

DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITE CLERMONT AUVERGNE
PORTANT APPROBATION DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2020

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITE CLERMONT AUVERGNE, EN SA SEANCE DU VENDREDI 17
DECEMBRE 2021,

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 Technique de l'UCA en date du 20/10/2021 ;

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

Après en avoir délibéré ;

DECIDE

D'approuver le rapport social unique (RSU) 2020 tel que joint en annexe.

Membres en exercice : 41

Votes : 21

Pour : 21

Contre : 0

Abstentions : 0

Le Président,

Mathias BERNARD

CLASSE AU REGISTRE DES ACTES SOUS LA REFERENCE : CA UCA DELIBERATION
2021-12-17-14

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 2020

Université Clermont Auvergne



Méthodologie.....	p. 3 à 4
Chiffres clés	p. 5
Partie 1 : Les Emplois et les Effectifs	p. 6 à 32
A) Les Emplois	
B) Les Effectifs	
C) Personnels en situation de handicap	
D) Mouvement des personnels	
Partie 2 : Les Carrières	p. 33 à 56
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. 57 à 59
A) Hygiène et Sécurité	
B) Médecine de prévention	
Partie 4 : L’Organisation et le Temps de Travail	p. 60 à 66
A) Aménagement du temps de travail	
B) Compte Epargne Temps (CET)	
C) Les congés	
Partie 5 : L’Action Sociale	p. 67
Partie 6 : Les Instances UCA.....	p. 68 à 76

Focus

Glossaire

Méthodologie

Pour la version 2020, le Bilan Social évolue et devient le Rapport Social Unique (RSU).

Vu le Décret du 30 novembre 2020, le Rapport Social Unique aborde les thèmes suivants : l'emploi, les rémunérations et charges accessoires, les conditions de santé et de sécurité, les autres conditions de travail, la formation, les relations professionnelles et les actions sociales, l'égalité professionnelle.

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

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

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

Réglementation

L'article 5 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 crée 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. »

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

- à une date donnée : pour refléter la situation à un instant T, la date qui a été retenue est le 31 décembre 2020, afin de prendre en compte les nouveaux personnels arrivés à l'université.

- entre deux dates : l'année civile 2020 pour mesurer des populations spécifiques dont les contrats sont ponctuels (contractuels étudiants, invités...), les modalités et congés et la masse salariale.

Pour certaines analyses, les évolutions sont proposées lorsqu'elles sont jugées pertinentes.

Sources des données

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

Chiffres clés

LE PERSONNEL UCA

3637 agents

2451 titulaires

1186 non titulaires

LA RECHERCHE

40 structures de recherche

- Projet I-Site Clermont : 40 projets financés en 2020

- 3006 publications référencées

ORGANISATION

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

20 composantes

ETUDIANTS

36723 étudiants

894 doctorants

5980 étudiants étrangers

BUDGET

Budget 2020 réalisé =

285 645 384 €

dont Masse Salariale (MS)

230 161 025 € soit 80,6% du budget total.

Evolution entre 2019/2020

1,93% pour le réalisé en MS

LES LOCAUX

349 800m² de patrimoine immobilier

85% des locaux situés dans l'agglomération clermontoise

Partie 1: Les Emplois et les Effectifs

A Les Emplois à l'UCA

a) Définition

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

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

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

b) Emplois à l'UCA

	2018	2019	2020
Total ETPT	3276	3307	3325

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 :

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

Personnels Enseignants-chercheurs/enseignants :

- Enseignants-chercheurs : regroupe les personnels exerçant simultanément des fonctions d'enseignements et de recherche

- Enseignants du second degré : statutairement personnels exerçant des missions d'enseignement

- Enseignants du premier degré : statutairement personnels exerçant des missions d'enseignement

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

1) L'effectif global de l'Université

Au 31 décembre 2020 :



soit **2451 personnels titulaires** et **1186 personnels contractuels**.

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



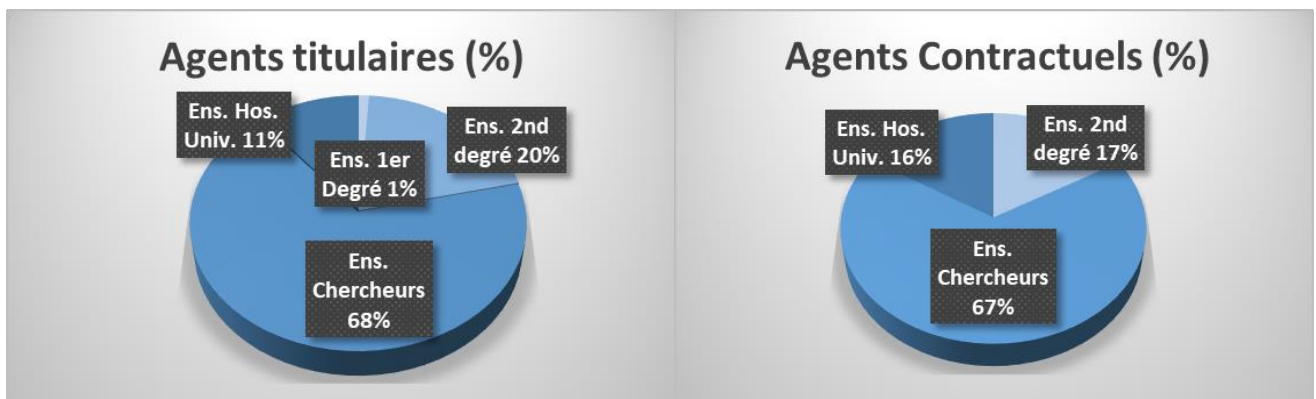
53.8% de l'effectif total UCA sont des femmes

	Féminin	Masculin
Agents contractuels	679	507
Agents titulaires	1277	1174

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

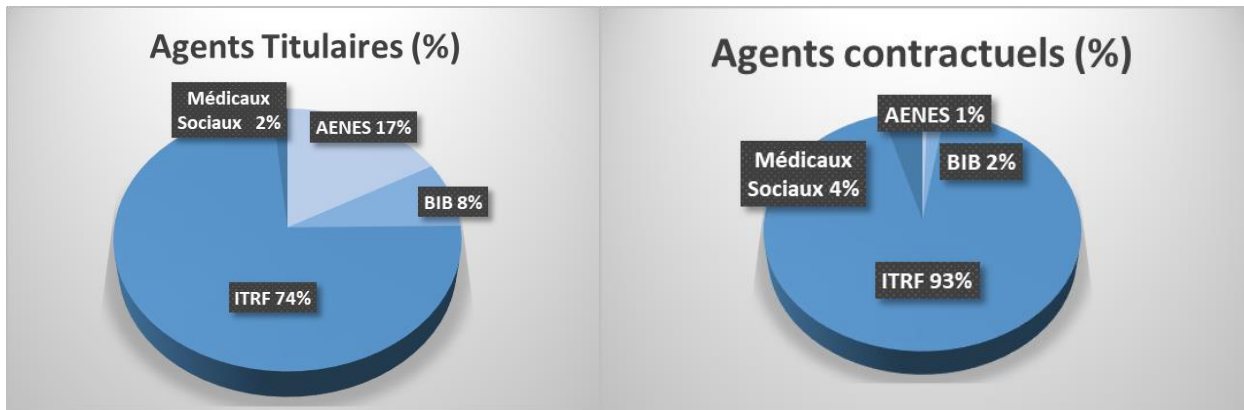


2056 Enseignants





1581 ATSS/TRF/BIB



L'effectif global du personnel de l'université a augmenté entre 2019 et 2020. On constate une augmentation ciblée sur les personnels titulaires ATSS et ITRF ainsi que sur les personnels non titulaires Enseignants.

- L'effectif total du personnel titulaire passe de 2 399 agents à 2451 agents (+52)
- L'effectif total du personnel non titulaire passe de 1 078 agents à 1186 agents (+ 108)

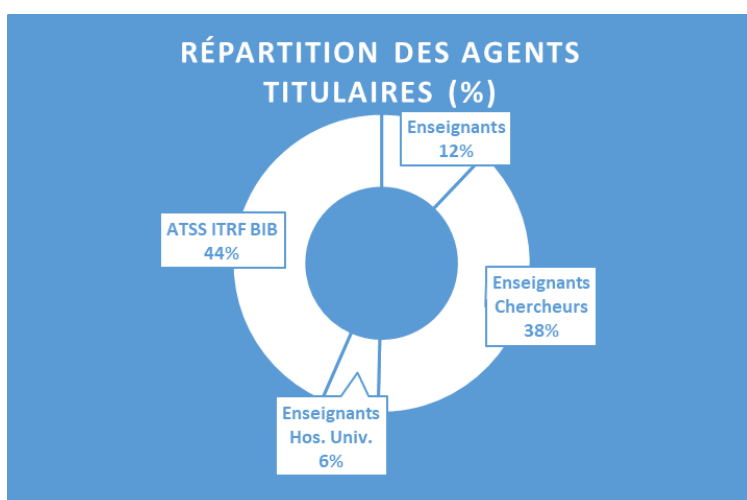
2) Les personnels titulaires



2451 Titulaires

Les agents titulaires de l'UCA se composent de 1387 agents titulaires Enseignants, Enseignants-chercheurs, hospitalo-universitaires et de 1064 agents titulaires ATSS, ITRF et Bibliothèque.

Répartition du personnel titulaire par type de population



En 2020, **44%** des personnels titulaires sont des agents ATSS ITRF BIB.

52% de femmes



48% d'hommes

Répartition et évolution du personnel titulaire (2018-2019-2020) par type de population et par genre

	Femmes			Hommes		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020
ATSS ITRF BIB	695	686	710	349	340	354
Enseignants, Enseignants Chercheurs Enseignants Hospitalo Univ.	563	563	567	815	810	820
TOTAUX	1258	1249	1277	1164	1150	1174

56% des femmes titulaires sont des agents ATSS/ITRF/BIB.

L'effectif féminin total a augmenté entre 2019 et 2020 (+28 agents).

Les agents masculins représentent 48% de l'effectif total des agents titulaires.

2 -1 Les personnels titulaires ATSS, ITRF et Bibliothèque

Répartition par genre et évolution (2018/2019/2020) des agents ATSS titulaires

	FEMMES			HOMMES		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020
AENES	148	148	152	25	24	27
Médicaux Sociaux	12	12	14	0	0	2

Répartition par genre et évolution (2018/2019/2020) des agents ITRF titulaires

	FEMMES			HOMMES		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020
ITRF	477	469	479	304	296	305

Répartition par genre et évolution (2018/2019/2020) des agents BIB titulaires

	FEMMES			HOMMES		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020
BIB	58	57	65	20	20	20

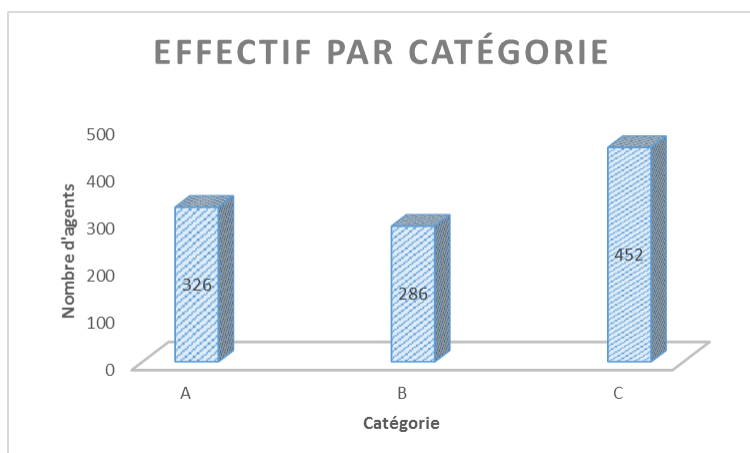
Les deux filières les plus représentatives au sein de l'établissement sont les suivantes :

Les personnels ITRF qui représentent, 73.7% du personnel titulaire. Ce ratio est en légère baisse par rapport à 2019 (74,8%).

Les personnels de l'AENES, qui représentent 16.8% du personnel titulaire. Ce ratio est stable par rapport à 2019 (16,8%).

66.7% des personnels titulaires sont des femmes. Les deux filières ITRF et AENES concentrent 88.9% de l'effectif féminin titulaire.

Répartition des agents titulaires ATSS, ITRF et Bibliothèque par catégorie



Sur l'effectif total des agents ATSS, ITRF et Bibliothèque titulaires,

- 42% sont des agents titulaires de catégorie C
- 27% sont des agents titulaires de catégorie B
- 31% sont des agents titulaires de catégorie A

Répartition des agents titulaires par filière ATSS, ITRF et BIB

Corps	Effectif
FILIERE ITRF	
ATRF	321
TECH	210
ASI	54
IGE	164
IGR	35
FILIERE BIBLIOTHEQUE	
MAG	34
BIBAS	30
BIB	12
CONSERVATEUR GN	1
CONSERVATEUR	8
FILIERE AENES	
ADJAENES	97
SAENES	46
AAE	31
DGS	1
AGT COMPTABLE	1
ADMINSTRATEUR	3
FILIERE MEDICO SOCIAUX	
INFIRMIERES	10
ASSAE	3
PSY	3



Focus : Agents titulaires par type de position (source SIRH SIHAM)

Au 31/12/2020, 1064 agents titulaires sont en position d'activité et 25 agents ont une position administrative qui est classée selon le type suivant :

	CG PARENTAL	DISPONIBILITE (suivre son conjoint, convenance personnelle)	MISE A DISPOSITION	DETACHEMENT
AENES	0	3	0	2
BIB	1	0	0	1
ITRF	0	8	1	9
MEDICO SOCIAUX	0	0	0	0

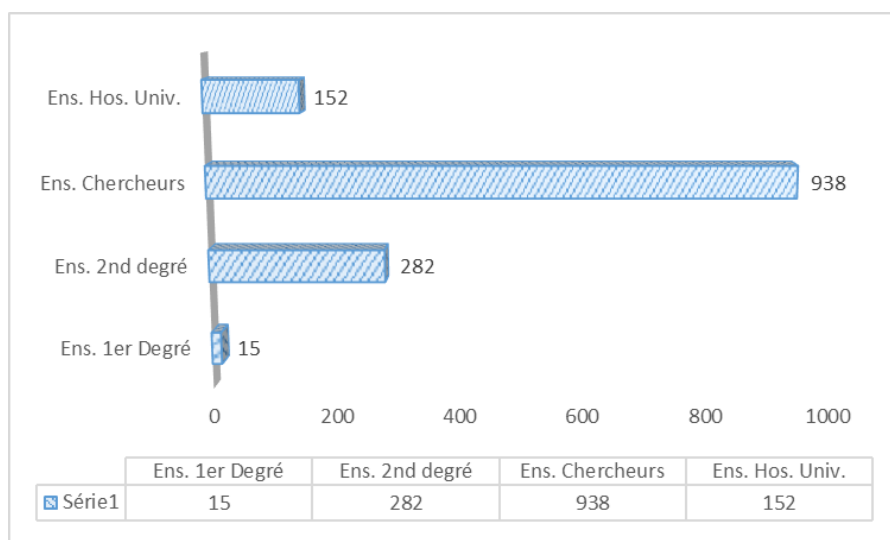
**Dans le nouveau SIRH « SIHAM », tous les agents titulaires sont saisis avec une position administrative. Ils ont soit une position d'activité ou, selon leurs situations administratives, une position de détachement, de disponibilité, de mise à disposition ou de congé parental.*

Focus : Répartition générée par BAP pour les agents titulaires ITRF

		FEMMES	HOMMES	TOTAL
IGR	A	3	5	8
	B		3	3
	C	1	2	3
	D		2	2
	E	2	11	13
	F		1	1
	G		1	1
	J	2	2	4
IGE	A	7	3	10
	B	3	7	10
	C	1	16	17
	D	1	1	2
	E	11	29	40
	F	15	5	20
	G	4	7	11
	J	42	12	54
ASI	A	4		4
	C		4	4
	D	1	1	2
	E	3	12	16
	F	5	2	7
	G	1	2	3
	J	14	4	18
	TECH	A	37	7
B		9	5	14
C		2	16	18
D		1	1	2
E		3	23	26
F		8	7	15
G		1	14	15
J		70	6	76
ATRF	A	13	7	20
	B	4	1	5
	C	1	2	3
	E		1	1
	F	3	4	7
	G	59	69	128
	J	148	9	157

2-2 Les enseignants et enseignants-chercheurs titulaires

Effectif des Enseignants et Enseignants-chercheurs titulaires



Sur l'effectif total des agents titulaires (1387 agents) :

- 1.1% sont des enseignants 1^{er} degré
- 20.3% sont des enseignants du 2nd degré
- 67.6% sont des enseignants-chercheurs
- 11% sont des enseignants hospitalo-universitaires

Evolution des effectifs par genre et par population 2018-2019-2020

	Femmes			Hommes		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Ens. 1er Degré	9	8	9	9	8	6
Ens. 2nd degré	143	141	136	140	139	146
Ens. Chercheurs	369	371	378	554	554	560
Ens. Hos. Univ.	42	43	44	112	109	108
TOTAUX	563	563	567	815	810	820

67% des femmes titulaires sont des Enseignants-Chercheurs

567 Femmes



820 Hommes

Focus : les agents titulaires féminin chez les Enseignants Chercheur :

82% des femmes Enseignants-Chercheurs sont des maitres(ses) de conférences

	Féminin	Masculin
MCF	309	356
PROF UNIV	66	199
ASSISTANT ENS SUP	1	
PHYSICIEN	1	1
PHYSICIEN ADJOINT	1	4

Les femmes représentent 40.3% de l'effectif total des Enseignants-chercheurs titulaires.

Répartition des personnels enseignants et enseignants-chercheurs titulaires par corps

		Effectif 2020	Effectif 2019
Enseignants chercheurs	MCF	665	654
	PROF UNIV	265	263
	ASSISTANT ENS SUP	1	1
	PHYSICIEN	2	2
	PHYSICIEN ADJOINT	5	5
		938	925
Enseignants second degré	AGREGE	125	123
	CERTIFIE	127	130
	C P E	2	1
	P L P	15	14
	PROF DE L'ENSAM	2	2
	PROF EPS	11	10
		282	280
Enseignants premier degré	PROF ECOLE	15	16
		15	16
Hospitalo universitaires	MCF MED GENE	2	2
	MCF PH	43	40
	MCUPH PHARMA	6	7
	PR MED GENE	2	2
	PROF UNIV PH	97	99
	PUPH PHARMA	2	2
		152	152

- Dans la filière des enseignants et enseignants-chercheurs, les maîtres de conférences sont majoritaires (71%) contre 28% pour les professeurs d'université.

- Les corps les plus représentatifs dans la filière des enseignants sont les agrégés et les certifiés soit 89% de l'effectif total des enseignants du second degré.
- 64% des enseignants hospitalo-universitaires sont des PUPH.

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

32 agents titulaires ont une position administrative classée selon les types suivants :

	CG PARENTAL	DISPONIBILITE (suivre son conjoint, convenance	MISE A DISPOSITION	DETACHEMENT
Enseignants Chercheurs	1	12	1	15
Enseignants 2nd degré	0	1	0	2

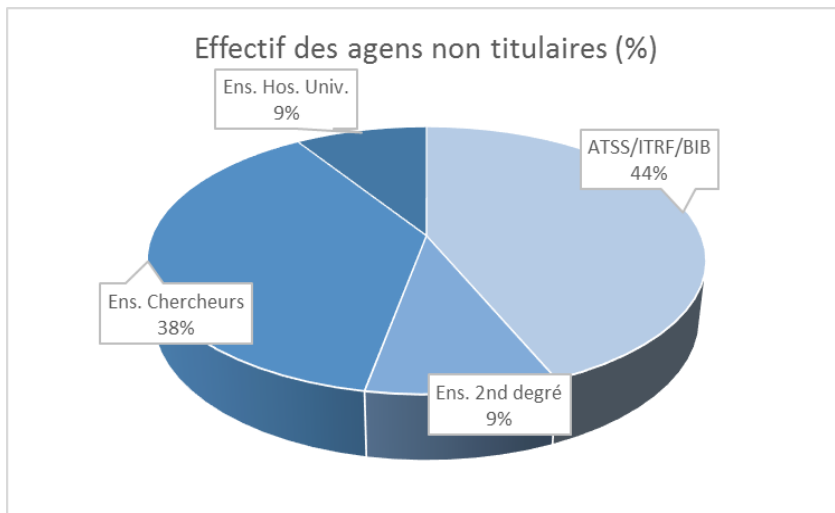
3) Les personnels contractuels

L'effectif non titulaire de l'UCA est composé de 669 agents Enseignants, Enseignants-chercheurs, hospitalo-universitaires et de 517 agents ATSS, ITRF et Bibliothèque.



1186 Contractuels

Répartition des agents contractuels par type de population



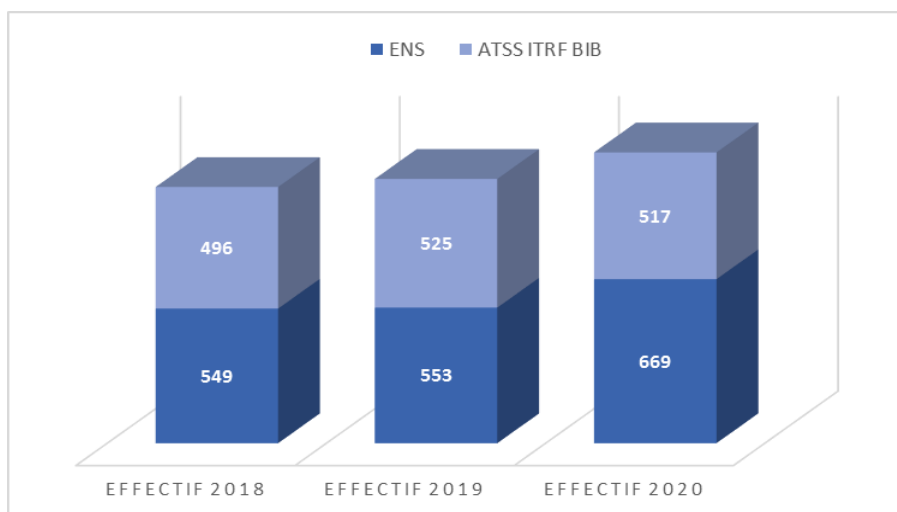
57% des agents contractuels de l'université sont des enseignants et des enseignants-chercheurs. Les agents contractuels ATSS/BIB/ITRF représente 44% de l'effectif total des agents contractuels. Comme en 2019, il y a plus d'enseignants et enseignants-chercheurs contractuels que d'agents ATSS/ITRF/BIB contractuels.



Les femmes représentent **65 % des agents contractuels ATSS/BIB/ITRF.**

Pour les **enseignants chercheurs et enseignants**, les femmes représentent **51% des agents contractuels.**

Evolution de l'effectif des personnels non-titulaires de 2018 à 2020



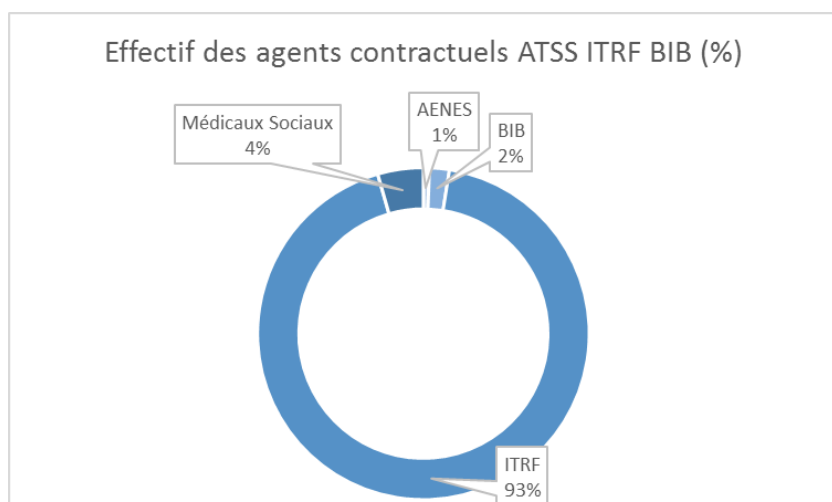
2018 : 1045 agents soit 30.1% de l'effectif total des agents UCA

2019 : 1078 agents soit 31% de l'effectif total des agents UCA

2020 : 1186 agents soit 32.6% de l'effectif total des agents UCA

A - Les contractuels ATSS, ITRF, Bibliothèque

93% des agents contractuels sont des agents ITRF.



Répartition genrée par filière

	Femmes	Hommes
AENES	3	0
BIB	6	4
ITRF	309	172
Médicaux Sociaux	20	3

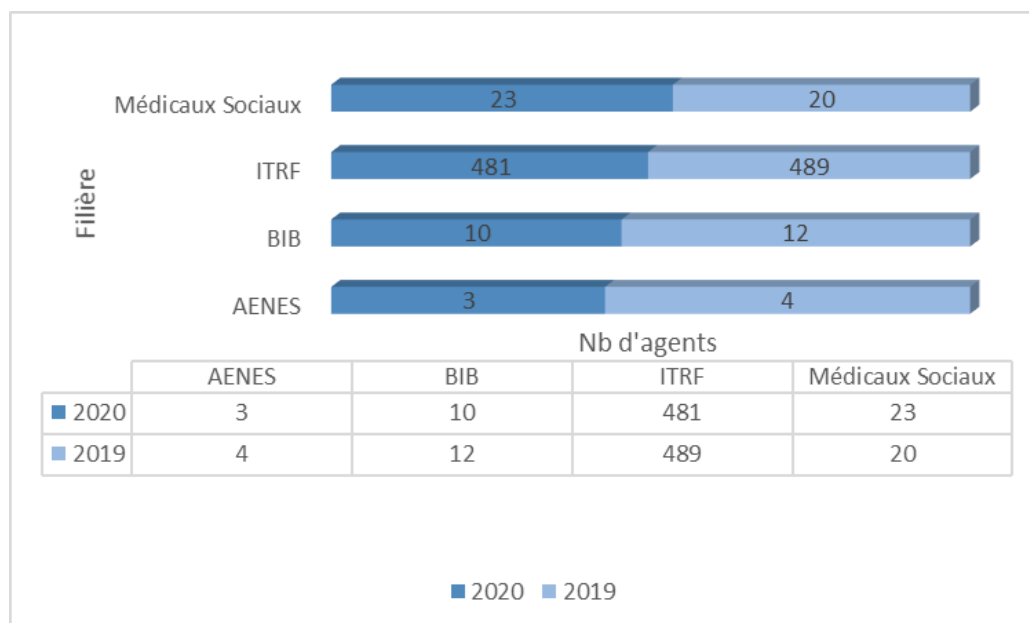
338 Femmes



179 Hommes

91% des agents contractuels féminins sont des agents ITRF.

Evolution du nombre d'agents contractuels entre 2019 et 2020



On peut constater que la population BIATSS contractuelle est relativement stable avec une légère diminution du nombre d'agents (-8) entre 2019 et 2020.

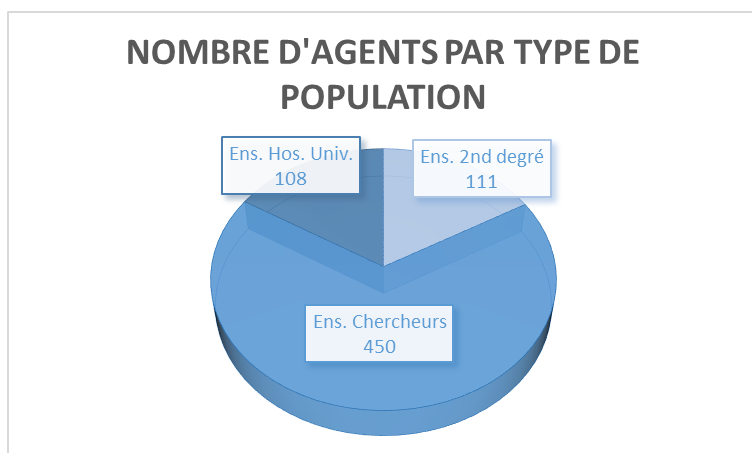
Focus : Répartition des ITRF contractuels par catégorie

CATEGORIE	2020	2019
A	203	212
B	61	64
C	217	213

42% de l'effectif des contractuels ITRF sont des agents de catégorie A.
 45% de l'effectif des contractuels ITRF sont des agents de catégorie B.
 13% de l'effectif des contractuels ITRF sont des agents de catégorie C.

B- Les enseignants et enseignants-chercheurs contractuels

67% des agents contractuels sont des agents enseignants chercheurs.



Les femmes représentent **51% de l'effectif total** des contractuels enseignants, enseignants - chercheurs.

Evolution de l'effectif des personnels enseignants non-titulaires de 2018 à 2020

	Effectif 2018	Effectif 2019	Effectif 2020
Enseignants-Chercheurs	360	349	450
Enseignants	86	99	111
Hospitalo-Universitaires	103	105	108

L'augmentation de l'effectif entre 2019 et 2020 concerne principalement les personnels contractuels Enseignants-Chercheurs (+101 agents).

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

		2019	2020
Enseignants chercheurs	As.m.conf.(mi-temps)	39	44
	Ass. maître conf.	1	1
	Ass.prof.(mi-temps)	4	4
	ATER	31	65
	ATER MI TEMPS		2
	Chercheur CDI	1	1
	Doctorant	126	126
	Doctorant sans ens	136	172
	EC CDI	1	1
	EC CDD	0	2
	Post-Doctorant	5	30
	Hors statut res. pr.	5	2
		349	450
Enseignants	Enseignant CDD	48	59
	Enseignant CDI	33	33
	Lecteur (échange)	5	5
	Lecteur (personnel)	11	11
	Mait. lang.	2	3
		99	111
Bi-appartenants	Ass.Hosp.Univ.(Méd.)	5	8
	Assoc. Chf.Clin. Tpl	2	1
	Associé Mc.HU MTps	4	5
	Associé Mc.HU Tpl	1	2
	Associé Pr.HU MTps	4	4
	Ch.cli.univ-ass.hôp.	67	66
	Ch.cli.univ.Med.Géné	3	3
	Prat.Hosp.Univ.	5	6
	Associé Assist. Tpl	1	1
	Ass.Hosp.Univ.CSERD	13	12
		105	108

4) Evolution des contrats

Évolution du nombre de passage de CDD en CDI

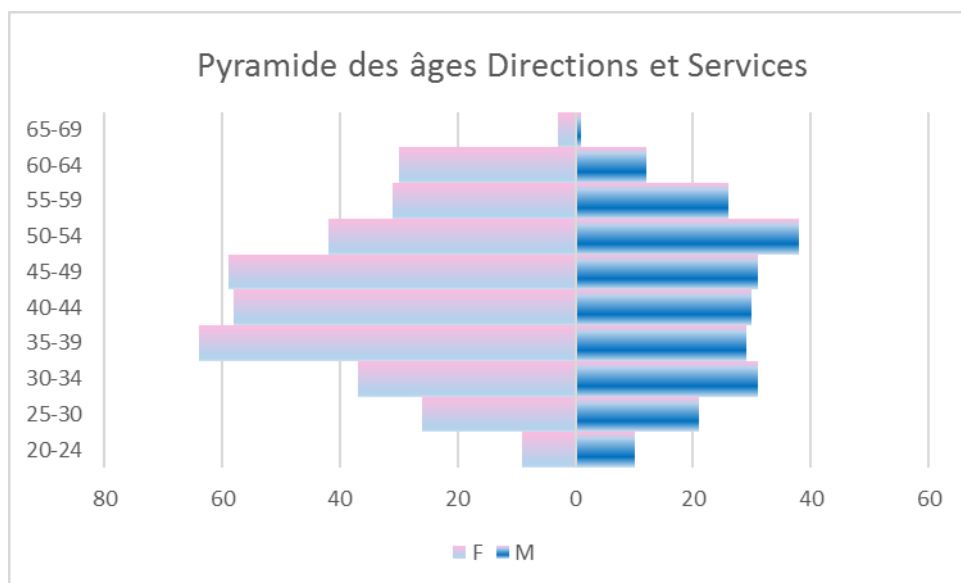
	2019			2020		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
CDI	8	1	9	7	2	9
Enseignants CDI	4	2	6	2	0	2
TOTAL	12	3	15	9	2	11

Au 31/12/2020 11 agents contractuels ont signé un contrat à durée indéterminé.
82% des agents qui ont signé un contrat à durée indéterminé sont des agents de sexe féminin.

Au 31/12/2019, 15 agents avaient signé un contrat à durée indéterminé.

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

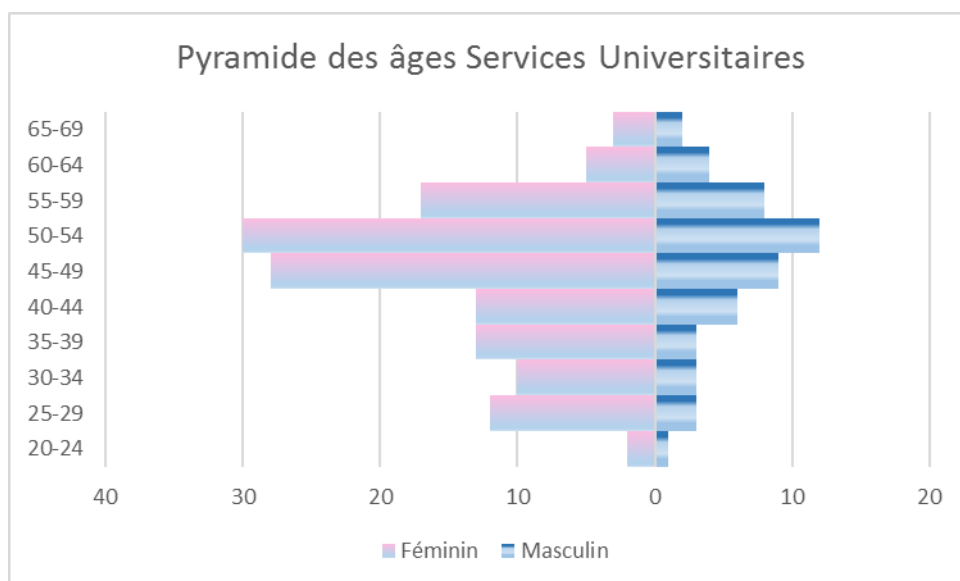
5) Pyramide des âges et évolution par type de structure



62% de l'effectif sont des femmes

Au sein des Directions et Services, on constate que 62% de l'effectif se situe dans les tranches d'âges de 35 à 49 ans.

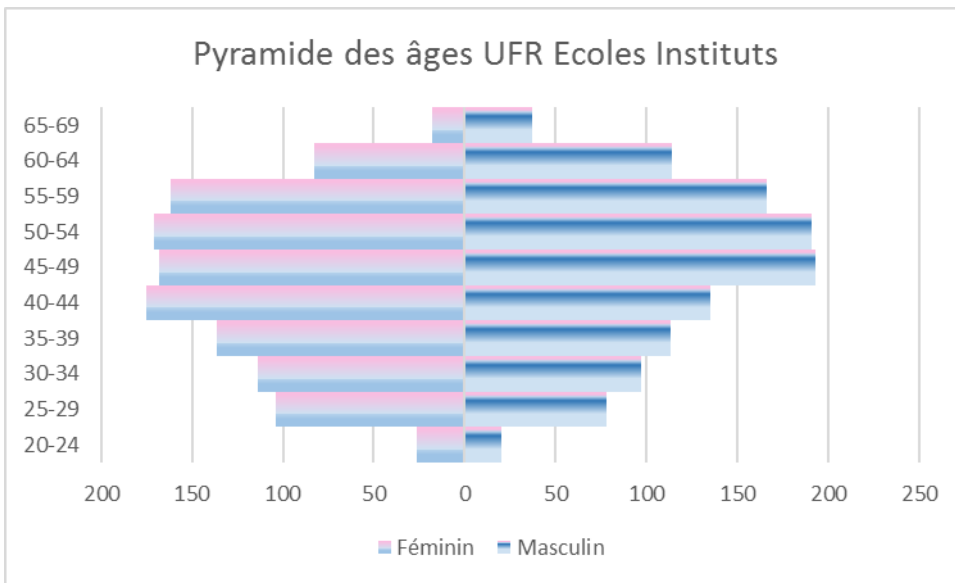
b- Services Universitaires



72% de l'effectif sont des femmes

53% de l'effectif se situe dans les tranches d'âges de 40 à 54 ans.
Les agents de moins de 30ans représentent 9% de l'effectif total.

c- UFR, Ecoles et Instituts

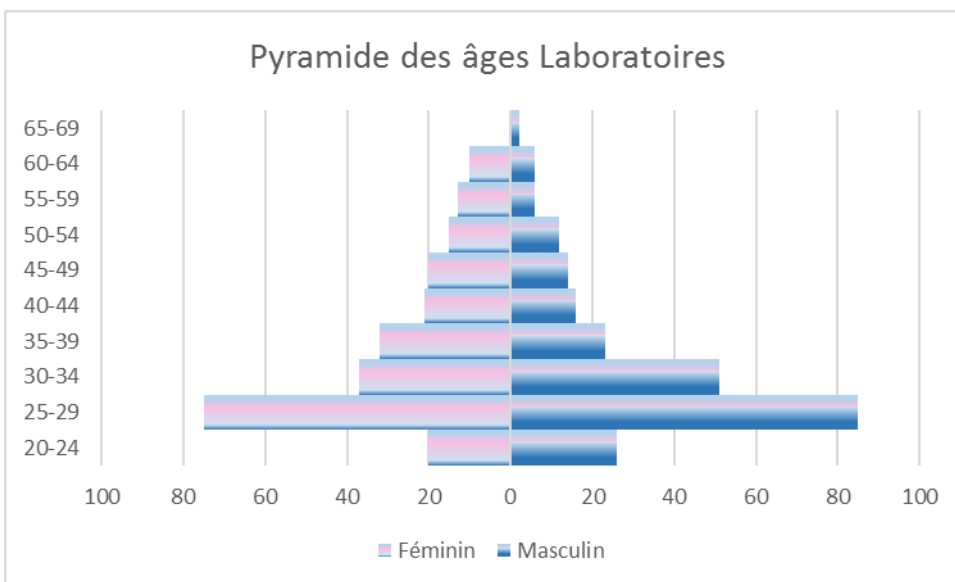


50% de l'effectif sont des femmes

Les agents de la tranche d'âge 40-59ans sont les plus représentés dans les UFR Ecoles et Instituts soit 60% de l'effectif total.

d- Laboratoires

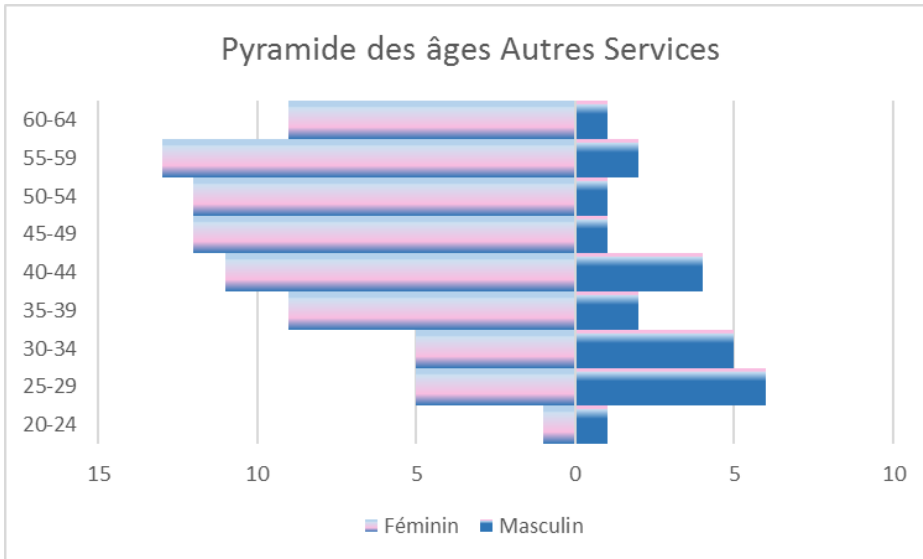
60% de l'effectif se situe dans les tranches d'âges 20-34ans.
Les agents de plus de 60ans représentent moins de 4% de l'effectif total.



48% de l'effectif sont des femmes

e- Autres services

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



78% de l'effectif sont des femmes

56% de l'effectif se situe dans la tranche d'âge 40-59ans.

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

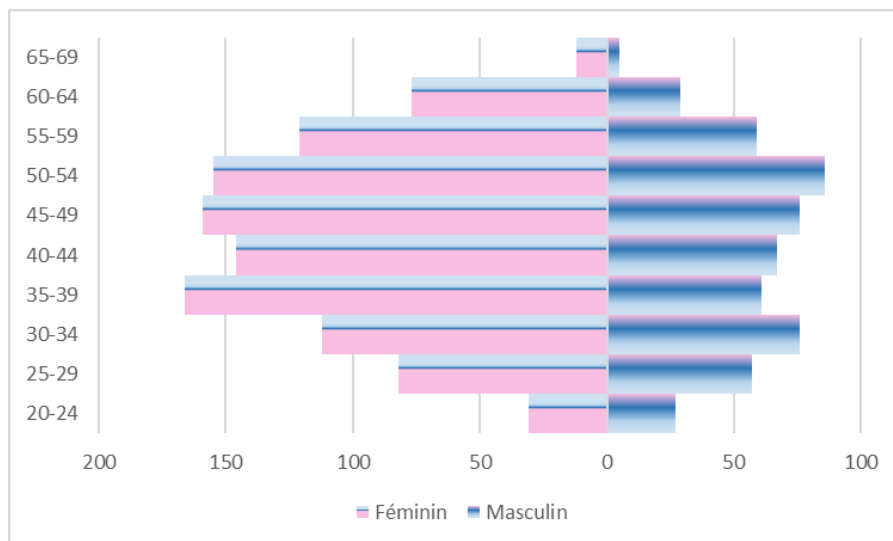
		Féminin		Masculin	
		Age Moyen	Age Médian	Age Moyen	Age Médian
Contractuel	A	33	30	32	30
Contractuel	B	37	34	34	32
Contractuel	C	39	37	36	33
Titulaire	A	49	48	50	50
Titulaire	B	47	47	46	47
Titulaire	C	48	49	48	51
		44	44	44	46

L'âge moyen chez les hommes et les femmes, quel que soit le statut, est de 44 ans.

Pour les agents contractuels, l'âge moyen est de 35 ans tandis que pour les agents titulaires, l'âge moyen est de 48 ans.

7) Pyramide des âges de l'effectif BIATSS

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



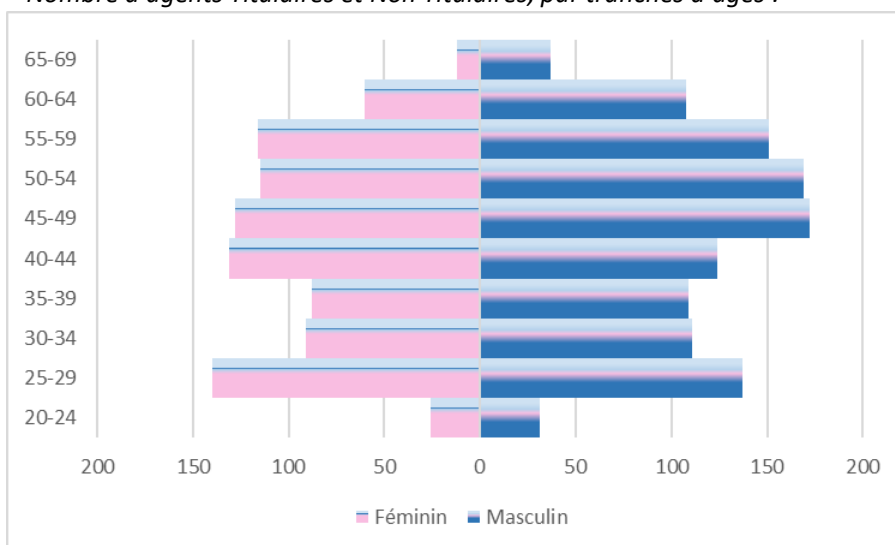
57% de l'effectif des agents titulaires et non titulaires sont des agents qui se situent dans les tranches d'âge 35-54ans.

66% des agents sont des femmes
(66% en 2019)



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

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



53% de l'effectif total sont des agents qui se situent dans les tranches d'âges 40-59ans.
Les agents de moins de 30ans représentent 16% de l'effectif total.

44% des agents sont des femmes
(43% en 2019)



C Les Personnels en situation de handicap

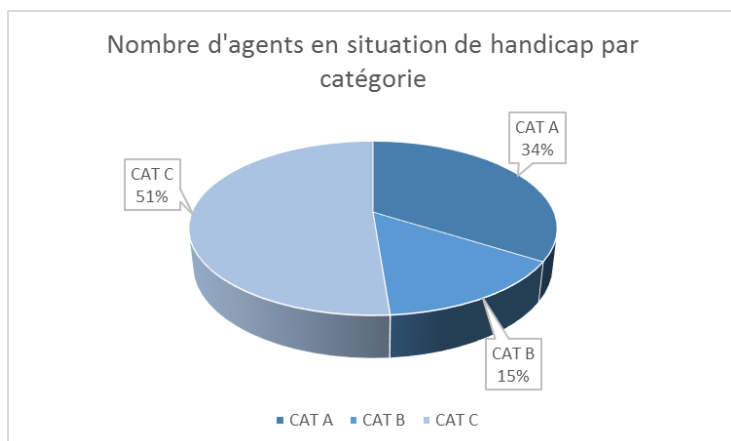
Le schéma directeur du handicap, document stratégique déterminant la politique handicap de notre établissement, propose la réalisation d'actions entre 2018 et 2021 en faveur de l'accompagnement et de l'accueil des personnes en situation de handicap. Ces actions couvrent huit domaines : les personnels,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

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

	Catégorie	Corps	Nombre de dossiers
Femmes	A	AAE	4
		ASIRF	2
		BIB	0
		CERTIFIE	5
		DOCTORANT	1
		IGE	2
		MCF	10
		PU	3
		VACATAIRE	1
	B	BIBAS	2
		SAENES	3
		TECH	13
	C	ADJAENES	10
ATRF		45	
MAGASINIER		1	
Hommes	A	AAE	1
		AGREGE	3
		CERTIFIE	4
		DOCTORANT	1
		IGE	5
		IGR	1
		MCF	6
		PU	5
	B	TECH	6
	C	ADJAENES	1
		APPRENTI	2
ATRF		22	
MAGASINIER		2	
		Total	161



63.6% des agents sont des **femmes**



2) Dépenses dédiées au personnel en situation de handicap

Montant de la contribution : 243 153,67 €

Dépenses aménagements de poste pour faciliter l'insertion professionnelle ou maintenir dans l'emploi des personnes en situation de handicap*	57 226,40 €
Nombre d'apprentis	2
Dépenses effectuées auprès du secteur du travail protégé et adapté	31 876,45 €
Dépenses aménagements de poste pour des agents qui ne sont pas reconnus en situation de handicap*	7 004,78 €
Nouveaux bénéficiaires de l'obligation de l'emploi en 2020	20
Gratifications de stage*	1 436,26 €

* payés en 2020

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)

	Femmes	Hommes
Nombre d'agents en emplois réservés à l'UCA	4	1

Les 5 agents sont dans la filière AENES - ADJAENES (catégorie C)

D) Mouvements des personnels

1) Départ en retraite des agents par type de population et corps au 31/12/2020

Personnels ATSS ITRF BIB

Nombre de départs : 17 départs en retraite en 2020

CORPS	Hommes	Femmes	Total
ADJAENES		1	1
ATRF	1	6	7
MAGASINIER	1	0	1
SAENES	1	0	1
TECH	1	4	5
BIB	0	1	1
IGE	0	1	1

76% des départs en retraite concernent des agents BIATSS de sexe féminin.
Les agents ITRF regroupent 75% des départs en retraite.

Age moyen des départs en retraite : 63 ans

Personnels Enseignants-chercheurs/Enseignants/Hospitalo universitaires

Nombre de départs : 20 départs en retraite

CORPS	Hommes	Femmes	Total
MCF	4	1	5
PU	6	1	7
CPE	0	1	1
PRAG	1	1	2
PRCE	3	1	4
PE	1	0	1

Les Enseignants-Chercheurs regroupent 60% des départs en retraite.
75% des départs en retraite concernent des agents de sexe masculin.

Age moyen des départs en retraite : 64 ans

2) Départs prévisionnels à la retraite au 31/12/2021

	CORPS	Nombre de Départs en 2021
BIATSS	ADJAENES	3
	AAE	5
	ATRF	9
	TECH	6
	ASI	2
	IGE	1
	IGR	1
	BIBAS	1
	TOTAL	28
ENSEIGNANTS CHERCHEURS ENSEIGNANTS / HOSPITALO UNIV	MCF	10
	PU	10
	PRAG	3
	PRCE	2
	PROF EPS	1
	PLP	1
	TOTAL	27

3) Départs de personnels titulaires au 31/12/2020 par motif de départ et genre

Personnels ATSS ITRF BIB

Motif de départ	Hommes	Femmes	Total
Ancienneté d'âge et de service	4	9	13
Carrière longue	0	2	2
Invalidité	0	1	1
Prolongation d'activité	0	1	1

Personnels Enseignants-chercheurs/Enseignants/Hospitalo universitaires

Motif de départ	Hommes	Femmes	Total
Ancienneté d'âge et de service	8	5	13
Prolongation d'activité	4	1	5
Limite d'âge	1	0	1
Maintien en surnombre	1	0	1

Partie 2: Les Carrières

A) Recrutement

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

Catégorie	Corps	Externe		Interne		Recrutements directs (RD)/PACTE/ERD		BAP concernée
		ouvert	pourvu	ouvert	pourvu	ouvert	pourvu	
A	IGR	2	2	0	0	0	0	A
	IGE	4	3	0	0	0	0	A - E - F - J
	ASI	2	1	1	1	0	0	E - J
B	Tech CN	1	1	2	2	0	0	C - J - E
	SAENES	0	0	0	0	0	0	-
	BIBAS	0	0	0	0	0	0	-
C	ADT C2 ou C1 (RD et PACTE)	0	0	1	1	9	12	G - J
	ADJAENES	0	0	0	0	0	0	-
	Magasinier	0	0	0	0	0	2	-
TOTAL		9	7	4	4	9	14	

25 postes ont été mis aux concours, dont 22 postes ITRF.

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

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

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

Agents titulaires :

Corps	Grade	Postes		Commentaires
		Ouverts	Pourvus	
Enseignants-Chercheurs	MCF	15	14	• MCF = 2 mutations au 01/09/2020 = 12 affectés au 01/01/2021 et (1 infructueux)
	PU	5	4	
	Sous total	20	18	
Enseignant second degré	PRAG		4	8/11 => (2 infructueux et 1 interrompu)
	PRCE		3	
	EPS		0	
	PLP		1	
	Sous total	11	8	

La crise sanitaire liée à l'épidémie de la COVID a impacté le recrutement des enseignants chercheurs.

Compte tenu du contexte et afin de garantir l'égalité des chances à concourir pour tous les candidats, il a été décidé de basculer la session synchronisée en campagne au fil de l'eau avec une prise de poste au 01/01/21 et un calendrier de recrutement permettant de réaliser des auditions en présentiel sur l'automne.

Au vu des résultats des recrutements, deux postes sont restés avec une affectation au 01/09/20 en raison de candidatures favorables à la mutation prioritaire.

Agents non titulaires :

		Postes		Commentaires
		Ouverts	Pourvus	
Enseignant second degré	à titre provisoire	4	4	
ATER		77	76	77 sur 2 campagnes : 1 infructueux
Post-Doctorants		5	5	1 affecté au 15/01/2021
MCF Associés / PAST		10	10	
MCF Associés I-site		3	3	3 nouveaux = 2 en 2020 et 1 au 01/01/2021 à IUT(03)
Lecteurs et maîtres de langues		16	16	
Enseignants Chercheurs contractuels Dispositif Tenure Track I-site		2	2	dont 1 avec prise de poste en début 2021
Enseignants contractuels		65	62	

Le décalage de quatre mois du calendrier de recrutement des enseignants chercheurs a conduit à recruter des personnels contractuels en enseignement et recherche : des contrats d'ATER ont été mis en place pour compenser.

La campagne d'ATER a ainsi été importante (77 postes ouverts) et face à l'afflux des dossiers de candidatures (environ 3000) et du contexte sanitaire, la procédure pour candidater a été entièrement dématérialisée.

Cette année également, la procédure de recrutement des enseignants chercheurs a été dématérialisée (candidature, fonctionnement des comités de sélection, résultats).

3) Le recrutement des agents contractuels BIATSS

En 2020, l'UCA a effectué 135 recrutements de personnels contractuels CDD.

Catégorie	Corps	BAP/FILIERE	Nombre de postes pourvus	SOUS-TOTAL	TOTAL
A	IGR	A	1	45	135
		D	2		
		E	2		
		J	1		
	IGE	B	1		
		D	1		
		E	6		
		F	2		
		J	16		
	Métiers santé	Personnels de santé, du social	3		
	ASI	A	2		
		D	1		
E		1			
F		4			
Métiers santé	Personnels de santé, du social	2			
B	TECH	A	2	22	
		B	1		
		C	1		
		E	4		
		F	3		
		J	7		
		Bibliothèque	3		
	Métiers santé	Personnels de santé, du social	1		
C	ADT	A	2	68	
		G	11		
		J	52		
		Bibliothèque	3		

B) Mobilités

L'UCA a organisé deux campagnes de mobilité interne en 2020.

La première à l'automne permet de préparer la campagne d'emploi, la seconde au printemps pour préparer la rentrée universitaire.

La réalisation des deux bourses à l'emploi interne a permis à 15 agents de l'établissement d'effectuer une mobilité interne.

Entrées	Sorties
6 Détachements	5 Détachements
1 Détachement sur contrat	3 Intégrations
7 Mutations	3 mutations
3 Réintégrations	
17	11

Tableau sur les mobilités internes :

Nature de recrutement	Catégorie	Filières/BAP	Nombre de poste pourvus	SOUS TOTAL	TOTAL
Interne	A	ITRF BAP A	1	15	26
		ITRF BAP B	1		
		ITRF BAP J	2		
		ITRF BAP G	1		
	ASS	2			
	B	ITRF Bap J	1		
	C	ITRF BAP G	2		
		ITRF BAP J	4		
ASS		1			
Externe	A	ITRF BAP A	1	11	
		ITRF BAP E	1		
		ITRF BAP G	1		
		ASS	4		
	B	ASS	2		
	C	BIB	1		
		ASS	1		

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

Répartition des lauréats par sexe et catégories hiérarchique (A/B/C)		
	Femme	Homme
Catégorie A	3	4
Catégorie B	1	2
Catégorie C	16	3
Total	20	9

FOCUS : parité dans les jurys concours session 2020 - ITRF

Pour les jurys des concours ITRF- Session 2020, la règle de composition des jurys a évolué et a été adaptée en raison de la crise sanitaire : 3 membres de jury au lieu de 5

Session	Nb de jurés Hommes	Nb de jurés Femmes
2019	59	56
2020	39	40
Total	98	96

En 2020 : 48.6% de femmes dans les jurys de concours ITRF

En 2019 : 50.6% de femmes dans les jurys de concours ITRF



C) Avancement et Liste d'Aptitude

1) Personnels Titulaires ATSS ITRF BIB

a) Tableau des résultats des listes d'aptitude Filière ITRF (2018,2019,2020)

ANNEE	IGR					IGE					ASJ					Tech				
	Possibilités(nat)	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPN	Possibilités(nat)	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPN	Possibilités(nat)	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPN	Possibilités(nat)	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPN
2018	31	119	27	2	0	170	34	15	4	3	162	144	71	3	2	295	246	88	7	4
2019	30	132	29	2	1	170	33	15	2	2	178	156	63	3	2	277	252	90	5	4
2020	32	134	32	1	0	176	35	13	2	2	184	154	63	2	2	317	247	83	5	5

b) Tableau des résultats des listes d'aptitude Filière AENES (2018,2019,2020)

ANNEE	AAE					SAENES				
	Possibilités (acad)	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPA	Possibilités (acad)	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPA
2018	3	34	6	1	1	6	72	26	4	2
2019	3	35	5	1	1	1	73	23	4	0
2020	4	32	4	1	1	3	77	26	3	1

c) Tableau des résultats des listes d'aptitude Filière Bibliothèque (2018,2019,2020)

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
2018	21	3	1	1	1	7	11	2	1	0	14	21	6	3	0	33	29	11	3	1
2019		0	0	0	0			2	1	0		26	1	1	1		30	15	2	0
2020		3	0	0	0		9	2	2	0		25	8	1	0		30	13	2	1

d) Tableau des résultats des tableaux d'avancement (2018.2019, 2020)

Personnels ITRF Catégorie A

ANNEE	IGR HC échelon spécial					IGR Hors classe					IGR 1e classe					IGE Hors classe				
	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPN	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPN	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPN	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPN
2018	51	1	1	1	0	40	2	2	1	0	178	10	6	1	0	428	40	23	8	8
2019		1	1	1	0	40	2	1	1	1	178	13	6	2	2	392	45	24	8	6
2020		2	1	1	0	45	1	1	1	1	169	13	10	2	2	347	39	17	7	5

Personnels ITRF Catégorie B et Catégorie C

ANNEE	Technicien classe exceptionnelle					Technicien classe supérieure					ATRF Principal 1e classe					ATRF Principal 2e classe				
	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPN	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPN	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPA	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPA
2018	169	31	19	4	2	297	60	26	9	6	0	106	52	14	8	0	79	32	13	8
2019	163	33	16	4	2	313	57	19	7	6		110	60	12	9		68	23	10	6
2020	152	37	20	4	3	320	51	14	7	6		97	52	12	8		57	14	9	7

Personnels Bibliothèques

ANNEE	Conservateur en chef					Bibliothécaire hors classe					BAS classe exceptionnelle					BAS classe supérieure					Magasinier principal 1e classe					Magasinier Principal 2e classe										
	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPN	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPN	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPN	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPN	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPN	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPN						
2018	0	0	0	2	1	34	7	6	6	1	0	0	0	3	1	0	0	0	1	0	0	0	0	3	1	0	0	25	15	3	1	0	3	1	1	1
2019		3	1	1	0		6	5	4	0		7	7	3	0		3	2	1	1		11	9	3	1		0	0	0	0		0	0	0	0	
2020		4	3	1	1		4	3	3	1		9	8	3	0		3	2	2	1		20	12	2	1		1	0	0	0		0	0	0	0	

Personnels AENES

ANNEE	AAE HC échelon spécial					AAE Hors classe					AAE principal					SAENES classe exceptionnelle					SAENES Classe supérieure					ADJAENES principal 1e classe					ADJAENES principal 2e classe				
	Possibilités	Eligibles	Candidats	UCA	CAPN	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	Rectorat	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPA	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPA	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPA	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPA					
2018	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	3	6	4	1	1	5	12	8	2	0	8	14	12	3	0	28	28	25	4	3	7	3	1	1	0
2019	0	0	0	0	0		4	4	2		3	5	3	1	0	6	15	9	3	2	8	12	9	3	0	28	48	40	7	2	9	6	6	2	2
2020		2	2	1	0		3	2	1	0	3	7	3	1	0	5	10	5	3	0	7	13	9	2	0	28	51	47	5	3	11	5	5	5	1

ANNEE	INF hors classe					INF Classe supérieure				
	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPA	Possibilités	Eligibles	Candidats	CPE UCA	CAPA
2018	0	1	1	1	0	0	5	5	5	0
2019		1	1	1	0		7	7	7	0
2020		1	1	1	0		7	5	1	0

2) Personnels Titulaires Enseignants-chercheurs/Enseignants

a) Promus par avancement pour les Enseignants-chercheurs (2020)

Avancement à la hors classe des MCF

82 candidats
17 promus CNU
20 candidats « très favorable »
16 promus établissement

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

17 candidats
3 promus CNU
2 candidats « très favorable »
5 promus établissement

Avancement à la 1ère classe des PR

28 candidats
5 promus CNU
3 candidats « très favorable »
6 promus établissement

Avancement à la classe exceptionnelle 1er échelon des PR

23 candidats
4 promus CNU
3 candidats « très favorable »
6 promus établissement

Avancement à la classe exceptionnelle 2ème échelon des PR

13 candidats
3 promus CNU
2 candidats « très favorable »
2 promus établissement

b) Promus par avancement pour les Enseignants

Avancement à la classe exceptionnelle des enseignants du second degré

Professeurs Agrégés : 19 candidats - 3 promus

Professeurs Certifiés : 10 candidats - 1 promu

Professeurs Lycées professionnels : 2 candidats - 1 promu

Professeurs EPS : 1 candidat - aucun promu

Avancement à la Hors Classe des enseignants du second degré

Professeurs Agrégés : 35 candidats - 8 promus

Professeurs Certifiés : 23 candidats - 3 promus

Professeurs Lycées professionnels : 2 candidats - aucun promu

Professeurs EPS : 1 candidat - aucun promu

c) Promus par liste aptitude pour les Enseignants

Professeurs Certifiés : 35 candidats - 1 promu

Professeurs Lycées Professionnels : 2 candidats - 1 promu

Professeurs EPS : 4 candidats - aucun promu

Echelon spécial : Professeurs Certifiés : 1 promu, Professeurs Lycées Professionnels : aucun promu

D Rémunérations et Primes

1) Rémunération

a) Répartition de la masse salariale par nature de rémunération

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

	2018	2019	2020
Rémunérations principales	111 051 155 €	112 581 389 €	115 065 351 €
Complément rémunérations principales	1 432 866 €	1 408 990 €	1 385 824 €
Primes et indemnités	9 133 604 €	8 601 895 €	8 686 292 €
Cours complémentaires et vacances d'enseignement	7 426 768 €	7 526 536 €	7 487 665 €
Autres rémunérations accessoires	1 282 127 €	820 669 €	1 107 229 €
CAS Pensions et ATI	66 527 943 €	67 498 436 €	68 156 920 €
Cotisations ASSEDIC	1 232 968 €	1 038 466 €	1 104 648 €
Autres cotisations	25 309 268 €	25 590 907 €	26 567 029 €
Prestations sociales	319 031 €	276 756 €	308 184 €
	223 715 729 €	225 344 044 €	229 869 142 €

b) Rémunération brute moyenne mensuelle par statut et catégorie

Montants moyens par statut	2018	2019	2020
TITULAIRE	3 149 €	3 182 €	3 227 €
NON TITULAIRE	1 966 €	1 959 €	2 004 €

Montants moyens par catégorie	2018	2019	2020
A	3 264 €	3 287 €	3 315 €
B	1 924 €	1 918 €	1 945 €
C	1 638 €	1 655 €	1 671 €

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

		2019	2020	Evolution en €	Evolution en %
A	Femmes	2 605 €	2 674 €	69 €	2,64%
	Hommes	2 734 €	2 777 €	42 €	1,55%
	Total	2 665 €	2 721 €	56 €	2,12%
B	Femmes	1 920 €	1 948 €	28 €	1,46%
	Hommes	1 899 €	1 928 €	29 €	1,55%
	Total	1 913 €	1 941 €	29 €	1,50%
C	Femmes	1 640 €	1 658 €	18 €	1,11%
	Hommes	1 644 €	1 658 €	14 €	0,85%
	Total	1 641 €	1 658 €	17 €	1,05%
Total	Femmes	1 938 €	1 971 €	33 €	1,69%
	Hommes	2 160 €	2 191 €	31 €	1,43%
	Total	2 012 €	2 043 €	32 €	1,57%

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

		2019	2020	Evolution en €	Evolution en %
Enseignants chercheurs et assimilés	Femmes	3 200 €	3 218 €	18 €	0,57%
	Hommes	3 614 €	3 643 €	28 €	0,79%
	Total	3 446 €	3 466 €	20 €	0,59%
Enseignants du second degré	Femmes	3 087 €	3 089 €	2 €	0,08%
	Hommes	3 444 €	3 467 €	23 €	0,67%
	Total	3 254 €	3 267 €	12 €	0,38%
Enseignants du premier degré	Femmes	3 129 €	3 169 €	41 €	1,30%
	Hommes	3 448 €	3 448 €	1 €	0,02%
	Total	3 314 €	3 319 €	5 €	0,14%
Total	Femmes	3 176 €	3 192 €	15 €	0,48%
	Hommes	3 590 €	3 617 €	27 €	0,75%
	Total	3 414 €	3 432 €	18 €	0,54%

Focus sur les rémunérations principales brutes des agents ITRF

		2019	2020	Evolution en €	Evolution en %
IGR	Femmes	2 789 €	2 851 €	62 €	2,23%
	Hommes	3 199 €	3 326 €	128 €	3,99%
	Total	3 102 €	3 214 €	113 €	3,64%
IGE	Femmes	2 567 €	2 660 €	93 €	3,62%
	Hommes	2 722 €	2 776 €	54 €	1,98%
	Total	2 644 €	2 718 €	74 €	2,80%
ASI	Femmes	2 236 €	2 255 €	19 €	0,87%
	Hommes	2 298 €	2 368 €	69 €	3,02%
	Total	2 267 €	2 310 €	42 €	1,87%
TECH	Femmes	1 956 €	1 990 €	34 €	1,73%
	Hommes	1 969 €	1 991 €	21 €	1,09%
	Total	1 961 €	1 990 €	29 €	1,49%
ATRF	Femmes	1 686 €	1 707 €	21 €	1,22%
	Hommes	1 702 €	1 711 €	8 €	0,50%
	Total	1 691 €	1 708 €	17 €	1,00%
Total	Femmes	1 963 €	2 001 €	38 €	1,96%
	Hommes	2 212 €	2 252 €	41 €	1,83%
	Total	2 062 €	2 101 €	39 €	1,90%

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

<u>Montants par décile</u>	2018	2019	2020
Décile 1	639 €	639 €	614 €
Décile 2	1 342 €	1 373 €	1 393 €
Décile 3	1 549 €	1 556 €	1 590 €
Décile 4	1 723 €	1 732 €	1 776 €
Décile 5	1 971 €	1 975 €	2 009 €
Décile 6	2 393 €	2 455 €	2 502 €
Décile 7	3 187 €	3 210 €	3 247 €
Décile 8	3 588 €	3 704 €	3 763 €
Décile 9	4 271 €	4 408 €	4 526 €
Décile 10	6 397 €	7 676 €	8 079 €

2) Primes

a) Primes et indemnités des personnels par catégorie

<u>Montants par catégorie</u>		2018	2019	2020
A	Primes et indemnités	5 220 998 €	5 240 473 €	5 215 987 €
B	Primes et indemnités	1 370 893 €	1 403 900 €	1 433 248 €
C	Primes et indemnités	1 402 107 €	1 435 316 €	1 519 163 €

<u>Effectifs par catégorie</u>		2018	2019	2020
A	Primes et indemnités	1 640	1 634	1 576
B	Primes et indemnités	307	300	300
C	Primes et indemnités	482	474	466

b) Primes et indemnités des personnels par genre

<u>Montants par genre</u>		2018	2019	2020
F	Primes et indemnités	4 062 310 €	4 120 422 €	4 220 121 €
M	Primes et indemnités	3 931 689 €	3 959 267 €	3 948 276 €

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

a) Montants de la GIPA par catégorie

	2018	2019	2020
A	2 004 €	24 153 €	49 424 €
B	119 €	401 €	706 €
C		28 €	8 605 €

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

	2018	2019	2020
A	19	59	92
B	1	1	2
C		1	48

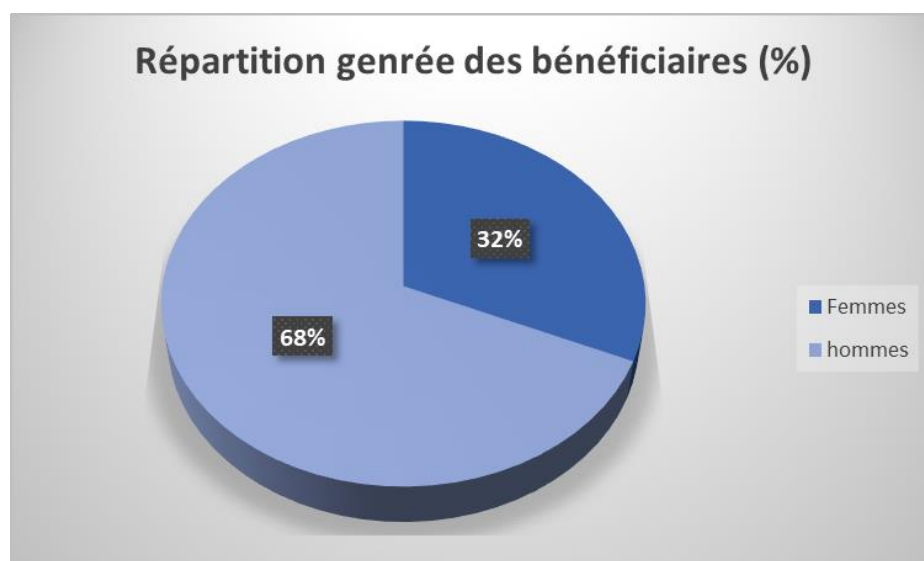
c) Nombre d'agents bénéficiaires de la GIPA par genre

	2018	2019	2020
F	10	32	88
M	10	29	54

Focus : Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR)

Répartition genrée des bénéficiaires de la PEDR (2020)

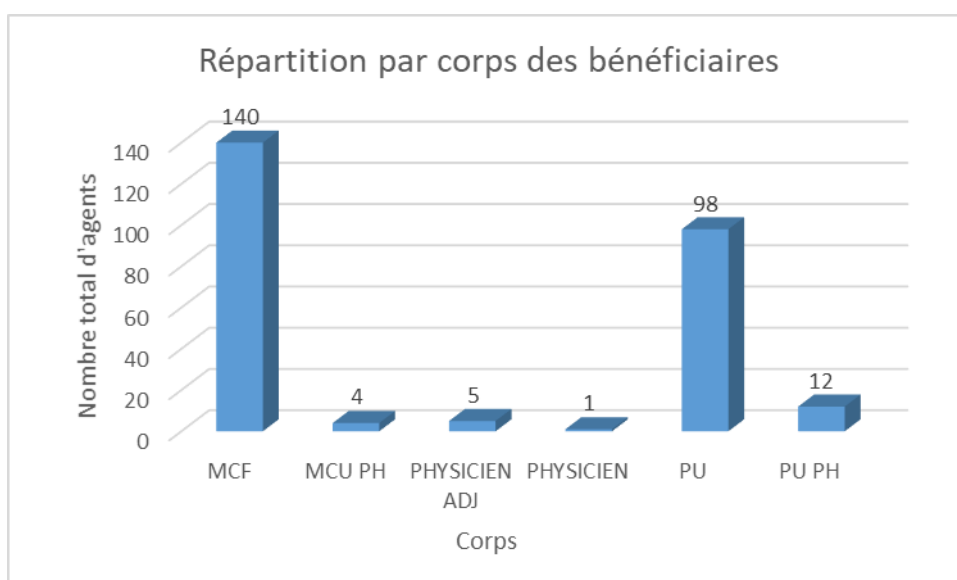
260 bénéficiaires de la PEDR en 2020 (soit 28% de l'effectif total des EC titulaires UCA)



Montants 2020 de la PEDR

Montant total annuel : 1 306 000 euros

Répartition par corps des bénéficiaires de la PEDR (2020)



E Formation des personnels

Le Plan de Formation 2020

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.

Dans le même temps, l'UCA renouvelle l'ensemble de ses marchés de formation et met en œuvre une politique de formation de ses personnels orientée sur :

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

La formation des personnels a été perturbée par la situation sanitaire voyant tout d'abord l'annulation ou le report des sessions prévues à compter du mois de Mars.

Après une période d'adaptation et de redéfinition des formats en intégrant une part importante de distanciel et d'hybride, la seconde partie de l'année a pu voir se dérouler la plupart des sessions prévues.

Quant aux projets 2020, ils ont dû être adaptés au contexte :

- L'élargissement de l'offre de formation à destination des enseignants et enseignants-chercheurs : Une forte augmentation des participations de cette population a été observée dû à la nécessité d'enseigner à distance et d'utiliser les outils numériques.
- Le renforcement des modules de pilotage et de management pour accompagner la montée en compétence de l'encadrement : la plupart des sessions dédiées aux encadrants ont pu se tenir.
- 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) : De premières intégrations ont pu être opérées, notamment concernant le handicap.

Chiffres clés et évolution :

			2017	2018	2019	2020
Nombre de formations			238	248	282	229
Nombre de sessions de formation			399	606	551	563
Nombre d'agents en formation			2685	4276	3584	4043
Nombre d'agents formés			1314	1592	1532	1712
Proportion de BIATSS formés / BIATSS total			63 %	68 %	60 %	50 %
Proportion d'E-EC formés / E-EC total			18 %	20 %	13 %	22 %
Nombre de jours de formation			3277,00	4722,76	4174,03	3707,56
Nombre de jours de formation par agent formé			2,49	2,97	2,72	2,17
Nombre de jours de formation par agent UCA			0,96	1,31	1,15	1,03
Taux de participation			90 %	94 %	91 %	93 %

			2017	2018	2019	2020
Budget Initial			370 000 €	370 000 €	380 000 €	370 000 €
Réalisé			319 963 €	390 109 €	310 000 €	264 671 €

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	114	76	190	51	25	76	165	101	266
	B	111	53	164	32	14	46	143	67	210
	C	186	53	239	132	31	163	318	84	402
2nd Degré		85	71	156	35	7	42	120	78	198
Enseignants-chercheurs		210	185	395	39	34	73	249	219	468
Extérieurs								121	47	168
TOTAL		706	438	1144	289	111	400	1116	596	1712

Répartition des agents formés (%) par population

64% des stagiaires sont des femmes

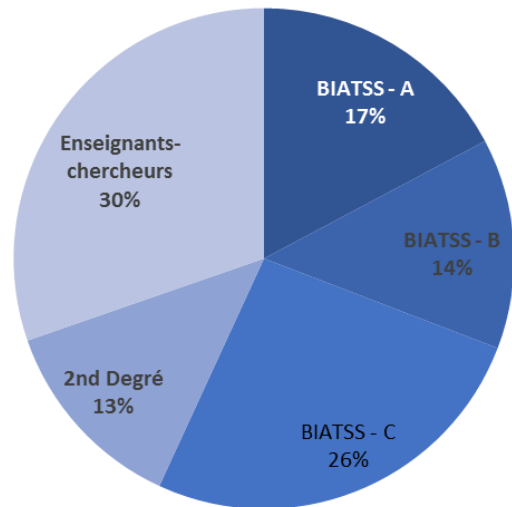


Tableau 2 : Nombre de formations par population, genre et statut

		Titulaires			Contractuels		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
BIATSS	A	264	176	440	151	52	203
	B	255	101	356	117	31	148
	C	446	86	532	619	77	696
2nd Degré		211	113	324	92	8	100
Enseignants-chercheurs		463	356	819	58	64	122
TOTAL		1639	832	2471	1037	232	1269

Répartition des formations selon les populations (%)

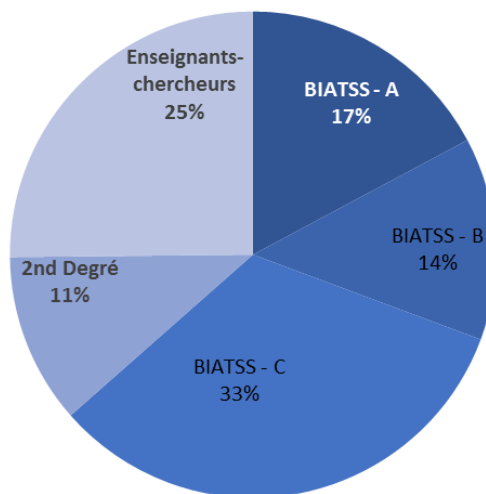


Tableau 3: Nombre de jours de formations par population, genre et statut

		Titulaires			Contractuels			Total		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
BIATSS	A	253	315	568	198	99	297	451	414	865
	B	256	123	379	98	26	124	354	149	503
	C	410	271	681	436	218	654	846	488	1334
2nd Degré		176	51	226	47	4	51	223	55	278
Enseignants-chercheurs		233	204	437	43	56	99	277	260	536
Extérieurs								137	54	191
TOTAL		1328	963	2291	823	403	1225	2288	1419	3708

Répartition genrée du nombre de jours de formation

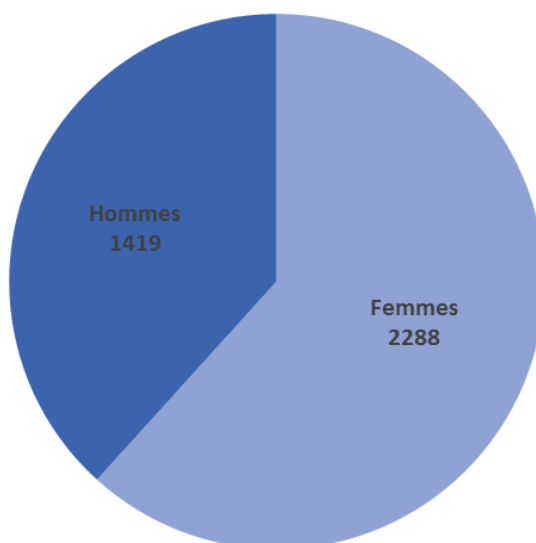


Tableau 4: Nombre de jours de formation par domaines

Domaine_Ministeriel	BIATSS		E-EC-C		Extérieurs		TOTAL		TOTAL
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
ACCOMPAGNEMENT DE CARRIERE	138,25	457,00	108,13	0,00	0,67	0,33	247,04	457,33	704,37
ACCOMPAGNEMENT DES CADRES	142,96	55,13	8,75	1,00	3,83	2,50	155,54	58,63	214,17
ACCUEIL ET ENVIRONNEMENT PRO.	21,83	9,33	6,67	12,00	3,33	2,67	31,83	24,00	55,83
AFFAIRES JURIDIQUES	29,22	2,00	1,83	5,50	0,00	1,83	31,06	9,33	40,39
COMMUNICATION INSTITUTIONNELLE	74,67	36,17	14,58	15,00	7,92	1,00	97,17	52,17	149,33
DOCUMENTATION	44,25	9,50	2,33	0,00	1,67	0,00	48,25	9,50	57,75
EFFICACITE PROFESSIONNELLE	176,17	71,25	21,33	2,00	6,33	0,00	203,83	73,25	277,08
ENSEIGNEMENT	83,00	34,67	257,67	196,17	40,17	9,33	380,83	240,17	621,00
FINANCES ET COMPTABILITE	52,50	19,67	0,33	0,33	1,00	4,00	53,83	24,00	77,83
FORMATION	209,00	10,33	3,50	6,50	9,50	1,00	222,00	17,83	239,83
GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	121,17	7,08	0,00	0,00	0,00	0,00	121,17	7,08	128,25
HYGIENE ET SECURITE	109,00	156,42	5,83	12,75	4,08	10,92	118,92	180,08	299,00
INFORMATIQUE ET SYSTEME D'INFO.	37,50	62,67	3,00	5,00	4,00	4,67	44,50	72,33	116,83
LANGUES ETRANGERES	65,29	14,87	28,17	10,83	0,00	0,00	93,46	25,71	119,17
PATRIMOINE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
PREPARATION AU CONCOURS	241,71	37,00	0,00	1,00	30,50	0,00	272,21	38,00	310,21
RECHERCHE	54,92	45,83	32,17	40,50	19,58	15,58	106,67	101,92	208,58
RESPONSABILITES SOCIALES - SOCIETALES et	46,42	21,88	4,75	6,58	3,37	0,00	54,54	28,46	83,00
VIE ETUDIANTE	3,50	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3,50	0,00	3,50
TOTAL	1651,35	1050,79	499,04	315,17	135,96	53,83	2286,35	1419,79	3706,14

2286 jours de formation ont été suivis par des agents de sexe féminin

Formations suivies :

65% des jours de formation suivies par des femmes concernaient les domaines de l'enseignement et la préparation aux concours



1419 jours de formation ont été suivis par des agents de sexe masculin

Formations suivies :

67% des jours de formation suivies par des hommes concernaient les domaines de l'enseignement, l'hygiène/sécurité et la préparation aux concours

F Entretiens professionnels et Accompagnement Individuel

1) Les entretiens professionnels

La campagne des entretiens professionnels a débuté le 17 février 2020 et devait se terminer initialement le 12 juin 2020. En raison du contexte sanitaire et du confinement, la campagne a été prolongée jusqu'au 30 novembre 2020 afin de permettre au plus grand nombre d'agents de pouvoir le réaliser en présentiel. Le télétravail mis en place pour respecter la distanciation sociale se poursuivant sur le second semestre 2020, certains entretiens se sont réalisés en distanciel via l'application TEAMS.

a) Chiffres généraux

- Population : 1398 agents
- Entretiens effectués : 1192
- « Non effectués » : 193
- « Non disponibles » : 13 agents (motifs : Disponibilités, CLM, retraite proche...)
- Taux de retour : 85 %

b) Analyse des retours

Retours par statut et catégorie (%):

	Titulaire	Contractuel
A	84%	66%
B	90%	83%
C	90%	85%
Total	88%	78%

c) Souhaits de mobilité

Total : **160 Agents**

- 103 demandes en Interne :

Changement de structure, de fonction ou de site géographique UCA :

Soit à cause de conflit, de dégradation de travail, pas assez d'autonomie, souhait d'évolution de compétences ou de promotion.

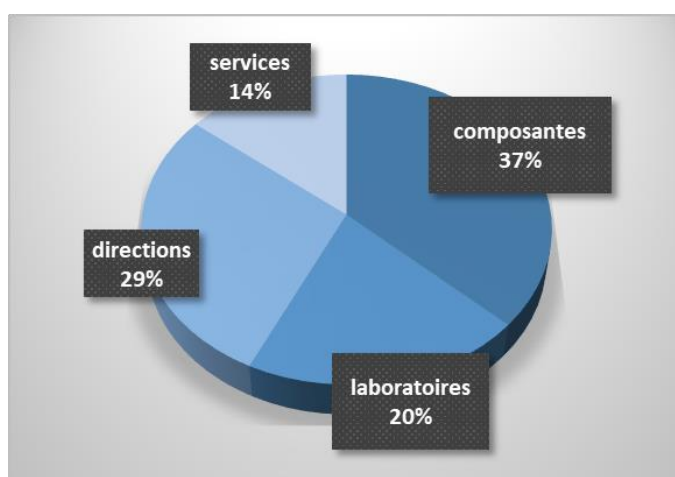
- 57 demandes en Externe :

Soit mutation, réussite concours, rapprochement domicile, demande de disponibilité, conflits, souhait d'évolution de promotion, soit car il n'y a pas de possibilité d'évolution à l'UCA dans leur domaine.

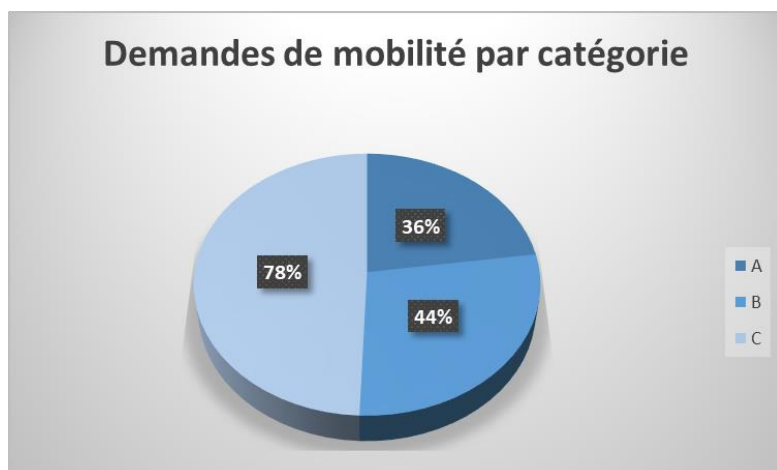
Structures les plus représentées par une demande de mutation :

Nombre de demandes par structure :

AC	5
BU	16
DF	6
DIL	11
DOSI	5
IAE	5
Institut d'Informatique	6
IUT Allier	8
PAC	9
UFR Méd	8



Répartition des demandes par Catégorie :



Répartition des demandes par âge et par genre :

	Hommes	Femmes
0 à 30 ans	9	3
31 à 40 ans	12	29
41 à 50 ans	17	39
51 à 60 ans	14	36
Plus de 61 ans	0	1

66.2% des demandes de mobilité concernent les agents de 41 à 60 ans.
68% des demandes ont été réalisées par des agents de sexe féminin.

d) Points de vigilance

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

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

2) L'accompagnement individuel

L'année 2020 a été marquée par une baisse des demandes d'accompagnement, sans doute due à la situation sanitaire.

Le dispositif de suivi dans le cadre de l'entretien professionnel constitue une majorité des entretiens de cette année.

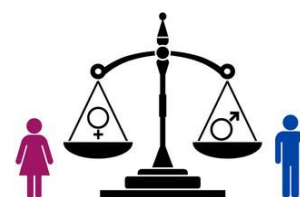
Les agents sont préoccupés par leur évolution de carrière, et notamment ils souhaitent une relecture de leurs rapports d'activités dans le cadre des listes d'aptitude et tableaux d'avancement.

Les situations de mal être au travail sont stables par rapport à 2019 mais nettement en baisse comparativement à 2018 où l'effet de la fusion s'était fait sentir.

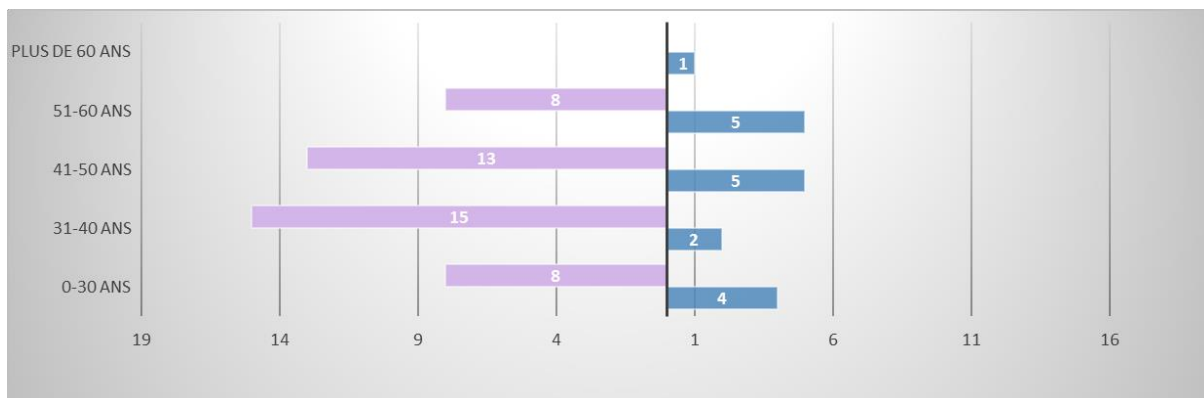
- 61 agents reçus en entretien
- 68 rendez-vous réalisés
- 39 demandes d'entretien avec le Conseiller Mobilité Carrière via les entretiens professionnels

a) Typologie des agents rencontrés

	Titulaire	Contractuel	Total
BIATSS A	5	2	7
BIATSS B	12	1	13
BIATSS C	20	9	29
Enseignants 2nd degré	4	0	4
Ens. Chercheurs	8	0	8
Total	49	12	61



44 femmes, 17 hommes



b) Motifs de l'accompagnement

Motifs	Nombre	%
Evolution de carrière	10	16%
Mal être	6	10%
Reconversion	5	8%
Formation	2	3%
Réorientation	8	13%
Fin de CDD	1	2%
Suivi RQTH	2	3%
Bilan de carrière	2	3%
Dispositif de suivi	20	33%
Dysfonctionnement	2	3%
Informations administratives	1	2%
Détachement	1	2%
Disponibilité	1	2%
TOTAL	61	100%

Partie 3: La Santé et la Sécurité au Travail

A Hygiène et sécurité

L'année 2020 a été marquée par une stabilisation des effectifs du Service Prévention des Risques (SPR) avec la titularisation d'une personne sur le pôle prévention pour suivre les unités de travail du centre-ville.

Le SPR se compose de la manière suivante :

1 chef de service qui dirige 2 pôles :

- Un pôle sécurité incendie avec 8 personnes dont un chef de pôle et un chef d'équipe. Le chef de pôle assure également le suivi du PC Sécurité du site de Dunant qui est composé d'agents de la société PAG.
- Un pôle prévention des risques avec 4 personnes : un chef de pôle (adjoint du chef de service) qui encadre 3 personnes : un agent qui s'occupe de la prévention sur le campus, un autre de la prévention sur le centre-ville avec également des missions de sureté et un autre agent qui s'occupe de la partie environnement avec notamment la gestion des déchets dangereux.
- Un secrétariat administratif assuré par une personne à 0,4 ETP.

Principales actions en matière de santé et sécurité au travail en 2020:

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

- Suivi du fonctionnement et animation du CHSCT de l'UCA (13 réunions en 2020 et réalisation de la visite de la DRV)
- Réalisation de formations initiales en santé et sécurité pour les nouveaux arrivants (1 sessions).
- Participation aux commissions de sécurité sur les différents bâtiments UCA.
- Poursuite du déploiement du logiciel EvRP.
- Mise en place des registres Santé et Sécurité au Travail en version dématérialisé en lien avec la DOSI
- Renouvellement du marché de gestion des déchets non dangereux.
- Commande de défibrillateur pour mise en place sur les sites non équipés (6 appareils supplémentaires) et actualisation de la cartographie en ligne disponible dans l'intranet.
- Lancement du marché de contrôle des équipements de ventilations mise en place d'action corrective.

Les axes de progrès pour 2021 :

- Préparation de l'inspection en Santé et Sécurité au travail
- Fonctionnement du réseau des 130 assistants de prévention :
- Poursuivre la mise en place du réseau : Formation, animation et signature des lettres de cadrage et organisation d'une seconde journée des assistants de prévention suite au report de la journée prévu en 2020 à cause de la crise sanitaire.
- Poursuivre la mise en service du logiciel EvRP pour la réalisation du document unique d'évaluation des risques professionnels dans toutes les unités de travail sur l'ensemble du périmètre de l'UCA.
- Améliorer la communication sur les actions mises en œuvre au niveau du service hygiène et sécurité.
- Mettre en œuvre des indicateurs de performance sur le fonctionnement du service.

B Médecine de prévention

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

Les données sont extraites du rapport annuel 2020 produit par le service de santé au travail du personnel universitaire dirigé par le Docteur RATINAUD.

Le service de Médecine de Prévention dispose des effectifs suivants :

- 3 Médecins de prévention dont 2 diplômés du DES de Médecine du Travail (2,6 ETP)
- 4 infirmières (3,4 ETP infirmier)
- 1 psychologue du travail (0,8 ETP)
- 1 ergonome (1 ETP ergonome)
- 1 assistante sociale (0,5 ETP sur le site des Cézeaux/ 0,5 sur le site de Carnot)
- 2 secrétaires (1,3 ETP secrétariat de janvier à juin et 1,5 ETP secrétariat de juillet à décembre)

	2018	2019	2020
Nombre d'agents vus	963	1210	691

Nombre d'agents vus en 2020: 261 hommes et 430 femmes

1) Suivi médical des personnels

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

	2018	2019	2020
Taux de réponse aux convocations	81,16%	85,77%	89,96%

Nombre d'examens médicaux réalisés en 2020 :

Examens médicaux systématiques : 153

Dont examens médicaux SMP : 94

Examens médicaux de 1ère consultation : 157

Examens médicaux à la demande : 400

Visites de reprises après un CLM, CLD, MT, ou AT, maternité : 41

Visites de Pré reprises : 3

Visite de retraite : 1

Entretiens infirmiers : 82

Consultations à distance : 223

Total des consultations : 1060

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

Type accident	Nombre d'accidents	Nombre de jours d'arrêt	Nombre d'arrêts de plus de 30 jours	Aménagement de poste	RQTH	Taux d'IPP	Remboursement frais médicaux
Accident de service	27	776	4	0	0	0	311,90 €
Accident de mission	0	0	0	0	0	0	- €
Accident de trajet	6	16	0	0	0	0	- €
Total	33	792	10	0	0	0	311,90 €

En 2020, 33 accidents ont été répertoriés et traités par la Direction des Ressources Humaines.

82% des accidents concernent des accidents de service.

3) Maladies professionnelles

Nombre de maladies professionnelles déclarées en 2020 : aucune

Partie 4: L'Organisation et le Temps de Travail

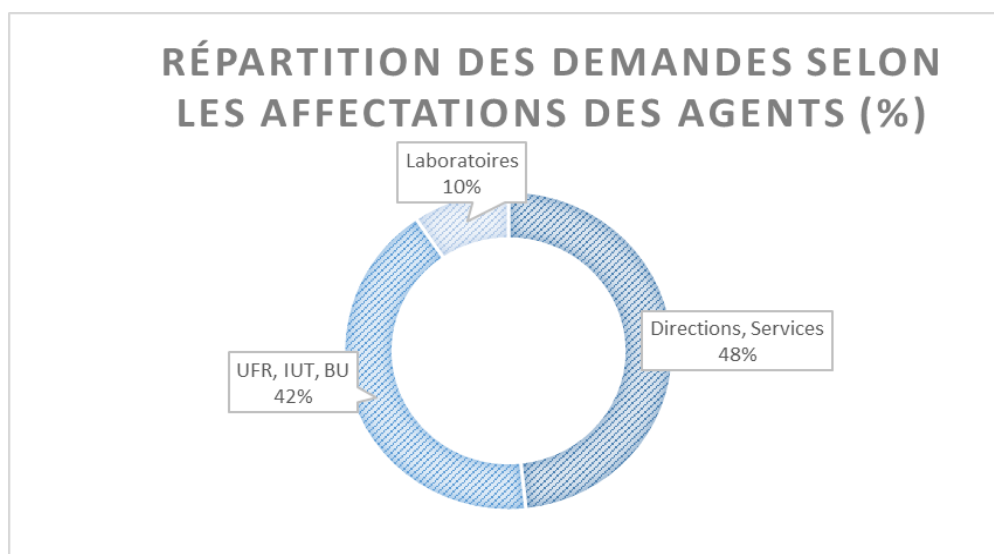
A Aménagement du temps de travail

1- Le télétravail

Demands récurrentes de télétravail pour l'année 2020/2021

328 demandes dont :

- 288 demandes favorables
- 28 demandes défavorables
- 12 demandes annulées



Demands ponctuelles de télétravail pour l'année 2020/2021

Nombre de demandes traitées par la commission : 76
Dont 69 favorables et 7 défavorables

2- Le temps partiel des agents titulaires

Temps partiel des agents titulaires ATSS BIB ITRF :

Temps Partiel	AENES	BIB	ITRF	MEDICO SOC
50%	0	0	2	0
60%	0	0	1	0
70%	1	1	3	0
80%	23	9	75	9
90%	5	1	10	0

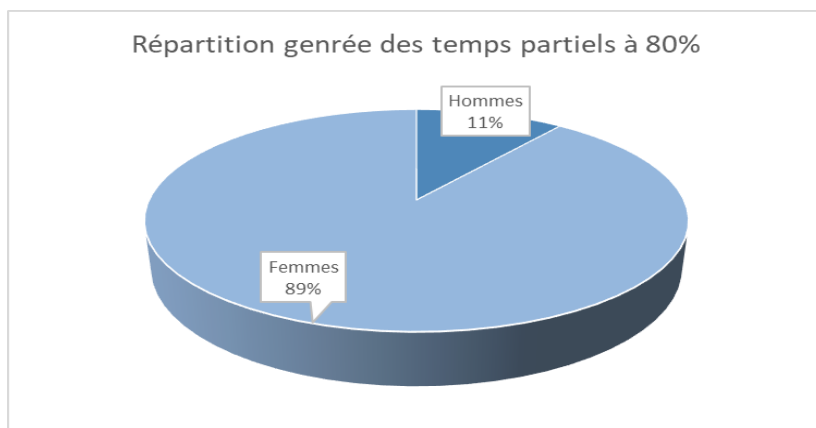
65% des agents titulaires en temps partiel sont de la filière ITRF.
83% des temps partiels sont des temps partiels 80%.

Temps partiel des agents Enseignants-Chercheurs, Enseignants :

Temps Partiel	Enseignants 1er degré	Enseignants 2nd degré	Enseignants Chercheurs	Hospitalo universitaires
50%	0	1	2	0
60%	0	0	1	0
70%	0	1	1	0
80%	0	5	12	0
90%	0	1	4	0

72% des agents en temps partiels sont des agents titulaires Enseignants-Chercheurs.

Répartition genrée des agents titulaires ATSS BIB ITRF et Enseignants-Chercheurs, Enseignants ayant un temps partiel à 80% :

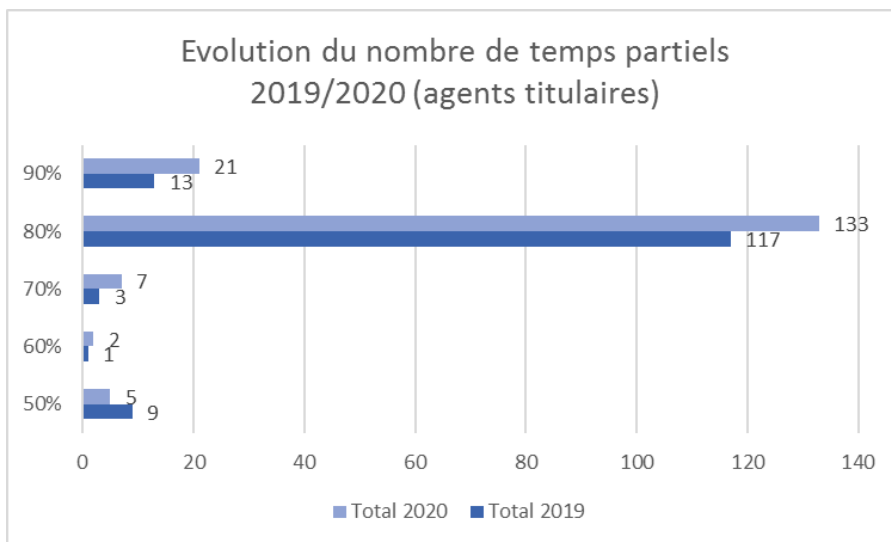


En 2020 : 119 agents féminins titulaires sont à temps partiels 80% (11 hommes)

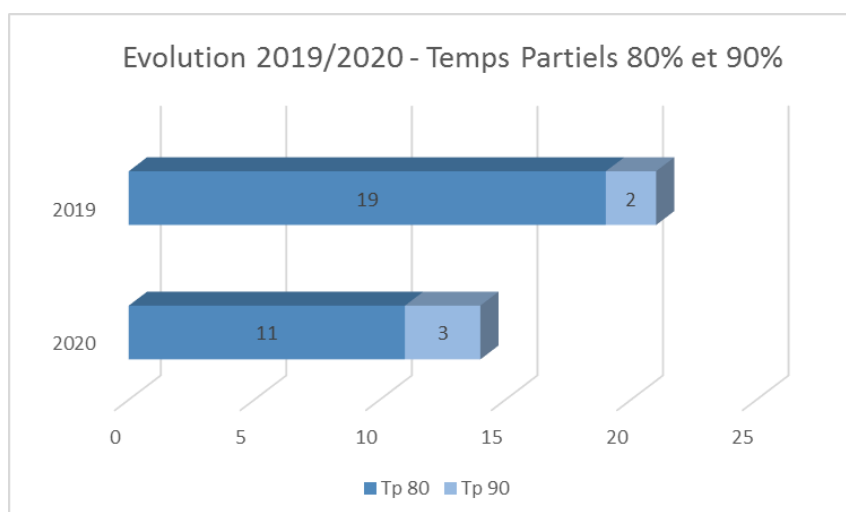
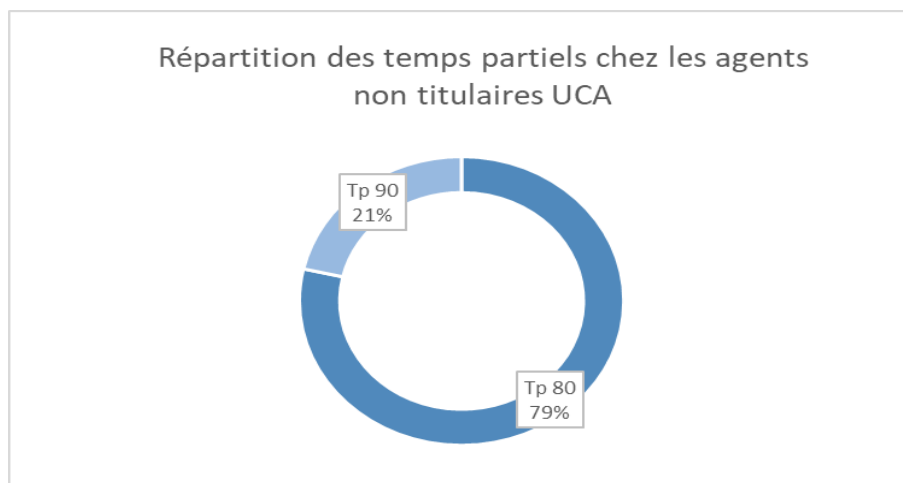
En 2019 : 129 agents féminins titulaires sont à temps partiels 80% (13 hommes)

Temps partiel des agents titulaires par catégorie :

Temps Partiel	CAT A	CAT B	CAT C
50%	4	0	1
60%	1	1	0
70%	4	0	3
80%	54	28	51
90%	13	4	4



3- Le temps partiel des agents non titulaires



4- Agents à temps partiel thérapeutique

	Nombre d'agents Temps Partiel Thérapeutique 50%	Nombre d'agents Temps Partiel Thérapeutique 80%
ITRF	4	0
MEDICO SOC	1	0
BIBLIOTHEQUE	1	0
Enseignants Second Degré	0	1

B Compte épargne temps

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

C Les congés des personnels

Jours de congés à l'UCA :

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

1) Personnels en disponibilité, mise à disposition ou détachement

	DISPONIBILITE	MISE A DISPOSITION	DETACHEMENT
AENES	3	0	2
BIB	0	0	1
ITRF	8	1	9
MEDIC SOCIAUX	0	0	0
Enseignants Chercheurs			
	12	1	15
Enseignants 2nd degré	1	0	2

2) Congés de formation

Nombre de congés de formation	9
<i>5 hommes 4 femmes</i>	

3) Congés Maternité

	2019	2020
Congé maternité	105	60

Congé pour adoption : 1 agent

Congé pour grossesse pathologique : 8 agents

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

Type de congé	2019		2020	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
CLM	15	7	12	4
CLD	12	4	14	3

5) Congés Maladie Ordinaire (CMO)

Nombre de jours CMO en 2020 : 12670

Nombre d'agents par genre, ayant eu au moins 1 CMO en 2020:

	Femmes	Hommes	Total
Nb de jours CMO	9147	3523	12670
Nb d'agents	370	154	524

Partie 5: L'Action Sociale

1) Bilan des actions réalisées et montants en euros

	2020						
	Coût hors prêts	Nb agents (hors sub. repas)	Nb enfants	Nb dossiers / repas / heures	Montant moyen par agent	Montant moyen par enfant	Montant moyen par demande
	190 350 €	434	420	1 359			
<i>Enfants : culture, loisirs</i>							
Adhésion clubs sportifs	13 519 €	127	220	239	106 €	61 €	57 €
Centres aérés	9 682 €	74	109	178	131 €	89 €	54 €
Colonies	4 558 €	14	25	31	326 €	182 €	147 €
Séjours linguistiques, sportifs ou culturels, BAFA	1 758 €	18	25	32	98 €	70 €	55 €
<i>Enfants : études</i>							
Allocation d'études post-bac	34 781 €	55	73	73	632 €	476 €	476 €
Cantine scolaire	21 221 €	141	213	382	151 €	100 €	56 €
Séjours scolaires	1 090 €	10	11	11	109 €	99 €	99 €
<i>Logement, restauration</i>							
Aide à l'installation	350 €	1		1	350 €		350 €
Aide à la caution / au déménagement	5 523 €	20		20	276 €		276 €
Subvention repas	24 026 €			12 887			
<i>Vacances</i>							
Aide aux vacances de personnes vivant seules	700 €	5		6	140 €		117 €
Vacances familiales	24 335 €	87	181	278	280 €	134 €	88 €
<i>Conseil</i>							
Conseils en économie sociale et familiale	2 580 €	13		36			
Consultation juridique	90 €	3					
<i>Maladie, handicap</i>							
Aide à l'hospitalisation loin du domicile	- €	0	0	0	- €	- €	- €
Allocation aux parents d'enfants en situation de handicap	28 531 €	17	17		1 678 €	1 678 €	
Allocation aux parents séjournant en maison de repos avec le	- €	0	0	0	- €	- €	- €
Prise en charge partielle du jour de carence	1 724 €	26		29	66 €		59 €
Séjours en centres de vacances spécialisés	- €	0	0	0	- €	- €	- €
<i>Concours</i>							
Frais de déplacement 1er concours (hors transport)	1 470 €	25		25			59 €
Frais de déplacement 2e concours	453 €	4		4			113 €
<i>Aides spécifiques</i>							
Aide non remboursable	13 960 €	28		28	499 €		
Prêt	3 000 €	2		2	1 500 €		

Focus : le Jour de carence

	Nb agents
Retenues Jours de carence 2019	590
Prise en charge partielle	41

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

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

Partie 6: Les Instances

A Le Comité Technique (CT)

Rôle et missions du Comité Technique

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

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

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

Sujets traités en 2020 :

Missions, droits et devoirs des enseignants-chercheurs

Politique de Cédésation et d'évolution des rémunérations des CDI (BIATSS hors recherche et financements spécifiques)

Protocole formation des NEC (2ème vague)

Processus de suivi des PACTE et des futurs titulaires BIATSS

Actualisation de la charte éméritat

Complément à la campagne d'emplois 2020, Campagne emplois 2021

Convention de position normale d'activité (PNA) pour les personnels de l'EPE UCA affectés au sein de l'INP

Evolution du socle indemnitaire des personnels BIATS

Prolongation des contrats doctoraux UCA suite à la crise du Covid

Règles d'attribution des primes de charges administratives aux personnels enseignants-chercheurs et enseignants

Procédure d'intéressement sur la propriété intellectuelle, Procédure d'intéressement sur la formation continue

Dématérialisation des bulletins de paie

Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR)

Congés pour Projets Pédagogiques au titre de 2021 (CPP)

Actualisation de la délibération sur la subrogation

Actualisation NBI

Présentation Bilan Social 2019

Modalités attribution Prime Covid

Contingent de Congé pour Recherches ou Conversions Thématiques (CRCT) au titre de 2020

Entretiens professionnels

Création de la commission de déontologie de l'UCA

Modification des statuts de l'ISIMA

Actualisation des organigrammes

Dates de fermetures administratives de l'UCA

Mise en œuvre du vote électronique

Point situation sanitaire CHSCT, gestion de la crise, conditions de retour en présentiel des agents

Création Etablissement Expérimental Université Clermont Auvergne

Composition du Comité Technique au 31 décembre 2020

Représentants de l'établissements :

Président de l'UCA : BERNARD Mathias

Directeur General des Services de l'UCA : PAQUIS François

Directeur des Ressources Humaines de l'UCA : MARRE Frédéric

Représentants du personnel :

FNEC FP FO

Titulaires :

Valérie LASHERMES

Michel DE MATOS

Suppléantes :

Jacqueline CARANDANTE

Sophie PERRIN

FSU

Titulaires :

Eric PANTHOU

Orianne VYE

Viviane RAVET

Suppléant(e)s :

Jean-François BRUGERE

Karine RANCE

Claude MAZEL

SGEN CFDT

Titulaire :

Christophe REY

Suppléant :

Eric DEBITON

SNPTES

Titulaires :

Jean-Philippe DESIRONT

Florence GAGHDOUD

Raphaele BUSSEMEY

Alain HALERE

Suppléant(e)s :

Martine LECLUSE-MEYER

Karine BLONDEAU

Abdelkrim ALLOUI

Dominique BESSE

B La Commission Paritaire Etablissement (CPE)

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

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

Trois différentes CPE, organisées par filière :

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

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

Composition de la CPE GROUPE 1 au 31 décembre 2020

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

Composition de la CPE GROUPE 2 au 31 décembre 2020

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

Composition de la CPE GROUPE 3 au 31 décembre 2020

<u>Représentants de l'établissement</u>				
NOM	PRENOM	Qualité	Pour la/les catégorie(s)	Titulaire / Suppléants
FOGLI	Anne	<i>Vice-Présidente du Conseil d'Administration, en charge du Pilotage, des Moyens, du Climat social et de la Déontologie</i>	A B C	T
PAQUIS	François	<i>Directeur Général des Services</i>	A B C	T
MARRE	Frédéric	<i>Directeur des Ressources Humaines</i>	A B C	T
AUMONIER	Marie-Aude	<i>Conservateur des Bibliothèques</i>	A B C	S
BOYER	Fabrice	<i>Conservateur des Bibliothèques, Directeur de la BCU</i>	A B C	T
DEL DUCA	Patrick	<i>Maître de Conférences</i>	A B C	S
DOZOLME	Sylvie	<i>Professeure Agrégée</i>	A B C	T
GAUTHE	Sarah	<i>Conservateur des Bibliothèques</i>	A B C	S
JURIE BRINGUIER	Claire-Marie	<i>Ingénieur d'Etudes</i>	A B C	S
LE COZ	Laura	<i>Conservateur des Bibliothèques</i>	A B C	T
LEGENDRE	Olivier	<i>Conservateur des Bibliothèques</i>	A B C	S
TOUSSAINT	Joël	<i>Maître de Conférences</i>	A B C	S
<u>Représentants du personnel</u>				
NOM	PRENOM	Qualité	Pour la/les catégorie(s)	Titulaire / Suppléants
ALLANCHE	Patricia	<i>Magasinier</i>	C	S
ASSUNCAO DE CARVALHO	Manuela	<i>Bibliothécaire Assistant Spécialisé</i>	B	S
BOURDET	Gaël	<i>Conservateur</i>	A	T
BUSSEMEY	Raphaële	<i>Bibliothécaire</i>	A	S
CHABOT	Loïc	<i>Bibliothécaire Assistant Spécialisé</i>	B	T
DELECROIX	Sandrine	<i>Bibliothécaire Assistant Spécialisé</i>	B	S
JACQUET	Valérie	<i>Magasinier</i>	C	T
MORGES	Guillaume	<i>Magasinier</i>	C	T
ROBERT-PANTHOU	Nathalie	<i>Magasinier</i>	C	S
SAVOYE	Maximilien	<i>Bibliothécaire</i>	A	T
SIMON-MARTIN	Isabelle	<i>Bibliothécaire Assistant Spécialisé</i>	B	T
WERNER	Marjorie	<i>Bibliothécaire</i>	A	S
<u>Invités</u>				
NOM	PRENOM	Qualité	Pour la/les catégorie(s)	Titulaire / Suppléants
ALBALADEJO	Aurélien	<i>Ingénieur d'Etudes</i>	A B C	Invité
GRAIVE	Elsa	<i>Attachée Principale d'Administration de l'Etat</i>	A B C	Invitée
THESE	Marianne	<i>Ingénieur d'Etudes</i>	A B C	Invitée

C Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

Rôle et missions du CHSCT à l'Université Clermont Auvergne

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

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

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

Le CHSCT a pour mission de :

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

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

Composition du CHSCT au 31 décembre 2020

Représentants de l'Administration		
Président UCA	M.	BERNARD
VP Conditions de Travail	Mme.	BONNEMOY
DGS	M.	PAQUIS
DRH	M.	MARRE

Représentants des Personnels

SNPTES	Titulaire	Mme	Sabine	SARRAUTE
	Titulaire	Mme	Myriam	MOISSAING
	Titulaire	M.	Pierre	CARRERE
	Titulaire	Mme	Eve-Elise	JOYAUX
	Suppléant	Mme	Angélique	COMBES
	Suppléant	Mme	Marylise	GACHINAT
	Suppléant	M.	Damien	OLEOTTO
	Suppléant	M.	Hervé	DANO
FSU	Titulaire	Mme	Françoise	COGNARD
	Titulaire	M.	Frédéric	LAZUECH
	Titulaire	M.	Adbdel	BELKORCHIA
	Suppléant	Mme	Nathalie	ROBERT-PANTHOU
	Suppléant	Mme	Karine	RANCE
	Suppléant	M.	Blaise	PICHON
SGEN - CFDT	Titulaire	Mme	Hélène	VEILHAN
	Suppléant	Mme	Hélène	ROTH
FNEC FP FO	Titulaire	Mme	Valérie	LASHERMES
	Suppléant	M.	Dominique	MORDEFROY

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

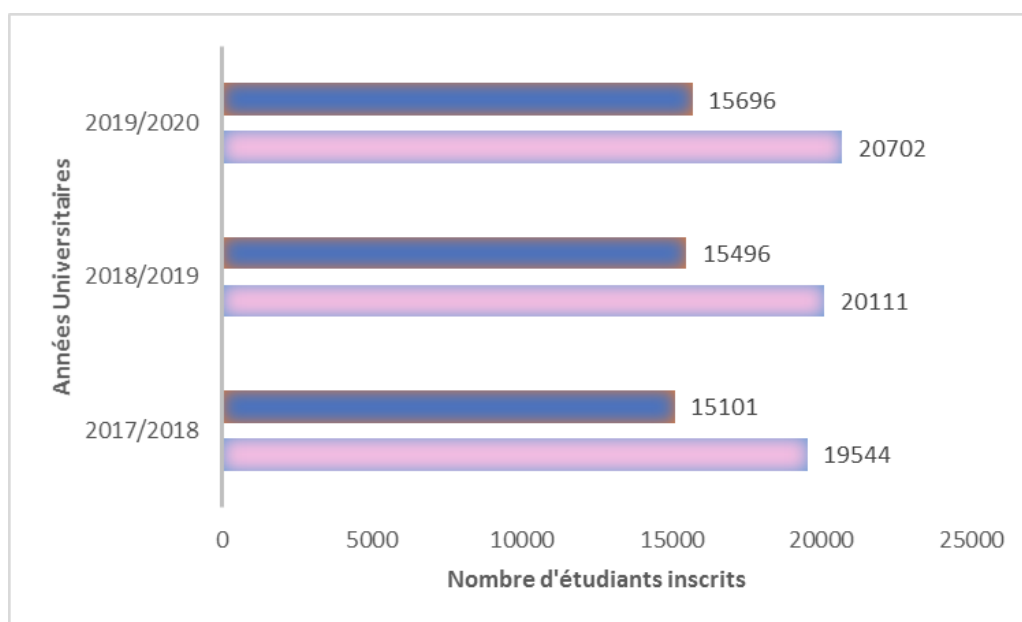
Représentants des Usagers				
UNEF	Titulaire	M.	Benoit	IMBERDIS
UNEF	Suppléant	Mme	Marion	GAMELIN
Bouge ton campus	Titulaire	M.	Mathis	NAPIERALA
Bouge ton campus	Suppléant	M.	Julien	RAYNAUD

Invités permanents			
Assistante Sociale	Mme	Audrey	PORTAIL
VP Politique relative aux personnels, Ethique et Déontologie	Mme	Anne	FOGLI
Conseiller de Prévention CNRS	Mme	Patricia	LANDAIS
Conseiller de Prévention INRA	Mme	Emilie	COURZADET
Conseiller de Prévention INSERM	Mme	Sabrina	CHESNAIS

Focus sur la répartition Hommes/femmes chez les étudiants selon la composante d'affectation

Répartition genrée du total des étudiants inscrits de 2017 à 2020:

Source BO Apogée - Inscriptions administratives principales non annulées et payées. Seuls les diplômés entrant dans le cadre des remontées SISE sont retenus.



Sur les trois dernières années universitaires le nombre d'étudiantes inscrites a augmenté (+1158). Le nombre d'étudiants inscrits a également augmenté mais plus faiblement (+595)

Répartition genrée 2019/2020 des étudiants inscrits selon les composantes d'affectation :

Source BO Apogée - Inscriptions administratives principales non annulées et payées. Seuls les diplômés entrant dans le cadre des remontées SISE sont retenus.

	2019/2020	
	F	M
MEDECINE	3740	1513
DROIT	2176	1177
LCC	1849	604
LCSH	1729	898
PSSSE	1382	279
IAE CLT	1194	1318
PASS-PACES	1124	536
IUT63	998	1534
INSPE	978	398
PHARMACIE	777	346
BIOLOGIE	693	444
SPLS	586	712
STAPS	538	895
ECONOMIE	410	610
ED	405	514
IUT03	394	805
POLYTECH	379	663
CHIMIE	293	215
ODONTO	267	192
EUPI	249	714
MATHS	193	465
INS.INFO	151	684
C. FLEURA	114	61
OPGC	57	105
PRESIDENCE	26	14

Focus : Plan d'actions pour l'égalité professionnelle femmes/hommes à l'UCA

LOI n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

Axe 5 de la Loi : Renforcer l'égalité professionnelle

Afin de faire émerger différentes pistes d'action visant à promouvoir l'Égalité entre les femmes et les hommes, un état des lieux général de la situation à l'UCA a été réalisé entre septembre et décembre 2020.

Les travaux ont été réalisés par deux stagiaires de la DRH.

Plusieurs domaines principaux ont été investigués lors de cette phase de diagnostic à partir des données disponibles :

- les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- la répartition des agent·e·s dans les différents corps, grades et emplois
- les formations et actions de communication
- l'accompagnement des parcours et l'accès aux responsabilités professionnelles: procédures de recrutement, de promotion, de mobilité...
- les recherches sur le genre à l'UCA
- les aménagements du travail et des temps de travail
- le profil des agent·e·s concerné·e·s par les congés parentaux
- l'utilisation des dispositifs de garde d'enfants et de soutien à la parentalité
- les données relatives aux situations de harcèlements, de violences sexistes et sexuelles et de discrimination
- certains facteurs de risque favorisant l'apparition des situations de harcèlement, de violences sexistes et sexuelles et de discrimination
- les actions de prévention primaire, secondaire et tertiaire menées à l'UCA pour lutter contre les situations de harcèlement, de violences sexistes et sexuelles et de discrimination

Focus : La cellule de veille des risques psycho sociaux

Composition de la cellule :

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

Bilan de l'année 2020

26 dossiers

26 écoutes (2019 : 27, 2018 : 15)

2 signalements par tiers (2019 : 6, 2018 : 3)

2 écoutes pour tiers (*inquiétudes pour collègues*)

1 collectif (2019 : 2, 2018 : 2)

9 réunions de la cellule

Préconisations émises :

- intervention du président
- médiation pendant les réunions
- intervention du médiateur de l'UCA (1 cas)
- intervention SST et/ou médecine de ville
- rencontre avec les collègues
- rencontre avec le n + 1
- interventions RH : mutation, réorganisation du service, changement de bureau, aménagements de postes

Améliorations 2020 :

- formation des membres de la cellule à l'écoute active (couplée avec la cellule d'écoute « harcèlement),
- mise en place d'un groupe de parole pour les écoutants.

Propositions :

- clarification par l'établissement des procédures disciplinaires et d'enquêtes administratives,
- diminution du délai entre signalement et écoute,
- amélioration du suivi d'écoutes (téléphone, rencontres,...).

FOCUS : La Cellule d'écoute et d'accompagnement sur le harcèlement sexuel (CEAHS)

Article 222-33 du Code Pénal :

- I. - Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.
- II. - Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Depuis 2017, L'UCA dispose d'une Cellule d'Écoute et d'Accompagnement sur le Harcèlement Sexuel (CEAHS). Cette cellule a vocation à être saisie aussi bien par les personnels de l'université que par les étudiants, témoins ou victimes d'actes de harcèlement sexuel.

Elle a pour mission d'être un lieu d'écoute, d'aide et d'orientation des membres de la communauté universitaire. Actuellement limité au harcèlement sexuel et aux violences sexistes et sexuelles, le périmètre d'action de la CEAHS va être élargi aux autres formes de discriminations. Son champs d'action et ses missions font actuellement l'objet d'une réflexion. Celle-ci portera également sur l'optimisation des procédures de recueil de signalements et d'accompagnement des victimes, dans le but d'apporter les réponses les plus adaptées aux besoins des victimes et des membres de la CEAHS.

- Toute personne, étudiante ou membre du personnel de l'UCA peut saisir la CEAHS à l'adresse cellule.harcelementsexuel@uca.fr, ou par téléphone. L'ensemble des membres de la cellule est gestionnaire de ces outils de communication. La cellule accuse réception de la demande.
- Un binôme est constitué, après échanges entre les membres de la cellule, pour chaque cas soumis à la CEAHS. Le binôme propose à la personne ayant saisi la CEAHS un premier rendez-vous, dont l'objectif est d'écouter la personne et de réunir les informations nécessaires à l'analyse de la situation à l'origine de la saisine de la CEAHS.
- La CEAHS se réunit ensuite et prévoit les mesures d'accompagnement de la personne sollicitante ; le cas échéant, elle prévoit des mesures de protection et sollicite la décision de l'autorité universitaire compétente. Si nécessaire, un second entretien est réalisé.

La CEAHS est pilotée par la référente à l'Égalité Femmes-Hommes de l'UCA.

La CEAHS est composée de 10 membres, qui signent une charte dans laquelle ils s'engagent à respecter les règles de confidentialité, réserve et objectivité :

- 4 membres de droit :
 - la/le médecin de prévention de l'UCA,
 - la/le psychologue du travail de l'UCA,
 - la/le directrice/teur de la DAJI,
 - la/le référent-e Égalité Femmes-Hommes.
 -

- 6 membres nommés par le président de l'UCA, sur proposition du Comité Égalité, pour un mandat de 2 ans renouvelable :
 - une étudiante et un étudiant,
 - une enseignante et un enseignant,
 - une personnel BIATSS et un personnel BIATSS.

FOCUS sur les actions de communication au sein de l'UCA :

- Flyers UCA :

Qu'est-ce que c'est ?

Dans le but de lutter contre les violences sexistes et sexuelles, le comité égalité femmes-hommes de l'Université Clermont Auvergne a mis en place une cellule d'écoute et d'accompagnement sur le harcèlement sexuel. Étudiant·es et personnels, toute la communauté universitaire peut la saisir.

Le comité égalité ?

Le comité égalité de l'UCA est composé de membres volontaires parmi les étudiant·es et personnels. Il organise des actions à l'université en faveur de l'égalité femmes-hommes aussi bien au travail que dans les études.

Comment ça marche ?

- Écoute de la victime
- Propose des mesures d'urgence si nécessaire
- Soutient Juridiquement
- Accompagne auprès
 - des associations
 - des services médicaux

Qui sont les membres ?

La CEAHS est composée de 10 membres :

4 membres de droit :

- la/le médecin de prévention de l'UCA,
- la/le psychologue du travail de l'UCA,
- la/le directrice/teur de la Direction des Affaires Juridiques et Institutionnelles,
- la/le référent·e Égalité Femmes-Hommes.

6 membres nommés par le président de l'UCA, sur proposition du Comité Égalité, pour un mandat de 2 ans renouvelable :

- une étudiante et un étudiant,
- une enseignante et un enseignant,
- un personnel BIATSS féminin et un personnel BIATSS masculin.

Si vous êtes victime ou témoin d'un acte de harcèlement sexuel, à l'université ou sur votre lieu de stage, vous pouvez contacter ce numéro ou envoyer un mail à cette adresse en toute confidentialité :

07 88 91 82 86
cellule-harcelementsexuel@uca.fr

- Quinzaine de l'égalité : Sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles

Pour la quinzaine de l'Égalité, l'UCA propose de nombreux événements en ligne (Quiz, vidéos, etc.) visant à sensibiliser le public sur les problématiques d'égalité et de respect de l'autre. Les ressources proposées lors de cet événement abordent la question des discriminations, des inégalités femmes/hommes et informent sur le dispositif de signalement. La page consacrée à la quinzaine de l'Égalité reste accessible toute l'année sur le site de l'Université.

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) de Conférences des Universités – Praticien Hospitalier
MESR	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche
PHU	Praticien(ne) Hospitalo-Universitaire
PU	Professeur(e) des universités
PU-PH	Professeur(e) des Universités – Praticien Hospitalier
RAFP	Retraite additionnelle fonction publique
SAENES	Secrétaire d'Administration Education Nationale Enseignement Supérieur
SSU	Service de Santé Interuniversitaire
TECH RF	Technicien(ne) Recherche et Formation
UCA	Université Clermont Auvergne
VAE	Validation des Acquis de l'Expérience

GLOSSAIRE

ACCIDENT DE SERVICE

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

ACCIDENT DE TRAVAIL

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

AGENT

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

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

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

ASSISTANT HOSPITALO-UNIVERSITAIRE (AHU)

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

ASSOCIÉ

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

ATER (ATTACHÉ TEMPORAIRE D'ENSEIGNEMENT ET DE RECHERCHE)

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

AVANCEMENT

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

BRANCHE D'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE (BAP)

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

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

CATÉGORIE FONCTION PUBLIQUE

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

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

CHEF DE CLINIQUE-ASSISTANT DES HOPITAUX (CCA)

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

CONCOURS

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

Certains fonctionnaires de catégorie C sont recrutés sans concours.

CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE

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

CONGÉ PARENTAL

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

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

CONGÉ POUR RECHERCHE OU CONVERSION THÉMATIQUE (CRCT)

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

CONSEIL NATIONAL DES UNIVERSITÉS (CNU)

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

CONTRACTUEL

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

CORPS

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

DÉLÉGATION

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

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

DÉTACHEMENT

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

DISPONIBILITÉ

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

ÉCHELON

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

EFFECTIF

Nombre de personnes physiques.

EMPLOI

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

EMPLOI-TYPE

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

ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN (ETP)

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

ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN TRAVAILLE (ETPT)

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

A titre d'exemple :

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

- Un agent à temps partiel à 80% recruté le 16 mai et qui part le 1^{er} novembre en disponibilité consomme 0,37 ETPT annuels,
- Un agent en CDD de 3 mois, travaillant à temps partiel à 80%, correspond à $0,8 \times 3/12 = 0,2$ ETPT.

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

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

EXAMEN PROFESSIONNEL

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

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

FONCTION

Il existe trois types de fonctions pour un agent :

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

FONCTIONNAIRE

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

GRADE

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

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

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

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

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

Trois critères professionnels sont pris en compte :

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

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

INDICE BRUT

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

INDICE NOUVEAU MAJORÉ (INM)

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

INSTANCE

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

INVITÉ

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

LECTEUR DE LANGUE ÉTRANGÈRE

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

LISTE D'APTITUDE

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

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

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

MODALITÉS DE SERVICE

Les différentes modalités de service sont :

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

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

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

MUTATION/MOBILITÉ

Changement d'établissement d'affectation.

MUTATION/MOBILITÉ INTERNE

Changement de service au sein d'un même établissement.

NON TITULAIRE

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

OBLIGATIONS DE SERVICE

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

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

Les personnels administratifs et techniques ont une obligation de service annuelle de 1 607 heures. Les modalités de service des enseignants-chercheurs sont modifiées depuis le 1^{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).