

UNIVERSITÉ BLAISE PASCAL

Bilan social 2012

www.univ-bpclermont.fr



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	19
C) Parité entre les femmes et les hommes	22
1) Les personnels BIATSS	22
2) Les enseignants et enseignants-chercheurs	23
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) L'ouverture des recrutements PR et MCF comme une priorité	29
5) 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
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

L'année 2012 est charnière à plus d'un titre : elle voit le renouvellement du Conseil d'Administration et l'élection d'un nouveau président et d'une nouvelle équipe dirigeante ; elle constitue également la première année du contrat quadriennal 2012/2016. Ce contrat préparé par la précédente équipe présidentielle est donc mis en œuvre par la nouvelle direction.

Les principales réalisations de la politique en direction des personnels, qui sont suivies par un indicateur spécifique du contrat, se sont inscrites dans les trois objectifs suivants : favoriser un équilibre dans la durée des différentes missions des enseignants chercheurs, garantir une rémunération fixe de bon niveau, promouvoir et accompagner les parcours professionnels.

Favoriser un équilibre dans la durée des différentes missions des enseignants chercheurs :

Dans le cadre de sa politique d'accompagnement des missions des enseignants et enseignants chercheurs, l'université Blaise Pascal a mis en place un dispositif afin d'assurer la reconnaissance et la valorisation des activités pédagogiques autres que l'enseignement. Une enquête auprès des composantes a permis une description fine des tâches. Partant des pratiques en cours dans l'établissement ainsi répertoriées, un groupe d'élus et de représentants des composantes a élaboré un seul et même référentiel pour tout l'établissement. Il a recherché la convergence et une harmonisation des reconnaissances d'activités entre les composantes tout en respectant les particularités attachées à la nature du service ou de la formation.

Le référentiel d'établissement se compose désormais du référentiel d'équivalence horaire et du référentiel d'encadrement individuel (encadrement des stages quand ils ne sont pas intégrés aux maquettes de formation). Les volumes horaires autorisés par activité sont identiques pour les enseignants chercheurs et les professeurs du second degré, ces derniers demeurant rémunérés sous forme de prime de responsabilité pédagogique. La refonte du référentiel a été approuvée par le CA en septembre 2012. Le calibrage des notifications d'heures aux composantes et service a permis une juste reconnaissance des investissements pédagogiques consentis par de nombreux enseignants et enseignants chercheurs : coordination formation à distance, responsable de mention, responsable de diplôme, responsabilité des étudiants de première année, organisation de stages, correspondant certification informatique...

Garantir une rémunération fixe de bon niveau :

L'année 2011 avait marqué l'achèvement de l'alignement du taux des indemnités des personnels BIATSS titulaires sur le taux 5 interministériel. L'accent en 2012 a été mis sur les catégories de personnels qui ont les traitements indiciaires les plus petits. L'université Blaise Pascal a retenu une revalorisation uniforme, quel que soit le niveau de responsabilité, en estimant qu'un dispositif indemnitaire n'avait pas à compenser un positionnement corps/fonctions exercées déséquilibré.

Les agents de catégorie C (ATRF, ADJENES et magasiniers) ont reçu une augmentation de 25 euros par mois à effet du 01/01/2012. Les indemnités des agents de catégorie B (SAENES, techniciens, bibliothécaires assistants spécialisés) en début de carrière ont été alignées sur celles des agents ayant atteint le 7^{ème} échelon, ce qui représente un gain mensuel de 111 euros, à effet du 01/01/2012.

En revanche les personnels de catégorie A et B de la filière AENES (SAENES, ADAENES, APAENES et CASU), qui avaient perçu une part exceptionnelle de Prime de Fonction et de Responsabilité fin 2010 et fin 2011, n'ont plus reçu de complément en 2012, par souci d'équité avec les adjoints administratifs et les personnels des autres filières. La non-reconduction a représenté 1600 € pour les CASU, entre 360 € et 1080 € pour les attachés et entre 100 € et 650 € pour les SAENES.

Promouvoir et accompagner les parcours professionnels :

Une action volontariste a permis de mettre en application dès la rentrée 2012 une formation destinée aux maîtres de conférences nouvellement nommés. Cet accompagnement doit leur permettre de réussir leur intégration dans leur nouveau métier d'enseignant chercheur et assurer au mieux leurs missions de développement de la recherche et de transmission des connaissances, dans la période initiale de leur carrière où tout est à construire. Le dispositif, approuvé par le conseil d'administration du 26 octobre 2012, a consisté en premier lieu à organiser un tutorat. Un enseignant chercheur référent pédagogique est désigné par le responsable du département d'affectation pour assurer un tutorat tout au long de la première année. Le tuteur, qui est rémunéré 5 HTD, aide à organiser et construire les contenus pédagogiques et conseille sur la gestion des groupes et l'évaluation des étudiants. Il s'assure que le nouveau maître de conférences peut participer pleinement à la vie scientifique du laboratoire. Le service statutaire maximum de 192 HTD doit être respecté et les missions de référentiel le plus légères possibles.

Le dispositif consiste également à proposer une offre de formation à travers quatre unités d'enseignement de 10 heures au choix : préparation à l'exercice du métier, outils d'analyse des situations professionnelles et pistes d'action pour l'intervention devant différents publics, évaluation des étudiants, création de ressources pédagogiques numériques, construction de dispositifs de formation en ligne, technologies de l'information et de la communication pour l'enseignement. Une décharge correspondant à 50% des heures suivies est inscrite dans le service des maîtres de conférences.

METHODOLOGIE

Méthodologie du projet

Le format du bilan social 2012 est construit comme suit :

- 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 est associée à la conception du bilan social. Cette version est reproductible d'une année sur l'autre grâce à l'automatisation des requêtes et permet 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 15 décembre 2012, afin de prendre en compte les nouveaux personnels arrivés à l'université
- entre deux dates : l'année civile 2012
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
15 619 étudiants inscrits, dont
2 610 étudiants étrangers
8 130 étudiants en L, 3 402 en M,
716 en D, 1 029 en ingénieur
49% d'étudiants originaires d'**Auvergne**
44% d'étudiants **boursiers**

Personnels UBP

1 234 enseignants :
> 877 enseignants titulaires
> 357 enseignants contractuels
982 BIATSS :
> 656 BIATSS titulaires
> 326 BIATSS contractuels

Recherche et Valorisation

26 laboratoires labellisés dont 14 associés à des EPST.
471 chercheurs et ITA « **hébergés** »

Budget

Dépenses section fonctionnement :
162 809 953 € (UBP + SAIC)
dont **127 945 189 €** de masse salariale
soit **79 %** des dépenses.

> PARTIE 1

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



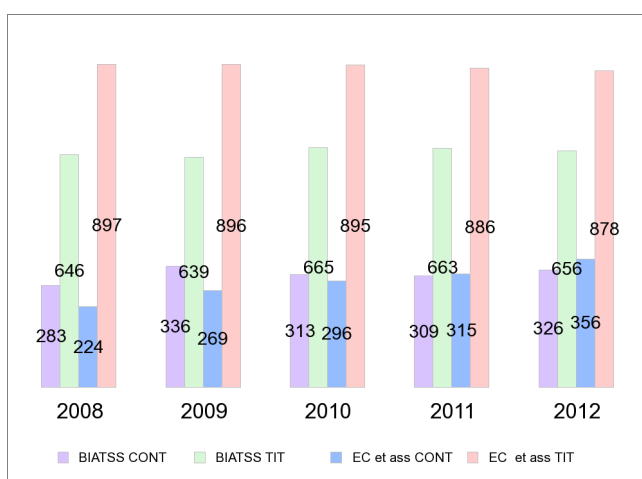
I - EMPLOIS, EFFECTIFS, ETP

L'augmentation des effectifs globaux de 2012 par rapport à 2011 (+43) se répartit en +10 personnels BIATSS et +33 personnels enseignants. La tendance à l'augmentation des effectifs de personnels contractuels se poursuit avec un taux de progression similaire à celui des années précédentes ; 2,2 % d'enseignants contractuels supplémentaires en moyenne par an sur 4 ans et 0,6 % de personnels BIATSS supplémentaires en moyenne par an sur 2 ans. La quasi-totalité de l'augmentation du nombre de contractuels enseignants est imputable à des recrutements de doctorants contractuels sur ressources propres, signe du dynamisme des activités de recherche et de la capacité de l'UBP à contractualiser et obtenir des financements fléchés.

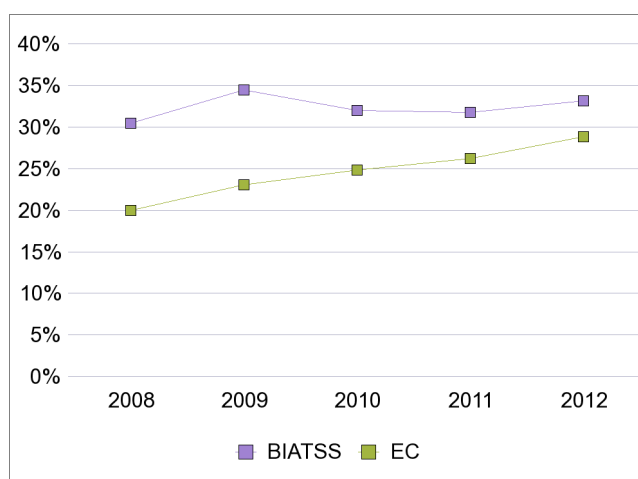
> Effectif global du personnel UBP

	Corps	Femmes	Hommes	Effectifs 2012
BIATSS	AENES	133	18	151
	ITRF	239	188	427
	BIB	61	14	75
	Médicaux sociaux	3		3
	Contractuels	197	129	326
	Sous-total BIATSS	633	349	982
Enseignants	Ens. Chercheurs	244	424	668
	Ens. 2nd degré et ass.	92	101	193
	Ens. 1er degré	5	11	16
	Contractuels	169	188	357
	Sous-total Enseignants	510	724	1 234
TOTAL		1 143	1 073	2 216

> Evolution des effectifs par population et statut

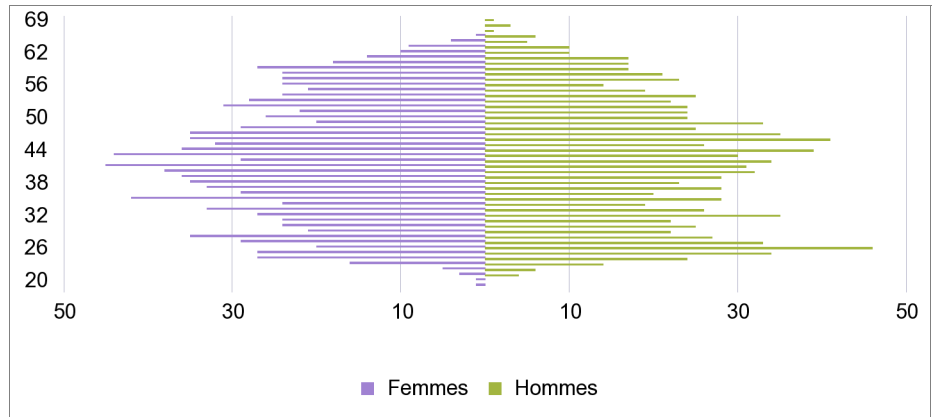


> Evolution de la part des contractuels sur les effectifs globaux par corps

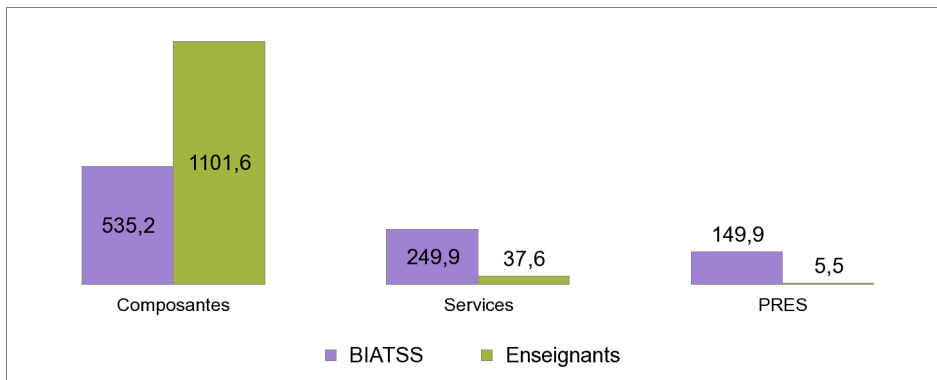


> Structure démographique des personnels UBP par sexe

La répartition en âge des effectifs Hommes/Femmes est remarquablement équilibrée avec un optimum pour les tranches 40-50 ans.



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



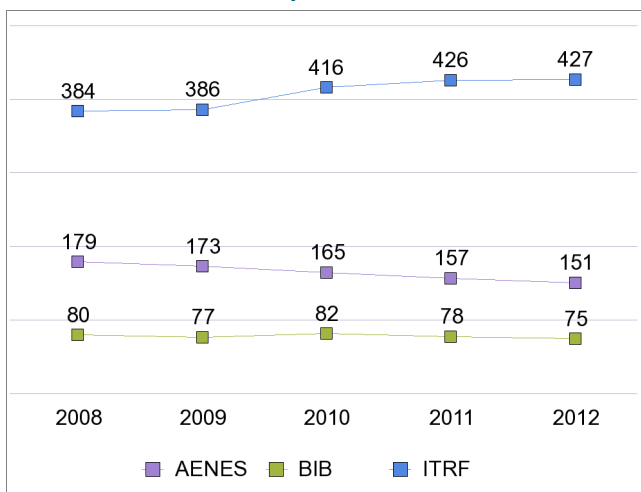
Les personnels BIATSS affectés au PRES sont à plus de 90% affectés à la BCU (fonctions documentation et administration) et pour le reste au CRR, SUH, SUAPS et SUC.

I.A Les personnels BIATSS

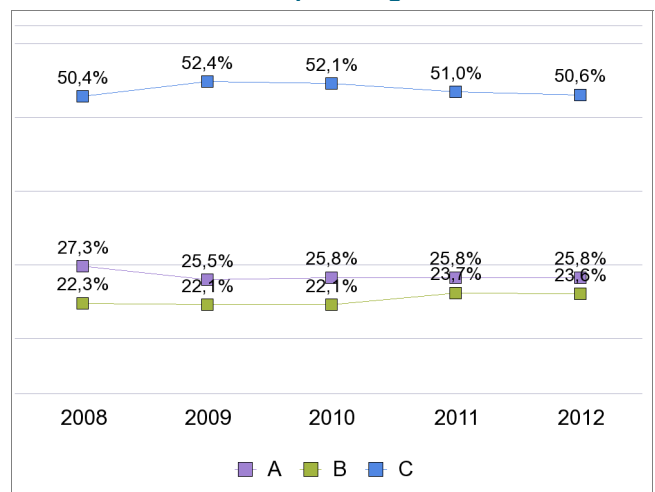
I.A.1 Les BIATSS titulaires

La baisse des effectifs de personnels de Bibliothèque pour l'année 2012 est un phénomène conjoncturel, à la différence des années précédentes, la vacance des postes étant assurée par des personnels contractuels. La baisse linéaire des effectifs de la filière AENES se poursuit.

> Evolution des effectifs par filière



> Evolution des effectifs par catégorie FP



> **Emplois des BIATSS titulaires par composante et service**

	SGE PES	ADM ENESR	AGC T	AD A ENES	SAE NES	ADJE NES	IGR	IGE	ASI	TEC H	ATRF	CON S	BIB	ABIB	MAG	INF	TOTAL
B.C.I.U.				1		9		2	1	6	5	14	10	21	35		104
CLM				1	1	2		2		3	1						10
C.R.F.B.												1	1	1			3
C.R.R.I.							2	7	2	2	2						15
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		4	2						10
O.P.G.C.							1	8		7	5						21
Serv. centr. présid.	1	2	1	8	6	17	6	15	7	16	66						145
Serv. de l'étudiant								3		2	1						6
Serv InterU Handicap				1													1
S.I.U.A.P.S.										1	4						5
S.U.C.								1		2	1						4
UFR L.A.C.C.C.					1	1		1		3	5						11
UFR L.L.S.H.				2	2	18	2	5	3	10	16					1	59
UFR Psychologie				1	2	3		1	2	1							10
UFR S.T.				1	4	10	4	18	5	33	50					1	126
UFR S.T.A.P.S.				1		3		1		1	5						11
POLYTECH				1	2	3	1	6		6	8						27
I.S.I.M.A.				1	3	1		2		2	1						10
I.U.T. d'Allier				1	4	9		4	3	6	17					1	45
IUFM				2	7	19		2	1	2	28						61
TOTAL	1	2	1	22	35	99	16	84	25	111	220	15	11	22	35	3	702

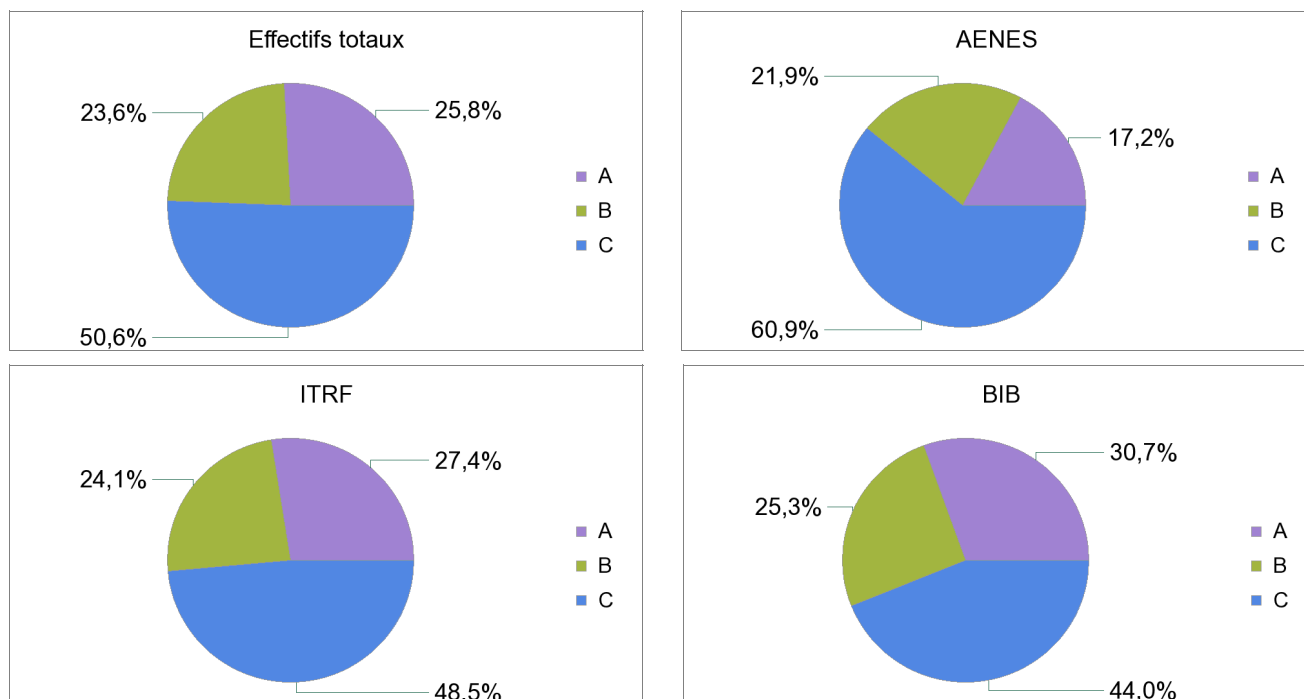
Les personnels (145) affectés aux services centraux de la présidence se répartissent sur 9 services AC, DAF, RH, DPI, SGU, RI, DE, DAG, DSI aux missions et métiers différents.

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

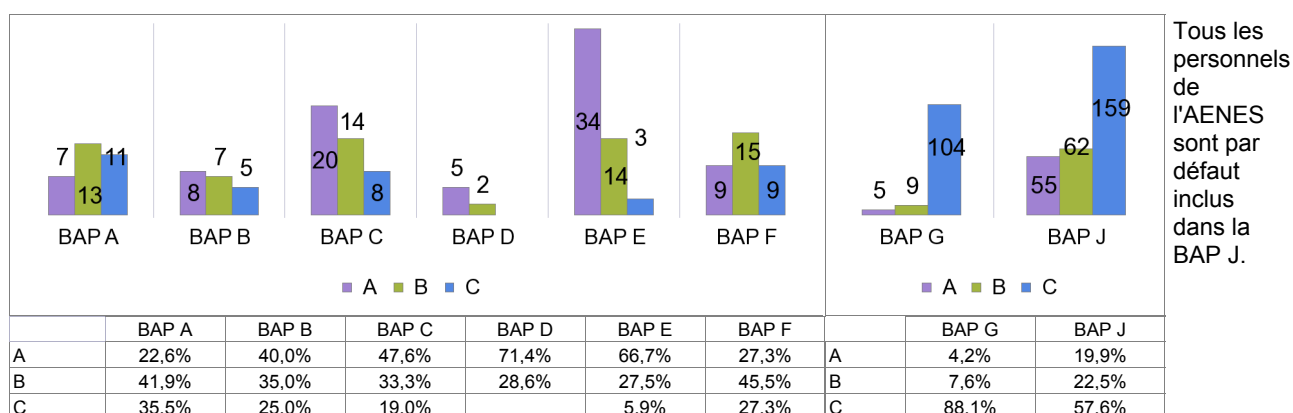
Filière	Corps	Effectif	ETP	Postes
AENES	S.G.U.	1	1,0	1
	ADMENESR	2	2,0	2
	AC EPCSCP	1	1,0	1
	ADAENES	22	21,1	22
	SAENES 10	33	31,5	35
	ADJENES	92	85,3	99
	Sous-total : AENES	151	141,9	160
ITRF	IGR RF	16	15,8	16
	IGERF	77	75,3	82
	ASIRF	24	23,4	25
	TECH RF	103	100,7	110
	ATRF	207	200,4	220
		Sous-total : ITRF	427	415,6
BIB	CONSV.BIBL(1992)	12	11,5	15
	BIBLIOTH.	11	10,5	11
	BIBAS	19	18,6	22
	MAGASINIER	33	30,9	35
		Sous-total : BIB	75	71,5
Médicaux sociaux	INF ENES	3	2,5	3
		Sous-total : Médicaux sociaux	3	2,5
TOTAL		656	631,5	699

En 2012, l'occupation des 699 postes par des personnels titulaires s'élève à un taux de 93,4% pour un équivalent ETP de 90,3%, soit 67,5 ETP non compensés. 21 postes, sous plafond d'emploi, ne sont pas utilisés. Le choix d'une politique du temps partiellement travaillé et des occupations temporaires de supports vacants par des agents non titulaires expliquent la différence.

> Répartition des personnels par filière et catégorie FP



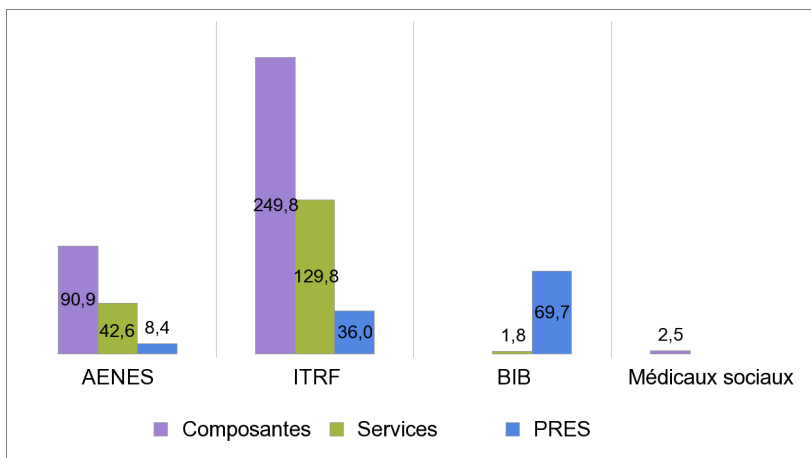
> Répartition des personnels AENES et ITRF par branche d'activités professionnelles et catégorie FP



Les emplois-type BAP J (46,9%) et BAP G (21,7%) constituent les plus gros effectifs. C'est dans ces deux catégories de fonction « support » que l'on trouve la population la plus importante de catégorie C. Le mode d'organisation montre un pilotage très centralisé et déficitaire en responsables hiérarchiques intermédiaires. Pour les filières professionnelles scientifiques (BAP A, B, C, D et E), le pyramidage A/B/C dépend de la nature de la fonction, assistance à l'enseignement ou assistance à la recherche.

> ETP des BIATSS par filière et affectation principale au 15/12/2012

Composantes	AENES	ITRF	Médicaux sociaux	TOTAL	Services	AENES	ITRF	BIB	TOTAL
I.S.I.M.A.	4,5	4,0		8,5	CLM	3,0	5,8		8,8
IUFM	25,9	29,9		55,8	C.R.F.B.			1,8	1,8
I.U.T. d'Allier	13,6	27,8	1,0	42,4	Dir.Rech.&Partenar.	4,5	9,8		14,3
O.P.G.C.		17,7		17,7	Form. Perm. & Cont.	1,0	2,0		3,0
POLYTECH	5,6	17,4		23,0	Maison Scienc. Homme	2,0	6,3		8,3
UFR L.A.C.C.	1,0	8,1		9,1	Serv. centr. présid.	32,1	100,3		132,4
UFR L.L.S.H.	18,9	32,0	0,5	51,4	Serv. de l'étudiant		5,6		5,6
UFR Psychologie	5,8	4,0		9,8	TOTAL	42,6	129,8	1,8	174,2
UFR S.T.	12,1	104,1	1,0	117,2					
UFR S.T.A.P.S.	3,5	4,8		8,3					
TOTAL	90,9	249,8	2,5	343,2					



PRES	AENES	ITRF	BIB	TOTAL
B.C.I.U.	7,4	13,0	69,7	90,1
C.R.R.I.		14,0		14,0
Serv InterU Handicap	1,0			1,0
S.I.U.A.P.S.		5,0		5,0
S.U.C.		4,0		4,0
TOTAL	8,4	36,0	69,7	114,1

Les personnels BIATSS titulaires sont majoritairement affectés en composante, 54,35% contre 27,58% dans les services et 18,07% au PRES.

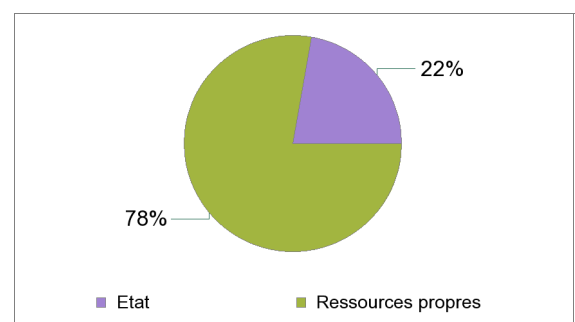
I.A.2 Les BIATSS contractuels

> Effectifs et ETP des BIATSS contractuels par type de contrat au 15/12/2012

	Type de contrat	Effectif	ETP
Etat	CDD BIBLI (+10 mois)	8	7,5
	CDD PAOSS (+10 mois)	10	9,5
	CDD PAOSS (10 mois)	3	2,5
	CDD RF (+10 mois)	20	19,0
	CDD RF (10 mois)	8	7,5
	CDI	5	4,7
	Hors statut res. pr.	18	18,0
	Sous-total : Etat	72	68,7
Ressources propres	CDD BIBLI (10 mois)	1	0,5
	CDI	17	16,1
	Hors statut res. pr.	236	218,2
	Sous-total : Ressources propres	254	234,8
TOTAL		326	303,5

L'entrée en vigueur de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique conduit à la CDIisation de 20 personnels en contrat à durée déterminée et qui remplissent l'une des conditions d'ancienneté nécessaires. L'effectif des CDI passe de 2 en 2011 à 22 en 2012.

> Répartition des contractuels BIATSS par type de budget



> Nombre de nouveaux contractuels au cours de l'année 2012

	Nombre de nouveaux contractuels
Contrats R	80
Contrat HR	60

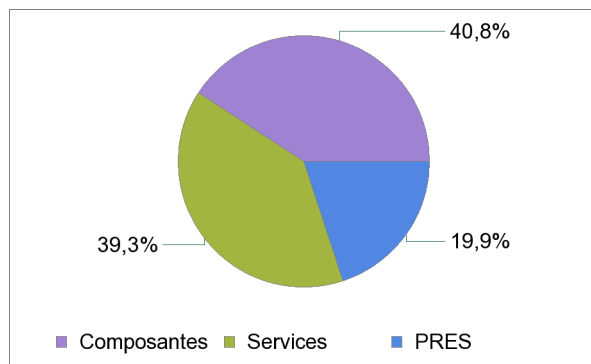
Parmi l'ensemble des contractuels BIATSS, 41,4% (135) sont des contractuels recrutés en laboratoires sur des missions de recherche ou de soutien à la recherche et bénéficient de sources de financement propre. Le taux de renouvellement annuel reste plus important pour ces derniers (59,2%) que pour les contrats hors recherche (31,4%) qui occupent des fonctions à vocation plus pérenne.

Contractuels hors recherche (191)

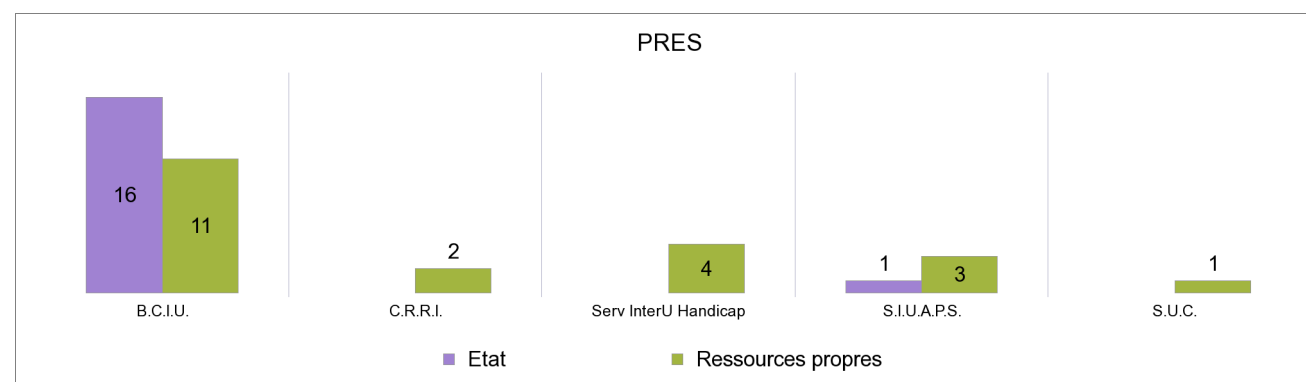
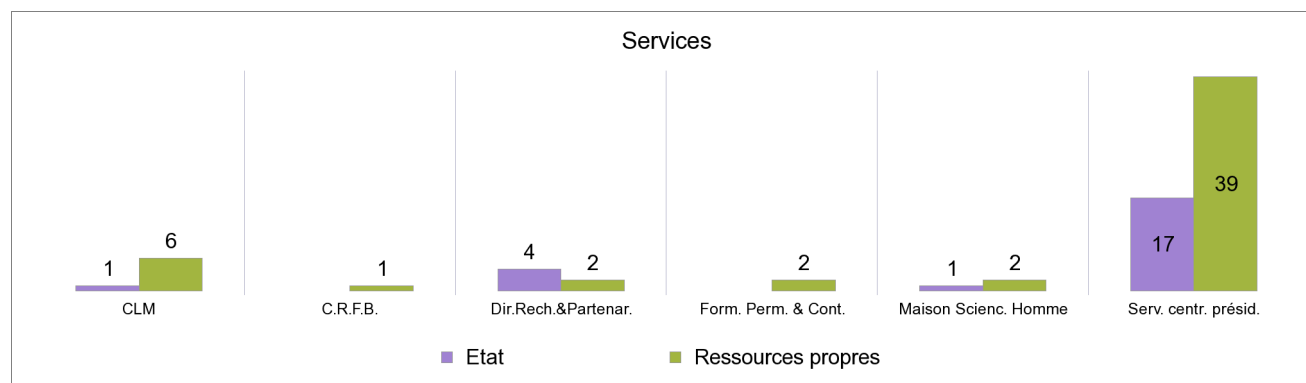
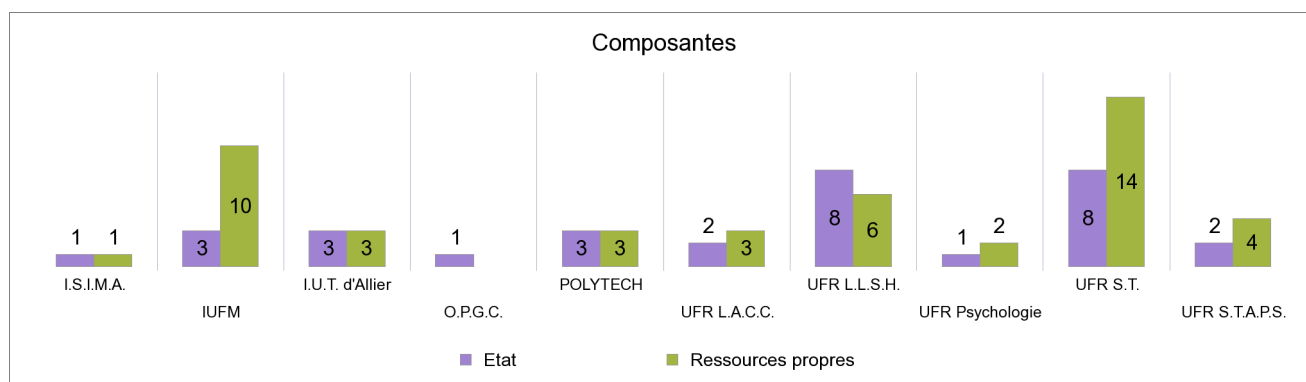
	Contractuels	Titulaires	Contractuels / Total effectif
Composantes	78	357	17,9%
Services	75	181	29,3%
PRES	38	118	24,4%
TOTAL	191	656	

Toutes les structures (composantes, services universitaires et interuniversitaires) sont impactées par le recrutement conséquent de personnels contractuels, entre 18% et 29% des effectifs totaux par structure.

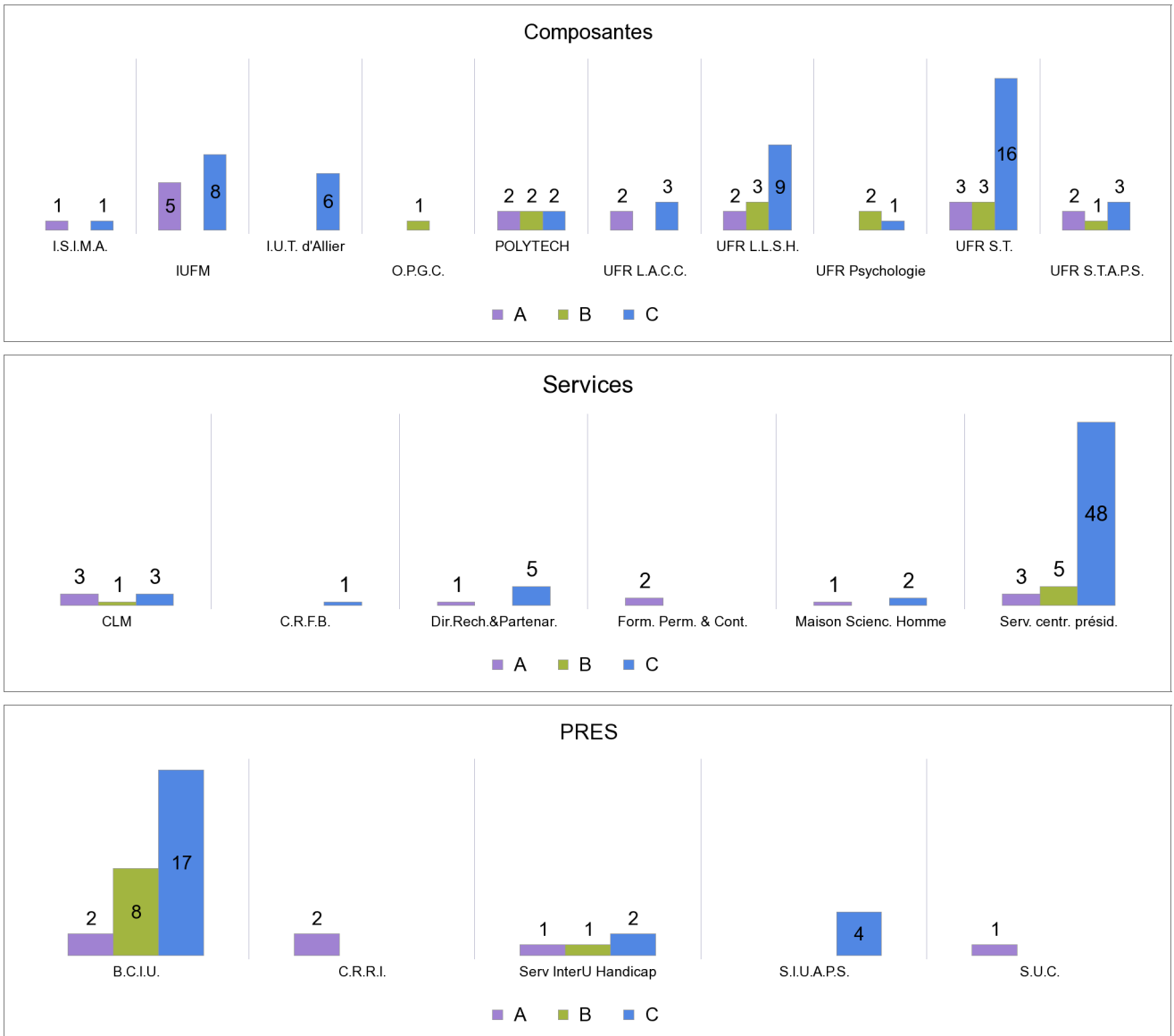
> Répartition des contractuels par affectation



> Répartition des contractuels BIATSS hors recherche par budget et affectation



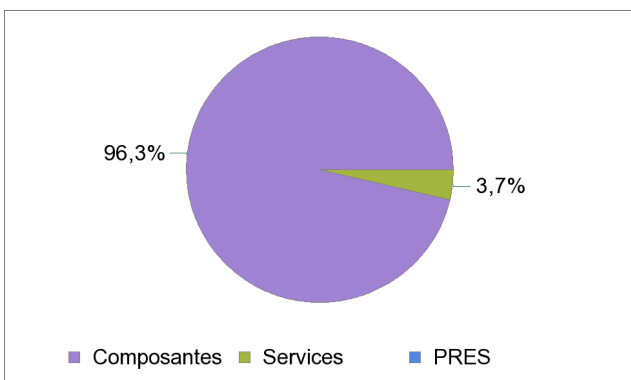
> Répartition des contractuels BIATSS hors recherche par catégorie FP et affectation



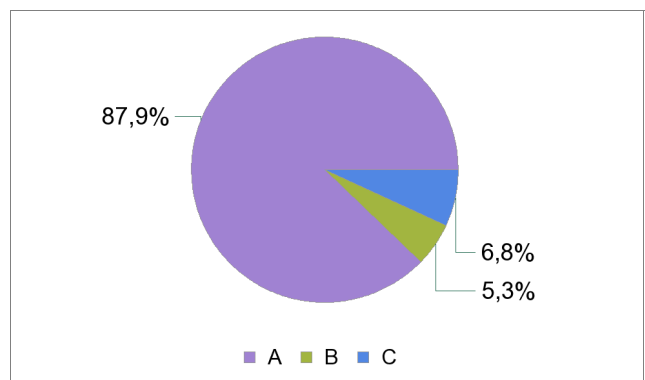
Les besoins en contractuels sont majoritairement sur des qualifications de catégorie C (66,5%). Les catégories B et A représentent respectivement 13,7% et 19,8%.

Contractuels recherche (135)

> Répartition des contractuels par affectation



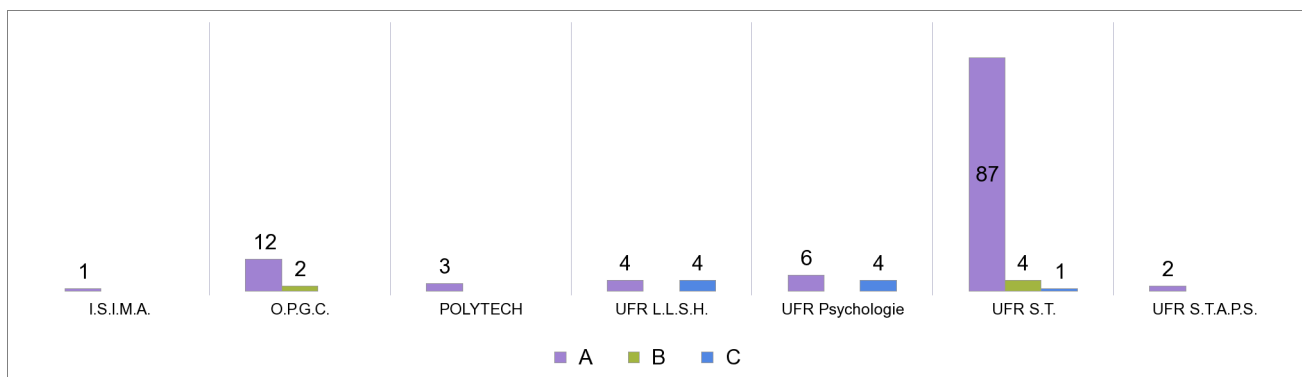
> Répartition des contractuels par catégorie FP



Les contractuels recherche sont principalement affectés en laboratoires (composantes).

Attention : Les 135 contractuels recherche sont présents à la date du 15/12/2012 mais pas forcément sur toute l'année 2012, du fait de la fluctuation de cette population.

> 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	585	16 540,34	28,27
Plan réussite en licence	569	14 071,82	24,73
Total	1 154	30 612,16	26,53

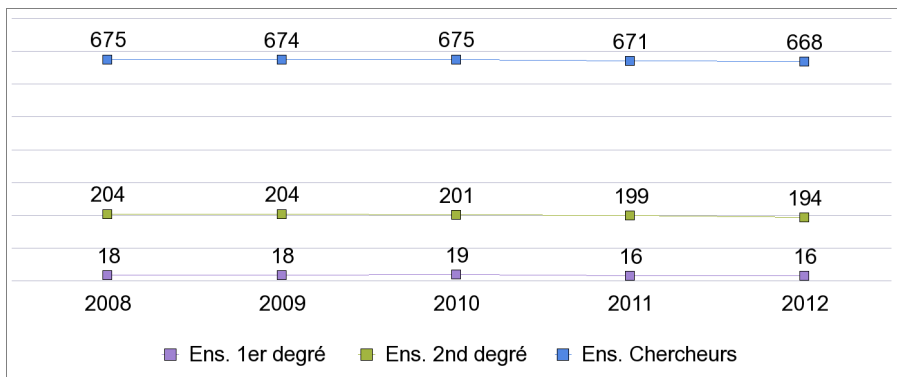
Nombre d'étudiants et nombre d'heures calculés sur l'année civile 2012.

L'emploi de contractuel étudiant permet l'immersion de futurs diplômés dans des fonctions de tutorat et d'orientation des étudiants au bénéfice de leur réussite. Il remplit aussi un rôle social en favorisant le salariat étudiant. A nombre d'heures quasi identique, l'année 2012 établit un rééquilibrage significatif au profit des étudiants et des heures du Plan réussite en licence.

I.B Les personnels enseignants-chercheurs et enseignants

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

> Evolution des effectifs par population



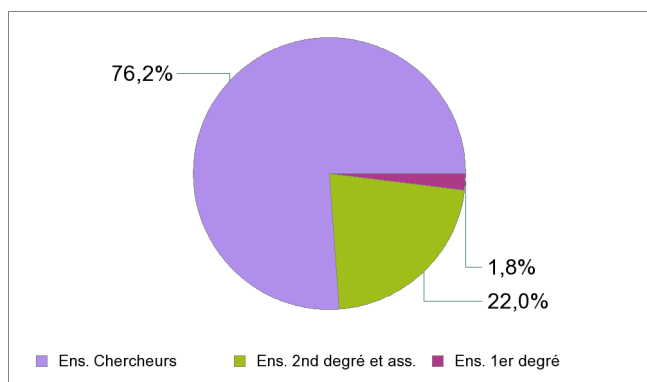
On note une grande stabilité des effectifs enseignants-chercheurs et enseignants sur les années.

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

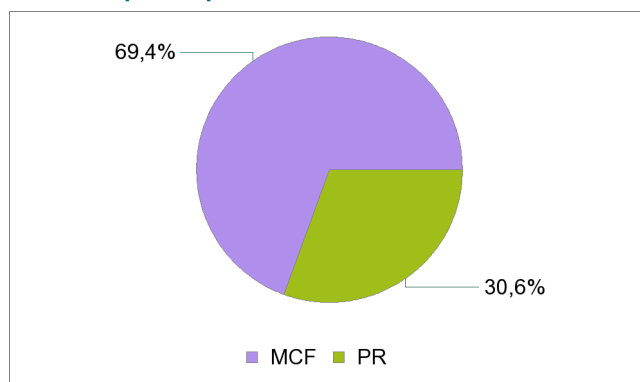
	Population	Effectif	ETP	Emplois
Ens. Chercheurs	PROF.UNIV.	203	203,5	213
	PHYSICIEN	1	1,0	2
	MAIT.CONF.	458	455,2	492
	PHYSICIEN ADJOINT	5	5,0	6
	ASSISTANT ENS. SUP.	1	1,0	1
	Ens. Chercheurs	668	665,7	714
Ens. 2nd degré et ass.	AGREGE	83	78,5	87
	CERTIFIE	90	80,8	94
	P.L.P.	11	9,5	8
	PROF. EPS	5	5,0	0
	PROF. DE L'ENSAM	3	3,0	4
	C.P.E.	1	1,0	1
	Ens. 2nd degré et ass.	193	177,8	194
Ens. 1er degré	PROF.ECOLE	16	15,5	14
	Ens. 1er degré	16	15,5	14
TOTAL		877	859,0	922

Sur un total de 714 postes d'enseignants-chercheurs, 46 postes sont non occupés par des titulaires du fait de détachement, de mise au concours et en moindre proportion de temps partiel. Près d'un quart (23,8%) de la population enseignante est représentée par des enseignants du 1er et 2nd degré, ce qui représente un taux plus élevé que la moyenne nationale (20,5%). Chez les enseignants-chercheurs, la proportion de PR demeure en dessous de la moyenne nationale (31,4%).

> Répartition des enseignants par population



> Répartition des enseignants-chercheurs et assimilés par corps



> Postes occupés par des enseignants par composante et service

	Professeur univ.	Physicien	Maître de conf.	Physicien adjoint	Assistant Ens. Sup.	Surnombre	Professeur agrégé	Professeur certifié	Prof. lycée prof 2G	Professeur ENSAM	Conseil. princ. éduc.	Prof. écoles	TOTAL
CLM			1				2	15	2				20
Form. Perm. & Cont.								1					1
O.P.G.C.		2		6									8
S.I.U.A.P.S.							1	3					4
S.U.C.								1					1
UFR L.A.C.C.	2		24				4	9	1				40
UFR L.L.S.H.	56		109		1	1	8	5	1				181
UFR Psychologie	8		21				2						31
UFR S.T.	100		190			1	3	1					295
UFR S.T.A.P.S.	5		19				10	3					37
POLYTECH	20		44				8	3		1			76
I.S.I.M.A.	7		20				2	2					31
I.U.T. d'Allier	8		42				20	23	2	3			98
IUFM	5		22				27	28	2		1	14	99
TOTAL	211	2	492	6	1	2	87	94	8	4	1	14	922

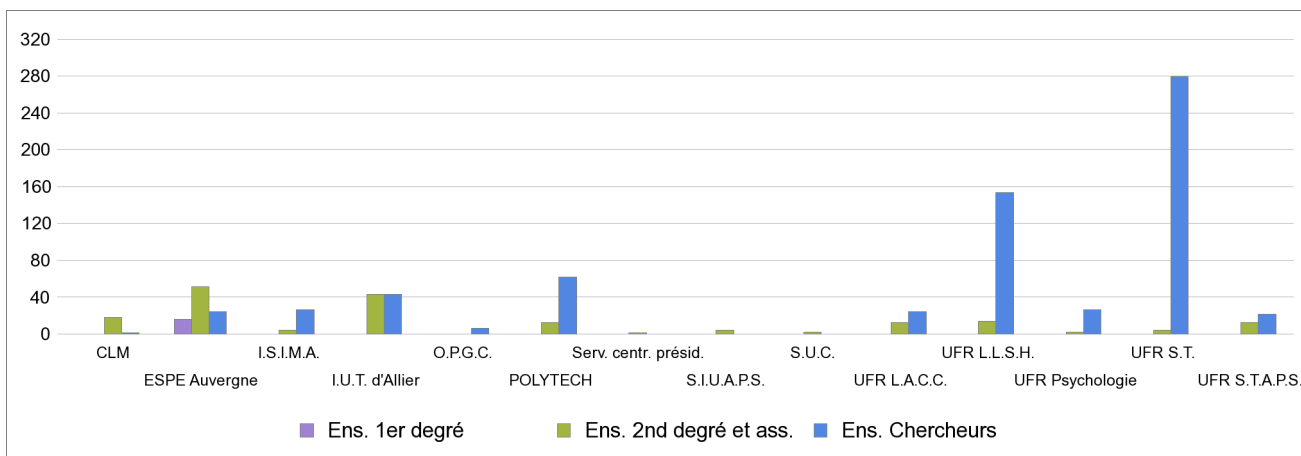
> Répartition en ETP des enseignants permanents par corps et par affectation principale

	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			3,0	11,8	3,0						18,8
I.S.I.M.A.	7,0		19,5			2,0	2,0							30,5
IUFM	5,0		19,0			22,5	24,0	3,5			1,0	15,5		90,5
I.U.T. d'Allier	7,0		36,0			16,0	22,0	1,0	1,0	3,0				86,0
O.P.G.C.		1,0		5,0										6,0
POLYTECH	20,0		41,5			7,0	5,5							74,0
Serv. centr. présid.							1,0							1,0
S.I.U.A.P.S.						2,0			2,0					4,0
S.U.C.						0,5	1,0							1,5
UFR L.A.C.C.	2,0		21,8			4,0	7,0	1,0						35,8
UFR L.L.S.H.	53,0		99,6		1,0	7,0	5,5	1,0						167,1
UFR Psychologie	7,0		19,0			1,5								27,5
UFR S.T.	97,5		181,8			3,0	1,0							283,3
UFR S.T.A.P.S.	5,0		16,0			10,0			2,0					33,0
TOTAL	203,5	1,0	455,2	5,0	1,0	78,5	80,8	9,5	5,0	3,0	1,0	15,5	859,0	

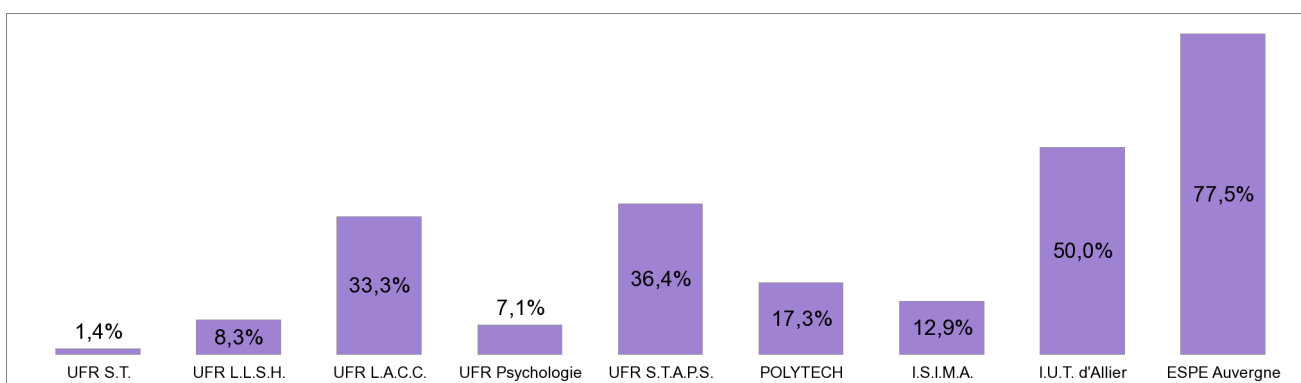
La répartition PR/MCF est fortement corrélée avec la composante d'affectation et les structures de recherche associées selon la série : ST > LLSH > Polytech > Psycho > ISIMA > STAPS > IUT > IUFM.

Les deux plus grosses composantes en termes d'effectifs enseignant, font très peu appel à des enseignants du 2nd degré, 11% des ETP total.

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



> Poids (%) des enseignants (1er et 2d degrés) par rapport aux effectifs globaux par affectation



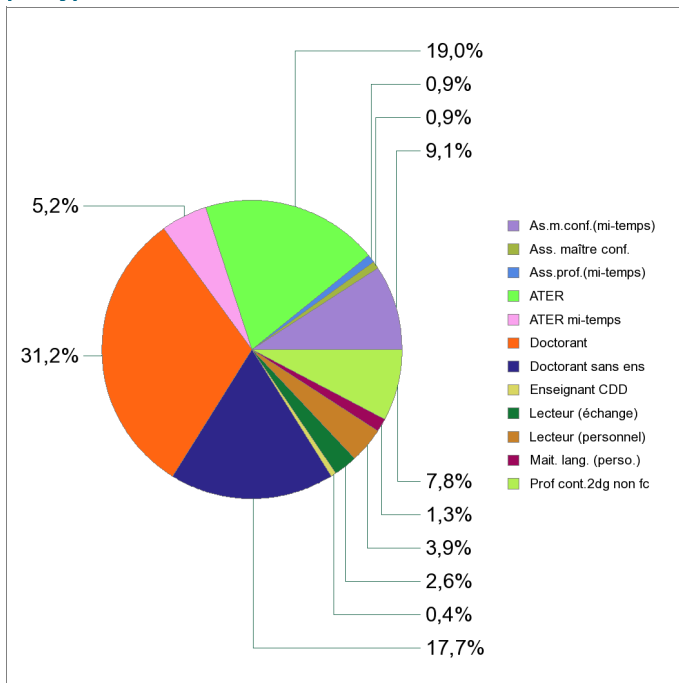
I.B.2 Les enseignants-chercheurs et enseignants non permanents

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

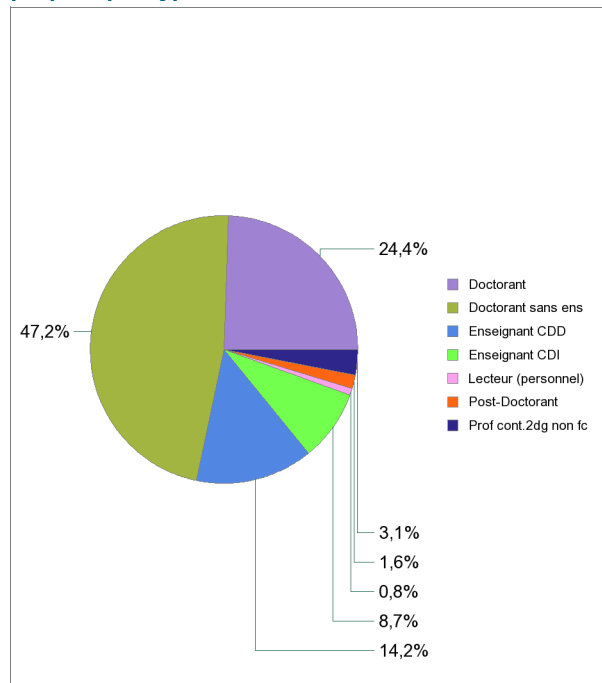
Etat/RP	Type de contrat	Effectif	ETP
Etat	As.m.conf.(mi-temps)	21	10,5
	Ass. maître conf.	2	2,0
	Ass.prof.(mi-temps)	2	1,0
	ATER	44	43,5
	ATER mi-temps	12	6,0
	Doctorant	72	63,2
	Doctorant sans ens	41	28,0
	Enseignant CDD	1	0,8
	Lecteur (échange)	6	6,0
	Lecteur (personnel)	9	9,0
	Mait. lang. (perso.)	3	3,0
	Prof cont.2dg non fc	18	11,5
	Sous-total : Etat		231
Ressources propres	Doctorant	31	29,0
	Doctorant sans ens	60	56,0
	Enseignant CDD	18	3,0
	Enseignant CDI	11	10,0
	Lecteur (personnel)	1	1,0
	Post-Doctorant	2	
	Prof cont.2dg non fc	4	2,3
Sous-total : Ressources propres		127	101,3
TOTAL		358	285,7

358 enseignants et chercheurs occupent des emplois contractuels soit 27,9% de l'effectif total des enseignants et enseignants-chercheurs. Les doctorants avec et sans enseignement représentent les mêmes effectifs, 103 contre 101. 46,5% des doctorants sont financés sur ressources autres que celle de l'Etat, témoignage d'une dynamique partenariale et d'un succès dans les actions contractuelles de recherche élevées.

> Enseignants non permanents sur ressources Etat par type de contrat



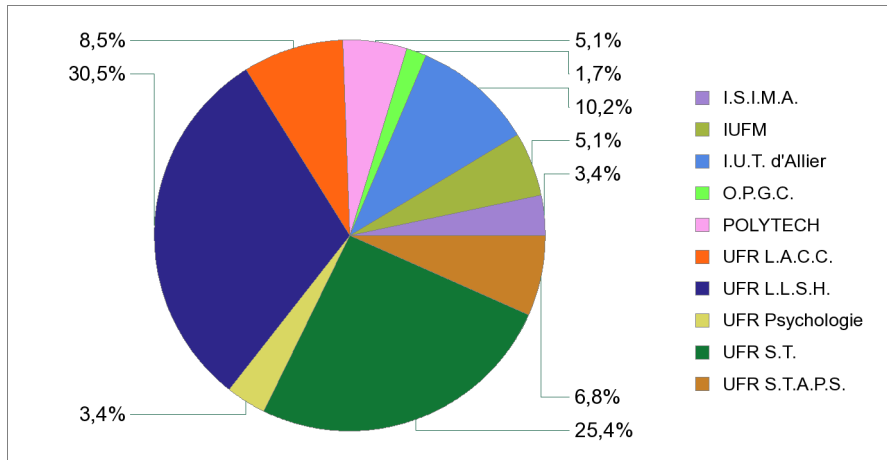
> Enseignants non permanents sur ressources propres par type de contrat



> ETP des enseignants non permanents par type de contrat et affectation principale au 15/12/2012

	As.m.c onf. (mi-temps)	Ass. maître conf.	Ass.pr of.(mi-temps)	ATER	ATER mi-temps	Doctor ant	Doctor ant sans ens	Enseig nant CDD	Enseig nant CDI	Lecteu r (échan ge)	Lecteu r (perso nnel)	Mait. lang. (perso.)	Post-Doctor ant	Prof cont. 2dg non fc	TOTAL
CLM								3,8	10,0		1,0				14,8
I.S.I.M.A.	0,5			2,0		3,0	2,0								7,5
IUFM				2,0	0,5	1,0								2,5	6,0
I.U.T. d'Allier	3,5			5,0										3,5	12,0
Labo. extérieurs							3,0								3,0
O.P.G.C.		1,0			0,3		7,0								8,3
POLYTECH	1,0			3,0		5,7	6,0								15,7
UFR L.A.C.C.	0,5			4,5							3,0	1,0		3,7	12,7
UFR L.L.S.H.	3,0			16,0	1,0	14,5	3,0			6,0	6,0	2,0		2,0	53,5
UFR Psychologie		1,0		2,0		5,0	1,0								9,0
UFR S.T.	1,5		1,0	8,0	2,8	62,0	60,0								135,3
UFR S.T.A.P.S.	0,5			1,0	1,5	1,0	2,0							2,0	8,0
TOTAL	10,5	2,0	1,0	43,5	6,0	92,2	84,0	3,8	10,0	6,0	10,0	3,0		13,7	285,7

> Répartition des ATER par affectation



I.C Parité entre les femmes et les hommes

I.C.1 Les personnels BIATSS

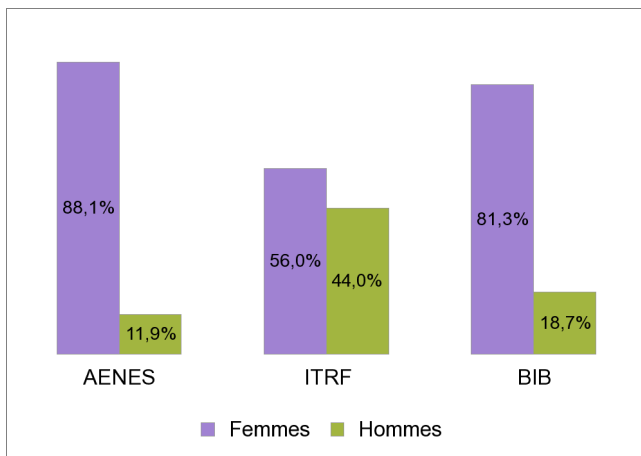
> Structure démographique des BIATSS par sexe



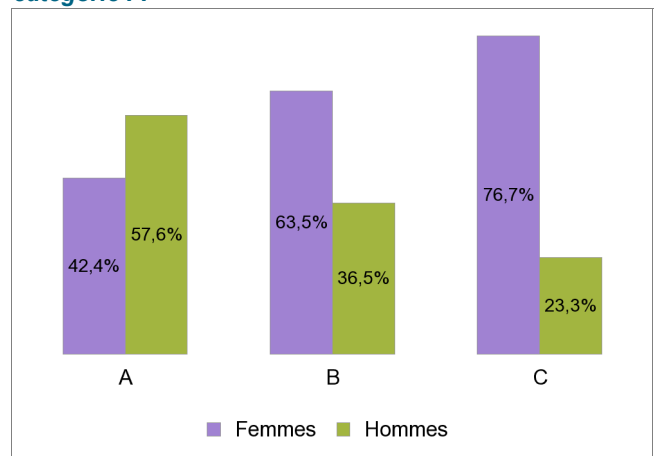
Le taux de féminisation des emplois BIATSS titulaires représente 66,4% des effectifs (436 femmes pour 220 hommes). La répartition des populations Hommes et Femmes par âge laisse apparaître un léger décalage en âge avec une population légèrement plus vieille pour les femmes BIATSS.

Les titulaires

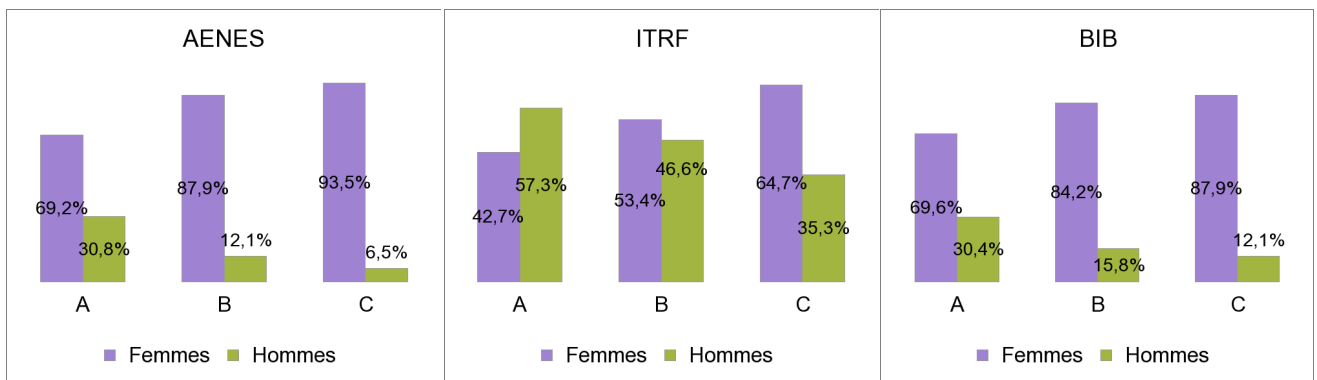
> Part des femmes et des hommes par filière



> Répartition des femmes et des hommes par catégorie FP

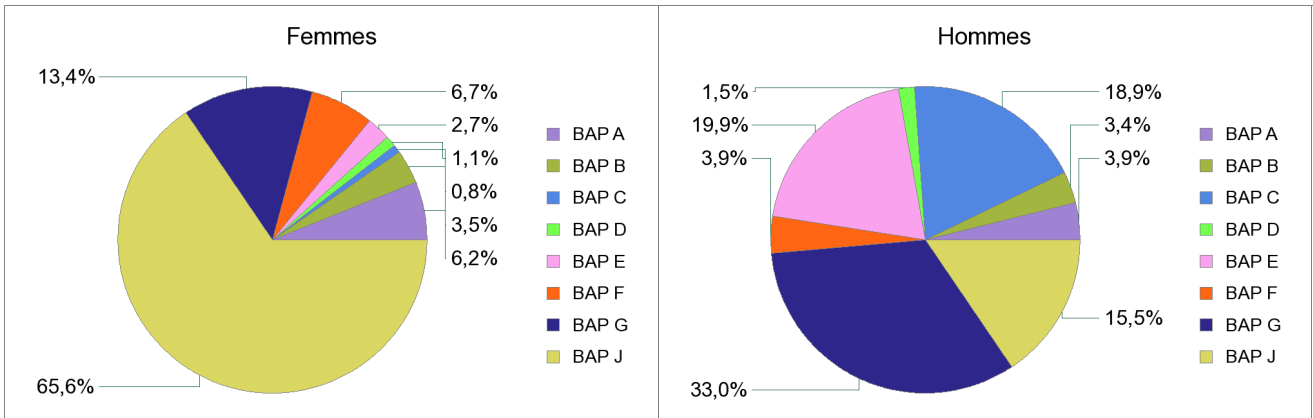


> Répartition des femmes et des hommes par filière et catégorie FP



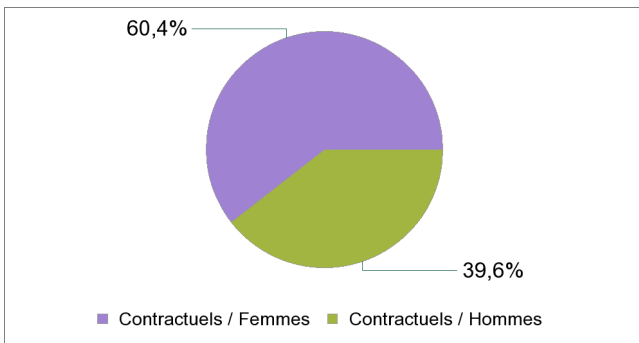
La répartition Hommes/Femmes sur les emplois dépend de la nature de l'activité professionnelle. Les métiers recouvrant les BAP techniques et scientifiques (catégorie des ITRF principalement) présentent un taux de féminisation moins élevé, 56% contre des taux supérieurs à 80% pour les 2 autres filières. Les postes à responsabilités restent majoritairement confiés aux Hommes dans la filière ITRF, au contraire des 2 autres filières.

> Répartition des femmes et des hommes par BAP

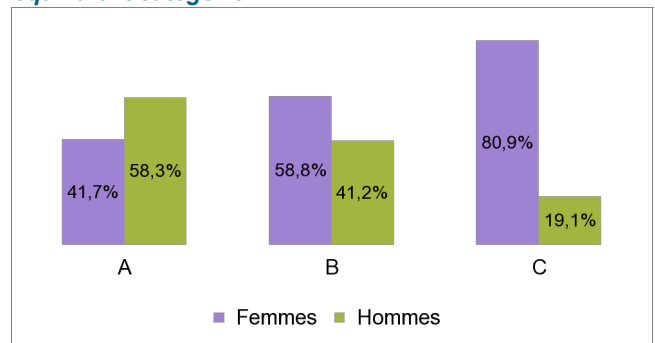


Les contractuels

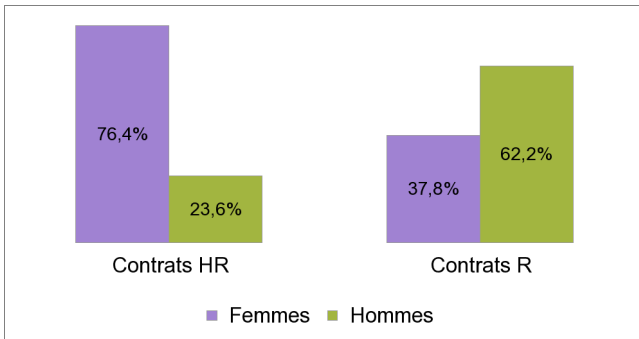
> Part des femmes et des hommes



> Répartition des femmes et des hommes par équivalent catégorie FP



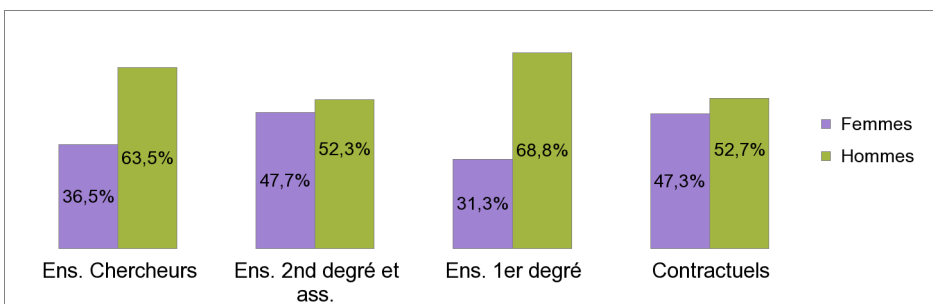
> Répartition des femmes et des hommes par type de contrat



La répartition H/F chez les contractuels HR est à l'image des données mesurées chez les titulaires. Le recrutement des contractuels Recherche, principalement des post-doctorants, donne une large priorité aux hommes à 62,2%, proche de la répartition H/F des titulaires d'une thèse.

I.C.2 Les enseignants et enseignants-chercheurs

> Part des femmes et des hommes par type de population

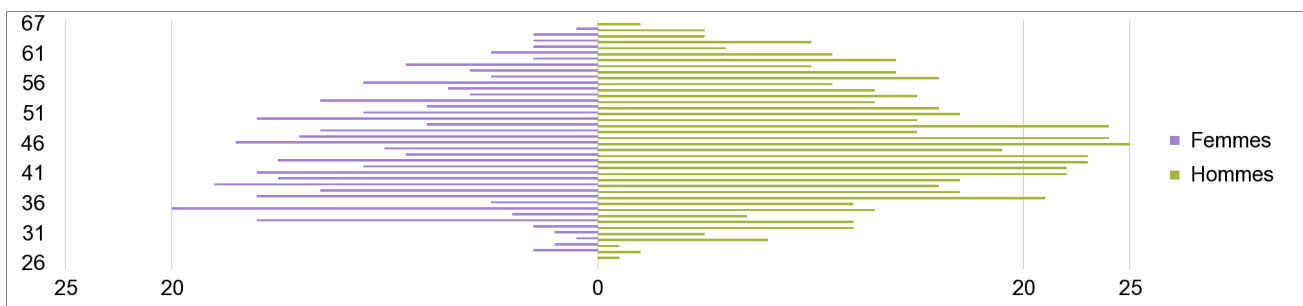


Les effectifs Homme/Femme chez les enseignants et enseignants-chercheurs sont stables dans le temps. Le recrutement d'enseignants-chercheurs Homme (63,5%) est majoritaire, donnée proche de la moyenne nationale (64,1%).

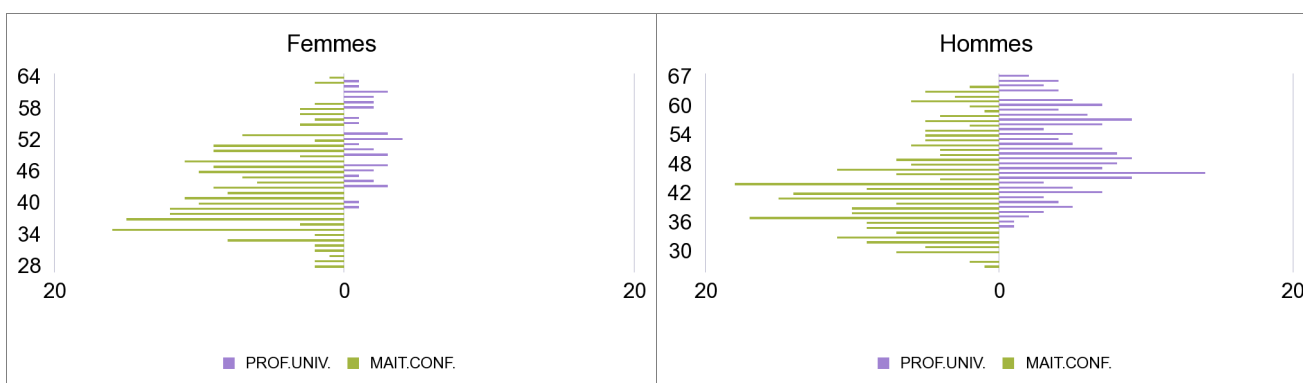
L'importance des effectifs enseignants de sexe masculin – qu'on ne constate pas dans l'enseignement scolaire – atténuée au niveau de l'effectif global des personnels UBP la surreprésentation des femmes constatée chez les BIATSS.

Les enseignants et enseignants-chercheurs permanents

> Structure démographique des enseignants et enseignants-chercheurs par sexe

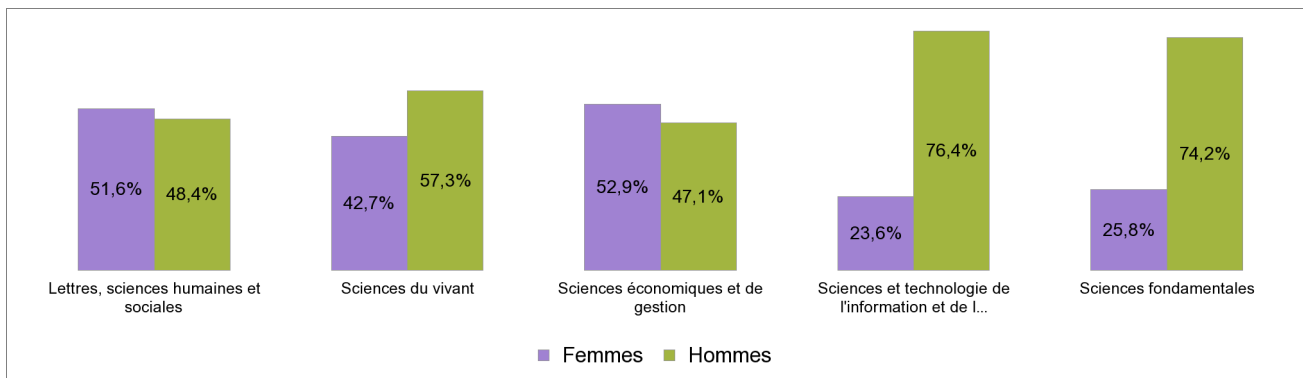


> Pyramides des âges des enseignants-chercheurs



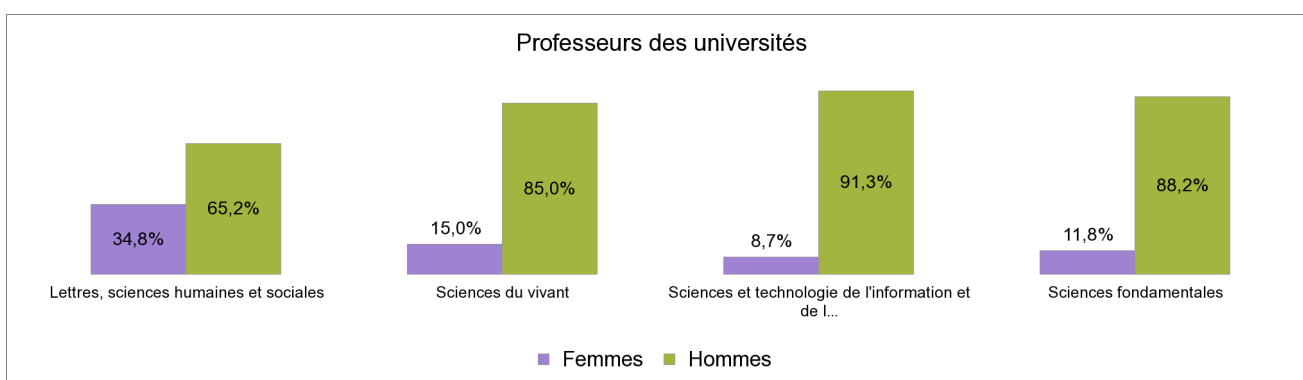
Outre le plus faible taux de femmes promu dans le corps des PR, la pyramide des âges montre aussi un retard temporel à la promotion MCF/PR pour les femmes.

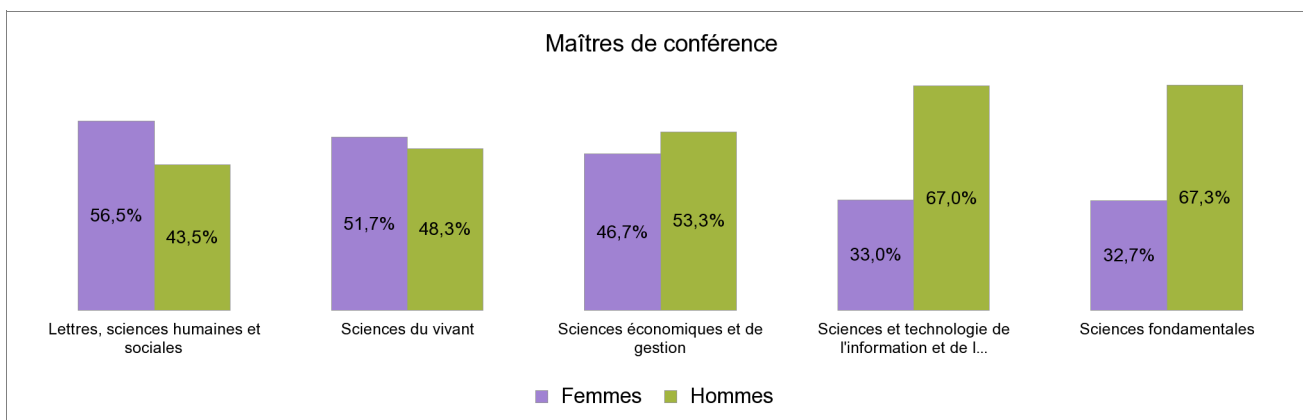
> Part des femmes et des hommes par domaine disciplinaire



Les domaines scientifiques et technologiques sont plus discriminants dans le recrutement de MCF ou PR pour les femmes que pour les hommes, reproduisant la répartition H/F des titulaires de thèse.

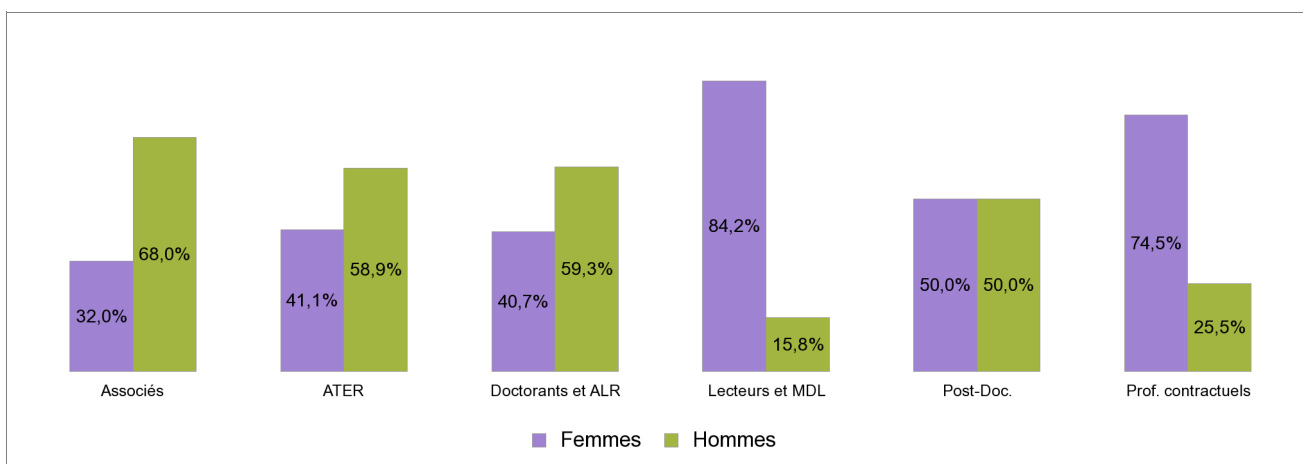
> Part des femmes et des hommes par corps





Les enseignants et enseignants-chercheurs non permanents

> Part des femmes et des hommes par contrat

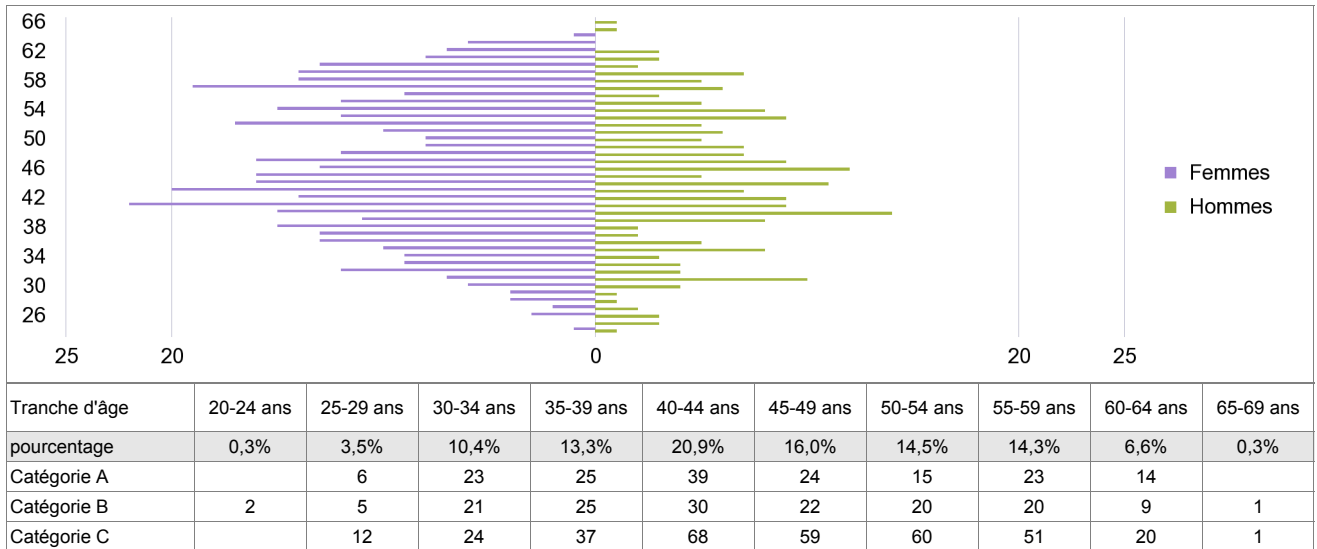


II - STRATEGIE D'ORGANISATION ET GPRH

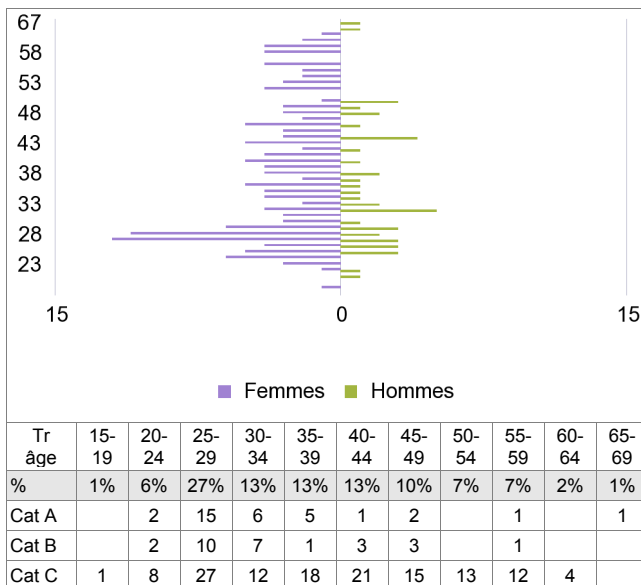
II.A Les personnels BIATSS

II.A.1 Structures démographiques par catégorie

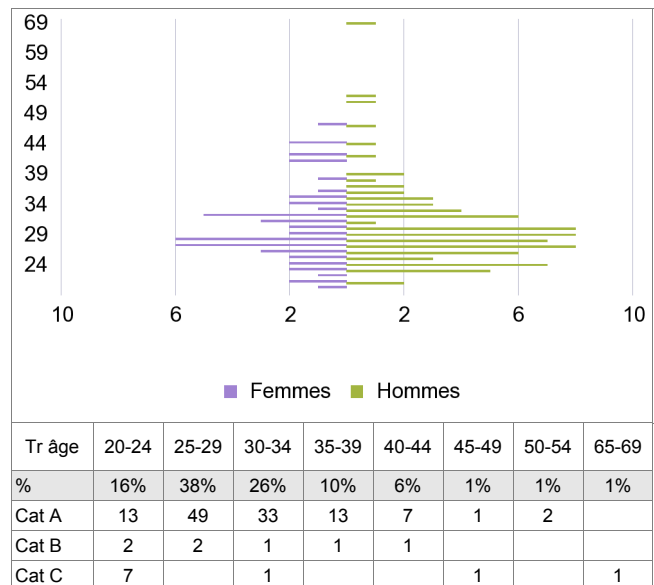
> Pyramide des âges des personnels BIATSS titulaires



> Pyramide des âges des personnels BIATSS contractuels hors recherche



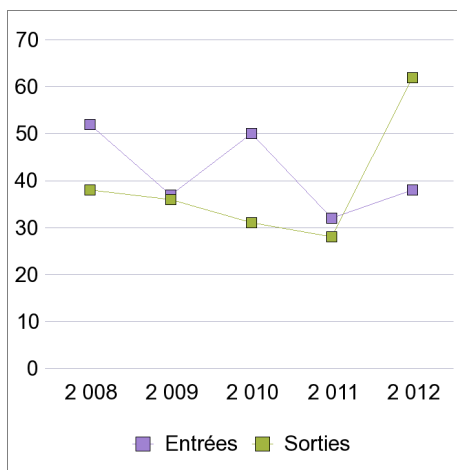
> Pyramide des âges des personnels BIATSS contractuels recherche



La population des contractuels Recherche est jeune, plus de 80% ont moins de 35 ans. Le contrat recherche étant par nature un contrat de type projet, il n'a pas vocation à se pérenniser dans le temps et constitue un tremplin professionnel pour les futurs cadres de la recherche. Les contrats hors recherche concernent majoritairement des fonctions support ouvertes à une population d'âge variable.

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	5	5	18
	PACTE	0	0	0	0
	Par concours externe	3	0	6	9
	Par concours interne	0	0	7	7
	Recrutement de trav. Hand. (voie contract.)	0	0	0	0
	Recrutement sans concours	0	0	2	2
	Sous-total Entrant	11	5	20	36
Réintégration	Fin de CLD	0	1	0	1
	Fin de congé parental	1	0	0	1
	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	1	0	2
Total entrées	12	6	20	38	

> Les sorties

	AENES	BIB	ITRF	TOTAL	
Sortant	Abandon de poste, révocation, licenciement, démission	0	0	0	0
	Congé de longue durée	5	1	10	16
	Congé parental	2	1	0	3
	Décès	1	0	1	2
	Détachement	2	1	1	4
	Disponibilité	1	0	7	8
	Fin de fonction	0	0	0	0
	Mutation sortante	3	2	0	5
	Promotion sortante	0	0	2	2
	Radiation	0	0	0	0
	Retraite	9	2	11	22
	Total sorties	23	7	32	62

II.A.3 Transformations d'emplois

Transfor - mations	Affectation du poste	Catégorie ou grade	Fonction	Effectif
CDD en CDI	BCU	C	Gestion administrative	1
CDD en CDI	BCU	C	Magasinier	2
CDD en CDI	CRFCB	C	Gestion administrative	1
CDD en CDI	IUFM	C	Gestion administrative	1
CDD en CDI	IUFM	C	Logistique	1
CDD en CDI	Polytech	A	Recrutement	1
CDD en CDI	Polytech	C	Gestion administrative	2
CDD en CDI	Présidence - AC	C	Gestion administrative	1
CDD en CDI	SGU	B	Gestion administrative	1
CDD en CDI	SGU	C	Gestion administrative	1
CDD en CDI	SGU	C	Logistique	5
CDD en CDI	SUC	B	Tech PAO	1
CDD en CDI	SUH	A	Transcripteur	1
CDD en CDI	UFR ST	A	Coordinateur	1
CDD en CDI	UFR ST	C	Gestion administrative	1
CDD en CDI	UFR STAPS	C	Gestion administrative	1

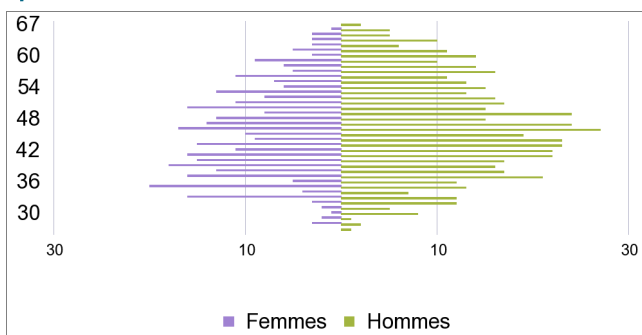
> Exploitation des possibilités de repyramidage (réhaussement et/ou déclassement)

Transfor - mations	Affectation du poste	Repyramidage	Effectif
Création	ISIMA	CONS en TECH	1
Création	IUT Montluçon	CONS en MAG	1
Rehaussement	IUFM	ATRF en TECH	1
Rehaussement	UFR ST	ASI en IGE	1
Transformation	CASEL	ADJAENES en ATRF	1
Transformation	IUT Montluçon	ADJAENES en ATRF	1
Transformation	Présidence - AC	ADJAENES en ATRF	1
Transformation	Présidence - DAF	ADJAENES en TECH	1
Transformation	Présidence - DRH	ADJAENES en ATRF	1
Transformation	SICD	ADJAENES en ATRF	1
Transformation	SICD	BIB en BAS	1
Transformation	SUAPS	ADJAENES en ATRF	1
Transformation	UFR LLSH	ADJAENES en ATRF	1
Transformation	UFR LLSH	IGR en IGE	1
Transformation	UFR ST	IGR en IGE	1

II.B Les personnels enseignants-chercheurs et enseignants

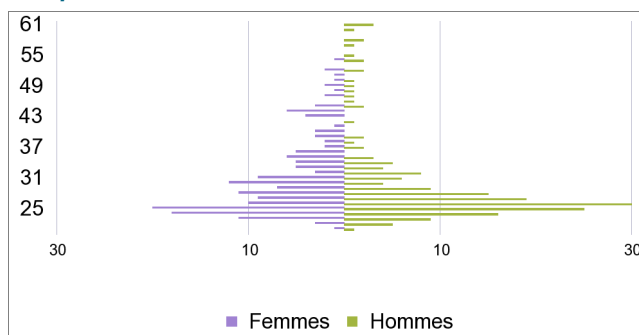
II.B.1 Structures démographiques par type de population

> 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	1%	8%	17%	20%	19%	15%	12%	7%	1%
Ens. Cherch.	7	56	127	136	132	90	65	49	6
Ens. 2d deg.	2	14	24	35	36	32	34	14	2
Ens. 1er degr.				2	3	8	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	18%	45%	17%	7%	4%	4%	3%	1%	1%
Etat	42	97	39	15	11	11	9	3	4
Ress. prop.	22	62	23	11	4	3	1	1	

II.B.2 Organisation des emplois

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

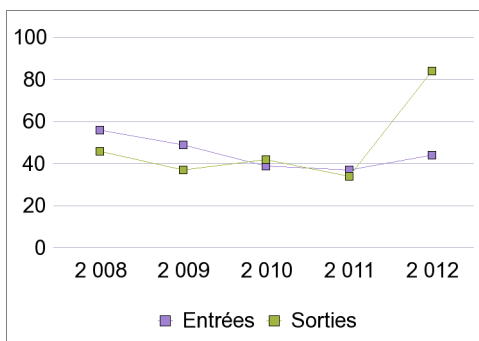
	Ens. Chercheurs			Ens. 2nd degré et ass					TOTAL	Ratio EC / E
	MCF / PHAD / ASS	PR / PHY	Sous - total	CPED	PRCE / PLP	Prof agreg.	Prof ENSA M	Sous - total		
Lettres, sciences humaines et sociales	189	76	265	1	71	49	1	122	387	2,17
Sciences du vivant	62	20	82		1			1	83	82
Sciences économiques et de gestion	18	1	19		12	5		17	36	1,12
Sciences et technologie de l'information et de l'ingénierie	109	46	155		7	19	3	29	184	5,34
Sciences fondamentales	121	72	193		11	14		25	218	7,72
TOTAL	499	215	714	1	102	87	4	194	908	3,68

Le taux de PR chez les enseignants-chercheurs est très dépendant des champs disciplinaires. Il reste inférieur à la moyenne nationale dans les domaines LSHS et sciences économiques.

Les détachements et disponibilités constituent une dynamique sortante non négligeable avec 26 enseignants-chercheurs et enseignants concernés.

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	0	0
	Mutation entrante	0	0	6	6
	Recrutement ou mutation entrante	4	8	20	32
	Sous-total Entrant	4	8	26	38
Réintégration	Fin de congé parental	0	0	0	0
	Fin de détachement dans une autre structure	0	1	4	5
	Fin de disponibilité	0	0	1	1
	Fin de mise à disposition	0	0	0	0
	Sous-total Réintégration	0	1	5	6
Total entrées		4	9	31	44

> 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	2	3	5
	Congé parental	0	1	0	1
	Décès	0	1	0	1
	Démission			1	1
	détachement	0	1	11	12
	Disponibilité	0	2	16	18
	Fin de fonction	0	1	0	1
	Mutation sortante	0	7	4	11
	Nom. Après concours		1	2	3
	Présence parentale			2	2
	Promotion sortante	2	1	0	3
	Radiation	0	0	1	1
	Retraite	1	7	16	24
Total sorties		3	24	57	84

II.B.4 L'ouverture des recrutements PR et MCF comme une priorité

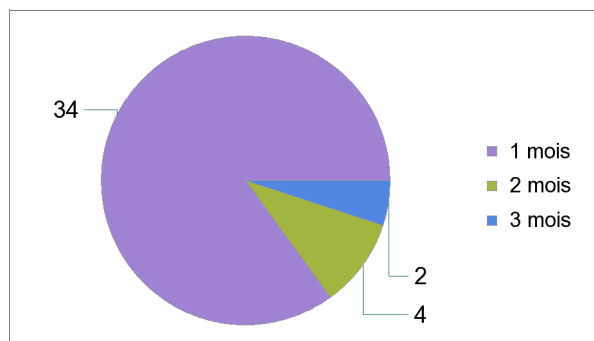
> Endorecrutements et exorecrutements (campagne 2012 - 2013)

Corps	Type de recrutement	Affectation	Section CNU	Effectifs	
MCF	externe	ESPE	74	1	
		ISIMA	27	1	
		Polytech	16	1	
		Polytech	27	1	
		Polytech	64	1	
		Polytech	65	1	
		UFR LLSH	11	1	
		UFR LLSH	14	3	
		UFR LLSH	17	1	
		UFR Psycho	16	2	
		UFR ST	28	1	
		UFR ST	64	1	
		UFR ST	65	1	
		UFR ST	66	2	
		UFR ST	67	1	
		UFR ST	68	1	
	UFR STAPS	74	1		
	Sous-total externe				21
	interne	ESPE	70	1	
		UFR LLSH	7	1	
Sous-total interne				2	
Sous-total MCF				23	
PR	externe	OPGC	35	1	
		UFR ST	25	1	
		UFR ST	26	1	
		UFR ST	29	1	
	Sous-total externe				4
	interne	ESPE	70	1	
		Polytech	60	2	
		UFR LACC	71	1	
		UFR LLSH	22	1	
		UFR Psycho	16	1	
UFR ST		33	1		
UFR ST	61	1			
Sous-total interne				8	
Sous-total PR				12	
TOTAL				35	

Plus qu'une volonté délibérée d'endorecrutement, le maintien d'un nombre important de docteurs UBP peut signaler un déficit d'attractivité ; l'université s'emploie à conforter celle-ci.

II.B.5 Les personnels invités

> Répartition des enseignants invités par durée de présence



	Hors union européenne	Union européenne	TOTAL
1 mois	11	23	34
2 mois	1	3	4
3 mois		2	2
TOTAL	12	28	40

Il faut noter depuis 2011, une baisse des effectifs de personnels invités hors Union Européenne de 30%.

> PARTIE 2

PROMOUVOIR ET ACCOMPAGNER LES PARCOURS PROFESSIONNELS



I - MUTATIONS INTERNES ET PROMOTIONS DES PERSONNELS

I.A Mutations internes

> Personnels BIATSS au 01/09/2012

Corps	Composante - service d'accueil
ADAENES	ISIMA - Services centraux
ADAENES	IUT Clermont
ADAENES	Présidence - DAG
ADJAENES	BU Lafayette
ADJAENES	UFR LLSH
ADJAENES	UFR ST
ASI	Présidence - Communication
ASI	Présidence - DAF
BAS	BU Lafayette
BAS	IUT Clermont
BIB	IUT Clermont
MAG	BU IUFM
MAG	IUT Clermont
MAG	UFR STAPS - BU
AENES	DRP
TECH	DPI
TECH	IUFM Chamalières
ADT	Présidence - Secrétariat
ADT	SUAPS
ADT	UFR ST

> Personnels enseignants et enseignants-chercheurs

Aucune mutation n'a été constatée en 2012.

I.B Les promotions des personnels

I. B.1 Personnels BIATSS

Type	Corps ou grade	Promus	Promouvables	Promus / Promouvables
Promotions par concours	ATRF	5		
	IGE	2		
	TCH	4		
	IGR	1		
	Sous-total Promotions par concours	12		
Promotions par liste d'aptitude	ASI	1	3	0,33
	IGE	1	2	0,5
	TCH	5	7	0,71
	Sous-total Promotions par liste d'aptitude	7	12	
Promotions par tableaux d'avancement	ADJAENES 1ère classe	2	16	0,13
	ADJAENES P 1ère classe	4	7	0,57
	ADJAENES P 2ème classe	4	22	0,18
	ATRF 1ère classe	5	55	0,09
	ATRF P 1ère classe	3	17	0,18
	BAS CE	1	10	0,1
	IGE 1ère classe	2	23	0,09
	MAG P 1ère classe	1	10	0,1
	TCH CE	2	12	0,17
	TCH CS	2	34	0,06
	IGE hors classe	1	4	0,25
	ATRF P 2ème classe	2	5	0,4
	SAENES CS	1	11	0,09
	Sous-total Promotions par tableaux d'avancement	30	226	
TOTAL		49	238	

I. B.2 Personnels enseignants et enseignants-chercheurs

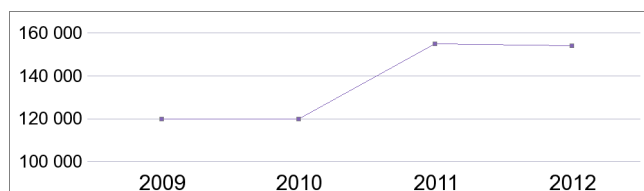
Type de promotion	Corps ou grade	Promus	Promouvables	Promus / Promouvables
Promotions de corps	MCF UBP promus PR à l'UBP	8		
	MCF UBP promus PR dans un autre établissement	2		
	PRAG ou PRCE UBP recrutés comme MCF	1		
	Sous-total Promotions de corps	11		
Promotions de grade	PR CE 2ème échelon	1	5	0,2
	PR CE 1er échelon	4	18	0,22
	PR 1ère classe	7	40	0,18
	MCF HC	6	15	0,4
	PRAG HC	3	58	0,05
	PLP HC	1	4	0,25
	PRCE et PEPS HC	8	44	0,18
	Sous-total Promotions de grade	30	184	
TOTAL		41	184	

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	154 000
Budget exécuté	125 035

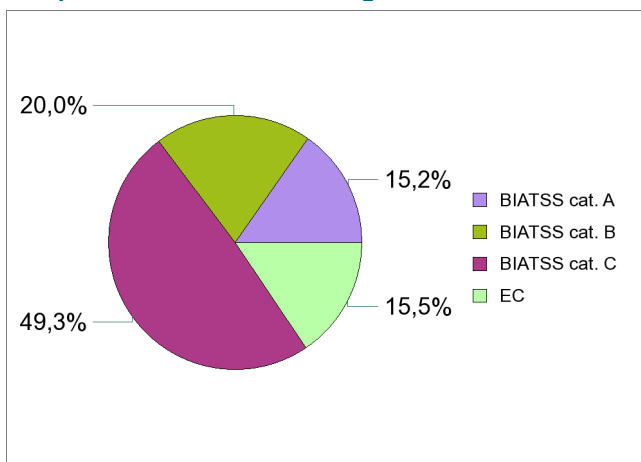
II.A.2 Formations par domaine et type de personnels

	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	36	0	0	0	0	0	0	2	36
Administration et institution	0	0	1	12	0	0	0	0	1	12
Applications de gestion	15	115	13	111	39	313	0	0	67	539
Bibliothéconomie	47	456	87	616	82	573	0	0	216	1 645
Bureautique	14	78	27	147	38	185	6	17	85	427
Communication	0	0	1	12	6	72	0	0	7	84
Environnement professionnel	8	30	6	42	8	60	5	21	27	153
Finances	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gestion de l'étudiant	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hygiène et sécurité	31	153,5	34	282	104	552	25	229	194	1 216,5
Juridique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Langues étrangères	2	29	6	124	3	86	19	425	30	664
Management	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Patrimoine	2	28	0	0	0	0	0	0	2	28
Préparation aux concours	23	119,5	25	148	228	1 452	1	3	277	1 722,5
Ressources humaines	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Scientifique	3	68	3	38	3	149	5	78	14	333
Suivi des politiques publiques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Système réseaux	5	10	6	31	10	20	0	0	21	61
Technologie d'information et de communication	21	69	18	87	39	126	115	290	193	572
TOTAL	173	1 192	227	1 650	560	3 588	176	1 063	1 136	7 493

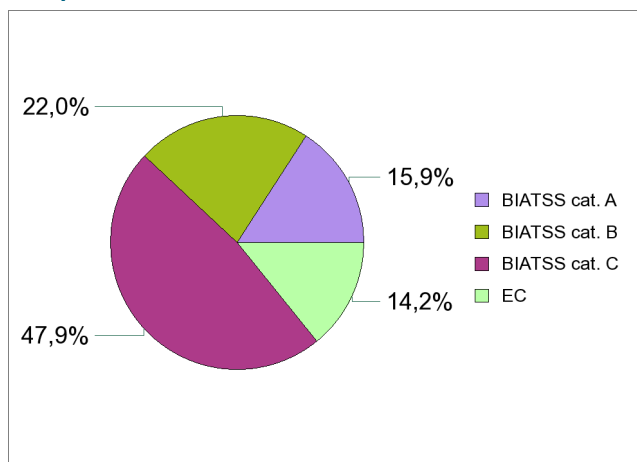
Un stagiaire peut suivre une ou plusieurs formations.

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 (49% des stagiaires pour 48% 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	128	915	178	1 338	303	2 003	609	4 256
Contractuel	45	277	49	312	257	1 585	351	2 174
ENSCCF	0	0	0	0	0	0	0	0
EPST	0	0	0	0	0	0	0	0
Autres partenaires	15	48	10	38	26	115	51	201
TOTAL	188	1 240	237	1 688	586	3 703	1 011	6 631

En 2012, 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	53	385	46	297	77	381	176	1 063
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	53	385	46	297	77	381	176	1 063

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

Une matinée est proposée à tous les personnels entrant afin de découvrir l'équipe Présidentielle et les responsables de services. L'objectif est de fournir à ces agents tous les éléments relatifs à la connaissance de notre établissement, à la gestion des ressources humaines, la formation, ainsi que tout ce qui concerne la médecine de prévention, l'action sociale et les loisirs. Elle s'est déroulée le 2 octobre 2012.

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
VAE	1	1	2 x 750 €

III - REMUNERATIONS ET PRIMES

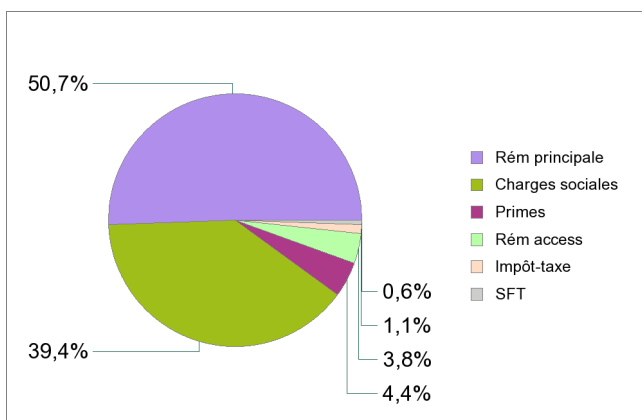
III.A La masse salariale

La masse salariale de 2012 s'élève à 127 945 189 €. Par rapport à 2011, on observe une augmentation de 2,38%. Cette augmentation est principalement due à l'accroissement du nombre de contractuels type Recherche financés sur ressources propres. Dans le même temps, les charges sociales ont augmenté de 1 950 842 €.

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

	ENS	BIATSS	Recherche	Autre	TOTAL
Etat	84 550 893	32 952 372			117 503 264
RP	1 242 288	2 897 260	6 287 955		10 427 502
NA				14 423	14 423
TOTAL	85 793 181	35 849 631	6 287 955	14 423	127 945 189

> Masse salariale par éléments de paie



> Evolution par mois de la masse salariale

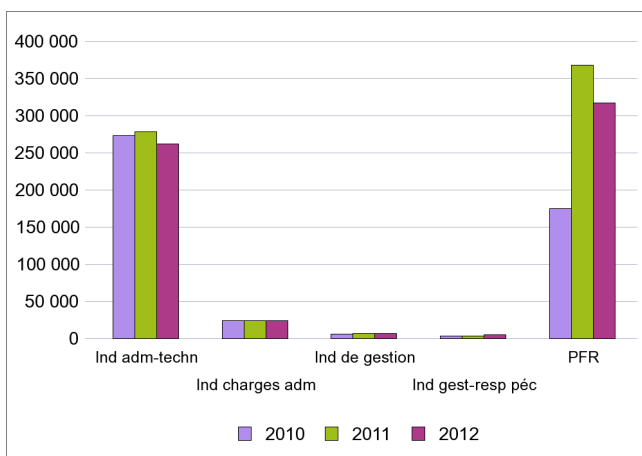


III.B Les principales primes et rémunérations accessoires

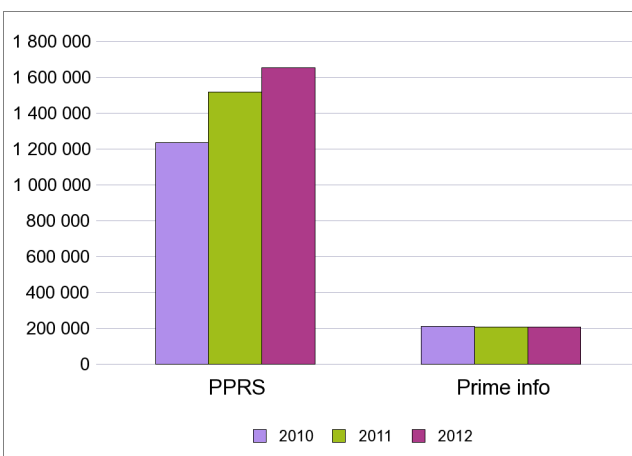
III.B.1 Les personnels BIATSS

> Répartition des primes et indemnités par filière

> Primes et indemnités spécifiques à l'AENES

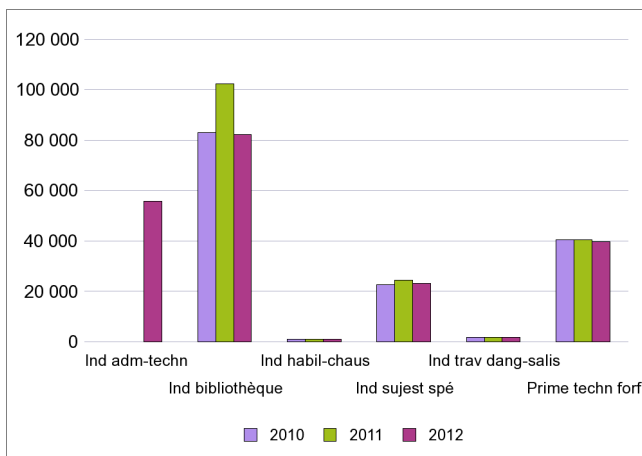


> Primes et indemnités spécifiques aux ITRF

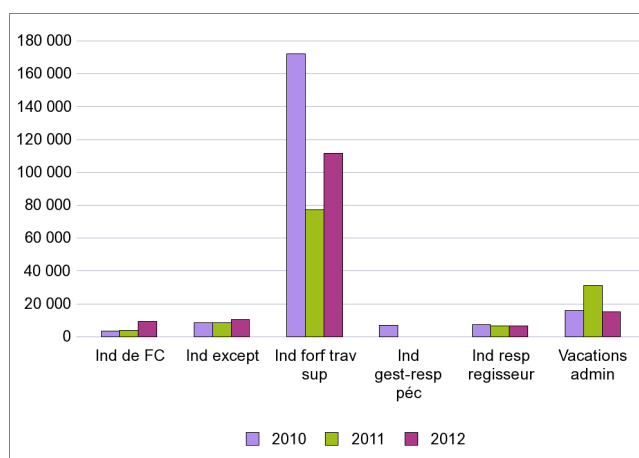


Pour les personnels ITRF, la prime informatique concerne la quasi-totalité des personnels de BAP E, sous réserve d'un rattachement organique ou fonctionnel à la Direction des systèmes d'information ou au Centre Régional de Ressources Informatiques.

> Primes et indemnités spécifiques aux bibliothèques



> Primes et indemnités non spécifiques à une filière



En 2011 le taux interministériel moyen – taux 5 – des indemnités a été atteint pour les personnels de tous les grades. En 2012 la revalorisation s'est poursuivie pour les seuls agents de cat C (25 € par mois soit + 12,5%) et pour les agents de cat B (SAENES, techniciens et bibliothécaires assistants spécialisés du 1er au 7ème échelon (111€ par mois soit + 45 %)).

En contrepartie la part exceptionnelle de prime de fonctions et de responsabilités qui était attribuée aux personnels de cat A et B de la filière AENES (de 100 à 1600€ annuel par agent) a été supprimée.

La part élevée des primes pour les BIATSS (16,8%) révèlent un impact sensible du régime indemnitaire sur la rémunération globale.

La nouvelle bonification indiciaire (NBI)

> Répartition par nature de fonction

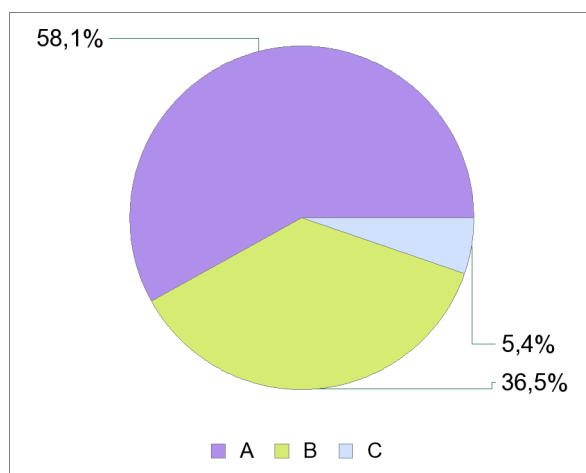
Libellé catégorie	Nb de points	Nb de bénéficiaires
Agent comptable	40	1
Secrétaire général (SGU ou SGASU)	50	1
Responsable scientifique ou technique	185	8
Responsables d'encadrement administratif	1280	51
Resp. implantation ou équipe ouvrière	75	4
Gestionnaire en site d'IUFM	160	7
Pers. serv. accueil, info, orientation	30	2
TOTAL	1820	74

NBI : La NBI est principalement attribuée aux fonctions managériales et d'encadrement et moins aux fonctions d'expertise. Le nombre moyen de points de NBI attribués par fonction (hors AC, DGS et DGA) se situe à 24 points.

> 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	525	18
	SAENES	380	19
	Total	1095	41
ITRF	IGR	175	7
	IGE	190	7
	ASI	155	7
	TECH	145	8
	ATRF	60	4
	Total	725	33
TOTAL	1820	74	

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



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

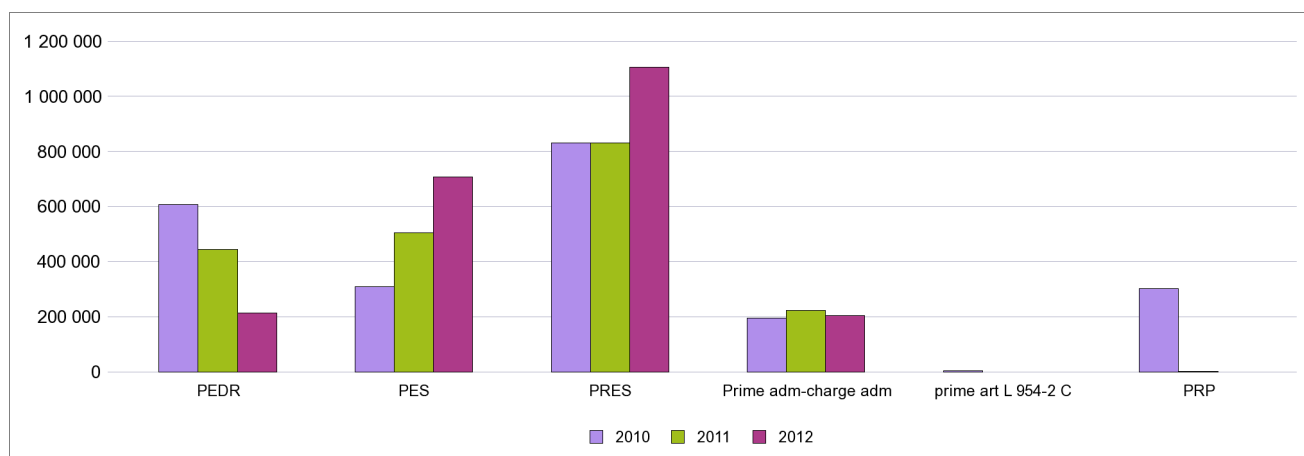
	2 010	2 011	2 012
A	58 053	69 332	70 291
B	29 913	29 181	27 922
C	2 563	2 871	2 853
TOTAL	90 530	101 383	101 067

Pour rappel la valeur du point d'indice est 4,63€, une NBI de 10 points correspond à : 4,63 x 10, soit 46,30 € brut mensuel.

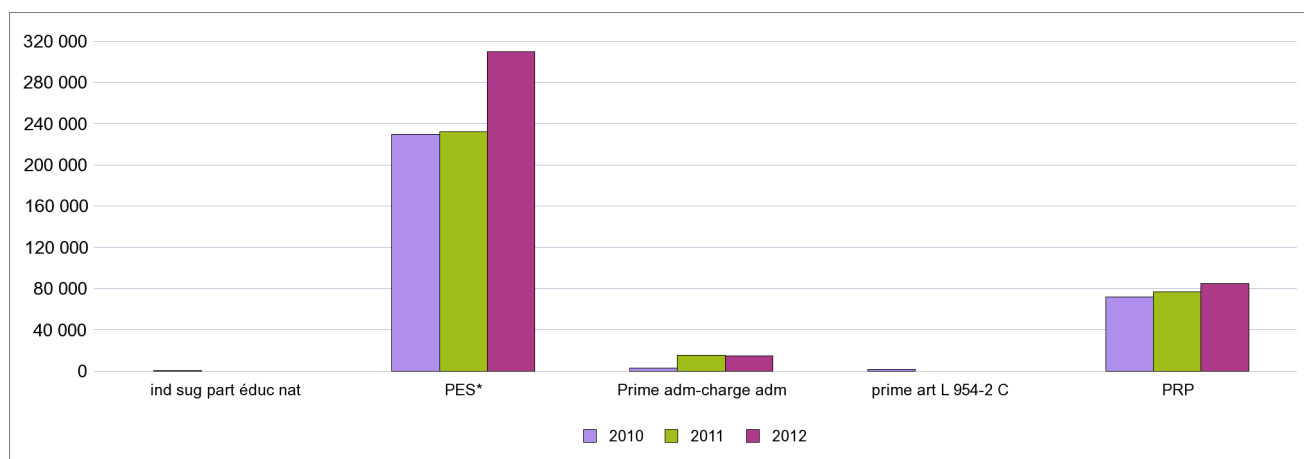
III.B.2 Les personnels enseignants

> Répartition des primes et indemnités par filière

> Primes et indemnités spécifiques aux enseignants chercheurs



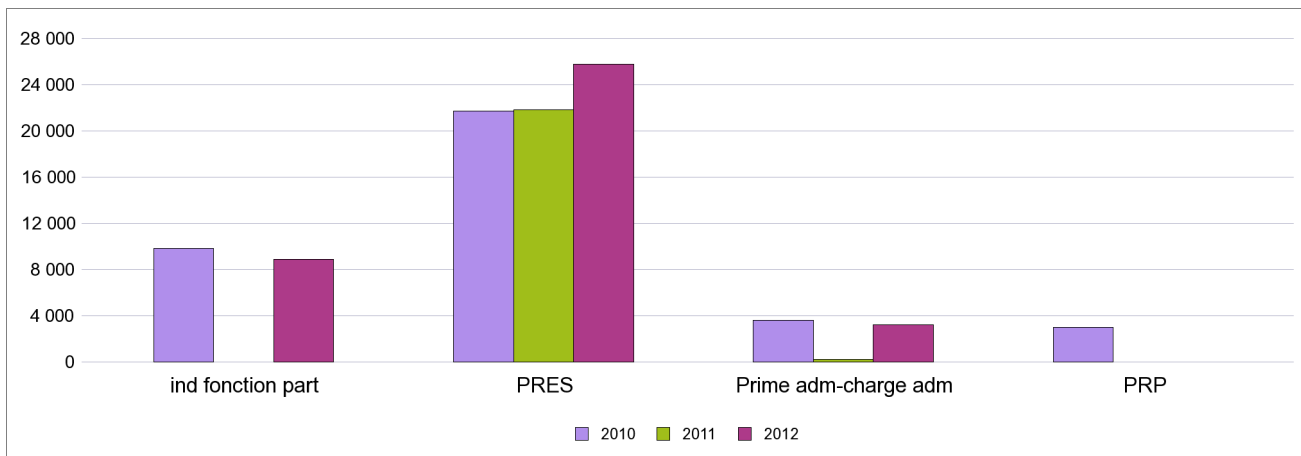
> Primes et indemnités spécifiques aux enseignants 2nd degré



* équivalent à la PRES des enseignants-chercheurs.

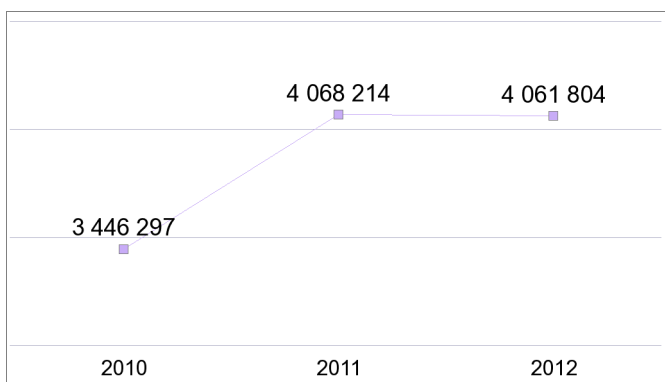
Seuls les montants des primes charges administratives, les planchers et les plafonds des PRP par fonctions d'encadrement pédagogiques sont fixés par le conseil d'administration de l'université.

> Primes et indemnités spécifiques aux enseignants 1er degré



III.B.3 Les heures complémentaires

> Evolution du montant des HC



Pour la 1ère année depuis 4 ans, l'évolution du montant total d'heures complémentaires rémunérées est en baisse.

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

Composantes / services	Montant en euros
CLM	122 998
CRFB	22 786
Formation permanente	859
ISIMA	189 309
IUFM	187 470
IUT	695 406
OPGC	16 558
Polytech	295 006
Présidence	43 762
PRES Valorisation	158
Recherche	8 879
SUAPS	60 269
SUC	6 785
UFR LACC	490 156
UFR LLSH	801 149
UFR Psycho	162 626
UFR ST	783 657
UFR STAPS	173 969
TOTAL	4 061 804

> Répartition du volume d'HC par composante et service

	2010-2011	2011-2012	2012-2013
CLM	3 944	3 797	5 063
Fonda PERF Arbitrage			11
Form. Perm. & Cont.	384		
I.S.I.M.A.	4 873	5 657	5 353
IUFM	12 108	9 472	9 989
I.U.T. d'Allier	15 808	17 006	14 675
Maison Pour Sc. Auv.			22
O.P.G.C.	118	83	111
POLYTECH	9 096	8 935	9 162
S.I.U.A.P.S.	1 865	1 637	1 790
S.U.C.			84
UFR L.A.C.C.	12 504	12 739	11 257
UFR L.L.S.H.	18 469	18 880	21 159
UFR Psychologie	4 356	4 249	3 789
UFR S.T.	16 682	17 393	16 585
UFR S.T.A.P.S.	3 521	4 265	6 756
TOTAL	103 729	104 112	105 805

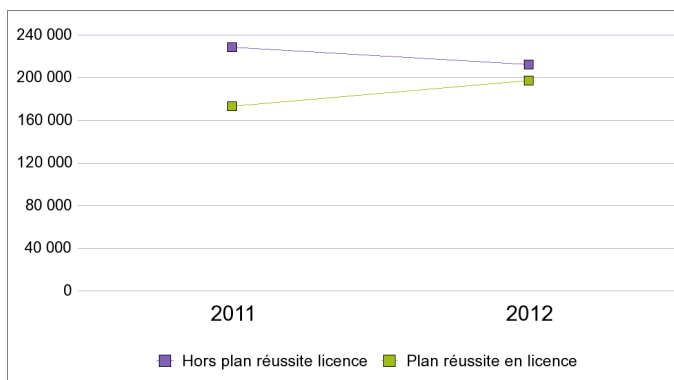
III.B.4 Contractuels étudiants

> Coût chargé des contractuels étudiants par type de contrat

Type de contractuels	Masse salariale (€)
Hors plan réussite licence	212 187
Plan réussite en licence	197 173
Total	409 360

Masse salariale calculée sur l'année civile 2012.

> Evolution des coûts chargés des contractuels étudiants



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

	Part des primes sur la rémunération principale
BIATSS	16,8%
ENS	5,9%
Recherche	6,5%

> PARTIE 3

ENVIRONNEMENT ET CONDITIONS DE TRAVAIL



I - Amélioration des conditions de travail

I.A Conditions de travail

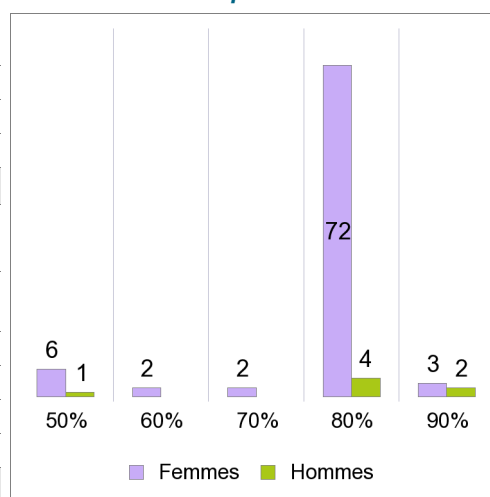
I.A.1 Durée et aménagement du temps de travail

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	2		1	15	1	19	150	11%
B				17		17	138	11%
C	5	2	1	44	4	56	276	17%
TOTAL	7	2	2	76	5	92	564	14%

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



> Quotité de travail des personnels BIATSS titulaires par filière

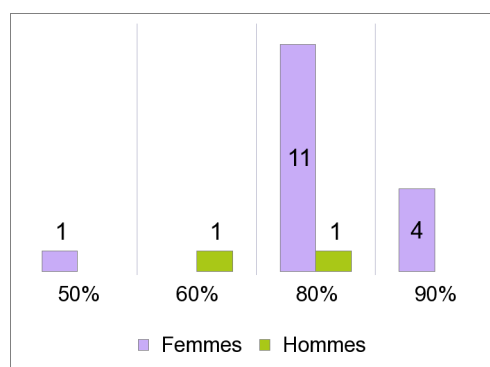
	50%	60%	70%	80%	90%	TOTAL	100%	TP en % de l'effectif total
AENES	1	1		28	4	34	117	23%
BIB	1	1	1	8		11	64	15%
ITRF	4		1	40	1	46	381	11%
Méd sociaux	1					1	2	33%
TOTAL	7	2	2	76	5	92	564	14%

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	1		1		2	193	1%
Ens chercheurs		1	11	4	16	677	2%
TOTAL	1	1	12	4	18	886	2%

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



Autres formes de travail à temps partiel au cours de l'année 2012

		CESSATION PROGRESSIVE ACTIVITE	TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE	TOTAL
BIATSS	AENES	2	3	5
BIATSS	Bibliothèque - Musée		3	3
BIATSS	ITRF		2	2
TOTAL		2	8	10

Si le temps partiel concerne plus particulièrement les personnels BIATSS qu'enseignants (14% de l'effectif total contre 2%), il reste en très grande majorité (92%) le choix des femmes.

I.A.2 Absences et congés des titulaires au cours de l'année 2012

		Femmes			Hommes			TOTAL		
		Nb de congés	Durée du congés (jours)	Durée moy absence (jours)	Nb de congés	Durée du congés (jours)	Durée moy absence (jours)	Nb de congés	Durée du congés (jours)	Durée moy absence (jours)
BIATSS	CG ACCIDENT SERVICE	11	211	19,18	30	317	10,57	41	528	12,88
	CG ADOPTION	1	39	39	1	15	15	2	54	27
	CG FORMATION	3	343	114,33	1	121	121	4	464	116
	CG LONGUE DUREE	29	3 657	126,1	14	1 387	99,07	43	5 044	117,3
	CG LONGUE MALADIE	13	1 042	80,15	6	562	93,67	19	1 604	84,42
	CG MATERNITE	27	1 976	73,19				27	1 976	73,19
	CG ORDINAIRE de MALADIE	345	3 091	8,96	105	991	9,44	450	4 082	9,07
	CG PATERNITE				6	60	10	6	60	10
	Sous-total BIATSS	429	10 359	24,15	163	3 453	21,18	592	13 812	23,33
ENSEIGNANTS	CG ACCIDENT SERVICE	4	27	6,75	6	207	34,5	10	234	23,4
	CG FORMATION	3	462	154				3	462	154
	CG LONGUE DUREE	11	1 230	111,82	3	363	121	14	1 593	113,79
	CG LONGUE MALADIE	1	136	136	2	102	51	3	238	79,33
	CG MATERNITE	19	1 197	63				19	1 197	63
	CG ORDINAIRE de MALADIE	50	609	12,18	51	1 026	20,12	101	1 635	16,19
	CG PATERNITE				10	100	10	10	100	10
	CG Présence parentale	3	424	141,33				3	424	141,33
	Sous-total Enseignants	91	4 085	44,89	72	1 798	24,97	163	5 883	36,09
TOTAL	520	14 444	27,78	235	5 251	22,34	755	19 695	26,09	

La maladie est un facteur discriminant selon les catégories sociaux-professionnelles. Le congé de maladie ordinaire concerne 68% des effectifs des titulaires BIATSS contre seulement 11% des titulaires enseignants. La pénibilité de certaines fonctions BIATSS accroît ce phénomène.

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	11
DELEGATION	26

dont 22 délégations CNRS.

Encouragement au parcours de carrière

En 2012, 23 Maîtres de conférence de l'UBP ont obtenu une habilitation à diriger les recherches. On peut noter qu'en 2012, 10 MCF de l'UBP ont été promus PR à l'UBP ou dans un autre établissement.

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	4

> Correspondants et personnels Hygiène et Sécurité

		F	H	TOTAL
Assistant de prévention	EPST	2	2	4
	UBP BIATSS	14	35	49
	UBP ENS	0	0	0
	Sous-total Assistant de prévention	16	37	53
Personnes compétentes en radioprotection	EPST	0	1	1
	UBP BIATSS	0	4	4
	UBP ENS	0	0	0
	Sous-total Personnes compétentes en radioprotection	0	5	5
TOTAL	16	42	58	

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	880 €	16	17	51,8
ADH. Club sportif	4 957 €	91	81	61,2
Aides Caution/Démén.	4 250 €	16	15	283,3
Aides vac. Pers. Seules	2 738 €	23	19	144,1
Allocation post-bac.	8 684 €	15	14	620,3
Centres aérés	5 574 €	143	44	126,7
Colonies de vacances	1 823 €	13	10	182,3
garde de jeunes enfants	1 679 €	38	9	186,5
Hospitalisation à domicile	220 €	1	1	220,0
Stages de culture / Linguistique	2 340 €	17	15	156,0
Stages sportifs	1 165 €	14	12	97,1
Vacances familiales	14 238 €	177	107	133,1
TOTAL	48 547 €	564	344	141,1

> Nombre d'agents prestataires par tranche de revenu

	Contractuels	Titulaires	TOTAL
ISB <= 838	27	77	104
838 < ISB <= 1526	2	32	34
1526 < ISB <= 2300	0	7	7
TOTAL	29	116	145

En 2012, le SCAS a versé 48 548 € de prestations ASIU à 145 agents, dont 116 titulaires et 29 contractuels. Les prestations sont soumises aux ressources du foyer fiscal des agents. Les personnels pouvant cumuler pour eux-mêmes, ou un même enfant, le cumul totalise 344 enfant/prestation et/ou agent/prestation, soit 16 de plus qu'en 2011 pour un total de 564 dossiers déposés, soit 34 de plus qu'en 2011. La progression du nombre de bénéficiaires de l'action sociale depuis la mise en place du service se confirme, notamment parmi les personnes ayant les plus faibles ressources (plus de 13 personnes dans la première tranche).

> Autres prestations

Type d'aide	Aide	Dépenses par prestation	Nb de dossiers / agents
ASIU Autres	Compensation partielle du jour de carence	1 564 €	25
	Sous-total ASIU Autres	1 564 €	25
ASIU Conseil	Conseil Eco. Social Familial	2 670 €	13
	Conseil juridique	120 €	4
	Sous-total ASIU Conseil	2 790 €	17
ASIU Secours	Aides exceptionnelles	15 823 €	26
	Prêt (gestion MGEN)	7 200 €	7
	Sous-total ASIU Secours	23 023 €	33
PIM	Enfants handicapés	14 059 €	9
	Subventions repas	24 271 €	333
	Sous-total PIM	38 330 €	342
TOTAL		65 707 €	417

> Aides et prêts exceptionnels

La répartition des aides exceptionnelles accordées à 29 agents et à 2 retraités de l'Université montre la très forte représentation de personnels de catégorie C et de contractuels. Le montant moyen accordé par dossier est de 608 € pour les aides et de 1 028 € pour les prêts.

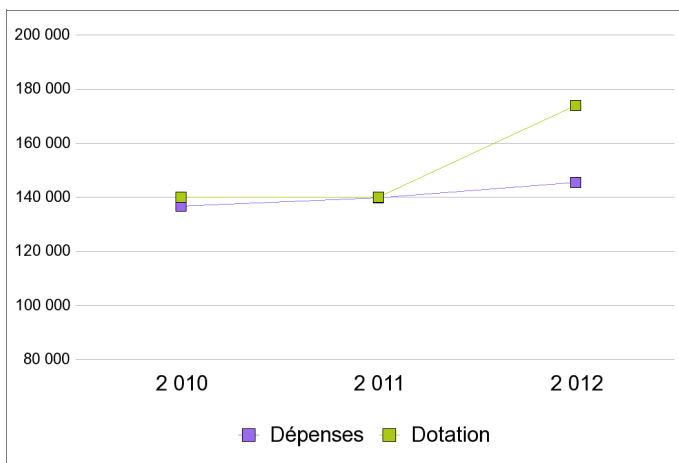
> Conseil en économie sociale et familiale (CESF)

La conseillère CESF a suivi 13 personnes au cours de l'année 2012 à la demande de l'assistante sociale (accompagnement budgétaire et montage de dossier de surendettement).

> Prestations Inter Ministérielles (PIM)

Les 9 dossiers de l'aide aux parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans correspondent à 7 renouvellements et 2 nouveaux dossiers en 2012. La PIM restauration 2012 s'élève à 1,15 € par repas pour les agents dont l'INM est inférieur ou égal à 465. Le nombre de repas subventionnés ne progresse pas en 2012.

> Evolution des dépenses et de la dotation



> Détails des dépenses

	2 010	2 011	2 012
ASIU	38 240 €	50 328 €	48 548 €
Aides et prêts	21 200 €	26 450 €	
Conseil	2 580 €	3 458 €	2 790 €
PIM	39 791 €	38 768 €	39 330 €
CASEL	34 000 €	19 000 €	34 000 €
Fonctionnement	870 €	1 971 €	3 411 €
Aides-secours			15 823 €
CJDC			1 564 €
TOTAL	136 681 €	139 976 €	145 465 €

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.

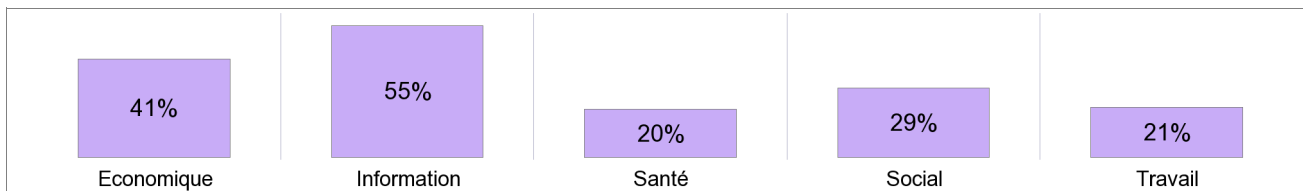
> Nombre d'usagers du service social par catégorie

BIATSS	104
Enseignants	9
Retraités	5
TOTAL	118

> Les problématiques posées par le personnel

Elles peuvent être d'ordre :

- Economiques (difficultés ponctuelles ou chroniques du domaine privé ou du domaine professionnel). En 2012, il y a eu 28 aides financières et de prêts instruits par l'assistante sociale.
- Sociales (changement de situation familiale, problématiques liées aux enfants, ...).
- 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).
- Information (informations et conseils sur des thèmes divers).

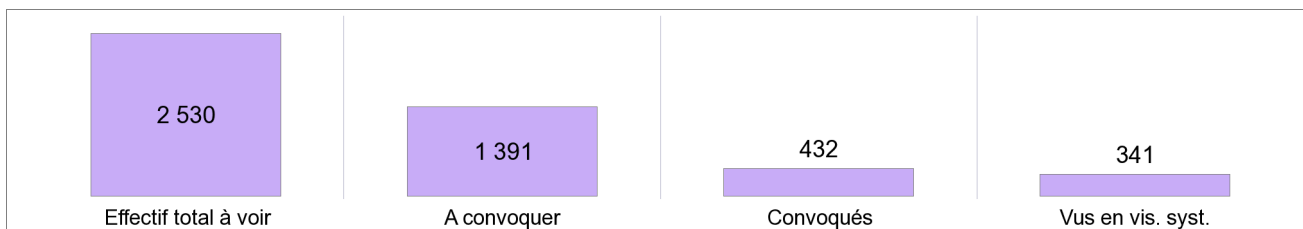


> Les actions collectives

- Participation au projet d'implantation d'une crèche halte garderie pour les enfants des personnels et des étudiants
- Participation à la mise en place d'un dispositif de prévention des risques psychosociaux dans les Universités
- Participation au réseau PAS (prévention - aide - suivi) académique avec la MGEN
- Participation aux travaux du SCAS (enquête de besoins, bilan action sociale universitaire)

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 2008 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 2012, les travaux du Conseil d'Administration ont principalement concerné les sujets suivants :

- les questions budgétaires et comptables (vote du budget, approbation du débat d'orientation budgétaire, modification de tarifs, 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, congés de formation, liste des fonctions ouvrant droit à PCA, PRP et NBI, modification du régime indemnitaire des personnels BIATSS, dispositif d'accompagnement des MCF entrants, référentiel national d'équivalences horaires, équivalences horaires des activités autres que l'enseignement),
- les questions pédagogiques (approbation du calendrier des activités pédagogiques et du calendrier d'organisation des études, C2i2e, vote des modalités de contrôle des connaissances, CLES),
- la stratégie de l'Etablissement (SDIA, SDSI, contractualisation avec le Ministère, rapport d'activité de la Présidente, charte informatique, politique documentaire, politique culturelle, principe de création de deux fondations universitaires, COM de l'IUT d'Allier),
- la création du Comité Hygiène, Sécurité et des Conditions de Travail.

> Nombre de séances

2 008	2 009	2 010	2 011	2 012
10	11	14	11	8

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).

Avec le renouvellement de l'équipe présidentielle et des trois conseils, l'année 2012 est marquée par la relance de la politique de la Vie Etudiante. La mise en oeuvre du nouveau contrat quinquennal marque l'augmentation des groupes de travail sur la régularisation de l'offre de formation et des formations à petits effectifs.

> Nombre de séances

2 008	2 009	2 010	2 011	2 012
6	6	13	7	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 2012, les travaux du Conseil Scientifique ont principalement concerné les sujets suivants :

- la construction du budget Recherche de l'Université (répartition de la dotation colloques, attribution des bourses de thèse, principes de répartition de la dotation recherche)
- la politique RH de l'Etablissement (campagne emploi, sollicitation de l'instance nationale pour la campagne PES, procédure de recrutement des EC, proposition de taux unique pour la PES),
- la politique scientifique de site.

> Nombre de séances

2 008	2 009	2 010	2 011	2 012
5	10	10	8	7

II.B Les autres comités

II.B.1 Le Comité Technique

Le comité technique comprend 12 membres.

Les thèmes abordés durant les séances sont : les congés de formation, la PCA, la campagne d'emplois 2013, les indemnités des BIATSS, la NBI, le recrutement des contractuels 2012, le mouvement des personnels, le jour de carence, le bilan social 2010, le contrat pluriannuel, les congés des enseignants, les fonctions ouvrant droit aux primes des enseignants, les transformations d'emplois, la carte cible des emplois BIATSS, le référentiel enseignants-chercheurs, la refonte de la fonction informatique.

> Nombre de séances

2 008	2 009	2 010	2 011	2 012
2	6	5	9	7

II.B.2 Les Commissions Paritaires d'Etablissement

La Commission Paritaire d'Etablissement est consultée sur les décisions individuelles (affectation, promotion, etc...) et prépare les travaux des Commissions Administratives Paritaires pour les agents titulaires appartenant aux corps suivants :

- groupe 1 : filière ITRF,
- groupe 2 : filière AENES,
- groupe 3 : filière Bibliothèque.

Pour chaque groupe :

- 6 représentants du personnel et leur 6 suppléants sont élus ;
- 6 représentants de l'administration et leur 6 suppléants sont désignés par le chef d'établissement.

> Nombre de séances

	2 008	2 009	2 010	2 011	2 012
AENES	1	1	1		1
BIB	4	3	3		4
ITRF	3	7	7		3
plénière					2

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 depuis.

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	2 012
3	1	4	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 relèvement), 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.

CONSEIL D'ADMINISTRATION

- Vice-présidente : Viviane ALARY, élue le 6 avril 2012

Membres élus du Conseil d'Administration

- Collège A (professeurs et assimilés)

Pascale AURAIX-JONCHIÈRE
Mathias BERNARD
Patrick CHAMBRES
Pascale DUCHÉ
François DUMAS
Françoise PALADIAN
Farouk TOUMANI

- Collège B (autres enseignants et assimilés)

Olivier BODART
Françoise CAIRA
Fabien CONORD
Isabelle FERNANDES
Christophe GOUINAUD
Patrick RELIAT
Laurence RODIER

- Collège BIATOSS (personnels administratifs, techniques et de bibliothèques)

Jean-Philippe DÉSIRONT
Denis SARGOS
Odile SOULIER

- Collège étudiant

Mathilde CLAVERO
Alexis CORRADI
Lucie GALLISSOT
Xavier PERRIN
Charlotte SABY

- Personnalités extérieures

Patrick BIHOUES (MEDEF)
Emmanuel BUISSON (directeur de NUMTECH)
Bernard DANTAL (Ville de Clermont-Ferrand)
Gérard DUHESME (Michelin)
Antoine LOPEZ (administrateur de La Poudière)
Jean-Marc MIGUET (Conseil régional d'Auvergne)
Bernard POZZOLI (Conseil général de l'Allier)
1 représentant de la CGT

Commission permanente du CA

Mathias BERNARD
Viviane ALARY
Fabien CONORD
Jean-Philippe DÉSIRONT

CONSEIL DES ETUDES ET DE LA VIE UNIVERSITAIRE (CEVU)

Vice-présidente : Françoise PEYRARD, élue le 5 avril 2012

Membres élus du Conseil des Études et de la Vie Universitaire

- Collège A (professeurs et assimilés)

Luc BIDEUX
Frédéric CALAS
Anne-Laure FOUCHER
Roland GOIGOUX

Thierry LAMBRE
Marielle LEMAIRE

- Collège B (autres enseignants et assimilés)

Bernard BARBARIN
Corinne BRDYS DELCROIX
Rémi CADET
Sandrine DUBEL
Ludovic MORGE
Françoise PEYRARD

- Collège BIATOSS (personnels administratifs, techniques et de bibliothèques)

Mhammed BENBAKKAR
Frédéric LAZUECH
Yves MOULINAT
Marie-Pierre RIEUTORT

- Collège étudiant

Alhassane AW
Tom BERAUD
Luc BERTON
Edouard BOURON
El Mehdi CHRAIHI
Aliaume COUCHARD
Benoît DUEE
Gaëtan GORY
Marc HERNANDEZ
Laurène LAVAL
Pierre MARIN
Morgane MATHILLON

- Personnalités extérieures

Bernard-Pierre FÉNAL (association WorldTop)
Judith HÉNON (directrice du musée de l'Illustration de Moulins)
Pierre PRADALIÉ (directeur du CROUS)
Florence SEGUIN (Agence Régionale de Développement des Territoires d'Auvergne)

Commission permanente du CEVU

Françoise PEYRARD
Bernard BARBARIN
Roland GOIGOUX
Marc HERNANDEZ

CONSEIL SCIENTIFIQUE (CS)

Vice-président : Pierre HENRARD, élu le 5 avril 2012

Membres élus du Conseil Scientifique

- Collège A (professeurs et assimilés)

Dominique DESCOTES
Frédéric DELBAC
Joel DREVET
Khalil EL KHAMLICHI DRISSI
Pierre HENRARD
Jean-Louis JULIEN
Didier LAPORTE
Jean-Philippe LUIS
Delphine MARTINOT
Saulo NEIVA
Sylvie NORRE
Jean-Luc PEIRY
Alain QUILLIOT
Daniel RICARD
Emmanuel ROYER
Mohamed SARAHA

- Collège B (enseignants habilités à diriger des recherches)

Jérôme CHABERT

Vanessa PREVOT
1 siège à pourvoir

- Collège C

Aurélié COLOMB
Fabien COUTAREL
Françoise LE BORGNE
Régis LEFÈVRE
Serge THOMAZET

- Collège D (autres enseignants chercheurs et assimilés)

Hélène VEILHAN
Michel JAMES

- Collège E (ingénieurs et techniciens)

Frédérique BONNEMOY
Bertrand DOUSTEYSSIER
Aurélié JOB
Camille MEYER

- Collège F (autres personnels administratifs, techniques et de bibliothèques)

Jean-François GONIN
Colette PASCAL

- Collège des doctorants

Alexandre COLY
Marinela-Denisa CRACIUN
Ibrahima DIOP
Mahmoud KHODJET KESBA

- Personnalités extérieures

Michel BECKERT (INRA)
Bertrand MINAULT (Délégué Régional CNRS Rhône-Auvergne)
Jacques Henry POINTEAU (Association MACEO)
Virginie SQUIZZATO (Conseil Régional Auvergne)

Commission permanente du conseil scientifique

Pierre HENRARD
Jean-Philippe LUIS
Joël DREVET
Vanessa PREVOT

Comité Technique

- Représentants de l'administration

Mathias BERNARD
Hervé COMBAZ

- Représentants des personnels

Valérie LASHERMES
Loïc CHABOT
Pierre HORMIERE
Françoise JANIER
M'Hammed BENBAKKAR
Martine PONSONNIER
Emmanuèle AURIAC-SLUSARCZYK
Jean-Philippe DESIRONT
Alain HALERE
Christian NICOLAS

- Invités permanents

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

Comité Hygiène et Sécurité

- Représentants de l'Administration

Mathias BERNARD
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 JOUANNI
CArthur AOUIZERAT.

- Autres membres siégeant à titre consultatif

Marie-Céline RATINAUD
Laurent GERBAUD
Camille CHABRIAT.

- Invités

Catherine POISSONNIER
Patricia LANDAIS
Nadine TRAN QUY
Loetitia 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