

DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITE CLERMONT AUVERGNE
PORTANT APPROBATION DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022

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 2022 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
2023-12-15-16

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 2022

Université Clermont Auvergne

UCA
UNIVERSITÉ
Clermont
Auvergne



Méthodologie	p. 3 à 4
Chiffres clés	p. 5
Partie 1 : Les Emplois et les Effectifs	p. 6 à 41
A) Les Emplois	
B) Les Effectifs	
C) Personnels en situation de handicap	
D) Mouvement des personnels	
Partie 2 : Les Carrières	p. 42 à 75
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. 76 à 91
A) Hygiène et Sécurité	
B) Les accidents de service, de trajet ou de mission	
C) Absences pour raisons de santé	
D) Médecine de prévention	
Focus sur les arrêts au titre de la maladie	
Partie 4 : L'Organisation et le Temps de Travail	p. 92 à 97
A) Aménagement du temps de travail	
B) Compte Epargne Temps (CET)	
C) Les congés	
Partie 5 : L'Action Sociale	p. 98
Partie 6 : Les Instances UCA	p. 99 à 106
Sigles	
Glossaire	



Méthodologie

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

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

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

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

Le service SIRH est en charge de la conception du document en collaboration avec 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 2022, afin de prendre en compte les nouveaux personnels arrivés à l'université.
- entre deux dates : l'année civile 2022 pour mesurer des populations spécifiques dont les périodes d'activité sont ponctuels (contractuels notamment...), les arrêts de travail, les congés et la masse salariale.

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

Sources des données

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

Chiffres clés

3756 personnels dont 2462 personnels titulaires et 1294 personnels contractuels

38 000 étudiants

173 Formations

6 instituts :



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

Institut Lettres, Langues, Sciences humaines et sociales

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

Institut Sciences de la vie, Santé, Agronomie, Environnement

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



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

Institut Droit, Economie, 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



**INSTITUT
DES SCIENCES**
UNIVERSITÉ
Clermont Auvergne



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



**INSTITUT DE
TECHNOLOGIE**
UNIVERSITÉ
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

- **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.

- **Emplois à l'UCA**

	2020	2021	2022
Total ETPT	3325	3399	3432

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 exercent leurs missions au sein des services communs de bibliothèque et de documentation.

Personnels Enseignants-chercheurs/enseignants

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

1) L'effectif global de l'Université

Au 31 décembre 2022



Soit **2462 personnels titulaires** et **1294 personnels contractuels**

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



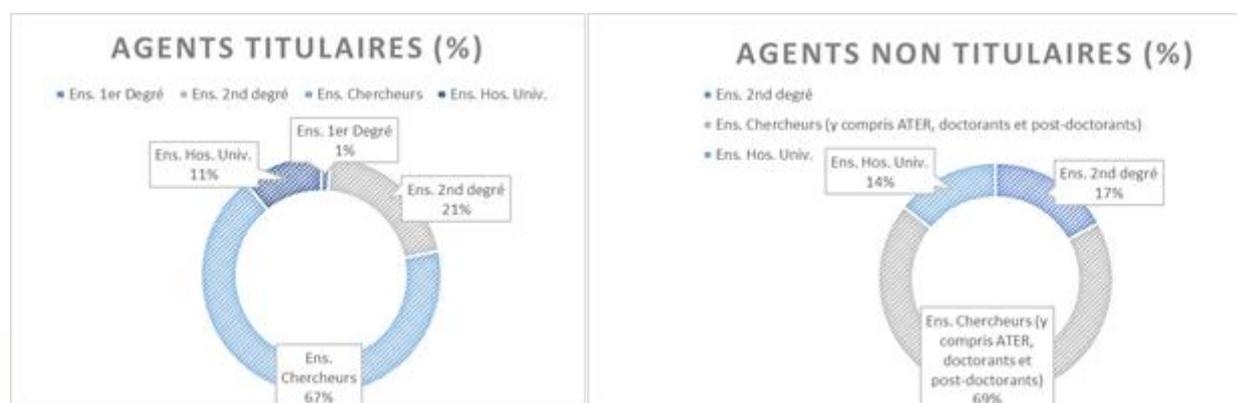
Les agents féminins représentent **54.1 %** de l'effectif total de l'UCA

	2020		2021		2022	
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin
Agents titulaires	1277	1174	1290	1167	1295	1167
Agents contractuels	679	507	701	560	737	557

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

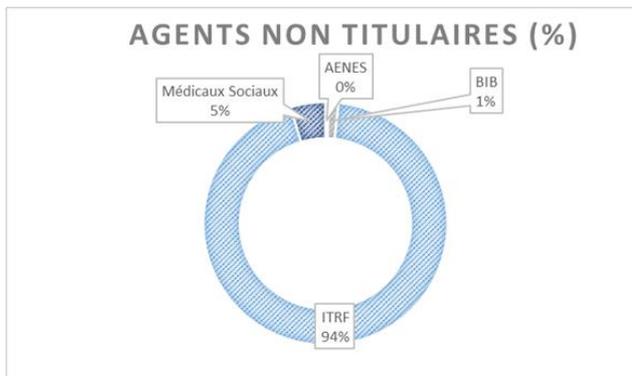
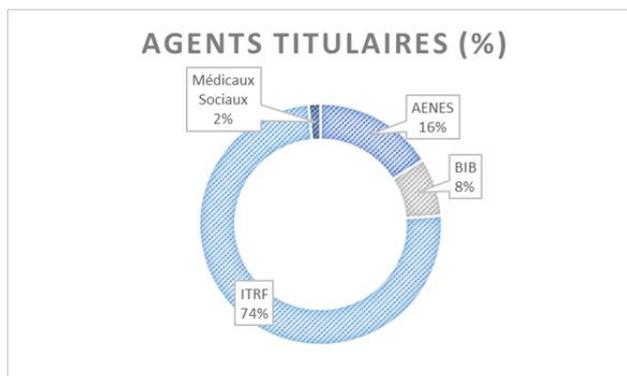


2162 Enseignants





1594 AENES/ITRF/BIB/Médico-sociaux



Evolution de l'effectif total des agents UCA

	2020			⇒	2021			⇒	2022		
	Féminin	Masculin	Total		Féminin	Masculin	Total		Féminin	Masculin	Total
Agents UCA non titulaires	679	507	1186		701	560	1261		737	557	1294
Agents UCA titulaires	1277	1174	2451		1290	1167	2457		1295	1167	2462

Sur la période 2020 – 2022, on note une progression de **0.45 %** de l'effectif des agents titulaires et de **9.11 %** de celui des agents non titulaires.

Répartition des effectifs par catégorie, BAP, genre et moyenne d'âge

Personnels BIATSS

BIATSS	Catégorie hiérarchique	BAP	Nombre d'agents		Moyenne d'âge		Total agents	
			F	H	F	H		
Titulaires	Cat. A	A	18	9	43	48	27	
		B	5	10	48	50	15	
		C	3	23	47	48	26	
		D	3	4	50	44	7	
		E	13	55	47	47	68	
		F	33	16	45	50	49	
		G	20	13	46	50	33	
	J	89	31	48	48	120		
	Total Cat. A			184	161	47	48	345
	Cat. B	A	35	8	45	46	43	
		B	10	5	49	47	15	
		C	1	17	55	47	18	
		D	0	0			0	
		E	3	24	48	46	27	
		F	34	17	49	49	51	
		G	2	15	42	52	17	
	J	122	10	48	49	132		
	Total Cat. B			207	96	48	48	303
	Cat. C	A	7	6	48	52	13	
		B	1	1	58	49	2	
		C	1	1	51	41	2	
		D	0	0			0	
		E	0	1		36	1	
		F	29	8	51	49	37	
		G	56	64	56	48	120	
	J	226	24	47	48	250		
	Total Cat. C			320	105	52	46	425
Total BIATSS Titulaires			711	362	49	45	1073	
Non Titulaires	Cat. A	A	26	16	30	29	42	
		B	1	4	26	27	5	
		C	2	4	36	29	6	
		D	5	6	39	39	11	
		E	7	25	31	30	32	
		F	19	7	30	45	26	
		G	26	3	39	44	29	
	J	37	16	34	34	53		
	Total Cat. A			123	81	33	35	204
	Cat. B	A	9	2	33	36	11	
		B	1	0	22		1	
		C	0	0			0	
		D	0	0			0	
		E	3	15	34	28	18	
		F	4	2	38	25	6	
		G	2	2	36	48	4	
	J	30	11	38	39	41		
	Total Cat. B			49	32	33	35	81
	Cat. C	A	10	3	32	40	10	
		B	1	0	23		1	
		C	1	1	37	33	1	
		D	1	0	31		1	
		E	0	0			0	
		F	2	2	52	40	2	
		G	18	21	46	46	18	
	J	155	21	39	28	155		
	Total Cat. C			188	48	37	37	236
Total BIATSS Non Titulaires			360	161	35	36	521	
Total BIATSS			1071	523	42	40	1594	

Personnels Enseignants

Enseignants		Nombre d'agents		Moyenne d'âge		Total agents
		F	H	F	H	
<i>Titulaires</i>	Enseignants-chercheurs	385	551	50	50	936
	Enseignants Hos Univ	48	103	50	53	151
	Enseignants 1er degré	10	8	50	53	18
	Enseignants 2nd degré	141	141	50	51	282
	Inf. Orientation Education	0	2		52	2
Total Enseignants Titulaires		584	805	50	52	1389
<i>Non Titulaires</i>	Enseignants-chercheurs	231	299	30	30	530
	Enseignants Hos Univ	55	55	35	34	110
	Enseignants 1er degré	0	0			0
	Enseignants 2nd degré	91	42	40	40	133
Total Enseignants Non Titulaires		377	396	35	35	773
Total Enseignants		961	1201	38	38	2162

Répartition des effectifs par catégorie, genre et position statutaire

Personnels BIATSS

Effectifs au 31/12/2022																		
BIATSS	Catégorie hiérarchique	BAP	Nombre d'agents		Moyenne d'âge		Position statutaire								Total agents			
			F	H	F	H	Activité		Congé parental		Disponibilité		Détachement			Mise à disposition		
							F	H	F	H	F	H	F	H		F	H	
BIATSS Titulaires	Cat. A	A	18	9	43	48	18	9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	27
		B	5	10	48	50	5	8	0	0	0	1	0	0	0	0	1	15
		C	3	23	47	48	3	23	0	0	0	0	0	0	0	0	0	26
		D	3	4	50	44	3	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7
		E	13	55	47	47	13	55	0	0	0	0	0	0	0	0	0	68
		F	33	16	45	50	32	16	0	0	1	0	0	0	0	0	0	49
		G	20	13	46	50	20	13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	33
	J	89	31	48	48	83	30	0	0	1	1	4	0	1	0	0	120	
	Total Cat. A	184	161	47	48	177	158	0	0	2	2	4	0	1	1	0	345	
	Cat. B	A	35	8	45	46	34	8	0	0	1	0	0	0	0	0	0	43
		B	10	5	49	47	10	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	15
		C	1	17	55	47	1	16	0	0	0	1	0	0	0	0	0	18
		D	0	0			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		E	3	24	48	46	3	23	0	0	0	1	0	0	0	0	0	27
		F	34	17	49	49	34	17	0	0	0	0	0	0	0	0	0	51
		G	2	15	42	52	2	14	0	0	0	0	0	1	0	0	0	17
	J	122	10	48	49	112	8	1	0	3	0	6	2	0	0	0	132	
	Total Cat. B	207	96	48	48	196	91	1	0	4	2	6	3	0	0	0	303	
	Cat. C	A	7	6	48	52	7	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	13
		B	1	1	58	49	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
		C	1	1	51	41	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
		D	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		E	0	1	0	36	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
		F	29	8	51	49	29	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	37
G		56	64	56	48	56	63	0	0	0	1	0	0	0	0	0	120	
J	226	24	47	48	216	24	0	0	1	0	9	0	0	0	0	250		
Total Cat. C	320	105	39	40	310	104	0	0	1	1	9	0	0	0	0	425		
Total BIATSS Titulaires	711	362	45	39	683	353	1	0	7	5	19	3	1	1	0	1073		
BIATSS Non Titulaires	Cat. A	A	26	16	30	29	26	16	0	0	0	0	0	0	0	0	0	42
		B	1	4	26	27	1	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5
		C	2	4	36	29	2	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6
		D	5	6	39	39	5	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	11
		E	7	25	31	30	7	25	0	0	0	0	0	0	0	0	0	32
		F	19	7	30	45	19	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	26
		G	26	3	39	44	26	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	29
	J	37	16	34	34	37	16	0	0	0	0	0	0	0	0	0	53	
	Total Cat. A	123	81	33	35	123	81	0	0	0	0	0	0	0	0	0	204	
	Cat. B	A	9	2	33	36	9	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	11
		B	1	0	22		1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
		C	0	0			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		D	0	0			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		E	3	15	34	28	3	15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	18
		F	4	2	38	25	4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6
		G	2	2	36	48	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4
	J	30	11	38	39	30	11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	41	
	Total Cat. B	49	32	33	35	49	32	0	0	0	0	0	0	0	0	0	81	
	Cat. C	A	10	3	32	40	10	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10
		B	1	0	23		1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
		C	1	1	37	33	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
		D	1	0	31		1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
		E	0	0			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		F	2	2	52	40	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
G		18	21	46	46	18	21	0	0	0	0	0	0	0	0	0	18	
J	155	21	39	28	155	21	0	0	0	0	0	0	0	0	0	155		
Total Cat. C	188	48	37	37	188	48	0	0	0	0	0	0	0	0	0	236		
Total BIATSS Non Titulaires	360	161	35	36	360	161	0	0	0	0	0	0	0	0	0	521		
Total BIATSS	1071	523	40	37	1043	514	1	0	7	5	19	3	1	1	0	1594		

Personnels Enseignants

Effectifs au 31/12/2022																
Enseignants		Nombre d'agents		Moyenne d'âge		Position statutaire										Total agents
						Activité		Congé parental		Disponibilité		Détachement		Mise à		
		F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
<i>Titulaires</i>	Enseignants-chercheurs	385	551	50	50	378	526	1	0	4	9	2	13	0	3	936
	Enseignants Hos Univ	48	103	50	53	48	102	0	0	0	1	0	0	0	0	151
	Enseignants 1er degré	10	8	50	53	10	8	0	0	0	0	0	0	0	0	18
	Enseignants 2nd degré	141	141	50	51	140	138	0	0	0	2	1	1	0	0	282
	Inf. Orientation Education	0	2		52	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Total	Enseignants Titulaires	584	805	50	52	576	776	1	0	4	12	3	14	0	3	1389
<i>Non Titulaires</i>	Enseignants-chercheurs	231	299	30	30	231	299	0	0	0	0	0	0	0	0	530
	Enseignants Hos Univ	55	55	35	34	55	55	0	0	0	0	0	0	0	0	110
	Enseignants 1er degré	0	0			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Enseignants 2nd degré	91	42	40	40	91	42	0	0	0	0	0	0	0	0	133
Total	Enseignants Non Titulaires	377	396	35	35	377	396	0	0	0	0	0	0	0	0	773
Total Enseignants		961	1201	38	38	953	1172	1	0	4	12	3	14	0	3	2162

Effectifs en équivalent temps plein par catégorie, BAP, genre

Personnels BIATSS

Effectifs au 31/12/2022										
Distinction BIATSS et Enseignants	Catégorie hiérarchique	BAP	Nombre d'agents		Moyenne d'âge		Effectifs en équivalent temps plein		Total agents	
			F	H	F	H	F	H		
BIATSS Titulaires	Cat. A	A	18	9	43	48	17,50	9,00	27	
		B	5	10	48	50	5,00	10,00	15	
		C	3	23	47	48	3,00	20,80	26	
		D	3	4	50	44	2,50	4,00	7	
		E	13	55	47	47	13,00	52,70	68	
		F	33	16	45	50	31,80	15,80	49	
		G	20	13	46	50	18,40	12,70	33	
		J	89	31	48	48	87,00	28,80	120	
	Total Cat. A			184	161	47	48	178,20	153,80	345
	Cat. B	A	35	8	45	46	35,00	8,00	43	
		B	10	5	49	47	9,40	5,00	15	
		C	1	17	55	47	1,00	16,80	18	
		D	0	0			0,00	0,00	0	
		E	3	24	48	46	2,70	24,00	27	
		F	34	17	49	49	31,90	16,30	51	
		G	2	15	42	52	1,00	15,00	17	
		J	122	10	48	49	119,20	10,00	132	
	Total Cat. B			207	96	48	48	200,20	95,10	303
	Cat. C	A	7	6	48	52	6,40	6,00	13	
		B	1	1	58	49	1,00	1,00	2	
		C	1	1	51	41	1,00	1,00	2	
		D	0	0			0,00	0,00	0	
		E	0	1		36	0,00	1,00	1	
		F	29	8	51	49	27,40	7,00	37	
		G	56	64	56	48	52,80	60,40	120	
		J	226	24	47	48	216,70	22,80	250	
	Total Cat. C			320	105	52	46	305,30	99,20	425
Total BIATSS Titulaires			711	362	49	45	683,70	348,10	1073	
BIATSS Non Titulaires	Cat. A	A	26	16	30	29	25,30	15,80	42	
		B	1	4	26	27	1,00	4,00	5	
		C	2	4	36	29	1,90	4,00	6	
		D	5	6	39	39	5,00	6,00	11	
		E	7	25	31	30	7,00	25,00	32	
		F	19	7	30	45	18,60	7,00	26	
		G	26	3	39	44	20,65	2,20	29	
		J	37	16	34	34	35,70	15,00	53	
	Total Cat. A			123	81	33	35	115,15	79,00	204
	Cat. B	A	9	2	33	36	9,00	2,00	11	
		B	1	0	22		1,00	0,00	1	
		C	0	0			0,00	0,00	0	
		D	0	0			0,00	0,00	0	
		E	3	15	34	28	3,00	15,00	18	
		F	4	2	38	25	4,00	2,00	6	
		G	2	2	36	48	2,00	2,00	4	
		J	30	11	38	39	29,30	10,50	41	
	Total Cat. B			49	32	33	35	48,30	31,50	81
	Cat. C	A	10	3	32	40	9,10	3,00	10	
		B	1	0	23		1,00	0,00	1	
		C	1	1	37	33	1,00	1,00	1	
		D	1	0	31		1,00	0,00	1	
		E	0	0			0,00	0,00	0	
		F	2	2	52	40	2,00	2,00	2	
		G	18	21	46	46	16,20	20,00	18	
		J	155	21	39	28	151,00	20,40	155	
	Total Cat. C			188	48	37	37	181,30	46,40	236
Total BIATSS Non Titulaires			360	161	35	36	344,75	156,90	521	
Total BIATSS			1071	523	42	40	1028,45	505,00	1594	

Personnels enseignants

Effectifs au 31/12/2022								
Enseignants	BAP	Nombre d'agents		Moyenne d'âge		Effectifs en équivalent temps		Total agents
		F	H	F	H	F	H	
<i>Titulaires</i>	Enseignants-chercheurs	385	551	50	50	378,90	541,90	936
	Enseignants Hos Univ	48	103	50	53	48,00	103,00	151
	Enseignants 1er degré	10	8	50	53	8,20	7,50	18
	Enseignants 2nd degré	141	141	50	51	129,70	133,60	282
	Inf. Orientation Education	0	2		52	0,00	1,00	2
Total Enseignants Titulaires		584	805	50	52	564,80	787,00	1389
<i>Non Titulaires</i>	Enseignants-chercheurs	231	299	30	30	219,90	286,80	530
	Enseignants Hos Univ	55	55	35	34	51,00	50,60	110
	Enseignants 1er degré	0	0			0,00	0,00	0
	Enseignants 2nd degré	91	42	40	40	74,75	31,70	133
Total Enseignants Non Titulaires		377	396	35	35	345,65	369,10	773
Total Enseignants		961	1201	38	38	910,45	1156,10	2162

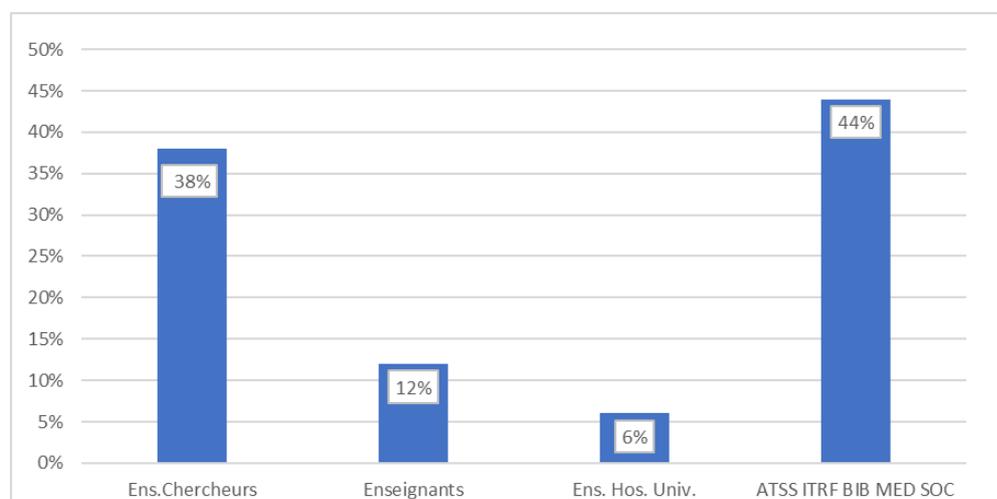
2) Les personnels titulaires



2462 Titulaires

L'effectif de agents titulaires de l'UCA se compose de **1389** agents titulaires Enseignants, Enseignants-chercheurs, Hospitalo-Universitaires et de **1073** agents titulaires ATSS, ITRF et Bibliothèque.

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



En 2022, **44 %** des personnels titulaires sont des agents ATSS/ITRF/BIB.

53 % de femmes



47 % d'hommes

Evolution du personnel titulaire entre 2020 et 2022 par type de population

	2020	2021	2022
Ens. 1er Degré	15	18	18
Ens. 2nd degré	282	283	284
Ens. Chercheurs	938	940	936
Ens. Hos. Univ.	152	146	151
AENES	179	175	172
BIB	85	86	84
ITRF	784	791	800
Médico-Sociaux	16	18	17

Sur la période 2020 – 2022, on note une progression de **0.85 %** de l'effectif titulaire des agents BIATSS et de **0.14 %** de celui des enseignants-chercheurs et enseignants.

Evolution du personnel titulaire (2020-2021-2022) par type de population et par genre

	Femmes			Hommes		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
ATSS ITRF BIB	710	713	711	354	357	362
Enseignants, Enseignants Chercheurs Enseignants Hospitalo Univ.	567	577	584	820	810	805
TOTAUX	1277	1290	1295	1174	1167	1167

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

L'effectif féminin total a augmenté entre 2020 et 2022 (+ 18 agents).

L'effectif masculin total a baissé entre 2020 et 2022 (- 7 agents).

2 -1 Les personnels titulaires ATSS, ITRF, Bibliothèque

Répartition par genre et évolution (2020/2021/2022) des agents BIATSS titulaires

	FEMMES			HOMMES		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
AENES	152	150	146	27	25	26
Médico-Sociaux	14	16	15	2	2	2
Total	166	166	161	29	27	28
BIB	65	65	63	20	21	21
Total	65	65	63	20	21	21
ITRF	479	482	487	305	309	313
Total	479	482	487	305	309	313

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

Les personnels ITRF qui représentent **74.5 %** du personnel titulaire ATSS, ITRF et Bibliothèques (73,9 % en 2021 et 73,7% en 2020)

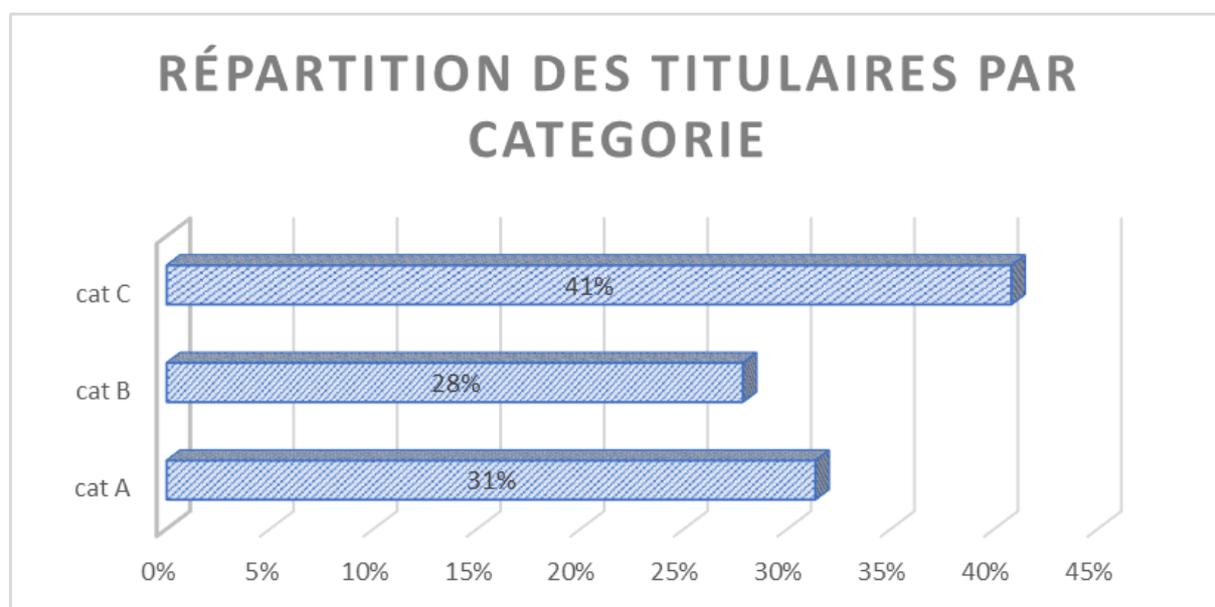
Les personnels AENES représentant quant à eux **16 %** de ce personnel titulaire (16,4 % en 2021 et 16,8 % en 2020)

66,2 % (66,6 % en 2021) des personnels titulaires ATSS, ITRF et Bibliothèque sont des femmes.

Les deux filières ITRF et AENES concentrent **89 %** (88.6% en 2021) de l'effectif féminin titulaire ATSS, ITRF et Bibliothèque.



Répartition des agents titulaires ATSS, ITRF et Bibliothèque par catégorie



Répartition des agents titulaires par filière ATSS, ITRF, Bibliothèque

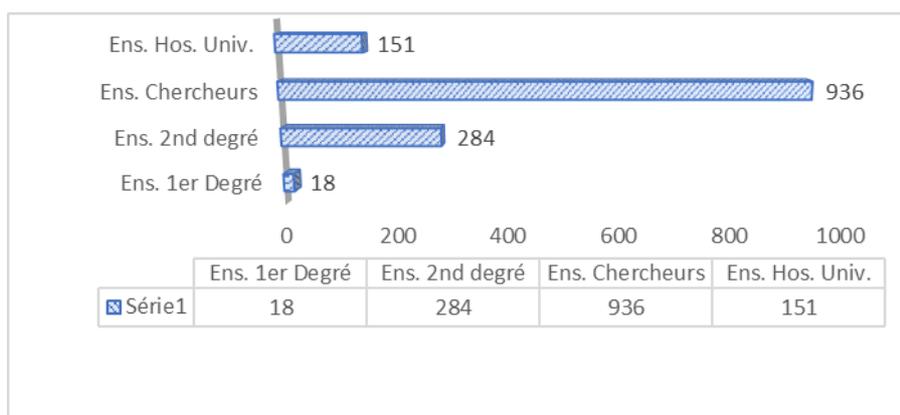
800 ITRF, 172 AENES, 84 personnes pour la filière bibliothèques, 17 pour la filière médico-sociale

Corps	Effectif 2020	Effectif 2021	Effectif 2022
FILIERE ITRF			
ATRF	321	319	300
TECH	210	215	227
ASI	54	52	57
IGE	164	170	176
IGR	35	35	40
FILIERE BIBLIOTHEQUE			
MAG	34	33	31
BIBAS	30	31	33
BIB	12	11	10
CONSERVATEUR GN	1	1	1
CONSERVATEUR	8	10	9
FILIERE AENES			
ADJAENES	97	92	95
SAENES	46	49	44
AAE	31	29	28
DGS	1	1	1
AGT COMPTABLE	1	1	1
ADMINSTRATEUR	3	3	3
FILIERE MEDICO SOCIAU			
INFIRMIERES	10	12	11
ASSAE	3	3	3
PSY	3	3	3

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

	Congé parental	Disponibilité (tous motifs)	Mise à disposition	Détachement
AENES	1	2	0	5
BIB	0	1	0	0
ITRF	0	9	2	17
MEDICO SOCIAUX	0	0	0	0

2-2 Les enseignants et enseignants-chercheurs titulaires



Evolution des effectifs par genre et par population 2020 à 2022

	Femmes			Hommes		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Ens. 1er Degré	9	10	10	6	8	8
Ens. 2nd degré	136	141	141	146	142	143
Ens. Chercheurs	378	379	385	560	561	551
Ens. Hos. Univ.	44	47	48	108	99	103
TOTAUX	567	577	584	820	810	805

584 Femmes



805 Hommes

L'effectif des enseignants-chercheurs et enseignants titulaires a légèrement progressé de **0.14%** entre 2020 et 2022.

On note depuis 3 ans une progression du nombre de femmes enseignantes (+ **17** entre 2020 et 2022) et parallèlement une baisse du nombre d'hommes enseignants (- **15** sur la même période).

Focus : les agents titulaires féminins chez les Enseignants Chercheurs

	2020 Nb de femmes	2021 Nb de femmes	2022 Nb de femmes
MCF	309	307	312
PROF UNIV	66	68	69
ASSISTANT ENS SUP	1	1	1
PHYSICIEN	1	1	1
PHYSICIEN ADJOINT	1	2	2

En 2022, les femmes représentent **41.1 %** de l'effectif total des Enseignants-chercheurs titulaires (40.4 % en 2021, 40.3 % en 2020).

Répartition des personnels enseignants et enseignants-chercheurs titulaires par corps

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

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

Les maîtres de conférence représentent **71%** de cet effectif

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

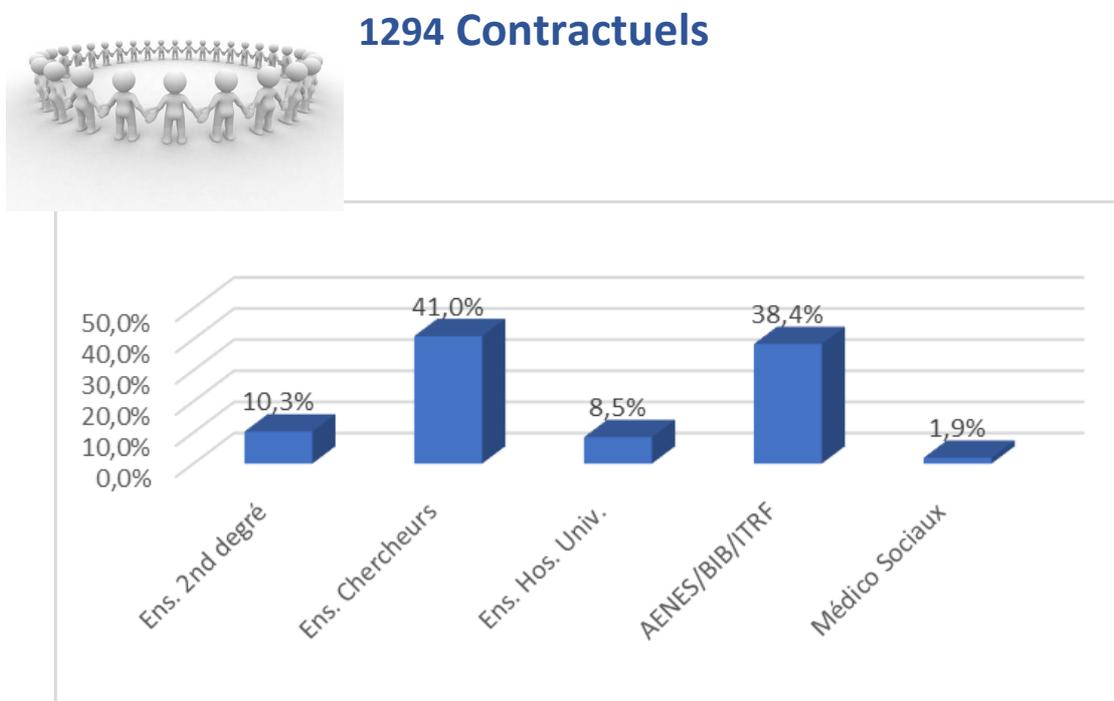
68% des enseignants hospitalo-universitaires sont des PUPH

Focus : les agents titulaires en position de détachement, disponibilité, congé parental au 31.12.2022

	Détachement	Disponibilité (tous motifs)	Congé parental	Mise à disposition
Enseignants-chercheurs	15	13	1	3
Enseignants	2	2	0	0
Hospitalo-Universitaires	0	1	0	0

3) Les personnels contractuels

En 2022, l'effectif non titulaire de l'UCA est composé de **773** agents Enseignants, Enseignants-chercheurs, Hospitalo-Universitaires et de **521** agents ATSS, ITRF, Bibliothèque.



Répartition en % des agents contractuels par type de population

59,8 % des agents contractuels (y compris enseignants Hospitalo-Universitaires) de l'université sont des enseignants et des enseignants-chercheurs (y compris ATER, doctorants, post-doctorants...).

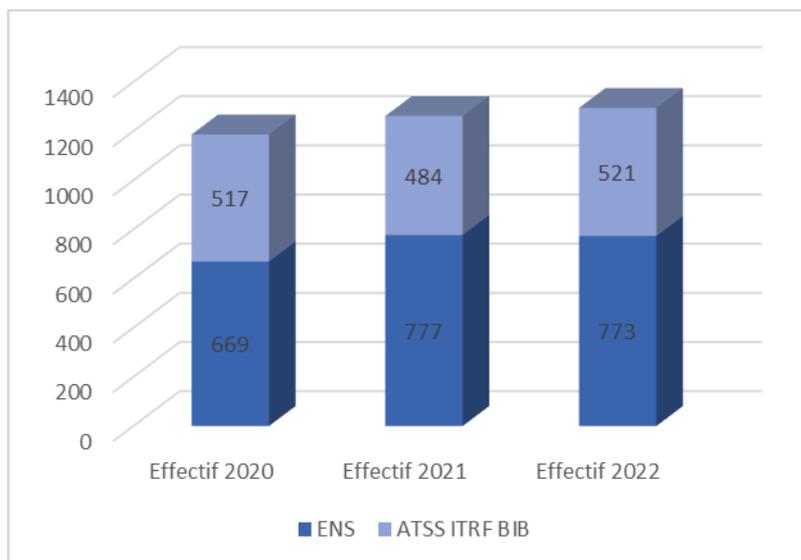
Les agents contractuels ATSS/BIB/ITRF représentent **38.4 %** (sans les effectifs médico-sociaux) de l'effectif total des agents contractuels.



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

Pour les enseignants chercheurs et enseignants, les femmes représentent **48 %** des agents contractuels.

Evolution de l'effectif des personnels non-titulaires de 2020 à 2022



Au niveau des agents contractuels, sur la période 2020-2021 les effectifs BIATSS ont progressé de **0,77 %** pour les BIATSS et de **15,55 %** pour les enseignants-chercheurs et enseignants.

A - Les contractuels ATSS, ITRF, Bibliothèque

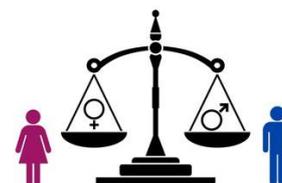
93 % des agents contractuels sont des agents ITRF.

Répartition genrée avec évolution de 2020 à 2022

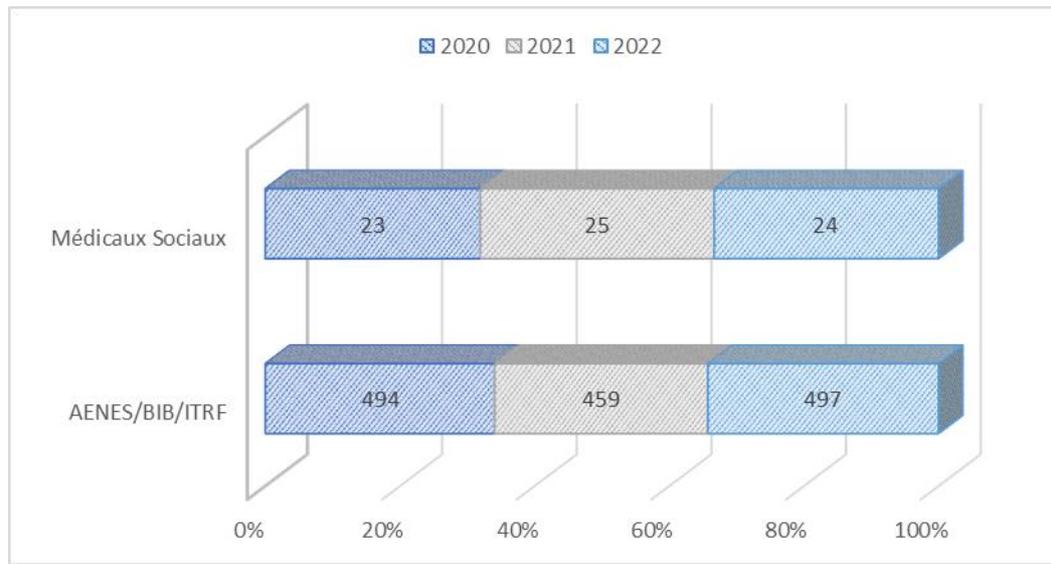
	2020			2021			2022		
	Femmes	Hommes	Totaux	Femmes	Hommes	Totaux	Femmes	Hommes	Totaux
AENES/BIB/ITRF	318	176	494	309	150	459	338	159	497
Médico-Sociaux	20	3	23	22	3	25	22	2	24
Totaux	338	179	517	331	153	484	360	161	521

L'effectif total des agents contractuels BIATSS a progressé de **0,77 %** entre 2020 et 2022.

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



Evolution du nombre d'agents contractuels entre 2020 et 2022



Focus : Répartition des ITRF contractuels par catégorie

CATEGORIE	2020	2021	2022
A	203	153	179
B	61	76	76
C	217	222	232

37% de l'effectif des contractuels ITRF sont des agents de catégorie A, **16%** de catégorie B, **48%** de catégorie C.

B- Les enseignants et enseignants-chercheurs contractuels

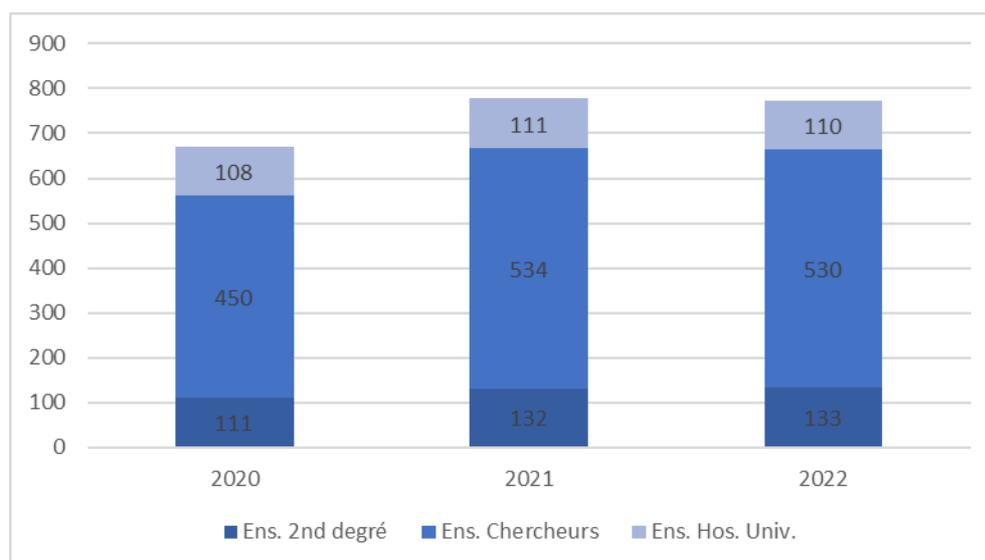
Nombre d'agents contractuels selon le genre et le type de population

		Femmes	Hommes	TOTAL
Ens. 2nd degré	Enseignants	91	42	133
Ens. Chercheurs	Enseignants-chercheurs	231	299	530
Ens. Hos. Univ.	Bi- appartenants	55	55	110



Les femmes représentent **49 %** de l'effectif total des contractuels enseignants, enseignants - chercheurs. (48 % en 2021)

Evolution de l'effectif des personnels enseignants non-titulaires de 2020 à 2022



Entre 2020 et 2022, l'effectif total des personnels enseignants non titulaires a progressé de **15,5%**.

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

	Type de contrat	2020	2021	2022
Enseignants chercheurs	As.m.conf.(mi-temps)	44	40	39
	Ass. maître conf.	1	1	0
	Ass.prof.(mi-temps)	4	4	5
	ATER	65	70	61
	ATER MI TEMPS	2	1	0
	Chercheur CDI	1	1	0
	Doctorant	126	122	113
	Doctorant sans ens	172	190	208
	EC	3	5	5
	chercheurs		51	47
	Post-Doctorant	30	29	31
	Hors statut res. pr.	2	20	21
Total Enseignants-Chercheurs		450	534	530
Enseignants	Enseignants	92	114	115
	Lecteur (échange)	5	3	2
	Lecteur (personnel)	11	10	12
	Mait. lang.	3	5	4
Total enseignants		111	132	133
Bi-appartenants	Ass.Hosp.Univ.(Méd.)	8	10	7
	Assoc. Chf.Clin. Tpl	1	1	
	Associé Mc.HU MTps	5	8	9
	Associé Mc.HU Tpl	2	1	2
	Associé Mc.MG MTps			7
	Associé Pr.HU MTps	4	5	2
	Ch.cli.univ-ass.hôp.	66	61	66
	Ch.cli.univ.Med.Géné	3	6	4
	Prat.Hosp.Univ.	6	7	9
	Associé Assist. Tpl	1	1	4
	Ass.Hosp.Univ.CSERD	12	11	
Total bi-appartenants		108	111	110
Totaux		669	777	773

4) Evolution des contrats

Évolution du nombre de passages de CDD en CDI

	2021			2022		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
BIATSS CDI	9	1	10	14	1	15
Enseignants CDI	1	1	2	4	1	5
TOTAL	10	2	12	18	2	20

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

		Nombre de transformations de CDD en CDI au cours de l'année	Moment de la transformation de CDD en CDI	
			CDD sur un même poste pendant 6 ans	Succession de CDD pendant 6 ans (fonctions de même catégorie hiérarchique au sein du même ministère)
CDI BIATSS	Femmes	14	7	0
	Hommes	1	0	0
Enseignants CDI	Femmes	4	0	0
	Hommes	1	0	0
TOTAL		20	7	0

Fondement juridique du recrutement en qualité d'agent contractuel

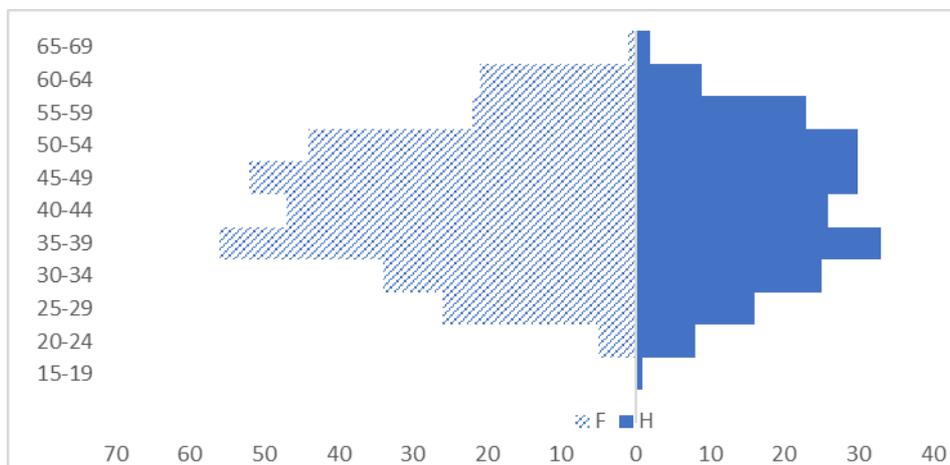
Contractuels sur emploi permanent

		Article 3	Article 4	Article 5	Article 6	Article 6	Article 6	Article 6	Article 6	Article 82
		Emplois de direction de l'Etat	(Absence de corps de titulaires, fonctions particulières...)	(Professeurs associés)	(contractuels sur emplois à "temps incomplet")	ter Portabilité d'un CDI entre fonctions publiques	quater (Remplacement momentané d'un fonctionnaire indisponible)	quinquies (Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire)	septies (transfert d'autorité ou transfert de compétence)	Contractuels de statut antérieur
CDI BIATSS	F	0	3	0	1	0	1	0	0	0
	H	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Enseignants CDI	F	0	4	0	0	0	0	0	0	0
	H	0	1	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL		0	9	0	1	0	1	0	0	0

		Fondement juridique du recrutement en qualité d'agent contractuel		
		Contractuels sur emploi non permanent		
		Article 6 sexies Accroissement temporaire ou saisonnier d'activité, temps complet ou incomplet	Article 7 bis Contrat de projet ou d'opération	Article L412-2 Recrutement de doctorants
CDI BIATSS	F	9	0	0
	H	0	0	0
Enseignants CDI	F	0	0	0
	H	0	0	0
TOTAL		9	0	0

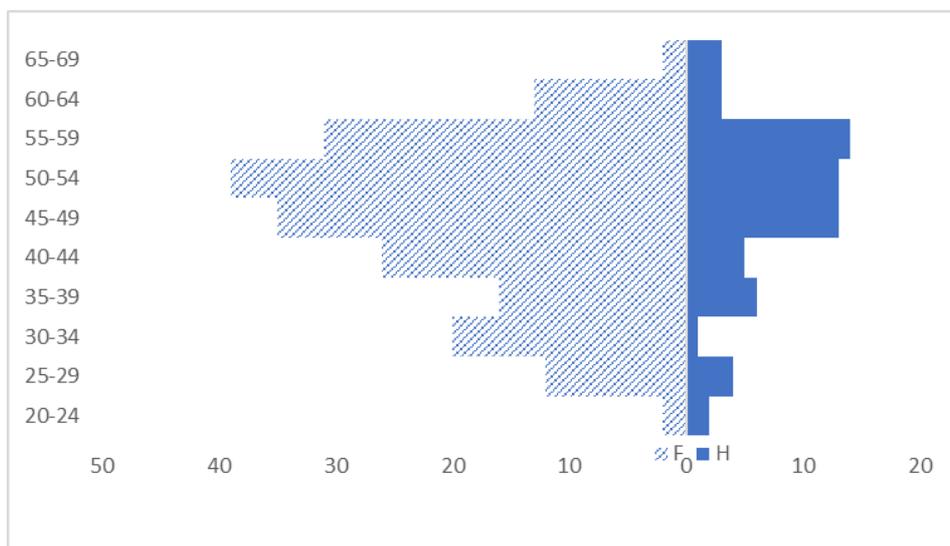
5) Pyramide des âges et évolution par type de structure

a- Directions et services administratifs



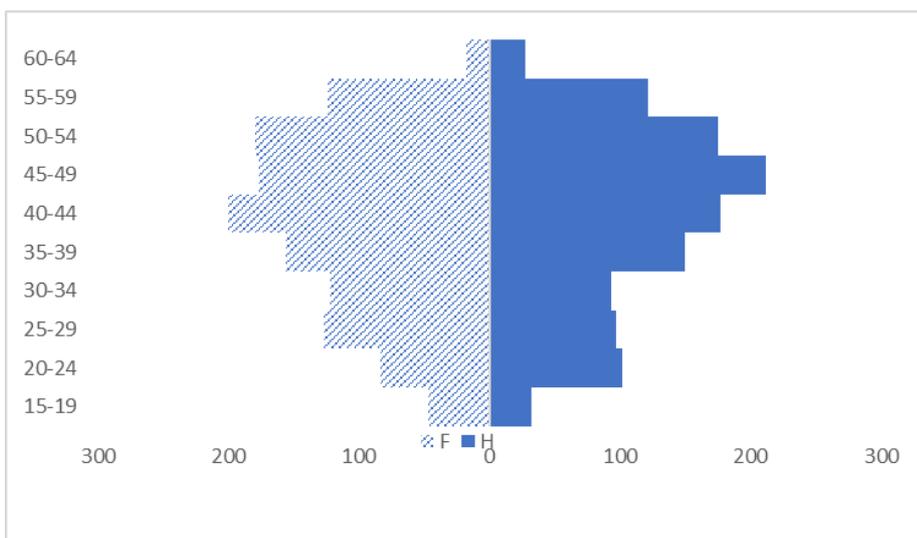
52% de l'effectif sont des femmes

b- Services Universitaires



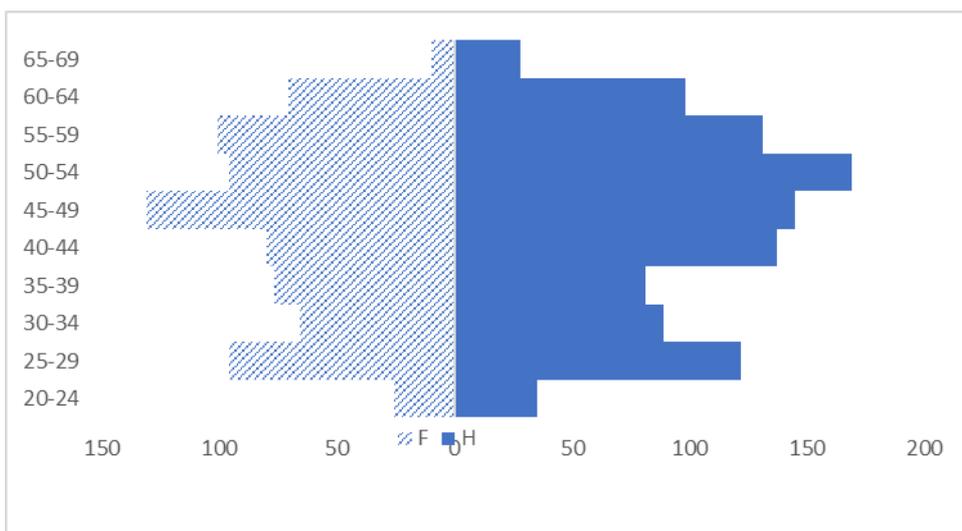
75% de l'effectif sont des femmes

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	33,3	31	32,2	30
Contractuel	B	36,2	34	33,2	32
Contractuel	C	39,2	37,5	37,0	31,5
Titulaire	A	49,2	49	50,2	51
Titulaire	B	47,8	48	47,9	49,5
Titulaire	C	49,1	51	48,3	50

Age moyen des personnels titulaires et contractuels

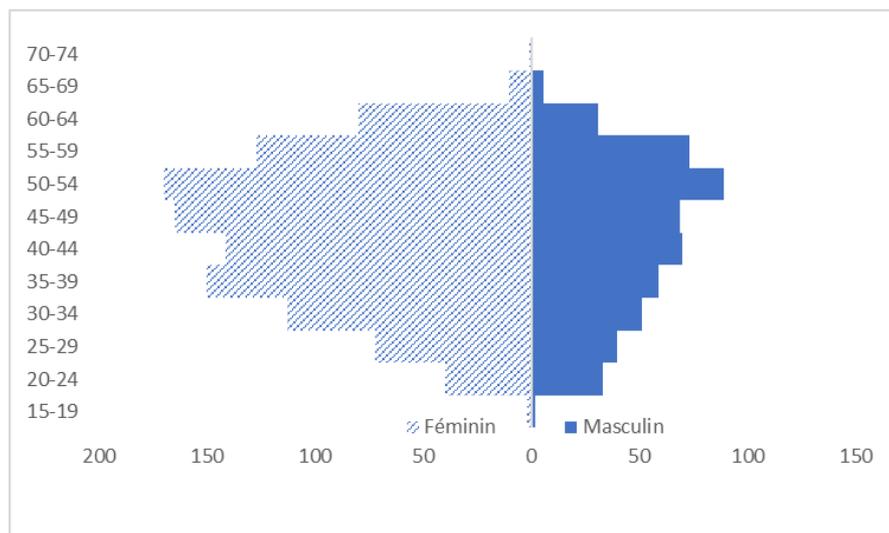
		Age Moyen	Age Médian
Contractuel	A	32,8	30,5
Contractuel	B	34,7	33
Contractuel	C	38,1	34,5
Titulaire	A	49,7	50
Titulaire	B	47,9	48,8
Titulaire	C	48,7	50,5

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

En 2022 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 en 2021 et 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 **16,52 %** des effectifs BIATSS titulaires et non titulaires, suivie de celle des 45-49 qui réunit **14,6 %** des agents.

57.2 % de l'effectif des agents titulaires et non titulaires sont des agents qui se situent dans les tranches d'âge 35-54ans.

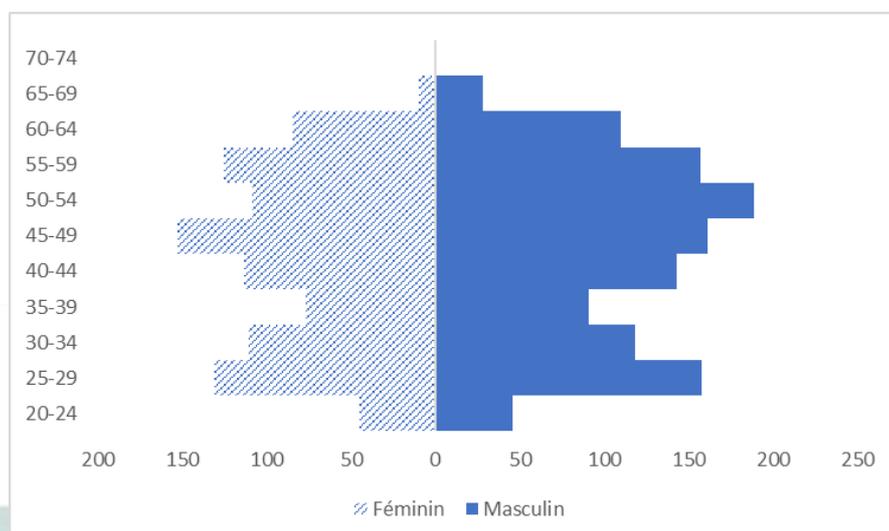


67% des agents sont des femmes

(67% en 2021, 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 45-49 ans qui regroupe **14,5 %** des effectifs des enseignants-chercheurs et enseignants, titulaires et non titulaires, suivie de celle des 50-54 qui réunit **13,8 %** des agents.

53,3 % de l'effectif total se situent dans les tranches d'âges 40-59ans.

Les agents de moins de 30 ans représentent **17,5 %** de l'effectif total.



44 % des agents enseignants-chercheurs et enseignants sont des femmes (donnée identique en 2021 et 2020).

C - Les Personnels en situation de handicap

Le schéma directeur du handicap, document stratégique déterminant la politique handicap de notre établissement, établi pour la période 2018-2021, a été prolongé pour 2022 et 2023. Un nouveau schéma directeur du handicap sera établi à compter de 2024. Ce document, proposant des actions en faveur de l'accompagnement et de l'accueil des personnes en situation de handicap, couvre 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.

64% des agents en situation de handicap sont des femmes



Genre	Catégorie	Corps	Nombre de dossiers
Femmes	A	AAE	1
		AGREGE	2
		ASIRF	3
		BIB	1
		CERTIFIE	7
		DOCTORANT	2
		IGE	3
		MCF	12
		PU	3
		POST DOC	1
	B	BIBAS	2
		SAENES	3
		TECH	11
C	ADJAENES	16	
	ATRF	32	
	MAGASINIER	2	
Hommes	A	AAE	1
		AGREGE	3
		CERTIFIE	3
		DOCTORANT	2
		IGE	5
		POST DOC	1
		MCF	4
	PU	4	
	B	TECH	10
		SAENES	1
	C	ADJAENES	3
		APPRENTI	
		ATRF	17
		MAGASINIER	2
Total			157

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

2) Dépenses dédiées au personnel en situation de handicap

Dépenses dédiées au personnel en situation de handicap	
Montant de la contribution	74 099,32 €
Dépenses aménagements de poste pour faciliter l'insertion professionnelle ou maintenir dans l'emploi les bénéficiaires de l'obligation d'emploi*	19 243,61 €
Nombre d'apprentis	0
Dépenses effectuées auprès du secteur du travail protégé et adapté	17 871,62 €
Dépenses aménagements de poste pour des agents qui ne sont pas bénéficiaires de l'obligation d'emploi*	17 166,07 €
Nouveaux bénéficiaires de l'obligation de l'emploi en 2022	26
Gratifications de stage*	774,15 €
* payé en 2022	

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 2022 :

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

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		64,7
Institut de Technologie	63,8	65,8
Institut DEM		65,0
Institut LLSHS	62,0	64,5
Institut Sciences	66,0	64,7
Institut SVSAE	62,0	66,4
Services centraux	63,0	
Services universitaires	63,0	64,3

2) Nombre de départs en retraite des agents par type de population et corps au 31/12/2022

Personnels ATSS ITRF BIB

Nombre de départs : 20 départs en retraite en 2022 (31 départs en 2021)

	Hommes	Femmes	Total
AENES	1	4	5
BIB	0	2	2
ITRF	5	8	13
Médicaux Sociaux	0	0	0

70% des départs en retraite concernent des agents BIATSS de sexe féminin.

Comme en 2021, les agents ITRF regroupent 65% des départs en retraite.

Personnels Enseignants-chercheurs/Enseignants/Hospitalo-universitaires

Nombre de départs en 2022 : 42 départs en retraite (en 2021 : 35 départs en retraite)

	Hommes	Femmes	Total
MCF	12	6	18
MCU PH	1	0	1
PU	7	2	9
PU PH	2	0	2
PRAG	2	2	4
PRCE	2	5	7
PE	1	0	1

Les Enseignants-Chercheurs regroupent 71% des départs en retraite (60% en 2021).
64% des départs en retraite concernent des agents de sexe masculin (77% en 2021).

3) Départs prévisionnels à la retraite pour 2023

Situation connue au 31/12/2022

	BIATSS	ENS EC
janv-23	0	3
févr-23	2	0
mars-23	0	0
avr-23	2	1
mai-23	1	0
juin-23	0	0
juil-23	2	0
août-23	1	0
sept-23	7	20
oct-23	0	5
nov-23	1	1
déc-23	2	0

4) Nombre de départs de personnels titulaires au 31/12/2022 par motif de départ et genre

Personnels ATSS ITRF BIB

Motif de départ	Hommes	Femmes	Total
Ancienneté d'âge et de service	6	9	15
Prolongation d'activité	0	0	0
Limite d'âge	0	1	1
Invalidité	0	0	0
Carrière longue	2	2	4

Personnels Enseignants-chercheurs/Enseignants/Hospitalo-universitaires

Motif de départ	Hommes	Femmes	Total
Ancienneté d'âge et de service	17	11	28
Prolongation d'activité	6	1	7
Limite d'âge	3	1	4
Invalidité	0	0	0
Carrière longue	0	0	0
Autre	1	0	1

Partie 2 : Les Carrières

A – Recrutement

Récapitulatifs

- Nombre d'agents fonctionnaires recrutés en 2022 (agents qui n'étaient pas déjà au 31/12/2021 dans les effectifs de l'UCA mais qui le sont en 2022)

Répartition par genre	Nombre d'agents fonctionnaires recrutés en 2022 (non présents en 2021)															
	Nombre d'agents	Catégorie Hiérarchique			BIATSS			Personnels Enseignants et assimilés					Voies d'accès			
		A	B	C	ASS	ITRF	BIB	EC	1er degré	2nd degré	Ens rech assimil	HU	Mobilité	Concours	MAD	Affectation à titre provisoire
Femmes	35	28	2	5	7	4	1	10	0	12	0	1	17	14	0	4
Hommes	28	27	0	1	1	1	1	15	1	4	1	4	9	15	2	2
Total	63	55	2	6	8	5	2	25	1	16	1	5	26	29	2	6
					15			48					63			

Détail pour les personnels enseignants avec mention des corps concernés

Détails Personnels enseignants - CORPS/GRADE															
Répartition par genre	Ens rech assimil	1er degré	2nd degré						EC			HU			
	PHYSICIEN CN	PROF ECOLE	AGREGE CLN	AGREGE CE	CERTIFIE H CL	CERTIFIE CL N	CERTIFIE CE	PROF EPS H CL	MCF CL Norm	PU 1C	PU 2C	PU PH 1C	PU PH 2C	MCU PH 2C	
Femme	0	0	6	0	1	4	1	0	8	0	2	0	0	1	
Homme	1	1	2	1	0	0	0	1	13	1	1	1	1	2	
Total	1	1	8	1	1	4	1	1	21	1	3	1	1	3	
			16						25			5			

Détail pour les personnels BIATSS avec mention des corps concernés

Détails BIATSS - CORPS/GRADE														
Répartition par genre	ITRF						ASS						BIB	
	IGR HC	IGE	ASI	TECH	ATRF	ATRF P2C	AJAE NES	JAENES P	JAENES P	JAENES C	AAE	APAE	BIBAS	BIB
Femme	1	1	1	0	1	0	1	2	1	1	1	1	0	
Homme	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	
Total	1	1	1	0	1	1	1	2	1	1	2	1	1	
	5						8						2	

- **Nombre d'agents contractuels recrutés sur un emploi permanent au cours de l'année 2022**

Répartition par genre	Nombre d'agents contractuels recrutés sur un emploi permanent au cours de l'année														
	Nb d'agents	Catégorie Hiérarchique			Personnels enseignants	Personnels BIATSS	L332-2 1° (Art 4.1)	L332-2 2° (Art 4.2)	L332-2 (Art 4.3)	L332-3 (Art 6 >70%)	L332-7 (6 quinquies)	L332-6 (6 quater)	Article 5 (Professeurs associés)	CPJ PU	
		A	B	C											
Femme	47	25	7	15	11	36	0	14	0	0	20	10	3	0	
Homme	49	41	3	5	14	35	0	24	2	0	12	3	6	2	
Total	96	66	10	20	25	71	0	38	2	0	32	13	9	2	
															96

- **Nombre d'agents contractuels et autres personnels recrutés sur un emploi non permanent au cours de l'année 2022 (recrutements d'agents qui n'étaient pas déjà au 31/12/2021 dans les effectifs de l'UCA mais qui le sont en 2022)**

Répartition par genre	Nombre d'agents contractuels et autres personnels recrutés sur un emploi non permanent au cours de l'année 2022						
	Nbr d'agents	Cat A	Cat B	Cat C	Situation handicap	Personnels enseignants	Personnels BIATSS
Femme	198	130	19	49	7	90	108
Homme	161	138	10	13	1	97	64
Total	359	268	29	62	8	187	172

Détail avec mention du fondement juridique du recrutement

Répartition par genre	Nb d'agents	Catégorie Hiérarchique			Fondement juridique du recrutement							
					L332-24 (7 bis)	L332-22 (6 sexes)	Article L412-2 Doctorants	Apprenti	ATER	Lecteur	CCU-AH	
		A	B	C								
Femme	198	130	19	49	17	99	48	2	13	5	14	
Homme	161	138	10	13	20	45	48	6	26	3	13	
Total	359	268	29	62	37	144	96	8	39	8	27	
												359

1) Recrutement des personnels BIATSS par catégorie et par corps

Cat FP	Corps	Externe		Interne		Recrutements directs/PACTE/ERD		BOE		BAP concernée
		ouvert	pourvu	ouvert	pourvu	ouvert	pourvu	ouvert	pourvu	
A	IGR	2	2	0	0	0	0	0	0	C
	IGE	5	4	0	0	0	0	0	0	A - B - E - J
	ASI	0	0	1	1	0	0	0	0	J
B	Tech CN	4	4	5	5	0	0	1	1	J
	SAENES	0	0	0	0	0	0	1	1	-
	BIBAS	0	0	0	0	0	0	0	0	-
C	ADT 2 ^{ème} classe	0	0	1	1	9	7			G - J
	ADJAENES	0	0	4	4	0	0	1	1	-
	Magasinier	0	0	0	0	0	0	0	0	-
TOTAL		11	10	11	11	9	7	3	3	-

34 postes ont été mis aux concours, dont 28 postes ITRF.

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

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

En 2022, l'UCA a effectué 330 recrutements de personnels contractuels CDD.

Agents contractuels recrutés en 2022					
Catégorie FP	Corps	BAP/FILIERE	Nombre de postes pourvus	Sous-Total	Total
A	IGR	J	1	176	330*
	Recherche	Chercheur - IGR - Post-Doc	114		
	IGE	B	1		
		E	9		
		F	11		
		G	2		
		J	23		
	Métiers santé	Personnels de santé, du social	3		
	ASI	A	1		
		C	1		
		E	2		
F		5			
J		3			
B	TECH	A	6	36	
		B	1		
		E	6		
		F dont BU	4		
		G	4		
		J	15		
C	ADT	A	16	118	
		B	2		
		F dont BU	1		
		G	7		
		J	92		
* dont 59 recrutements avec des financements spécifiques (hors recherche)					
* dont 20 renouvellements de contrat en cours d'année universitaire					

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

Agents titulaires

Corps	Grade	Postes		Commentaires
		Ouverts	Pourvus	
Enseignants-Chercheurs	MCF	30	30	campagne synchronisée : 32 pourvus / 33 à pourvoir + 1 PR proposé à l'agrégation
	PR	3	3	
	PR agrégation	1	1	campagne au fil de l'eau : 1 pourvu /1 (MCF infructueux à la campagne synchro)
	Chaire professeur junior - au titre 2021	2	2	
	Sous-total	36	36	campagne CPJ 2022 : 2 pourvus / 2 à pourvoir
Campagnes Enseignants 2nd degré	PRAG	14	6	2 campagnes second degré ----- SD à titre provisoire : 2
	PRCE		3	
	EPS		1	
	PLP		0	
	Professeur(e) des écoles		1	
	à titre provisoire		2	
	Sous-total	16	13	

Agents non titulaires

Corps	Grade	Postes		Commentaires
		Ouverts	Pourvus	
ATER		91	73	<p><u>5 campagnes :</u> => 1ère campagne : 74 postes diffusés (68 ETP) : 55 pourvus (50 ETP) - 19 infructueux (18 ETP) => 2ème campagne : 19 Postes diffusés (17 ETP)(8 infructueux 1ère camp + 11 (9,5 ETP)) : 10 pourvus (8,5 ETP) - 9 infructueux => 3ème campagne : 4 postes diffusés (3,5 ETP) (2 infructueux 1ère camp + 2 postes (1,5 ETP)) : 4 pourvus (3,5 ETP) => 4ème campagne : 5 postes diffusés (5 ETP) (2 infructueux 1ère camp + 3 postes (3 ETP)) : 3 postes pourvus (3 ETP) => 5ème campagne : 1 poste diffusé (0,5 ETP) (1 infructueux) : 1 poste pourvu (0,5 ETP)</p> <p>74 + 11 + 2 + 3 + 1 = 91 postes ouverts (82 ETP) pour 73 recrutés (65,5 ETP). (103 postes diffusés)</p>
Sous-total ATER		91	73	
PAST	MCF	16	16	dont : 8 nouveaux : 7 MCF / 1 PR 10 renouvellements : 9 MCF/ 1 PR
	PR	2	2	
Sous-total PAST		18	18	
Lecteurs et maîtres de langue	Lecteurs	13	12	12 lecteurs : 9 nouveaux + 3 renouvellements 1 lecteur transformé en CDDE
	Maitres de langues	4	4	4 MdL : 1 nouveau + 3 renouvellements
Sous-total Lecteurs / MDL		17	16	
Enseignants contractuels		87	76	31 nouveaux 45 renouvellements
Sous-total Enseignants contractuels		87	75	
Invité-e-s (en mois)	MCF	15	1	Nombre invités accordé : Eco : 7 mois / IAE 8 : mois
Invité-e-s (en mois)	PR		10	Eco : 4/7 mois - IAE : 7/ 8 mois
Sous-total Invités		15	11	

B – Mobilités

Mouvements BIATSS entrants et sortants 2022

Entrées	Sorties
2 détachements	14 détachements
1 intégration	1 intégration
6 mutations	1 mutation
4 réintégrations	2 (démission et rupture conventionnelle)
13	18

Tableau sur les mobilités internes

Nature de recrutement	Catégorie FP	Filières/BAP	Nombre de postes pourvus	SOUS TOTAL	TOTAL
Interne	A	ITRF BAP J	3	32	37
		ASS	5		
	B	ITRF Bap J	5		
		ASS	3		
		ITRF BAP B	1		
	C	ITRF BAP J	13		
ASS		2			
Externe	A	ITRF BAP J	3	5	
		ASS	1		
	C	ASS	1		

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

	Répartition des lauréats par sexe et catégories hiérarchiques (A/B/C)	
	Femme	Homme
Catégorie A	0	6
Catégorie B	8	3
Catégorie C	3	9
Total	11	18

FOCUS : parité dans les jurys concours ITRF - sessions de 2020 à 2022

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

A noter que de 2020 à 2022, du fait de la COVID, les règles de composition des jurys ont été modifiées avec l'obligation d'un minimum de 3 membres de jurys au lieu de 5.

En 2022 : **49,6%** de femmes dans les jurys de concours ITRF (50% en 2021, 48,6% en 2020, 50,6% en 2019)



C – Avancements et Listes d'aptitude

Récapitulatifs année 2022

ITRF

TA & LA ITRF 2022																	
Effectifs		IGR					IGE			ASI		TECH				ATRF	
		IGR HC édifié	IGR HC	IGR 1ère classe	IGR	IGR	IGE HC	IGE	IGE	ASI	ASI	TECH CE	TECH CS	TECH	TECH	ATRF P1	ATRF P2
		TA	TA	TA	LA	LA Except.	TA	LA	LA Except.	LA	LA Except.	TA	TA	LA	LA Except.	TA	TA
Nb de promouvables par grade	Nb de femmes	1	0	4			23					36	30			68	43
	Nb d'hommes	3	4	9			33					11	25			25	21
	Moyenne d'âge	51	52	48			47					51	48			52	48
Nb de promus par grade	Nb de femmes	0	0	1			1					3	11			15	8
	Nb d'hommes	0	0	0			5					0	3			2	6
	Moyenne d'âge			42			45					49	48			54	48
Nb de promouvables par corps	Nb de femmes				65	52		18	19	110	109			176	191		
	Nb d'hommes				74	60		18	17	63	62			66	76		
	Moyenne d'âge				47	48		47	46	48	48			51	50		
Nb de promus par corps	Nb de femmes				0	3		2	1	0	8			2	9		
	Nb d'hommes				0	1		1	1	1	1			2	3		
	Moyenne d'âge					45		40	43	47	45			41	51		

AENES

TA & LA AENES 2022									
Effectifs		AAE			SAENES			ADJAENES	
		AAE HC	APAE	AAE	SAENES CE	SAENES CS	SAENES	ADJAENES P1	ADJAENES P2
		TA	TA	LA	TA	TA	LA	TA	TA
Nb de promouvables par grade	Nb de femmes	2	5		10	12		44	3
	Nb d'hommes	2	0		1	0		3	0
	Moyenne d'âge	53	56		50	50		49	35
Nb de promus par grade	Nb de femmes	0	0		0	1		9	2
	Nb d'hommes	0	0		0	0		0	0
	Moyenne d'âge					56		53	36
Nb de promouvables par corps	Nb de femmes			30			61		
	Nb d'hommes			2			7		
	Moyenne d'âge			49			50		
Nb de promus par corps	Nb de femmes			0			1		
	Nb d'hommes			0			0		
	Moyenne d'âge						52		

Personnels des Bibliothèques

Effectifs		Personnels des bibliothèques									
		Conservateurs			Bibliothécaires		BIBAS			Magasinier	
		Conservateur général	Conservateur en chef	Conservateur	Bibliothécaire HC	Bibliothécaire	BIBAS CE	BIBAS CS	BIBAS	Magasinier P1	Magasinier P2
		LA	TA	LA	TA	LA	TA	LA	TA	TA	
Nb de promouvables par grade	Nb de femmes		3		3		5	3		13	1
	Nb d'hommes		0		1		3	0		3	1
	Moyenne d'âge		44		51		49	53		52	36
Nb de promus par grade	Nb de femmes		0		1		0	1		2	0
	Nb d'hommes		0		0		0	0		0	1
	Moyenne d'âge				46			56		53	42
Nb de promouvables par corps	Nb de femmes	2		5		21			22		
	Nb d'hommes	2		3		7			5		
	Moyenne d'âge	52		51		50			52		
Nb de promus par corps	Nb de femmes	0		0		0			1		
	Nb d'hommes	0		0		0			0		
	Moyenne d'âge								54		

Personnels médico-sociaux

Effectifs		Personnels médicaux-sociaux			
		Infirmière		CTSS	APPS
		Infirmière HC	Infirmière CS	CTSS	APPS
		TA	TA	LA	TA
Nb de promouvables par grade	Nb de femmes	1	8		2
	Nb d'hommes	0	0		0
	Moyenne d'âge	51	46		60
Nb de promus par grade	Nb de femmes	0	0		1
	Nb d'hommes	0	0		0
	Moyenne d'âge				60
Nb de promouvables par corps	Nb de femmes			0	
	Nb d'hommes			0	
	Moyenne d'âge				
Nb de promus par corps	Nb de femmes			0	
	Nb d'hommes			0	
	Moyenne d'âge				

a) Tableau des résultats des listes d'aptitude Filière ITRF (2020, 2021, 2022)

ANNEE	IGR					IGE					ASy					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
2022		139	26	1	0		36	13	4	3		173	54	4	1		242	71	6	4

b) Tableau des résultats des listes d'aptitude Filière AENES (2020, 2021, 2022)

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
2022		32	4	1	0		68	12	3	1

c) Tableau des résultats des listes d'aptitude Filière Bibliothèque (2020, 2021, 2022)

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	1
2022		4	0	0	0		9	3	1	0		28	9	1	0		27	13	2	1

d) Tableau des résultats des tableaux d'avancement (2020, 2021, 2022)

Personnels ITRF

ANNEE	IGR HC échelle 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
2020	2	1	1	1	0	45	1	1	1	1	169	13	10	2	2	347	36	17	7	5
2021	4	3	1	1	0	2	1	1	1	0	161	12	6	3	3	362	44	16	7	4
2022	6	4	2	2	0	39	4	1	0	0	159	13	3	1	1	399	56	18	7	6

ANNEE	Technicien classe exceptionnelle					Technicien classe supérieure				
	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPN	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPN
2020	152	37	20	4	3	320	51	14	7	6
2021	142	41	16	4	2	320	46	16	7	6
2022	175	47	24	5	3	602	55	23	15	14

ANNEE	ATRF Principal 1e classe					ATRF Principal 2e classe				
	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPA	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPA
2020	97	52	12	8	14	64	16	15	14	
2021	95	42	10	8	6	69	16	9	6	
2022	35	93	43	18	17	12	64	16	15	14

Personnels Bibliothèque

ANNEE	Conservateur en chef					Bibliothécaire hors classe				
	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPN	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPN
2020	4	3	1	1	1	4	3	3	3	1
2021	3	2	1	1	0	3	3	3	3	0
2022	3	2	1	1	0	4	4	3	3	1

ANNEE	BAS classe exceptionnelle					BAS classe supérieure				
	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPN	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPN
2020		9	8	3	0		3	2	2	1
2021		9	6	3	1		2	2	2	0
2022	33	8	6	2		33	3	3	2	1

ANNEE	Magasinier principal 1e classe					Magasinier Principal 2e classe				
	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPN	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPN
2020		20	12	2	1		1	0	0	0
2021		17	11	2	1		2	2	2	1
2022		16	10	2	2		2	2	2	1

Personnels AENES

ANNEE	AAE HC échelon spécial					AAE Hors classe					AAE principal				
	Possibilités	Eligibles	Candidats	UCA	CAPN	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	Rectorat	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPA
2020		2	2	1	0		3	2	1	0	3	7	3	1	0
2021							4	4	2	1	3	10	7	1	1
2022		2	0	0	0		4	4	2	0	3	5	4	1	0

ANNEE	SAENES classe exceptionnelle					SAENES Classe supérieure				
	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPA	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPA
2020	5	10	5	3	0	7	13	9	2	0
2021	5	10	7	1	1	7	14	11	2	1
2022		11	7	2	0		12	5	2	1

ANNEE	ADJAENES principal 1e classe					ADJAENES principal 2e classe				
	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPA	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPA
2020	28	51	47	5	3	11	5	5	5	1
2021	32	53	41	4	4	7	5	5	4	2
2022		47	30	6	9		3	2	2	2

Personnels Filière Médico-sociale

ANNEE	INF hors classe					INF Classe supérieure				
	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPA	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPA
2020		1	1	1	0		7	5	1	0
2021	7	1	1	1	0	6	7	7	1	0
2022		1	1	1	0		8	8	1	0

2) Personnels Titulaires Enseignants-chercheurs/Enseignants

Récapitulatif année 2022

Enseignants-chercheurs							
Effectifs		Professeurs des universités				Maîtres de conférence	
		PR cl excep 2ème éch	PR cl excep 1er éch	PR 1ère cl	PR 2ème classe	MCF HC éch excep	MCF HC
		TA	TA	TA	PI	TA	TA
Nb de promouvabl es par grade	Nb de femmes	2	3	9		7	30
	Nb d'hommes	6	10	17		11	48
	Moyenne d'âge	55	58	51		59	49
Nb de promus par grade	Nb de femmes	2	1	3		3	14
	Nb d'hommes	4	6	9		5	22
	Moyenne d'âge	55	54	47		59	46
Nb de promouvabl es par corps	Nb de femmes				20		
	Nb d'hommes				34		
	Moyenne d'âge				50		
Nb de promus par corps	Nb de femmes				6		
	Nb d'hommes				4		
	Moyenne d'âge				52		

Enseignants							
Effectifs		Professeurs agrégés			Professeurs certifiés		
		Pr. Agrégé Cl excep	Pr. agrégé hors classe	Prof agrégé cl normale	Pr. Certifié Cl except ech spé	Pr. Certifié Cl except	Pr. Certifié hors classe
		TA	TA	LA			
Nb de promouvables par grade	Nb de femmes	8			8	5	
	Nb d'hommes	8			14	6	
	Moyenne d'âge	55			57	53	
Nb de promus par grade	Nb de femmes	4			4	0	
	Nb d'hommes	2			3	3	
	Moyenne d'âge	58			58	54	
Nb de promouvables par corps	Nb de femmes			15			
	Nb d'hommes			9			
	Moyenne d'âge			51			
Nb de promus par corps	Nb de femmes			2			
	Nb d'hommes			0			
	Moyenne d'âge			58			

a) Promus par avancement pour les Enseignants-chercheurs

Avancement à la hors classe des MCF

78 candidats
15 promus CNU
21 promus établissement

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

18 candidats
5 promus CNU
3 promus établissement

Avancement à la 1ère classe des PR

26 candidats
7 promus CNU
5 promus établissement

Avancement à la classe exceptionnelle 1er échelon des PR

13 candidats
2 promus CNU
5 promus établissement

Avancement à la classe exceptionnelle 2ème échelon des PR

8 candidats
3 promus CNU
3 promus établissement

b) Promus par avancement pour les Enseignants du second degré

Avancement à la classe exceptionnelle des enseignants du second degré

Professeurs Agrégés : 16 candidats - 6 promus
Professeurs Certifiés : 11 candidats - 3 promus

Avancement à la Hors Classe des enseignants du second degré

Professeurs Agrégés : 23 candidats
Professeurs Certifiés : 17 candidats
Professeurs Lycées professionnels : 2 candidats - aucun promu
Professeurs EPS : 2 candidats - aucun promu

Avancement à l'échelon spécial

Professeurs Certifiés : 20 candidats - 7 promus
Professeurs EPS : 2 candidats - aucun promu

c) Promus par liste aptitude Professeur agrégé

Liste d'aptitude Professeur agrégé de classe normale - 2022

24 candidats (19 certifiés, 1 PEPS, 4 PLP)

2 promus

d) Promotion interne Professeur des universités

Promotion interne Professeur des universités 2ème classe - 2022

54 candidats

10 promus

D – Rémunérations et Primes

1) Rémunération

a) Répartition et évolution de la masse salariale par nature de rémunération

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

	2020	2021	2022
Rémunérations principales	115 065 351 €	117 856 043 €	122 368 038 €
Primes et indemnités	8 686 292 €	9 608 338 €	11 468 054 €
Prestations sociales	308 184 €	355 894 €	755 658 €
Cours complémentaires et vacances d'enseignement	7 487 665 €	8 406 019 €	8 565 841 €
Cotisations ASSEDIC	1 104 648 €	1 195 026 €	1 329 463 €
Complément rémunérations principales	1 385 824 €	1 398 842 €	1 328 670 €
CAS Pensions et ATI	68 156 920 €	68 619 288 €	69 644 654 €
Autres rémunérations accessoires	1 107 229 €	1 478 499 €	2 063 412 €
Autres cotisations	26 567 029 €	27 744 701 €	29 304 120 €
Total	229 869 142,20	236 662 652,10	246 827 910 €

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

Genre	2022
F	65 051 061 €
M	71 041 995 €
Somme :	136 093 057 €

Statut d'emploi	2022
Non Titulaire	24 408 630 €
Titulaire	111 684 426 €
Somme :	136 093 057 €

Catégorie hiérarchique	2022
A	113 540 932 €
B	9 306 457 €
C	13 245 668 €
Somme :	136 093 057 €

Tranche d'âge	2022
-20 ans	13 882 €
20-24	1 834 098 €
25-29	7 786 634 €
30-34	9 111 958 €
35-39	11 106 586 €
40-44	16 908 575 €
45-49	21 541 188 €
50-54	25 010 892 €
55-59	22 491 083 €
60-64	16 041 360 €
65-69	4 168 855 €

c) Rémunération brute moyenne mensuelle par statut, genre et catégorie

Montants moyens	2020	2021	2022
Titulaire	3 232 €	3 263 €	3 365 €
Non Titulaire	2 004 €	1 989 €	2 040 €

Montants moyens	2020	2021	2022
A	3 320 €	3 309 €	3 359 €
B	1 945 €	1 952 €	2 003 €
C	1 671 €	1 679 €	1 773 €

Montants moyens	2020	2021	2022
F	2 569 €	2 581 €	2 660 €
M	3 215 €	3 196 €	3 240 €

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

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

Montants par décile	2020	2021	2022
Décile 1	614 €	609 €	678 €
Décile 2	1 393 €	1 337 €	1 358 €
Décile 3	1 590 €	1 574 €	1 664 €
Décile 4	1 776 €	1 769 €	1 825 €
Décile 5	2 009 €	1 968 €	2 031 €
Décile 6	2 502 €	2 385 €	2 432 €
Décile 7	3 247 €	3 165 €	3 196 €
Décile 8	3 763 €	3 763 €	3 857 €
Décile 9	4 526 €	4 400 €	4 486 €
Décile 10	8 079 €	7 994 €	9 879 €

e) Rémunération nette mensuelle par décile

Montants par décile	2022	
	F	M
Décile 1	354 €	355 €
Décile 2	995 €	1 036 €
Décile 3	1 373 €	1 455 €
Décile 4	1 571 €	1 683 €
Décile 5	1 708 €	2 041 €
Décile 6	1 887 €	2 659 €
Décile 7	2 226 €	3 216 €
Décile 8	2 922 €	3 642 €
Décile 9	3 574 €	4 166 €
Décile 10	7 190 €	6 649 €

f) Pour les agents sur emploi permanent, nombre d'équivalents temps plein annuels rémunérés

Genre	2022		Total
	Titulaire	Non Titulaire	
F	1 211,53	478,64	1 690,16
M	1 111,13	421,90	1 533,03
Total	2 322,66	900,53	3 223,19

g) Pour les agents sur emploi permanent, nombre de mois de personnes physiques payées

Par Sexe et Statut d'emploi	Titulaire		Non Titulaire		Total
	F	M	F	M	
Janvier	1247	1131	502	461	3341
Février	1248	1130	523	471	3372
Mars	1247	1128	524	460	3359
Avril	1240	1129	527	462	3358
Mai	1241	1129	528	461	3359
Juin	1238	1127	529	456	3350
Juillet	1236	1122	521	451	3330
Août	1237	1122	515	454	3328
Septembre	1226	1105	439	377	3147
Octobre	1249	1118	491	403	3261
Novembre	1248	1123	549	470	3390
Décembre	1247	1119	543	452	3361
Total	14904	13483	6191	5378	39956

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

Tranches d'âge	2022						Total
	Non Titulaire sur emploi non permanent						
	A		B		C		
	F	M	F	M	F	M	
-20 ans				3 012 €			3 012 €
20-24	104 287 €	83 150 €	70 234 €	103 083 €	161 359 €	88 436 €	610 548 €
25-29	459 544 €	363 671 €	118 591 €	106 999 €	337 664 €	68 749 €	1 455 218 €
30-34	300 547 €	206 898 €	63 176 €	68 675 €	379 788 €	52 648 €	1 071 732 €
35-39	129 342 €	171 428 €	111 152 €	52 184 €	291 141 €	47 606 €	802 854 €
40-44	104 620 €	78 659 €	90 327 €	30 743 €	182 955 €	25 790 €	513 093 €
45-49	39 379 €	41 079 €	39 702 €		209 963 €	33 106 €	363 228 €
50-54		47 204 €			116 981 €	66 369 €	230 554 €
55-59		3 515 €	18 941 €		64 314 €	58 947 €	145 717 €
60-64	13 916 €		13 143 €		48 112 €	16 216 €	91 386 €
65-69	2 012 €	3 515 €					5 526 €
Total	1 153 647 €	999 119 €	525 266 €	361 684 €	1 792 277 €	457 867 €	5 292 868 €

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

Genre	2022
	Non Titulaire sur emploi non permanent
F	160,61
M	75,82
Somme :	236,43

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

Par Sexe et Statut d'emploi	Non Titulaire sur emploi non permanent		Total
	F	M	
Janvier	161	70	231
Février	174	86	260
Mars	175	86	261
Avril	176	81	257
Mai	172	80	252
Juin	169	78	247
Juillet	166	81	247
Août	163	78	241
Septembre	128	57	185
Octobre	163	74	237
Novembre	175	82	257
Décembre	167	75	242
Total	1989	928	2917

2) Primes

a) Primes et indemnités des personnels par catégorie

Montants par catégorie	2020	2021	2022
A	5 726 674 €	6 601 613 €	8 402 436 €
B	1 434 622 €	1 453 687 €	1 488 604 €
C	1 524 996 €	1 553 038 €	1 577 014 €

b) Primes et indemnités des personnels par genre

Montants par genre	2020	2021	2022
F	4 426 691 €	4 876 845 €	5 719 961 €
M	4 259 601 €	4 731 493 €	5 748 093 €

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

a) Montants de la GIPA par catégorie

Montants par catégorie	2020	2021	2022
A	49 424 €	76 372 €	177 915 €
B	706 €	518 €	9 088 €
C	8 605 €	9 231 €	8 733 €

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

Effectifs par catégorie	2020	2021	2022
A	92	117	120
B	2	1	24
C	48	67	68

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

Montants par genre	2020	2021	2022
F	88	117	133
M	54	68	79

E – Formation des personnels

Le Plan de Formation 2022

Les grandes thématiques du plan de formation :

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

La politique de formation de ses personnels reste orientée sur :

- L'élargissement de l'offre de formation à destination des enseignants et enseignants-chercheurs (formations développées par le pôle IPPA notamment).
- 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).

L'année 2022 marque un turn over important au sein du pôle Développement des Compétences ce qui n'a pas permis de déployer tout le plan de formation et de réaliser les sessions prévues.

Le nombre de sessions réalisées est ainsi en baisse même si l'offre de formation reste importante.

Chiffres clés et évolution

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

Budget

	2021	2022
Budget initial	370 000 €	350 000 €
Réalisé	359 310 €	267 493 €
% réalisé	97%	76%

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

		Titulaires			Contractuels			Total		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
BIATSS	A	88	71	159	65	45	110	153	116	269
	B	97	37	134	38	21	59	135	58	193
	C	140	55	195	153	31	184	293	86	379
Médicaux Sociaux		12	0	12	8	1	9	20	1	21
2nd Degré		50	24	74	22	3	25	72	27	99
Enseignants-Chercheurs		106	79	185	65	72	137	171	151	322
Extérieurs		7	2	9	106	64	170	113	66	179
TOTAL		500	268	768	457	237	694	957	505	1462

72% des stagiaires sont des femmes



Répartition des agents formés (en%)
par population

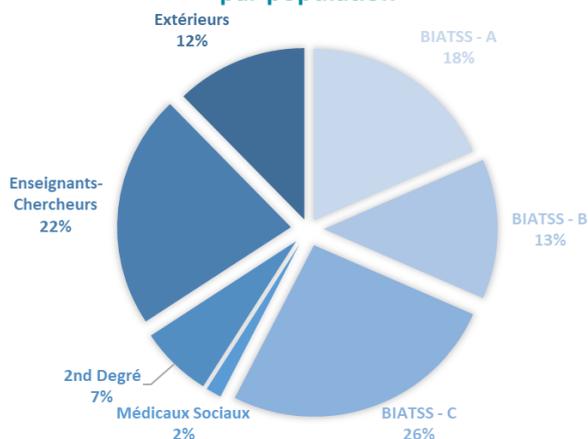


Tableau 2 : Nombre de formations par population, genre et statut

		Titulaires			Contractuels			Total		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
BIATSS	A	111	151	262	86	129	215	197	280	477
	B	57	214	271	54	125	179	111	339	450
	C	98	356	454	80	683	763	178	1039	1217
Médicaux Sociaux		0	17	17	1	20	21	1	37	38
2nd Degré		40	84	124	6	49	55	46	133	179
Enseignants-Chercheurs		127	179	306	95	77	172	222	256	478
Extérieurs		2	8	10	95	157	252	97	165	262
TOTAL		435	1009	1444	417	1240	1657	852	2249	3101

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

		Titulaires			Contractuels			Total		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
BIATSS	A	176	184	360	115	88	203	291	272	563
	B	195	80	275	120	76	196	315	156	471
	C	349	128	477	484	77	561	833	205	1038
Médicaux sociaux		30	0	30	21	1	22	51	1	52
2nd Degré		66	38	104	25	2	27	91	40	131
Enseignants-Chercheurs		151	98	249	91	76	167	242	174	416
Extérieurs		13	10	23	148	92	240	161	102	263
TOTAL		980	538	1518	1004	412	1416	1984	950	2934

Répartition genrée du nombre de jour de formation

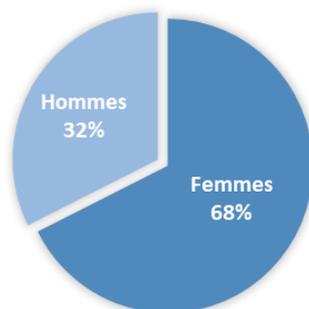


Tableau 4 : Nombre de jours de formation par domaines

NOMBRE DE JOUR DE FORMATION PAR DOMAINES	BIATSS		E-EC-C		Extérieurs		Ensemble		Total
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	
ACCOMPAGNEMENT DE CARRIERE	7	20	0	3	0	0	7	23	30
ACCOMPAGNEMENT DES CADRES	38	162	1	4	4	2	42	168	210
ACCUEIL ET ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL	21	60	29	23	0	0	50	83	133
AFFAIRES JURIDIQUES	3	15	0	0	0	1	3	16	19
COMMUNICATION INSTITUTIONNELLE	2	8	0	1	0	1	2	10	11
DOCUMENTATION	8	51	0	3	0	1	8	55	64
EFFICACITE PROFESSIONNELLE	50	61	8	0	0	0	58	61	119
ENSEIGNEMENT	22	37	45	82	2	24	70	144	213
FINANCES ET COMPTABILITE	37	44	0	0	0	15	37	59	96
FORMATION - SCOLARITE	30	93	1	2	3	10	35	105	140
GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	10	104	0	0	0	0	10	104	115
HYGIENE ET SECURITE	203	278	60	70	52	59	315	407	722
INFORMATIQUE ET SYSTEME D'INFORMATION	103	31	18	13	0	1	121	44	165
LANGUES ETRANGERES	31	72	9	35	0	7	41	114	154
PREPARATION AU CONCOURS	43	341	0	1	8	5	51	347	398
RECHERCHE	14	33	24	56	27	11	66	100	165
RELATIONS INTERNATIONALES	0	17	1	0	0	2	1	18	19
RESPONSABILITES SOCIALES - SOCIETALES et ENVIRONNEMENTALES	9	58	18	41	5	21	32	121	153
VIE ETUDIANTE	2	6	0	0	0	0	2	6	8
TOTAL	634	1491	214	333	102	160	950	1984	2934

1984 jours de formation ont été suivis par des agents de sexe féminin

Formations suivies

45,26% des jours de formation suivies par des femmes concernaient les domaines de la préparation aux concours, de l'enseignement et de l'hygiène sécurité.



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

Formations suivies

45,9% des jours de formation suivies par des hommes concernaient les domaines hygiène/sécurité, et informatique et système d'information.

F - Entretiens professionnels et Accompagnement Individuel

1) Les entretiens professionnels

La campagne des entretiens professionnels a débuté le 27 mars 2022 et devait se terminer initialement le 3 juin 2022. A la demande de plusieurs composantes, la campagne a été prolongée jusqu'à fin juin.

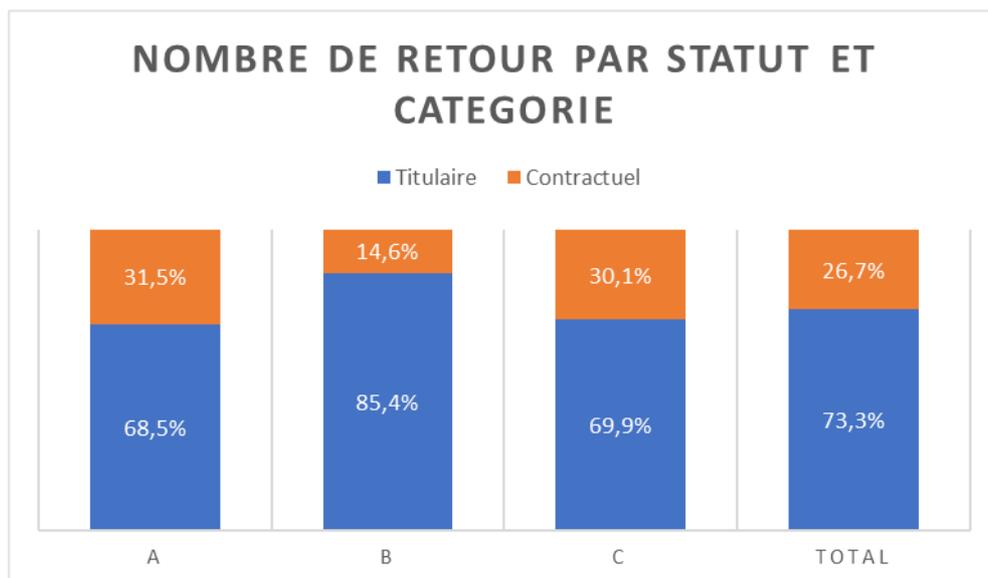
a) Chiffres généraux

- Population : 2535 agents
- Entretiens effectués : 1298
- « Non effectués » : 1237
- « Non disponibles » : 9 agents (motifs : Disponibilités, CLM, retraite proche...)
- Taux de retour : 88.67% de ceux effectués

b) Analyse des retours

Retours par statut et catégorie :

Catégorie	Titulaire	Contractuel
A	68,5%	31,5%
B	85,4%	14,6%
C	69,9%	30,1%
Total	73,3%	26,7%



c) Souhaits de mobilité

Total : **163 Agents**

- 104 demandes en Interne :

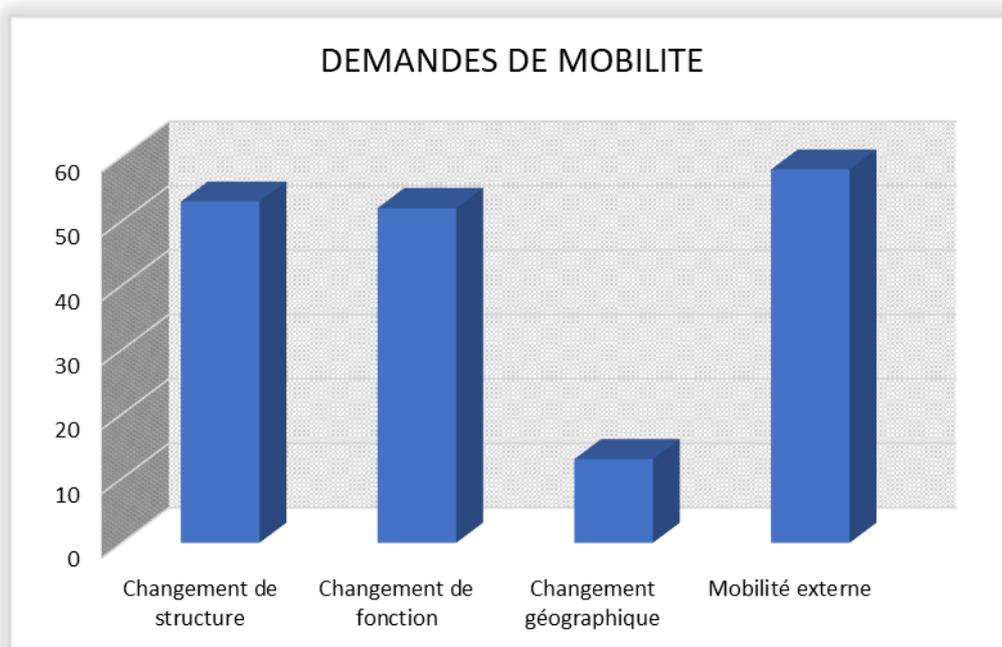
Souhait d'évolution de compétences, ou de promotion, mutation, évolution de missions, changement de fonction/métier, changement de catégorie ou passer un concours.

- 59 demandes en Externe :

Soit mutation/détachement, réussite concours, rapprochement domicile ou rapprochement de conjoint.e, souhait d'évolution ou de promotion, reconversion professionnelle, lassitude des missions.

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

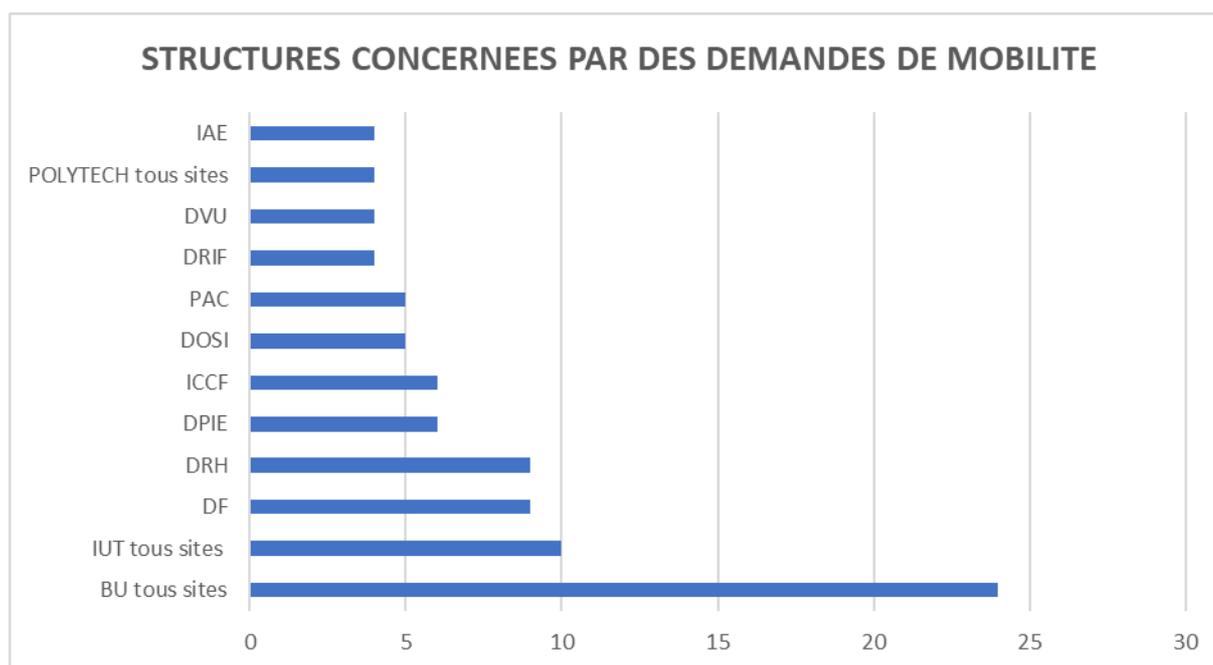
Demande de mobilité	Nombre
Changement de structure	53
Changement de fonction	52
Changement géographique	13
Mobilité externe	58
Total	163



Structures les plus représentées par une demande de mutation :

Nombre de demandes par structure :

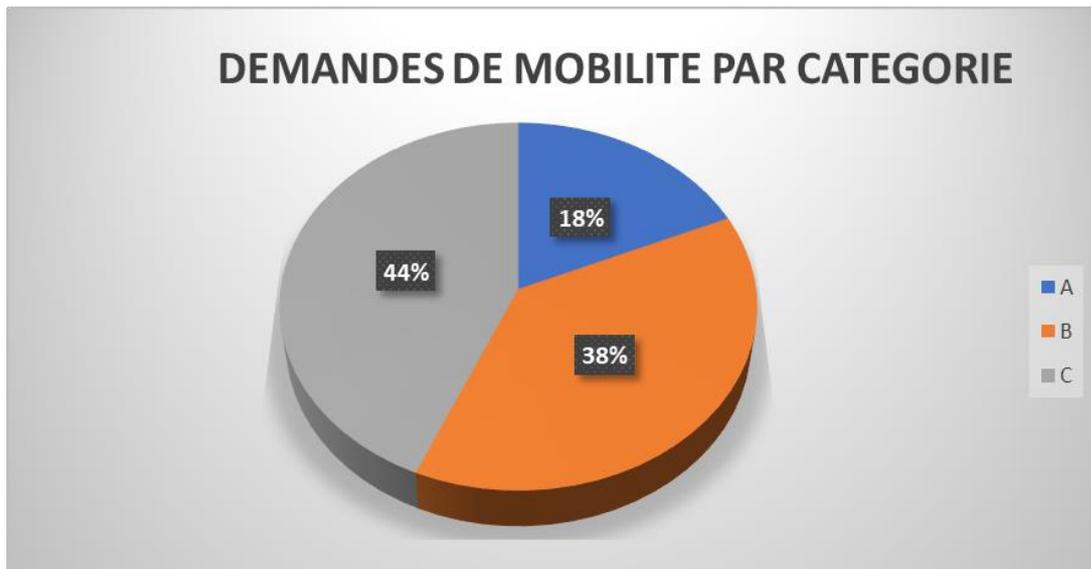
Structure	Nombre
BU tous sites	24
IUT tous sites	10
DF	9
DRH	9
DPIE	6
ICCF	6
DOSI	5
PAC	5
DRIF	4
DVU	4
POLYTECH tous sites	4
IAE	4



Répartition des demandes par Catégorie :

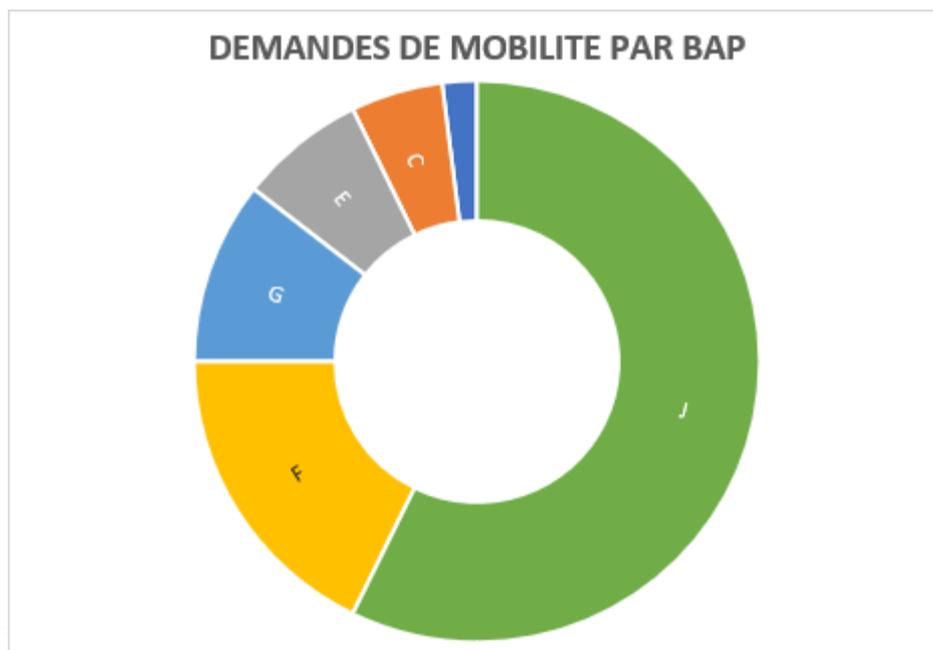
Catégorie	Nombre	%
A	30	18
B	62	38
C	71	44
Total	163	165

DEMANDES DE MOBILITE PAR CATEGORIE



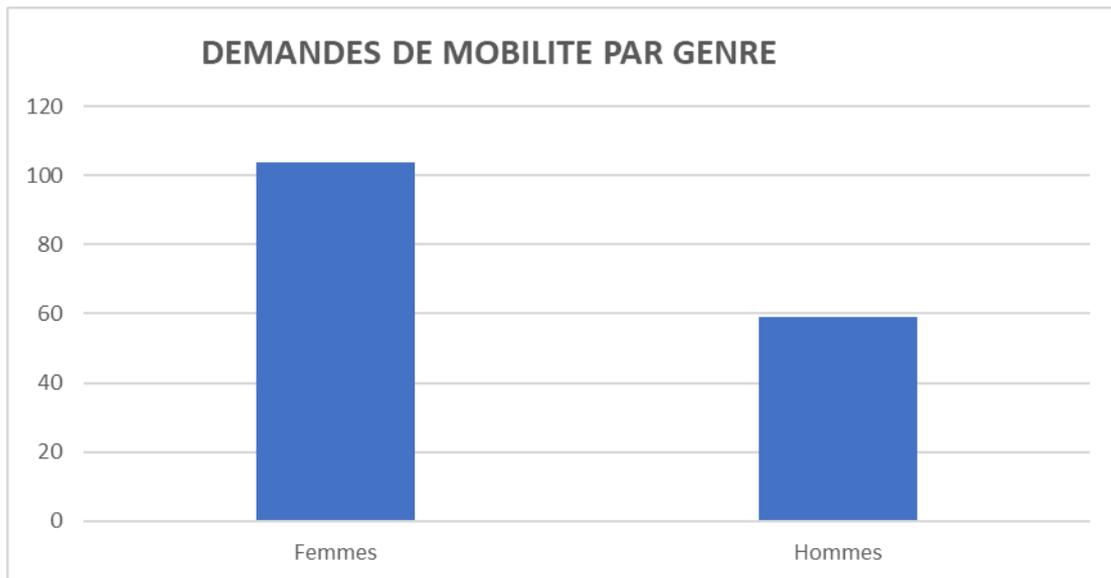
Répartition des demandes par BAP :

BAP	Nombre
B	3
C	8
E	11
F	27
G	16
J	87
TOTAL	152



Répartition des demandes par âge et par genre :

Genre	Nombre
Femmes	104
Hommes	59



Points de vigilance

11 points de vigilance : 4 composantes (IUT, Polytech, BU, IAE ...), 7 directions (9 DF, 5 DOSI, 6 DPIE, 9 DRH, 4 DRIF, 4 DVU, 5 PAC).

Thématiques à surveiller : dégradation des conditions de travail, surcharge, isolement, manque de reconnaissance, absence de soutien et d'intérêt sur les problématiques rencontrées, lassitude des missions.

A noter que les demandes de mobilité de la BU sont liées, en majorité, à la création du learning center.

Globalement, les entretiens professionnels sont réalisés par les responsables mais la tendance à ne pas « valider et transmettre » l'entretien à la DRH augmente. Sont concernés majoritairement les agents : 93 contre 61 pour les responsables.

1) L'accompagnement individuel

Par rapport à l'année 2021, on note une forte augmentation des demandes d'accompagnement individuel (94 personnes reçues en 2022, 42 en 2021). 67% des personnes ayant bénéficié d'un accompagnement individuel sont des femmes (63 femmes et 31 hommes).

a) Typologie des agents rencontrés

	Titulaire	Contractuel	Total
BIATSS A	12	6	18
BIATSS B	0	1	1
BIATSS C	19	3	22
Doctorants	27	7	34
Enseignants du 2nd degré	9	1	10
Enseignants du 1er degré	3	1	4
Ens. Chercheurs	5	0	5
Total	75	19	94

b) Motifs de l'accompagnement

Les souhaits de mobilité et d'évolution de carrière restent les premiers motifs d'accompagnement individuel. Ces deux catégories représentent 43 % des demandes.

Motifs	Nombre	%
Mal être	13	14%
Changement de filière	0	0%
Dispositif de suivi	2	2%
Evolution de carrière	20	21%
Fin de CDD	6	6,5%
Info concours	0	0%
Mobilité	21	22%
Reconversion	0	0%
Réorientation	0	0%
Suivi intégration	0	0%
Handicap	11	12%
Aménagement de poste	2	2%
Cessation d'activité	6	6,5%
Cumul d'activité	2	2%
Dispositif d'accompagnement de carrière	6	6,5%
Fin de carrière	1	1%
Perennisation	3	3,5%
Reprise	1	1%
Total	94	100%

Partie 3 : la Santé et la Sécurité au Travail

A - Hygiène et sécurité

1) Acteurs de la prévention

Le SPR se compose de la manière suivante :

- 1 chef de service qui dirige 2 pôles :
 - Un pôle sécurité incendie avec 8 personnes dont un chef de pôle et un chef d'équipe. Le chef de pôle assure également le suivi du PC Sécurité du site de Dunant qui est composé de 3 agents de la société PAG. Le PC Sécurité du campus des Cézeaux est composé de 5 agents et d'un chef d'équipe. Pour celui de Carnot, il y a 1 SSIAP 2 et 2 agents de la PAG et pour le site de Gergovia, un agent.
 - 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.

Sans oublier le réseau de 133 assistants de prévention.

2) Instances de la prévention

Il y a eu 12 CHSCT en 2022 et 7 CLHSCT.

Il y a 9 personnes titulaires et 9 suppléants.

La CHSCT a participé à 4 visites en 2022.

3) Signalements Danger Grave et Imminent

En 2022, il y a eu un signalement de danger grave et imminent.

Aucun droit de retrait n'a été exercé.

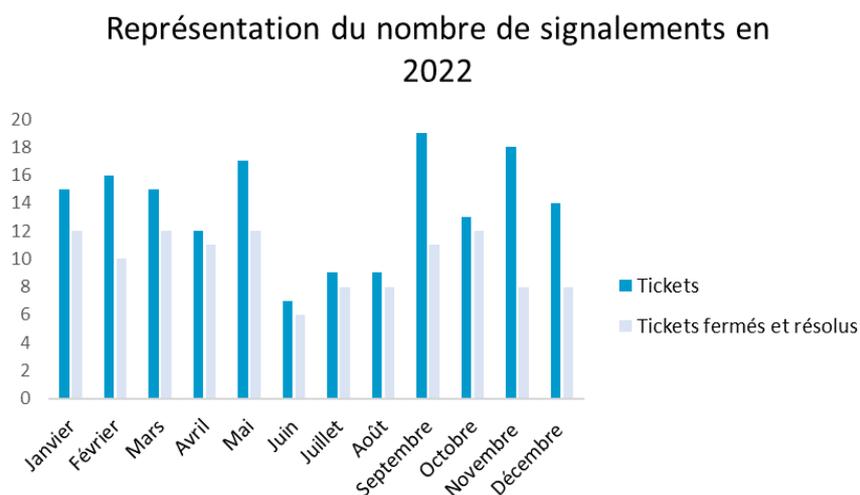
4) Registre Santé Sécurité au Travail

Depuis 2019, le système de tickets dématérialisés pour les signalements Santé Sécurité au Travail est mis en place.

En 2022, 392 tickets ont été rédigés à l'égard du Service Prévention des Risques. La répartition sur les différents mois de l'année se retrouve sur le graphique ci-dessous.

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

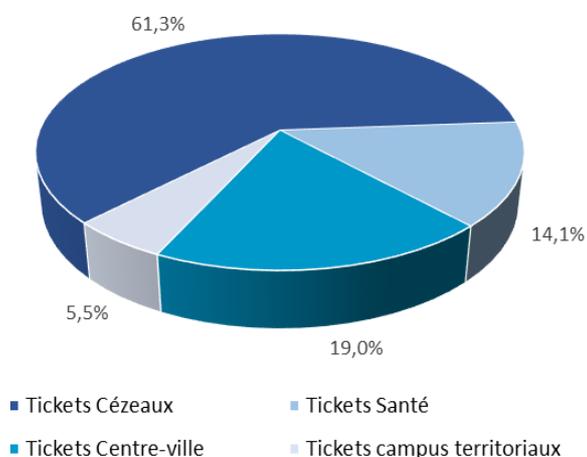
Diagramme représentant le nombre de tickets par mois ainsi que le nombre de tickets résolus et fermés



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

Diagramme circulaire représentant la proportion des tickets sur les différents sites.

Répartition des tickets sur les différents sites



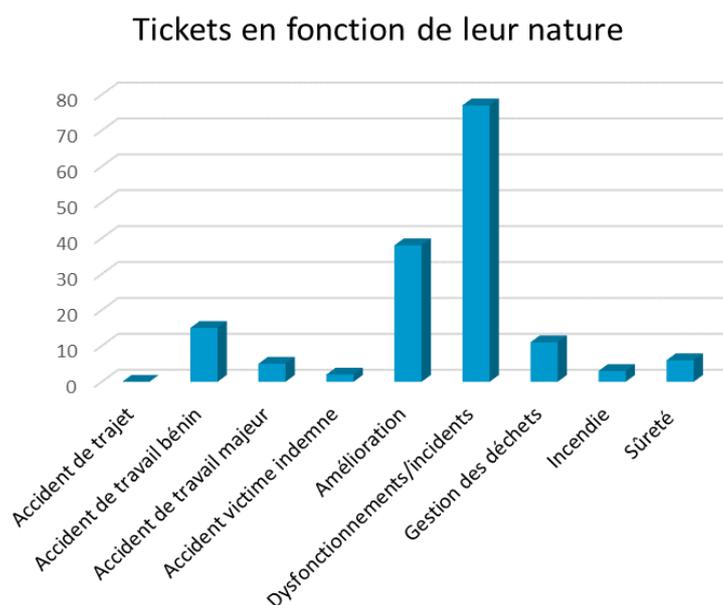
Le site des Cézeaux est l'endroit qui prédomine au niveau des signalements. Un axe d'amélioration pour l'année 2023 peut être de rappeler l'importance de signaler les incidents et accidents dans le système dématérialisé.

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

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

Voici la répartition des différents tickets de 2022.

Diagramme représentant les tickets en fonction de leur nature



5) Formation SST

Pour la formation Sauveteur Secouriste du Travail, 534 agents sont formés, dont 89 nouvelles personnes en 2022.

6) Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels

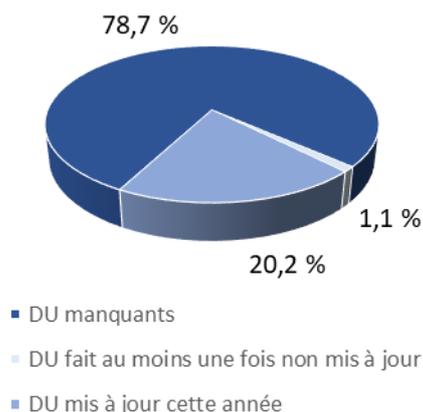
Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels est un document obligatoire. « L'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède en application de l'article [L. 4121-3](#).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

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

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

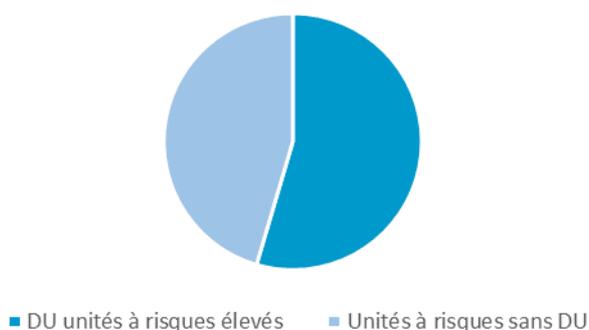
Voici les résultats de 2022

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



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

Diagramme représentant la proportion de DUERP réalisés dans les unités à risques élevés*



- A noter que plusieurs unités à risques élevés ont rentré leurs risques dans le logiciel EvRP sans que le document unique des risques professionnels soit déclaré par la suite.

7) Actions de prévention

Plusieurs actions ont été réalisées courant 2022 sur des thèmes variés

- Fonctionnement du réseau des 133 assistants de prévention : poursuivre la mise en place du réseau avec des formations (20 nouveaux AP)
- Evaluation des risques professionnels : poursuivre la mise en service du logiciel EvRP pour la réalisation du document unique d'évaluation des risques professionnels dans toutes les unités de travail sur l'ensemble du périmètre de l'UCA.

- Actions de prévention : améliorer la communication sur les actions mises en œuvre au niveau du service Prévention des Risques
- Sûreté : poursuivre la démarche PPMS sur le site de Montluçon, le site de Dunant ainsi que la crèche des Cézeaux

8) Axe de progrès pour 2023

Les axes de progrès pour 2023

- Fonctionnement du réseau des 133 assistants de prévention : poursuivre la mise en place du réseau avec des formations (20 nouveaux AP), animations, signature des lettres de cadrage ainsi qu'une organisation d'une seconde journée des assistants de prévention
- Augmenter les analyses d'accident
- Améliorer la communication sur les actions mises en œuvre au niveau du service Prévention des Risques en communiquant par exemple via la page intranet du service.
- Améliorer la communication sur le registre Santé et Sécurité au Travail
- Former les agents à la gestion des déchets et notamment des déchets chimiques et biologiques
- Indicateurs : mettre en œuvre des indicateurs de performance sur le fonctionnement du service
- Sûreté : poursuivre la démarche PPMS sur le site du Puy, d'Aurillac, de l'IUT Clermont-Ferrand, de l'IAE.

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

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

Récapitulatifs

Types d'accidents et arrêts de travail

Type d'affection	Nb d'accidents et maladies professionnelles reconnus imputables au service	Nb arrêts de travail	Nb arrêts de travail de plus de 30 jours	Nb total de jours d'arrêt en 2022
Accident de service	29	17	10	700
Accident de trajet	16	9	2	456
Maladies professionnelles	0	0	0	0

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

Type d'affection	Catégorie hiérarchique			Femmes	Hommes	Tranches d'âge						Total agents
	A	B	C			-de 20 ans	20 à 29 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 à 59 ans	60 ans et +	
Accident de service	6	7	16	19	10	0	1	7	6	13	2	28
Accident de trajet	9	1	6	9	7	0	1	3	5	5	2	16
Maladies professionnelles	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

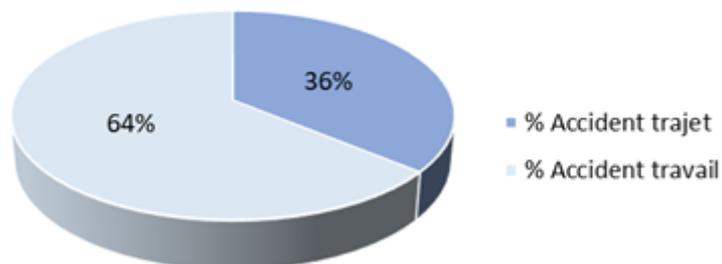
Causes des accidents

Type d'affection	Causes d'accident du travail									
	Chute de personne	Chute d'objet	Manuten-tion	Heurt	Projection	Contact-exposition	Explosion	Accident de la route	Agression	Autre
Accident de service	9	0	9	3	1	3	1	0	0	3
Accident de trajet	8	0	0	8	0	0	0	0	0	0
Maladies professionnelles	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Analyses des risques professionnels (données transmises par le Service Prévention des risques)

Répartition des accidents de service/de travail et des accidents de trajet

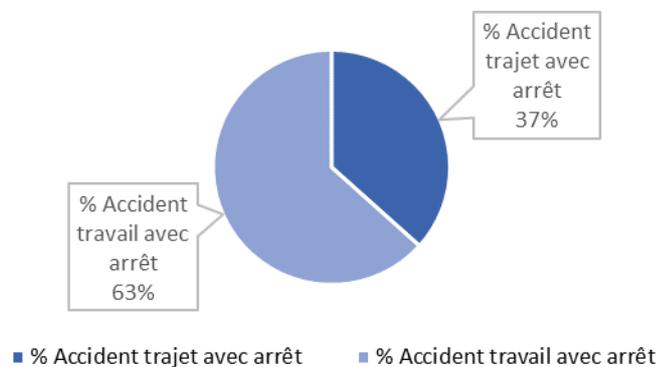
Répartition des accidents de service et des accidents de trajet sur 2022



Plus de la majorité (60%) de ces accidents ont nécessité des arrêts de travail.

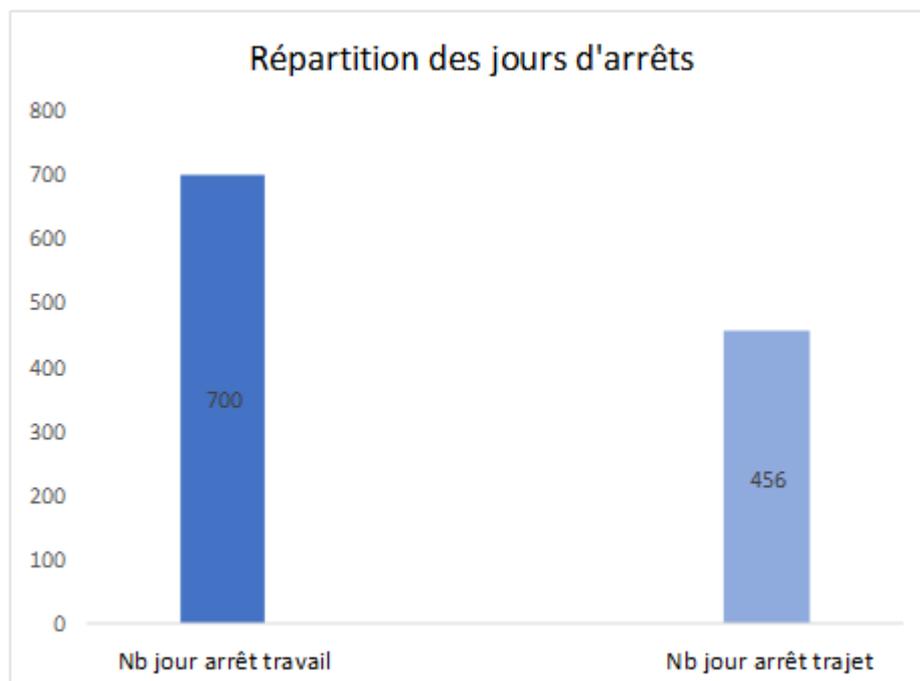
Répartition des accidents ayant entraîné un arrêt de travail

Répartition des accidents ayant entraîné un arrêt de travail



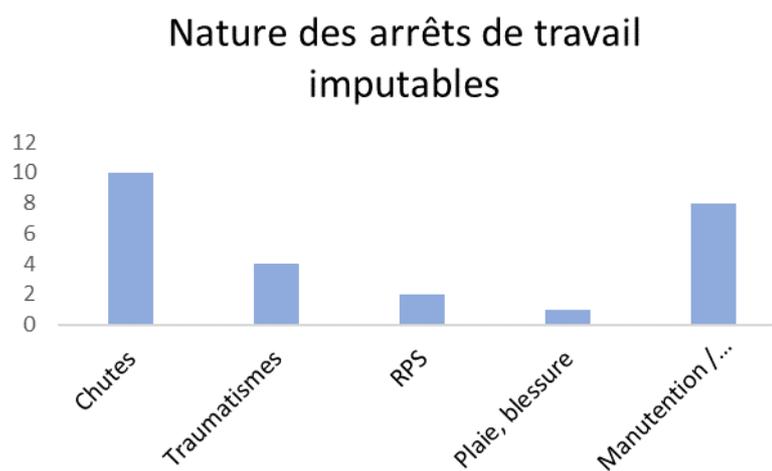
Il y a eu un total de 1 156 jours d'arrêt en 2022.

Répartition des jours d'arrêts



Sur les 30 accidents avec arrêts de travail, travail et trajet confondus, 25 ont été imputables à l'employeur.

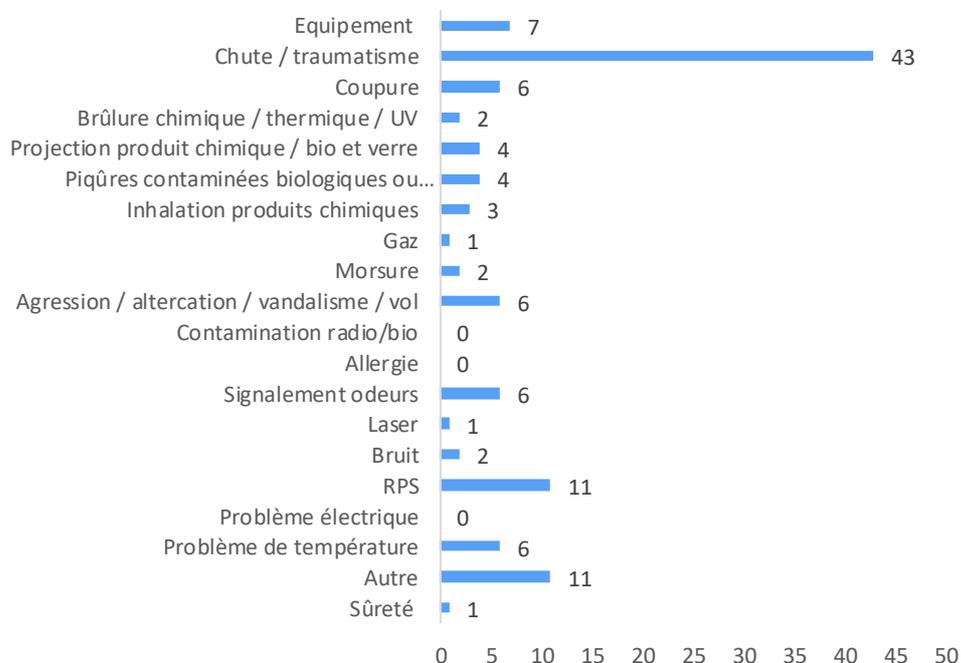
Nature des arrêts de travail imputables



En plus de ces accidents, 66 incidents ont été recensés.

Diagramme recensant la nature des accidents et des incidents en 2022

Nature des accidents et incidents en 2022



4 analyses d'accident / incident ont été faites en 2022.

Aucun reclassement pour agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions n'a été réalisé.

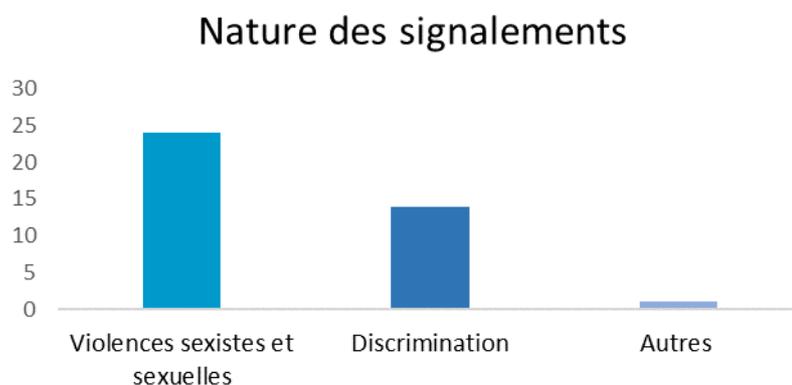
Aucune tentative de suicide ou suicide n'a été recensée en 2022.

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

39 signalements d'agents victimes d'atteintes volontaires à leur intégrité physique, d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation ont été enregistrés en 2022.

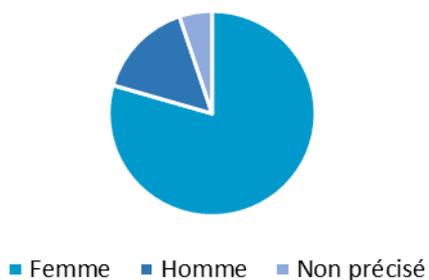
Voici la nature de ceux-ci ainsi que la répartition par sexe :

Nature des signalements



Répartition des signalements en fonction du sexe

Nombre de signalements en fonction du sexe



2) Maladies professionnelles

1 maladie professionnelle déclarée en 2022 est en cours d’instruction pour l’imputabilité.

C– Absences pour raisons de santé

Récapitulatifs des absences pour raisons de santé

Nombre d'agents ayant au moins en 2022 une absence pour raisons de santé au cours de l'année par motif

Absences pour raisons de santé	Catégorie hiérarchique						Moyenne d'âge		Total agents
	A		B		C		F	H	
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Congé pour maladie ordinaire	300	197	130	53	283	86	45	46	1049
Congé longue maladie	3	8	3	3	9	1	51	56	27
Congé maladie longue durée	6	4	0	2	7	1	57	55	20
Congé grave maladie	1	0	1	1	1	2	57	57	6
Accident du travail non imputable au service	0	0	0	0	4	1	50	39	5
Accident du travail imputable au trajet	3	6	0	1	6	0	37	49	16
Accident de service	3	3	6	1	9	6	49	41	28
Maladie professionnelle à caractère professionnel	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Nombre total de journées d'absence en 2022 pour raisons de santé au cours de l'année par motif

Absences pour raisons de santé	Catégorie hiérarchique						Total agents
	A		B		C		
	F	H	F	H	F	H	
Congé pour maladie ordinaire	6721	3376	226	866	5265	1440	19935
Congé longue maladie	889	2078	531	445	1480	269	5692
Congé maladie longue durée	1996	1144	0	485	1840	180	5645
Congé grave maladie	365	0	311	101	237	665	1679
Accident du travail non imputable au service	0	0	0	0	145	36	181
Accident du travail imputable au trajet	82	363	0	13	39	0	497
Accident de service	126	0	0	8	205	300	639
Maladie professionnelle reconnue imputable au service	0	0	0	0	0	0	0
Maladie professionnelle à caractère professionnel	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de jours de carence imputés aux agents suite à une absence survenue au cours de l'année	201	108	98	29	192	76	704

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

Répartition genrée des agents en CLM et CLD sur les années 2020, 2021 et 2022

Type de congé	2020		2021		2022	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
CLM	12	4	20	9	15	12
CLD	14	3	15	6	13	7

On relève une nette augmentation du nombre de CLM entre 2020 et 2022 (2020 : 16 – 2022 : 27). Cette évolution est également constatée pour les CLD (17 en 2020 et 20 en 2022).

Moyenne d'âge des agents en CLM en 2022 : 54 ans

Moyenne d'âge des agents en CLD en 2022 : 56 ans

Répartition par BAP des agents en CLM/CLD sur l'année 2022 :

	BAP A	BAP B	BAP C	BAP D	BAP E	BAP F	BAP G	BAP J	Enseignants Enseignants Chercheurs	Total
Nombre d'agents (CLM et CLD)	1	0	1	1	2	6	8	12	16	47

2) Congés Maladie Ordinaire (CMO)

Nombre de jours CMO en 2022 : **19 995** (14 579 en 2021)

Moyenne d'âge des agents en CMO en 2021 : **45,5 ans**

Nombre d'agents par genre, ayant eu au moins 1 CMO en 2022

	Femmes	Hommes	Total
Nb de jours CMO	14 253	5 742	19 995
Nb d'agents	713	336	1049

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

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

- un accident reconnu imputable au service, communément appelé accident de travail. Il s'agit d'un accident survenu, quelle qu'en soit la cause, pendant le temps de travail et sur le lieu de travail, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice 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 2022

2022	
Femmes	Hommes
16	11

4) Agents à temps partiel thérapeutique au 31/12/2022

	Nb d'agents TP thérapeutique 50%	Nb d'agents TP thérapeutique 60%	Nb d'agents TP thérapeutique 70%	Nb d'agents TP thérapeutique 90%
ITRF	7	0	2	1
BIB	1	1	0	3
Enseignants Chercheurs	1	0	1	1
Enseignants 2nd degré	2	0	0	0

D - Médecine de prévention

Suivi médical des personnels pour l'année 2022	
Examens médicaux systématiques	624
<i>dont pour surveillance médicale particulière (SMP)</i>	539
Premières consultations	193
Examens médicaux à la demande	371
Visites de reprise après CLM, CLD, AT, maternité	61
Visites de Pré - Reprise	27
Visites de départ à la retraite <i>(bilan expositions professionnelles)</i>	3
Entretiens Infirmiers : <i>Visite d'information et de Prévention (VIP)</i>	391
Consultations d'interprétation d'examen complémentaires	205
Total	1875

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

Focus : Les arrêts de travail au titre de la maladie

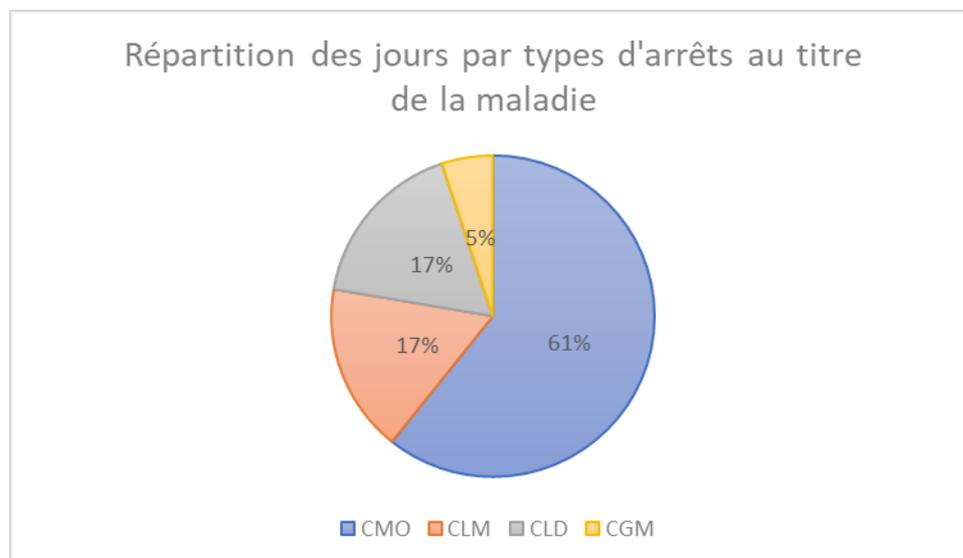
Les congés au titre de la maladie se répartissent en plusieurs catégories :

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

Nombre de jours d'arrêts au titre de la maladie en 2022

32 823 jours (27 624 en 2021) répartis ainsi :

- **Congé Maladie Ordinaire (CMO) : 19 935 jours** (14 579 jours en 2021)
1397 arrêts recensés sur l'année 2022, avec une durée moyenne de 14 jours.
- **Congé de Longue Maladie (CLM) : 5 564 jours** (4 931 jours en 2021)
36 arrêts recensés sur l'année 2022, avec une durée moyenne de 154 jours.
- **Congé de Longue Durée (CLD) : 5 645 jours** (6 361 jours en 2021)
20 arrêts recensés sur l'année 2022, avec une durée moyenne de 282 jours.
- **Congé de Grave Maladie (CGM) : 1 679 jours** (1 752 jours en 2021)
6 arrêts recensés sur l'année 2022, avec une durée moyenne de 279 jours.



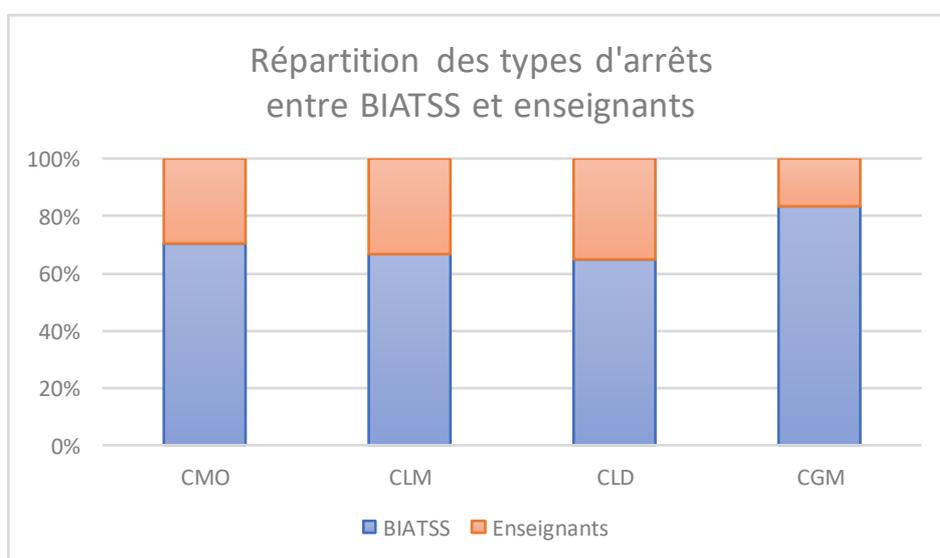
Nombre d'agents en arrêt au titre de la maladie en 2022

1102 agents ont eu des arrêts au titre de la maladie en 2022 (tous motifs confondus)

Les femmes représentent **67,5 %** des agents ayant eu un arrêt de travail au titre de la maladie en 2022.



Les agents BIATSS représentent **70 %** du nombre d'agents en arrêt de travail au titre de la maladie



- **Congé Maladie Ordinaire : 1049 agents** (713 femmes et 336 hommes) - (563 agents en 2021)
Sur ces 1049 agents, on retrouve 732 agents titulaires et 317 agents contractuels, 738 BIATSS et 311 enseignants.
La moyenne d'âge des personnes en arrêt au titre de la maladie ordinaire est de 45 ans pour les femmes et de 46 ans pour les hommes.
64 agents ont eu au moins 3 arrêts distincts au cours de l'année 2022.
339 agents ont eu au moins un arrêt supérieur à 15 jours.
- **Congé de Longue Maladie : 27 agents** (15 femmes et 12 hommes) – (29 agents en 2021)
Sur ces 27 agents titulaires, on retrouve 18 BIATSS et 9 enseignants.
La moyenne d'âge des personnes en arrêt au titre de la longue maladie est de 51 ans pour les femmes et de 56 ans pour les hommes.
- **Congé de Longue Durée : 20 agents** (13 femmes et 7 hommes) – (21 agents en 2021)
Sur ces 20 agents titulaires, on retrouve 13 BIATSS et 7 enseignants.
La moyenne d'âge des personnes en arrêt au titre de la maladie longue durée est de 57 ans pour les femmes et de 55 ans pour les hommes.
- **Congé de Grave Maladie : 6 agents** (3 femmes et 3 hommes) – (10 agents en 2021)
Sur ces 6 agents contractuels, on retrouve 5 BIATSS et 1 enseignant.
La moyenne d'âge des personnes en arrêt au titre de la grave maladie est de 57 ans pour les femmes et les hommes.

Partie 4 : L'Organisation et le Temps de Travail

A - Aménagement du temps de travail

1- Le télétravail

Demandes de télétravail pour l'année 2022/2023

561 demandes de télétravail (premières demandes et renouvellements)

- 19 demandes refusées par la commission
- 542 demandes acceptées et validées par la commission

Catégorie hiérarchique	Nombre d'agents		Moyenne d'âge		Modalités du télétravail						Total agents
					Télétravail régulier 1 jour/semaine		Télétravail régulier 2 jours/semaine		Télétravail ponctuel		
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
Cat. A	114	84	44	45	66	45	48	39	0	0	198
Cat. B	96	25	47	48	49	14	45	11	2	0	121
Cat. C	211	12	45	46	116	10	91	2	4	0	223
Total	421	121	46	46	231	69	184	52	6	0	542

2- Le temps partiel des agents

Temps partiel des agents titulaires ATSS BIB ITRF :

	2022					2021				
	AENES	BIB	ITRF	MEDICO SOC	Totaux	AENES	BIB	ITRF	MEDICO SOC	Totaux
TP 50%	1	0	3	0	4	1	0	4	0	5
TP 60%	0	0	2	0	2	0	0	3	0	3
TP 70%	0	0	2	1	3	0	0	3	1	4
TP 80%	19	11	62	4	96	21	13	59	5	98
TP 90%	3	2	3	1	9	4	1	3	1	9
Totaux	23	13	72	6	114	26	14	72	7	119

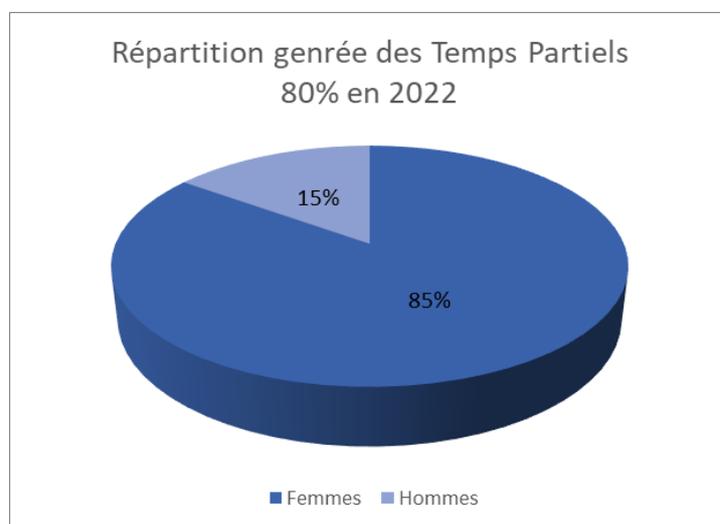
63 % des agents titulaires en temps partiel appartiennent à la filière ITRF. (61% en 2021)

84 % des temps partiels sont des temps partiels 80%. (82% en 2021)

Temps partiel des agents Enseignants-Chercheurs, Enseignants :

	2022					2021				
	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	4	5	0	9	0	2	3	0	5
TP 60%	0	0	2	0	2	0	0	2	0	2
TP 70%	1	0	1	0	2	0	1	2	0	3
TP 80%	0	8	9	0	17	0	5	10	0	15
TP 90%	0	1	3	0	4	0	2	3	0	5
Totaux	1	13	20	0	34	0	10	20	0	30

Répartition genrée des agents titulaires ATSS BIB ITRF et Enseignants-Chercheurs, Enseignants ayant un temps partiel à 80% au 31/12/2022



En 2022 : 96 agents féminins titulaires sont à temps partiels 80% (17 hommes)

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

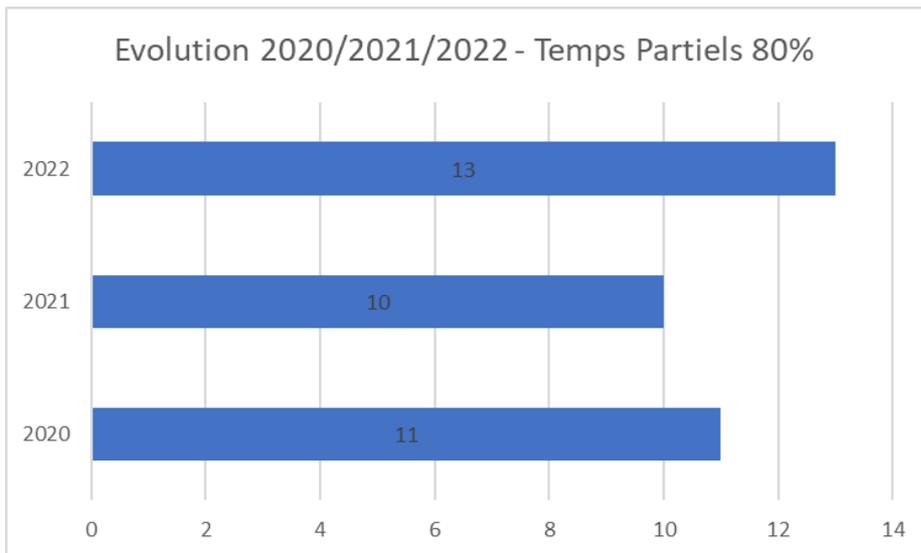
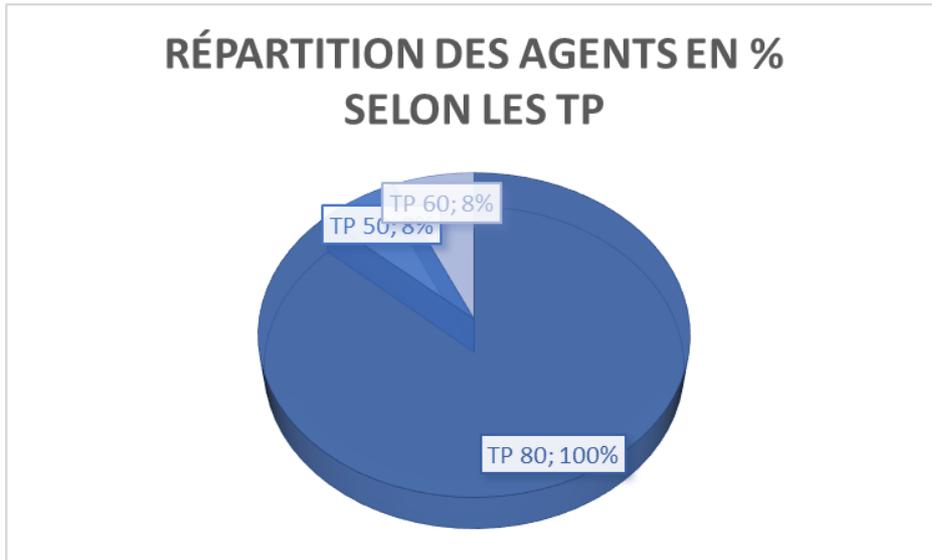
En 2020 : 119 agents féminins titulaires sont à temps partiels 80% (11 hommes)

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

Temps partiel des agents titulaires par catégorie

	2022			Totaux
	A	B	C	
TP 50%	11	0	2	13
TP 60%	2	1	1	4
TP 70%	4	0	1	5
TP 80%	43	27	43	113
TP 90%	7	6	0	13
Totaux	67	34	47	148

Le temps partiel des agents non titulaires au 31/12/2022



B - Compte épargne temps

Compte Epargne Temps - Année 2022	Catégorie hiérarchique						Moyenne d'âge		Total agents
	A		B		C		F	H	
	F	H	F	H	F	H			
Nombre total de comptes épargne-temps ouverts au 31 décembre	87	80	65	30	75	25	48	49	362
Nombre total de comptes épargne-temps ouverts en cours d'année	4	7	1	1	1	0	37	36	14
Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur compte épargne-temps au cours de l'année	19	25	13	3	16	2	47	45	78
Nombre total de jours stockés sur les comptes épargne-temps au 31 décembre	1 274	1 353	764	356	783	243			4 773
Nombre total de jours versés sur les comptes épargne-temps au cours de l'année	143	198	127	30	109	21			628

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

5) Personnels en disponibilité, mise à disposition ou détachement

Evolution 2021/2022 selon les populations

Position	2022					2021				
	AENES	BIB	MEDIC SOC	ITRF	Totaux	AENES	BIB	MEDIC SOC	ITRF	Totaux
Détachement	5	0	0	17	22	6	1	0	11	18
Disponibilité	2	1	0	10	13	2	0	0	9	11
Mise à disposition	0	0	0	2	2	0	0	0	1	1
Totaux	7	1	0	29	37	8	1	0	21	30

6) 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 2022 : 6 agents

7) Congés Maternité

Evolution 2020/2021/2022 : Nombre d'agents ayant eu un congé maternité ou paternité

	2020	2021	2022
Congé maternité	60	47	43
Congé paternité	0	28	16

Congé pour adoption : 1

Congé pour grossesse pathologique : 16

8) 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 2022 : 1 agent

- **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 2022 : 20 agents (6 CRCT CNU et 14 CRCT établissement)

D - Jours de grève

En 2022, 56 personnes ont eu des jours non travaillés pour fait de grève (82 journées)

Partie 5 : L'Action Sociale

Bilan des actions réalisées et évolution du nombre de demandes

Aides du CLASS	2021			2022			Evolution 2021/2022 Nombre de dossiers
	Nombre d'agents	Nombre d'enfants	Nombre dossiers ou repas	Nombre d'agents	Nombre d'enfants	Nombre dossiers, repas, heures	
	325	445	1 446	383	577	1946 *	
Adhésion clubs sportifs	138	215	259	175	284	312	
Centres aérés	53	88	206	79	127	258	
Colonies	3	4	4	21	38	46	+ 1050 %
Séjours linguistiques, sportifs ou culturels	34	57	79	34	49	60	
Allocation d'études post-bac	59	73	73	72	89	89	
Cantine scolaire	125	191	499	143	207	505	
Séjours scolaires	1	2	2	22	24	27	+ 1 250 %
Aide à l'installation				1		1	
Aide à la caution / au déménagement	16		16	22		22	
Subvention repas							
Aide aux vacances de personnes vivant seules	10		13	16		23	+ 77 %
Vacances familiales	107	207	367	152	285	253	
Conseils en économie sociale et familiale			38,5 heures			30 heures	
Consultation juridique	14			9			
Allocation aux enfants en situation de handicap	15	15	165	18	18	198	+ 20 %
Prise en charge partielle du jour de carence	24		34	42		57	+ 68 %
Séjours en centres de vacances spécialisés			0	1	1	1	
Frais de déplacement 1er concours	34		34	44		50	+ 47 %
Frais de déplacement 2e concours	0		0	1		1	
Aide d'urgence non remboursable	27		27	41		44	+ 63 %
Prêt	3		3	3		3	
Atelier Vie Pratique				2 ateliers en 2022			
COUT TOTAL (Hors prêts)	196 470 € en 2021			242 501 € en 2022			

* dont 42 dossiers instruits par le CLASS et restant à payer soit 6375,15 €

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.

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

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

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 - Conseil des personnels enseignants et enseignants-chercheurs

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

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

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

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

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

Composition du Conseil des personnels enseignants et enseignants-chercheurs

Collège 1 : Représentants des professeurs des universités et personnels assimilés

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

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

E - Le Comité Social d'Administration

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

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

Représentants de l'établissement :

Président de l'UCA : BERNARD Mathias

Directeur General des Services de l'UCA : PAQUIS François

Représentants du personnel :

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

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

Rôle et missions

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

Composition de la Formation Spécialisée du CSA de l'UCA

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

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

Représentants des personnels

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

Personnes assistant également aux réunions :

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

G - Conseil de la Recherche (CR)

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

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

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

Membres élus :

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

14 représentants des professeurs des universités et personnels assimilés

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

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

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

5 personnalités extérieures

Membres de droit :

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

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

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

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

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

Composition :

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

SIGLES

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

GLOSSAIRE

ACCIDENT DE SERVICE

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

ACCIDENT DE TRAVAIL

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

AGENT

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

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

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

ASSISTANT HOSPITALO-UNIVERSITAIRE (AHU)

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

ASSOCIÉ

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

ATER (ATTACHÉ TEMPORAIRE D'ENSEIGNEMENT ET DE RECHERCHE)

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

AVANCEMENT

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

BRANCHE D'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE (BAP)

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

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

CATÉGORIE FONCTION PUBLIQUE

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

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

CHEF DE CLINIQUE-ASSISTANT DES HOPITAUX (CCA)

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

CONCOURS

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

Certains fonctionnaires de catégorie C sont recrutés sans concours.

CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE

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

CONGÉ PARENTAL

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

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

CONGÉ POUR RECHERCHE OU CONVERSION THÉMATIQUE (CRCT)

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

CONSEIL NATIONAL DES UNIVERSITÉS (CNU)

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

CONTRACTUEL

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

CORPS

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

DÉLÉGATION

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

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

DÉTACHEMENT

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

DISPONIBILITÉ

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

ÉCHELON

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

EFFECTIF

Nombre de personnes physiques.

EMPLOI

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

EMPLOI-TYPE

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

ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN (ETP)

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

ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN TRAVAILLE (ETPT)

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

A titre d'exemple :

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

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

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

EXAMEN PROFESSIONNEL

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

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

FONCTION

Il existe trois types de fonctions pour un agent :

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

FONCTIONNAIRE

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

GRADE

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

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

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

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

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

Trois critères professionnels sont pris en compte :

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

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

INDICE BRUT

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

INDICE NOUVEAU MAJORÉ (INM)

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

INSTANCE

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

INVITÉ

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

LECTEUR DE LANGUE ÉTRANGÈRE

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

LISTE D'APTITUDE

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

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

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

MODALITÉS DE SERVICE

Les différentes modalités de service sont :

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

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

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

MUTATION/MOBILITÉ

Changement d'établissement d'affectation.

MUTATION/MOBILITÉ INTERNE

Changement de service au sein d'un même établissement.

NON TITULAIRE

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

OBLIGATIONS DE SERVICE

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

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

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

OCCUPATION

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

POSITION

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

PRATICIEN HOSPITALIER UNIVERSITAIRE (PHU)

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

PROFESSEUR DES UNIVERSITES – PRATICIEN HOSPITALIER (PU-PH)

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

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

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

PROMOTION

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

QUOTITÉ D'AFFECTATION

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

QUOTITÉ DE TEMPS PARTIEL

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

RECRUTEMENT

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

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

SECTION CNU

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

STATUT

Règles régissant un corps ou un ensemble de corps.

STRUCTURES

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

TABLEAU D'AVANCEMENT

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

TEMPS INCOMPLET

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

TEMPS PARTIEL

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

TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE

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

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

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

TEMPS PLEIN

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

TITULAIRE

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