,27 €	99,77 €
<i>Enfants : études</i>							
Allocation d'études post-bac	35 324 €	59	73	73	598,71 €	483,89 €	483,89 €
Cantine scolaire	28 559 €	125	191	499	228,47 €	149,52 €	57,23 €
Séjours scolaires	20 €	1	2	2	20,00 €	10,00 €	10,00 €
<i>Logement, restauration</i>							
Aide à l'installation	- €						
Aide à la caution / au déménagement	5 030 €	16		16	314 €		314 €
Subvention repas	18 661 €						
<i>Vacances</i>							
Aide aux vacances de personnes vivant seules	1 375 €	10		13	137 €		106 €
Vacances familiales	27 465 €	107	207	367	256,68 €	132,68 €	74,84 €
<i>Conseil</i>							
Conseils en économie sociale et familiale	2 260 €			38,5			
Consultation juridique	420 €	14					
<i>Maladie, handicap</i>							
Aide à l'hospitalisation loin du domicile	- €	0	0	0	- €	- €	- €
Allocation aux parents d'enfants en situation de handicap	23 521 €	15	15		1 568 €	1 568 €	
Allocation aux parents séjournant en maison de repos avec leur enfant	- €		0	0	- €	- €	- €
Prise en charge partielle du jour de carence	1 671 €	24		34	70 €		49 €
Séjours en centres de vacances spécialisés	- €	0	0	0	- €	- €	- €
<i>Concours</i>							
Frais de déplacement 1er concours (hors transport)	2 165 €	34		34			64 €
Frais de déplacement 2e concours	- €	0		0			- €
<i>Aides spécifiques</i>							
Aide non remboursable	14 700 €	27		27	499 €		
Prêt	3 500 €	3		3	1 500 €		

Partie 6 : Les instances

A- Le Directoire

Composé du président de l'UCA, du directeur général des services, des directeurs des six instituts, des vice-présidents statutaires de l'UCA, du vice-président étudiant de l'UCA ainsi que d'un représentant du monde socio-économique proposé par les membres universitaires du directoire et validé par le Conseil d'administration de l'UCA, le directoire est l'organe de pilotage de l'université.

En charge des réflexions stratégiques, ses missions sont variées :

- Définir et assurer le suivi du projet d'établissement et de la contractualisation de l'établissement avec les différents organismes financeurs
- Définir la stratégie de l'établissement en matière de recherche, de formation et de vie étudiante
- Définir la stratégie de l'établissement en matière de politique des ressources humaines, politique immobilière, politique internationale, politique informatique
- Assurer le développement équilibré des différents instituts
- Favoriser les transversalités

Le directoire de l'UCA se place donc dans un rôle de gestion et d'administration de l'Université.

B- Le Conseil d'Administration

Rôle du Conseil d'Administration

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

A ce titre :

- Il approuve le contrat d'établissement de l'UCA incluant le volet spécifique concernant l'établissement-composant
- Il vote le budget et approuve le compte financier de l'UCA ;
- Sur saisine du directoire, il émet un avis sur la conformité du projet de budget de l'INP aux orientations générales de l'établissement. Dans le cas où le conseil d'administration de l'INP décide d'approuver le projet de budget initial sans modification malgré un avis négatif du conseil d'administration de l'UCA, les modalités de résolution des conflits prévues à l'Article 57 sont mises en œuvre ;
- Il adopte la politique de site telle que proposée par le conseil des membres associés, défini à l'Article 70 ;
- Il détermine la stratégie de l'UCA et définit et valide le cadre et les règles du pilotage des moyens humains et financiers au service de cette stratégie ;
- Il adopte le règlement intérieur de l'UCA ;
- Il fixe, sur proposition du directoire et dans le respect des priorités nationales, la répartition des emplois qui lui sont alloués par les ministres compétents ;
- Il approuve le rapport annuel d'activité, comprenant un bilan et un projet, ainsi que le bilan social ;
- Il approuve les créations, suppressions et modifications d'instituts et de composantes de l'UCA hors établissement-composante ;
- Il élit le président de l'UCA et les vice-présidents statutaires et approuve les propositions de nomination du directoire concernant les vice-présidents fonctionnels ;

- Il délibère sur toutes les questions que lui soumet le directoire. Il délibère sur tout point dont l'inscription à l'ordre du jour aura été demandée, dix jours au moins avant la séance, par au moins un tiers de ses membres en exercice.
- Il approuve les accords et conventions signés par le président de l'UCA, et sous réserves des conditions particulières fixées par décret, les emprunts, les prises de participation, les créations de filiales et de fondations prévues à l'article L. 719-12, l'acceptation de dons et legs les acquisitions et cessions immobilières ;
- Il autorise le président à engager toute action en justice ;
- Il adopte la stratégie globale des recrutements des enseignants-chercheurs à savoir la définition de domaines et profils prioritaires, les critères de recrutement endogènes/exogènes, et les mesures d'attractivité ;
- Il adopte la qualification à donner aux emplis d'enseignants-chercheurs ;
- Il adopte le schéma pluriannuel en matière de politique du handicap.
- Il peut déléguer certaines de ses attributions à d'autres instances.

Composition du Conseil d'Administration :

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

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

C - CPE et CAP

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

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

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

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

D - 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

Composition du Comité Technique au 31 décembre 2021

Représentants de l'établissement :

Président de l'UCA : BERNARD Mathias

Directeur General des Services de l'UCA : PAQUIS François

Directeur des Ressources Humaines de l'UCA : MARRE Frédéric

Représentants du personnel :

FNEC FP FO

Titulaires : LASHERMES Valérie - DE MATOS Michel

Suppléants : CARANDANTE Jacqueline - PERRIN Sophie

FSU

Titulaires : PANTHOU Eric - VYE Oriane - RAVET Viviane

Suppléants : BRUGERE Jean-Francois - RANCE Karine - MAZEL Claude

SGEN CFDT

Titulaire : REY Christophe

Suppléant : DEBITON Eric

SNPTES

Titulaires : DESIRONT Jean-Philippe - BAGHDOUD Florence - BUSSEMEY Raphaële - HALERE Alain

Suppléants : LECLUSE-MEYER Martine - BLONDEAU Karine - ALLAOUI Abdelkrim – BESSE
Dominique

E - Conseil de la Recherche (CR)

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

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

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

Membres élus :

14 représentants des professeurs des universités et personnels assimilés

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

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

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

5 personnalités extérieures

Membres de droit :

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

F - 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 2021

Représentants de l'administration :

M.	Mathias	BERNARD
M.	Blaise	PICHON
M.	François	PAQUIS
M.	Frédéric	MARRE

Représentants des personnels :

Représentants des Personnels				
SNPTES	Titulaire	Mme	Sabine	SARRAUTE
	Titulaire	Mme	Myriam	MOISSAING
	Titulaire	M.	Pierre	CARRERE
	Titulaire	Mme	Eve-Elise	JOYAUX
	Suppléant	M.	Luc	LAGACHE
	Suppléant	Mme	Marylise	GACHINAT
	Suppléant	M.	Damien	OLEOTTO
	Suppléant	M.	Hervé	DANO
FSU	Titulaire	Mme	Françoise	COGNARD
	Titulaire	Mme	Nathalie	ROBERT-PANTHOU
	Titulaire	M.	Adbdel	BELKORCHIA
	Suppléant	Mme	Mélanie	PERREAU
	Suppléant	Mme	Karine	RANCE
	Suppléant	Mme	Maryvonne	BALZARETTI
SGEN - CFDT	Titulaire	Mme	Hélène	VEILHAN
	Suppléant	Mme	Hélène	ROTH
FNEC FP FO	Titulaire	Mme	Valérie	LA SHERMES
	Suppléant	Mme	Dominique	MORDEFROY

Représentants des Usagers				
UNEF	Titulaire	Mme	Mayke	FUSTIER
UNEF	Suppléant	Mme	Mælys	ROBERT
Bouge ton campus	Titulaire	M.	Mathis	NAPIERALA
Bouge ton campus	Suppléant	M.	Julien	RAYNAUD

Membres de droit				
SSU	M.	Laurent	GERBAUD	
SSU	M.	Bruno	CHABANAS	
Médecin de Prévention	Mme	Marie-Céline	RATINAUD	
Médecin de Prévention	Mme	Valérie	LUCAS	
Médecin de Prévention	Mme	Isabelle	BIAT	
Conseiller de Prévention	M.	Nicolas	BIESSE	
Conseiller de Prévention	M.	Mathieu	MERCIER	
Inspecteur Santé Sécurité au travail	Mme	Corinne	SCHITZ	

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

Le conseil de la formation et de la vie universitaire délibère sur les propositions du directoire relatives à la politique de l'UCA en matière de formations, de pédagogie et de vie étudiante et universitaire.

Il est présidé par le président de l'université ou, en son absence, par le vice-président en charge des formations.

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

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

Composition :

Collège 1 - Représentants des professeurs des universités et personnes assimilés

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

Collège 3 - Représentants des étudiants et des personnes bénéficiant de la formation continue inscrits à l'UCA ou son établissement-composante

Collège 4 - Représentants des personnels BIATSS en exercice dans l'UCA ou son établissement composante

Collège 5 - Personnalités extérieures

Focus : La cellule de veille des risques psycho sociaux

Composition de la cellule :

Audrey PORTAIL (Assistante sociale), Marie-Céline RATINAUD (Médecin de prévention), Aline MARTIN (Psychologue du travail), Solène ARNAL (Psychologue SSU), Anne FOGLI (Vice-Présidente Politique relative aux personnels, Ethique et Déontologie), Blaise PICHON (Vice-président Vie universitaire et conditions de travail), Frédérique BONNEMOY (Chargée de mission Développement durable et RSE), Myriam MOISSAING (Représentante du personnel au CHSCT), Frédéric MARRE (DRH), François PAQUIS (DGS UCA), Frédéric Laurent (DGS INP).

Bilan de l'année 2021

16 dossiers
12 écoutes (26 en 2020, 27 en 2019)
4 signalements par tiers
9 réunions de la cellule

Préconisations émises :

- intervention du président
- médiation pendant les réunions
- rencontre avec les collègues
- rencontre avec le n + 1
- interventions RH : mutation, changement de bureau

Améliorations 2021 :

- formation des membres de la cellule à l'écoute active des étudiants
- diminution du délai entre signalement et écoute
- amélioration du suivi d'écoutes (téléphone, rencontres,...)

Propositions :

- amélioration de la communication destinée aux étudiants concernant la cellule
- développement de la communication à destination des personnels

SIGLES

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

GLOSSAIRE

ACCIDENT DE SERVICE

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

ACCIDENT DE TRAVAIL

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

AGENT

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

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

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

ASSISTANT HOSPITALO-UNIVERSITAIRE (AHU)

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

ASSOCIÉ

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

ATER (ATTACHÉ TEMPORAIRE D'ENSEIGNEMENT ET DE RECHERCHE)

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

AVANCEMENT

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

BRANCHE D'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE (BAP)

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

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

CATÉGORIE FONCTION PUBLIQUE

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

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

CHEF DE CLINIQUE-ASSISTANT DES HOPITAUX (CCA)

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

CONCOURS

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

Certains fonctionnaires de catégorie C sont recrutés sans concours.

CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE

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

CONGÉ PARENTAL

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

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

CONGÉ POUR RECHERCHE OU CONVERSION THÉMATIQUE (CRCT)

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

CONSEIL NATIONAL DES UNIVERSITÉS (CNU)

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

CONTRACTUEL

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

CORPS

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

DÉLÉGATION

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

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

DÉTACHEMENT

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

DISPONIBILITÉ

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

ÉCHELON

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

EFFECTIF

Nombre de personnes physiques.

EMPLOI

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

EMPLOI-TYPE

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

ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN (ETP)

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

ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN TRAVAILLE (ETPT)

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

A titre d'exemple :

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

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

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

EXAMEN PROFESSIONNEL

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

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

FONCTION

Il existe trois types de fonctions pour un agent :

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

FONCTIONNAIRE

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

GRADE

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

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

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

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

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

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

Trois critères professionnels sont pris en compte :

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

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

INDICE BRUT

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

INDICE NOUVEAU MAJORÉ (INM)

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

INSTANCE

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

INVITÉ

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

LECTEUR DE LANGUE ÉTRANGÈRE

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

LISTE D'APTITUDE

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

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

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

MODALITÉS DE SERVICE

Les différentes modalités de service sont :

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

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

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

MUTATION/MOBILITÉ

Changement d'établissement d'affectation.

MUTATION/MOBILITÉ INTERNE

Changement de service au sein d'un même établissement.

NON TITULAIRE

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

OBLIGATIONS DE SERVICE

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

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

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

OCCUPATION

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

POSITION

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

PRATICIEN HOSPITALIER UNIVERSITAIRE (PHU)

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

PROFESSEUR DES UNIVERSITES – PRATICIEN HOSPITALIER (PU-PH)

Personnel titulaire à la fois de la fonction publique hospitalière et de la fonction publique d'Etat. Statut mixte entre celui de professeur des universités (PU) du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et celui de praticien hospitalier (PH) des établissements publics de santé. Dans ce double statut, c'est l'université qui est l'employeur principal. Il exerce des fonctions permanentes à l'Université.

PROMOTION

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

QUOTITÉ D'AFFECTATION

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

QUOTITÉ DE TEMPS PARTIEL

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

RECRUTEMENT

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

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

SECTION CNU

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

STATUT

Règles régissant un corps ou un ensemble de corps.

STRUCTURES

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

TABLEAU D'AVANCEMENT

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

TEMPS INCOMPLET

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

TEMPS PARTIEL

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

TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE

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

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

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

TEMPS PLEIN

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

TITULAIRE

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