

> BILAN SOCIAL

2011



SOMMAIRE

INTRODUCTION AU BILAN SOCIAL	1
METHODOLOGIE	3
L'UBP EN BREF	5

PARTIE 1

Pilotage des emplois et des compétences au service des missions et des objectifs de l'Université

I) EMPLOIS, EFFECTIFS, ETP	9
A) Les personnels BIATSS	10
1) Les BIATSS titulaires	10
2) Les BIATSS contractuels	13
3) Les contractuels étudiants	16
B) Les personnels enseignants-chercheurs et enseignants	17
1) Les enseignants-chercheurs et enseignants permanents	17
2) Les enseignants-chercheurs et enseignants non permanents	20
C) Parité entre les femmes et les hommes	22
1) Les personnels BIATSS	22
2) Les enseignants et enseignants-chercheurs	24
II) STRATEGIE D'ORGANISATION ET GPRH	26
A) Les personnels BIATSS	26
1) Structures démographiques par catégorie	26
2) Flux des effectifs BIATSS entrants et sortants	27
3) Transformations d'emplois	27
B) Les personnels enseignants-chercheurs et enseignants	28
1) Structures démographiques par type de population	28
2) Organisation des emplois	28
3) Flux des effectifs enseignants-chercheurs et enseignants entrants et sortants	28
4) Transformations d'emplois	29
5) L'ouverture des recrutements PR et MCF comme une priorité	29
6) Les personnels invités	30

PARTIE 2

Promouvoir et accompagner les parcours professionnels

I) MUTATIONS INTERNES ET PROMOTIONS DES PERSONNELS	33
A) Mutations internes	33
B) Les promotions des personnels	33
1) Les personnels BIATSS	33
2) Les personnels enseignants et enseignants-chercheurs	34
II) ACCOMPAGNEMENT DES PARCOURS PROFESSIONNELS	35
A) La formation des personnels	35
1) Budget formation	35
2) Formations par domaine et type de personnels	35

3) Personnels BIATSS par catégorie	36
4) Personnels enseignants et chercheurs par type de population	36
B) Promouvoir la notion de métier et en faire le point d'appui de la GRH des personnels BIATSS.	37
1) Accueil des nouveaux personnels	37
2) Formations métiers	37
C) Validation des acquis professionnels ou de l'expérience	37
D) Accompagnement des personnels précaires vers l'emploi stable	37
III) REMUNERATIONS ET PRIMES	38
A) La masse salariale	38
B) Les principales primes et rémunérations accessoires	38
1) Les personnels BIATSS	38
2) Les personnels enseignants	40
3) Les heures complémentaires	41
4) Les contractuels étudiants	42
5) Garantie d'une rémunération fixe d'un certain niveau	42

PARTIE 3

Environnement et conditions de travail

I) AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL	45
A) Conditions de travail	45
1) Durée et aménagement du temps de travail	45
2) Absences et congés au cours de l'année 2011	46
3) Favoriser un exercice équilibré dans la durée des différentes missions des enseignants-chercheurs	46
B) Conditions d'hygiène et de sécurité	47
1) Hygiène et sécurité	47
C) Action sociale et culturelle	47
1) Action sociale et culturelle à destination des personnels	47
2) Aide sociale à destination des personnels	49
D) Médecine du travail et de prévention	50
II) ETABLISSEMENT D'UN DIALOGUE SOCIAL RENFORCE	51
A) Les conseils universitaires	51
1) Le Conseil d'Administration plénier	51
2) Le Conseil des Etudes et de la Vie Universitaire	51
3) Le Conseil Scientifique plénier	51
B) Les autres comités	52
1) Le Comité Technique	52
2) Les Commissions Paritaires d'Etablissement	52
3) La Commission Consultative Paritaire des agents non titulaires	52
4) Le Comité d'Hygiène et de Sécurité	52

SIGLES

DEFINITIONS

ANNEXES

INTRODUCTION

La publication du bilan social est chaque année pour notre université l'occasion de faire une analyse rétrospective de notre vitalité, des forces qui participent à l'accomplissement de nos missions de formation et de recherche et des conditions environnées que nous mettons en œuvre pour offrir un service public de qualité. C'est aussi l'opportunité de produire une carte d'identité actualisée des conditions d'emploi des personnels, des évolutions de carrières, de la politique de rémunération. Il donne une vision de la situation de l'établissement à l'instant T en s'appuyant autant que possible sur l'historique des données disponibles. A travers notre bilan social, se dégagent tous les éléments qui fondent notre politique des ressources humaines, nos actions en direction des personnels. L'équipe présidentielle a souhaité, à partir de cette année, faire du bilan social un vrai outil de pilotage de l'établissement au service de toute notre communauté. Afficher la politique en direction des personnels comme une priorité du contrat quinquennal 2012-2016 pour notre université, vouloir faire de notre établissement une référence nationale dans ce domaine nous impose une feuille de route avec des principes et des objectifs clairs et une autoévaluation permanente de la mise en œuvre de ces objectifs. Le bilan social doit contribuer à suivre ces engagements, offrir des focus sur certaines données de la gestion des ressources humaines, permettre de se projeter plus en avant dans les évolutions structurelles et fonctionnelles de notre université. C'est pourquoi nous avons choisi de mettre en phase la structuration du bilan social avec les trois grandes orientations de notre politique en direction des personnels telles qu'elles avaient été définies pour le contrat d'établissement:

- Pilotage des emplois et compétences au service des missions et des objectifs de l'Université
- Promouvoir et accompagner les parcours professionnels
- Environnement et conditions de travail

Le bilan social constitue un document clé du dialogue social au sein de l'établissement. Il est un vecteur de communication et de construction du projet commun. Pour nos partenaires extérieurs, il offre une vision complète, fiable et objective des données humaines et sociales. Dans cet objectif, la production et la présentation du document ont été repensées pour améliorer sa lisibilité.

Mais l'année 2011 est aussi la dernière du contrat quadriennal 2008/2011; Le bilan social 2011 nous donne l'opportunité de regarder les évolutions sur les quatre années du contrat précédent, marqué par trois axes politiques importants : I) la politique à l'égard des personnels contractuels, II) la politique indemnitaire et III) la gestion de l'action sociale.

La politique à l'égard des personnels contractuels :

Elle est marquée en 2011 par la finalisation d'une Charte portant principes et règles d'emploi des personnels contractuels administratifs, techniques et de bibliothèque. Cette Charte est approuvée par le comité technique paritaire du 18/01/2011 et le conseil d'administration du 25/02/2011.

Elle rappelle certains principes fondamentaux : respect de la réglementation, soutenabilité budgétaire, recours aux personnels contractuels pour remplir l'ensemble des missions de l'université dans de bonnes conditions : pics d'activité, suppléances de titulaires, recherche de compétences spécifiques.

Elle pose le principe plus spécifique à l'université Blaise Pascal que la position de contractuel est un chemin vers l'emploi stable (dans ou hors de l'université, dans le secteur public ou privé) et non un statut de « fonctionnaire-bis ». Il en résulte la proscription des pratiques d'occupation systématique d'emplois par des non titulaires, la

mise en place d'une politique d'accompagnement vers l'emploi stable (entretiens, formations, VAE, préparation aux concours) l'absence de rémunération à l'ancienneté, le faible recours aux contrats à durée indéterminée et l'absence de régime indemnitaire (hors intéressement).

La politique indemnitaire :

L'année 2011 marque l'achèvement de l'alignement du taux des indemnités des personnels BIATSS titulaires sur le taux 5 interministériel. Lors de sa séance du 23 septembre 2011, le comité technique paritaire approuve le passage du taux 4,3 au taux 5 (16% d'augmentation) à effet du 01/01/2011. Il s'agit d'une augmentation générale pour tous les agents de tous les corps, indépendamment des fonctions exercées et de la manière de servir. L'effort financier de l'université pour cette revalorisation est en année pleine de 411 000 euros. Le total des indemnités versées aux BIATSS en 2011 est 2,62 M d'euros contre 2,21 M en 2010.

Les personnels enseignants chercheurs ne bénéficient pas d'une telle revalorisation : la quasi stabilité du montant cumulé de la prime d'encadrement doctoral et de recherche et de la prime d'excellence scientifique (949 090 euros en 2010 contre 959 075 euros en 2011) marque l'arrivée à maturité du dispositif de reconnaissance indemnitaire d'une activité recherche soutenue.

Les SAENES, ADAENES, APAENES et CASU, seuls corps éligibles à la prime de fonctions et de résultats (PFR), continuent à percevoir en 2011 une part exceptionnelle de PFR. Les montants individuels annuels vont de 100 à 1600 euros. Le montant total distribué par l'université est de 21 000 euros.

La gestion de l'action sociale

Le service d'action sociale a distribué 119 004€ en 2011 contre 97 410,83 en 2010.

Cette augmentation traduit une meilleure connaissance des agents des missions du S.C.A.S. et de ses différents dispositifs d'aide. Elle concerne les prestations sociales d'initiative universitaire. Les Aides Sociales d'Initiative de l'Université sont calquées sur les Aides Sociales d'Initiative Académique précédemment gérées par le Rectorat. Elles investissent principalement le champ des vacances et des loisirs (centres aérés, colonies, vacances familiales, adhésions clubs sportifs, aides vacances personnes seules). L'université en définissant sa propre politique sociale peut créer de nouvelles aides, supprimer celles qui paraissent moins pertinentes ou modifier les barèmes. Ainsi, les ASIU recouvrent les prestations interministérielles définies dans les mêmes champs.

Les aides et prêts exceptionnels et le conseil en économie sociale et familiale sont attribués par le SCAS sur proposition de l'assistante du Service Social.

Le service d'action sociale n'est pas un simple guichet distributeur de prestations. Il prend en charge la personne pour l'ensemble de ses difficultés professionnelles et personnelles (santé, économie). Le service est aussi un lieu de ressources qui conseille et aide ses usagers à accéder à leurs droits.

METHODOLOGIE

Méthodologie du projet

Le format du bilan social 2011 a été complètement repensé :

- Afin de suivre la même logique que les grands axes de la politique des ressources humaines du contrat quinquennal, le plan du bilan social se déclinera en trois parties.
- Pour faciliter la lecture et aider à la compréhension des données présentées, les graphiques et tableaux sont agrémentés de commentaires.
- Dans un souci de qualité et de fiabilité des données, la Direction des Systèmes d'Information a été associée à la conception du nouveau bilan. Cette version sera reproductible d'une année sur l'autre grâce à l'automatisation des requêtes et permettra une publication plus rapide du bilan social.

Afin de conduire la réalisation du nouveau bilan, l'Université s'est dotée d'un groupe de travail constitué :

- Du directeur général des services.
- Du vice-président Politique en direction des personnels.
- Du directeur des ressources humaines, du responsable de la cellule GPEC, de la responsable concours des personnels, de l'ingénieure d'étude et la gestionnaire chargée de l'analyse et du suivi de la masse salariale.
- De l'ingénieure statisticienne de la Direction des Systèmes d'Information.
- De représentants du personnel.

Date d'observation / Période de référence

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

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

- à une date donnée : pour refléter la situation à un instant T, la date qui a été retenue est le 02 novembre 2011, afin de prendre en compte les nouveaux personnels arrivés à l'université
- entre deux dates : l'année civile 2011
pour mesurer des populations spécifiques dont les contrats sont ponctuels (contractuels étudiants, invités...), les modalités et congés et la masse salariale.

Pour certaines analyses, des évolutions sur plusieurs années sont proposées selon la pertinence des données disponibles.

Outils / Sources

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

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

Les données globales de la masse salariale proviennent de **SIFAC**.

Les chiffres sur les éléments de paye sont issus du logiciel **WINPAIE**.

Les informations sur la VAE, la formation des personnels, les conditions d'hygiène et sécurité et l'action sociale ont été fournies par les services concernés.

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

Les données de la paie sont déversées tous les mois dans le logiciel comptable SIFAC (DAF) via HARPEGE.

Ont collaboré à la réalisation de ce document :

- Pour les commentaires : le vice-président politique en direction des personnels et le directeur des ressources humaines
- Pour l'extraction et l'analyse des données : les deux statisticiennes de la direction des systèmes d'information
- Pour la mise en forme : l'ingénieure statisticienne
- Pour les photos et annexes : le service de communication
- Pour la relecture : certaines personnes de la direction des ressources humaines et de la direction des systèmes d'information ainsi que les représentants des personnels.
- Pour les données hors systèmes d'information : les services concernés (direction des ressources humaines, service hygiène et sécurité, service actions sociales et culturelles...)

L'UBP EN BREF

Organisation géographique

214 963 m² bâtis
18,88 hectares d'espaces verts
13 Sites géographiques
4 Départements

Composantes et Services

5 Unités de Formation et de Recherche
5 Ecoles, Instituts et OPGC
4 écoles doctorales
7 Directions de services de la Présidence
9 services PRES Clermont Université
1 service inter universitaire rattaché
12 services centraux

Formations et Etudiants

379 formations dont 155 formations intermédiaires
15 208 étudiants inscrits, dont
2 568 étudiants étrangers
8 216 étudiants en L, 2 435 en M,
644 en D, 972 en ingénieur
42% d'étudiants originaires d'**Auvergne**
43% d'étudiants **boursiers**

Personnels UBP

1 201 enseignants :
> 886 enseignants titulaires
> 315 enseignants contractuels
972 BIATSS :
> 663 BIATSS titulaires
> 309 BIATSS contractuels

Recherche et Valorisation

31 laboratoires labellisés dont 16 associés à des EPST.
468 chercheurs et ITA « hébergés »

Budget

Dépenses section fonctionnement :
159 338 056 € (UBP + SAIC)
dont **124 895 779€** de masse salariale
soit **78%** des dépenses.

> PARTIE 1

PILOTAGE DES EMPLOIS ET DES
COMPETENCES AU SERVICE DES
MISSIONS ET DES OBJECTIFS DE
L'UNIVERSITE



I - EMPLOIS, EFFECTIFS, ETP

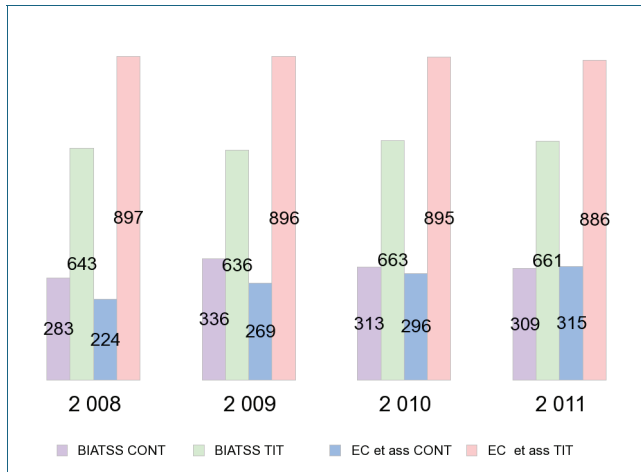
L'année 2011 a été marquée par une augmentation des effectifs étudiants (+599) par rapport à 2010 et une augmentation en volume d'activité recherche de BUDGET SAIC.

Les effectifs de personnels se maintiennent en 2011 comparativement à l'année 2010 (-12).

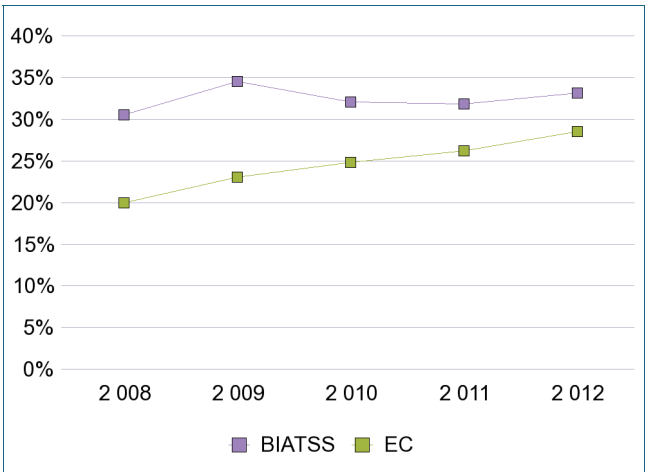
> Effectif global du personnel UBP

	Corps	Femmes	Hommes	Effectifs 2011
BIATSS	AENES	139	18	157
	ITRF	235	191	426
	BIB	62	16	78
	Médicaux sociaux	2		2
	Contractuels	184	125	309
	Sous-total BIATSS	622	350	972
Enseignants	Ens. Chercheurs	245	426	671
	Ens. 2nd degré et ass.	87	112	199
	Ens. 1er degré	6	10	16
	Contractuels	153	162	315
	Sous-total Enseignants	491	710	1 201
TOTAL		1 113	1 060	2 173

> Evolution des effectifs par population et statut



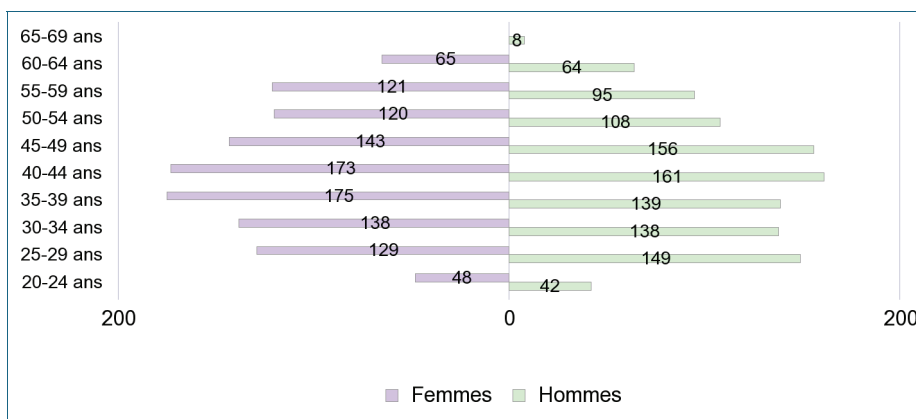
> Evolution de la part des contractuels sur les effectifs globaux par corps



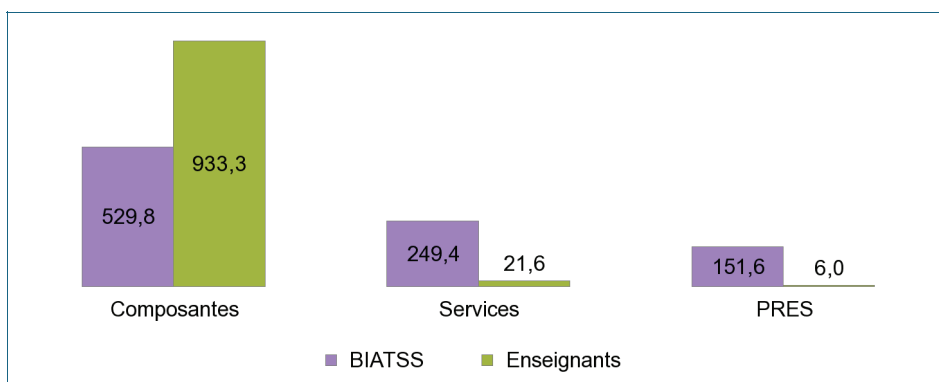
Au cours de la période du contrat quadriennal, on note une légère baisse des effectifs enseignants du 1er degré (-2 sur 18 en 4 ans) en raison d'une universitarisation de la formation des enseignants. Les effectifs des personnels titulaires demeurent stables sur la période (+9 BIATSS, -5 enseignants).

La structure par âge des personnels de l'UBP apparaît remarquablement équilibrée. Les effets des réformes des retraites se traduiront par le maintien dans l'emploi de nombreux personnels de la tranche d'âge 60-64 ans.

> Structure démographique des personnels UBP par sexe



> Répartition en ETP des enseignants et des BIATSS par type d'affectation



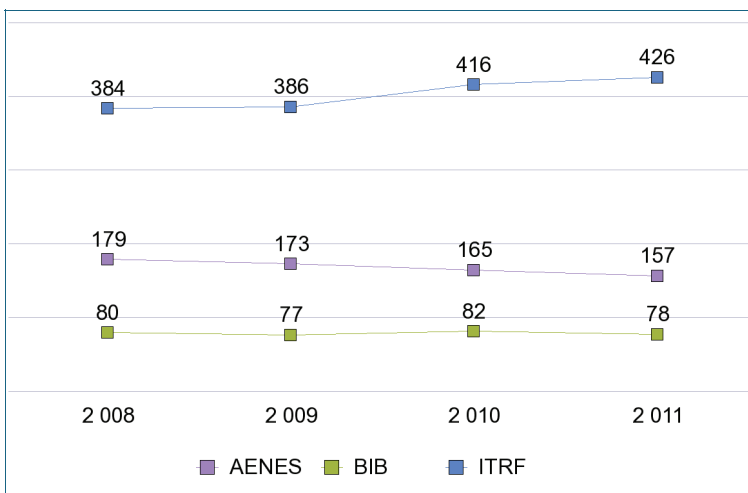
Dans la globalité, les personnels de l'UBP sont principalement affectés sur les composantes (77,34% des effectifs, soit 1463 ETP). La répartition des personnels BIATSS fait apparaître une affectation à hauteur de 16,3% (151,6 ETP) des effectifs aux services du PRES.

I.A Les personnels BIATSS

I.A.1 Les BIATSS titulaires

La répartition des effectifs par filière montre une forte dominante de la filière ITRF (64%). On note une baisse linéaire des effectifs de la filière AENES (-22 sur 4 ans) et une progression des effectifs de la filière ITRF (+42 sur 4 ans). L'équilibre initial des filières AENES/ITRF est donc rompu au profit de cette dernière. Plus qu'une politique délibérée, il faut y voir les effets de la souplesse des recrutements Recherche et Formation : emplois type adaptés aux postes, mutations à tout moment de l'année, meilleure prise sur le recrutement. Dans un souci de maximiser les opportunités de mutations et de souplesse de parcours, l'université ouvre tout poste de l'ITRF BAP J aux personnels de l'AENES et vice versa.

> Evolution des effectifs par filière



> Emplois des BIATSS titulaires par composante et service

	SGE PES	ADM ENE SR	AGC T	ADA ENE S	SAE NES	ADJE NES	IGR	IGE	ASI	TEC H	ATRF	CON S	BIB	ABIB	MAG	INF	TOTAL
B.C.I.U.				1		10		2	1	5	5	15	11	20	34		104
C.R.F.B.												1	1	1			3
C.R.R.I.							3	7	2	2	2						16
S.I.U.A.P.S.						1				1	3						5
S.U.C.								1		2	1						4
Serv InterU Handicap				1													1
CLM				1	1	2		2	1	2	1						10
Dir.Rech.&Par tenar.				1	1	3		3	1	4	2						15
Form. Perm. & Cont.					1			1			1						3
Maison Scienc. Homme					1	1		2	1	3	2						10
O.P.G.C.							1	8		7	5						21
Serv. centr. présid.	1	2	1	8	7	22	5	15	5	14	62						142
Serv. de l'étudiant								3		2	1						6
I.S.I.M.A.				1	2	1		2		2	1						9
I.U.F.M. Auvergne				3	6	19		2	1	1	29						61
I.U.T. d'Allier				1	4	10		4	3	6	16					1	45
POLYTECH				1	2	3	1	6		6	8						27
UFR L.A.C.C.					1	2		1		2	4						10
UFR L.L.S.H.				2	2	16	2	4	2	10	17					1	56
UFR Psychologie				1	2	3			3	1							10
UFR S.T.				1	4	9	5	16	6	32	52					1	126
UFR S.T.A.P.S.				1		3			1	1	5						11
TOTAL	1	2	1	23	34	105	17	79	27	103	217	16	12	21	34	3	695

Les services centraux de la Présidence et l'UFR Sciences demeurent les plus importants services d'affectation des personnels BIATSS titulaires. Les 104 emplois de la BCIU oeuvrent pour l'ensemble des établissements universitaires clermontois.

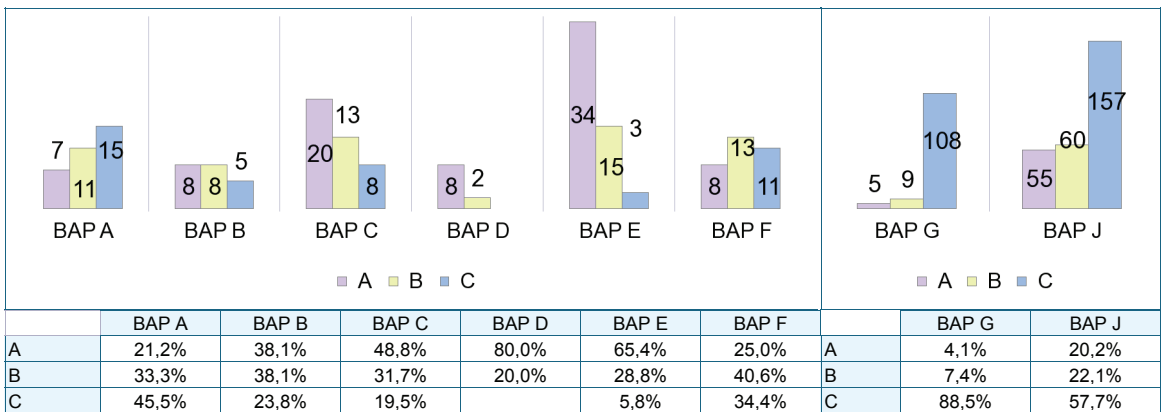
> Synthèse des effectifs et ETP BIATSS titulaires par filière et corps

Filière	Corps	Effectif	ETP	Postes
AENES	S.G.U.	1	1,0	1
	ADMENESR	2	2,0	2
	AC EPCSCP	1	1,0	1
	ADAENES	24	23,0	23
	SAENES 10	32	31,0	34
	ADJENES	97	90,8	105
	Sous-total : AENES	157	148,8	166
ITRF	IGR RF	17	16,8	17
	IGERF	75	73,2	78
	ASIRF	25	24,6	26
	TECH RF	99	96,7	102
	ATRF	210	204,1	217
		Sous-total : ITRF	426	415,4
BIB	CONSV.BIBL(1992)	14	13,3	16
	BIBLIOTH.	11	11,0	12
	BIBAS	21	20,0	21
	MAGASINIER	32	30,3	34
		Sous-total : BIB	78	74,6
Médicaux sociaux	INFIRM.-NS	2	2,0	3
		Sous-total : Médicaux sociaux	2	2,0
	TOTAL	663	640,8	692

En 2011, l'université ne sature pas son plafond d'emplois avec les titulaires. Le taux d'occupation des emplois de titulaires BIATSS est de 95% pour un équivalent ETP de 92%, soit 35 emplois non occupés. L'effet « temps partiel » se traduit par un nombre d'équivalent temps plein inférieur aux effectifs physiques. Il n'est significatif que chez les adjoints administratifs.

Il s'agit d'un temps partiel choisi et non subi comme dans le secteur privé. La souplesse d'organisation du travail – possibilité de décompter 5 heures comme une journée complète - renforce la maîtrise de leur temps de travail par les agents.

> Répartition des personnels AENES et ITRF par branche d'activités professionnelles et catégorie FP



La répartition par catégorie est inégale suivant les BAP. On note une large majorité de cadre A en BAP C, D et E, à l'inverse une forte proportion de catégorie C dans les BAP A, F, G, J. Cette diversité reflète la variété des modes d'organisation et de technicité recherchée. Le pyramidage A/B/C ne permet pas toujours d'ouvrir les perspectives de carrières attendues par les personnels.

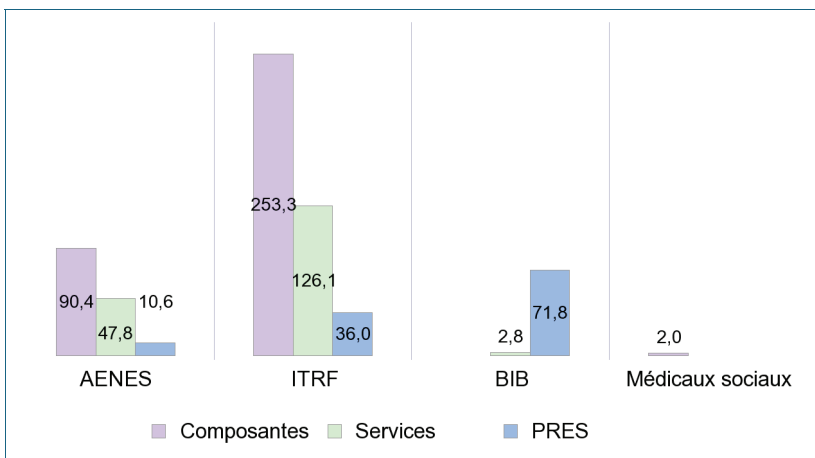
> ETP des BIATSS par filière et affectation principale au 01/11/2011

Composantes	AENES	ITRF	Médicaux sociaux	TOTAL
I.S.I.M.A.	4,0	5,0		9,0
I.U.F.M. Auvergne	25,0	30,9		55,9
I.U.T. d'Allier	13,6	25,8	1,0	40,4
O.P.G.C.		19,4		19,4
POLYTECH	5,4	18,3		23,7
UFR L.A.C.C.	2,0	6,4		8,4
UFR L.L.S.H.	19,0	33,9		52,9
UFR Psychologie	5,8	4,0		9,8
UFR S.T.	12,1	104,0	1,0	117,1
UFR S.T.A.P.S.	3,5	5,6		9,1
TOTAL	90,4	253,3	2,0	345,7

Services	AENES	ITRF	BIB	TOTAL
C.A.S.E.L.	1,0			1,0
CLM	4,0	5,0		9,0
C.R.F.B.			2,8	2,8
Dir.Rech.&Partenar.	4,5	9,8		14,3
Form. Perm. & Cont.	1,0	2,0		3,0
Maison Scienc. Homme	2,0	6,3		8,3
Serv. centr. présid.	35,3	97,4		132,7
Serv. de l'étudiant		5,6		5,6
TOTAL	47,8	126,1	2,8	176,7

4 composantes (ST, IUFM, LLSH, IUT) se partagent plus de 77% des ETP BIATSS.

75% des BIATSS des services centraux sont affectés aux services de la présidence.



PRES	AENES	ITRF	BIB	TOTAL
B.C.I.U.	9,6	12,0	71,8	93,4
C.R.R.I.		16,0		16,0
Serv InterU Handicap	1,0			1,0
S.I.U.A.P.S.		4,0		4,0
S.U.C.		4,0		4,0
TOTAL	10,6	36,0	71,8	118,4

La grande majorité des ITRF (61%) est affectée en composante.

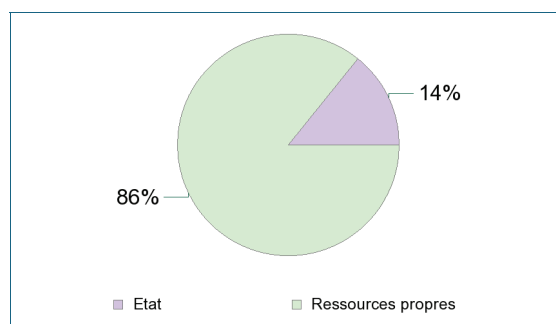
I.A.2 Les BIATSS contractuels

> Effectifs et ETP des BIATSS contractuels par type de contrat au 1/11/2011

	Type de contrat	Effectif	ETP
Etat	CDD BIBLI (+10 mois)	1	1,0
	CDD BIBLI (10 mois)	7	6,5
	CDD PAOSS (+10 mois)	9	8,8
	CDD PAOSS (10 mois)	1	1,0
	CDD RF (+10 mois)	13	12,3
	CDD RF (10 mois)	10	9,5
	Handicap	2	2,0
	PACTE	1	0,7
	Sous-total : Etat	44	41,8
Ressources propres	CAE	3	2,0
	CAV	1	0,8
	CDD BIBLI (+10 mois)	2	1,7
	CDD BIBLI (10 mois)	2	1,8
	CDI	2	2,0
	Handicap	1	0,7
	Hors statut res. pr.	254	239,3
	Sous-total : Ressources propres	265	248,3
TOTAL		309	290,0

Les tendances d'évolution du nombre de contractuels diffèrent selon les types de contrats : arrêt du recrutement des emplois aidés en raison des incertitudes du financement d'État et des variations de la prise en charge, dynamisme des recrutements sur ressources propres et en crédit de recherche. On précise que les contrats PACTE et handicap sont un mode d'accès à la fonction publique et qu'ils se fondent dans le personnel titulaire au bout d'un an.

> Répartition des contractuels BIATSS par type de budget



> Nombre de nouveaux contractuels au cours de l'année 2011

	Nombre de nouveaux contractuels
Contrats R	90
Contrat HR	72

Les contractuels peuvent être recrutés sur ressources Etat, pour occuper des supports temporairement vacants ou des rompus de temps partiels. Ils peuvent également être recrutés sur ressources propres de la Présidence, par mobilisation de la dotation Etat hors masse salariale, ou sur ressources propres des composantes (DU, formation, taxe d'apprentissage...) ou sur ressources propres générées par les activités de recherche (contrats et conventions conclus avec des entreprises ou collectivités territoriales.)

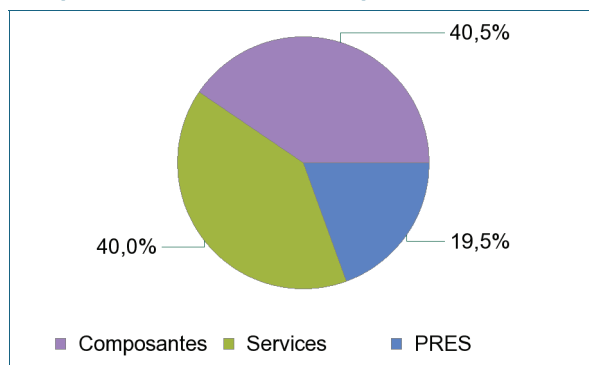
Au vu des spécificités des contractuels recherche, les deux populations seront analysées séparément.

Contractuels hors recherche (185)

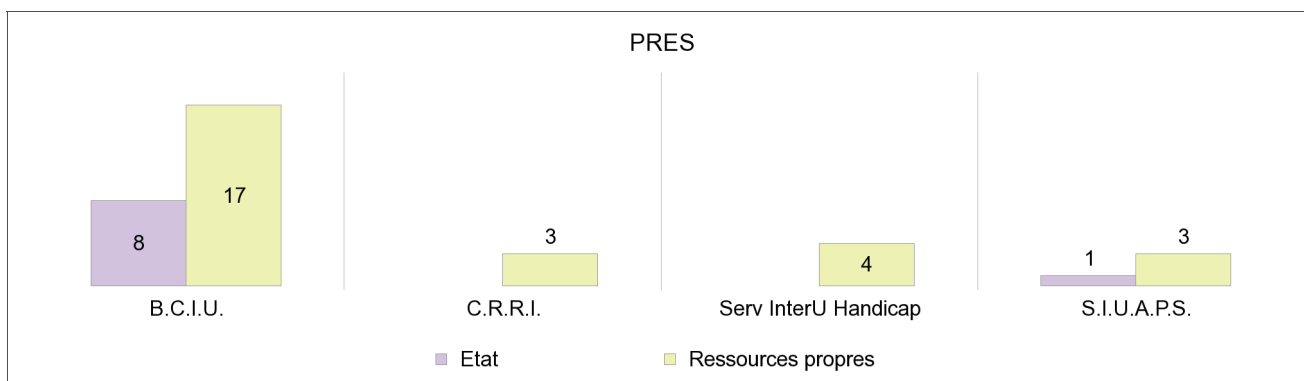
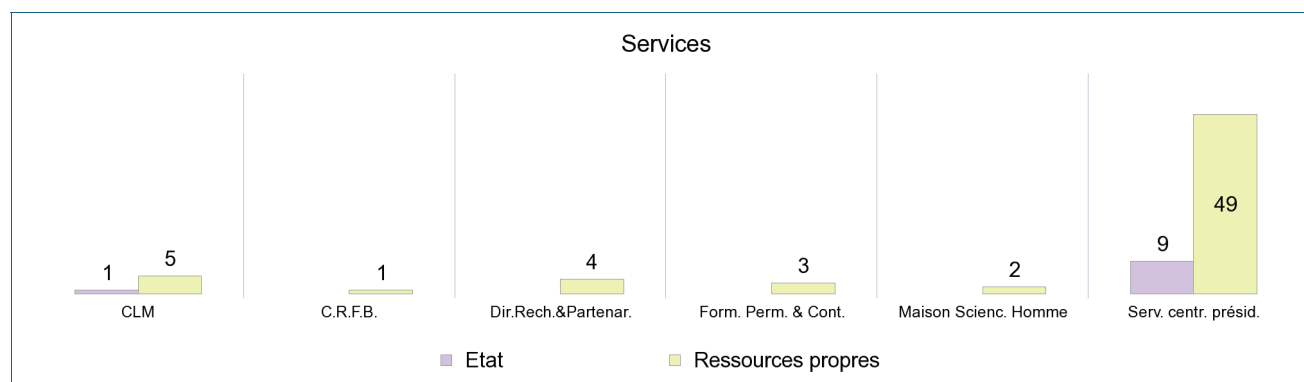
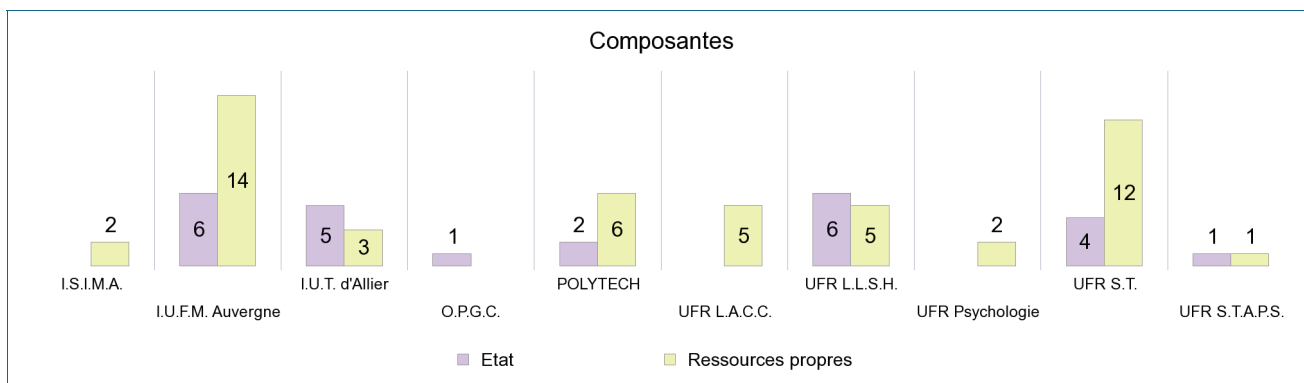
	Contractuels	Titulaires	Contractuels / Total effectif
Composantes	75	359	17,3%
Services	74	182	28,9%
PRES	36	122	22,8%
TOTAL	185	663	

La répartition des personnels BIATSS contractuels fait apparaître une proportion de contractuels par rapport au total des effectifs plus importante pour les services communs (28,9 %) et une forte majorité de contractuels équivalents catégorie C (72,6 %).

> Répartition des contractuels par affectation

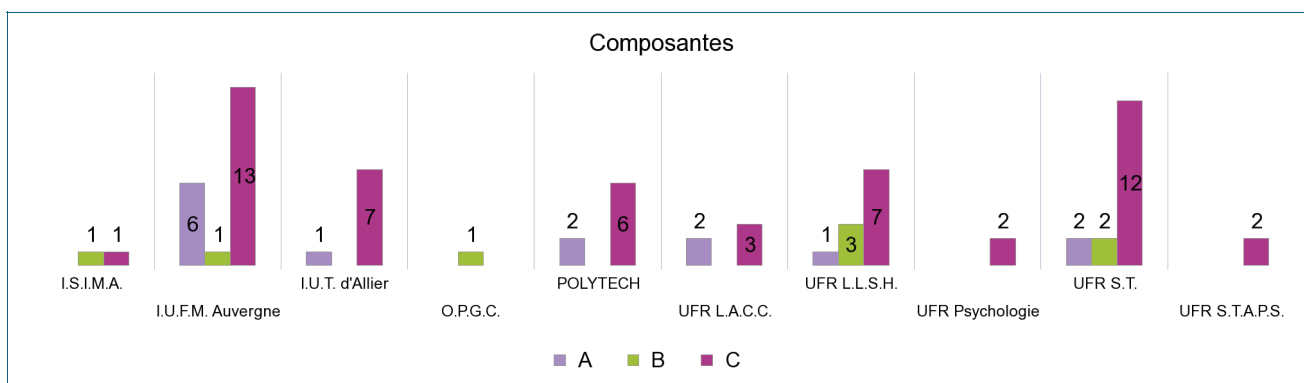


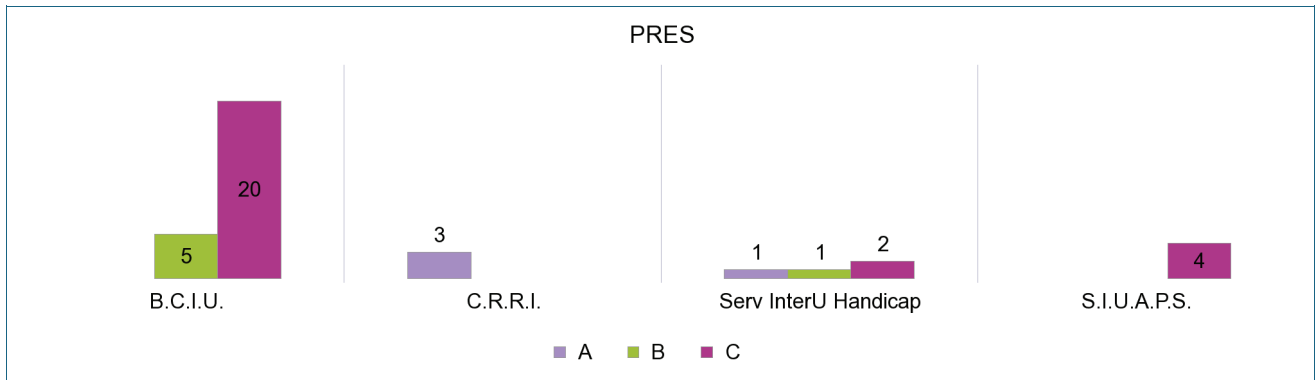
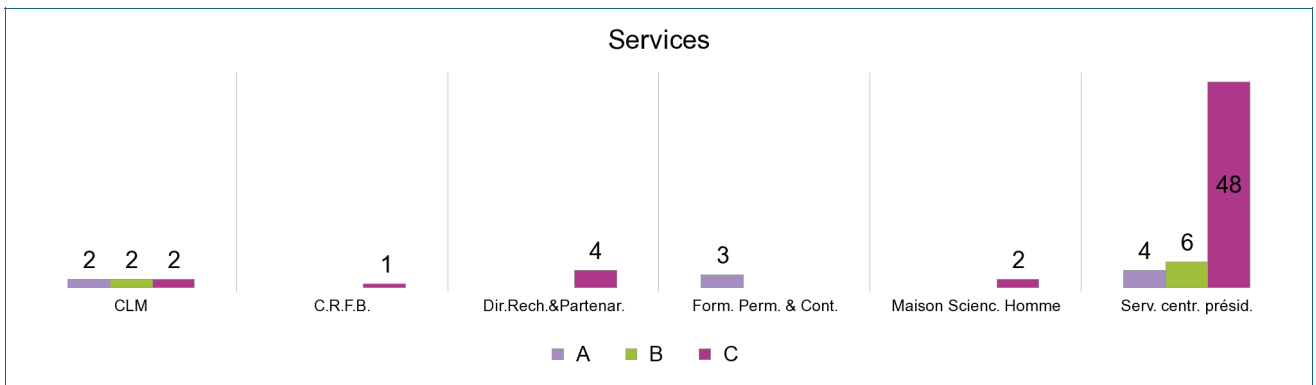
> Répartition des contractuels BIATSS hors recherche par budget et affectation



Les contractuels sur budget Etat sont affectés à 57 % en composantes et à 43 % dans les services.

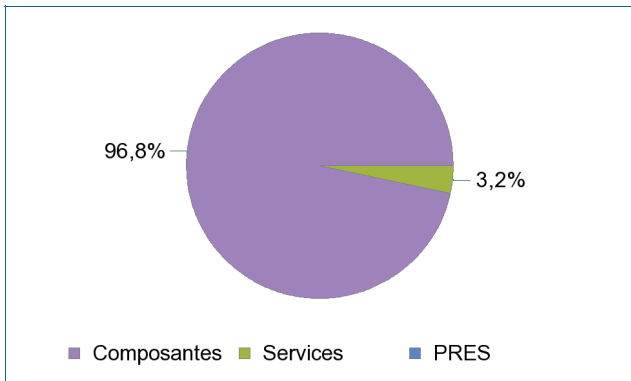
> Répartition des contractuels BIATSS hors recherche par catégorie FP et affectation



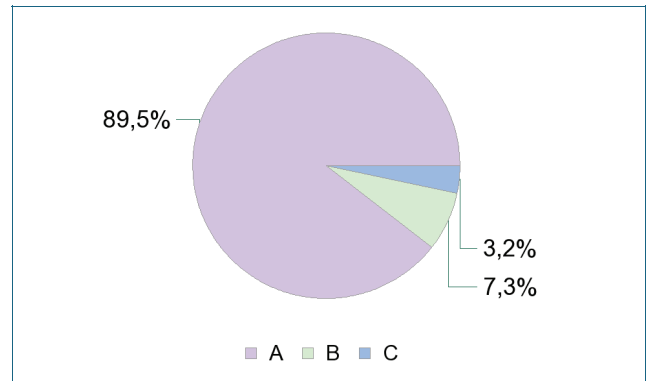


Contractuels recherche (124)

> Répartition des contractuels par affectation

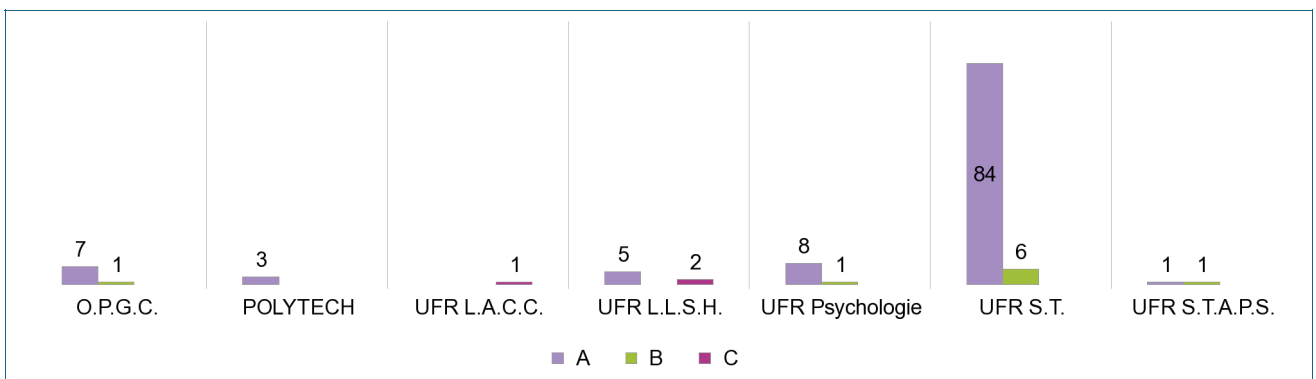


> Répartition des contractuels par catégorie FP



La plupart des contractuels recherche (111 sur 124) sont des contrats de niveaux IGE et IGR.

> Affectation des contrats recherche par catégorie FP



I.A.3 Les contractuels étudiants

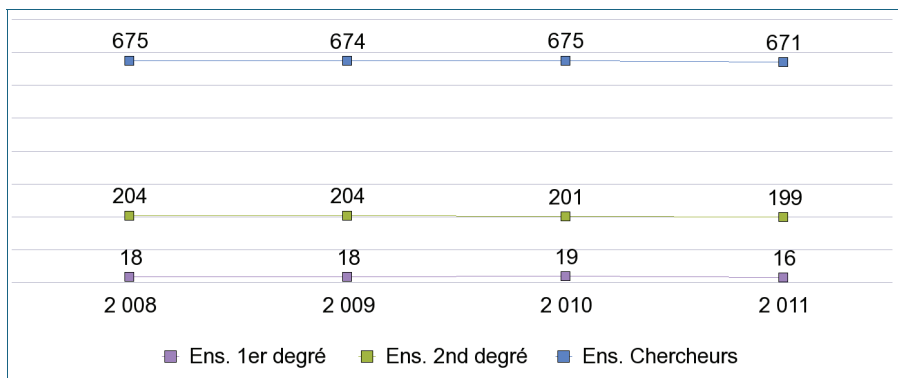
Type de contractuels	Nb d'étudiants	Nb d'heures	Nb d'heures moyen par étudiant
Hors plan réussite licence	733	19 432,13	26,51
Plan réussite en licence	403	11 142,9	27,65
Total	1 136	30 485,03	26,84

Nombre d'étudiants et nombre d'heures calculés sur l'année civile 2011.

I.B Les personnels enseignants-chercheurs et enseignants

I.B.1 Les Enseignants-chercheurs et enseignants permanents

> Evolution des effectifs par population



Avec un effectif total de 886 enseignants-chercheurs et enseignants en 2011, la répartition des emplois est demeurée constante au cours du contrat quadriennal.

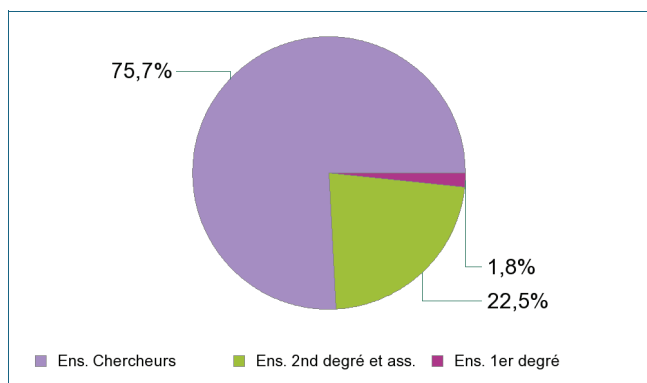
> Synthèse des effectifs et ETP des enseignants permanents par population et corps

	Population	Effectif	ETP	Emplois
Ens. Chercheurs	PROF.UNIV.	202	202,0	214
	PHYSICIEN	1	1,0	2
	MAIT.CONF.	462	458,8	487
	PHYSICIEN ADJOINT	5	5,0	7
	ASSISTANT ENS. SUP.	1	1,0	1
	Ens. Chercheurs	671	667,8	711
Ens. 2nd degré et ass.	AGREGE	89	86,3	93
	CERTIFIE	88	79,8	95
	P.L.P.	11	8,5	8
	PROF. EPS	6	6,0	0
	PROF. DE L'ENSAM	4	4,0	4
	C.P.E.	1	1,0	1
	Ens. 2nd degré et ass.	199	185,6	201
Ens. 1er degré	PROF.ECOLE	16	15,0	13
	Ens. 1er degré	16	15,0	13
TOTAL		886	868,4	925

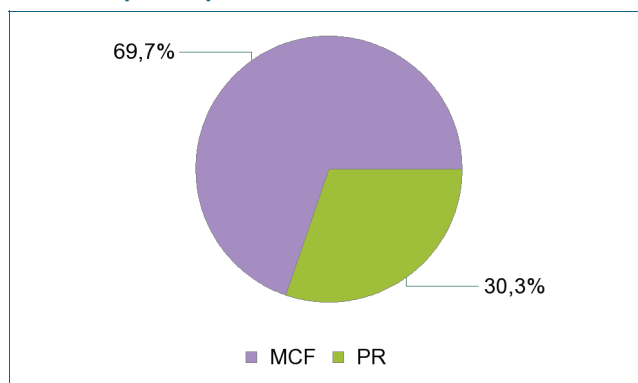
95,9% des emplois d'enseignants-chercheurs et enseignants sont physiquement occupés par des personnels titulaires soit 38 emplois vacants et 21,6 ETP non occupés pour raison de temps partiels.

Les emplois du 2nd degré sont quasiment tous occupés, à titre définitif ou par des professeurs affectés à titre provisoire, le plus souvent à 50 %. Il n'en est pas de même pour les enseignants chercheurs en raison des décalages entre les départs (retraite, mutation, promotion en PR) et les recrutements par comité de sélection. Certains emplois demeurent vacants ou occupés par des non titulaires (ATER). En raison d'obligations de services d'enseignements plus élevées, les professeurs du 2nd degré sont plus enclins que les enseignants chercheurs à demander à travailler à temps partiel.

> Répartition des enseignants par population



> Répartition des enseignants-chercheurs et assimilés par corps



Sur le nombre total d'emplois enseignants, près d'un quart des effectifs sont des enseignants du 1er et du 2nd degré. La part des enseignants du 2nd degré est supérieure à la moyenne nationale (20,5%), celle des PR par rapport aux enseignants-chercheurs (30,3%) est légèrement inférieure à la moyenne nationale (31,4%).

> Postes occupés par des enseignants par composante et service

	Professeur univ.	Physicien	Maitre de conf.	Physicien adjoint	Assistant Ens. Sup.	Surnombre	Professeur agrégé	Professeur certifié	Prof. lycée prof 2G	Professeur ENSAM	Conseil. princ. éduc.	Prof. écoles	Pers. associé	TOTAL
S.I.U.A.P.S.							1	3						4
S.U.C.								1						1
CLM			1				2	15	2					20
Form. Perm. & Cont.								1						1
O.P.G.C.		2		7										9
I.S.I.M.A.	7		20				2	2					2	33
I.U.F.M. Auvergne	5		20				28	31	2		1	13		100
I.U.T. d'Allier	8		42				21	22	2	3			4	102
POLYTECH	20		44				8	3		1			2	78
UFR L.A.C.C.	2		24				5	8	1				2	42
UFR L.L.S.H.	56		109		1	1	9	4	1				5	186
UFR Psychologie	8		20				2	1						31
UFR S.T.	99		189			3	3	1					5	300
UFR S.T.A.P.S.	5		18				12	3						38
													1	1
TOTAL	210	2	487	7	1	4	93	95	8	4	1	13	21	946

Un surnombre est un professeur d'université qui a atteint la limite d'âge - de 65 à 67 ans selon l'année d'ouverture des droits à la retraite - et qui est maintenu à sa demande en activité trois ans de plus.

> Répartition en ETP des enseignants par corps et par affectation principale

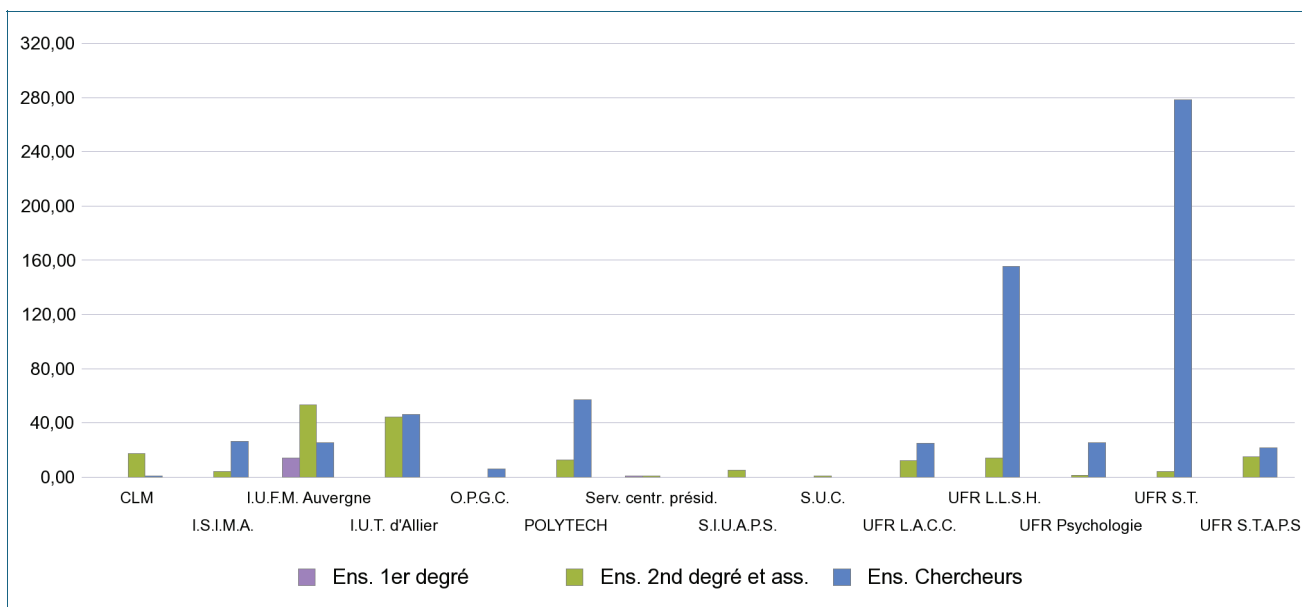
	Ens. Chercheurs					Ens. 2nd degré et ass.						Ens. 1er degré	TOTAL	
	PROF.U NIV.	PHYSICI EN	MAIT.C ONF.	PHYSICI EN ADJOINT	ASSIST ANT ENS. SUP.	AGRE GE	CERTIFI E	P.L.P.	PROF. EPS	PROF. DE L'ENSA M	C.P.E.	PROF.E COLE		
CLM			1,0			2,8	12,8	2,0						18,6
I.S.I.M.A.	7,0		19,5			2,0	2,0							30,5
I.U.F.M. Auvergne	4,5		21,0			24,0	25,5	3,0			1,0	14,0		93,0
I.U.T. d'Allier	7,0		39,0			18,0	21,0	1,5	1,0	3,0				90,5
O.P.G.C.		1,0		5,0										6,0
POLYTECH	18,0		39,2			7,0	4,5			1,0				69,7
Serv. centr. présid.							1,0					1,0		2,0
S.I.U.A.P.S.						3,0			2,0					5,0
S.U.C.							1,0							1,0
UFR L.A.C.C.	1,0		23,8			5,0	6,0	1,0						36,8
UFR L.L.S.H.	55,5		98,9		1,0	8,0	5,0	1,0						169,4
UFR Psychologie	8,0		17,3			1,5								26,8
UFR S.T.	96,0		182,6			3,0	1,0							282,6
UFR S.T.A.P.S.	5,0		16,5			12,0			3,0					36,5
TOTAL	202,0	1,0	458,8	5,0	1,0	86,3	79,8	8,5	6,0	4,0	1,0	15,0		868,4

Une seule composante, l'UFR Sciences et Technologies, concentre la moitié des emplois de professeur d'université.

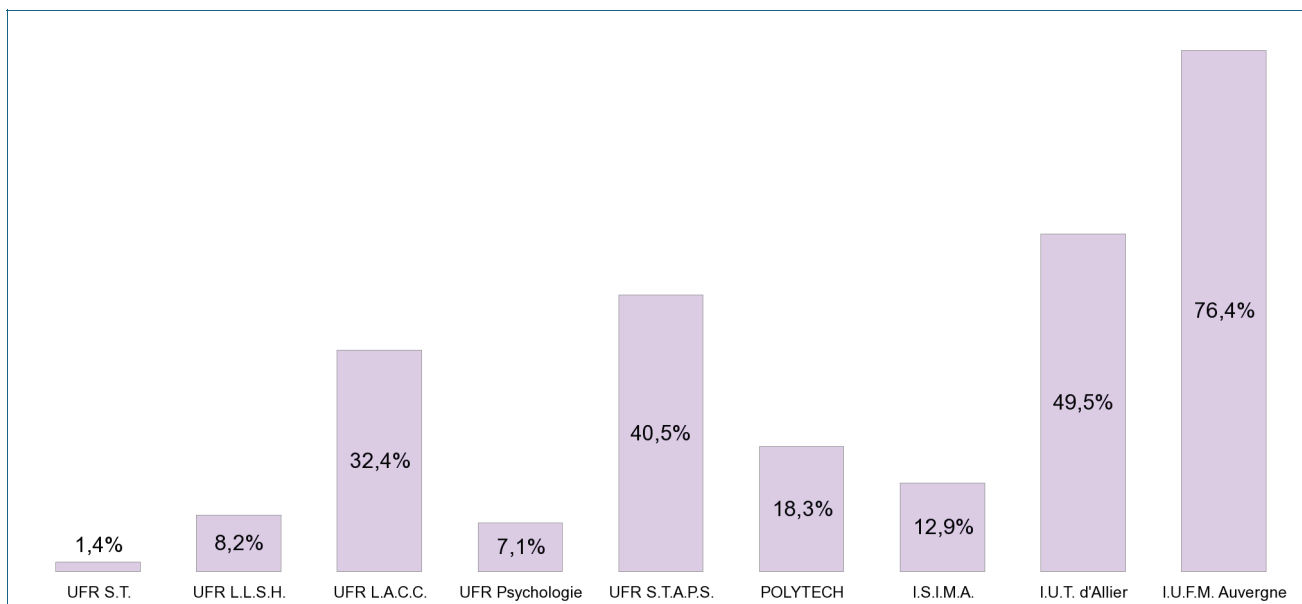
Le ratio PR/MCF demeure inférieur à la moyenne de l'Université à l'IUFM et à l'IUT.

L'Université Blaise Pascal emploie un fort contingent de professeur de type 2nd degré, non tant en raison de sa maquette de formation et des champs disciplinaires – lettres et sciences - qu'en raison de la présence d'un IUFM et d'un IUT .

> ETP des enseignants permanents par type de population et affectation principale



> Poids (%) des enseignants par rapport aux effectifs globaux par affectation



I.B.2 Les enseignants-chercheurs et enseignants non permanents

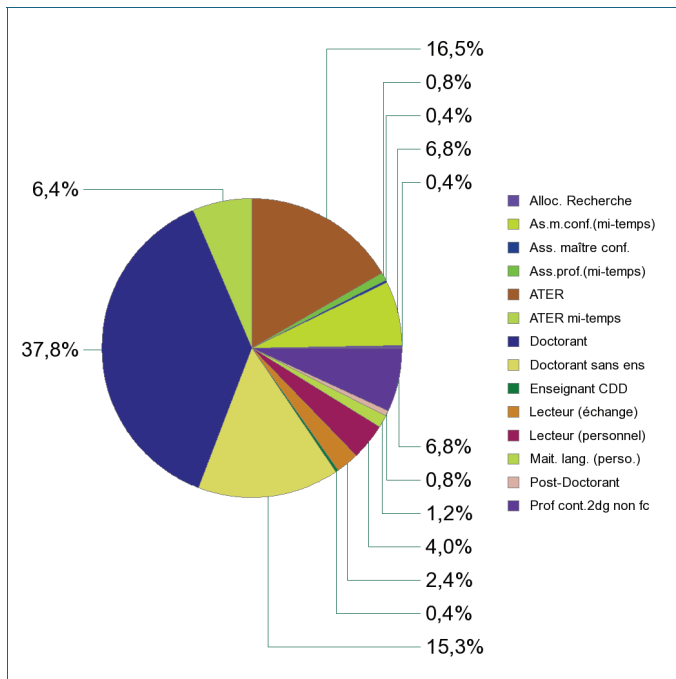
> Effectifs et ETP des enseignants non permanents par type de contrat et budget

Etat/RP	Type de contrat	Effectif	ETP
Etat	Alloc. Recherche	1	
	As.m.conf.(mi-temps)	17	8,5
	Ass. maître conf.	1	1,0
	Ass.prof.(mi-temps)	2	1,0
	ATER	41	
	ATER mi-temps	16	
	Doctorant	94	48,0
	Doctorant sans ens	38	
	Enseignant CDD	1	
	Lecteur (échange)	6	6,0
	Lecteur (personnel)	10	10,0
	Mait. lang. (perso.)	3	3,0
	Post-Doctorant	2	
	Prof cont.2dg non fc	17	8,0
	Sous-total : Etat		249
Ressources propres	Doctorant	11	7,0
	Doctorant sans ens	24	
	Enseignant CDD	19	
	Enseignant CDI	11	
	Post-Doctorant	1	
Sous-total : Ressources propres		66	7,0
TOTAL		315	92,5

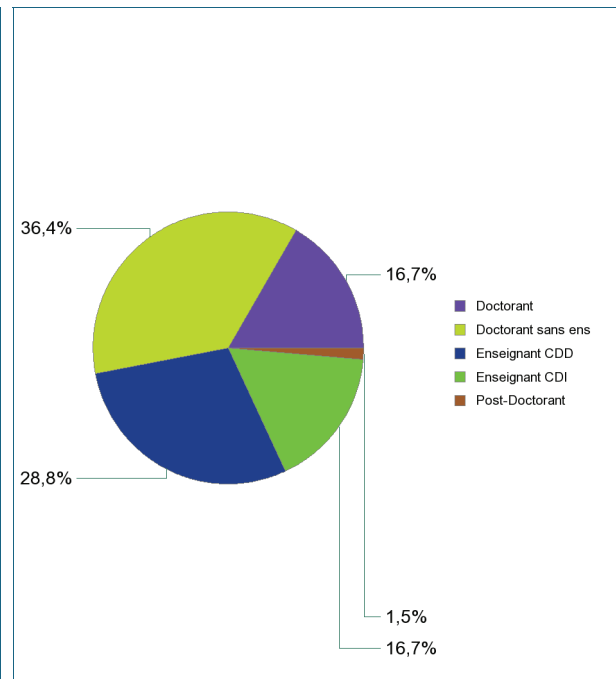
Bien qu'ils soient peu nombreux, les professeurs et maîtres de conférences associés - le plus souvent à mi-temps - confortent l'ancrage des formations professionnalisées de l'Université au monde du travail.

Lors de la saisie dans Harpège, les contractuels n'occupent pas systématiquement de poste, ce qui explique les cases non renseignées.

> Enseignants non permanents sur ressources Etat par type de contrat



> Enseignants non permanents sur ressources propres par type de contrat



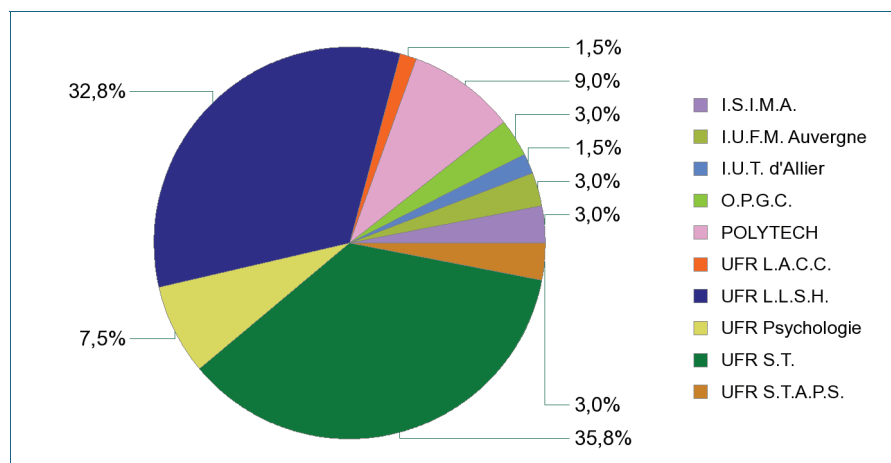
> ETP des enseignants non permanents par type de contrat et affectation principale au 01/11/2011

	Alloc. Recherche	AS.m. conf. (mi-temps)	Ass. maître conf.	Ass.pr of.(mi-temps)	ATER	ATER mi-temps	Doct rant	Doct rant sans ens	Ensei gnant CDD	Ensei gnant CDI	Lecte ur (écha nge)	Lecte ur (perso nnel)	Mait. lang. (perso .)	Post-Doct rant	Prof cont. 2dg non fc	TOTAL
CLM												1,0				1,0
I.S.I.M.A.		0,5					2,0									2,5
I.U.F.M. Auvergne															2,5	2,5
I.U.T. d'Allier		3,5													3,0	6,5
Labo. extérieurs																
O.P.G.C.			1,0													1,0
POLYTECH				0,5			8,0									8,5
UFR L.A.C.C.		0,5										3,0	1,0		2,0	6,5
UFR L.L.S.H.		2,5					13,0				6,0	6,0	2,0			29,5
UFR Psychologie							3,0								0,5	3,5
UFR S.T.		1,0		0,5			29,0									30,5
UFR S.T.A.P.S.		0,5														0,5
TOTAL		8,5	1,0	1,0			55,0				6,0	10,0	3,0		8,0	92,5

La principale structure d'affectation des professeurs contractuels 2nd degré est le CLM qui regroupe le Service Commun de Langues Vivantes et le Service Universitaire des Etudiants Etrangers. Ce statut permet d'employer des professeurs de Français Langue Etrangère recrutés jusqu'en juillet 2010 par le GRETA du Lycée La Fayette.

En 2011, il y a eu 132 nouveaux enseignants non permanents.

> Répartition des ATER par affectation

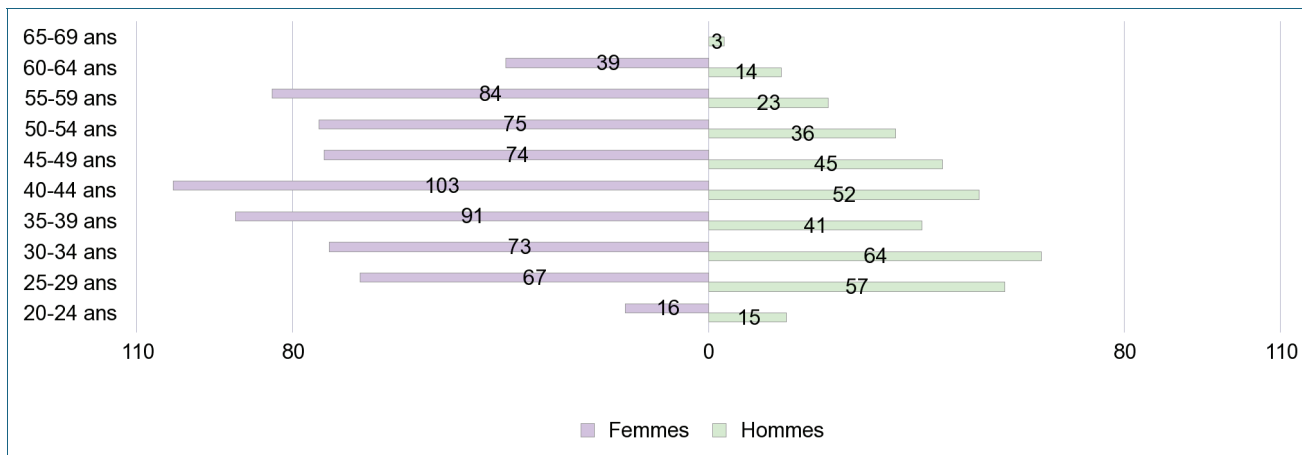


Outre les 16 emplois ATER de la dotation Etat, l'Université recrute des ATER sur support de PR et MCF temporairement vacants. Le recrutement de doctorants depuis 2009 a remplacé celui des allocataires de recherche. Les allocataires de recherche et moniteurs et les ATER constituent 71,06% des contractuels enseignant. 79% des effectifs ATER sont affectés aux UFR ST et UFR LLSH, composantes qui représentent 65,5% des effectifs des enseignants-chercheurs titulaires.

I.C Parité entre les femmes et les hommes

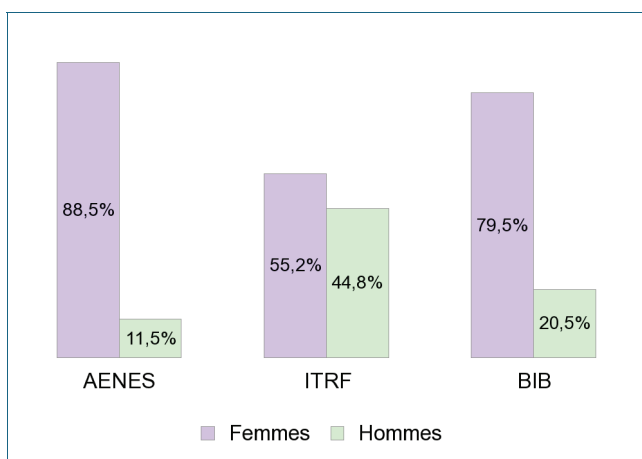
I.C.1 Les personnels BIATSS

> Structure démographique des BIATSS par sexe

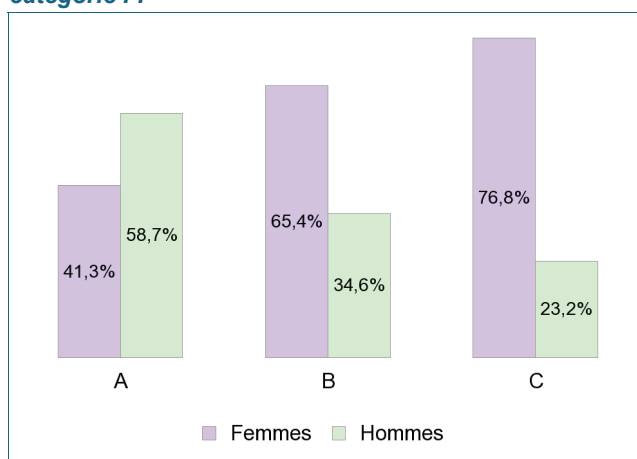


Les titulaires

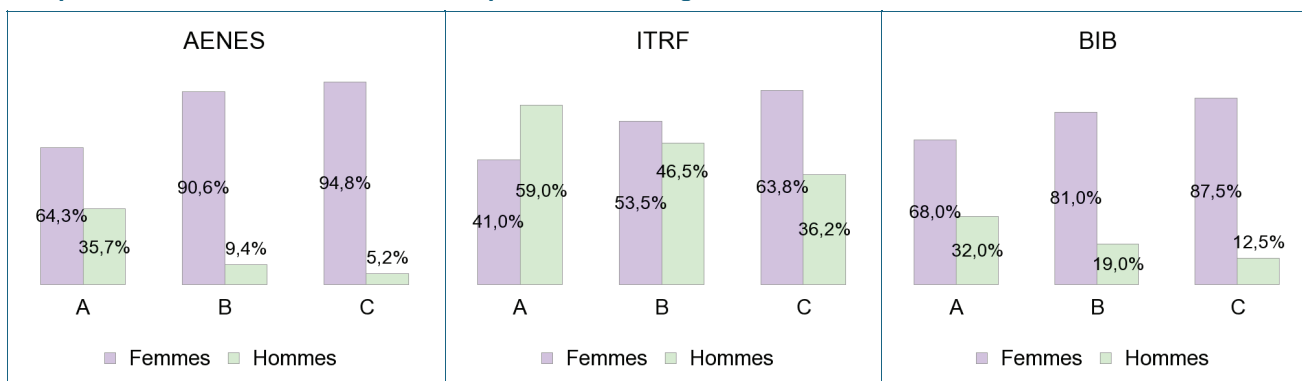
> Part des femmes et des hommes par filière



> Répartition des femmes et des hommes par catégorie FP

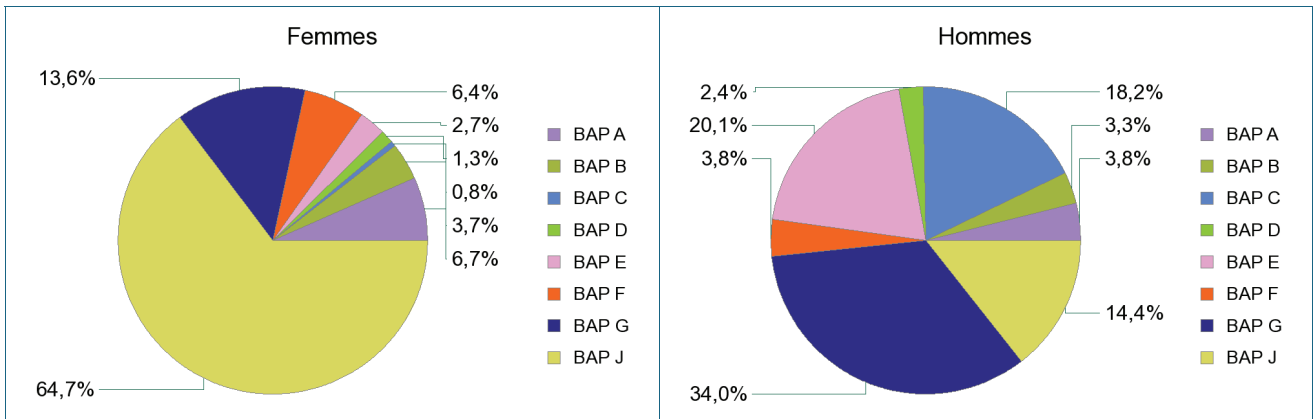


> Répartition des femmes et des hommes par filière et catégorie FP



Les personnels médico-sociaux, féminisés à 100%, ne sont pas intégrés à cette analyse. Effets de stratégies d'orientation des familles et de l'inertie des représentations des métiers, la féminisation des fonctions administratives et de bibliothèque demeure très prégnante; cependant, dès qu'on s'élève dans la hiérarchie des fonctions, les déséquilibres femme - homme s'atténuent pour ces fonctions.

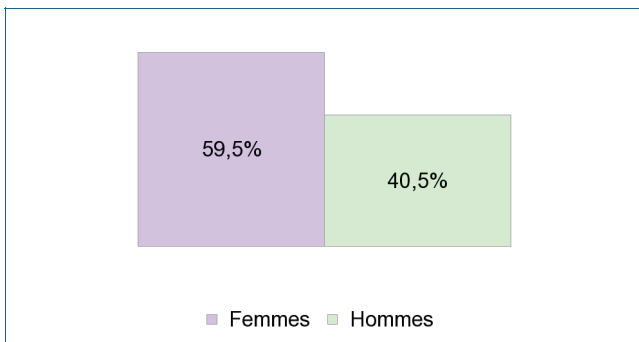
> Répartition des femmes et des hommes par BAP



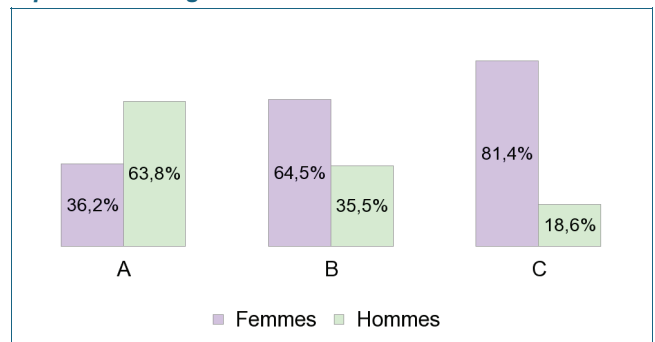
Dans cette étude la filière AENES est assimilée à la BAP J. Certaines branches d'activité comme par exemple sciences de l'ingénieur et informatique, demeurent des bastions masculins.

Les contractuels

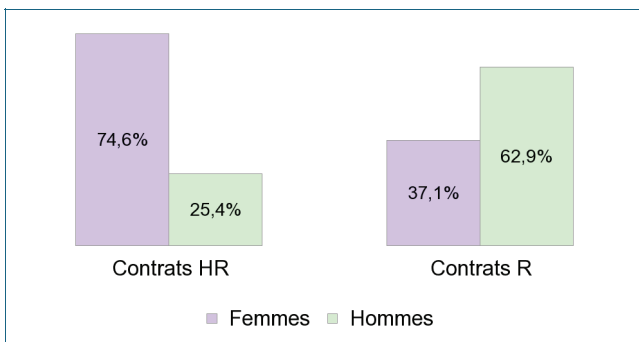
> Part des femmes et des hommes



> Répartition des femmes et des hommes par équivalent catégorie FP



> Répartition des femmes et des hommes par type de contrat

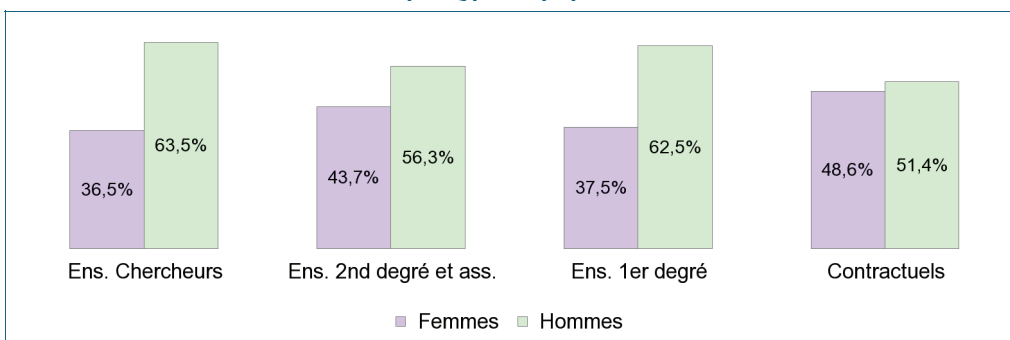


En raison du poids des sciences exactes dans les laboratoires de l'UBP, les hommes sont surreprésentés parmi les contractuels recherche.

Le recrutement des contractuels accentue légèrement l'inégale répartition des hommes et des femmes entre les différentes catégories de la fonction publique constatée chez les titulaires.

I.C.2 Les enseignants et enseignants-chercheurs

> Part des femmes et des hommes par type de population

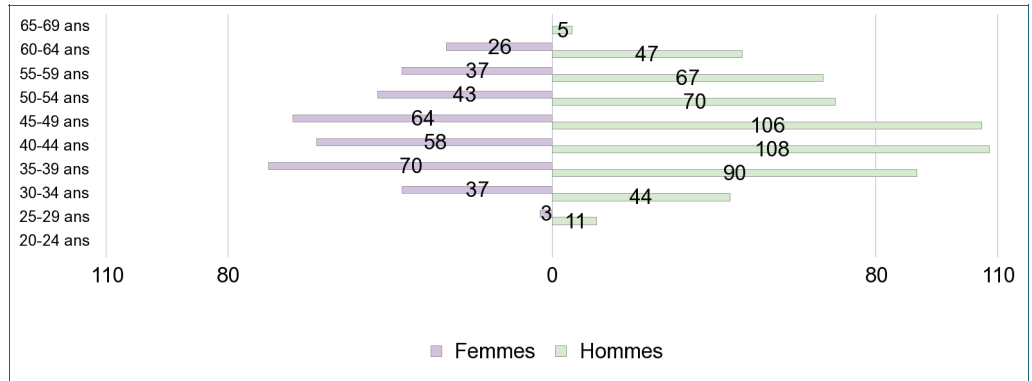


Les hommes sont majoritaires dans tous les corps, même ceux très féminisés lorsqu'on considère les affectations dans l'enseignement scolaire : professeurs des écoles, certifiés et agrégés.

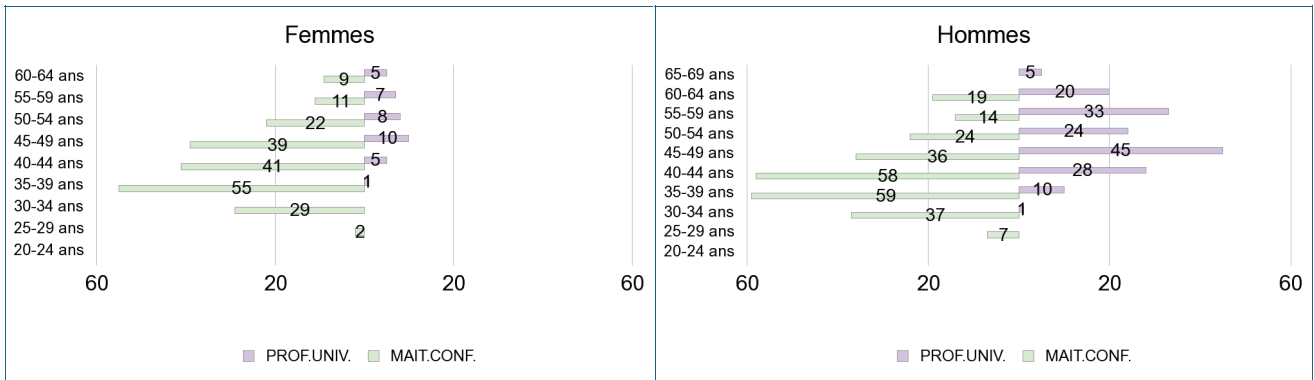
Les enseignants et enseignants-chercheurs permanents

La répartition par sexe influe assez peu sur la répartition par tranche d'âges : hommes comme femmes, les enseignants sont les plus nombreux dans les tranches d'âge 30 à 50 ans.

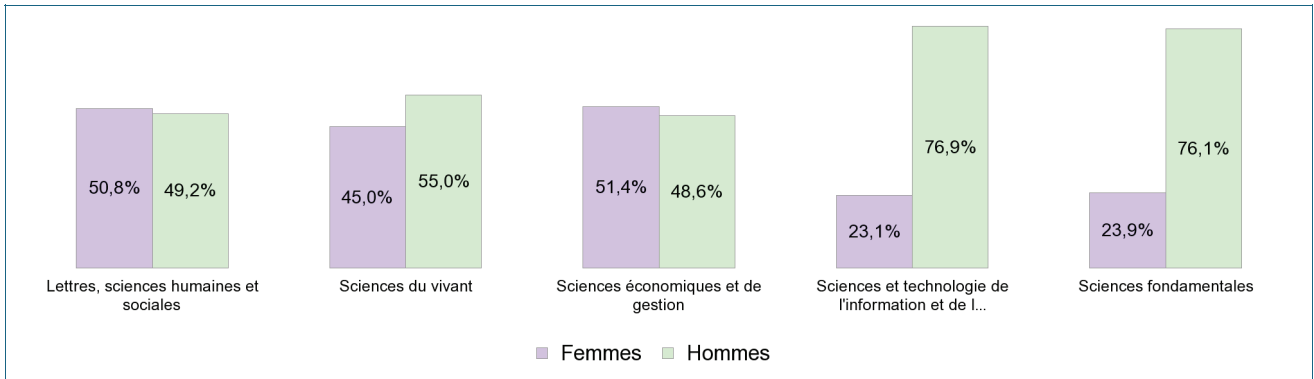
> Structure démographique des enseignants et enseignants-chercheurs par sexe



> Pyramides des âges des enseignants-chercheurs

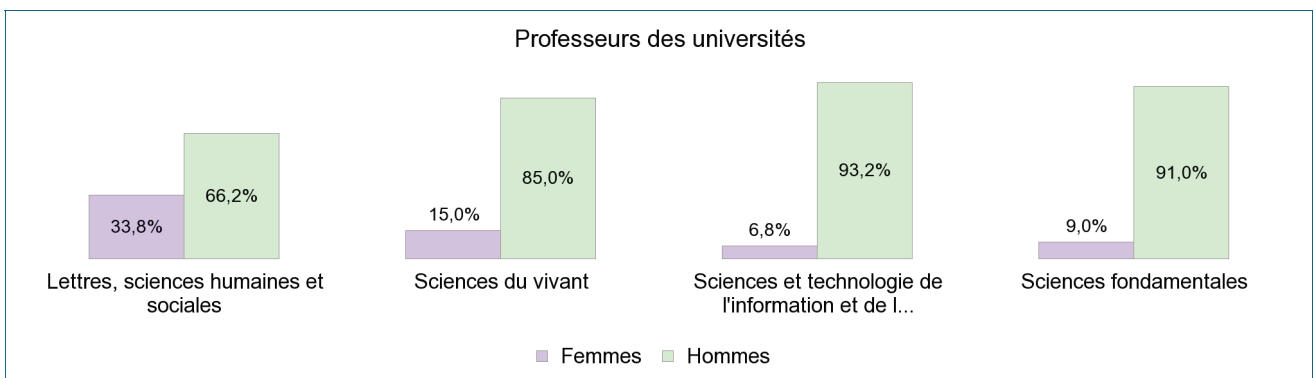


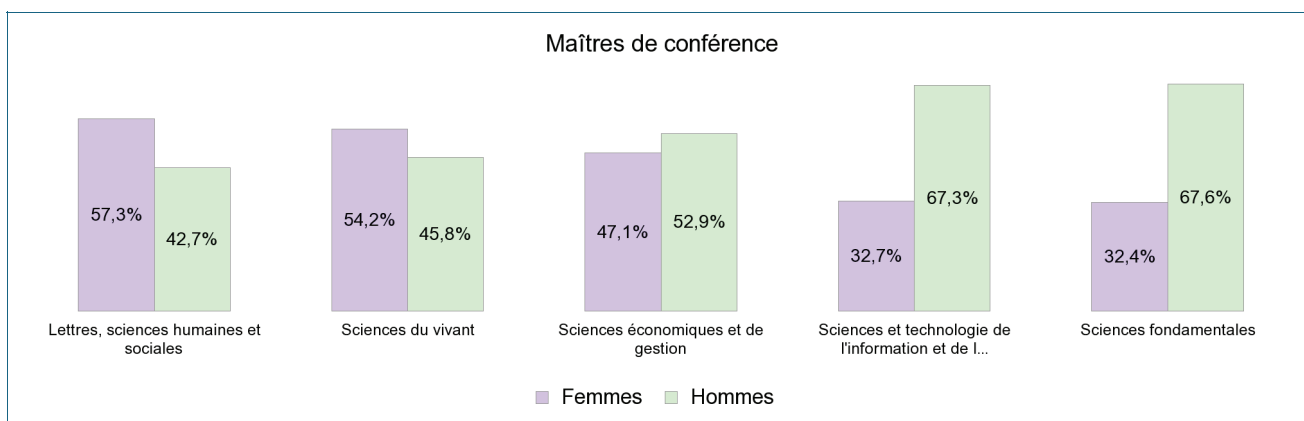
> Part des femmes et des hommes par domaine disciplinaire



Comme pour les effectifs étudiants, les disciplines sciences et technologie de l'information et de la communication et sciences fondamentales sont très majoritairement masculines.

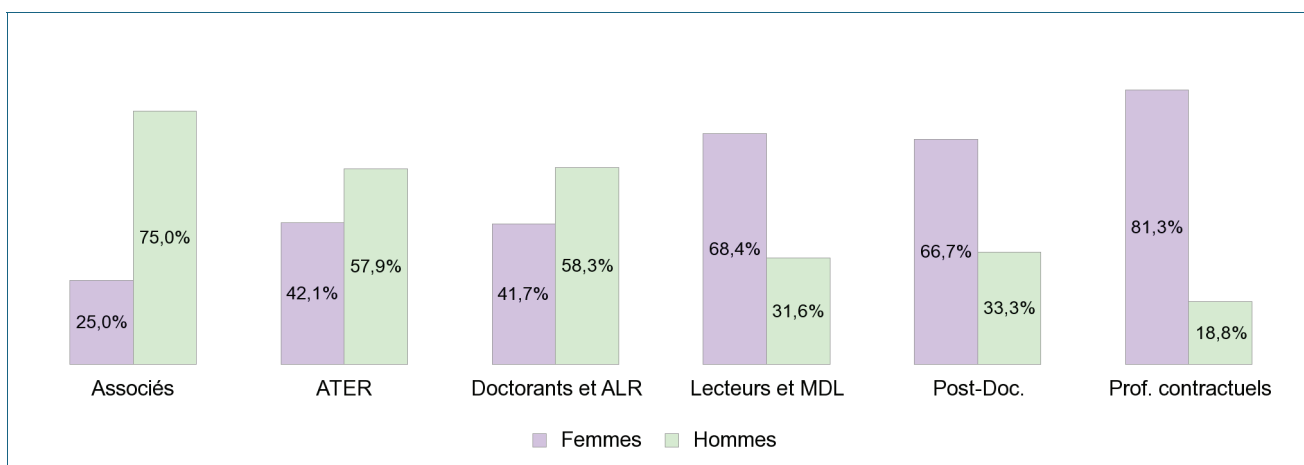
> Part des femmes et des hommes par corps





Les enseignants et enseignants-chercheurs non permanents

> Part des femmes et des hommes par contrat



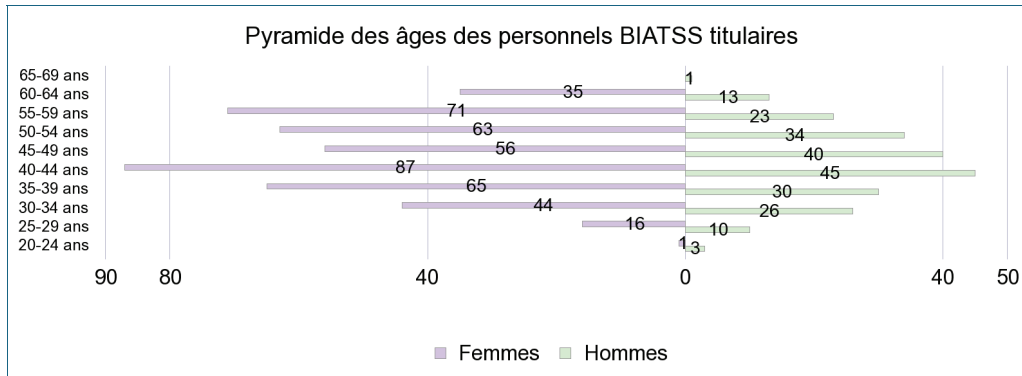
La surreprésentation de femmes lectrices, maîtres de langues et contractuels enseignants du second degré s'explique par le champ disciplinaire de ces agents non titulaires : langues vivantes et français langue étrangère.

II - STRATEGIE D'ORGANISATION ET GPRH

II.A Les personnels BIATSS

II.A.1 Structures démographiques par catégorie

> Pyramide des âges des personnels BIATSS titulaires



L'âge moyen des femmes et hommes des personnels BIATSS titulaires est peu élevé et équilibré, 45,8 ans et 44,4 ans respectivement pour les femmes et les hommes.

Tranche d'âge	20-24 ans	25-29 ans	30-34 ans	35-39 ans	40-44 ans	45-49 ans	50-54 ans	55-59 ans	60-64 ans	65-69 ans
pourcentage	0,6%	3,9%	10,6%	14,3%	19,9%	14,5%	14,6%	14,2%	7,2%	0,2%
Catégorie A	1	7	27	28	30	22	17	24	14	
Catégorie B	2	6	21	26	26	20	18	18	17	
Catégorie C	1	13	22	41	76	54	62	52	17	1

> Pyramide des âges des personnels BIATSS contractuels hors recherche



Tr	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69
%	10%	22%	15%	16%	10%	10%	7%	7%	3%	1%
Cat A	4	9	5	3	2	2		1		1
Cat B	4	7	4	3	1	2		1		
Cat C	10	25	18	24	15	15	13	11	5	

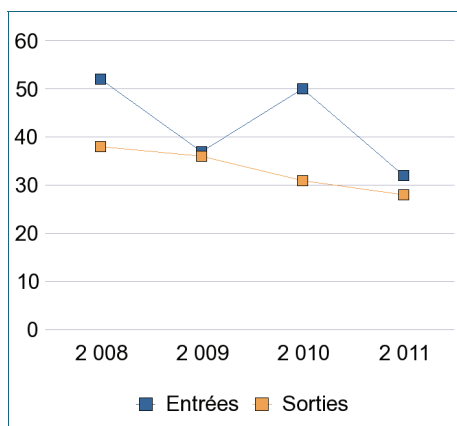
> Pyramide des âges des personnels BIATSS contractuels recherche



Tr	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69
%	7%	46%	32%	6%	4%	3%	1%	1%		
Cat A	8	51	38	6	5	2	1			
Cat B	1	6	2							
Cat C				1		2				1

II.A.2 Flux des effectifs BIATSS entrants et sortants

> Evolution des entrées et sorties définitives des BIATSS



> Les entrées

		AENES	BIB	ITRF	TOTAL
Entrant	Détachement entrant	0	0	0	0
	Intégration	0	0	0	0
	Mise à disposition	0	0	0	0
	Mutation entrante	8	1	2	11
	PACTE	0	0	1	1
	Par concours externe	2	1	6	9
	Par concours interne	0	0	5	5
	Recrutement de trav. Hand. (voie contract.)	0	0	0	0
	Recrutement sans concours	1	0	5	6
	Sous-total Entrant	11	2	19	32
Réintégration	Fin de CLD	1	0	0	1
	Fin de congé parental	0	0	0	0
	Fin de détachement dans une autre structure	0	0	0	0
	Fin de disponibilité	0	0	0	0
	Fin de mise à disposition	0	0	0	0
Sous-total Réintégration	1	0	0	1	
Total entrées	12	2	19	33	

Sur les 4 années du contrat d'établissement, il y a une tendance à la diminution des flux de personnels entrants et sortants. Près d'un tiers des flux entrants provient des mutations alors que les mutations sortantes montrent un léger déficit par rapport aux mutations entrantes.

> Les sorties

		AENES	BIB	ITRF	TOTAL
Sortant	Abandon de poste, révocation, licenciement, démission	0	0	0	0
	Congé de longue durée	0	0	0	0
	Congé parental	0	0	0	0
	Décès	0	0	1	1
	Détachement	0	0	0	0
	Disponibilité	0	0	1	1
	Fin de fonction	0	0	0	0
	Mutation sortante	4	1	1	6
	Promotion sortante	0	0	1	1
	Radiation	0	0	0	0
	Retraite	7	6	8	21
	Total sorties	11	7	12	30

II.A.3 Transformations d'emplois

Transformations	Affectation du poste	Catégorie ou grade	Fonction	Effectif
CDD en CDI	Présidence	A	Médecin	1
Ens en BIATSS	B.C.I.U.	CONS	Documentation	1
Ens en BIATSS	UFR ST	IGR	Assistance à la recherche	1

> Exploitation des possibilités de repyramidage (réhaussement et/ou déclassement)

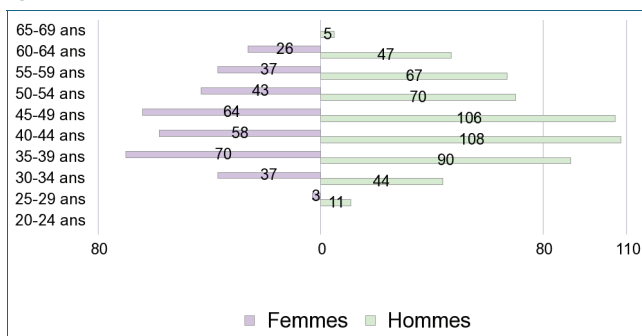
Transformations	Affectation du poste	Repyramidage	Fonction	Effectif	commentaires
Rehaussement	B.C.I.U.	C en B	Gestion financière	1	
Rehaussement	C.L.M.	ASI en IGE	Assistance en l'enseignement et Communication	1	par liste d'aptitude
Rehaussement	D.R.P.	C en B	Gestion financière	1	
Rehaussement	M.S.H.	ASI en IGE	Assistance à la Recherche	1	
Rehaussement	M.S.H.	C en B	Assistance à la recherche	1	
Rehaussement	Présidence	C en B	Gestion de personnel	1	par liste d'aptitude
Rehaussement	UFR ST	C en B	Scolarité	1	par liste d'aptitude

Le rehaussement de poste est une nécessité pour reconnaître à la fois l'évolution générale de la technicité des missions et la valeur professionnelle des agents. En 2011, 7 rehaussements ont été entérinés.

II.B Les personnels enseignants-chercheurs et enseignants

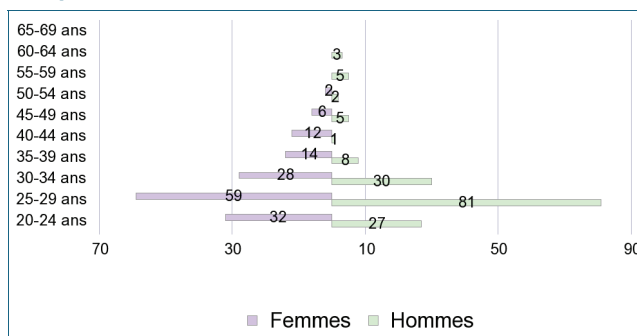
II.B.1 Structures démographiques par type de population

> Pyramide des âges des personnels enseignants permanents



Tranche d'âge	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69
pourcentage	2%	9%	18%	19%	19%	13%	12%	8%	1%
Ens. Cherch.	9	70	126	132	131	78	66	54	5
Ens. 2d deg.	5	11	31	34	36	28	35	19	
Ens. 1er degr.			3		3	7	3		

> Pyramide des âges des personnels enseignants non permanents



Tranche d'âge	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64
pourcentage	19%	44%	18%	7%	4%	3%	1%	2%	1%
Etat	48	111	45	15	10	9	3	5	3
Ress. prop.	11	29	13	7	3	2	1		

A l'image des données concernant les personnels BIATSS, l'âge moyen des enseignants titulaires est peu élevé et sensiblement égal entre femmes (45,1 ans) et hommes (46,1 ans.)

II.B.2 Organisation des emplois

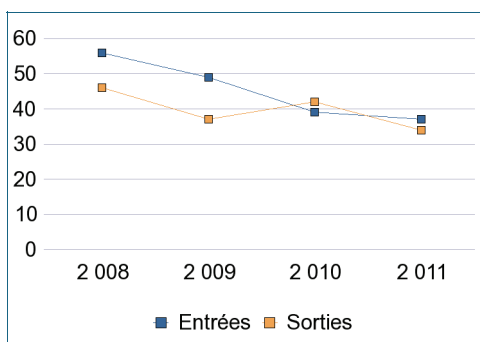
> Postes des enseignants-chercheurs et enseignants 2nd degré et assimilés par champs disciplinaires

	Ens. Chercheurs			Ens. 2nd degré et ass					TOTAL	Ratio EC / E
	MCF / PHAD / ASS	PR / PHY	Sous - total	CPED	PRCE / PLP	Prof agreg.	Prof ENSA M	Sous - total		
Lettres, sciences humaines et sociales	186	74	260	1	71	54	1	127	387	2,05
Sciences du vivant	62	20	82		2			2	84	41
Sciences économiques et de gestion	18	2	20		11	6		17	37	1,18
Sciences et technologie de l'information et de l'ingénierie	107	47	154		7	19	3	29	183	5,31
Sciences fondamentales	122	73	195		12	14		26	221	7,5
TOTAL	495	216	711	1	103	93	4	201	912	3,54

Les perspectives de promotion pour les MCF et assimilés sont nettement plus favorables dans le domaine des sciences fondamentales où l'on compte 37,3% de PR, par rapport aux domaines des sciences du vivant (25,3%) et des sciences économiques (0%). Les autres domaines sont proches de la moyenne nationale. La répartition des postes par section CNU est jointe en annexe.

II.B.3 Flux des effectifs enseignants-chercheurs et enseignants entrants et sortants

> Evolution des entrées et sorties définitives des enseignants



> Les entrées

		Ens 1er degré	Ens 2nd degré	Ens-chercheur	TOTAL
Entrant	Détachement entrant	0	0	0	0
	Mise à disposition	0	0	1	1
	Mutation entrante	0	0	4	4
	Recrutement ou mutation entrante	0	9	23	32
	Sous-total Entrant	0	9	28	37
Réintégration	Fin de congé parental	0	0	0	0
	Fin de détachement dans une autre structure	0	0	2	2
	Fin de disponibilité	0	0	1	1
	Fin de mise à disposition	0	0	0	0
Sous-total Réintégration	0	0	3	3	
Total entrées	0	9	31	40	

> Les sorties

		Ens 1er degré	Ens 2nd degré	Ens-chercheur	TOTAL
Sortant	Abandon de poste, révocation, licenciement, démission	0	0	1	1
	Congé de fin d'activité	0	0	0	0
	Congé de longue durée	0	1	2	3
	Congé parental	0	0	0	0
	Décès	0	0	1	1
	détachement	0	1	11	12
	Disponibilité	0	1	13	14
	Fin de fonction	0	0	0	0
	Mutation sortante	2	1	5	8
	Promotion sortante	0	0	1	1
	Radiation	0	0	0	0
	Retraite	1	5	17	23
	Total sorties		3	9	51

II.B.4 Transformations d'emplois

Transformations	Affectation du poste	Catégorie ou grade	Fonction	Effectif
CDD en CDI	CLM	Ens. 2nd deg. Cat A	Français Latin	1
CDD en CDI	CLM	PRAG	Administratif (directrice CLM)	1

II.B.5 L'ouverture des recrutements PR et MCF comme une priorité

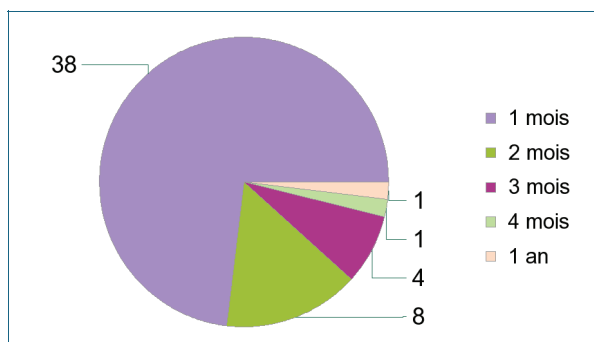
> Endorecrutements et exorecrutements (campagne 2011 - 2012)

Corps	Type de recrutement	Affectation	Section CNU	Effectif	
MCF	externe	IUFM	70	1	
		IUT	60	1	
		Polytech	60	1	
		Polytech	61	1	
		Polytech	64	1	
		Polytech	66	1	
		UFR LLSH	23	1	
		UFR LLSH	23/24	1	
		UFR ST	25	3	
		UFR ST	26	1	
		UFR ST	31	1	
		UFR ST	31/32	1	
		Sous-total externe			14
		interne	IUFM	70	1
	Polytech		62	1	
	UFR Psycho		16	1	
	UFR ST		29	1	
	Sous-total interne			4	
Sous-total MCF			18		
PR	externe	UFR ST	29	1	
		Sous-total externe			1
	interne	UFR LLSH	11	1	
		UFR LLSH	14	2	
		UFR LLSH	17	1	
		UFR LLSH	7	1	
		UFR Psycho	16	1	
	Sous-total interne			6	
Sous-total PR			7		
TOTAL				25	

L'endorecrutement des MCF est maîtrisé, il ne représente pas plus de 22% des effectifs totaux. Pour la catégorie des PR, la tendance demeure à la promotion des MCF de l'UBP.

II.B.6 Les personnels invités

> Répartition des enseignants invités par durée de présence



	Hors union européenne	Union européenne	TOTAL
1 mois	19	19	38
2 mois	4	4	8
3 mois	1	3	4
4 mois	1		1
1 an	1		1
TOTAL	26	26	52

La politique scientifique de l'UBP a jusqu'à présent privilégié des séjours de courte durée pour les professeurs invités afin de favoriser un maximum de collaborations et d'échanges scientifiques. Avec 50% des invitations à destination de professeurs invités européens, les collaborations à l'intérieur du continent européen restent une priorité.

> PARTIE 2

PROMOUVOIR ET ACCOMPAGNER LES PARCOURS PROFESSIONNELS



I - MUTATIONS INTERNES ET PROMOTIONS DES PERSONNELS

I.A Mutations internes

> Personnels BIATSS au 01/09/2011

Corps	Composante - service d'accueil	fonction
ADAENES	D.R.P.	Administration de la recherche et vie institutionnelle
ADAENES	Présidence - DAF	Vie institutionnelle et gestion financière
ADJAENES	Présidence - AC	Gestion financière
ADJAENES	Présidence - DE	Scolarité
ATRF	OPGC	Gestion financière
ATRF	Polytech	Scolarité
ATRF	Présidence - AC	Gestion financière
ATRF	Présidence - SGU	Nettoyage locaux et patrimoine
ATRF	Présidence - SHS	Hygiène et sécurité
ATRF	UFR LLSH - dép. géographie	Scolarité
ATRF	UFR LLSH - Services centraux	Gestion de personnel
ATRF	UFR ST - IREM	Administration de la recherche, gestion financière et documentation
CONS	B.C.U.	Vie institutionnelle et gestion financière
IGE	Présidence - SGU	Gestion financière, gestion du personnel et vie institutionnelle

La dynamique de mutation des personnels BIATSS n'a concerné, en 2011, que 2,1% de l'effectif total des titulaires et 85,7% des fonctions de la BAP J, fonctions présentes sur l'ensemble des structures de l'université.

> Personnels enseignants et enseignants-chercheurs

Aucune mutation n'a été constatée en 2011.

I.B Les promotions des personnels

I. B.1 Personnels BIATSS

Type	Corps ou grade	Promus	Promouvables	Promus / Promouvables
Promotions par concours	SAENES	1		
	TCH	1		
	Sous-total Promotions par concours	2		
Promotions par liste d'aptitude	ADAENES	1		
	ASI	1	60	0,02
	BAS	1		
	BIB	1		
	IGE	1	16	0,06
	TCH	5	146	0,03
	Sous-total Promotions par liste d'aptitude	10		
Promotions par tableaux d'avancement	ADJAENES 1ère classe	2	7	0,29
	ADJAENES P 1ère classe	1	9	0,11
	ADJAENES P 2ème classe	3	23	0,13
	ATRF 1ère classe	6	55	0,11
	ATRF P 1ère classe	4	22	0,18
	BAS CE	1	27	0,04
	IGE 1ère classe	3	27	0,11
	MAG P 1ère classe	1	11	0,09
	TCH CE	1		
	TCH CS	4		
Sous-total Promotions par tableaux d'avancement	26			
TOTAL		38		

I. B.2 Personnels enseignants et enseignants-chercheurs

Type de promotion	Corps ou grade	Promus	Promouvables	Promus / Promouvables
Promotions de corps	MCF UBP promu PR à l'UBP	6		
	MCF UBP promu PR dans un autre établissement	1		
	PRAG ou PRCE UBP recrutés comme MCF	2		
	Sous-total Promotions de corps	9		
Promotions de grade	PR CE 2ème échelon	2		
	PR CE 1er échelon	8		
	PR 1ère classe	14		
	MCF HC	19		
	PRAG HC	2	58	0,03
	PRCE HC	8	48	0,17
	PLP HC	1		
	PREC HC	1		
	Sous-total Promotions de grade	55		
	TOTAL	64		

Le nombre de MCF de l'UBP promu PR à l'UBP demeure stable : 6 en 2009 et 5 en 2010. L'indicateur endorecrutement (54% en 2009 et 45 % en 2010) fait l'objet d'un suivi ministériel. Les comités de sélection sont sensibilisés à la nécessité de limiter l'endorecrutement et les postes sont publiés dans plusieurs réseaux nationaux et internationaux.

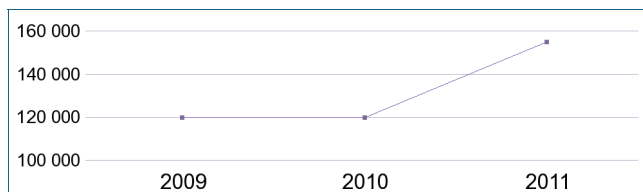
Les critères de promotion des enseignants du second degré (innovation pédagogique reconnue par les corps d'inspection et affectation dans des établissements sensibles) ne sont pas très pertinents pour les professeurs agrégés et certifiés affectés en université.

II - ACCOMPAGNEMENT DES PARCOURS PROFESSIONNELS

II.A La formation des personnels

II.A.1 Budget formation

> Evolution du budget prévisionnel de formation



Type de budget	Montant en €
Budget prévisionnel	155 000
Budget exécuté	170 995

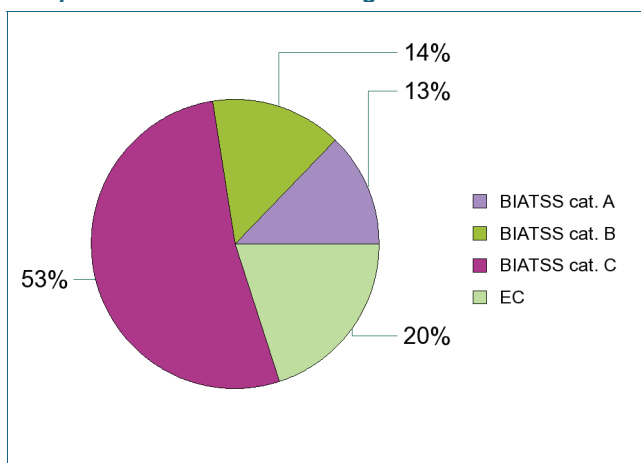
II.A.2 Formations par domaine et type de personnels

	BIATSS cat. A		BIATSS cat. B		BIATSS cat. C		EC		TOTAL	
	Nb de stagiaires	Nb d'heures	Nb de stagiaires	Nb d'heures	Nb de stagiaires	Nb d'heures	Nb de stagiaires	Nb d'heures	Nb de stagiaires	Nb d'heures
Achats publics	2	24	2	30	2	24	0	0	6	78
Administration et institution	4	14	3	7,5	4	10	4	10	15	41,5
Applications de gestion	26	222	35	285	152	1 260	6	36	219	1 803
Bibliothéconomie	1	13	0	0	0	0	0	0	1	13
Bureautique	14	101	34	329	107	844	25	90	180	1 364
Communication	1	2	0	0	0	0	24	71	25	73
Environnement professionnel	7	30	8	24	66	198	9	154	90	406
Finances	6	42	6	33	16	93	0	0	28	168
Gestion de l'étudiant	1	6	1	6	0	0	0	0	2	12
Hygiène et sécurité	64	543	55	531	114	1 027	37	309	270	2 410
Juridique	3	37,3	0	0	0	0	0	0	3	37,3
Langues étrangères	1	19,5	1	12	3	83	62	609,5	67	724
Management	2	30	1	6	0	0	0	0	3	36
Patrimoine	5	144	0	0	2	24	1	21	8	189
Préparation aux concours	14	50,2	18	86	193	989	0	0	225	1 125,2
Ressources humaines	1	12	2	24	13	152	0	0	16	188
Scientifique	6	123	9	200	3	101	7	126	25	550
Suivi des politiques publiques	1	6	0	0	0	0	0	0	1	6
Système réseaux	6	12	8	23	14	28	1	2	29	65
Technologie d'information et de communication	9	31	12	50	19	96	95	194	135	371
TOTAL	174	1 462	195	1 646,5	708	4 929	271	1 622,5	1 348	9 660

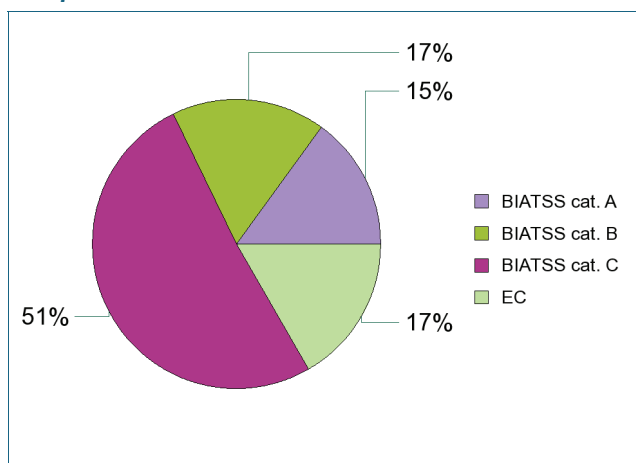
Un stagiaire peut suivre une ou plusieurs formations.

Les formations les plus suivies sont les préparations aux concours, l'utilisation des logiciels et applications et la bureautique. L'importance quantitative des formations hygiène et sécurité traduit l'intérêt des personnels et de l'université pour ces questions.

> Répartition du nombre de stagiaires



> Répartition du nombre d'heures



L'université consent un effort prioritaire pour accroître le niveau de qualification des personnels de catégorie C (53% des stagiaires pour 51% d'heures de formation).

II.A.3 Personnels BIATSS par catégorie

	A		B		C		TOTAL	
	Nb de stagiaires	Nb d'heures	Nb de stagiaires	Nb d'heures	Nb de stagiaires	Nb d'heures	Nb de stagiaires	Nb d'heures
Titulaire	141	1 293	158	1 390	358	2 856	657	5 539
Contractuel	33	168	37	256	350	2 072	420	2 496
ENSCCF	7	36	5	40	5	49	17	125
EPST	0	0	0	0	0	0	0	0
Autres partenaires	0	0	5	11	23	90	28	101
TOTAL	181	1 497	205	1 697	736	5 067	1 122	8 261

En 2011, aucun personnel n'a mobilisé son DIF.

Une attention particulière est portée sur la formation des personnels contractuels pour favoriser leur intégration dans le poste de travail et leur permettre d'accroître leurs compétences.

II.A.4 Personnels enseignants-chercheurs par type de population

	Chercheurs		Enseignants		Enseignants-chercheurs		TOTAL	
	Nb de stagiaires	Nb d'heures	Nb de stagiaires	Nb d'heures	Nb de stagiaires	Nb d'heures	Nb de stagiaires	Nb d'heures
UBP	51	276	47	333	82	472	180	1 081
ENSCCF	0	0	0	0	0	0	0	0
EPST	0	0	0	0	0	0	0	0
Autres partenaires	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	51	276	47	333	82	472	180	1 081

Le secteur de la formation continue des enseignants chercheurs demeure peu couvert. Ces personnels ont plus souvent recours à une auto formation ou à une actualisation régulière de leurs connaissances et potentiel scientifique. Cependant les formations en langues vivantes et en particulier en anglais véhiculaire sont de plus en plus suivies.

II.B Promouvoir la notion de métier et en faire le point d'appui de la GRH des personnels BIATSS

II.B.1 Accueil des nouveaux personnels

La journée d'accueil des nouveaux personnels a eu lieu le jeudi 29 septembre 2011. 95 personnes étaient conviées et seulement 27 étaient présentes.

II.B.2 Formations métiers

Formation	Thème formation	Nb de stagiaires	nb heures
SIFAC	Module budget	9	131
	Module dépenses	43	504
	Module missions	34	363
	Module recettes	20	130
	Reporting	14	49
APOGEE	Inscriptions Administratives	10	60
	Inscriptions Pédagogiques	12	133
GEISHA		6	36
HARPEGE		8	96
WINPAIE		5	15
ADE		24	132
TOTAL		185	1 649

La notion de métier dépasse la familiarisation aux outils ; elle suppose une connaissance approfondie des règles et pratiques de son champ d'activités. Une offre de formation « métiers » nécessite de mieux identifier les métiers au sein de notre université.

II.C Validation des acquis professionnels ou de l'expérience

	BIATSS	ENS	Coût
VAP	1	3	4 x 420 €
VAE	3	0	3 x 750 €

La VAP concernait des diplômes de niveau master 2 et la VAE des niveaux CAP, baccalauréat et licence professionnelle.

II.D Accompagnement des personnels précaires vers l'emploi stable

En 2011, le service de gestion prévisionnelle des emplois de la DRH a reçu 19 contractuels. Lors de ces entretiens, 28 formations ont été proposées dans différents domaines : Hygiène et sécurité (6), langues vivantes (5), préparation aux concours (5), recherche et développement (5), bureautique (2), comptabilité (2), SIFAC (2), APOGEE (2) et management (1).

III - REMUNERATIONS ET PRIMES

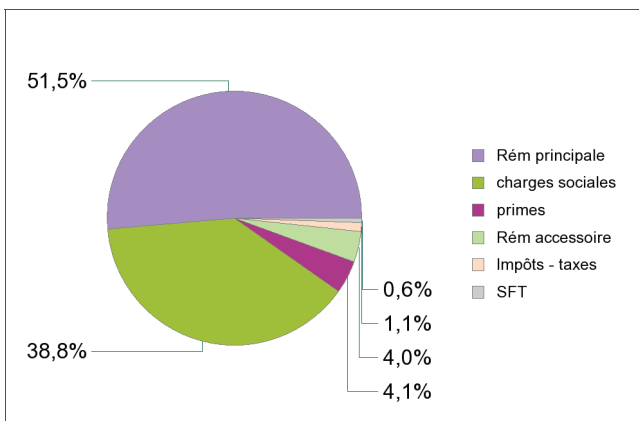
III.A La masse salariale

La masse salariale de 2011 s'élève à 124 895 779 €. Par rapport à 2010, on observe une augmentation de 4,31%.

> Répartition de la masse salariale des BIATSS et ENS par type de budget

	ENS	BIATSS	Recherche	Autre	TOTAL
Etat	83 581 907,83	31 411 934,74			114 993 842,57
RP	1 290 455,06	2 791 004,94	5 779 982,95		9 861 442,95
NA				40 493,11	40 493,11
TOTAL	84 872 362,89	34 202 939,68	5 779 982,95	40 493,11	124 895 778,63

> Masse salariale par éléments de paie



> Evolution par mois de la masse salariale



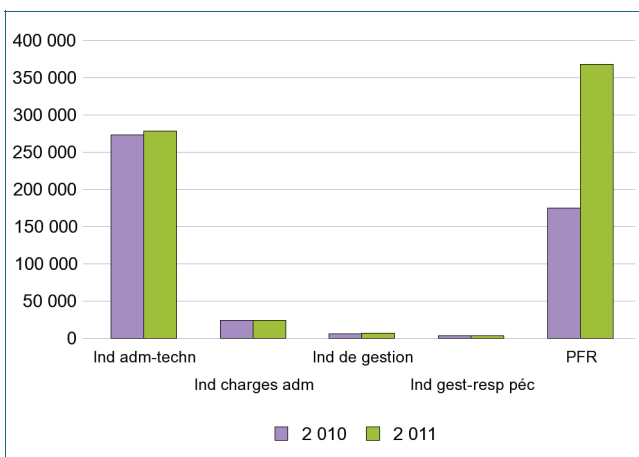
Le pic du mois de juillet correspond au paiement des heures complémentaires. Les dépenses sont moindres en août et septembre en raison des recrutements d'octobre à effet sur le mois de novembre seulement (décalage en paie).

III.B Les principales primes et rémunérations accessoires

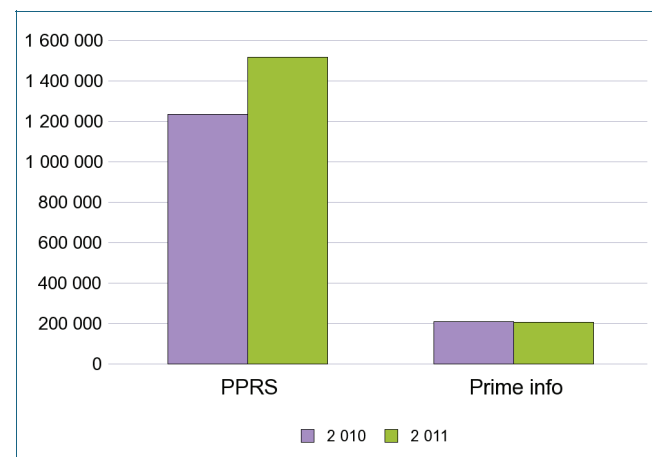
III.B.1 Les personnels BIATSS

> Répartition des primes et indemnités par filière

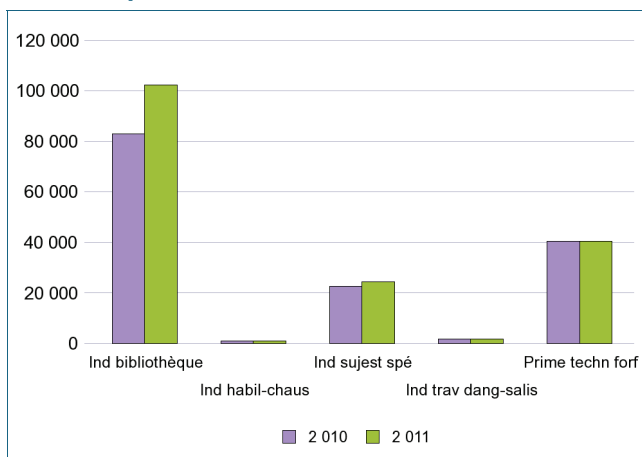
> Primes et indemnités spécifiques à l'AENES



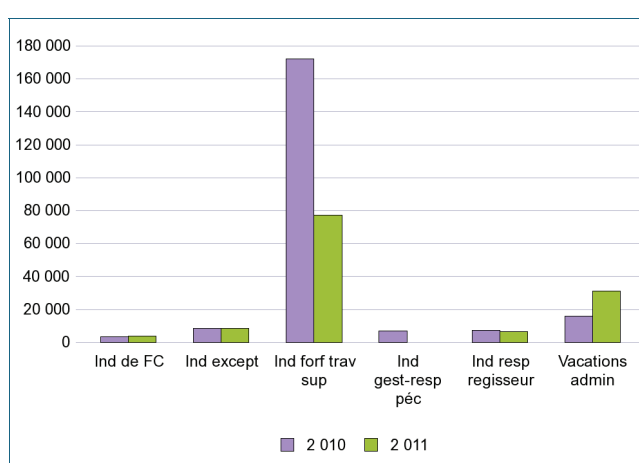
> Primes et indemnités spécifiques aux ITRF



> Primes et indemnités spécifiques aux bibliothèques



> Primes et indemnités non spécifiques à une filière



L'année 2011 a permis à tous les personnels BIATSS de l'UBP d'atteindre le taux interministériel – dit taux 5 – appliqué aux indemnités. Cette politique très volontariste, qui ne se retrouve pas dans toutes les universités, a un coût : 400 000 euros annuels. L'augmentation des montants versés en PFR est corrélée à la baisse des montants versés en IFTS ; il correspond à la poursuite du basculement de certaines catégories dans le dispositif Prime de Fonction et de Résultat. En 2011 comme en 2010 les personnels de catégorie A et B de la filière AENES bénéficient d'une part exceptionnelle de PFR.

La nouvelle bonification indiciaire (NBI)

> Répartition par nature de fonction

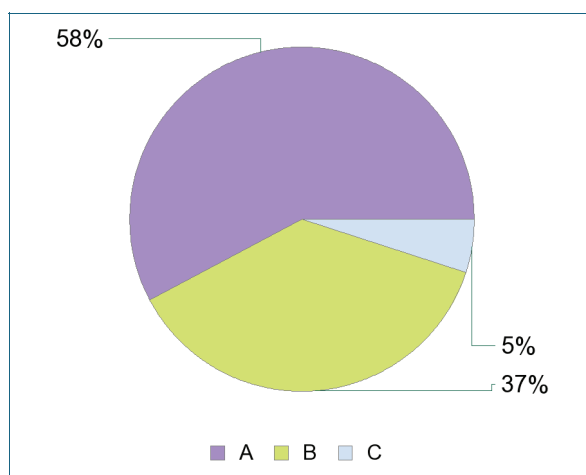
Libellé catégorie	Nb de points	Nb de bénéficiaires
Agent comptable	40	1
Gestionnaire en site d'IUFM	180	8
Pers. serv. accueil, info, orientation	40	3
Resp. implantation ou équipe ouvrière	75	4
Responsable scientifique ou technique	210	9
Responsables d'encadrement administratif	1320	52
Secrétaire général (SGU ou SGASU)	50	1
TOTAL	1915	78

NBI : La NBI est principalement attribuée aux fonctions managériales et d'encadrement et moins aux fonctions d'expertise.

> Répartition de la NBI par corps ou fonction

Filières	Corps/fonction	Nb de points	Nb de bénéficiaires
AENES	DGS	50	1
	AC - Agent comptable	40	1
	DGA	100	2
	ADAENES	575	20
	SAENES	370	19
	Total	1135	43
ITRF	ATRF	50	4
	IGR	200	8
	IGE	190	7
	ASI	135	6
	TECH	205	10
	Total	780	35
TOTAL		1915	78

> Répartition du nombre de bénéficiaires de la NBI par catégorie FP



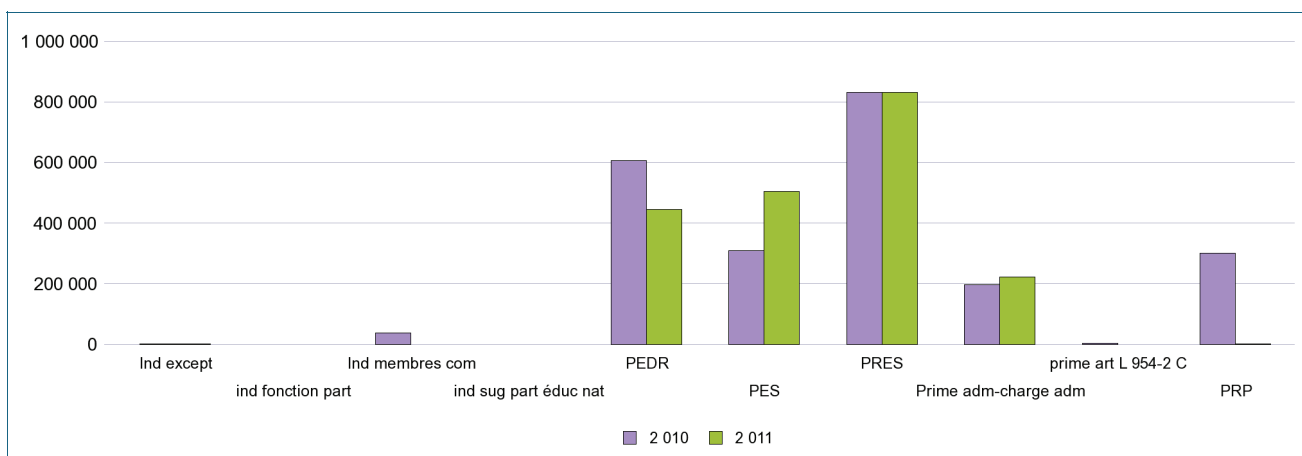
> Evolution du montant brut en euros de la NBI par catégorie FP

	2 010	2 011
A	58 053,41	69 331,84
B	29 913,19	29 180,67
C	2 563,41	2 870,6
TOTAL	90 530,01	101 383,11

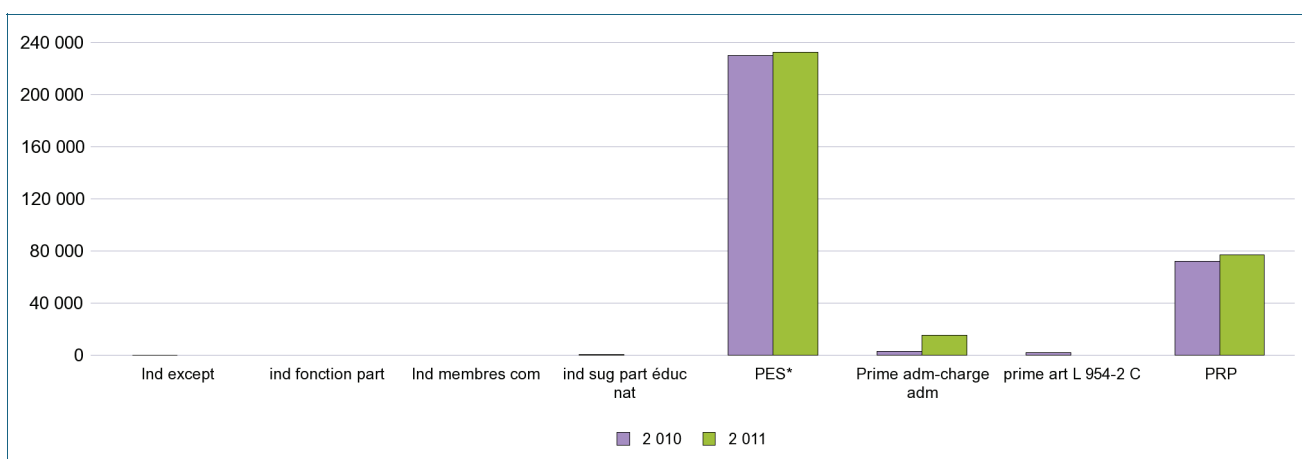
III.B.2 Les personnels enseignants

> Répartition des primes et indemnités par filière

> Primes et indemnités spécifiques aux enseignants chercheurs



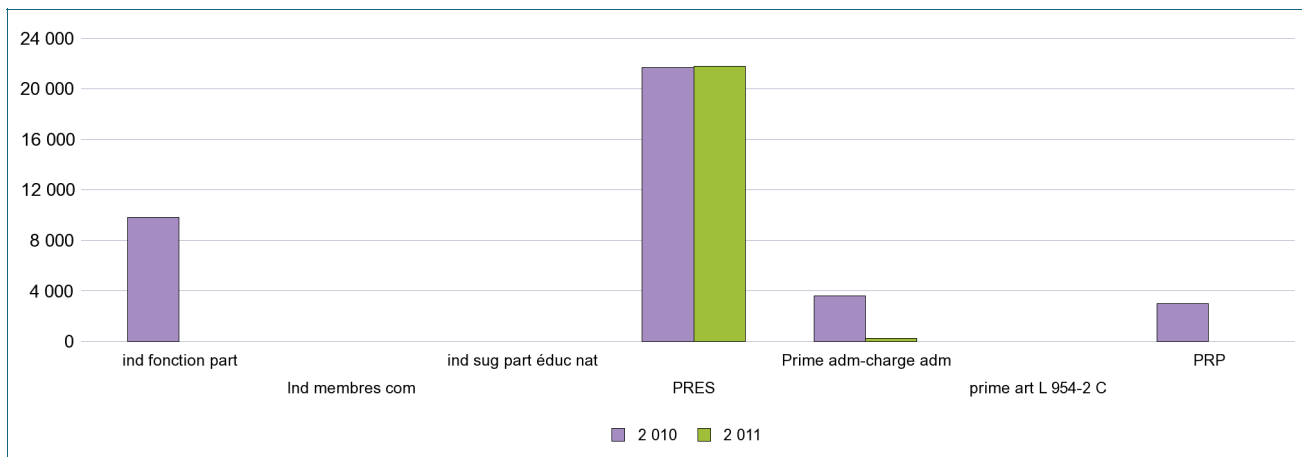
> Primes et indemnités spécifiques aux enseignants 2nd degré



* équivalent à la PRES des enseignants-chercheurs.

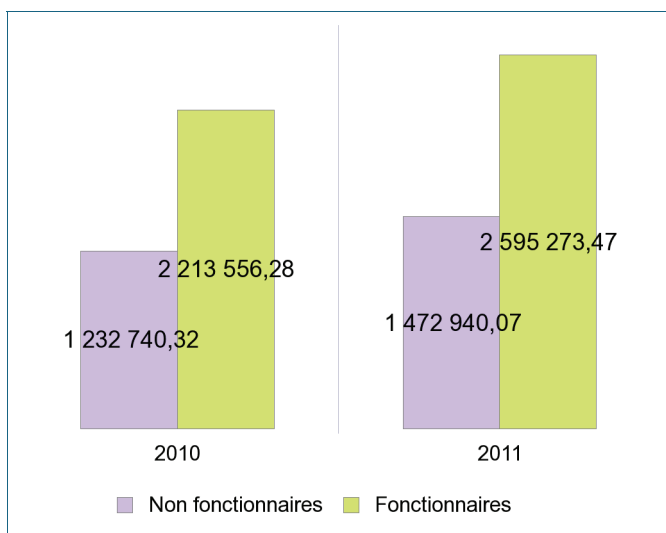
Le montant cumulé de la Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche et de la Prime d'Excellence Scientifique, qui lui succède progressivement, est stable entre 2010 et 2011 (0,95 M d'euros). En 2011, les enseignants chercheurs ne perçoivent plus de Prime de Responsabilité Pédagogique. Les 300 000 euros correspondants sont payés sous forme de référentiel en heures complémentaires.

> Primes et indemnités spécifiques aux enseignants 1er degré



III.B.3 Les heures complémentaires

> Répartition du montant des HC par statut



L'augmentation des heures payées aux fonctionnaires s'explique par la bascule des indemnités PRP des enseignants-chercheurs en heures de référentiel.

> Répartition du montant des HC par composante et service - Année civile

Composantes / services	Montant en euros
Présidence	40 186,8
Recherche	7 388,18
SUAPS	74 972
SUC	4 284,63
CRFB	22 073,02
CRRRI	4 706,01
CLM	145 379,89
Formation permanente	8 732,83
OPGC	17 528,03
UFR LACC	478 217,41
UFR LLSH	804 619,47
UFR Psycho	175 620,29
UFR ST	731 163,02
UFR STAPS	136 069,07
Polytech	255 077,52
IUT	630 371,41
ISIMA	148 235,23
IUFM	383 588,73
TOTAL	4 068 213,54

> Répartition du volume d'HC par composante et service

	2010-2011	2011-2012
CLM	3 944,2	3 797,37
Form. Perm. & Cont.	384	
I.S.I.M.A.	4 873,48	5 656,77
I.U.F.M. Auvergne	12 091,76	9 469
I.U.T. d'Allier	15 808,19	17 006,17
O.P.G.C.	118,06	83
POLYTECH	9 095,88	8 907,93
S.I.U.A.P.S.	1 865,14	1 636,63
UFR L.A.C.C.	12 503,68	12 738,79
UFR L.L.S.H.	18 469,4	18 879,59
UFR Psychologie	4 355,93	4 253,11
UFR S.T.	16 682,25	17 323,14
UFR S.T.A.P.S.	3 521,06	4 264,55
TOTAL	103 713,03	104 016,05

III.B.4 Contractuels étudiants

> Coût chargé des contractuels étudiants par type de contrat

Type de contractuels	Masse salariale (€)
Hors plan réussite licence	228 393,84
Plan réussite en licence	173 348,53
Total	401 742,37

Masse salariale calculée sur l'année civile 2011.

III.B.5 Garantie d'une rémunération fixe d'un certain niveau

	Part des primes sur la rémunération principale
ENS	5,57%
BIATSS	15,56%

Les enseignants chercheurs et les professeurs du second degré affectés dans le supérieur sont, aux côtés des enseignants du premier degré, les fonctionnaires dont la rémunération accessoire est la plus faible par rapport au traitement principal.

> PARTIE 3

ENVIRONNEMENT ET CONDITIONS DE TRAVAIL



I - Amélioration des conditions de travail

I.A Conditions de travail

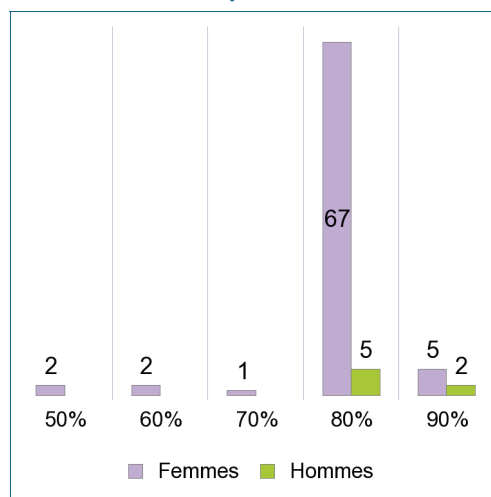
I.A.1 Durée et aménagement du temps de travail

Les personnels BIATSS

> Quotité de travail des personnels BIATSS titulaires par catégorie

	50%	60%	70%	80%	90%	TOTAL	100%	TP en % de l'effectif total
A			1	13	2	16	154	9%
B				17	1	18	136	12%
C	2	2		42	4	50	289	15%
TOTAL	2	2	1	72	7	84	579	13%

> Répartition des BIATSS titulaire selon le sexe et la quotité de travail



> Quotité de travail des personnels BIATSS titulaires par filière

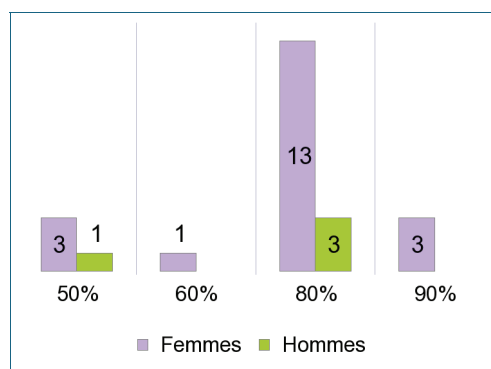
	50%	60%	70%	80%	90%	TOTAL	100%	TP en % de l'effectif total
AENES				23	1	24	133	15%
BIB		1	1	9	2	13	65	17%
ITRF	2	1		40	4	47	379	11%
Méd sociaux							2	
TOTAL	2	2	1	72	7	84	579	13%

Les personnels enseignants et enseignants-chercheurs

> Quotité de travail des personnels enseignants permanents par population

	50%	60%	80%	90%	TOTAL	100%	TP en % de l'effectif total
Ens 1er degré						16	
Ens 2nd degré	2		1		3	196	2%
Ens chercheurs	2	1	15	3	21	677	3%
TOTAL	4	1	16	3	24	889	3%

> Répartition des enseignants permanents selon le sexe et la quotité de travail



Autres formes de travail à temps partiel au cours de l'année 2011

		CESSATION PROGRESSIVE ACTIVITE	TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE	TOTAL
BIATSS	AENES	2	1	3
BIATSS	Bibliothèque - Musée		1	1
BIATSS	ITRF		3	3
Enseignants	Ens. 2nd degré		1	1
TOTAL		2	6	8

I.A.2 Absences et congés au cours de l'année 2011

		Femmes			Hommes			TOTAL		
		Nb d'agents	Nb jours d'absence	Durée moy d'un congé	Nb d'agents	Nb jours d'absence	Durée moy d'un congé	Nb d'agents	Nb jours d'absence	Durée moy d'un congé
BIATSS	CG ACCIDENT SERVICE	9	304	33,78	1	21	21	10	325	32,5
	CG LONGUE DUREE	1	60	60				1	60	60
	CG LONGUE MALADIE	11	2 921	265,55	1	110	110	12	3 031	252,58
	CG MATERNITE	14	1 003	71,64				14	1 003	71,64
	CG ORDINAIRE de MALADIE	197	3 162	16,05	73	1 442	19,75	270	4 604	17,05
	CG PATERNITE				7	70	10	7	70	10
Sous-total BIATSS		232	7 450	32,11	82	1 643	20,04	314	9 093	28,96
Enseignants	CG LONGUE MALADIE	2	565	282,5	2	1 004	502	4	1 569	392,25
	CG MATERNITE	14	2 610	186,43				14	2 610	186,43
	CG ORDINAIRE de MALADIE	66	2 402	36,39	32	669	20,91	98	3 071	31,34
	CG PATERNITE				9	174	19,33	9	174	19,33
Sous-total Enseignants		82	5 577	68,01	43	1 847	42,95	125	7 424	59,39
TOTAL		314	13 027	41,49	125	3 490	27,92	439	16 517	37,62

I.A.3 Favoriser un exercice équilibré dans la durée des différentes missions des enseignants-chercheurs

Soutien à la mobilité thématique

> Nombre de délégations et CRCT

CG RECH. CONVERSION THEMATIQUE	23
DELEGATION	35

dont 22 délégations CNRS.

Encouragement au parcours de carrière

En 2011, 16 Maîtres de conférence de l'UBP ont obtenu une habilitation à diriger les recherches.

I.B Conditions d'hygiène et de sécurité

I.B.1 Hygiène et sécurité

> Composition du Comité Hygiène et Sécurité

Type de représentants	Suppléants	Titulaires	TOTAL
Administration	7	7	14
Personnels BIATSS	4	4	8
Personnels ens-chercheurs et ens.	5	5	10
Usagers	3	3	6
TOTAL	19	19	38

> Réunions et visites de laboratoires du Comité Hygiène et Sécurité

Activités du service	Effectif
Réunions plénières CHS	4
Visites de laboratoires avec représentants du CHS	5

> Correspondants et personnels Hygiène et Sécurité

		F	H	TOTAL
ACMO	EPST	0	2	2
	UBP BIATSS	13	27	40
	UBP ENS	0	9	9
	Sous-total ACMO	13	38	51
Personnes compétentes en radioprotection	EPST	0	0	0
	UBP BIATSS	1	5	6
	UBP ENS	2	4	6
	Sous-total Personnes compétentes en radioprotection	3	9	12
TOTAL	16	47	63	

I.C Action sociale et culturelle

I.C.1 Action sociale et culturelle à destination des personnels

> Répartition détaillée des prestations ASIU - Aides à la famille

Aide	Dépenses par prestation	Nb de dossiers déposés	Nb d'enfant ou agent par prestation	Ratio dépenses / nb d'enfant-agent
ADH. Club culturel	1 100	20	17	64,71
ADH. Club sportif	4 584,5	84	81	56,6
Aides Caution/Démen.	4 284	16	16	267,75
Aides vac. Pers. Seules	2 873,1	23	18	159,62
Allocation post-bac.	7 408	11	11	673,45
Centres aérés	6 904,15	130	38	181,69
Colonies de vacances	3 644,66	21	16	227,79
garde de jeunes enfants	281,7	14	7	40,24
Stages de culture / Linguistique	2 093	12	12	174,42
Stages sportifs	1 302	20	16	81,38
Vacances familiales	15 759,19	177	94	167,65
VVF - Gîtes	93,8	2	2	46,9
TOTAL	50 328,1	530	328	153,44

> Nombre d'agents prestataires par tranche de revenu

	Contractuels	Titulaires	TOTAL
ISB <= 838	23	68	91
838 < ISB <= 1526	2	31	33
1526 < ISB <= 2300	1	8	9
TOTAL	26	107	133

En 2011, le SCAS a servi 50328,10 € de prestations ASIU à 133 agents.

Les personnels pouvant bénéficier de plusieurs prestations pour eux-mêmes, ou un même enfant, le cumul totalise 286 « enfant-prestation » et/ou « agent-prestation » pour 446 dossiers déposés.

Le ratio moyen est de 1,37 prestations pour chacun des 183 enfants qui ont bénéficié des prestations ASIU couvrant les champs des vacances et loisirs, et des aides aux études. Ce ratio était de 1,74 prestations par enfant en 2010. Cette baisse reflète une utilisation des ASIU par un plus grand nombre de familles.

Une meilleure connaissance du service a permis le bénéfice de ces aides à 21 agents et 32 enfants de plus qu'en 2010.

> Autres prestations

Type d'aide	Aide	Dépenses par prestation	Nb de dossiers déposés	Nb d'enfant/agent par prestation
CASEL	CASEL (subvention actions culturelles, sportives et de loisirs)	19 000		
	Sous-total CASEL	19 000		
PIM	Enfants handicapés	15 036	9	
	Subventions repas	23 732,46		
	Sous-total PIM	38 768,46	9	
Conseil	Conseil Eco. Social Familial	3 338		9
	Conseil juridique	120		
	Sous-total Conseil	3 458		9
Aides et prêts exceptionnels	Aides exceptionnelles	19 250	40	37
	Dotation MGEN	5 000		
	Prêt en urgence transformés en aide	2 200	3	3
	Sous-total Aides et prêts exceptionnels	26 450	43	40
TOTAL		87 676,46	52	49

> Aides et prêts exceptionnels

La majorité des aides accordées (40 agents) sont des aides exceptionnelles, dont la moyenne est de 560€.

Seulement 11 prêts (sans intérêt) ont été accordés.

73% des aides sont accordées à des personnels de catégorie C, dont 46% de contractuels pour 54% titulaires.

Ce fort déséquilibre traduit la précarité des personnels contractuels.

22 personnes de plus qu'en 2010 ont bénéficié d'une aide exceptionnelle, et 4 personnes supplémentaires d'un prêt.

Il y a également un prêt de gestion MGEN de 9 000€, prélevé sur la dotation MGEN de 2011 (5 000€) et de 2010 (10 000€).

> Conseil en économie sociale et familiale (CESF)

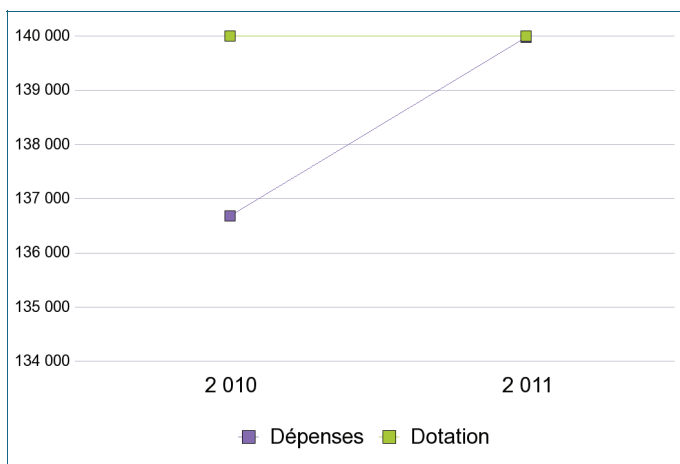
La conseillère CESF a suivi 9 personnes au cours de l'année 2011 pour de l'aide et conseil budgétaire (5 pers.), un bilan budgétaire (1 pers.), et un accompagnement budgétaire (3 pers.), dont 6 personnes sont suivies pour un dossier de surendettement.

> Prestations Inter Ministérielles (PIM)

Le montant des aides servies aux parents d'enfants handicapés est stable entre 2010 et 2011 (9 dossiers).

De même, le montant de la PIM restauration traduit une stabilité de la fréquentation des restaurants par rapport à 2010.

> Evolution des dépenses et de la dotation



> Détails des dépenses

	2 010	2 011
ASIU	38 239,58	50 328,1
Aides et prêts	21 200	26 450
Conseil	2 580	3 458
PIM	39 791,25	38 768,46
CASEL	34 000	19 000
Fonctionnement	869,82	1 971,36
TOTAL	136 680,65	139 975,92

En 2008 et 2009, le CASEL allouait aux personnels de l'université titulaires un complément à l'action sociale (ASIA) du rectorat, et attribuait une prestation équivalente aux personnels contractuels. Les aides, conseils et prestations interministérielles étant de la compétence du rectorat.

En 2009, les aides académiques accordées dans le cadre de l'action sociale du rectorat pour un montant de 58 040,05 €, complétées par les aides du CASEL (UBP) pour un montant de 33 833,52 €, totalisent 91 873,57 €. Cette valeur a servi de base à l'estimation du budget prévisionnel préalable à la reprise de l'action sociale par l'université, en anticipant une augmentation progressive de la demande.

En 2010, l'UBP passe aux RCE : l'action sociale académique lui est transférée.

Le SCAS a été créé en 2010 avec un budget prévisionnel de 140 000 € réparti sur deux destinations : 106 000 € pour l'action sociale et 34 000€ pour l'action culturelle, sportive et de loisirs, reversés par convention au CASEL. En 2011, l'augmentation de la demande de prestation ASIU a été compensée par un ajustement (temporaire) de l'attribution au CASEL.

Les ASIU couvrent les champs des vacances et des loisirs, de la garde des enfants, des études et du logement.

A titre de comparaison, les ASIU, distribuées par le CASEL, passent respectivement de 28 344,73€ et 33 833,52€ en 2008 et 2009, à 38 239,58€ et 50 328,10€ en 2010 et 2011 lors de la reprise par le SCAS. Le budget global intégrant toutes les prestations sociales, PIM et ASIU montre une progression régulière à partir du transfert de la compétence "sociale" à l'université, du fait de la proximité et d'une meilleure information des personnels.

I.C.2 Aide sociale à destination des personnels

Les trois types de missions du service social :

1. Aide aux personnels pour des difficultés d'ordre professionnel et des difficultés d'ordre personnel ou familiale qui ont des répercussions sur la sphère professionnelle.
2. Conseil pour des démarches d'ordre social, médical, juridique ou administratif
3. Promotion de l'action sociale universitaire.

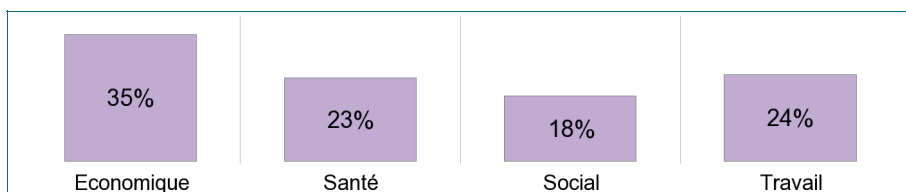
> Nombre d'usagers du service social par catégorie

BIATSS	102
Enseignants	8
Retraités	7
TOTAL	117

> Les problématiques posées par le personnel

Elles peuvent être d'ordre :

- Economiques (difficultés liées à la rémunération, à la famille, à l'endettement ou à l'habitat). En 2011, il y a eu 30 aides financières et de prêts instruits par l'assistante sociale.
- Sociales (difficultés liées à la famille, au couple, à la séparation ou au logement).
- Santé (difficultés liées au handicap, à la maladie ou d'ordre psychologique).
- Travail (difficultés liées aux tensions au travail, à la reprise du travail après congé ou aux conditions de travail).

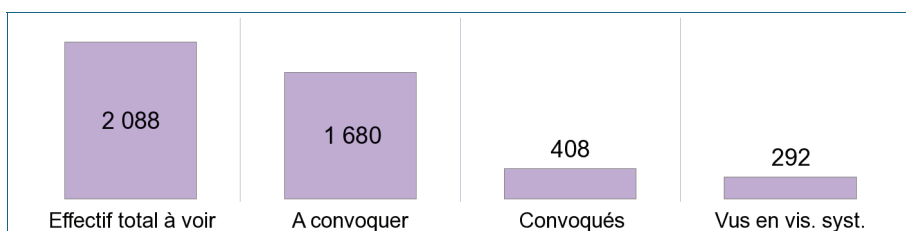


> Les actions collectives

- Participation à une étude de faisabilité d'une crèche halte garderie pour les enfants des personnels et des étudiants
- Organisation à l'Université Blaise Pascal de mini conférences sur le budget avec le concours de la conseillère en économie sociale et familiale du rectorat et le service d'action sociale
- Participation à la mise en place d'un dispositif de prévention des risques psychosociaux avec la médecine du travail, la DRH et l'ingénieur hygiène et sécurité.

I.D Médecine du travail et de prévention

> Activités du service



> Activité médicale clinique totale

- Visites d'embauche
- Visites dans le cadre de la surveillance particulière (annuelle)
 - pour des personnes en situation de handicap reconnu ou en cours de reconnaissance
 - pour des femmes enceintes
 - pour des agents souffrant de pathologies particulières
 - visites de reprises après un CLM, CLD, maladie du travail ou accident du travail, maternité
- Visites relevant de la surveillance quinquennale
- Visites à la demande

> Risques psychosociaux

- Participation au groupe de travail sur les risques psychosociaux
 - visant à la mise en place d'une formation (1ère session 2011, programmée pour 2012) et à un dispositif de prise en charge ciblée (en cours de finalisation).
 - travail pluridisciplinaire regroupant des représentants du personnel, de la DRH, de la Présidence, du SHS, du service médical, l'assistante sociale et un maître de conférence ergonomiste.

II - Etablissement d'un dialogue social renforcé

II.A Les conseils universitaires

II.A.1 Le Conseil d'Administration plénier

Conformément aux statuts de l'université adoptés le 30 janvier 2006 en application de loi LRU (Libertés et Responsabilités des Universités), le conseil d'administration comprend 30 membres (14 enseignants et enseignants-chercheurs, 3 BIATSS, 5 étudiants et 8 extérieurs).

Au cours de l'année 2011, les travaux du Conseil d'Administration ont principalement concerné les sujets suivants :

- les questions budgétaires et comptables (approbation du débat d'orientation budgétaire, modification de tarifs, déduction de la TVA sur les dépenses de recherche, approbation du compte financier, sortie d'inventaire, vote d'une Décision Budgétaire Modificative),
- la politique RH de l'Etablissement (campagne emploi, campagne PES, contingent établissement CRCT, charte relative aux conditions d'emploi des personnels contractuels BIATSS, congés de formation, liste des fonctions ouvrant droit à PCA et NBI, constitution du Comité Technique, modification du régime indemnitaire des personnels BIATSS, renouvellement de la commission consultative paritaire des agents non titulaires de l'université, configuration du jury VAP/VAE, adoption des statuts du service formation permanente),
- les questions pédagogiques (approbation 6 de Diplômes Universitaires, approbation du calendrier des activités pédagogiques et du calendrier d'organisation des études, C2i2e, vote des modalités de contrôle des connaissances),
- la stratégie de l'Etablissement (SDIA, SDSI, rédaction du projet stratégique pour l'université 2012-2016, rapport d'activité de la Présidente, charte informatique, politique documentaire, politique culturelle, principe de création de deux fondations universitaires).

> Nombre de séances

2 008	2 009	2 010	2 011
10	11	14	11

En 2011, il y a eu 10 conseils d'administration restreints.

II.A.2 Le Conseil des Etudes et de la Vie Universitaire

Le conseil des études et de la vie universitaire comprend 32 membres (12 enseignants et enseignants-chercheurs, 4 BIATSS, 12 étudiants et 4 extérieurs).

L'année 2011 est la dernière ligne droite de l'élaboration du nouveau contrat quinquennal (2012-2016) et le 1er août 2011 est sorti le nouvel arrêté relatif au diplôme de licence. Cette année a marqué également un changement historique dans le rythme de l'année universitaire avec le passage à une année de 10 mois d'enseignement, corollaire de l'instauration du 10ème mois de bourse.

> Nombre de séances

2 008	2 009	2 010	2 011
6	6	13	7

II.A.3 Le Conseil Scientifique plénier

Le conseil scientifique comprend 40 membres (26 enseignants et enseignants-chercheurs, 6 BIATSS, 4 doctorants et 4 extérieurs).

Au cours de l'année 2011, les travaux du Conseil Scientifique ont principalement concerné les sujets suivants :

- l'évaluation par l'AERES des formations, des Ecoles Doctorales, des laboratoires et de l'Etablissement,
- la rédaction du dossier de contrat quinquennal de l'établissement,
- diverses communications sur les AAP pilotés par le Conseil Régional Auvergne (projets structurants en SHS, Nouveau Chercheur, doctorat Recherche-Action « Etre jeune en Auvergne aujourd'hui ») et le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (allocations doctorants handicapés)
- la construction du budget Recherche de l'Université (répartition de la dotation colloques, attribution des bourses de thèse, dotations complémentaires et reports de crédits pluriannuels, dialogue interne, clés de répartition de l'enveloppe recherche)
- la politique RH de l'Etablissement (campagne emploi, sollicitation de l'instance nationale pour la campagne PES, approbation des clés de répartition de 50% des stages de M2 recherche),
- l'approbation de la charte informatique de l'UBP et du Schéma Directeur des Systèmes d'Information,
- l'adoption de la charte des thèses
- l'approbation de l'annuaire de la recherche et élection du comité de pilotage pour les sélections d'articles.

> Nombre de séances

2 008	2 009	2 010	2 011
5	10	10	8

En 2011, il y a eu 10 conseils scientifique restreints.

II.B Les autres comités

II.B.1 Le Comité Technique

Le comité technique comprend 20 membres. Il remplace le Comité Technique Paritaire en octobre 2011.

Les thèmes abordés durant les séances sont : le plan de formation 2011, le bilan social 2008 et 2009, la charte des contractuels, le régime indemnitaire BIATSS (3 fois), la présentation des prestations sociales d'initiative universitaire, la GPRH (4 fois), la stratégie de l'Université 2012-2016 (3 fois), la PCA, la mise en oeuvre du référentiel, le calendrier de fermeture de l'Université pour 2011-2012, la campagne d'emploi 2012, la liste des fonctionnaires ouvrant droit à la NBI pour 2011-2012.

> Nombre de séances

2 008	2 009	2 010	2 011
2	6	5	9

II.B.2 Les Commissions Paritaires d'Etablissement

Chacune des trois commissions restreintes est composée de 12 membres.

L'année 2011 a vu la fusion des corps de Bibliothécaires adjoints spécialisés et Assistants bibliothécaires. Il en a résulté le corps des Bibliothécaires Assistants Spécialisés.

La commission paritaire d'établissement est consultée sur les décisions individuelles concernant les membres des corps ITRF affectés à l'établissement et sur les affectations à l'établissement des membres de ces mêmes corps.

Ces compétences peuvent être étendues aux autres corps de l'AENES et de la filière Bibliothèque.

L'accès, par inscription sur une liste d'aptitude, ainsi que l'avancement de grade et les réductions de l'ancienneté moyenne pour un avancement d'échelon font l'objet d'une proposition du chef d'établissement ou du chef de service auprès duquel le fonctionnaire est affecté ou détaché, qui recueille l'avis de la commission.

Elle prépare également les travaux des commissions administratives paritaires.

> Nombre de séances

	2 008	2 009	2 010	2 011
AENES	1	1	1	
BIB	4	3	3	
ITRF	3	7	7	

II.B.3 La Commission Consultative Paritaire des agents non titulaires

Elle est consultée en particulier sur les fins de contrat en dehors de la période d'essai. Elle a été renouvelée en décembre 2011 mais ne s'est jamais réunie cette même année.

II.B.4 Le Comité d'Hygiène et de Sécurité

Le comité d'hygiène et de sécurité comprend 19 membres titulaires.

Les différents thèmes abordés durant les séances sont l'évaluation des risques, les registres Hygiène et Sécurité, la présentation du dispositif des actions relatives aux risques psychosociaux, le télétravail, le bilan des formations Hygiène et Sécurité, la présentation et le suivi du schéma directeur de mise en sécurité, les accidents de service et le compte-rendu des visites de laboratoire.

> Nombre de séances

2 008	2 009	2 010	2 011
3	1	4	4

> ANNEXES



SIGLES

ABIB / BIBAS	Assistant Bibliothécaire
AC	Agence Comptable
ACMO	Agent Chargé de la Mise en Œuvre des règles d'hygiène et de sécurité
ADAENES	Attaché d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
ADH	Adhésion
ADJAENES	Adjoint d'Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
ADMENESR	Administrateurs de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
AENES	Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
AGCT	Agent Comptable
ASI	Assistant Ingénieur
ASIU	Aides Sociales Individuelles de l'Université
ATER	Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche
ATRF	Agent Technique de Recherche et Formation
BAP	Branche d'Activité Professionnelle
BCIU	Bibliothèque Communautaire Inter Université
BIATSS	Bibliothécaires, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, personnels Sociaux et de Santé
BIB	Bibliothécaire
CAE	Contrat d'Accompagnement à l'Emploi
CAP	Certificat d'Aptitude Professionnelle
CASEL	Comité d'Action Sociale et de Loisirs
CAV	Contrat d'Avenir
CESF	Conseil en Economie Sociale et Familiale
CHS	Comité Hygiène et Sécurité
CLD	Congé Longues Durées
CLM	Centre des Langues et du Multimédia
CLM	Congé Longue Maladie
CNRS	Centre National de la Recherche Scientifique
CONS	Conservateur
Contrats HR	Contrats Hors-Recherche
Contrats R	Contrats Recherche
CPE	Conseiller Principal d'Education
CRCT	Congés pour Recherches ou Conversions Thématiques
CRFCB	Centre Régional de Formation aux carrières des Bibliothèques
CRRRI	Centre Régional de Ressources Informatiques
DAF	Direction des Affaires Financières
DE	Division des Enseignements
DGS	Directeur Général des Services
DIF	Droit Individuel à la Formation
DRH	Direction des Ressources Humaines
DRP	Direction de la Recherche et des Partenariats
DU	Diplôme Universitaire
EC	Enseignants-Chercheurs
ENSCCF	Ecole Nationale Supérieure de Chimie de Clermont-Ferrand
EPST	Etablissement Public à caractère Scientifique et Technologique
ETP	Equivalent Temps Plein
FP	Fonction Publique
GPEC	Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences
GPRH	Gestion Prévisionnelle des Ressources Humaines
GRETA	Groupement d'Etablissement pour la formation continue
GRH	Gestion des Ressources Humaines
HC	Heures Complémentaires

IGE	Ingénieur d'Etudes
IGR	Ingénieur de Recherche
IFTS	Indemnités Forfaitaires pour Travaux Supplémentaires
Ind de FC	Indemnité de Formation Continue
INF	Infirmière
ISB	Impôt Soumis au Barème
ISIMA	Institut Supérieur d'Informatique, de Modélisation et de leurs Applications
ITA	Ingénieurs, Techniques et Administratifs
ITRF	Ingénieurs et personnels Techniques de Recherche
IUFM	Institut Universitaire de Formation des Maîtres
IUT	Institut Universitaire Technologique
L, M, D	Licences, Masters, Doctorats
LACC	Langues Appliquées Commerce et Communication
LLSH	Lettres, Langues et Sciences Humaines
LRU	Libertés et Responsabilités des Universités
MAG	Magasinier
MCF	Maître de conférences
MGEN	Mutuelle générale de l'Education Nationale
MSH	Maison des Sciences de l'Homme
NA	Non Attribué
NBI	Nouvelle Bonification Indiciaire
OPGC	Observatoire de Physique du Globe de Clermont-Ferrand
PAOSS	Poste administratif, ouvrier, de service et de santé
PEDR	Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche
PES	Prime d'Excellence Scientifique
PFR	Prime de Fonctions et de Résultats
PIM	Prestations Inter-Ministérielles
PLP	Professeurs des Lycées Professionnels
PPRS	Prime de Participation à la Recherche Scientifique
PR	Professeurs des Universités
PRAG	Professeur Agrégé
PRCE	Professeur Certifié
PREC	Professeur des Ecoles
PRES	Pôle de Recherche et d'Enseignement Supérieur
PRES	Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur
PRP	Prime de Responsabilité Pédagogique
RCE	Responsabilités et Compétences Elargies
RP	Ressources Propres
SAENES	Secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
SAIC	Service des Activités Industrielles et Commerciales
SCAS	Service Commun d'Actions Sociales
Section CNU	Section du Conseil National des Universités
SFT	Supplément Familiale de Traitement
SGASU	Secrétaire Général d'administration Scolaire ou Universitaire
SGEPES	Secrétaire Général d'Etablissement Public et d'Enseignement Supérieur
SGU	Service de Gestion Universitaire
SHS	Service Hygiène et Sécurité
SIUAPS	Service Inter-Universitaire des Activités Physiques et Sportives
ST	Sciences et Technologies
STAPS	Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives
SUC	Service Université Culture
TECH	Technicien
TP	Temps Partiel
VAE	Validation des Acquis d'Expérience
VAP	Validation des Acquis Professionnels

GLOSSAIRE

Accident de service

Accident survenu aux fonctionnaires sur le lieu et pendant les heures de travail.

Associé

A temps plein ou à mi-temps, personnel enseignant non titulaire recruté sur un poste vacant ou temporairement vacant d'enseignants-chercheurs et exerçant une activité professionnelle.

Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche (ATER)

Personnel enseignant non titulaire dont les obligations de service sont celles des enseignants-chercheurs. Pour être recruté, il faut être soit fonctionnaire de catégorie A ou enseignant étranger (contrat de 4 ans maximum) soit doctorant en fin de thèse ou ayant soutenue la thèse (contrat de 1 ou 2 ans maximum).

Avancement

Progression dans la carrière. Il peut s'agir d'un avancement d'échelon (de manière continue), de grade, de corps.

Modalités d'évolution de carrière par changement de corps :

- Par liste d'aptitude : liste d'agent proposé à l'accès à un corps supérieur.
- Par concours interne, externe.
- Par recrutement sur titre et travaux pour les enseignants chercheurs.

Modalités d'évolution de carrière par avancement de grade :

- Par tableau d'avancement : agents inscrits à un tableau annuel d'avancement établi après avis de la commission administrative paritaire compétente, éventuellement après une sélection par voie d'examen professionnelle, selon le statut particulier du corps.
- Par examen professionnel : modalité 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 et se fait sur épreuve. Le nombre de place offerte est limité.

Cas particulier des enseignants-chercheurs :

- o Par voie d'avancement dite « nationale » : le Conseil National des Universités dispose au niveau national d'un contingent d'avancements de grade par section CNU. Cette instance les attribue au choix aux agents en remplissant les conditions réglementaires et ayant déposé un dossier.
- o Par voie d'avancement dite « locale » : l'Université dispose d'un certain nombre de possibilités d'avancements de grade et ce sont les instances de l'établissement qui les attribue aux agents remplissant les conditions réglementaires et ayant déposé un dossier.
- o Par voie d'avancement dite « spécifique » : cette voie est réservée aux enseignants-chercheurs assurant certaines fonctions (exemple : Directeur de composante).

Branches d'Activités Professionnelles (BAP)

Caractérisation des métiers de la Recherche et de la Formation (ITRF) en 8 domaines :

- BAP A : Sciences du vivant
- BAP B : Sciences chimiques et sciences des matériaux
- BAP C : Sciences de l'Ingénieur et Instrumentation scientifique
- BAP D : Sciences Humaines et Sociales
- BAP E : Informatique, Statistiques et Calcul Scientifique
- BAP F : Information, Documentation, Culture, Communication, Edition, TICE
- BAP G : Patrimoine, Logistique, Prévention et restauration
- BAP J : Gestion et Pilotage

Catégorie Fonction Publique

Tous les personnels de la fonction publique sont classés dans une des trois catégories hiérarchiques désignées par les lettres A, B et C :

- La catégorie A correspond aux fonctions d'études, d'encadrement, de conception et de direction.
- La catégorie B correspond aux fonctions d'application et de mise en œuvre de procédures.
- La catégorie C correspond aux fonctions techniques et d'exécution.

Tous les personnels enseignants de l'Université relèvent de la catégorie A.

Cessation Progressive d'Activité (CPA)

La CPA permet d'aménager une transition entre l'activité et la retraite à condition de justifier de 33 années de cotisation tous régimes et de 25 ans de services publics. Les agents en CPA y restent jusqu'à l'âge d'ouverture des droits au minimum et jusqu'à la limite d'âge. Pendant la durée de la CPA, les agents exercent leurs fonctions à temps partiel. La quotité de travail est dégressive ou fixe :

- Dégressive : 80% du temps de travail pendant les deux premières années avec 6/7 du dernier traitement, puis, jusqu'à la fin de la CPA, 60% du temps de travail avec 70% du dernier traitement.
- Fixe : avec une quotité de travail de 50% et une rémunération de 60 % du dernier traitement.

Congé parental

Position du fonctionnaire qui est placé hors de son administration d'origine pour élever son enfant.

Il prend fin au plus tard :

- 3^{ème} anniversaire de l'enfant né du couple,
- 3 ans après la date d'arrivée au foyer de l'enfant adopté avant l'âge de 3 ans,
- 1 an après la date d'arrivée au foyer de l'enfant adopté entre 3 et 16 ans.

La période de congé parental est prise en compte pour la retraite (durée d'assurance), soit en totalité (fonctionnaires), soit sous preuve de majoration de la durée d'assurance (non-titulaires).

Congés 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.

Contractuel

Personne liée à l'établissement par un contrat de travail et pouvant être recrutée sur le budget de l'Etat (CDD PAOSS, CDD RF et CDD BIB) ou sur le budget de l'Université (Hors statut ressources propres). Il convient de distinguer :

- les contractuels de droit public,
- les contractuels de droit privé (contrats aidés).

Corps

Ensemble de fonctionnaires soumis aux mêmes statuts particuliers et ayant vocation aux mêmes grades.

Délégation

Modalité dérogatoire des enseignants-chercheurs, elle a une durée maximum de 5 ans renouvelable et 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) sont fixées par convention entre l'établissement d'origine et l'établissement ou l'organisme d'accueil.

Détachement

Position du fonctionnaire placé en activité hors de son corps d'origine mais continuant à bénéficier, dans ce corps, de ses droits à avancement et à la retraite. Il est prononcé à la demande du fonctionnaire. Il est subordonné à l'existence d'un emploi d'accueil.

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 convenance personnelle, pour suivre son conjoint, ...) soit d'office à l'expiration d'un congé (de maladie, de longue maladie ou de longue durée, en attente de réintégration).

Echelon

Subdivision du grade. C'est un des constituants d'un élément de carrière.

Emploi

Support ouvert sur un programme du budget de l'Etat et délégué à un établissement permettant la rémunération d'un agent fonctionnaire ou d'un agent non titulaire.

Equivalent Temps Plein (ETP)

La notion d'ETP représente pour chaque agent la comptabilisation de sa quotité de temps de travail (exemple : 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'agent.

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.

Fonctionnaire

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

Grade

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

Hébergé

Personne qui participe, pour une période donnée, à l'activité de l'établissement au sein de ses structures. Sa carrière - ou son contrat - est gérée par son organisme (CNRS, INRA...) et non pas par l'établissement.

Heures complémentaires

Heures nécessaires à la couverture de l'intégralité de la charge d'enseignement découlant des formations dispensées au-delà des heures d'enseignement dues statutairement par les enseignants en poste. Elles peuvent être confiées à des enseignants en poste ou à des intervenants extérieurs (vacataires).

IFTS

Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires, pouvant être attribuée aux fonctionnaires de la filière administrative dont l'indice brut de rémunération est supérieur à 380. L'IFTS ne peut être cumulée avec une autre indemnité pour travaux supplémentaire et ne peut être attribuée aux agents logés pour nécessité absolue de service.

Indemnité de chaussures

Elle est attribuée aux personnels de magasinage.

Indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes et salissants

Elle est allouée à certains personnels chargés d'effectuer des travaux pour l'exécution desquels des risques ou inconvénients subsistent malgré les précautions prises et les mesures de protection adoptées.

Indemnité indexée attribuée aux fonctionnaires affectés au traitement de l'information (Prime informatique)

Elle est versée aux personnels ITRF appartenant à la BAP E chargés du traitement de l'information. Les bénéficiaires de cette indemnité doivent exercer leurs fonctions dans un centre automatisé de traitement de l'information.

Elle est retirée automatiquement pour les congés de longue maladie, congés longue durée ou congés de formation professionnelle.

Invité

Personnalité, de nationalité française ou étrangère, exerçant des fonctions d'enseignement ou de recherche dans un établissement d'enseignement supérieur ou de recherche étranger, recrutée pour une période de 1 mois à 1 an. Les invités sont nommés sur poste vacant ou temporairement vacant d'enseignant-chercheur ou de PAST de titre 2.

Lecteur de langue étrangère

Enseignant non titulaire, en général étranger, devant postuler au titre de sa langue maternelle (diplôme minimum requis : maîtrise ou diplôme étranger reconnu ou 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.

Liste d'aptitude

Liste des agents proposés pour un passage à un corps supérieur et retenue par l'autorité compétente après consultation de l'instance.

Mutation

Changement d'affectation.

Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)

Complément de rémunération attaché à l'exercice de certaines fonctions définies réglementairement. La NBI prend en considération l'exercice de responsabilités particulières, notamment l'encadrement ou l'animation d'équipe, ou la mise en œuvre d'une technicité particulière, ou enfin la soumission à des sujétions particulières. Les attributions de la NBI sont décidées par les instances de l'établissement à partir d'un contingent de points d'indice alloué par le Ministère. Elle est versée mensuellement sous forme d'un certain nombre de points d'indice s'ajoutant à ceux liés au grade et à l'échelon de l'agent.

Personne compétente en radioprotection

Son rôle est de s'assurer que les matériels, les procédés et l'organisation du travail sont conçus de telles sortes que les expositions professionnelles, individuelles et collectives au rayonnement ionisant soient maintenues aussi basses qu'il est raisonnablement possible en-dessous des limites prescrites par le décret n° 2003-296. A cette fin, les postes de travail exposés font l'objet d'une analyse dont la périodicité est fonction du niveau d'exposition.

Poste

Support issu d'un emploi (budget Etat) ou de crédits affectés à une structure budgétaire et comptable de l'Université (budget propre) destiné à être occupé par au moins un agent.

Prime d'Administration

Elle est notamment versée aux Présidents ou Directeurs d'établissement d'enseignement supérieur, aux Directeurs d'instituts ou d'écoles internes aux Universités, et aux enseignants-chercheurs ou assimilés chargés de responsabilités administratives particulières auprès de l'administration centrale.

Prime de charges administratives

Elle est versée en faveur des enseignants-chercheurs titulaires et assimilés et à certains personnels enseignants exerçant des responsabilités administratives ou prenant la responsabilité d'une mission temporaire définie par l'établissement (fixée par le Président sur proposition du Conseil d'Administration).

Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR)

Elle est attribuée aux enseignants-chercheurs et assimilés et aux associés à temps plein, sous condition d'intégralité des obligations statutaires de services et souscription d'un engagement à effectuer une activité spécifique de formation à la recherche et par la recherche pour 4 ans (participation à une équipe reconnue, publications, encadrement doctoral).

Prime d'Enseignement Supérieur (PES)

Elle est allouée aux enseignants du premier ou du second degré titulaires en fonctions dans un établissement d'enseignement supérieur. La PES est versée à ces bénéficiaires sous condition d'intégralité de leur obligation statutaire de service et de participation à la transmission des connaissances.

Prime d'Excellence Scientifique (PES)

Elle est attribuée pour une période de 4 ans renouvelable à taux modulable aux personnels dont l'activité scientifique est jugée de niveau élevée. Pour bénéficier de cette prime, les personnels concernés doivent effectuer un enseignement correspondant annuellement à au moins 42 heures de cours ou 64 heures TD ou toute combinaison équivalente. Elle remplacera la PEDR.

Prime de Fonction et de Résultats (PFR)

Dispositif indemnitaire ayant vocation à remplacer progressivement toutes les indemnités servies dans les différentes administrations de l'Etat. Cette prime comprend deux parts cumulables entre elles : une part Fonction tenant compte des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales liées aux fonctions exercées, et une part Résultat liée à la performance et à la manière de servir de l'agent évaluées dans le cadre de la procédure de l'entretien individuel. La PFR est entrée en vigueur au 1^{er} octobre 2009 pour l'ensemble des corps de catégorie A de la filière AENES.

Prime de Participation à la Recherche Scientifique (PPRS)

Elle concerne les ingénieurs et les personnels techniques de recherche et de formation ayant obtenu personnellement des résultats ou participe directement à des découvertes/mises au point de techniques nouvelles réalisées par des chercheurs ou à raison de travaux supplémentaires qu'ils s'effectuent ou des sujétions particulières qui leur sont imposées dans leur fonction.

Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur (PRES)

Elle est attribuée aux enseignants-chercheurs titulaires, stagiaires et assimilés, associés à temps plein, assistants, ATER. Elle est versée aux bénéficiaires sous condition de leurs obligations statutaires de service et de participation à l'élaboration et à la transmission des connaissances ainsi qu'au développement de la recherche. Cette prime est également attribuée aux personnels détachés sur un emploi d'enseignant-chercheur ou assimilé et aux directeurs d'enseignement supérieur.

Prime de Responsabilité Pédagogique (PRP)

Elle est octroyée aux enseignants-chercheurs titulaires, stagiaires et assimilés, professeurs agrégés et certifiés, professeurs de l'ENSAM, assistants et personnels détachés sur un emploi d'enseignant-chercheur ou assimilés. Cette prime est allouée sous condition de responsabilités pédagogiques spécifiques en plus des obligations statutaires de service fixées chaque année par le président sur proposition du Conseil d'Administration après avis du Conseil des Etude et de la Vie Universitaire.

Prime de technicité non indexée pour les corps de bibliothèque

Elle est versée aux bibliothécaires, assistants des bibliothèques spécialisés et assistants des bibliothèques, pour tenir compte des tâches qui leurs sont confiées ainsi que des sujétions spéciales qui leur incombent.

Surnombre enseignant

Modalité particulière : après l'âge limite d'admission à la retraite, il peut être accordé aux professeurs d'université (ainsi qu'à certains agents de grands établissements de corps équivalent) une prolongation d'activité de 3 ans maximum appelée surnombre.

Tableau d'avancement

Liste des agents proposés pour l'accès à un grade supérieur et retenus par l'autorité compétente après consultation de l'instance.

Temps partiel thérapeutique

Il peut être attribué après 6 mois consécutifs de congé maladie ordinaire pour une même affection, après un congé de longue maladie, après un congé de longue durée ou après un congé pour accident de service ou maladie professionnelle. Il est attribué après avis du comité médical compétent, pour une période de 3 mois, renouvelable dans la limite d'un an. Les quotités sont celles du temps partiel (50%, 60%, 70%, 80%, 90%). Les fonctionnaires perçoivent alors l'intégralité de leur traitement précédent (SFT et indemnité de résidence). En revanche, les primes sont calculées au prorata de la quotité accordée.

Université Blaise Pascal

VICE-PRÉSIDENTS STATUTAIRES

CONSEIL D'ADMINISTRATION M.-J. Blache
CONSEIL SCIENTIFIQUE P. Duché
CONSEIL DES ÉTUDES ET DE LA VIE UNIVERSITAIRE B. Aboab
VICE-PRÉSIDENTE ÉTUDIANTE I. Lucand

VICE-PRÉSIDENTS DÉLÉGUÉS

PILOTAGE DE L'ÉTABLISSEMENT G. Bourdier
RESSOURCES HUMAINES F. Dumas
PATRIMOINE IMMOBILIER ET DÉVELOPPEMENT DURABLE J.-C. Faugeras
TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION D. Hill
VALORISATION C. Larroche
RELATIONS INTERNATIONALES A. Garrait-Bourrier
FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE J.-P. Aguer

CHARGÉS DE MISSION

INDICATEURS DE LA RECHERCHE P. Schiano
DIFFUSION DE LA CULTURE SCIENTIFIQUE ET TECHNIQUE M. Mihailovic
TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION POUR L'ENSEIGNEMENT F. Peyrard
SPORT E. Doré

SERVICES INTERUNIVERSITAIRES RATTACHÉS À L'UNIVERSITÉ BLAISE PASCAL

CENTRE RÉGIONAL DE FORMATION AUX CARRIÈRES DES BIBLIOTHÈQUES V. Caron
SERVICE INTERÉTABLISSEMENT DE COOPÉRATION DOCUMENTAIRE F. Boyer

SERVICES DU PRES CLERMONT UNIVERSITÉ

AUVERGNE VALORISATION P.-C. Romond
CELLULE EUROPE P. Barbier
CENTRE RÉGIONAL DE RESSOURCES INFORMATIQUES J.-D. Olekhovitch
COLLÈGE DES ÉCOLES DOCTORALES J.-M. Lobaccaro
SERVICE UNIVERSITÉ ACTIVITÉS PHYSIQUES ET SPORTIVES M. Dupont
SERVICE DE SANTÉ UNIVERSITAIRE L. Gerbaud
SERVICE UNIVERSITÉ CULTURE J.-L. Jam
SERVICE UNIVERSITÉ HANDICAP E. Feschet

PRÉSIDENTE N. Lavignotte

DIRECTEUR GÉNÉRAL DES SERVICES H. Combaz
DIRECTEUR GÉNÉRAL ADJOINT J. Buffier
DIRECTEUR GÉNÉRAL ADJOINT F. Fédière

DIRECTIONS ET SERVICES

DIRECTIONS
DIRECTION DES ENSEIGNEMENTS M. Poipy
DIRECTION DE LA RECHERCHE ET DES PARTENARIATS S. Deret
DIRECTION DES AFFAIRES FINANCIÈRES J. Buffier
AGENCE COMPTABLE M. Berger
DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES F. Fédière
DIRECTION DU PATRIMOINE IMMOBILIER J. Proux
DIRECTION DES SYSTÈMES D'INFORMATION T. Falvard

SERVICES
SERVICE DES RELATIONS INTERNATIONALES S. Lamaison
SERVICE FORMATION PERMANENTE J.-P. Aguer
SERVICE DE L'ÉTUDIANT D. Briot
CENTRES DES LANGUES ET DU MULTIMEDIA
 . **SERVICE COMMUN DES LANGUES VIVANTES** B. Pauty
 . **SERVICE UNIVERSITAIRE DES ÉTUDIANTS ÉTRANGERS** B. Pauty
 . **CENTRE D'ENSEIGNEMENT À DISTANCE** F. Peyrard
 . **CENTRE DE RESSOURCES D'EXPÉRIMENTATION ET D'ACCOMPAGNEMENT POUR LES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION DANS L'ENSEIGNEMENT** F. Peyrard
SERVICE COMMUNICATION S. Dorn
SERVICE DES AFFAIRES JURIDIQUES ET GÉNÉRALES C. Ruin
SERVICE HYGIÈNE ET SÉCURITÉ N. Biesse
SERVICE DE MÉDECINE DE PRÉVENTION M.-C. Ratinaud
SERVICE COMMUN D'ACTION SOCIALE D. Sargos
SERVICE DE GESTION UNIVERSITAIRE N. Cousteix

CENTRE RÉGIONAL DE MESURES PHYSIQUES B. Devouard
INSTITUT DE RECHERCHE SUR L'ENSEIGNEMENT DES MATHÉMATIQUES T. Lambre
MAISON DE LA VIE ÉTUDIANTE M. Chapel
BUREAU DE LA VIE ÉTUDIANTE I. Lucand

AGENT COMPTABLE M. Berger

CHARGÉE DE MISSION/APPUI AU PILOTAGE F. Philippe
CONTRÔLEUR DE GESTION N. Peynon
CHARGÉE DE COMMUNICATION S. Dorn

MÉDECIN M.-C. Ratinaud
ASSISTANTE SOCIALE A. Miele
INGÉNIEUR HYGIÈNE ET SÉCURITÉ N. Biesse

COMPOSANTES

UNITÉS DE FORMATION ET DE RECHERCHE
LETTRES, LANGUES ET SCIENCES HUMAINES M. Bernard
LANGUES APPLIQUÉES, COMMERCE ET COMMUNICATION E. Agbessi
PSYCHOLOGIE ET SCIENCES DE L'ÉDUCATION D. Martinot
SCIENCES ET TECHNOLOGIES G. Bourdier
SCIENCES ET TECHNIQUES DES ACTIVITÉS PHYSIQUES ET SPORTIVES E. Doré

INSTITUTS ET ÉCOLES D'INGÉNIEURS
INSTITUT UNIVERSITAIRE DE FORMATION DES MAÎTRES D. Jourdan
INSTITUT UNIVERSITAIRE DE TECHNOLOGIE D'ALLIER C. Charasse
INSTITUT SUPÉRIEUR D'INFORMATIQUE, DE MODÉLISATION ET DE LEURS APPLICATIONS P. Mahey
POLYTECH'CLERMONT-FERRAND G. Dussap

STRUCTURES MIXTES DE SERVICE
MAISON DES SCIENCES DE L'HOMME L. Rieutort
OBSERVATOIRE DE PHYSIQUE DU GLOBE DE CLERMONT-FERRAND P. Bachelery

ÉCOLES DOCTORALES
LETTRES, SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES E. Lysoe
SCIENCES FONDAMENTALES P. Henrard
SCIENCES POUR L'INGÉNIEUR F. Paladian
SCIENCES DE LA VIE DE LA SANTÉ, DE L'AGRONOMIE ET DE L'ENVIRONNEMENT J.-M. Lobaccaro

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le conseil d'administration détermine la politique de l'établissement. Il approuve le contrat d'établissement de l'université ; il vote le budget et approuve les comptes ; il approuve les accords et les conventions signés par le président de l'établissement ; il adopte le règlement intérieur de l'université ; il fixe, sur proposition du président et dans le respect des priorités nationales, la répartition des emplois qui lui sont alloués par les ministres compétents ; il autorise le président à engager toute action en justice ; il adopte les règles relatives aux examens ; il approuve le rapport annuel d'activité.

Conformément aux statuts de l'université adoptés le 30 janvier 2008 en application de la loi LRU (Libertés et Responsabilités des Universités), le conseil d'administration comprend désormais 30 membres.

Membres élus du Conseil d'Administration

Collège A (professeurs et assimilés)

Patrick CHAMBRES, Michel DHOME, Bernard DOMPNIER, Pierre HENRARD, Gérard LEDOIGT, Rachid TOUZANI, Laurent TRASSOUDAINÉ.

Collège B (autres enseignants et assimilés)

Abdallah BADRA, Christophe GOUINAUD, Geoffrey HEELS, Catherine MILKOVITCH-RIOUX, Vanessa PREVOT, Géraldine RIX, Viviane RAVET.

Collège BIATOSS (personnels administratifs)

Mhammed BENBAKKAR, Patricia CHAZARIN, Jean-Philippe DÉsirONT.

Collège étudiant

Arthur AOUIZERAT, Benjamin BOYER, Benoît HAMON, GwénoLé JOUANNIC, Pauline MAXIMI.

Personnalités extérieures

Patrick BIHOUES (MEDEF France), Bernard DANTAL (Clermont Communauté), Catherine GUY-QUINT, Jean-Marc MIGUET (Conseil Régional d'Auvergne), Bernard POZZOLI (Conseil général de l'Allier), François THIERY-CHERRIER (CGT), Pierrick TRAVERT (Manufacture Michelin), Serge WOLIKOW (Président du Réseau des MSH).

La durée des mandats est de 2 ans pour les étudiants et de 4 ans pour les autres collègues.

Commission permanente du CA

Marie-Joseph BIACHE, Vice-président

Jean Philippe DESIRONT, représentant BIATOSS

Catherine MILKOVITCH RIOUX, Maître de conférence

Rachid TOUZANI, Professeur

CONSEIL DES ETUDES ET DE LA VIE UNIVERSITAIRE (CEVU)

Le conseil des études et de la vie universitaire est consulté sur les orientations des enseignements de formation initiale et continue, sur les demandes d'habilitation et les projets de nouvelles filières et sur l'évaluation des enseignements.

Le conseil est en outre consulté sur les mesures de nature à permettre la mise en œuvre de l'orientation des étudiants et de la validation des acquis, à faciliter leur entrée dans la vie active et à favoriser les activités culturelles, sportives, sociales ou associatives offertes aux étudiants et sur les mesures de nature à améliorer les conditions de vie et de travail, notamment sur les mesures relatives aux activités de soutien, aux œuvres universitaires et scolaires, aux services médicaux et sociaux, aux bibliothèques et aux centres de documentation. Il est également consulté sur les mesures d'aménagement de nature à favoriser l'accueil des étudiants handicapés. Il est le garant des libertés politiques et syndicales étudiantes.

Le conseil des études et de la vie universitaire comprend 32 membres.

Membres élus du Conseil des Études et de la Vie Universitaire

Collège A (professeurs et assimilés)

Sylviane COYAULT, Micheline DECORPS, Roland GOIGOUX, Ariel PROVOST, Jean-Louis ROBERT, Jean-Claude ROGER.

Collège B (autres enseignants et assimilés)

Pierre ALRIC, Thierry CHAMBON, Catherine CREULY, Michel DABONNEVILLE, Christine LAMBEY-CHECCHIN, Claude MAZEL.

Collège BIATOSS (personnels administratifs)

Fabienne BAUDOT-BONIN, Aurélie BOUVIER, Monique CHAPEL, Yves MOULINAT.

Collège étudiant

Julien BLANC, Erwan BOURRE, Mathilde CLAVERO, Christian GUERDE, Rémi GOSSE, Ansou KINTY, Simon LAMURE, Anne-Sophie L'HIRONDEL, Iris LUCAND Vice-présidente étudiante, Guillaume MANAUD, Valérie OTT, Romain PIAT.

Personnalités extérieures

Éric DUBOURGNOUX (Conseil Régional d'Auvergne), Jean-Baptiste MEYRONEINC (Conseil Économique et Social Régional d'Auvergne), Agnès MONIER (DRAC), Pierre PRADALIÉ (CROUS).

Commission permanente du CEVU

Bettina ABOAB, Vice-présidente

Jean Claude ROGER, Professeur (LAMP)

Viviane REMY, conseillère d'orientation psychologue (LACC)

CONSEIL SCIENTIFIQUE (CS)

Le conseil scientifique est consulté sur les orientations des politiques de recherche, de documentation scientifique et technique, ainsi que sur la répartition des crédits de recherche. Il peut émettre des vœux. Il est consulté sur les programmes de formation initiale et continue, sur la qualification à donner aux emplois d'enseignants-chercheurs et de chercheurs vacants ou demandés, sur les programmes et contrats de recherche proposés par les diverses composantes de l'université, sur les demandes d'habilitation à délivrer des diplômes nationaux, sur les projets de création ou de modification des diplômes d'établissement et sur le contrat d'établissement. Il assure la liaison entre l'enseignement et la recherche.

Le conseil scientifique comprend 40 membres.

Membres élus du Conseil Scientifique

Collège A (professeurs et assimilés)

Pascale AURAIX-JONCHIERE, Serge BOTET, Eric DACHEUX, Dominique DESCOTES, Pascale DUCHÉ, Alain ESCASSUT, Paul FORCE, Jean-Luc GARDETTE, Christian LARROCHE, Delphine MARTINOT, Jean-François MATHIOT, Sylvie PAYCHA, Jean-Luc PEIRY, Alain QUILLIOT, Pierre SCHIANO, Daniel ZAMBON.

Collège B (enseignants habilités à diriger des recherches)

Olivier BODART, Saulo NEIVA, Vincent VERNEY.

Collège C

Alexandre BEC, Pierre FONTANILLE, Raphaël PARIS, Yves STALDER, Serge THOMAZET.

Collège D (autres enseignants chercheurs et assimilés)

Patrick RELIAT, 1 siège non pourvu.

Collège E (ingénieurs et techniciens)

Frédérique BONNEMOY, Jean-Michel DOUCHAIN, Bertrand DOUSTEYSSIER, Aurélie JOB.

Collège F (autres personnels administratifs)

Francisca LE PAPE, Colette PASCAL.

Collège des doctorants

Hoby ANDRIANIRINA, Alexandre COLY, Marinela-Denisa CRACIUN, Anaïs NOBLANC.

Personnalités extérieures

Michel BECKERT (INRA), Jean-Marc MIGUET (Conseil Régional d'Auvergne,) Marc RICHETIN (DRRT), Claudine SCHMIDT-LAINÉ (Déléguée Régional CNRS).

Commission permanente du conseil scientifique

Pascale DUCHÉ, Vice-présidente

Delphine MARTINOT, Professeur (LAPSCO)

Vincent VERNEY, Chargé de Recherche CNRS au LPMM

Comité Technique

Comité Technique Paritaire (avant octobre 2011)

Représentants de l'Administration

Nadine LAVIGNOTTE, Mathias BERNARD, Hervé COMBAZ, Sophie DERET, Jean-Luc FRAY, Florent FEDIERE, Martine ESTEL, Marc BLONDEAU, Cécile CHARASSE, Jean BUFFIER, Marie-Hélène GUILLAUME, Michèle MILONE-BAHOUL, François DUMAS, Séverine AUZARY-PEYRTON, Patrick CHAMBRES, Gilles BOURDIER, Pascale DUCHE, Michel DHOME, Christian LOUAT.

Représentants des Personnels

Dominique BAUDRY, Gaël BOURDET, Jean-Philippe DESIRONT, Martine SANCELME, Patricia CHAZARIN, Christine REY, Denis SARGOS, Emmanuèle AURIAC-SLUSARCZYK, André CHANUDET, Fabrice BOYER, Christian NICOLAS, Claude FORANO, Alain Halère, Didier LAPORTE, Josiane DEL MAZO, Marie-Christine TOCZEK-CAPELLE, Gilles MAILHOT, Arnaud GAUTIER, Lila IBRAHIM-LAMROUS.

Invités permanents

Anne LE CHAPELAIN, Yves MOULINAT, Sandy BURNOL, Aline MIELE.

Comité Technique (après octobre 2011)

Représentants de l'Administration

Nadine LAVIGNOTTE, Hervé COMBAZ.

Représentants des Personnels

Loïc CHABOT, Jean-Philippe DESIRONT, Claude FORANO, Lila IBRAHIM-LAMROUS, Didier LAPORTE, Valérie LASHERMES, Christian NICOLAS, Florence DONNADIEU, Raphaële BUSSEMEY-VIALON, Pierre HORMIERE,

Michel de MATOS, Hélène VEILHAN, Claude FRANCOIS, Stéphanie COLICHE, Emmanuèle AURIAC-SLUSARCZYK, Alain HALERE, Françoise JANIER, Gilles MAILHOT, Martine PONSONNIER, M'Hammed BENBAKKAR.

Invités permanents

Sandy BURNOL, Florent FEDIERE, Marie-Hélène GUILLAUME, Anne LE CHAPELAIN, Yves MOULINAT.

Comité Hygiène et Sécurité

Le Comité Hygiène et Sécurité (CHS) regroupe des représentants de l'administration, des personnels des usagers. Il procède à l'analyse des risques à l'occasion de visites de locaux et analyse les remarques des cahiers d'hygiène et de sécurité mise en place dans les composantes. Le CHS fait toute proposition utile au Conseil d'Administration pour promouvoir l'amélioration de la sécurité de l'établissement. Il est sollicité pour avis en matière d'hygiène et de sécurité sur tout projet d'aménagement de locaux. Il valide le programme annuel de prévention de l'établissement ainsi que les programmes de formation à la sécurité du personnel.

Représentants de l'Administration

Nadine LAVIGNOTTE, Hervé COMBAZ, Joël DREVET, Nicolas BIESSE, Pascal VELLEAUD, Elsa GRAIVE, Janick PROUX.

Représentants des Personnels chercheurs et enseignants-chercheurs

Alain BALDIT, Claude MAZEL, Gérard DESPRES, Marielle LEMAIRE, Hacène DJELLOUT.

Représentants des Personnels BIATSS

Bertrand DOUSTEYSSIER, Myriam MOISSAING, Annie PINCHAUD, Frédérique BONNEMOY.

Représentants des usagers

Mathieu JUSTIN, Gwénolé JOUANNIC, Arthur AOUIZERAT.

Autres membres siégeant à titre consultatif

Marie-Céline RATINAUD, Laurent GERBAUD, Camille CHABRIAT.

Invités

Catherine POISSONNIER, Patricia LANDAIS, Nadine TRAN QUY, Lo  titia FILIOL, Josiane TOUZIN, David SAVY, Jean-François GONIN.

Enseignants-chercheurs par section CNU et corps

		MCF et assimilés			PR et assimilés			TOTAL	Ration PR et ass / MCF et ass
		ASS	MCF	PHAD	PHY	PR	SURN		
CNU 00	Non renseignée					2		2	
CNU 05	Sc. économiques		4					4	
CNU 06	Sc. de gestion		14			2		16	0,14
CNU 07	Sc. du langage		7			3		10	0,43
CNU 08	Lang. & litt. anc.		5			3		8	0,6
CNU 09	Lang. & litt. franc.		11			9	1	21	0,91
CNU 10	Litt. comparées		3			2		5	0,67
CNU 11	Lang. & litt. ang.		23			7		30	0,3
CNU 12	Lang. & litt. germ.		8			2		10	0,25
CNU 13	Lang. & litt. slaves		3			1		4	0,33
CNU 14	Lang. & litt. roman.		18			5		23	0,28
CNU 15	Lang. & Litt. autres		2					2	
CNU 16	Psychologie		19			7		26	0,37
CNU 17	Philosophie	1	4			4		9	0,8
CNU 18	Arts		1			1		2	1
CNU 19	Socio., démographie		3					3	
CNU 20	Anth., eth., préhis.					1		1	
CNU 21	His. & civ. : ancien		10			6		16	0,6
CNU 22	His. & civ. : cont.		14			6		20	0,43
CNU 23	Géo. phys. & autres		17			6		23	0,35
CNU 25	Mathématiques		18			12	1	31	0,72
CNU 26	Maths. appliqués		25			11		36	0,44
CNU 27	Informatique		38			10		48	0,26
CNU 28	Mil. denses & matér.		7			7		14	1
CNU 29	Const. élémentaires		22			11		33	0,5
CNU 31	Chim. théo., phys.		9			6		15	0,67
CNU 32	Chim. org. min. ind.		11			8		19	0,73
CNU 33	Chim. des matériaux		8			5		13	0,63
CNU 35	Struc. évol. Terre		16	5	1	8		30	0,43
CNU 36	Terre solide					2		2	
CNU 37	Météo océanographie		7	2	1	7		17	0,89
CNU 60	Mécan., génie mécan.		18			10		28	0,56
CNU 61	Génie informatique		14			6	1	21	0,5
CNU 62	Energ., génie procé.		8			6		14	0,75
CNU 63	Electronique		22			7		29	0,32
CNU 64	Biochimie, biologie		8			2		10	0,25
CNU 65	Biologie cellulaire		24			7		31	0,29
CNU 66	Physiologie		19			6	1	26	0,37
CNU 67	Biolog. pop. & écol.		5			3		8	0,6
CNU 68	Biolog. organismes		4			1		5	0,25
CNU 69	Neurosciences		2					2	
CNU 70	Sc. de l'éducation		7			3		10	0,43
CNU 71	Sc. info. communic.		11			1		12	0,09
CNU 74	Sc. & tec. act. phy.		18			4		22	0,22
TOTAL		1	487	7	2	210	4	711	0,44



34, avenue Carnot
63006 Clermont-Ferrand
Cedex 1 - France
www.univ-bpclermont.fr