

DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITE CLERMONT AUVERGNE  
PORTANT APPROBATION DU BILAN SOCIAL 2017

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITE CLERMONT AUVERGNE, EN SA SEANCE DU 28 SEPTEMBRE 2018,

Vu le code de l'Education, et notamment l'article L712-3-7bis ;  
Vu les statuts de l'Université Clermont Auvergne ;

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

Après en avoir délibéré ;

**DECIDE**

D'approuver le bilan social 2017 de l'université Clermont Auvergne tel que joint en annexe.

Membres en exercice : 37

Votes : 32

Pour : 31

Contre : 0

Abstentions: 1

**Le Président,**

**Mathias BERNARD**

CLASSE AU REGISTRE DES ACTES SOUS LA REFERENCE : CA UCA 2018-09-28-04

TRANSMIS AU RECTEUR :

PUBLIE LE :

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

# BILAN SOCIAL 2017

Université Clermont Auvergne

---



## **AVANT-PROPOS**

La production d'un bilan social est un moment important dans la vie d'une Université. Elle permet en effet de donner aux différents acteurs de l'Université (présidence, instances, communauté universitaire) une vision consolidée et globale des grandes données relatives aux personnels de notre établissement. Cette connaissance fine est un préalable indispensable au déploiement d'une politique relative aux personnels qui prend en compte les problématiques réelles de l'établissement.

Ces données sont d'autant plus nécessaires et attendues que ce sont les premières à être produites dans le cadre de notre nouvelle Université. Ce fut un exercice délicat, et je tiens à remercier les services de la DRH d'avoir relevé ce défi dans un délai rapide. Ce premier bilan social de l'UCA constitue ainsi un socle de référence, qui permettra d'analyser en perspective les évolutions de notre politique relative aux personnels.

Cette politique constitue un enjeu fort de la construction de l'Université Clermont Auvergne. Le contrat que nous avons signé le 20 avril 2017 avec l'Etat comprend, dans ce domaine, un certain nombre d'objectifs ambitieux, ainsi formulés :

- Finaliser la construction d'outils à l'appui d'une véritable gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, aussi bien pour les personnels BIATSS que pour les enseignants et les enseignants-chercheurs ;
- Favoriser le sentiment d'appartenance des personnels à la nouvelle Université, par une pratique intensive du dialogue social, la mise en œuvre d'un plan de communication interne et l'intégration des personnels dans la politique de vie universitaire.
- Déployer une politique RH d'accompagnement des changements et une politique sociale :
- Une politique de formation intensive, destinée à accompagner les prises de fonctions dans les services fusionnés ;
- Une politique en faveur de l'égalité Hommes-Femmes dans l'enseignement supérieur et la recherche ;
- Une politique de prévention des risques professionnels ;
- Une politique ambitieuse en matière d'action sociale, d'action culturelle et de loisirs, pilotée par un service dédié.

C'est autour d'une politique ambitieuse en matière de « ressources » ou plutôt de « richesses » humaines que l'équipe présidentielle de l'UCA souhaite renforcer le sentiment d'appartenance à notre nouvelle Université et entend donner à celle-ci une forte identité. Les mesures prises en 2017, aussi bien sur les questions indemnitaires que sur l'organisation du temps de travail, la prévention des risques ou l'égalité hommes-femmes, s'inscrit bien dans ce contexte. La finalisation du projet d'un service de santé au travail mutualisé à l'échelle du site fait de l'UCA un établissement pionnier dans ce domaine.

Ce bilan social nous donne donc les éléments pour identifier les problématiques à traiter, pour construire nos politiques et les évaluer. Ce n'est pas seulement un « bilan », c'est aussi et surtout une invitation à agir collectivement. C'est bien dans ce sens que je souhaite qu'il soit lu.

**Mathias BERNARD**  
Président de l'Université Clermont Auvergne

## METHODOLOGIE

Le format du bilan social 2017 est construit comme suit :

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

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

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

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

### Date d'observation / Période de référence

Le bilan social est un état des lieux de la situation et des conditions de travail du personnel de l'université. Suivant les thèmes abordés, deux types d'observation sont possibles :

- à une date donnée : pour refléter la situation à un instant T, la date qui a été retenue est le 31 décembre 2017, afin de prendre en compte les nouveaux personnels arrivés à l'université.

- entre deux dates : l'année civile 2017 pour mesurer des populations spécifiques dont les contrats sont ponctuels (contractuels étudiants, invités...), les modalités et congés et la masse salariale.

Pour certaines analyses, les évolutions sur plusieurs années ne sont pas proposées car l'UCA n'existe que depuis le 1er janvier 2017. Toutefois, elles apparaîtront à l'avenir.

### Sources des données

Les données concernant le personnel : les données démographiques, les emplois, les effectifs et ETP, les affectations, les absences et congés, la durée et les aménagements de temps de travail sont extraites d'HARPEGE.

Les flux et les promotions de personnels ont été communiqués par les deux services de gestion du personnel en fonction des populations.

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

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

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

### Documents « référence » et législation

Un arrêté datant du 23 décembre 2013 fixe la liste des indicateurs contenus dans le bilan social des établissements. Le décret n°2014-321 du 10 mars 2014 impose aux établissements une publication du bilan social par voie électronique, trois mois au plus tard après sa présentation au comité technique. Le document devra figurer sur le site internet de l'université pendant une période de cinq ans.

# CHIFFRES CLES

## LE BUDGET

300 M€ de budget  
prévisionnel

## LE PERSONNEL

3402 agents:

- 2417 titulaires
- 985 contractuels
- 1486 agents BIATSS
- 1378 Enseignants et enseignants-chercheurs

## L'ORGANISATION

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

## LES LOCAUX

350 000 m<sup>2</sup> de locaux

## LA RECHERCHE

41 laboratoires

## SOMMAIRE

AVANT-PROPOS.....	2
METHODOLOGIE .....	3
PARTIE 1 : EMPLOIS ET EFFECTIFS .....	6
I- Répartition des emplois et des effectifs.....	7
II- Personnels en situation de handicap .....	23
III- Mouvements des personnels titulaires.....	25
PARTIE 2 : LES CARRIERES.....	30
I- Les recrutements.....	30
II- Rémunérations et primes.....	30
III- Concours et promotions.....	33
IV- La formation .....	35
PARTIE 3 : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL.....	37
I- Hygiène et sécurité.....	37
II- Médecine du travail et de prévention du personnel.....	38
III- Conditions de travail.....	39
PARTIE 4 : ORGANISATION ET TEMPS DE TRAVAIL .....	42
I- Aménagement du temps de travail.....	42
II- Le compte épargne temps.....	44
III- Les congés des personnels .....	44
PARTIE 5 : ACTION SOCIALE.....	48
I- Bilan des dépenses d'actions sociales en euros pour chaque action.....	48
PARTIE 6 : LES RELATIONS PROFESSIONNELLES .....	49
I- Le Comité Technique .....	49
II- Commission Paritaire d'Etablissement.....	52
III- Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT).....	54
SIGLES .....	57
GLOSSAIRE .....	59

## **PARTIE 1 : EMPLOIS ET EFFECTIFS**

L'Université Clermont Auvergne disposait, au 1er janvier 2017, d'un plafond d'emploi global voté par son conseil d'administration de 3 028 ETP.

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.

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

### Personnels BIATSS

- Filière des personnels Administratifs Sociaux et de Santé (ASS) où l'on retrouvera les infirmiers, les médecins, les assistants de service social et les conseillers techniques de service social.
- Administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (AENES) :
  - Regroupe les emplois fonctionnels et les corps de personnels exerçant des fonctions administratives
  - Médico-sociale : regroupe les médecins de prévention, les personnels infirmiers et assistants de service social.
- Filière des personnels Ingénieurs, techniciens de recherche et de formation (ITRF) : filière créée en 1985 pour répondre aux besoins des établissements d'enseignement supérieur.

Cette filière, à vocation technique, se décline en branches d'activités professionnelles (BAP).

Elle inclut également des personnels exerçant des fonctions administratives.

### Personnels enseignants

- *Enseignants-chercheurs* : regroupe les personnels exerçant simultanément des fonctions d'enseignement et de recherche
- *Enseignants du second degré* : statutairement personnels exerçant des missions d'enseignement
- *Enseignants du premier degré* : statutairement personnels exerçant des missions d'enseignement
- *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.

## I- Répartition des emplois et des effectifs

### 1- Effectif par population, par statut et par genre

Statut	Population	Femmes	Hommes	Total
Titulaire	AENES	154	21	175
	BIB	61	20	81
	Ens. 1er degré	8	9	17
	Ens. 2nd degré	138	138	276
	Ens. Chercheurs	372	561	933
	Ens. Hos. Univ.	43	109	152
	ITARF	467	304	771
	Médicaux sociaux	12	0	12
	<b>Sous-total</b>	<b>1 255</b>	<b>1 162</b>	<b>2 417</b>
Contractuel	AENES	3	0	3
	BIB	3	2	5
	Ens. 2nd degré	75	79	154
	Ens. Chercheurs	118	163	281
	Ens. Hos. Univ.	48	55	103
	ITARF	280	145	425
	Médicaux sociaux	13	1	14
	<b>Sous-total</b>	<b>540</b>	<b>445</b>	<b>985</b>
	<b>Total</b>	<b>1 795</b>	<b>1 607</b>	<b>3 402</b>

L'Université Clermont Auvergne comptait 3 402 agents au 31 décembre 2017 ; composés de 1 795 femmes et 1 607 hommes titulaires et contractuels confondus. Autrement dit, 53 % femmes contre 47% d'hommes.

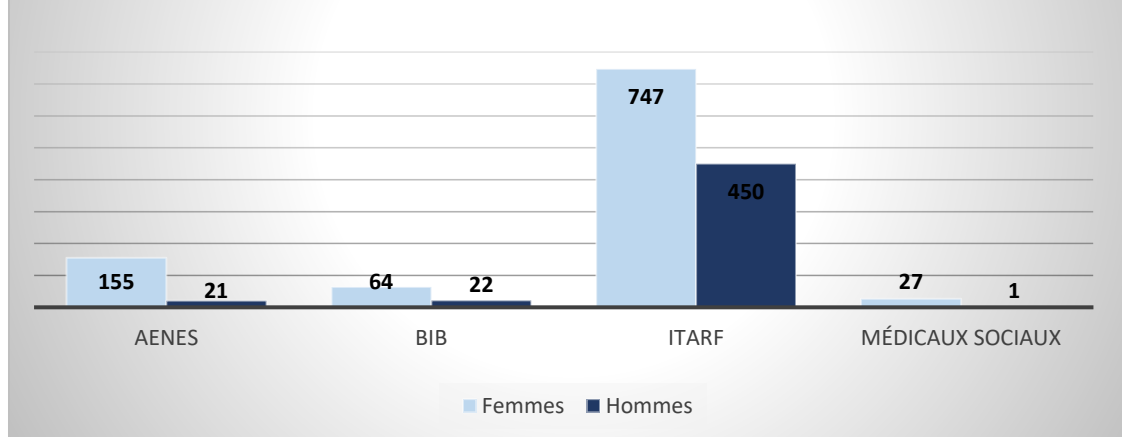
De plus, parmi les 3 402 agents, 2 417 postes sont occupés par titulaires contre 985 contractuels. Autrement dit, 71% de titulaires et 29% de contractuels.



2- Répartition de l'effectif BIATSS en personnes physiques par filière, par catégorie fonction publique, par corps, et par genre

Filière	Catégorie	Corps	Femmes	Hommes	Total
AENES	A	AAE	21	7	28
		ADMINISTRATEUR	1	1	2
		AGT COMPTABLE	1	0	1
	B	SAENES	45	6	51
	C	ADJENES	87	7	94
		Sous-total	155	21	176
BIB	A	CONSERVATEUR	7	3	10
		BIB	10	3	13
	B	BIBAS	19	7	26
	C	MAGASINIER	28	9	37
		Sous-total	64	22	86
ITARF	A	IGR	44	66	110
		IGE	109	106	215
		ASI RF	35	38	73
	B	TCH	163	94	257
	C	ATRF	396	145	541
		Sous-total	747	449	1 196
Médicaux sociaux	A	INFIRMIER	14	0	14
		MEDECIN	10	1	11
	B	ASS. SOCIAL	3	0	3
		Sous-total	27	1	28
		Total	993	494	1 486

## Répartition de l'effectif BIATSS en personnes physiques par filière et par genre



L'UCA compte 1487 agents BIATSS toute catégorie confondue, c'est-à-dire 67% de femmes et 33% d'hommes.

Nous pouvons constater que les agents BIATSS se trouvent en majeure partie au sein de la filière ITRF autant chez les hommes que chez les femmes.

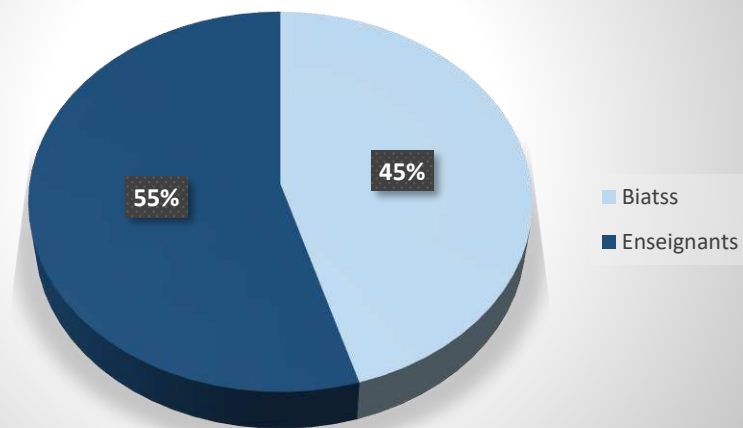
### 3- Répartition de l'effectif physique BIATSS par nature de contrat et par genre

	Corps	Femmes	Hommes	Total
BIATSS	Apprenti	1	3	4
	CAE	5	2	7
	CDD BIBLI (+10 mois)	0	1	1
	CDD PAOSS (+10 mois)	3	2	5
	CDD PAOSS (10 mois)	1	0	1
	CDD RF (+10 mois)	22	12	34
	CDD RF (10 mois)	6	4	10
	CDI	70	21	91
	CDI (Historique)	1	0	1
	Handicap	4	1	5
	Hors statut res. pr.	181	99	280
	PACTE	2	2	4
	<b>Total</b>	<b>296</b>	<b>146</b>	<b>443</b>

4- Répartition de l'effectif physique Enseignants par nature de contrat et par genre

	Corps	Femmes	Hommes	Total
Enseignants chercheurs	As.m.conf.(mi-temps)	15	31	46
	Ass. maître conf.	1	0	1
	Ass.prof.(mi-temps)	0	6	6
	ATER	21	17	38
	Chercheur CDI	1	0	1
	Doctorant	47	62	109
	Doctorant sans ens	55	89	144
	EC CDD	0	3	3
	EC CDI	0	1	1
	Post-Doctorant	2	3	5
	Sous total	142	212	354
Enseignants	Enseignant CDD	4	2	6
	Enseignant CDI	17	4	21
	Hors statut res. pr.	5	0	5
	Lecteur (échange)	5	2	7
	Lecteur (personnel)	2	8	10
	Mait. lang.(échange)	1	1	2
	Prof cont.2dg non fc	17	13	30
	Sous total	51	30	81
Enseignants chercheurs bi appartenant	Ass.Hosp.Univ.CSERD	6	7	13
	Ass.Hosp.Univ.(Méd.)	5	5	10
	Ass.Hosp.Univ. Pharm	0	1	1
	Associé Mc.HU MTps	1	2	3
	Associé Mc.HU Tpl	1	1	2
	Associé Pr.HU MTps	1	3	4
	Ch.cli.univ-ass.hôp.	28	31	59
	Ch.cli.univ.Med.Géné	3	1	4
	Prat.Hosp.Univ.	3	4	7
	Sous total	48	55	103
	<b>Total</b>	<b>241</b>	<b>297</b>	<b>538</b>

## Répartition de l'effectif physique Contractuel



### 5- Effectif titulaire enseignants-chercheurs et enseignants en personnes physiques par corps et par genre

	Corps	Femmes	Hommes	Total
Enseignants chercheurs	PU	63	200	263
	PHYSICIEN	1	0	1
	MC	306	354	660
	PHYSICIEN ADJOINT	1	6	7
	ASSISTANT ENS. SUP.	1	1	2
	<b>Sous total</b>	<b>372</b>	<b>561</b>	<b>933</b>
Enseignants	AGREGE	46	75	121
	CERTIFIE	82	47	129
	CPE	1	0	1
	EPS	1	7	8
	PLP	8	6	14
	PR. ENSAM	0	3	3
	PROF. ECOLE	8	9	17
	<b>Sous total</b>	<b>146</b>	<b>147</b>	<b>293</b>
Enseignants chercheurs bi appartenant	PUPH	18	83	101
	PUPH MED GENE	0	2	2
	PUPH PHARMA	2	0	2
	MCUPH	17	22	39
	MCUPH MED GEN	2	0	2
	MCUPH PHARMA	4	2	6
	<b>Sous total</b>	<b>43</b>	<b>109</b>	<b>152</b>
	<b>Total</b>	<b>561</b>	<b>817</b>	<b>1 378</b>

L'UCA compte 1 378 enseignants et enseignants chercheurs. Chez les enseignants, la parité homme/femme est réalisée (146 femmes contre 147 hommes).

Toutefois, chez les enseignants chercheurs les hommes sont plus présents.

6- Effectif de la filière ITRF des personnels BIATSS par branche d'activité professionnelle, par catégorie fonction publique et par genre

Catégorie		Corps	Branche d'activité prof.	Femmes	Hommes	Total
Titulaire	A	ASI RF	BAP A	3	0	3
			BAP C	0	6	6
			BAP D	1	1	2
			BAP E	3	13	16
			BAP F	2	5	7
			BAP G	1	1	2
			BAP J	11	1	12
		IGE	BAP A	6	3	9
			BAP B	3	7	10
			BAP C	1	19	20
			BAP D	2	1	3
			BAP E	13	26	39
			BAP F	13	4	17
			BAP G	3	8	11
		BAP J	37	11	48	
		Non Connu	1	0	1	
		IGR	BAP A	4	4	8
			BAP B	1	3	4
	BAP C		1	2	3	
	BAP D		0	2	2	
	BAP E		0	11	11	
	BAP F		0	1	1	
	BAP G		0	1	1	
	BAP J		1	1	2	
	B	TCH	BAP A	36	7	43
			BAP B	9	5	14
			BAP C	2	17	19
			BAP D	3	1	4
BAP E			3	22	25	
BAP F			8	4	12	
BAP G			2	13	15	

			<b>BAP J</b>	68	6	<b>74</b>
	<b>C</b>		<b>BAP A</b>	15	7	<b>22</b>
		<b>ATRF</b>	<b>BAP B</b>	5	1	<b>6</b>
			<b>BAP C</b>	1	4	<b>5</b>
			<b>BAP E</b>	1	0	<b>1</b>
			<b>BAP F</b>	4	3	<b>7</b>
			<b>BAP G</b>	68	72	<b>140</b>
			<b>BAP J</b>	135	10	<b>145</b>
			<b>748</b>	<b>448</b>	<b>1 195</b>	



7- Tranche d'âge des agents par type de structure  
a- Directions et services administratifs

Tranche d'âge	Femmes	Hommes	Total
<b>20-24</b>	9	7	16
<b>25-29</b>	28	22	50
<b>30-34</b>	53	23	76
<b>35-39</b>	53	25	78
<b>40-44</b>	61	29	<b>90</b>
<b>45-49</b>	51	33	84
<b>50-54</b>	40	25	65
<b>55-59</b>	39	24	63
<b>60-64</b>	21	6	27
<b>65-69</b>	4	0	4
<b>Total</b>	359	194	553

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

b- Services universitaires

Tranche d'âge	Femmes	Hommes	Total
<b>15-19</b>	1	2	3
<b>25-29</b>	12	2	14
<b>30-34</b>	8	4	12
<b>35-39</b>	11	3	14
<b>40-44</b>	18	8	26
<b>45-49</b>	27	11	<b>38</b>
<b>50-54</b>	17	10	27
<b>55-59</b>	12	4	16
<b>60-64</b>	8	6	14
<b>65-69</b>	3	0	3
<b>Total</b>	117	50	167

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

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

c- Laboratoires

Tranche d'âge	Femmes	Hommes	Total
<b>20-24</b>	25	22	47
<b>25-29</b>	58	69	<b>127</b>
<b>30-34</b>	34	36	70
<b>35-39</b>	20	23	43
<b>40-44</b>	17	9	26
<b>45-49</b>	14	15	29
<b>50-54</b>	21	6	27
<b>55-59</b>	12	8	20
<b>60-64</b>	5	3	8
<b>65-69</b>	2	1	3
<b>Total</b>	208	192	400

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

d- UFR, Ecoles et Instituts

Tranche d'âge	Femmes	Hommes	Total
<b>20-24</b>	19	26	45
<b>25-29</b>	93	82	175
<b>30-34</b>	127	101	228
<b>35-39</b>	133	135	268
<b>40-44</b>	164	153	317
<b>45-49</b>	166	218	<b>384</b>
<b>50-54</b>	158	174	332
<b>55-59</b>	129	147	276
<b>60-64</b>	64	92	156
<b>65-69</b>	7	27	34
<b>Total</b>	1 060	1 155	2 215

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

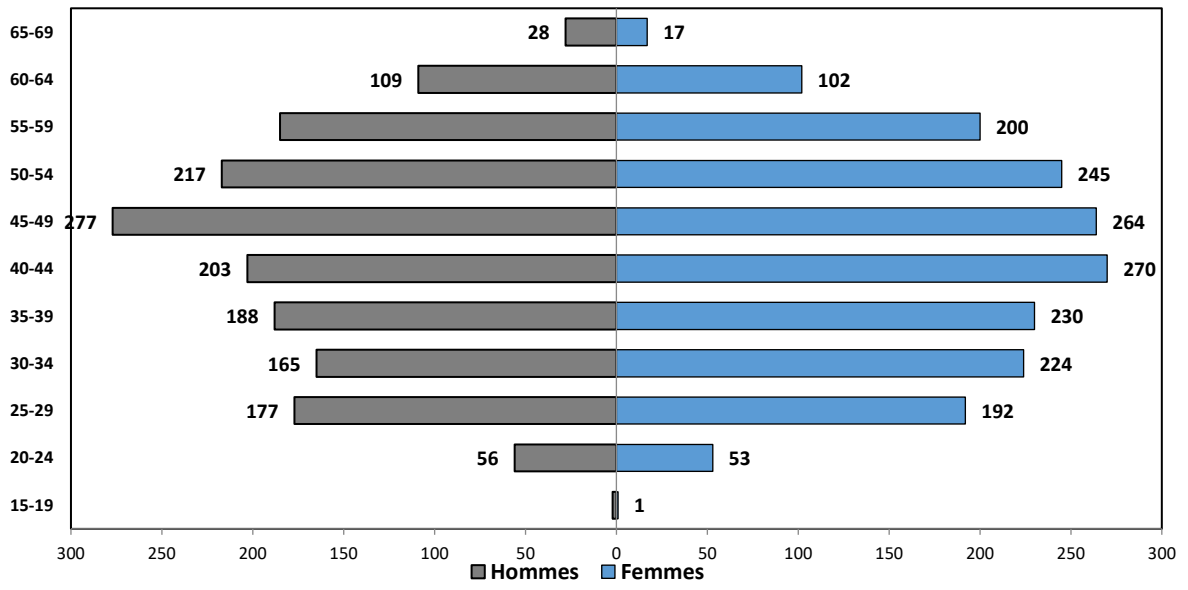
e- Autres services transversaux

Tranche d'âge	Femmes	Hommes	Total
20-24	0	1	1
25-29	1	2	3
30-34	2	1	3
35-39	13	2	<b>15</b>
40-44	10	4	14
45-49	6	0	6
50-54	9	2	11
55-59	8	2	10
60-64	4	2	6
65-69	1	0	1
Total	54	16	70

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

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

### Pyramide des âges de l'ensemble du personnel



8- Nombre de passage de CDD en CDI dans l'année 2017

	Homme	Femme	Total
CDI	1	8	9
Enseignant CDI	2	1	3
Total	3	9	12

12 agents ont obtenu un CDI au cours de l'année 2017.

9- Répartition des titularisations après contrat par catégorie fonction publique et par genre au 31/12/2017

	Homme	Femme	Effectifs
A+	12	6	18
A	2	4	6
B	2	5	7
C	5	14	19
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>29</b>	<b>50</b>

L'Université Clermont Auvergne compte 50 nouveaux titulaires en 2017.

Dans la catégorie A+, nous retrouvons les enseignants-chercheurs et les ingénieurs de recherche.

Le nombre de titularisations est plus présent en Catégorie A+ et C.

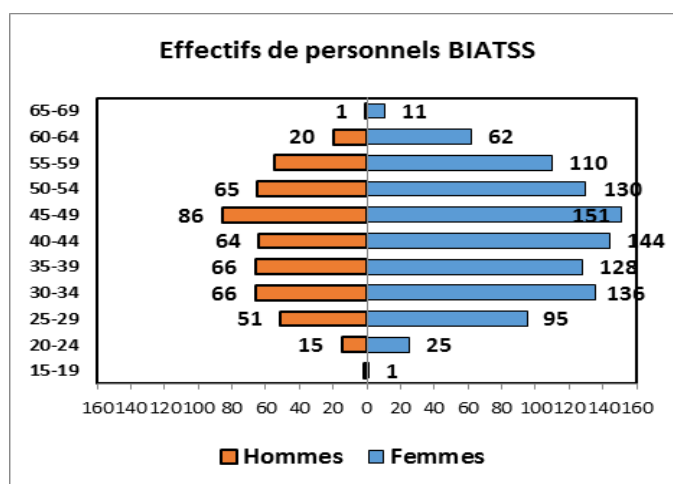
## 10- Age moyen et médian par statut et par catégorie hiérarchique

Corps	Catégorie	Femmes		Hommes		Total	
		Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian
Contractuel	A	40	31	36	30	38	36
	B	37	32	40	38	39	37
	C	41	37	37	35	39	39
Titulaire	A	47	43	47	46	47	47
	B	45	46	44	45	45	45
	C	46	48	44	48	45	45
	<b>Moyenne</b>	43	42	42	41	42	42

L'âge moyen et médian des agents est de 42 ans.

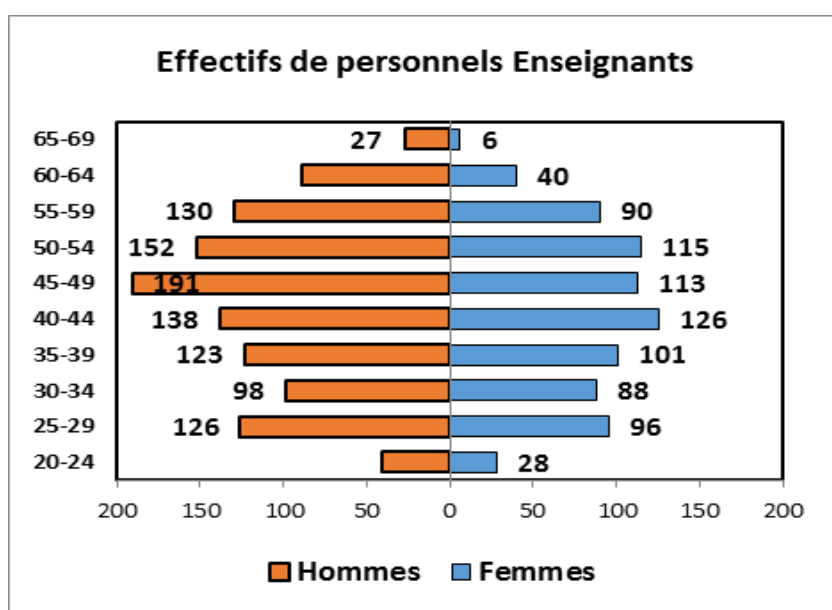
## 12- Pyramide des âges de l'effectif BIATSS

Tranche d'âge	Femmes	Hommes	Total
15-19	1	2	3
20-24	25	15	40
25-29	95	51	146
30-34	136	66	202
35-39	128	66	194
40-44	144	64	208
45-49	151	86	237
50-54	130	65	195
55-59	110	57	167
60-64	62	20	82
65-69	11	1	12
<b>Total</b>	<b>993</b>	<b>493</b>	<b>1 486</b>



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

Tranche d'âge	Femmes	Hommes	Total
20-24	28	41	69
25-29	96	126	222
30-34	88	98	186
35-39	101	123	224
40-44	126	138	264
45-49	113	191	304
50-54	115	152	267
55-59	90	130	220
60-64	40	89	129
65-69	6	27	33
<b>Total</b>	<b>803</b>	<b>1 115</b>	<b>1 918</b>



## II- Personnels en situation de handicap

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

Genre	Catégorie	Corps ou Contrat	Dossier
Femmes	A	AAE	2
		ASI RF	1
		CERTIFIE	3
		MC	4
		ENSEIGNANTS CHERCHEURS	2
	B	SAENES	1
		TCH	7
	C	ADJENES	8
		<b>ATRF</b>	<b>24</b>
		MAGASINIER	1
Hommes	A	AGREGE	2
		AAE	1
		PLP	1
		CERTIFIE	1
		IGE	5
		MC	5
		ENSEIGNANTS CHERCHEURS	2
		ENSEIGNANTS	2
	B	TCH	5
	C	ADJENES	1
		<b>ATRF</b>	<b>19</b>
		MAGASINIER	1
			<b>Total</b>

Plus de la moitié des agents en situation de handicap se trouve en catégorie C et majoritairement dans la filière ITRF.



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

2 017	
<b>Montant de la contribution</b>	466 372.52€
<b>Dépenses aménagements de poste pour faciliter l'insertion professionnelle ou maintenir dans l'emploi des personnes en situation de handicap</b>	86694.49€ pour 31 personnes concernées
<b>Nombre de personnes recrutés dans le cadre du maintien</b>	1
<b>Nombre d'apprentis</b>	4
<b>Dépenses effectuées auprès du secteur du travail protégé et adapté</b>	45 730.39€
<b>Dépenses aménagements de poste pour des agents qui ne sont pas reconnus en situation de handicap</b>	16 500€ pour 26 personnes
<b>Nouveaux bénéficiaires de l'obligation d'emploi en 2017</b>	23 personnes 6 personnes ne sont plus bénéficiaires de l'obligation emploi en 2017

## 3- Bilan des actions menées en 2017

À l'issue de groupes de travail réunis entre mai et juillet 2017, le schéma directeur du handicap de l'Université Clermont Auvergne a été adopté à l'unanimité en conseil académique plénier le 30 janvier 2018 et en conseil d'administration le 2 février 2018.

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

Ce document atteste la forte volonté politique de l'Université Clermont Auvergne d'être un établissement inclusif. Notre engagement est collectif : il implique tant l'investissement des directions, des services, des composantes ou encore des laboratoires. Il est aussi fondamentalement individuel :

chacun est responsable de l'atteinte des objectifs fixés. L'avancée de la réalisation des actions sera mesurée à l'aide de bilans annuels quantitatifs et qualitatifs.

### III- Mouvements des personnels titulaires

#### 1- Départs en retraite des agents titulaires au 31/12/2017

		Homme	Femme	Effectifs
BIATSS	AENES (ex ASU)	1	5	6
	Bibliothèque - Musée	1	2	3
	ITARF	8	9	17
	<b>Sous-total</b>	10	16	26
Enseignants	Ens. 1er degré	0	1	1
	Ens. 2nd degré	4	3	7
	Ens. Chercheurs	12	6	18
	Ens. Hos. Univ.	6	0	6
	<b>Sous-Total</b>	22	9	31
	<b>Total</b>	32	26	58

58 agents sont partis à la retraite en 2017 ; 32 hommes contre 26 femmes.

2- Age moyen des départs en retraite au 31/12/2017

			Homme	Femme	Total	
<b>BIATSS</b>	AENES (ex ASU)	AAE		63	63	
		ADJAENES		65	65	
		ADMENESR	60		60	
		SAENES 10		59	59	
	Bibliothèque - Musée	BIBAS		62	62	
		BIBLIOTH.	64	64	64	
	ITARF	ASIRF	62		62	
		ATRF	60	61,6	61,3	
		IGERF	64		64	
		TECH RF	64	60	62	
	<b>Enseignants</b>	Ens. 1er degré	PROF.ECOLE		59	59
		Ens. 2nd degré	AGREGE	63,5	62,5	63,2
CERTIFIE				64	64	
Ens. Chercheurs		MAIT.CONF.	68	60,5	63	
		PROF.UNIV.	65,8	63,2	65,1	
Ens. Hos. Univ.		MAIT.CONF.PRAT.H OSP.	67		67	
	PROF.UNIV.PRAT.H OSP.	68,6		68,6		
			64,9	61,9	<b>63,6</b>	

Au sein de l'UCA, l'âge moyen des départs en retraite en 2017 était de 63,6 ans.

3- Départs prévisionnels à la retraite de l'ensemble du personnel BIATSS atteignant l'âge réglementaire jusqu'en 2021

	2018		2019		2020		2021	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
<b>ATRF</b>	1	13	3	19	5	24	10	35
<b>TECH RF</b>	1	6	2	7	3	11	6	13
<b>ASIRF</b>	3	1	3	1	6	1	6	1
<b>IGE</b>	3	2	3	5	6	6	8	7
<b>IGR RF</b>	3	0	3	1	3	1	3	1
<b>ADJAENES</b>	0	1	0	1	1	3	1	5
<b>SAENES 10</b>	0	1	0	1	1	2	2	3
<b>AAE</b>	1	1	1	4	1	7	1	7
<b>DGS EPSCP</b>	0	0	1	0	1	0	1	0
<b>MAG</b>	0	1	0	1	1	1	1	1
<b>BIBAS</b>	0	1	0	1	0	2	0	2
<b>BIBLIOTH.</b>	0	2	0	2	0	2	0	2
<b>TOTAL</b>	12	29	16	43	28	60	39	77
	41		59		88		116	

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

	2018		2019		2020		2021	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
<b>ATRF</b>		3	1			1		1
<b>TECH RF</b>						1		1
<b>ASIRF</b>		1						
<b>IGE</b>	1						2	1
<b>SAENES 10</b>						1		
<b>AAE</b>				1				
<b>BIBLIOTH.</b>		1						
<b>TOTAL</b>	1	5	1	1	0	3	2	3
	6		2		3		5	

5- Départs prévisionnels à la retraite de l'ensemble des enseignants atteignant l'âge réglementaire jusqu'en 2021

		2018		2019		2020		2021	
		Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
Enseignants	Prof. École	1	0	2	0	3	2	5	3
	C.p.e.	0	0	0	0	0	1	0	1
	P.L.P.	0	0	0	1	0	1	0	1
	Prof. De l'ensam	0	0	1	0	1	0	1	0
	Certifie	2	7	3	8	4	10	5	12
	Agrégé	3	2	4	2	6	3	8	5
Enseignants-chercheurs	Assistant ens. Sup.	1	0	1	0	1	0	1	0
	Mait.conf.	21	13	27	17	34	17	39	25
	Mait.conf.prat.ho sp.	0	0	0	1	1	1	1	1
	Mait.conf.hosp.d ent.	3	0	3	0	3	0	4	0
	Prof.univ.	33	8	36	9	43	9	48	12
Enseignants-chercheurs bi-appartenant	Prof.univ.prat.ho sp.	18	1	22	1	28	2	31	3
	Pr méd. gene	1	0	2	0	2	0	2	0
	Prof.prat.hosp.de nt.	1	1	1	1	3	1	3	1
	Puph pharma	0	1	0	1	0	1	0	1
	<b>TOTAL</b>	84	33	102	41	129	48	148	65
		117		143		177		213	

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

		2018		2019		2020		2021	
		Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
Enseignants	Certifie	2						1	
	Agrégé	1		1				1	
Enseignants-chercheurs	Assistant ens. Sup.	1							
	Mait.conf.	2			1	1	3	2	2
	Mait.conf.prat.hosp.					1			
	Prof.univ.	4	1	2		2		4	1
Enseignants-chercheurs bi-appartenant	Prof.univ.prat.hosp.	1		1		2		1	
	Puph pharma		1						
	<b>TOTAL</b>	11	2	4	1	6	3	9	3
		13		5		9		12	

## PARTIE 2 : LES CARRIERES

### I- Les recrutements

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

Catégorie	Corps	Nombre de recrutés
A	AAE	2
	IGE	25
	ASI	5
	IGR	2
B	TECH	26
C	ADT	68
	BAS	1
	ATRF	22
	MAG	2
<b>Total</b>		<b>153</b>

#### 2- Nombre de recrutés par la voie du PACTE, sans concours et au titre des emplois réservés

PACTE	Recrutement sans concours	Recrutement SAUVADET
2	5	6
	<b>13</b>	

#### 3- Nombre d'apprentis recrutés dans l'année

Nombre d'apprentis recrutés dans l'année 2017
3

### II- Rémunérations et primes

#### 1- Rémunérations

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

	2017
Rémunérations principales	107 459 329 €
Complément rémunérations principales	1 686 716 €
Primes et indemnités	7 979 765 €
Cours complémentaires et vacances d'enseignement	7 146 612 €
Autres rémunérations accessoires	472 548 €
CAS Pensions et ATI	65 652 450 €
Cotisations ASSEDIC	1 379 029 €
Autres cotisations	24 183 240 €
Prestations sociales	294 675 €
	<b>216 254 364 €</b>

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

<b>Nombre d'agents bénéficiaires de la GIPA par catégorie</b>		
<b>A</b>	<b>Garantie pouvoir d'achat</b>	<b>47</b>
<b>B</b>	<b>Garantie pouvoir d'achat</b>	<b>1</b>

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

<b>Nombre d'agents bénéficiaires de la GIPA par genre</b>		
<b>M</b>	<b>Garantie pouvoir d'achat</b>	<b>23</b>
<b>F</b>	<b>Garantie pouvoir d'achat</b>	<b>25</b>



d- Rémunération brute mensuelle moyenne par statut

Rémunération brute mensuelle moyenne par statut	
Titulaire	3 110 €
Non Titulaire	1 224 €

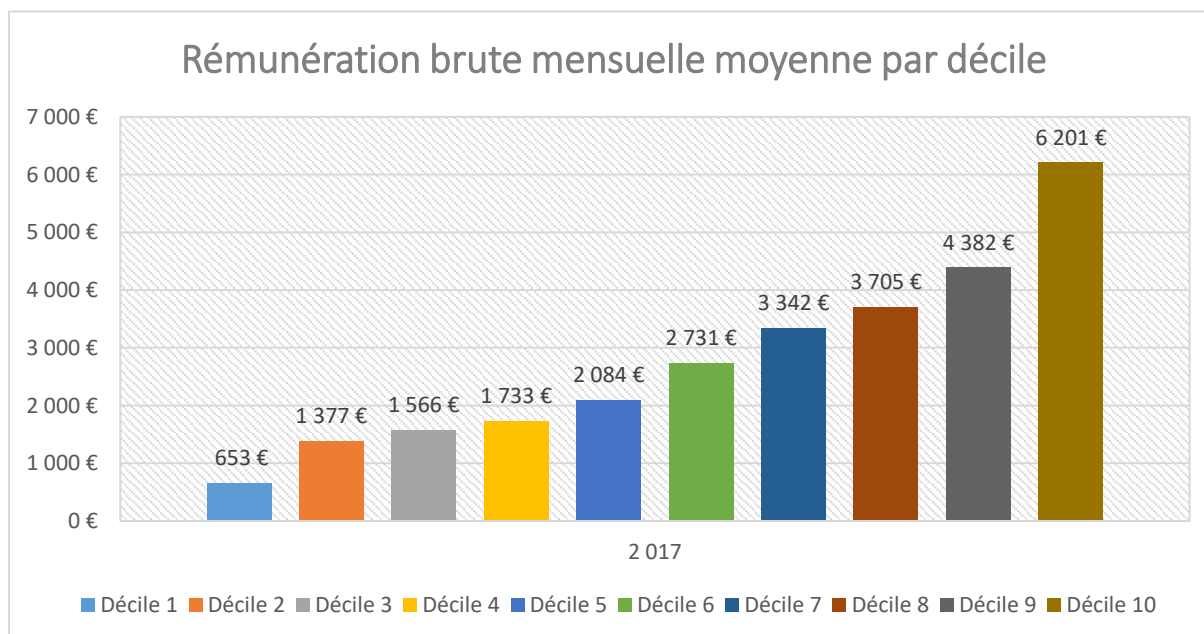
e- Rémunération brute mensuelle moyenne par catégorie

Rémunération brute mensuelle moyenne par catégorie	
A	2 961 €
B	1 917 €
C	1 670 €

f- Rémunération nette mensuelle moyenne par genre

Rémunération brute mensuelle moyenne par genre	
Hommes	2 884 €
Femmes	2 354 €

g- Rémunération brute mensuelle moyenne par décile



Les vacataires, les indemnitaires et les contractuels étudiants n'apparaissent pas dans le calcul de la rémunération par décile.

## 2- Primes

### a- Primes et indemnités des personnels par catégorie

Primes et indemnités des personnels par catégorie		
A	Primes et indemnités	5 471 016 €
B	Primes et indemnités	1 125 746 €
C	Primes et indemnités	1 383 003 €

### b- Primes et indemnités des personnels par genre

Primes et indemnités des personnels par genre		
F	Primes et indemnités	3 934 086 €
M	Primes et indemnités	4 045 679 €

## III- Concours et promotions

### 1- Concours

#### a- Concours des personnels enseignants et enseignants-chercheurs : répartition du nombre d'inscrits, de recevables, d'admissibles et d'admis par corps et par genre

##### Enseignants du second degré

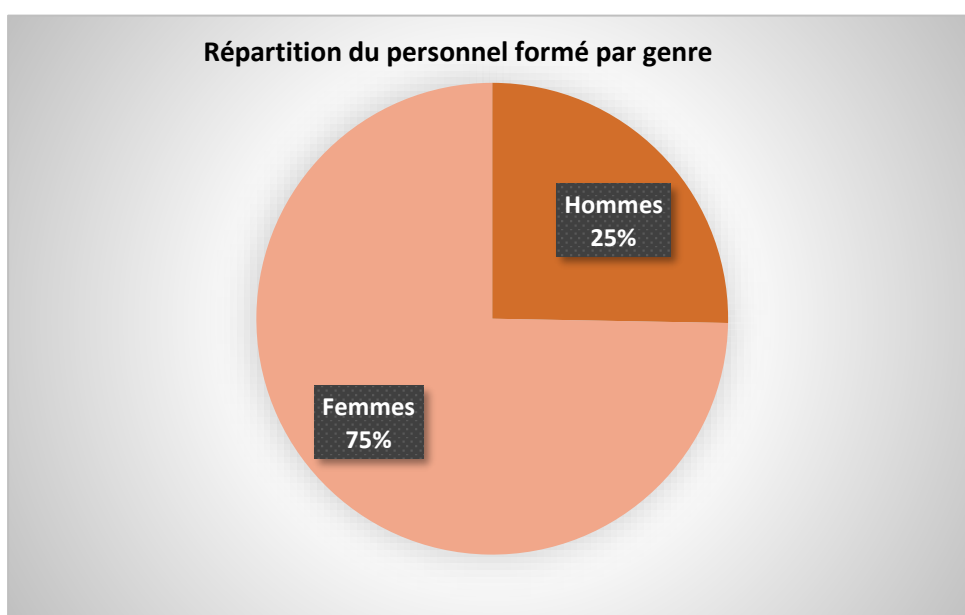
	Corps ou grade	Femmes	Hommes	Nombre de candidats	Nombre de Promus
Tableau d'avancement HC	Agrégés	30	34	64	8
	Certifiés	26	13	39	5
	PLP	4	3	7	1
	PEPS	0	2	2	0
	CPE	0	0	0	0
Classe exceptionnelle	Agrégés	5	16	21	6
	Certifiés	18	22	40	33
	PLP	2	3	5	1
	PEPS	1	5	6	4
	CPE	1	0	1	1
Liste aptitude	Certifiés	20	13	33	0
	PLP	1	3	4	0
	PEPS	1	1	2	0
<b>Total</b>		<b>109</b>	<b>115</b>	<b>224</b>	<b>59</b>

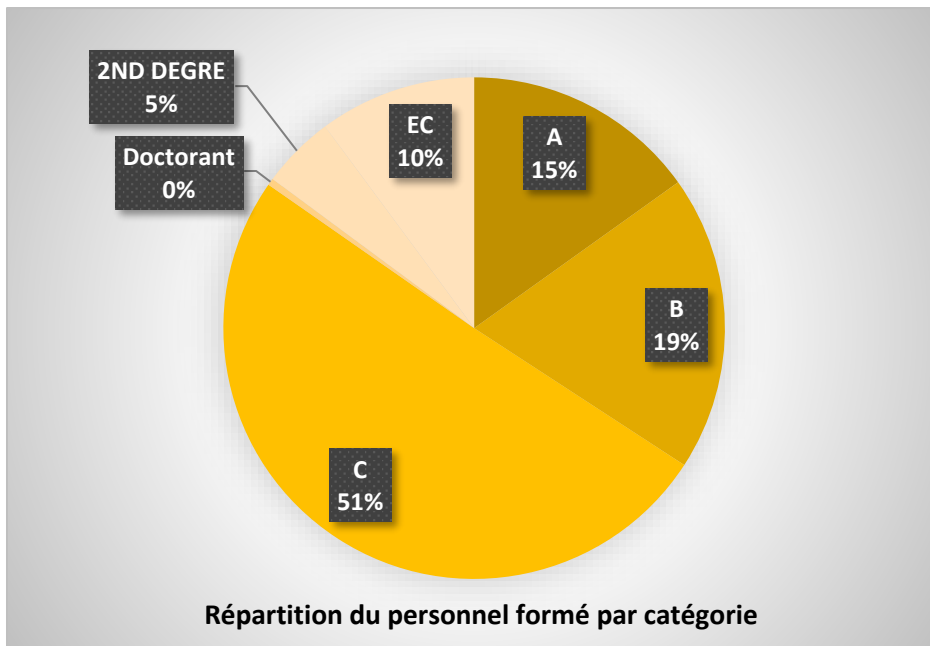
ACCES A LA HC DES MCF	Nombres de candidats		Nombres de promus au National		Nombres de promus au Local	
	56		14		12	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
	30	26	7	7	6	6
MCF HC ECH. EXCEPTIONNEL	Nombres de candidats		Nombres de promus au National		Nombres de promus au Local	
	29		14		2	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
	12	17	9	5	1	1
ACCES A LA 1er C DES PR	Nombres de candidats		Nombres de promus au National		Nombres de promus au Local	
	33		9		6	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
	9	24	4	5	1	5
ACCES AU 1er ECH CE DES PR	Nombres de candidats		Nombres de promus au National		Nombres de promus au Local	
	27		6		5	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
	6	21	2	4	2	3
ACCES AU 2ème ECH CE DES PR	Nombres de candidats		Nombres de promus au National		Nombres de promus au Local	
	16		3		3	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
	4	12	1	2	1	2

#### IV- La formation

1- Nombre de personnes formés sur l'année 2017 par genre, par catégorie et par contrat

	TITULAIRE			CONTRACTUEL			TOTAL		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
<b>A</b>	144	204	<b>348</b>	14	44	<b>58</b>	158	248	<b>406</b>
<b>B</b>	99	323	<b>422</b>	29	61	<b>90</b>	128	384	<b>512</b>
<b>C</b>	143	541	<b>684</b>	88	584	<b>672</b>	231	1125	<b>1356</b>
<b>Doctorant</b>	0	0	<b>0</b>	7	5	<b>12</b>	7	5	<b>12</b>
<b>2ND DEGRE</b>	33	58	<b>91</b>	6	30	<b>36</b>	39	88	<b>127</b>
<b>EC</b>	101	143	<b>244</b>	15	13	<b>28</b>	116	156	<b>272</b>
<b>TOTAL</b>	<b>520</b>	<b>1269</b>	<b>1789</b>	<b>159</b>	<b>737</b>	<b>896</b>	<b>679</b>	<b>2006</b>	<b>2685</b>





2- Coût de la formation en 2017

Coût de la formation en 2017	319 963,12 €
------------------------------	--------------

## **PARTIE 3 : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL**

### **I- Hygiène et sécurité**

L'année 2017 a été marquée par la création du service Prévention des Risques suite à la fusion des 2 universités clermontoises pour fonder l'Université Clermont Auvergne.

Le service se décompose de la manière suivante :

1 chef de service qui dirige 2 pôles :

- Un pôle sécurité incendie avec 6 personnes dont un chef de pôle et un chef d'équipe
- Un pôle prévention du risque avec 3 personnes : un chef de pôle qui est également l'adjoint du chef de service et un agent qui s'occupe de la prévention sur le campus et un autre agent qui s'occupe de la partie environnement.

Principales actions en matière de santé et sécurité au travail en 2017:

- Structuration du Service de Prévention des Risques
- Création du CHSCT de l'UCA et réalisation de 7 réunions dans l'année
- Réalisation de formations initiales en santé et sécurité pour les nouveaux arrivants (2 sessions)
- Participation aux commissions de sécurité.
- Formation des assistants de prévention de l'UCA (14 participants)
- Poursuite du déploiement du logiciel EvRP auprès des nouveaux assistants de prévention.
- Formation des assistants de prévention à l'utilisation du logiciel EvRP
- Lancement du marché de gestion des déchets chimiques sur le périmètre UCA.
- Lancement du marché de vérifications des équipements incendie.
- Participation au groupement de commande pour la récupération des déchets biologique (DASRI)
- Inventaire des déchets radioactifs en vue de l'élimination.
- Commande de défibrillateur pour mise en place sur les sites non équipés.

Les axes de progrès pour 2018 :

- Fonctionnement du réseau des assistants de prévention – Poursuivre la mise en place du réseau : Formation et signature des lettres de cadrage.
- Poursuivre la mise en service du logiciel EvRP pour la réalisation du document unique d'évaluation des risques professionnels dans toutes les unités de travail sur l'ensemble du périmètre de l'UCA.
- Renouveler le marché pour le contrôle des sorbonnes de laboratoire et intégrer les équipements de ventilation.
- Améliorer la communication sur les actions mises en œuvre au niveau du service hygiène et sécurité.
- Mettre en œuvre des indicateurs de performance sur le fonctionnement du service.
- Renforcer les effectifs du service sur le pôle incendie et le pôle prévention des risques.

## II- Médecine du travail et de prévention du personnel

Les données sont extraites du rapport annuel 2017 produit par le service de santé au travail du personnel universitaire dirigé par le docteur RATINAUD.

Le service du Médecin de prévention dispose des moyens suivants :

- 2 médecins de prévention diplômés du DES de Médecine du Travail (1,6 ETP médecin)
- 4 infirmières (3,6 ETP infirmier)
- 1 psychologue du travail (0,5 ETP psychologue du travail)
- 1 ergonome (1 ETP ergonome)
- 2 secrétaires (1,5 ETP secrétariat)

<b>Nombre d'agents vus en 2017</b>	885 dont 497 femmes et 388 hommes (ratio H/F : 0,78.)
------------------------------------	---

### 1) Suivi médical des personnels

<b>Taux de réponse aux convocations</b>	<b>90.5%</b>
---	--------------

En octobre 2017, le Service de Santé au Travail s'est agrandi avec l'arrivée d'une équipe pluridisciplinaire composée d'une ergonome, d'une psychologue du travail, d'infirmières, secrétaires et médecins.

En 2018, le Service de Santé au Travail accueillera un nouveau médecin.

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

### 1- Nombre d'examens médicaux

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

La priorité est toujours donnée aux visites à la demande (32% des visites).

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

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

En 2017, 55 accidents de travail, dont 39 ont entraîné un arrêt de travail avec un total de 1286 journées d'arrêt de travail. La durée moyenne est de 32,5 jours.

A notre connaissance et à ce jour, aucun accident en 2017 n'a engendré une incapacité permanente partielle de travail.

## III- Conditions de travail

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

	A	B	C	TOTAL
<b>50%</b>	2	1	2	<b>5</b>
<b>60%</b>	2	0	1	<b>3</b>
<b>70%</b>	1	0	6	<b>7</b>
<b>80%</b>	32	31	58	<b>121</b>
<b>90%</b>	3	8	6	<b>17</b>
<b>100%</b>	261	243	382	<b>886</b>
<b>TOTAL</b>	<b>301</b>	<b>283</b>	<b>455</b>	<b>1 039</b>



2- Quotité de travail des personnels BIATSS titulaires par filière

	AENES (ex ASU)	Bibliothèque - Musée	ITARF	Médicaux sociaux	TOTAL
50%	0	1	3	1	5
60%	0	0	3	0	3
70%	1	1	5	0	7
80%	33	14	72	2	121
90%	5	0	12	0	17
100%	136	65	676	9	886
<b>TOTAL</b>	<b>175</b>	<b>81</b>	<b>771</b>	<b>12</b>	<b>1 039</b>

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

	Hommes	Femmes	TOTAL
50%	1	4	5
60%	0	3	3
70%	1	6	7
80%	16	105	121
90%	2	15	17
100%	325	561	886
<b>TOTAL</b>	<b>345</b>	<b>694</b>	<b>1 039</b>

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

Quotité	Catégorie A
50%	40
60%	4
70%	3
80%	11
90%	3
100%	1317
<b>TOTAL</b>	<b>1 378</b>

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

	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>	<b>TOTAL</b>
<b>50%</b>	19	21	<b>40</b>
<b>60%</b>	2	2	<b>4</b>
<b>70%</b>	0	3	<b>3</b>
<b>80%</b>	1	10	<b>11</b>
<b>90%</b>	0	3	<b>3</b>
<b>100%</b>	795	522	<b>1 317</b>
<b>TOTAL</b>	<b>817</b>	<b>561</b>	<b>1 378</b>

## PARTIE 4 : ORGANISATION ET TEMPS DE TRAVAIL

### I- Aménagement du temps de travail

#### 1- Nombre de temps partiel chez les agents titulaires

	Femmes	Hommes	Total
50%	3	3	6
60%	5	2	7
70%	8	1	9
80%	117	17	134
90%	18	2	20
<b>Total</b>	<b>151</b>	<b>25</b>	<b>176</b>

#### 2- Nombre de contractuels n'exerçant pas à temps complet

	Femmes	Hommes	Total
20%	6	2	8
30%	1	2	3
40%	3	1	4
45%	1	0	1
50%	40	56	96
55%	1	1	2
60%	20	7	27
70%	4	1	5
80%	9	2	11
85%	1	0	1
90%	1	0	1
<b>Total</b>	<b>87</b>	<b>72</b>	<b>159</b>

3- Nombre d'agents à temps partiel thérapeutique

	Femmes	Hommes	Total
0,5	4	0	4
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>

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

	Femmes	Hommes	Total
<b>A</b>	8	4	<b>12</b>
<b>B</b>	6	0	<b>6</b>
<b>C</b>	12	0	<b>12</b>
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>4</b>	<b>30</b>

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

	Femmes	Hommes	Total
<b>A</b>	12	1	<b>13</b>
<b>B</b>	8	0	<b>8</b>
<b>C</b>	18	0	<b>18</b>
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>1</b>	<b>39</b>

Les données concernant le télétravail ne peuvent pas être renseignées car le télétravail n'est pas encore instauré à l'UCA.

## II- Le compte épargne temps

<b>Utilisation des jours CET</b>	21 personnes pour 165 jours ( 7.8 jours par agent)
<b>Nombre d'agents ayant ouvert un CET</b>	27 agents pour 188 jours ( 6.9 jours par agent)
<b>Nombre d'agents ayant déposé des jours au CET</b>	75 agents
<b>Nombre d'agents possédant un CET</b>	300 agents
<b>Nombre de CET actif</b>	300
<b>Nombre de jours cumulés sur les CET</b>	4076 jours
<b>Nombre de jours moyens par CET</b>	13.6 jours
<b>Nombre de jours de CET utilisés dans l'année (jours indemnisés + RAFP)</b>	1293 jours pour 97 personnes

La campagne 2017 du Compte Epargne Temps est réalisée entre novembre 2017 et janvier 2018.

## III- Les congés des personnels

### 1- Personnels en disponibilité par motif

		Femmes	Hommes	Total
AENES (ex ASU)	Créer, reprend. ent.	1	0	1
	Etudes et recherches	1	0	1
	Suivre conjoint	1	0	1
Bibliothèque - Musée	Conv. personnelles	1	0	1
Ens. Chercheurs	Conv. personnelles	0	4	4
	Suivre conjoint	1	3	4
ITARF	Conv. personnelles	1	3	4

	<b>Suivre conjoint</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
<b>Médicaux sociaux</b>	<b>Conv. personnelles</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
	<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>19</b>

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

	<b>Femmes</b>	<b>Hommes</b>	<b>Total</b>
<b>Congé Formation</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>
<b>Congé longue durée</b>	<b>16</b>	<b>12</b>	<b>28</b>
<b>Congé maternité</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>14</b>
<b>Congé conv. Pers. Non titulaire</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
<b>Congé Longue Maladie</b>	<b>26</b>	<b>9</b>	<b>35</b>
<b>CRCT</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>27</b>
<b>Congé grave maladie non titulaire</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
<b>Congé parental non titulaire</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>38</b>	<b>113</b>

3- Nombre d'agents en congés parental

	Femmes	Hommes	Total
<b>Congé parental non titulaire</b>	1	0	1

Le seul congé parental en 2017 a été pris par un contractuel.

4- Nombre de congés pour adoption et autres congés liés à la famille

	Femmes	Hommes	Total
<b>Congé parental</b>	1	0	1
<b>Congé maternité (y compris les + 6 mois)</b>	72	0	72
<b>Congé paternité</b>	0	1	1
<b>Congé paternité/accueil enfant</b>	1	33	34
<b>Total</b>	<b>74</b>	<b>34</b>	<b>108</b>

108 agents ont pris des congés liés à la famille en 2017.

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

	Femmes	Hommes	Total
<b>A</b>	0	31	31
<b>B</b>	1	2	3
<b>C</b>	0	1	1
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>34</b>	<b>35</b>

35 agents ont pris un congé paternité/accueil de l'enfant en 2017.

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

	Femmes	Hommes
<b>A</b>	0	328
<b>B</b>	18	29
<b>C</b>	0	11
<b>Total</b>	18	368

7- Nombre de congés pour raison de santé

	Femmes	Hommes	Total
<b>Congé grave maladie (Contractuels)</b>	3	2	5
<b>Congé maladie ordinaire (contractuels)</b>	194	50	244
<b>Congé longue durée</b>	25	15	40
<b>Congé longue maladie</b>	42	14	56
<b>Congé accident de service (titulaires)</b>	43	20	63
<b>Congé accident de travail (contractuels)</b>	11	8	19
<b>Congé AL3 (exclusivement HU)</b>	10	0	10
<b>Congé maladie ordinaire (titulaires)</b>	894	300	1 194
<b>Total</b>	<b>1 222</b>	<b>409</b>	<b>1 631</b>

Les congés pour raison de santé s'élèvent à 1631 sur l'année 2017.

75 % des congés ont été pris par des femmes contre 25% pour les hommes.



## PARTIE 5 : ACTION SOCIALE

### Chiffres clés 2017

1 129 demandes d'aides traitées dont

- 215 aides aux vacances familiales
- 136 aides pour les cantines scolaires
- 46 allocations post-baccalauréat
- 40 aides exceptionnelles non remboursables
- 5 prêts à court terme et à taux 0.

#### I- Bilan des dépenses d'actions sociales en euros pour chaque action

Les personnels de l'Université Clermont Auvergne peuvent prétendre, sous certaines conditions, à des aides financières qui ont pour but de les soutenir dans différentes situations du quotidien (cantine scolaire, vacances familiales, déménagement, maladie, handicap, ...).

	Type d'aide	Nombre d'agents concernés	Montant total
<b>Vacances, Loisirs</b>	Centres aérés	89	6 532,05 €
	Colonie de vacances	24	4 331,82 €
	Vacances familiales	215	27 288,97 €
<b>Enfants, Etudes, Séjours</b>	Séjours linguistiques	21	2 293,00 €
	Séjours dans cadre éducatif	36	3 139,40 €
	Aide à la cantine	136	15 561,56 €
	Inscription culturelle	17	920,00 €
	Inscription sportive	161	10 164,08 €
	Allocation post bac	46	21 086,00 €
<b>Maladie, Handicap</b>	Allocation mensuelle enfants handicapés	15	21 497,40 €
	Hospitalisation	2	200,00 €
<b>Installation, Logement</b>	Aide à la caution et déménagement	17	5 314,96 €
<b>Autres</b>	Aides	40	28 200,00 €
	Prêts	5	
	Consultations juridiques	8	240,00 €
<b>Total</b>		827	146 769,24 €

En 2017, 146 769.24 euros ont été dédiés aux dépenses d'actions sociales.

## **PARTIE 6 : LES RELATIONS PROFESSIONNELLES**

### **I- Le Comité Technique**

#### Rôle et missions du Comité Technique (CT)

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

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

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

Le comité technique s'est réuni **11 fois** en 2017.

#### Sujets traités en 2017

- Rendu des groupes de travail RH
- Cellule de veille RPS-UCA
- Proposition de mise en œuvre de groupes de travail pour élaboration de critères d'attribution à l'accès parking
- Prime d'encadrement doctoral et de recherche
- Statuts des nouvelles UFR
- Remboursements des frais de missions
- Point d'étape sur les groupes de travail RH
- Validation du modèle d'entretien professionnel 2016-2017
- Contrat d'établissement-volet RH
- Dématérialisation des entretiens professionnels (chaîne de signature de l'entretien professionnel)
- Point d'étape sur les groupes de travail RH-avis sur les propositions « action sociale » et « agents non titulaires »
- Point d'information sur le projet de rédaction du schéma directeur en matière de politique du handicap
- Primes de charges indemnitaires (PCA)
- Charte relative aux formateurs internes pour la formation continue des personnels
- Création de la commission « formation UCA »
- Plan de formation 2017 UCA
- Information sur la fiche de poste transitoire 20147 UCA
- Régime indemnitaire
- Temps de travail
- Projet de restructuration administrative des composantes centre-ville et cézeaux
- Elaboration du schéma directeur handicap
- Référentiel
- PRP (primes responsabilité pédagogique)

- Plafonds d'heures complémentaires
- Prise en charge par l'action sociale UCA des frais de déplacement dans le cadre d'un premier et d'un second concours
- Bilan RH-Création UCA
- Programme de travail RH 2017-2018
- Campagne d'emplois 2018 des enseignants et des enseignants chercheurs
- Charte des usages numériques
- Charte de l'éméritat
- Régime indemnitaire des BIATSS
- Indemnités de déplacements à l'étranger pour les BIATSS dans le cadre de missions spécifiques
- Règlement intérieur du CT
- Point sur les organigrammes des services centraux
- Charte des listes de diffusion syndicale
- Campagne d'emplois BIATSS 2018
- RIFSEEP : modalités de mise en œuvre à l'UCA
- RIFSEEP : régime indemnitaire BAP E et fonctions spécifiques
- Valorisation des décharges de service des enseignants dans le cadre de financements ANR
- Actualisation de critères d'éligibilité à la bourse à l'emploi (BAE)

Composition du Comité Technique au 31 décembre 2017

<b>Représentants de l'administration</b>
<b>Président</b>
<b>DGS</b>
<b>Vice-Président du CA</b>
<b>DRH</b>

Représentants des personnels			
<b>Madame</b>	CARANDANTE	Jacqueline	Titulaire FO
<b>Monsieur</b>	VIGIER	Frédéric	Titulaire FO
<b>Madame</b>	LASHERMES	Valérie	Titulaire FO
<b>Monsieur</b>	FREITAS	Antonio	Titulaire FSU
<b>Monsieur</b>	BELKORCHIA	Abdel	Titulaire FSU
<b>Madame</b>	DEMANGET	Natacha	Titulaire FSU
<b>Monsieur</b>	MAZEL	Claude	Titulaire FSU
<b>Monsieur</b>	PANTHOU	Éric	Titulaire FSU
<b>Monsieur</b>	BENBAKKAR	Mohammed	Titulaire SGEN CFTD
<b>Monsieur</b>	DANO	Hervé	Titulaire SNPTES
<b>Monsieur</b>	RAOUL	Jean-Paul	Titulaire SNPTES
<b>Madame</b>	LAJOINIE	Isabelle	Titulaire SNPTES
<b>Monsieur</b>	OLEOTTO	Damien	Titulaire SNPTES
<b>Madame</b>	GACHINAT	Marylise	Titulaire SNPTES
<b>Monsieur</b>	DESIRONT	Jean-Philippe	Titulaire SNPTES
<b>Madame</b>	BUSSEMEY-VIALLON	Raphaëlle	Titulaire SNPTES
<b>Monsieur</b>	HALERE	Alain	Titulaire SNPTES
<b>Madame</b>	AUDOUX	Martine	Titulaire SNPTES
<b>Monsieur</b>	ZAMBON	Daniel	Titulaire SNPTES
<b>Madame</b>	CHAZARIN	Patricia	Titulaire UNSA
<b>Monsieur</b>	PIASTRA	Raphael	Suppléant FO
<b>Madame</b>	D'INTRONE	Chantal	Suppléante FO
<b>Monsieur</b>	GILBERT	Henri	Suppléant FO
<b>Monsieur</b>	BRUGERE	Jean-François	Suppléant FSU
<b>Monsieur</b>	CHAUSSE	Frédéric	Suppléant FSU
<b>Monsieur</b>	NOEL	Martial	Suppléant FSU
<b>Monsieur</b>	CHABOT	Loïc	Suppléant FSU

<b>Monsieur</b>	PICHON	Blaise	Suppléant FSU
<b>Madame</b>	VEILHAN	Hélène	Suppléante SGEN CFDT
<b>Monsieur</b>	ROPELEWSKI	Robert	Suppléant SNPTES
<b>Madame</b>	SIMON	Isabelle	Suppléante SNPTES
<b>Madame</b>	OUERTANI	Jeannette	Suppléante SNPTES
<b>Monsieur</b>	SIBAUD	Yves	Suppléant SNPTES
<b>Madame</b>	DELPIT	Isabelle	Suppléante SNPTES
<b>Madame</b>	BLONDEAU	Karine	Suppléante SNPTES
<b>Monsieur</b>	AMREIN	Frédéric	Suppléant SNPTES
<b>Madame</b>	COUSTEIX	Ingrid	Suppléante SNPTES
<b>Monsieur</b>	HREN	Éric	Suppléant SNPTES
<b>Madame</b>	BOURDIEU	Beatrice	Suppléante SNPTES
<b>Madame</b>	SEGAUD	Hélène	Suppléante UNSA

## **II- Commission Paritaire d'Établissement**

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

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

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

Groupe 2 : personnels administratifs, santé et sociaux

Groupe 3 : personnels des bibliothèques

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

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

Composition du CPE au 31 décembre 2017

Représentants de l'administration				
GROUPE 1	Titulaire	VP RH		
	Titulaire	DGS		
	Titulaire	DRH		
	Titulaire	M.	Stéphane	GOMIS
	Titulaire	M.	Aurélien	ALBALADEJO
	Titulaire	Mme	Amandine	BOUCHARD
	Titulaire	Mme	Gaëlle	ROBERT
	Suppléant	M	Gilles	MAILHOT
	Suppléant	Mme	Christine	BERTRAND
	Suppléant	Mme	Brigitte	VENNAT
	Suppléant	M	Laurent	LEMOINE
	Suppléant	Mme	Aurélie	GROSCLAUDE
	Suppléant	Mme	Dominique	LEAL
	Suppléant	Mme	Sophie	FOURNIER
GROUPE 2	Titulaire	VP RH		
	Titulaire	DGS		
	Titulaire	DRH		
	Titulaire	Mme	Stéphanie	TUBERT
	Titulaire	M	Sébastien	BOYER
	Titulaire	M.	Laurent	MOURET
	Suppléant	M	Rémi	CADET
	Suppléant	M	Jérôme	NORMAND
	Suppléant	Mme	Adelaïde	REYES
	Suppléant	Mme	Anne	FOGLI
	Suppléant	Mme	Aurélie	FARGET
	Suppléant	Mme	Séverine	AUZARY-PEYRTON
GROUPE 3	Titulaire	VP RH		
	Titulaire	DGS		
	Titulaire	DRH		
	Titulaire	M	Sébastien	BOYER
	Titulaire	Mme	Sylvie	DOZOLME
	Titulaire	Mme	Françoise	FONTAINE-MARTINELLI
	Suppléant	M	Joël	TOUSSAINT
	Suppléant	M	Olivier	LEGENDRE
	Suppléant	Mme	Marie-Aude	AUMONIER
	Suppléant	Mme	Anne	FOX
	Suppléant	M	Francis	HERNANDEZ
	Suppléant	M	Patrick	DEL DUCA

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

#### Rôle et missions du CHSCT à l'Université Clermont Auvergne

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

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

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

Le CHSCT a pour mission de :

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

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

Il s'est réuni 7 fois en 2017.

#### Composition du CHSCT au 31 décembre 2017

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

Représentants des Personnels				
SNPTES	Titulaire	Mme.	Stéphanie	ROUGE
	Titulaire	Mme	Myriam	MOISSAING
	Titulaire	M.	Damien	OLEOTTO
	Titulaire	M.	Yves	SIBAUD
	Titulaire	M.	Jean-Paul	RAOUL
	Titulaire	M.	Bertrand	DOUSTEYSSIER
	Titulaire	M.	Alain	HALERE
	Titulaire	Mme	Eve-Elise	JOYAUX
	Suppléant	Mme	Marylise	PAQUET-GACHINAT
	Suppléant	Mme	Sabine	SARRAUTE
	Suppléant	Mme	Nathalie	YOUNES
	Suppléant	M	Hervé	DANO
	Suppléant	M	Damien	CANITROT
	Suppléant	M.	David	DUCHEZ
Suppléant	M.	Jean-Luc	PIRO	
FNEC - FO	Titulaire	Mme	Agnès	CARCENAC
	Titulaire	Mme	Valérie	LASHERMES
	Titulaire	M.	Jérémie	NOËL
	Suppléant	Mme	Jacqueline	CARANDANTE
	Suppléant	Mme	Chantal	BOURDIER
	Suppléant	Mme	Dominique	MORDEFROY
FSU	Titulaire	Mme	Natacha	DEMANGET
	Titulaire	Mme	Françoise	COGNARD
	Titulaire	M	Abdelfeta	HASBANI
	Titulaire	M.	Frédéric	LAZUECH
	Titulaire	M.	Antonio	FREITAS
	Suppléant	Mme	Adélaïde	KISSI
	Suppléant	Mme	Eléonore	MARBOT
	Suppléant	Mme	Valérie	POLONAIS
	Suppléant	M.	Antonio	FREITAS
	Suppléant	M.	Saulo	NEIVA
UNSA	Titulaire	Mme	Patricia	CHAZARIN
	Suppléant	Mme	Elsa	GRAIVE
SGEN - CFDT	Titulaire	Mme	Frédérique	BONNEMOY
	Suppléant	M.	Mohammed	BENBAKKAR



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

# SIGLES

<b>AASD</b>	Adjoint Administratif Service Déconcentré
<b>ADAENES</b>	Attaché D'Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
<b>AHU</b>	Assistant Hospitalier Universitaire
<b>APAENES</b>	Attaché Principal d'Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
<b>ARTIES</b>	Association des Responsables Techniques de l'Immobilier de l'Enseignement Supérieur
<b>ASI RF</b>	Assistant Ingénieur Recherche et Formation
<b>ASU</b>	Administration Scolaire et Universitaire
<b>AT RF</b>	Adjoint Technique Recherche et Formation
<b>BAP</b>	Branche d'Activité Professionnelle
<b>CCA</b>	Chef de Clinique-Assistant des hôpitaux
<b>CHS</b>	Comité d'Hygiène et de Sécurité
<b>CIRI</b>	Centre Interuniversitaire de Ressources Informatiques
<b>CNAM</b>	Conservatoire National des Arts et Métiers
<b>CNED</b>	Centre National d'Enseignement à Distance
<b>CNU</b>	Conseil National des Universités
<b>CPE</b>	Commission Paritaire d'Etablissement
<b>CT</b>	Comité Technique
<b>DU</b>	Diplôme Universitaire
<b>EPS</b>	Education Physique et Sportive
<b>ETP</b>	Equivalent Temps Plein
<b>ETPT</b>	Equivalent Temps Plein Travaillé
<b>IAT</b>	Indemnité Administrative de Technicité
<b>IATSS</b>	Ingénieur, Administratif, Technicien, Service, Santé
<b>IFR</b>	Institut Fédératif de Recherche
<b>IFTS</b>	Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires
<b>IGE RF</b>	Ingénieur d'Etudes Recherche et Formation
<b>IGR RF</b>	Ingénieur de Recherche Recherche et Formation
<b>ITRF</b>	Ingénieurs Techniciens de Recherche et de Formation

<b>IUT</b>	Institut Universitaire de Technologie
<b>MCF</b>	Maître de Conférences
<b>MCU-PH</b>	Maitre de Conférence des Universités – Praticien Hospitalier
<b>NBI</b>	Nouvelle Bonification Indiciaire
<b>PFR</b>	Prime de Fonctions et de Résultats
<b>PHU</b>	Praticien Hospitalo-Universitaire
<b>PPRS</b>	Prime de Participation à la Recherche Scientifique
<b>PR</b>	Professeur des universités
<b>PU-PH</b>	Professeur des Universités – Praticien Hospitalier
<b>RAFP</b>	Retraite additionnelle fonction publique
<b>SASU</b>	Secrétaire d'Administration Scolaire et Universitaire
<b>SUAPS</b>	Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives
<b>SSU</b>	Service de Santé Interuniversitaire
<b>SST</b>	Sauveteur Secouriste du Travail
<b>TECH RF</b>	Technicien Recherche et Formation
<b>UCA</b>	Université Clermont Auvergne
<b>VAE</b>	Validation des Acquis de l'Expérience

# GLOSSAIRE

## ACCIDENT DE SERVICE

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

## ACCIDENT DE TRAVAIL

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

## AGENT

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

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

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

## ASSISTANT HOSPITALO-UNIVERSITAIRE (AHU)

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

## ASSOCIÉ

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

## ATER (ATTACHÉ TEMPORAIRE D'ENSEIGNEMENT ET DE RECHERCHE)

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

## AVANCEMENT

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

### **BRANCHE D'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE (BAP)**

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

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

### **CATÉGORIE FONCTION PUBLIQUE**

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

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

### **CHEF DE CLINIQUE-ASSISTANT DES HOPITAUX (CCA)**

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

### **CONCOURS**

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

Certains fonctionnaires de catégorie C sont recrutés sans concours.

### **CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE**

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

### **CONGÉ PARENTAL**

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

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

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

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

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

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

## **CONTRACTUEL**

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

## **CORPS**

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

## **DÉLÉGATION**

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

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

## **DÉTACHEMENT**

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

## **DISPONIBILITÉ**

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

## ÉCHELON

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

## EFFECTIF

Nombre de personnes physiques.

## EMPLOI

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

## EMPLOI-TYPE

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

## ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN (ETP)

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

## ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN TRAVAILLE (ETPT)

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

A titre d'exemple :

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

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

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

### **EXAMEN PROFESSIONNEL**

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

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

### **FONCTION**

Il existe trois types de fonctions pour un agent :

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

### **FONCTIONNAIRE**

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

### **GRADE**

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

### **INDEMNITE ADMINISTRATIVE DE TECHNICITE (IAT)**

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

### **INDICE BRUT**

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

### **INDICE NOUVEAU MAJORÉ (INM)**

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



## **INSTANCE**

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

## **INVITÉ**

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

## **LECTEUR DE LANGUE ÉTRANGÈRE**

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

## **LISTE D'APTITUDE (IATOSS)**

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

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

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

## **MODALITÉS DE SERVICE**

Les différentes modalités de service sont :

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

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

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

## **MUTATION/MOBILITÉ**

Changement d'établissement d'affectation.

## **MUTATION/MOBILITÉ INTERNE**

Changement de service au sein d'un même établissement.

## **NON TITULAIRE**

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

## **OBLIGATIONS DE SERVICE**

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

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

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

## **OCCUPATION**

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

## **POSITION**

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

## **PRATICIEN HOSPITALIER UNIVERSITAIRE (PHU)**

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

### **PRIME DE FONCTION ET DE RESULTAT (PFR)**

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

La prime comprend 2 parts :

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

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

### **PRIME DE FONCTIONS INFORMATIQUES**

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

### **PRIME DE PARTICIPATION A LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE (PPRS)**

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

### **PRIME DE SUJETIONS SPECIALE**

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

### **PROFESSEUR DES UNIVERSITES – PRATICIEN HOSPITALIER (PU-PH)**

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

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

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

### **PROMOTION**

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

### **QUOTITÉ D'AFFECTATION**

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

## **QUOTITÉ DE TEMPS PARTIEL**

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

## **RECRUTEMENT**

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

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

## **SECTION CNU**

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

## **STATUT**

Règles régissant un corps ou un ensemble de corps.

## **STRUCTURES**

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

## **TABLEAU D'AVANCEMENT**

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

## **TEMPS INCOMPLET**

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

## **TEMPS PARTIEL**

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

## **TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE**

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

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

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

## **TEMPS PLEIN**

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

## **TITULAIRE**

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