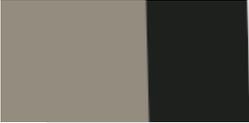


UNIVERSITÉ DE VERSAILLES
SAINT-QUENTIN-EN-YVELINES



Bilan social 2010





Avant-propos

Pour la première fois l'université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines édite son bilan social complet sous sa nouvelle formule, outil moderne de pilotage alors même qu'elle vient d'accéder aux responsabilités et compétences élargies (RCE) en janvier dernier.

C'est un document de référence qui recense toutes les données humaines et sociales de l'établissement.

Ce travail a mobilisé de nombreux services qui contribuent tous activement à la vie sociale de l'établissement.

Toutes ces données analysées offrent un panorama objectif de l'université, de ses forces et de ses faiblesses, de ses moyens humains et financiers.

Le potentiel humain étant la richesse pédagogique et scientifique de notre université, le bilan social nous conduit à mettre en place une politique de gestion des ressources humaines évolutive et dynamique. Il s'inscrit notamment dans une démarche de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences.

L'action sociale, déjà une priorité avant le 1^{er} janvier 2010 est désormais une mission essentielle de notre administration.

Le bilan social constitue donc un outil de dialogue social à la disposition de la communauté universitaire, dans un esprit de communication, de transparence et de développement de notre culture d'établissement.

Ce bilan social 2010 nous confirme que notre université s'est transformée et qu'elle continue son développement grâce au dynamisme et à l'investissement de sa communauté pédagogique, scientifique et administrative.

Je vous en souhaite une très bonne lecture, en attendant celui de 2011, année du vingtième anniversaire de l'UVSQ....

Sylvie FAUCHEUX

Présidente de l'université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines

Sommaire

Avant-propos	2
Sommaire	3
Méthodologie	5
I. Emplois et effectifs	6
A. Les emplois	6
1. L'ensemble des Emplois	7
2. Emplois enseignants et enseignants-chercheurs	7
3. Emplois BIATOS	10
B. Effectifs	12
1. Effectif Global	13
2. Effectif des Enseignants et Enseignants-Chercheurs	14
a) Les titulaires	14
b) Les contractuels	15
3. Effectif des personnels BIATOS	17
a) Les titulaires	17
b) Les contractuels	19
4. Les chercheurs présents dans les laboratoires	20
5. Analyses catégorielles	21
a) Répartition hommes-femmes	21
b) Personnels de nationalité étrangère	25
c) Personnels handicapés	27
d) Répartition Géographique	28
e) Les enfants	30
6. Pyramides des Ages	31
a) L'ensemble des personnels	31
b) Les personnels titulaires	32
c) Les personnels contractuels	37
II. Carrière	39
A. Promotions	40
1. Les enseignants et enseignants-chercheurs	40
2. Les BIATOS	41
B. Mouvement des personnels	43
1. Entrées	43
a) Les enseignants et enseignants-chercheurs	43
b) Les BIATOS	44
2. Départs	45
a) Les enseignants et enseignants-chercheurs	45
b) Les BIATOS	46
C. Activité	46
1. Positions statutaires	46
2. Temps partiels des titulaires	47
3. CRCT et Délégations	48

III. Rémunérations	50
A. La masse salariale	52
B. Les primes des titulaires	53
1. Les primes des personnels BIATOS	53
2. Les primes des enseignants et enseignants-chercheurs	54
IV. Conditions de travail	55
A. Hygiène et sécurité	55
1. Le Comité Hygiène et Sécurité (CHS)	55
2. Formations et dépenses matérielles	56
3. Médecine de prévention	57
4. Accidents de travail	59
B. Santé	60
I. Formation	61
A. Agents formés et types de formations	61
1. Les personnels BIATOS	61
2. Les personnels enseignants et enseignants-chercheurs	63
B. Dépenses relatives à la formation	64
II. Instances Institutionnelles	66
A. Conseil d'Administration (CA)	66
1. Présentation du CA	66
2. Les dernières élections du CA	66
B. Conseil Scientifique (CS)	67
1. Présentation du CS	67
2. Les dernières élections du CS	68
C. Conseil des Etudes et de la Vie Universitaire (CEVU)	69
D. Commission Paritaire d'Etablissement (CPE)	70
1. Présentation de la CPE	70
2. Les dernières élections de la CPE	71
E. Comité Technique Paritaire (CTP)	72
1. Définition	72
2. Les dernières élections du CTP	72
III. Action sociale, culturelle et sportive	73
A. La DACASS	73
1. L'action culturelle et sportive	73
2. L'action sociale	75
B. Le COSAC	77
Annexe 1 : Glossaire	78
Annexe 2 : Table des Tableaux	81
Annexe 3 : Table des Graphiques	84

Méthodologie

Chapitre	Source	Période de référence	Commentaire / indicateurs
I – A - Emplois	- Logiciel HARPEGE	- 1 ^{er} janvier de chaque année universitaire de 2004-05 à 2009-10	Référence aux emplois et non aux personnes physiques
I – B - Effectifs	- Logiciel HARPEGE - Logiciel GEISHA - Données de la DREDVal - Dossiers administratifs	- 1 ^{er} janvier de chaque année universitaire de 2004-05 à 2009-10 - Sauf pour les invités : données du 01/09 au 31/08 de chaque année universitaire	Référence à l'ensemble des personnes ayant un contrat ou un élément de carrière en cours à l'UVSQ (sauf vacataires) et ayant une affectation, quelle que soit leur position. Les vacataires et chercheurs sont traités dans une sous-partie
II - Carrière	- Logiciel Harpège - Données du service des concours de la DRH	- Données sur les positions et temps partiels : au 1 ^{er} janvier de chaque année - Autres données : sur l'ensemble de chaque année universitaire (01/09 au 31/08)	Référence à l'ensemble des personnes titulaires pendant la période d'observation. Les contractuels ne sont donc pas pris en compte.
III - Rémunérations	- Données du service de la Masse Salariale de la DRH (logiciels WINPAIE et ASTRE)	- Années civiles (du 01/01 au 31/12)	Référence à l'ensemble de la masse salariale (« budget Etat » et « Budget Université ») – Hors conventions et CR particuliers
IV - Conditions de travail	- Bilan du SUMPPS - Logiciel HARPEGE	- Données du 01/09 au 31/08 de chaque année universitaire	Référence à l'ensemble des personnes ayant un contrat ou un élément de carrière en cours à l'UVSQ (sauf vacataires) et ayant une affectation, quelle que soit leur position.
V - Formation	- Logiciel LAGAF	- Années civiles (du 01/01 au 31/12)	
VI - Instances Institutionnelles	- Données de la Direction Générale des Services	- Données à la date des différentes élections entre le 01/09/2004 et le 31/08/2009	
VII - Action Sociale, Culturelle et Sportive	- Bilan de la DACASS - Bilan du COSAC	- DACASS : sur l'ensemble de chaque année universitaire (01/09 au 31/08) - COSAC : années civiles (du 01/01 au 31/12)	

I. Emplois et effectifs

A. Les emplois



Définitions :

Dans ce chapitre nous ne ferons pas référence aux personnes physiques travaillant à l'UVSQ, mais aux emplois, aux postes, délégués par l'Etat, qu'elles occupent.

Nous distinguerons les emplois enseignants composés :

- des enseignants-chercheurs (y compris enseignants hospitalo-universitaires)
- des enseignants du second degré

et les emplois BIATOS (personnel des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniciens, ouvriers et de santé) composés :

- des personnels de l'Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur (AENES, anciennement ASU – Administration Scolaire et Universitaire)
- des personnels de Recherche et de Formation (ITRF – Ingénieur techniques de Recherche et Formation)
- des personnels des Bibliothèques.

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

Emploi gagé : Support budgétaire d'État pour lequel l'établissement attributaire supporte la charge financière de l'emploi.

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

Catégories : Tous les personnels de la fonction publique sont classés en 3 catégories hiérarchiques, désignées par les lettres A, B, C :

- La catégorie A correspond aux fonctions d'étude, 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

Corps : Ensemble groupant les fonctionnaires soumis au même statut et ayant vocation aux mêmes grades. Les corps sont classés, selon le niveau de recrutement, en catégories A, B et C.

Grade : Subdivision hiérarchique du corps. La hiérarchie des grades dans chaque corps ainsi que le nombre d'échelons dans chaque grade et les règles d'avancement d'échelon et de promotion au grade supérieur sont fixés par les statuts particuliers.

Surnombre : Modalité particulière des professeurs d'université. Après l'âge de la retraite, il peut être accordé aux professeurs des universités sur leur demande, une prolongation d'activité de trois ans maximum. Pendant ce surnombre, le poste de professeur qu'occupait l'enseignant est supprimé de la dotation de l'établissement et remplacé par un poste spécifique « surnombre ». A la fin du surnombre, le poste de professeur est restitué à l'Université.

1. L'ensemble des Emplois

Tableau 1 : Evolution de la répartition des emplois entre 2005 et 2010.

	01/01/2005	01/01/2007	01/01/2010	Variation 2005-10
Enseignants	732	752	762	4,1%
BIATOS	394	411	418	6,1%
Ensemble	1126	1163	1180	4,8%

Entre 2005 et 2010 le nombre d'emplois a connu une **hausse de 4,8%**, soit un peu moins d'une cinquantaine d'emplois de plus. La répartition des emplois au sein des types de population n'a pas évolué, avec 65% d'emplois enseignants et 35% d'emplois BIATOS.

2. Emplois enseignants et enseignants-chercheurs

Graphique 1 : Répartition des emplois enseignants et enseignants-chercheurs au 1er janvier 2010 par type de population

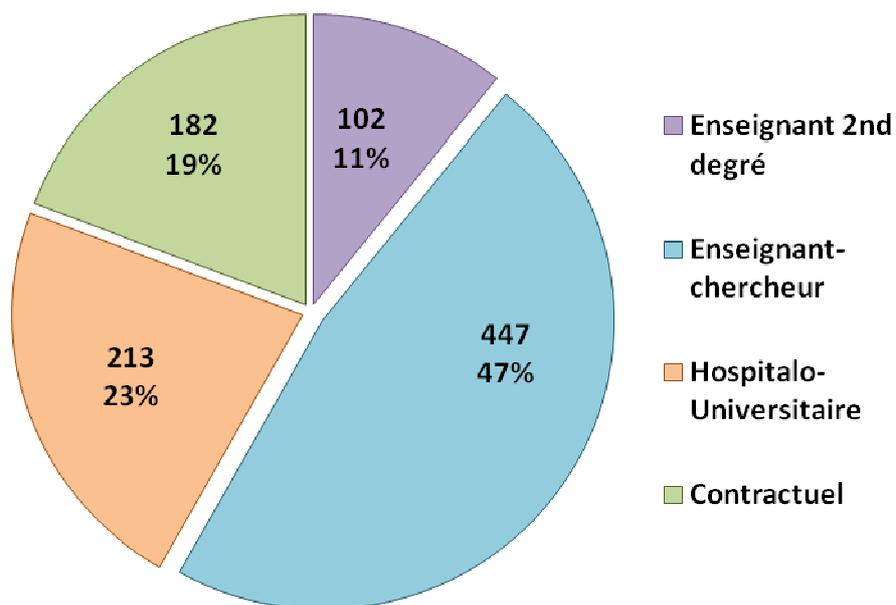


Tableau 2 : Evolution de la répartition des emplois enseignants et enseignants-chercheurs par type de population et par catégorie d'emploi entre 2005 et 2010

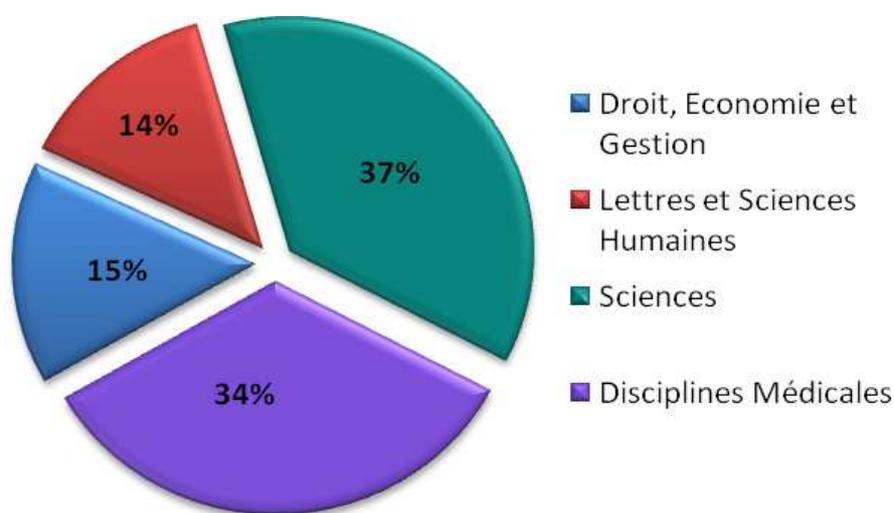
Population	Catégorie emploi		01/01/2005	01/01/2007	01/01/2010	Variation absolue 2005-10
Enseignant 2nd degré	PLP2	Prof. lycée prof 2G	2	2	2	0
	PRAG	Professeur agrégé	71	72	69	-2
	PRCE	Professeur certifié	32	32	31	-1
	<i>Sous-total Ens 2nd degré</i>		105	106	102	-3
Enseignant-chercheur	ASAD	Astronome adjoint	1	1	2	1
	MCF	Maitre de conf.	247	256	263	16
	PAST	Pers. associé	36	36	36	0
	PHAD	Physicien adjoint	2	4	6	4
	PHY	Physicien	1	1	1	0
	PR	Professeur univ.	129	132	133	4
	SURN	Surnombre	0	2	6	6
	<i>Sous-total Ens-chercheur</i>		416	432	447	31
Hospitalo-Universitaire	ASM	Assist. disc. médic.	74	75	74	0
	ASSM	Ass. Ens. Sup. Méd	11	10	7	-4
	MCPH	Maitre de conf hosp.	39	39	39	0
	PAMG	Ens. ass. méd. gén.	3	4	4	1
	PHU	Praticien hosp univ	2	2	4	2
	PRMA	Prof. médecine ass.	1	0	0	-1
	PUPH	Prof. univ. hospit.	81	84	85	4
	<i>Sous-total Hospitalo-Univ</i>		211	214	213	2
Total Titulaires			732	752	762	30
Contractuel	ALL	Alloc. Rech. (Cr)	72	73	50	-22
	AMN	AMN	0	5	0	0
	ATER	ATER	29	26	26	-3
	LECT	Lect. langue étrang.	7	7	7	0
	ML	Maitre langue étrang	2	2	2	0
	MON	Moniteurs	125	119	71	-54
	DOC	Doctorants			26	26
Somme contractuels			235	232	182	-53
Somme Totale			967	984	944	-23

Les graphique et tableau précédents présentent l'évolution du nombre d'emplois enseignants et enseignants-chercheurs délégués par l'Etat depuis 2005 selon quatre populations : enseignant 2nd degré, enseignant-chercheur, enseignant hospitalo-universitaire et enseignant contractuel.

Le nombre total **d'emplois d'enseignants titulaires a augmenté** entre 2005 et 2010. Cette hausse s'explique notamment par les 31 emplois d'enseignants-chercheurs supplémentaires depuis 2005, représentant une évolution **de 7.5%**.

Le potentiel d'enseignement sur emplois Etat est fonction du service statutaire lié à chaque catégorie d'emploi soit un total en 2010, hors Hospitalo-Universitaires et emplois contractuels, de 123 858 HETD.

Graphique 2 : Répartition des emplois enseignants et enseignants-chercheurs entre les groupes CNU au 1^{er} janvier 2010



3. Emplois BIATOS

Globalement le **nombre d'emplois BIATOS** est passé de 394 en 2005 à 418 en 2010 soit une **augmentation de 6,1%**.

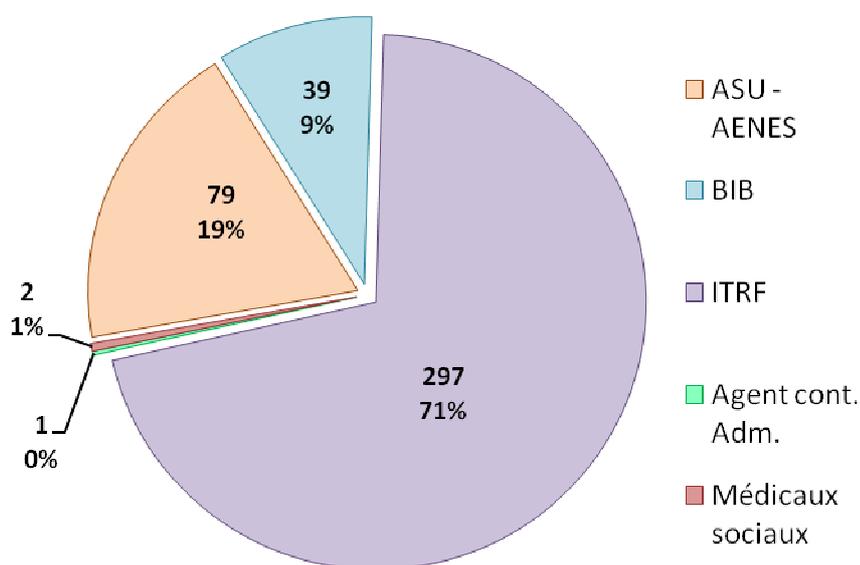
A l'UVSQ, cinq populations de BIATOS sont représentées. Le nombre d'emplois des médicaux sociaux et de l'agent contractuel administratif est constant.

Les emplois des personnels de bibliothèque et de l'ITRF ont augmenté respectivement de 2,6% et de 18,8%.

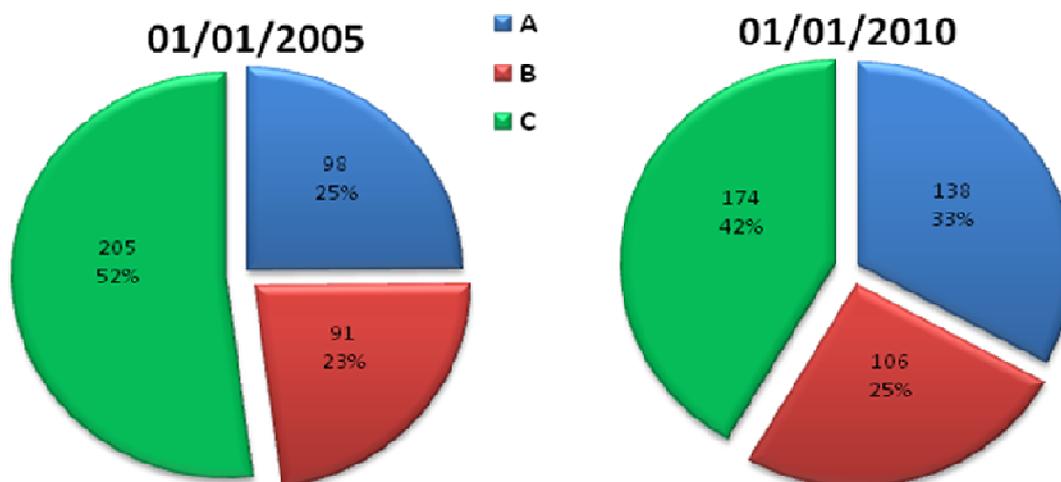
A contrario, les emplois de l'AENES, dénommée ASU jusqu'en 2009, ont diminué de 22,5%.

Le service statutaire d'un BIATOS étant de 1607 heures annuelles, le potentiel est donc de 674 940 heures de travail en 2010.

Graphique 3 : Répartition des emplois BIATOS selon le type de population au 1^{er} janvier 2010



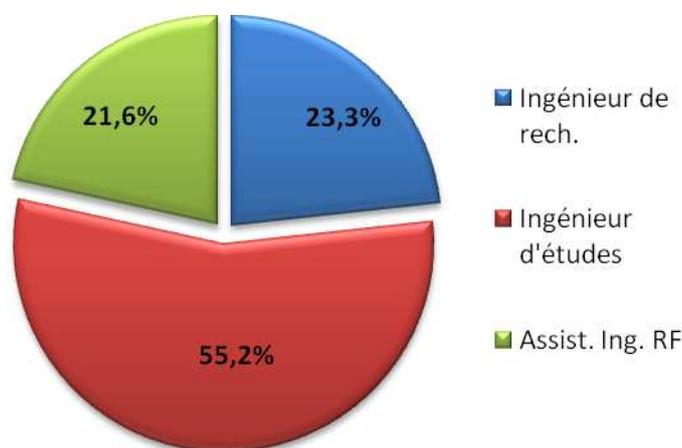
Graphique 4 : Evolution de la répartition des emplois BIATOS selon les catégories Fonction Publique entre 2005 et 2010



Si l'on s'attache à l'évolution de la répartition des emplois par catégorie fonction publique, on constate que si la part des emplois de catégories B n'a presque pas évolué en 5 ans (entre 23 et 25%), en revanche la **part des emplois de catégorie C a diminué**, passant de **52% à 42%** au profit des emplois de **catégorie A** qui représentent **maintenant 33% des emplois, contre 25% en 2005**. Cependant, si en 2010, les emplois de catégorie C représentent moins de la moitié des emplois BIATOS, ils n'en restent pas moins largement majoritaires.

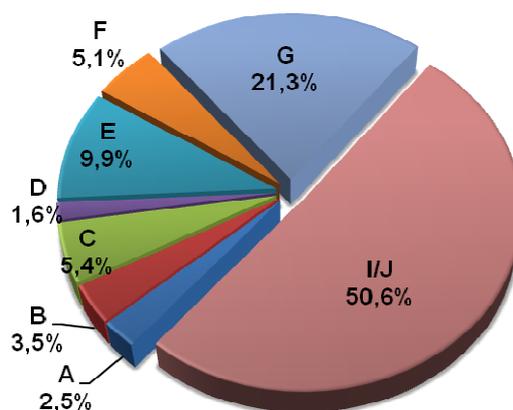
Par ailleurs, si l'on se penche sur les diverses populations BIATOS, on constatera que la hausse du nombre d'emplois BIATOS est essentiellement à mettre en relation avec la hausse des emplois de la **population ITRF catégorie A et B** qui ont **respectivement** connu une **hausse de 61% et 41%**. D'autre part, notons que le nombre d'emplois des personnels de bibliothèque est resté stable entre 2005 et 2010 tandis que les emplois appartenant à l'AENES ont diminué de 22.5% dans ce même laps de temps. Effectivement, ils concernaient 102 emplois en 2005 et n'en concernent plus que 89 en 2010

Graphique 5 : Répartition des Emplois ITRF de catégorie A selon le corps au 01/01/2010



Graphique 6 : Répartition des emplois ITRF selon la Branche d'Activité Professionnelle (BAP) au 01/01/2010

BAP	Intitulé de la BAP
A	SCIENCES DU VIVANT
B	SCIENCES CHIMIQUES ET SCES DES MATERIAUX
C	SCIENCES DE L'INGENIEUR INSTRUMENTATION
D	SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES
E	INFORMATIQUE STAT. ET CALC. SCIENTIFIQUE
F	DOCUMENTATION, EDITION, COMMUNICATION
G	PATRIMOINE, LOGISTIQUE, PREVENTION
I	GESTION SCIENTIFIQUE ET TECHNIQUE EPSCP
J	GESTION ET PILOTAGE



B. Effectifs



Définitions :

En dehors de la distinction personnels enseignants/enseignants-chercheurs et BIATOS, il convient de distinguer également la population des fonctionnaires qu'ils soient titulaires ou encore stagiaires, de la population des agents contractuels, aussi appelée agents non titulaires.

Agent : Synonyme de membre du personnel. Est agent sur une période toute personne sous statut fonction publique ou ayant un contrat de travail géré par l'établissement.

Agent non titulaire : Agent public au service de l'établissement et n'ayant pas la qualité de fonctionnaire (exemple : contractuels, vacataires...)

Vacataire : Personnel recruté ponctuellement pour faire face à un besoin qui ne peut être couvert par les fonctionnaires. Il existe des vacataires qui assurent des enseignements et des vacataires qui assurent des tâches administratives.

Hébergé : Personne qui participe, pendant une période donnée, à l'activité de l'établissement au sein de ses structures. La carrière ou le contrat de cette personne est géré par son institution (CNRS, INRA...) et non par l'établissement.

Equivalent Temps Plein (ETP) : La notion d'ETP représente pour chaque agent la comptabilisation de sa quotité de temps de travail : une personne travaillant à mi-temps sera comptabilisée pour 0.5 ETP. Il est procédé à des sommes d'ETP pour connaître le potentiel d'un établissement. L'effectif exprimé en ETP peut ainsi être inférieur au nombre d'agents.

Heure Equivalent Travaux Dirigés (HETD) : Permet de mesurer les potentiels que représentent les personnels enseignants par rapport à leurs obligations d'enseignement. Effectivement, les statuts des différents corps d'enseignants prévoient le nombre d'heures d'enseignement (HETD) qui doivent être assurées dans l'année par l'agent.

Service statutaire à temps complet sur l'année :

- BIATOS : 1 607 heures
- Enseignants chercheurs (PR, MCF, ASS) : 192 HETD
- Astronomes et astronomes adjoints, physiciens et physiciens adjoints : 66 HETD
- Enseignants du second degré (PRAG, PRCE, PEPS, PLP) : 384 HETD
- ATER, enseignants associés à temps plein, maître de langue : 192 HETD
- Lecteurs : 200 HETD
- Moniteurs : 64 HETD

1. Effectif Global

Graphique 7 : Evolution de l'effectif total du personnel de l'UVSQ entre 2005 et 2010

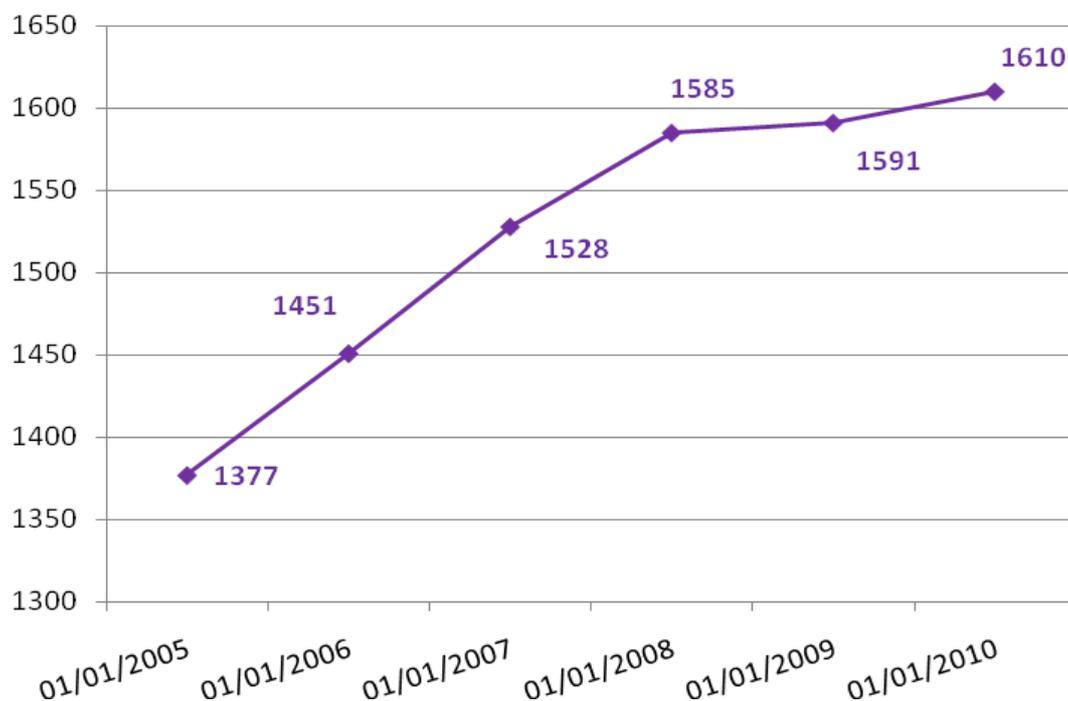


Tableau 3 : Evolution en termes d'effectifs et d'ETP de la population de l'UVSQ entre 2005 et 2010

	01/01/2005		01/01/2007		01/01/2010		Taux de variation 05-10	
	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP
Titulaires	926	889	983	923	992	946	7,1%	6,5%
Contractuels	451	393,4	545	474,7	618	566,7	37,0%	44,1%
Total	1377	1282	1528	1398	1610	1513	16,9%	18,0%

Depuis cinq ans, l'effectif total de l'UVSQ a augmenté, comme en témoignent le graphique et le tableau ci-dessus.

Le précédent bilan social présentait l'évolution des effectifs depuis 1999 (896) à 2004 (1112 hors PIFO). Ainsi en onze ans, l'effectif total de l'UVSQ a augmenté de 701 agents soit 78,2%.

Si l'on se concentre sur **l'évolution de ces cinq dernières années, soit 16,9%**, on constate que cette augmentation est principalement due à la forte augmentation du personnel non titulaire qui a vu son effectif enregistrer une hausse de 37% contre une hausse de 7% des personnels titulaires.

Si l'on raisonne en matière de **temps de travail**, on peut constater que le potentiel a d'autant plus évolué avec une **hausse globale de 21.4%** depuis 2005. Cette hausse se remarque encore une fois plus fortement chez les personnels contractuels.

Ces accroissements plus importants des personnels non-titulaires jouent ainsi légèrement sur la **répartition titulaires/contractuels** de l'Université, puisque leurs parts respectives sont passées de **67.9% et 32.1%** au 1^{er} janvier 2005 à **62.1% et 37.9%** au 1^{er} janvier 2010.

2. Effectif des Enseignants et Enseignants-Chercheurs

Depuis 2005, le nombre de personnels enseignants et enseignants-chercheurs est en **constante augmentation** puisque entre 2005 et 2010 il a connu une **hausse de 10%**.

Si la répartition titulaires/contractuels n'a pas connu de grands bouleversement (toujours environ 65% / 35%), la hausse de l'effectif général des enseignants et enseignants-chercheurs s'explique principalement par le fait que la population contractuelle s'est accrue de plus de 16% en 5 ans.

a) Les titulaires

Tableau 4 : Evolution de la répartition des effectifs d'enseignants et enseignants-chercheurs titulaires de l'UVSQ en termes d'individus et d'ETP par type de population et corps entre 2005 et 2010

		01/01/2005		01/01/2007		01/01/2010		Variation absolue	
		Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP
Ens. 2nd degré	AGREGÉ	73	70,8	73	69,6	63	58,4	-10	-12,4
	CERTIFIÉ	17	16,5	19	16,8	24	22,3	7	5,8
	P.L.P.	2	2,0	2	2,0	3	3,0	1	1,0
	PROF. EPS	3	3,0	3	3,0	3	3,0	0	0,0
Total 2nd degré		95	92,3	97	91,4	93	86,7	-2	-5,6
Ens. Chercheurs	ASSISTANT ENS. SUP.	4	4,0	2	2,0	1	1,0	-3	-3,0
	ASTRONOME ADJOINT	1	1,0	1	1,0	2	2,0	1	1,0
	PHYSICIEN	1	1,0	1	1,0	1	1,0	0	0,0
	PHYSICIEN ADJOINT	1	1,0	4	4,0	6	6,0	5	5,0
	MAIT.CONF.	235	228,3	239	230,6	259	241,9	24	13,6
	PROF.UNIV.	122	117,0	123	119,0	127	124,0	5	7,0
Total Ens. Chercheurs		364	352,3	370	357,6	396	375,9	32	23,6
Ens. Hos. Univ.	MAIT.CONF.PRAT.HOSP.	37	36,0	36	36,0	38	37,0	1	1,0
	PROF.UNIV.PRAT.HOSP.	78	77,0	83	80,0	87	82,0	9	5,0
Total Hos Univ		115	113	119	116	125	119	10	6
Total		574	557,6	586	565,0	614	581,6	40	24,0

Exemple de lecture : En 2010, on comptait 10 professeurs agrégés de moins qu'en 2005, leur effectif étant passé de 73 à 63 personnes.

D'une manière générale, la **population des enseignants et enseignants-chercheurs titulaires** a connu une augmentation de son effectif entre 2005 et 2010, passant de 574 personnes à 614, soit une **hausse de 7%**. Cette évolution est particulièrement liée à l'effectif des **enseignants chercheurs** qui s'est accru de 32 personnes.

En matière d'ETP, le potentiel a évolué moins fortement avec seulement l'équivalent de 24 personnes à temps plein en plus, soit une **hausse de 4,3%** en cinq ans.

En rapprochant les effectifs en ETP du service statutaire de chaque type d'enseignant, le potentiel d'enseignement réel effectué par des titulaires, hors hospitalo-universitaires, est de **104 331,60 HETD**, contre **102 708,6 en 2005**.

b) Les contractuels

Tableau 5 : Evolution de la répartition des effectifs contractuels enseignants de l'UVSQ en termes d'individus et d'ETP entre 2005 et 2010

	01/01/2005		01/01/2007		01/01/2010		Variation absolue	
	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP
AMN			3	3,0			0	0,0
ATER	65	38,0	82	49,0	57	43,0	-8	5,0
Alloc. Recherche	15	15,0	18	18,0	14	13,5	-1	-1,5
Allocataire-Moniteur	55	55,0	61	61,0	41	41,0	-14	-14,0
Doctorant					36	36,0	36	36,0
Moniteur	44	44,0	20	20,0	22	22,0	-22	-22,0
Invité	15	11,0	37	30,0	14	14,0	-1	3,0
Lecteur	7	7,0	7	7,0	7	7,0	0	0,0
Maître de langue	2	2,0	1	1,0	3	3,0	1	1,0
Ass. maître conf.	14	7,0	13	8,0	18	9,5	4	2,5
Associé professeur	18	9,0	23	11,5	20	10,0	2	1,0
Prof cont.2dg non fc	14	8,0	14	8,5	17	10,3	3	2,3
Ass.Hosp.Univ.(Méd.)	6	6,0	7	7,0	1	1,0	-5	-5,0
Associé Assist. Tpl			2	2,0	1	1,0	1	1,0
Attaché Assistant	3	3,0	3	3,0	2	2,0	-1	-1,0
Assoc. Chf.Clin. Tpl					2	2,0	2	2,0
Associé Mc.HU MTps			1	0,5	2	1,0	2	1,0
Associé Pr.HU MTps	1	0,5	3	1,5	1	0,5	0	0,0
Ch.cli.univ-ass.hôp.	37	37,0	66	66,0	80	79,0	43	42,0
Prat.Hosp.Univ.	1	1,0	2	2,0	2	2,0	1	1,0
Total	297	243,5	363	299,0	340	297,8	43	54,3

D'une manière générale l'effectif des **enseignants contractuels** a augmenté au cours de ces cinq dernières années, avec une hausse de **16%** si l'on parle des personnes physiques, et de **22%** si l'on se rapporte aux ETP.

A noter que les baisses relatives aux Allocataires de recherche et/ou moniteurs s'expliquent par le fait qu'à terme ces contrats devraient être remplacés par des contrats doctoraux, qui ont été mis en place à la rentrée 2009/2010 (« Doctorant » dans le tableau ci-dessus).

Au-delà de ça, il est important de constater que la hausse de l'effectif enseignant contractuel est essentiellement dû au **développement de l'UFR médicale** avec l'arrivée de 43 personnels en plus au cours des cinq dernières années

➤ Les vacataires d'enseignement :

Tableau 6 : Evolution de la répartition des vacataires d'enseignement en termes d'effectif et d'HETD par composante entre 2006 et 2009

COMPOSANTE	2005-2006		2008-2009	
	Vacataires	HETD	Vacataires	HETD
CEREL	4	202,00	2	30,00
FC	80	1 730,45	90	3 942,75
SSH	435	18 193,68	391	16 007,25
DSP	182	8 086,80	215	8 039,46
Sciences	439	11 843,69	364	10 462,99
PIFO	37	1 536,00	20	1 242,00
IUT Vélizy	136	10 221,43	161	12 606,97
IUT Mantes	62	5 109,68	75	5 726,01
ISTY	40	1 158,83	38	1 275,25
TOTAL	1 415	58 082,56	1 264	55 359,93

Entre 2005 et 2009, le nombre de **vacataires d'enseignement** a connu une **baisse d'un peu plus de 10%**, tandis que le **nombre d'heure effectué n'a baissé que de 4.7%**. Ainsi, si l'on rapporte le nombre d'heures au nombre d'agents, on constate qu'en cinq ans, le nombre d'heures moyen effectué par vacataire est passé de 41h à 43,8h.

3. Effectif des personnels BIATOS

L'effectif des BIATOS a évolué de près de 30% depuis 2005 mais cet accroissement n'est pas égal sur les deux statuts. En effet, le nombre de titulaires a connu une hausse d'environ 7%, alors que le nombre de contractuels est en très fort accroissement depuis 2005 avec un taux d'augmentation de 80.5%.

a) Les titulaires

Tableau 7 : Evolution de la répartition des effectifs de titulaires BIATOS de l'UVSQ en termes d'individus et d'ETP par corps entre 2005 et 2010

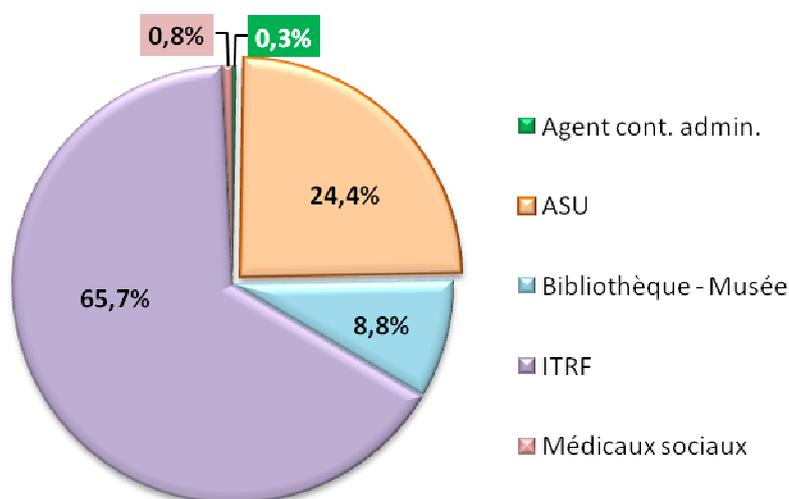
		01/01/2005		01/01/2007		01/01/2010	
		Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP
Agent cont. admin.	C.ADM.	1	0,8	1	0,8	1	0,8
ASU	AC EPCSCP	1	1	1	1	1	1
	ADMENESR					1	1
	S.G.U.	1	1	1	1		
	ADAENES			10	9,6	5	4,8
	ADJENES					39	31,6
	A.A.S.U	11	9,9				
	SAENES					25	20,2
	SASU NV.ST	31	28,9	31	29,3		
	AASD			54	47,9		
	AD.AM. S.E	46	42,1				
AG.ADM S.E	6	5,6					
Sous-total ASU		96	88,5	97	88,8	71	58,6
Bibliothèque - Musée	CONS.GN.BI	1	1	1	1		
	CONSV.BIBL(1992)	2	2	3	3	5	4,7
	BIBLIOTH.	7	6	5	3,9	5	4,7
	BIB.ADJ.SP	6	5,6	7	6,8	7	6,5
	ASSISTANT BIBLIOTH.	1	1	2	2	2	2
	MAGASINIER					16	15,3
	MAGAS.CHEF	2	2	2	1,8		
	MAGAS.SPEC	14	12,7	15	11,9		
Sous-total Bibliothèque - Musée		33	30,3	35	30,4	35	33,2
ITRF	IGR RF	14	13	16	14	23	20,8
	IGERF	31	30,2	40	39,1	56	53,6
	ASIRF	19	17,5	19	14,7	25	22,7
	TCHRF	43	37,2	54	44,9	56	51,5
	ATRF					108	102,3
	ADTRF	49	47,4	57	51,6		
	AGTRF	19	18,3	20	18,3		
	ASTRF	46	45,4	55	53		
Sous-total ITRF		221	209	261	235,6	268	250,9
Médicaux sociaux	INFIRM.-NS	3	2,4	3	2,4	3	2,4
TOTAL		354	331	397	358	378	345,9

Suite au Protocole « Jacob », en 2007, les corps des ADTRF, AGTRF et ASTRF ont fusionné pour former le corps des ATRF.

Tableau 8 : Evolution de la répartition des effectifs de titulaires BIATOS de l'UVSQ en terme d'individus et d'ETP par catégorie FP entre 2005 et 2010

	01/01/2005		01/01/2007		01/01/2010	
	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP
A	88	82	97	88	122	114
B	84	75	97	85	93	83
C	182	174	203	185	163	149
TOTAL	354	331	397	358	378	345,9

Graphique 8 : Répartition de la population titulaire BIATOS par type de population au 1er janvier 2010



En rapprochant le service statutaire d'un agent BIATOS (1607 heures annuelles) des ETP, on constate que les **heures effectuées par les titulaires** de l'UVSQ sont de 555 861.3 heures cette dernière année soit une **hausse de 4.5% en cinq ans**.

Si l'effectif des **titulaires BIATOS** a connu une **hausse de près de 7%** depuis 2005, on peut observer d'importantes disparités si l'on s'attache aux diverses populations qui le composent.

En matière de type de population effectivement, alors que l'**ASU / AENES** compte 25 personnes de moins (soit une **baisse de 26%**, et 35% si l'on s'attache aux ETP), l'**ITRF** en revanche a gagné 47 agents supplémentaires, soit une **hausse de 21.3%** concernant les personnes physiques, et 20% en matière d'ETP.

Au sein de la répartition par catégorie fonction publique là encore les différences sont non négligeables. Alors que la population des agents de **catégories A et B s'est accrue** respectivement de **38.6% et 10.7%**, celle des personnels de **catégorie C a connu une baisse de 10%**.

b) Les contractuels

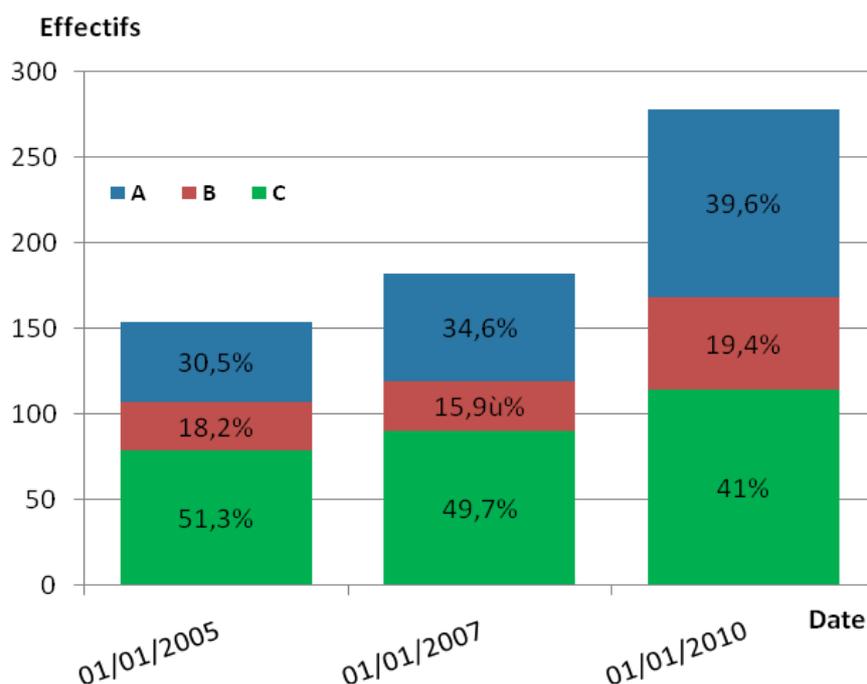
Tableau 9 : Evolution de la répartition des effectifs contractuels BIATOS de l'UVSQ en termes d'individus et d'ETP entre 2005 et 2010

	01/01/2005		01/01/2007		01/01/2010	
	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP
Apprenti	7	7	7	7	9	9
Contrats Aidés	17	17	33	32		
CDI			7	7	12	12
CDD	124	120	135	130	257	248
Emploi-jeune	6	6				
TOTAL	154	150	182	176	278	269

Le nombre de contractuels BIATOS a sensiblement augmenté entre 2005 et 2010 et cette variation est aussi valable pour les ETP.

De plus, la quasi-totalité des contractuels sont recrutés à temps complet (96-97%).

Graphique 9 : Evolution de la répartition des contractuels BIATOS dans les diverses catégories de la fonction publique entre 2005 et 2010



Bien que le nombre de contractuels ait augmenté dans toutes les catégories, la répartition entre catégories a connu des modifications. Effectivement, si l'on se réfère au graphique ci-dessus, on peut constater que la part des **catégorie A est passée de 30% à près de 40%**, tandis que la part des **catégories C a perdu 10 points**.

Cet accroissement des contractuels de catégorie A s'explique principalement par les nouvelles missions confiées aux universités qui imposent à l'UVSQ de se doter rapidement de nouvelles compétences pointues.

4. Les chercheurs présents dans les laboratoires

Tableau 10 : Répartition des chercheurs dans les laboratoires de l'UVSQ au 01/01/2010

	Laboratoire	Effectif*
Chercheurs CNRS / CEA	CESDIP	10
	LATMOS	39
	GEMAC	8
	LGBC	5
	ILV	14
	LMV	3
	LSCE	83
	PRINTEMPS	5
	PRISM	2
	URMED / PROMODIA	9
Chercheurs INSERM	Santé publique	8
	Physiopathologie et pharmacologie clinique de la douleur	1
TOTAL des Chercheurs		187

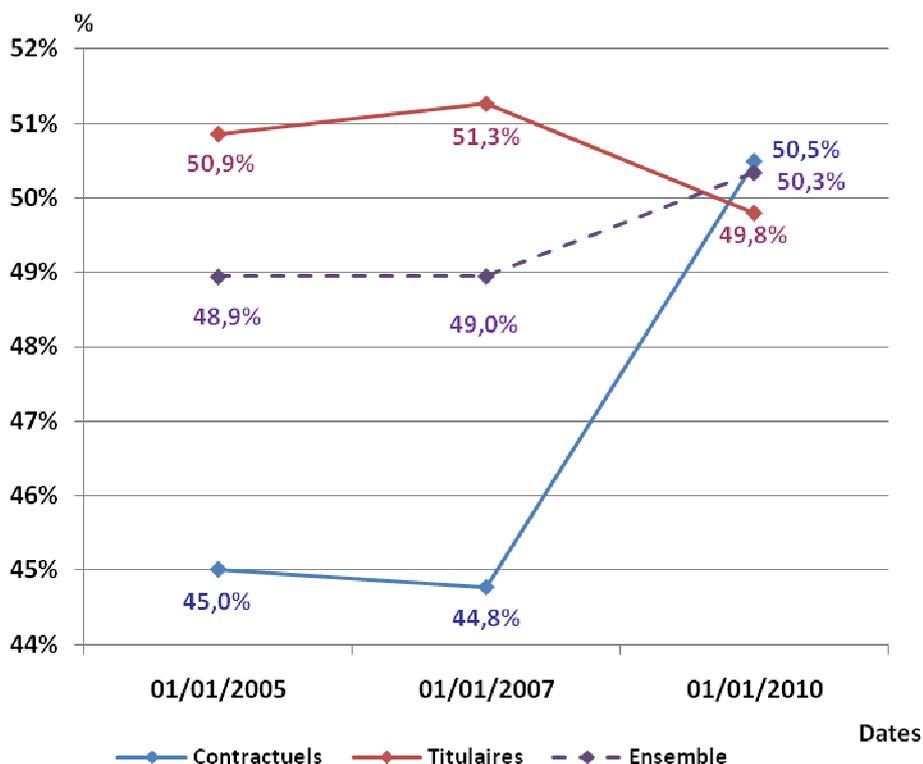
*Les enseignants-chercheurs travaillant dans les laboratoires ne sont pas pris en compte dans ces effectifs

5. Analyses catégorielles

a) Répartition hommes-femmes

- L'ensemble des personnels

Graphique 10 : Evolution du taux de féminisation de l'UVSQ par type de population entre 2005 et 2010

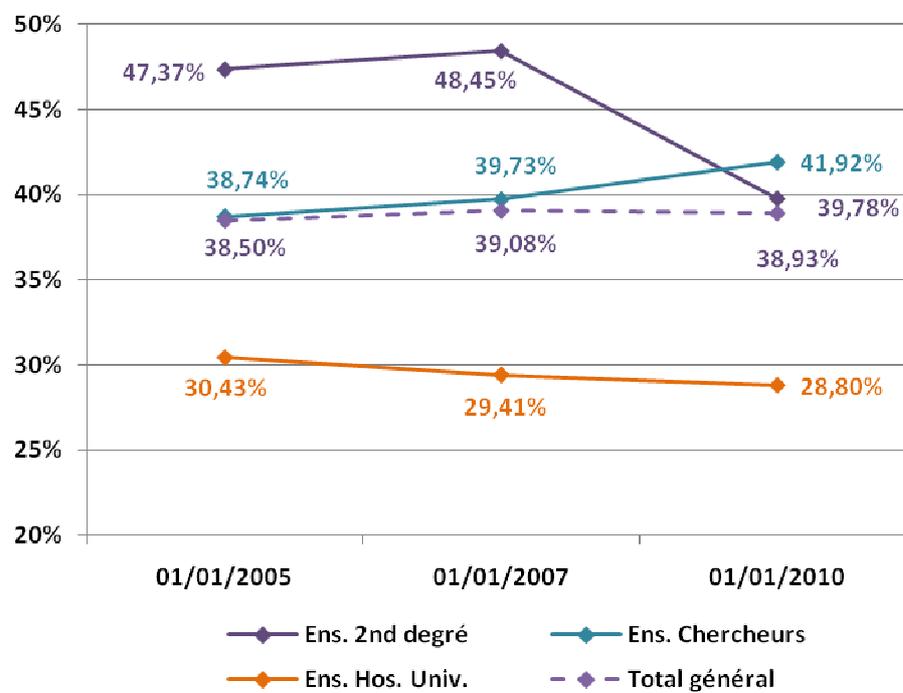


Sur les cinq dernières années, le **taux de féminisation** sur l'ensemble des personnels de l'université reste **relativement stable entre 48.9% et 50.3%** soit un taux proche de la parité. Cependant les taux des titulaires et contractuels, enseignants et BIATOS confondus, sont très différents mais **tendent chacun vers la parité en 2010**.

Bien que le taux global de féminisation soit proche de 50%, les **disparités sont importantes** dans les populations aussi bien de **BIATOS que d'enseignants** et restent stables depuis cinq ans. Ainsi les BIATOS sont composés de deux tiers de femmes alors que les enseignantes représentent légèrement plus d'un tiers du total de la population enseignante, contractuels et titulaires confondus.

- Les personnels enseignants et enseignants-chercheurs

Graphique 11 : Evolution du taux de féminisation chez les titulaires enseignants et enseignants-chercheurs entre le 01/01/2005 et le 01/01/2010



Le **taux global de féminisation des titulaires enseignants et enseignants-chercheurs reste stable**, légèrement inférieur à **40%**, cependant les disparités sont importantes selon les trois populations de l'université. La part des enseignantes dans les **populations des 2nd degré et des hospitalo-universitaires** est en **diminution depuis cinq ans**. Le taux de représentation des femmes dans les **enseignants-chercheurs** est proche de la moyenne globale et en **légère augmentation**. En 2008, au niveau national, la part des femmes enseignantes est de 36,1% soit légèrement inférieure à celle de l'UVSQ. De même, 32,9% des enseignants-chercheurs étaient des femmes alors que localement elles représentent plus de 40%.

Au sein de chaque population, la **disparité la plus importante** se retrouve systématiquement dans le **corps le plus haut** (agrégé, professeurs des universités et professeurs des universités-praticien hospitaliers).

Par ailleurs, si l'on se concentre parmi les **enseignants contractuels**, là encore le taux de féminisation reste **stable** depuis 5 ans, tournant **autour de 40%**

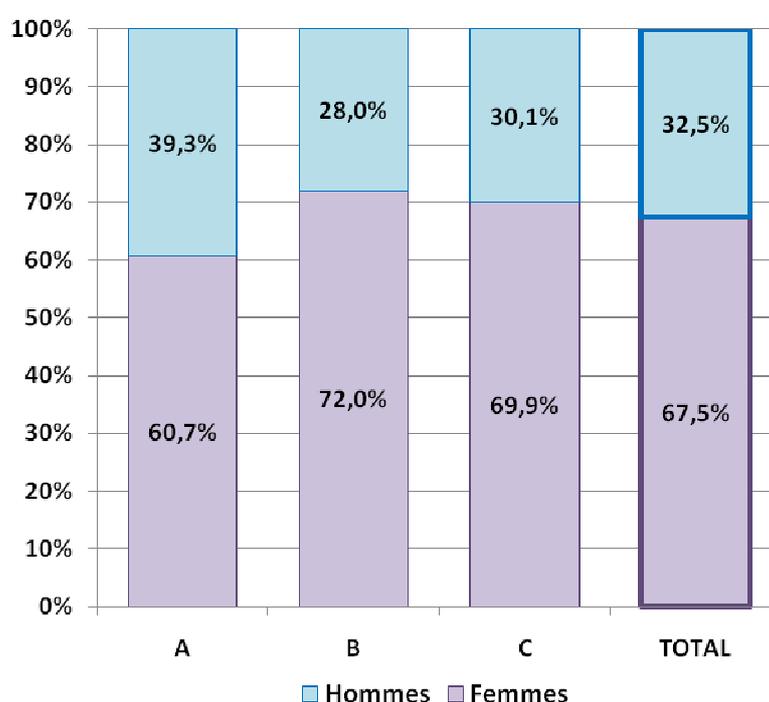
- **Les personnels BIATOS**

La **part féminine** représente la grande majorité des agents titulaires BIATOS dans toutes les populations soit **environ 68%**. De plus, cette répartition reste assez **stable depuis cinq ans**. Néanmoins la proportion varie selon les populations. Les quelques infirmières sont toutes des femmes, tout comme l'agent contractuel administratif.

Si l'on s'attache aux personnels titulaires des **bibliothèques et musées**, on constate que les **trois quarts sont des femmes** et ce depuis cinq ans. Concernant les personnels **ITRF**, depuis 2005, **60% sont des femmes**. La filière technique est traditionnellement la plus masculine alors que la BAP I/J, administrative, représentant la moitié des emplois ITRF est plus largement féminine.

Par ailleurs, la population de **l'ASU/AENES** a vu sa part de femmes augmenter légèrement en cinq ans, avec un taux de féminisation de **93% en 2010**.

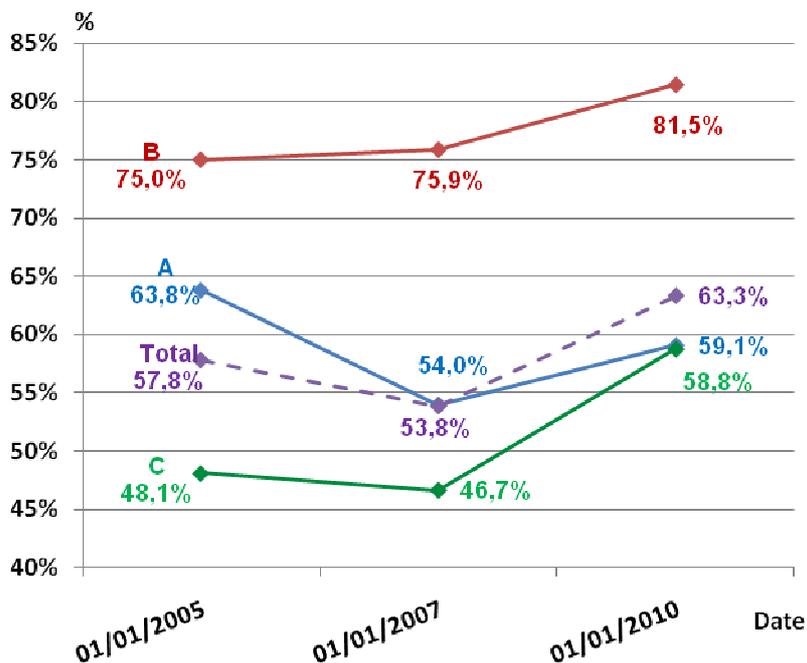
Graphique 12 : Répartition par sexe des agents titulaires BIATOS de l'UVSQ parmi les catégories de la fonction publique au 01/01/2010



Les taux de féminisation des titulaires BIATOS par catégorie ont connu quelques légères évolutions entre 2005 et 2010. Si le taux de féminisation a stagné autour de **70%** pour les personnels de **catégorie C**, en revanche il a diminué pour les **catégories A et B**, passant respectivement de 64.8% à **60.7%** et de 77.4% à **72%**.

Par ailleurs, si l'on s'attache à la répartition dans les diverses catégories, sans tenir compte du poids important des femmes dans la population, on peut constater que si **39% des hommes BIATOS sont catégorie A**, cela ne concerne que **29% des femmes**.

Graphique 13 : Evolution du taux de féminisation des contractuels BIATOS selon la catégorie de la Fonction Publique entre 2005 et 2010



Comme dans le cas des titulaires BIATOS, les femmes sont majoritairement représentées chez les contractuels et cette proportion a légèrement augmenté passant de 57,8% en 2005 à **63,3%** en 2010, soit un taux légèrement inférieur à celui des titulaires.

Si l'on s'attache à la féminisation des contractuels BIATOS dans les diverses catégories de la fonction publique, on constate que la **féminisation des catégories A est en recul** général sur les 5 ans, ce qui n'est **pas le cas des catégories B et C**.

b) Personnels de nationalité étrangère

Tableau 11 : Répartition des agents de nationalité étrangère au 01/01/2010, selon leur pays de nationalité

Continent	Pays	Effectif	%	
Union Européenne	ALLEMAGNE	6	37,7%	
	BELGIQUE	7		
	BULGARIE	1		
	ESPAGNE	3		
	FINLANDE	1		
	GRECE	1		
	ITALIE	6		
	LETONIE	1		
	NORVEGE	1		
	PAYS-BAS	1		
	PORTUGAL	2		
	ROUMANIE	8		
	ROYAUME-UNI	4		
	SERBIE	1		
	TCHECOSLOVAQUIE	1		
	Europe hors EU	ALBANIE		1
		ARMENIE		1
SUISSE		2		
UKRAINE		1		
Afrique	ALGERIE	18	36,2%	
	BENIN	1		
	CAMEROUN	1		
	COTE D'IVOIRE	5		
	GABON	1		
	LIBYE	1		
	MADAGASCAR	1		
	MAROC	4		
	MAURICE	1		
	RWANDA	1		
	SENEGAL	1		
	TCHAD	1		
	TUNISIE	11		
Amérique	BRESIL	1	9,2%	
	CANADA	1		
	CHILI	2		
	COLOMBIE	1		
	ETATS-UNIS	6		
	Mexique	1		

Continent	Pays	Effectif	%
Asie	CHINE	2	14,6%
	INDE	1	
	JAPON	2	
	KAZAKHSTAN	1	
	LIBAN	6	
	MONGOLIE	1	
	RUSSIE	2	
	SYRIE	2	
VIET NAM	2		
Océanie	AUSTRALIE	1	2,3%
	NOUVELLE-ZELANDE	2	
TOTAL ETRANGERS		130	100,0%

Tableau 12 : Répartition des agents de nationalité étrangère au 01/01/2010

	Effectif	%
Femmes	60	46,2%
Hommes	70	53,8%
Enseignants	83	63,8%
BIATOS	47	36,2%
Contractuel	105	80,8%
Titulaire	25	19,2%
Total	130	

TITULAIRES	
Corps	Effectif
ASTRONOME ADJOINT	1
CERTIFIE	1
MAIT.CONF.	13
MAIT.CONF.PRAT.HOSP.	2
PROF.UNIV.	6
Total Titu Enseignants	23
ATRF	1
TCHRF	1
Total Titu BIATOS	2
Total Titulaires	25

CONTRACTUELS	
Contrat	Effectif
Alloc. Recherche et/ou Moniteur	14
Doctorant	7
ATER	14
Invité	13
Lecteur	4
Mait. lang.	2
Prof cont.2dg non fc	3
As.m.conf.(mi-temps)	2
Assoc. Chf.Clin. Tpl	1
Ch.cli.univ-ass.hôp.	2
Total Contr. Enseignants	60
Apprenti	1
CDD	43
CDI	1
Total Contr. BIATOS	45
Total	105

Au 1^{er} janvier 2010, 146 de nos agents étaient de **nationalité étrangère, soit 8,1% de l'ensemble des personnels.**

D'un point de vue géographique, si tous les continents sont représentés, la **grande majorité est originaire d'Afrique (36,2%),** avec une prédominance de **l'Algérie et de la Tunisie, et d'Europe (37,7%).**

Cette population d'agents de nationalité étrangère se compose d'un peu plus d'hommes que de femme.

Les **enseignants et enseignants-chercheurs (63,8%) et les contractuels (80,8%)** y sont beaucoup plus représentés que les BIATOS et les titulaires. Effectivement beaucoup de contractuels enseignants (Allocataire de recherche, Moniteurs, doctorant, ATER) viennent à l'UVSQ de l'étranger pour leur doctorat.

c) Personnels handicapés

Le handicap se définit comme « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement subie par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive, d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

La loi du 11 février 2005 concernant l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a donné de nouveaux droits aux travailleurs en situation de handicap. L'objectif de cette loi est de « faciliter l'accès à l'emploi, de favoriser son exercice dans la durée, de permettre au personnel de progresser et de bénéficier de formations adaptées à ses besoins ».

Les principales dispositions applicables dans notre établissement sont :

- Le droit à l'aménagement du poste de travail (matériel, accompagnement humain, aménagement d'horaires..)
- Le droit au temps partiel
- La priorité pour les mutations
- La priorité pour les détachements et les mises à disposition
- De conditions avantageuses de départ en retraite

Tableau 13 : Personnels déclarés handicapés entre 2005 et 2009

	2005	2007	2009
Personnels handicapés	5	6	6

De plus, l'UVSQ est en contrat avec plusieurs Centres d'Aide par le Travail et Ateliers Protégés pour la réalisation de certains services (fournitures de bureau, d'entretien...). Ainsi, en 2008, 21 680 € ont été dépensés dans ce cadre.

Enfin il convient de souligner qu'il existe désormais un référent à la Direction des Ressources Humaines, chargé de veiller au respect des préconisations de la loi, de faciliter les aménagements pour les personnels handicapés et d'envisager le recrutement de personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

d) Répartition Géographique

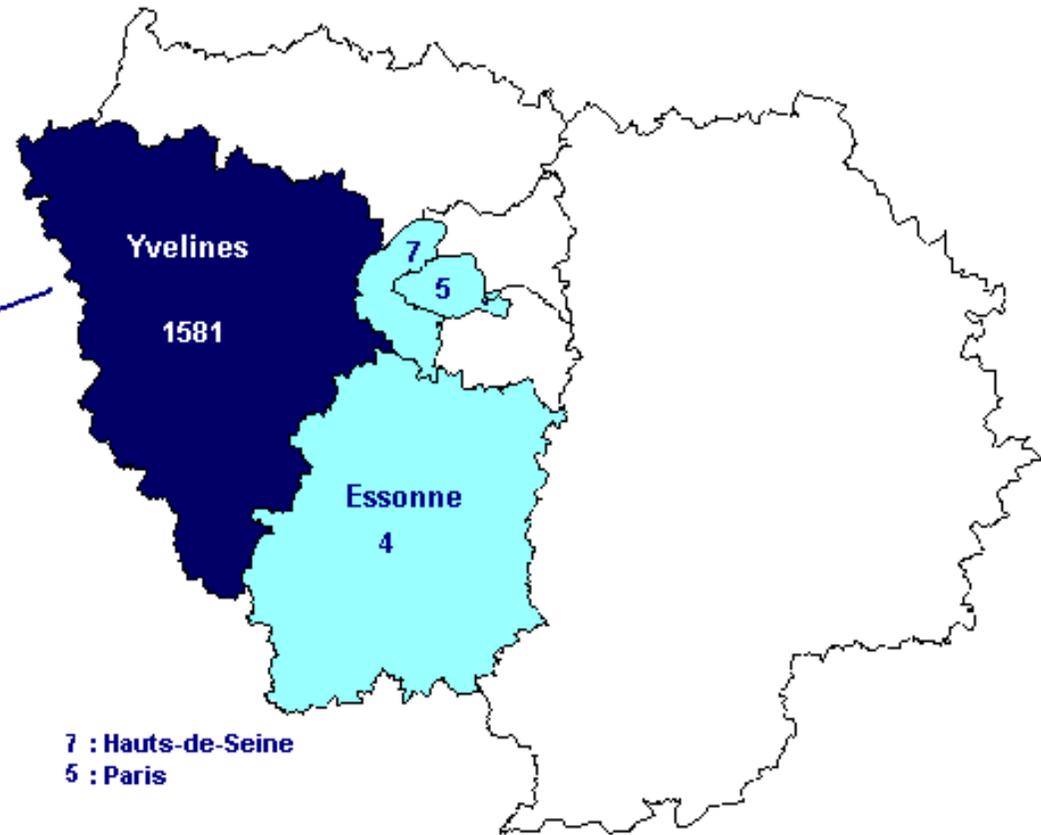
Graphique 14 : Répartition des agents de l'UVSQ selon leur lieu d'affectation (département ou ville) au 01/01/2010

Légende :

- Pas d'agents
- moins de 10 agents
- 10 à 49 agents
- 50 à 99 agents
- 100 à 499 agents
- Plus de 500 agents

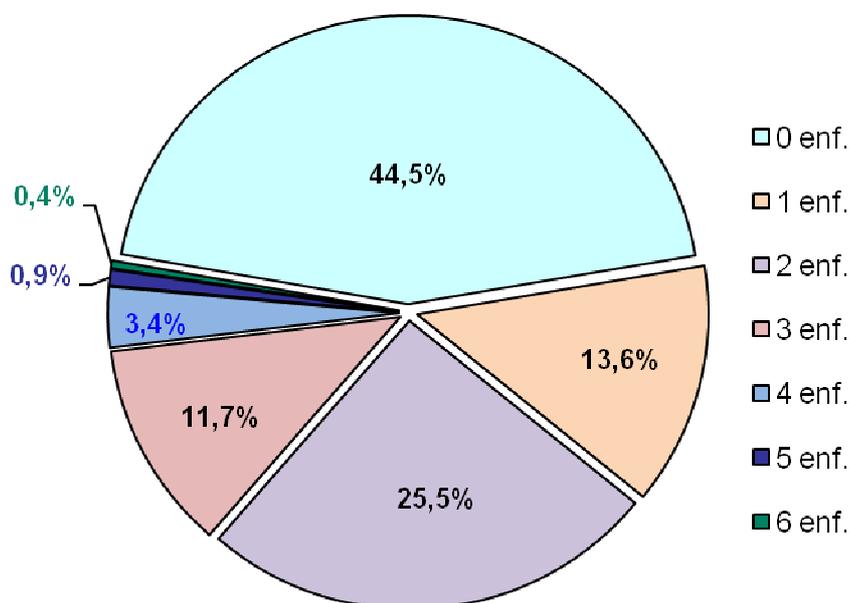
Yvelines

Guyancourt	681
Versailles	641
Vélizy	127
Mantes la Jolie	55
Rambouillet	49
Le Chesnay	18
Mantes la Ville	7
Poissy	3



e) Les enfants

Graphique 16 : Répartition des agents selon leur nombre d'enfant au 01/01/2010



Ces chiffres supposent que tous les agents aient déclaré leurs enfants auprès de la Direction des Ressources Humaines.

Tableau 14 : Répartition des agents selon leur nombre d'enfant au 01/01/2010

	Contractuels	Titulaires	BIATOS	Enseignants	Femmes	Hommes
Pas d'enf.	71,4%	28,1%	39,5%	48,0%	41,6%	47,4%
1 enf.	11,1%	15,1%	16,8%	11,4%	14,1%	13,1%
2 enf.	11,9%	33,8%	27,3%	24,2%	29,0%	21,9%
3 enf.	4,1%	16,3%	12,3%	11,3%	11,5%	12,0%
4 enf et +	1,5%	6,7%	4,1%	5,1%	3,9%	5,5%

Tableau 15 : Age des enfants des agents au 1er janvier 2010

Age	Eff	%
Moins de 3 ans	172	9,2%
3-5 ans	193	10,3%
6-9 ans	252	13,5%
10-14 ans	358	19,1%
15-19 ans	288	15,4%
20-24 ans	257	13,7%
25-29 ans	186	9,9%
30 ans et +	167	8,9%

6. Pyramides des Ages

a) L'ensemble des personnels

Graphique 17 : Répartition par sexe et tranche d'âges de l'ensemble des personnels au 01/01/2010

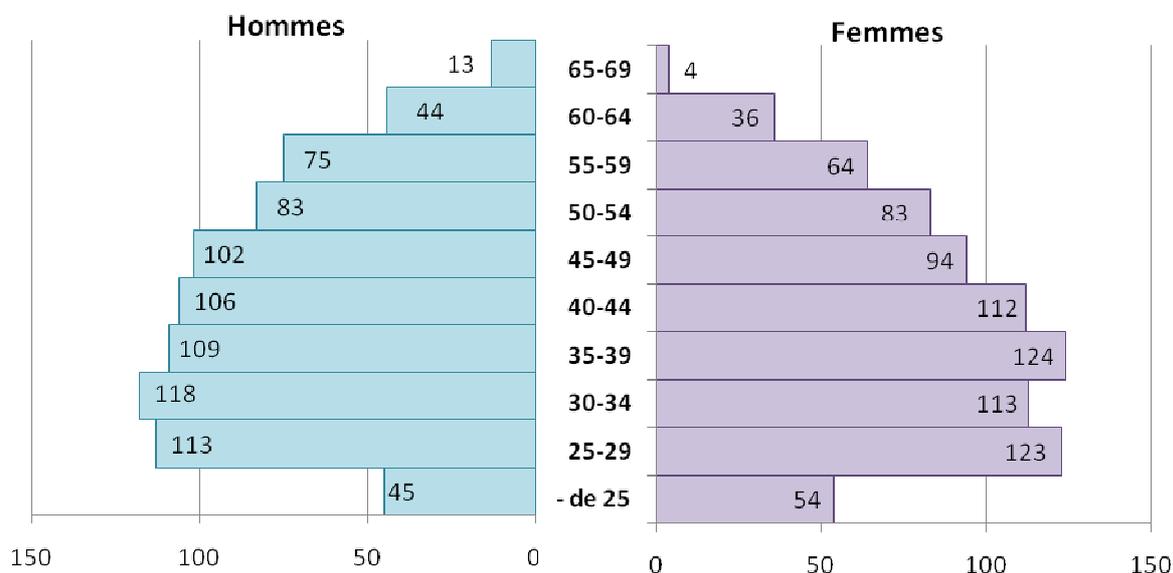


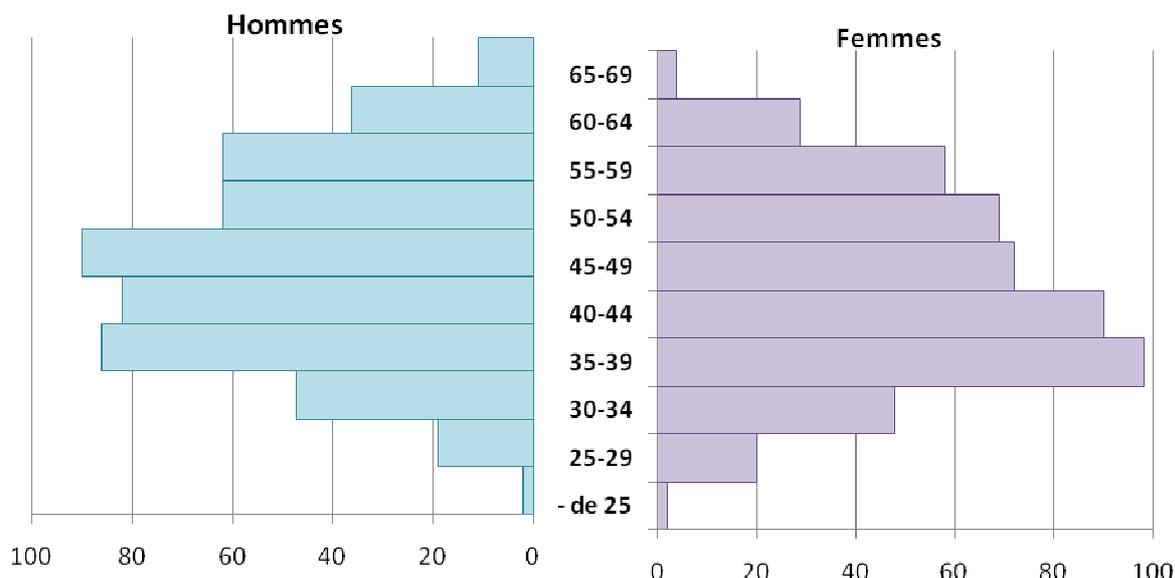
Tableau 16 : Ages moyens de la population de l'UVSQ par type de population, par sexe et pour l'ensemble des personnels.

	01/01/2005	01/01/2007	01/01/2010
Ensemble	40,29	39,51	40,69
BIATOS	39,55	39,66	39,69
Enseignants	40,73	39,41	41,37
Femmes	40,02	40,29	40,02
Hommes	40,41	40,93	41,23

Si l'on regarde la répartition par âge de l'ensemble des personnels de l'UVSQ on constatera que la part des agents de **moins de 25 ans est assez faible**. Au-delà de cet âge et jusqu'à environ 50 ans, les agents, hommes ou femmes sont **répartis assez également dans les diverses classes d'âges** pour voir ensuite leur **effectif diminuer progressivement jusqu'à leur retraite**. C'est cette répartition assez homogène qui explique notamment des **âges moyens autour de 40 ans**.

b) Les personnels titulaires

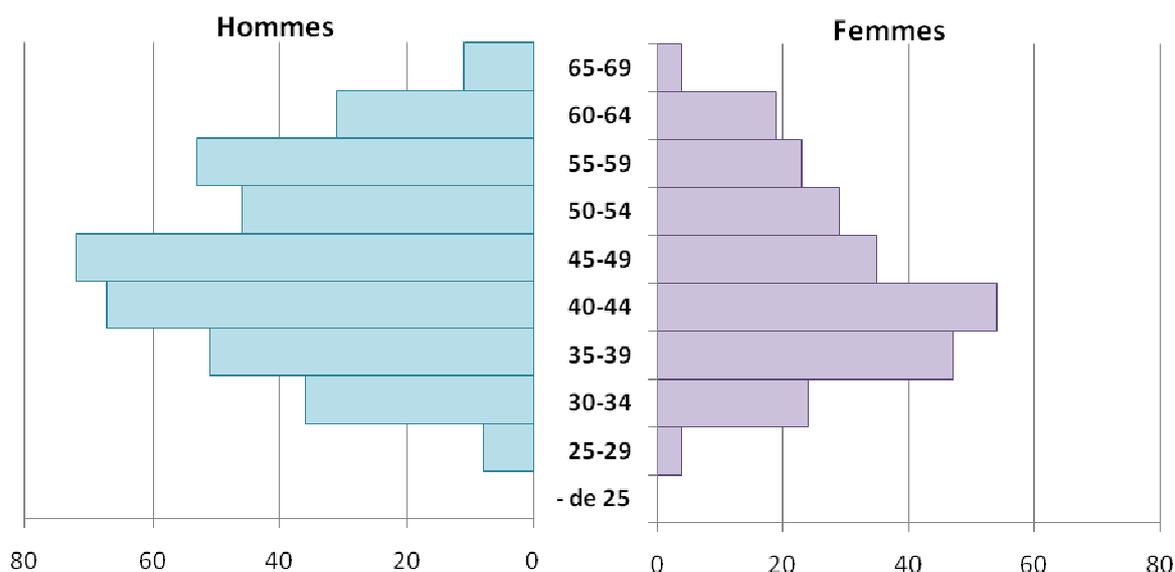
Graphique 18 : Répartition par sexe et tranche d'âges des titulaires au 01/01/2010



Parmi les **personnes titulaires**, si les disparités hommes/femmes sont faibles, on constate en revanche que ce n'est pas le cas concernant la répartition par âge. La pyramide des âges ci-dessus, avec son allure en toupie, rend compte de la plus **faible part** des agents de **moins de 35 ans et de plus de 60 ans**, comparativement aux tranches d'âges centrales.

▪ Les titulaires Enseignants et Enseignants-chercheurs

Graphique 19 : Répartition par sexe et tranche d'âges des titulaires enseignants et enseignants-chercheurs au 01/01/2010



Si l'on s'attache à la population des **enseignants titulaires**, on constate cette fois la **prédominance des hommes** par rapport aux femmes.

En matière d'âge, on peut également constater que la forme de la pyramide est différente selon le sexe. Si les effectifs de **femmes diminuent progressivement à partir de 45 ans**, en revanche les effectifs **d'hommes de plus de 50 ans sont encore importants**.

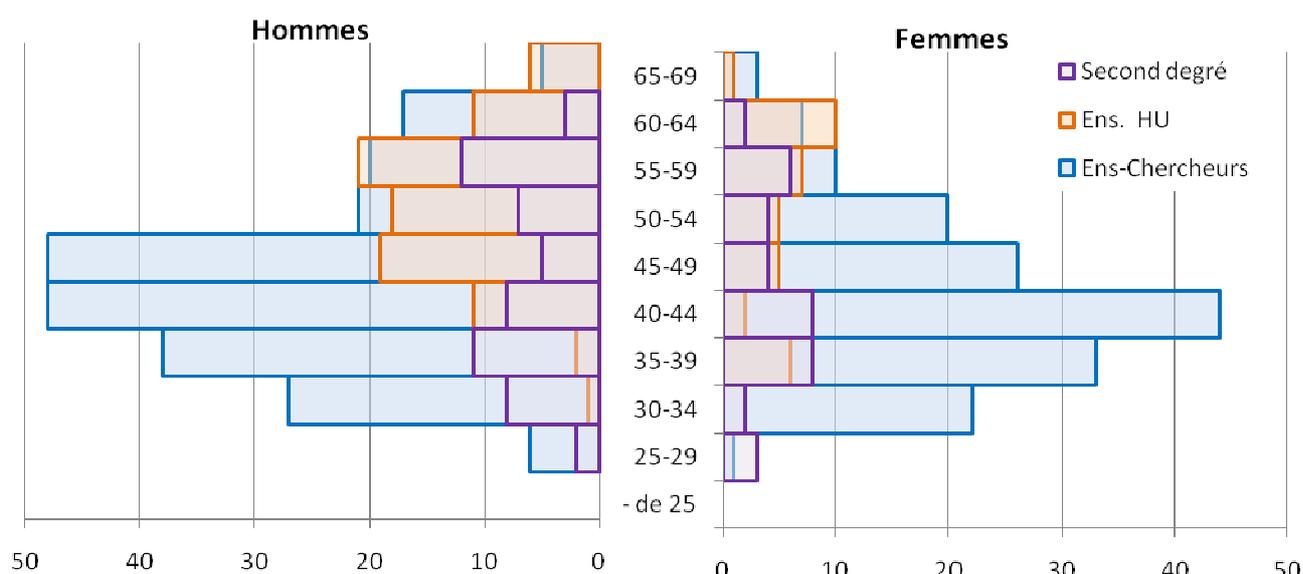
Tableau 17 : Evolution des âges moyens des titulaires enseignants et enseignants-chercheurs entre 2005 et 2010

	01/01/2005	01/01/2007	01/01/2010	Variation absolue
Ens 2nd degré	43,58	44,29	47,11	3,53
Ens Chercheur	43,82	44,22	44,39	0,57
Ens Hosp Univ	51,23	51,69	52,63	1,40
TOTAL	45,26	45,75	46,17	0,91

L'âge moyen des enseignants titulaires est relativement **plus élevé que l'âge moyen général** de l'université, principalement concernant les enseignants hospitalo-universitaires, et est en **légère augmentation depuis cinq ans**.

En 2008, l'âge moyen national des enseignants-chercheurs était de 47 ans soit supérieur de près de 3 ans à celui de l'UVSQ. De même, l'âge moyen des maîtres de conférences au niveau national était de 48 ans soit 8 ans de plus qu'à l'UVSQ tandis que l'âge moyen des professeurs des universités était équivalent.

Graphique 20 : Répartition des enseignants et enseignants-chercheurs titulaires par sexe et tranche d'âges dans les diverses population au 01/01/2010



La pyramide précédente superpose celles des enseignants second degré, des enseignants-chercheurs et des enseignants hospitalo-universitaires et nous permet de voir les différences structurelles entre ces populations.

On constate que ces trois populations ne sont pas composées de la même manière.

Les **Enseignants du Second Degré**, plus **masculins**, se retrouvent un peu dans toutes les classes d'âges, avec une **prédominance** des groupes de **55-59 ans et de 35-45 ans**.

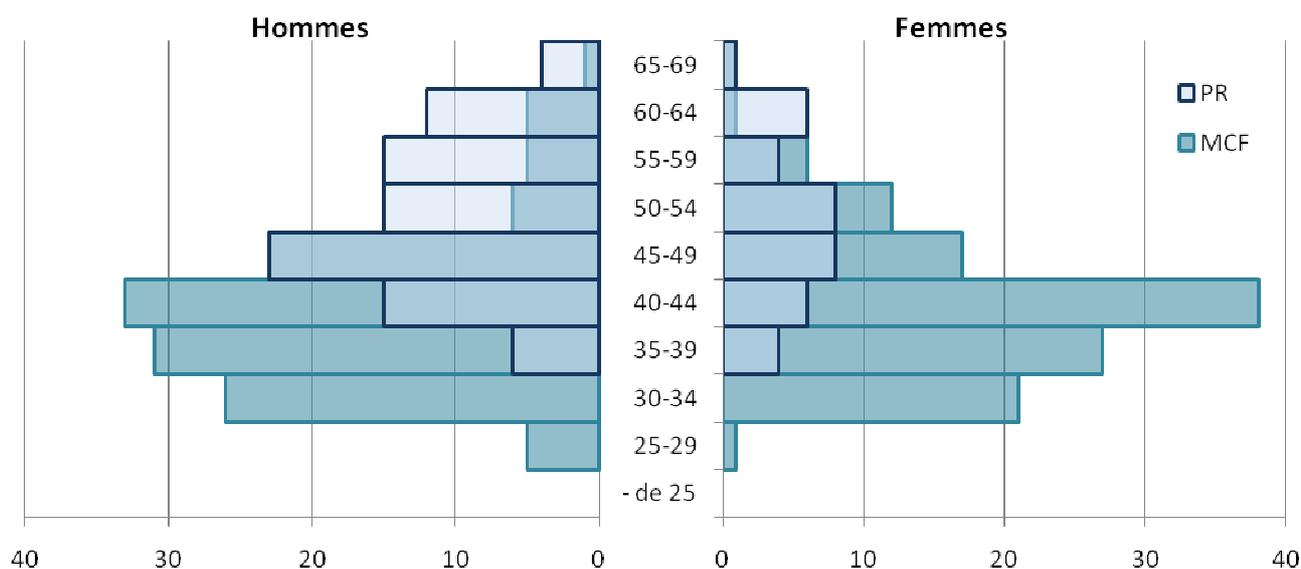
La population des **Enseignants Hospitalo-Universitaires** qui compte **plus d'hommes** que de femmes également est caractérisée par une **population assez âgée**, avec des effectifs très faibles dans les groupes de moins de 40 ans.

Les **enseignants-chercheurs** se rapprochent un peu plus de la **parité hommes/femmes**. Leur pyramide laisse apparaître une **majorité d'enseignants de 35 à 50 ans**, pour voir par la suite l'effectif décliner au fil des âges.

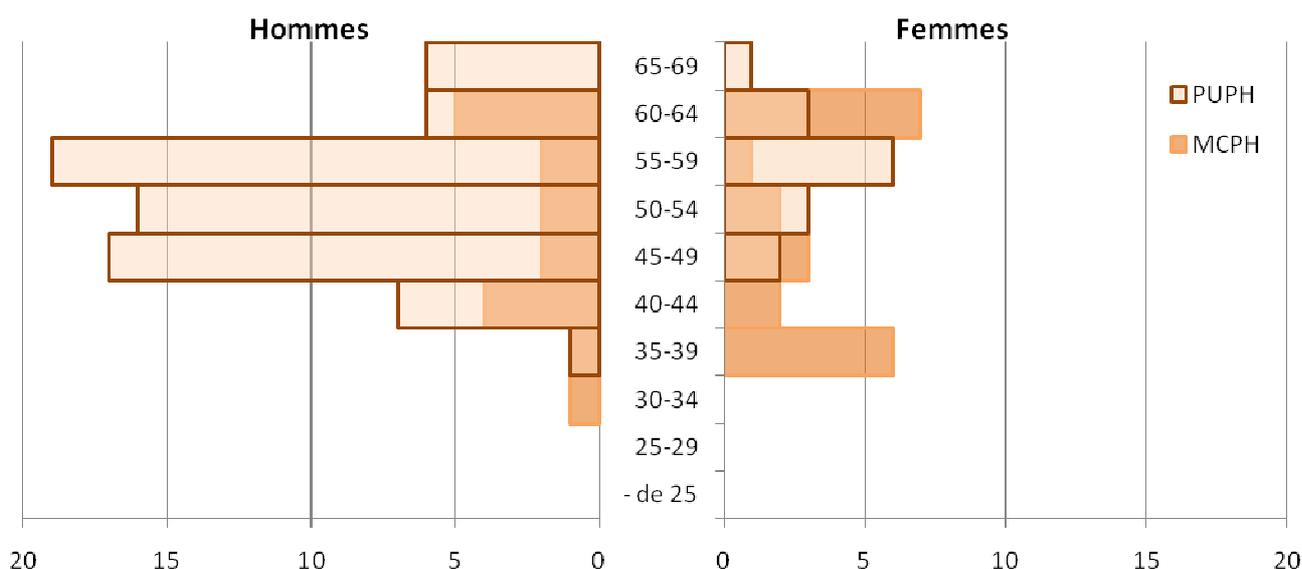
En observant les deux pyramides suivantes, on pourra constater que **plus l'on monte dans la hiérarchie, moins la parité hommes/femmes est présente**. Effectivement les corps des Professeurs des Universités et Professeurs des Universités Praticiens Hospitaliers sont beaucoup plus masculins que les grades de Maître de Conférences et Maître de Conférences Praticiens Hospitaliers.

On constate par ailleurs assez logiquement en regard du déroulement habituel d'une carrière que plus on s'attache à des grades élevés et **plus la population vieillie**. Ce constat est flagrant si l'on regarde la pyramide des PR et MCF.

Graphique 21 : Répartition des MCF et PR par sexe et tranche d'âges au 01/01/2010

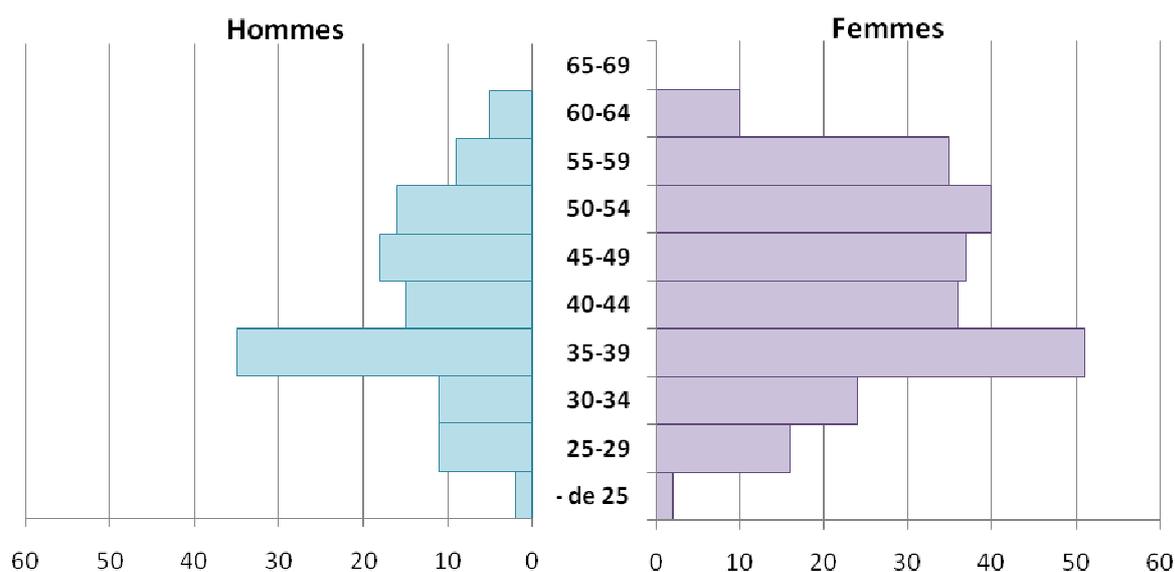


Graphique 22 : Répartition des MCPH et PUPH par sexe et tranche d'âges au 01/01/2010



▪ **Les titulaires BIATOS**

Graphique 23 : Répartition par sexe et tranche d'âges des titulaires BIATOS au 01/01/2010



En analysant la pyramide précédente, le premier constat assez flagrant est la **féminalisation importante de la population des titulaires BIATOS**. Comparativement à leurs effectifs respectifs, la répartition par âge est assez semblable pour les hommes et pour les femmes.

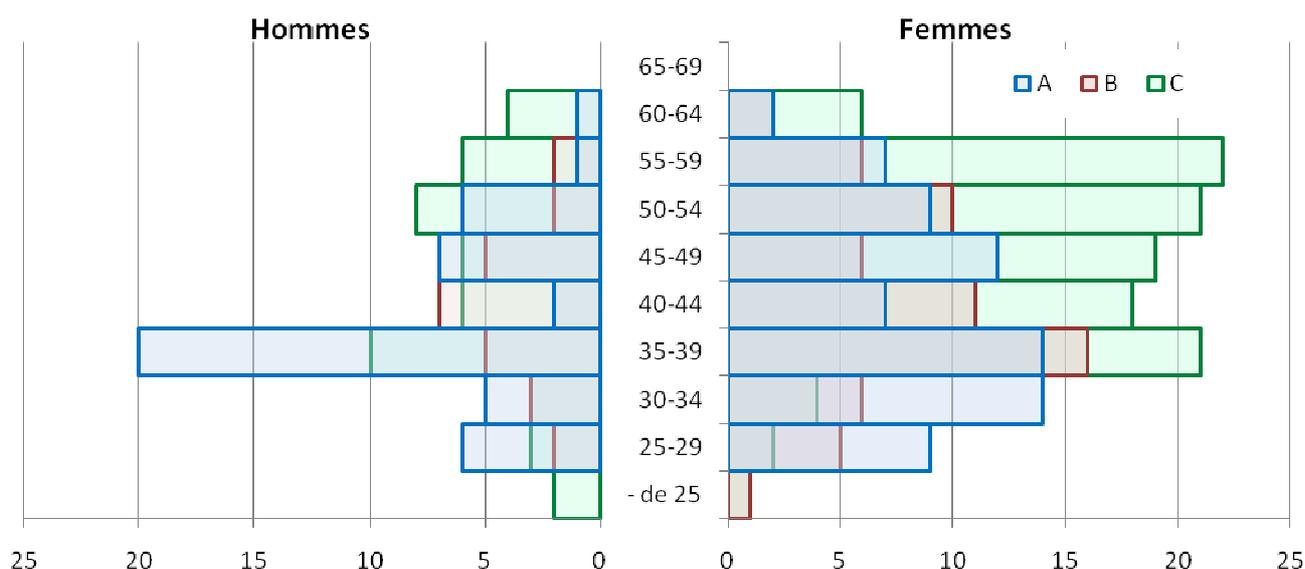
La part des **35-39 ans** est de loin **supérieure aux autres groupes d'âges**. Puis entre 40 et 50 ans, les effectifs sont assez également répartis dans les tranches d'âges. Notons que 15 agents sont toujours actifs entre 60 et 64 ans.

Leur âge moyen, en hausse depuis 2005 est de 43.5 ans au 1^{er} janvier 2010 soit près de 3 ans de plus que l'âge moyen général.

Tableau 18: Evolution des âges moyens des titulaires BIATOS par catégorie fonction publique entre 2005 et 2010

	01/01/2005	01/01/2007	01/01/2010
A	41,51	40,40	40,68
B	40,57	41,76	42,74
C	42,04	43,01	45,98
TOTAL	41,56	42,2	43,5

Graphique 24 : Répartition par sexe et tranche d'âges des titulaires BIATOS dans les diverses catégories fonction publique au 01/01/2010



Le graphique 24 nous permet de comparer la répartition par sexe et âge des titulaires BIATOS dans les différentes catégories de la fonction publique.

Si les **hommes** sont moins nombreux que les femmes, on constate que parmi eux, la part de **catégories A** est importante et notamment chez les **35-39 ans**.

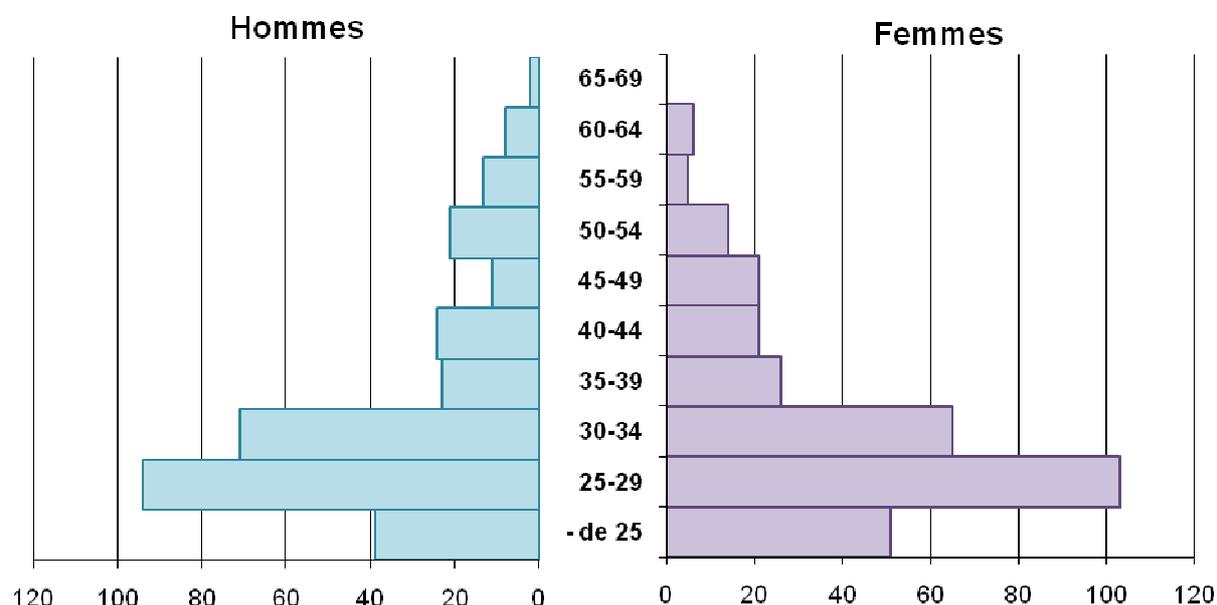
Parmi les **femmes**, on constate que selon la catégorie de la fonction publique, la forme de la pyramide varie. Chez les **catégories A**, elle a un forme pyramidale, avec une **base** assez large et donc **importante chez les 30-40 ans** puis un **rétrécissement progressif** jusqu'aux tranches d'âges extrêmes.

La population des **catégories B** ne laisse pas apparaître de tendance particulière, avec une répartition assez hétérogène dans les tranches d'âges.

En revanche la pyramide des **catégories C** est caractérisée par une **faible proportion des moins de 35 ans** puis une **répartition assez homogène** des femmes dans les tranches d'âges de **35 à 59 ans**.

c) Les personnels contractuels

Graphique 25 : Répartition par sexe et tranches d'âge de la population contractuelle au 01/01/2010



La pyramide des âges de la **population contractuelle** de l'université nous présente une population **relativement jeune**, avec une majorité d'agents ayant moins de 35 ans. D'où un **âge moyen assez bas** puisqu'il était de **33.2 ans** au 1^{er} janvier 2010

Par ailleurs la répartition homme femme semble assez homogène.

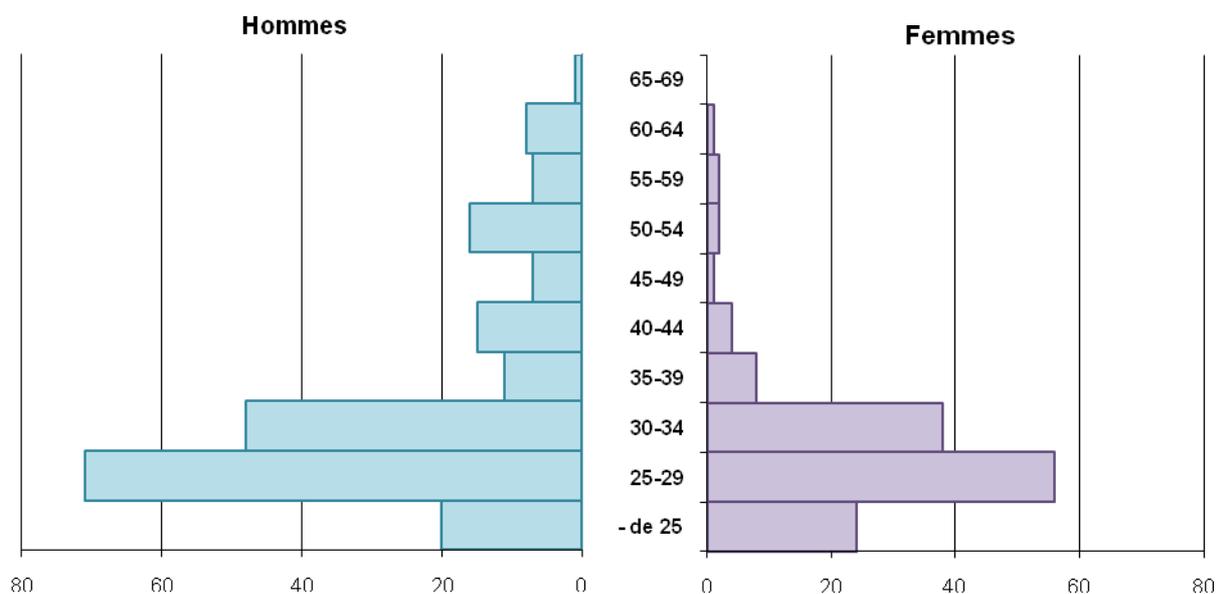
Tableau 19 : Evolution des âges moyens des personnels contractuels au cours des 5 dernières années

	01/01/2005	01/01/2007	01/01/2010	Variation
Enseignants	31,97	34,18	32,70	0,72
BIATOS	34,95	34,08	32,26	-2,69
TOTAL	32,98	34,15	33,53	0,55

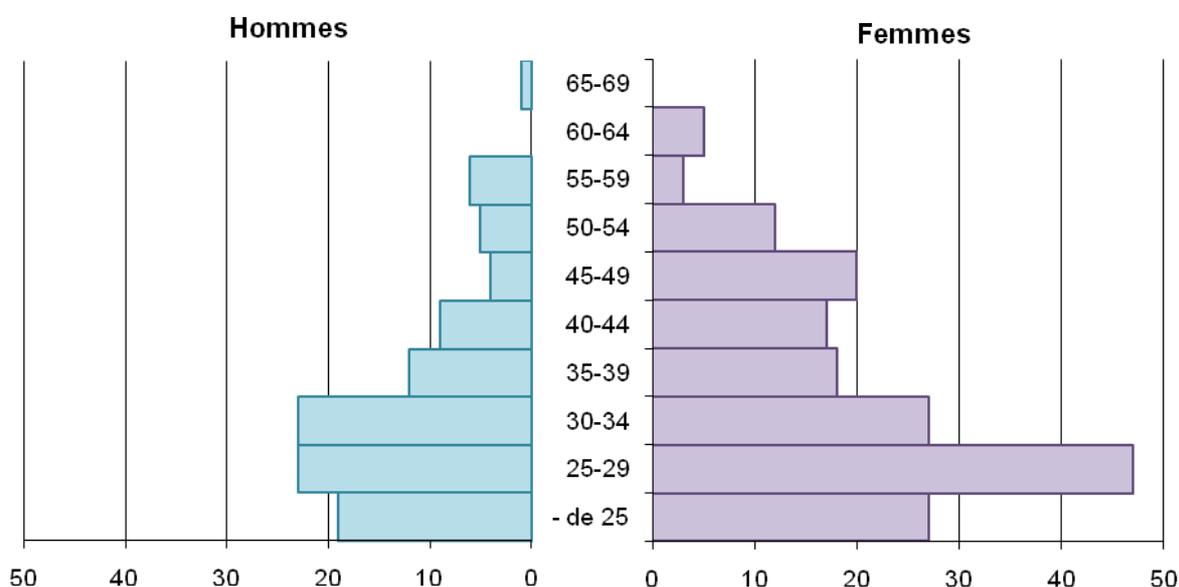
L'âge moyen de l'ensemble des contractuels enseignants, bien qu'évoluant légèrement en cinq ans, reste nettement inférieur à l'âge moyen de l'ensemble des enseignants et enseignants-chercheurs. En effet, les contractuels de type allocataires de recherche, moniteurs ou lecteurs sont de par leurs statuts des enseignants jeunes. Leur moyenne d'âge est proche de 25 ans.

La population contractuelle BIATOS, quant à elle, connaît un rajeunissement progressif depuis 2005.

Graphique 26 : Répartition par sexe et tranche d'âges des contractuels enseignants au 01/01/2010



Graphique 27 : Répartition par sexe et tranche d'âges des contractuels BIATOS au 01/01/2010



En analysant les deux pyramides précédentes, on constate que comme chez les titulaires la population enseignante est beaucoup plus masculine, à l'inverse de la population BIATOS.

La pyramide des enseignants contractuels met bien en évidence la prédominance des jeunes (ATER, allocataires, moniteurs, doctorants), tandis que les tranches d'âges au dessus de 35 ans sont très peu représentées.

Chez les contractuels BIATOS, si la population est jeune également, ses tendances se rapprochent assez de la population des titulaires BIATOS.

II. Carrière



Définitions :

- Les entrées et sorties des personnels fonctionnaires :

Mutation : changement d'établissement d'affectation

Mutation interne : changement de service au sein du même établissement.

Avancement : Progression dans la carrière. L'avancement des fonctionnaires comprend l'avancement d'échelon et l'avancement de grade :

- L'avancement d'échelon a lieu à l'ancienneté de façon continue, d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur. Il se traduit par une augmentation de l'indice et donc du salaire. Le temps de passage d'un échelon à un autre, fixé par les statuts particuliers des différents corps, peut être réduit grâce à des réductions d'ancienneté pour les BIATOS.
- L'avancement de grade a lieu, d'un grade au grade immédiatement supérieur, par voie d'inscription à un **tableau annuel d'avancement**

La Liste d'Aptitude est une modalité de promotion interne qui permet aux fonctionnaires titulaires de changer de corps(ou de cadre d'emplois) ; cette promotion intervient sur proposition du supérieur hiérarchique.

Le concours est le mode de recrutement de droit commun des fonctionnaires, consistant à opérer, sur le seul critère des capacités individuelles, une sélection entre les candidats à des emplois dont le nombre est limité. Il est soumis au principe de l'égalité d'admissibilité aux emplois publics. Il existe deux types de concours :

- Le concours externe : est ouvert aux candidats titulaires de titres ou de diplômes (à l'exception de certains concours de catégorie C) dont la liste est fixée réglementairement.
- Le concours interne : est ouvert aux agents de l'Etat, des collectivités territoriales ou des établissements publics, justifiant d'une ancienneté dont la durée est fixée réglementairement et de l'appartenance d'un corps, cadre d'emploi, ou une catégorie donnée.

- Les principales positions des personnels fonctionnaires :

Détachement : Position du fonctionnaire placé en activité hors de son corps d'origine et continuant à bénéficier dans ce corps des droits à l'avancement et à la retraite. Il peut être placé dans un autre corps, dit corps d'accueil, et bénéficie alors d'une double carrière. Il est demandé par le fonctionnaire ou d'office.

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. Elle est prononcée soit à la demande de l'agent (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).

Congé parental : Position du fonctionnaire qui est placé hors de son administration d'origine pour élever son enfant. La durée est de trois ans maximum : il prend fin, au plus tard, au 3e anniversaire de l'enfant. L'intéressé(e) cesse de bénéficier de ses droits à rémunération mais conserve ses droits à l'avancement d'échelon réduits de moitié. Pour les agents non titulaires, cette appellation correspond effectivement à un congé.

- Temps plein, incomplet et partiel

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

Temps Incomplet : Un agent contractuel est à temps incomplet si sa quotité de recrutement (indiquée sur le contrat de travail) est inférieure à 100%.

Temps Partiel : Un agent qui n'est ni à temps plein ni à temps incomplet est à temps partiel. Sa quotité de temps partiel qui correspond à sa quotité de travail est toujours inférieure à 100%.

- CRCT et délégations :

Congé pour Recherche ou Conversion Thématique (CRCT) : période sabbatique de 6 mois ou 1 an, accordée sur leur demande aux enseignants-chercheurs, soit au titre de leur établissement, soit au titre du conseil national des universités, au vu d'un projet présenté par le candidat. Le bénéficiaire du CRCT est déchargé de son enseignement et ne peut percevoir d'heures complémentaires. Il continue de percevoir la rémunération correspondant à son grade.

Délégation : Modalité dérogatoire des personnels enseignants-chercheurs, prononcée par arrêté ministériel après consultation du conseil d'administration restreint et avis favorable du président ou du directeur d'établissement. La délégation a une durée variable selon le statut de l'enseignant, elle permet à celui-ci 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.

A. Promotions

1. Les enseignants et enseignants-chercheurs

Tableau 20 : Avancement des enseignants-chercheurs titulaires par grade d'accès entre 2005 et 2009

<i>grade d'accès</i>	National		Local		Spécifique
	H	F	H	F	F
PR Classe Exc. 2e éch.	0	0	1	0	0
PR Classe Exc. 1er éch.	4	4	7	2	1
PR 1ère classe	8	1	10	2	0
MCF Hors Classe	3	3	5	3	0
Sous-Total sexe	15	8	23	7	1
Sous-Total niveau	23		30		1
Total	54				

Tableau 21 : Avancement à la hors classe des enseignants du second degré par grade d'accès entre 2005 et 2009

Grade d'accès	Effectif
Professeur Agrégé Hors Classe	5
Professeur Certifié Hors Classe	4
Professeur d'EPS Hors Classe	2
Total des Avancements	11

2. Les BIATOS

Tableau 22 : Avancement des personnels BIATOS titulaires entre 2005 et 2009

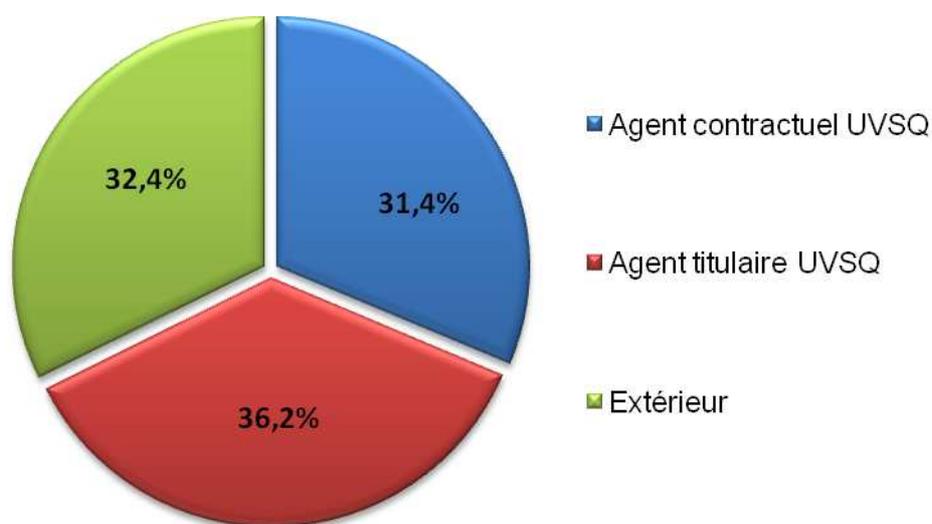
	Liste d'Aptitude			Tableau d'Avancement		
	H	F	Total	H	F	Total
ASU / AENES	1	1	2	1	13	14
ITRF	6	4	10	11	23	34
BIB	0	0	0	2	4	6
TOTAL	7	5	12	14	40	54

Tableau 23 : Bilan des réussites des personnels de l'UVSQ aux concours ITRF par grade et type de population entre 2005 et 2009

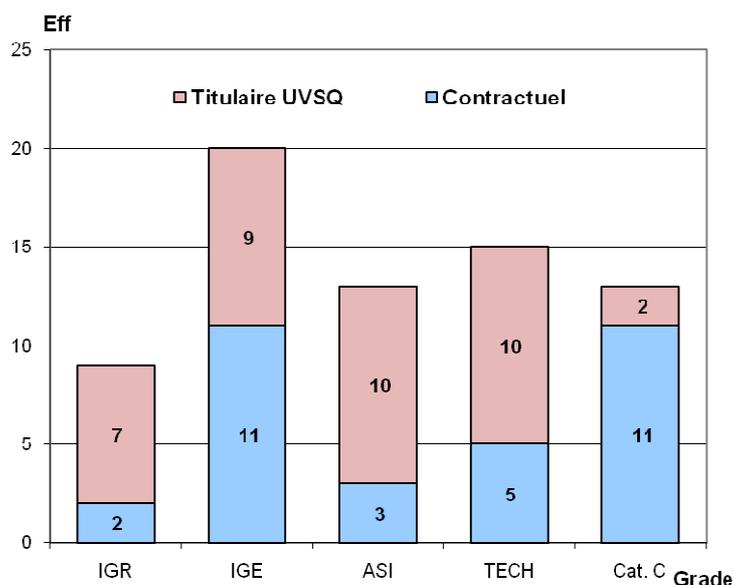
IGR (nb de postes ouverts)	18
Agent contractuel UVSQ	2
Agent titulaire UVSQ	7
Extérieur	3
Infructueux	6
IGE (nb de postes ouverts)	46
Agent contractuel UVSQ	11
Agent titulaire UVSQ	9
Extérieur	18
Infructueux	8
ASI (nb de postes ouverts)	31
Agent contractuel UVSQ	3
Agent titulaire UVSQ	9
Extérieur	9
Infructueux	10
TECHNICIEN (nb de postes ouverts)	21
Agent contractuel UVSQ	5
Agent titulaire UVSQ	10
Extérieur	3
Infructueux	3
CATEGORIE C (nb de postes ouverts)	14
Agent contractuel UVSQ	11
Agent titulaire UVSQ	2
Extérieur	0
Infructueux	1

Parmi les 102 postes qui ont été pourvus entre 2005 et 2009, 32.4% l'ont été par des personnes extérieures à l'UVSQ et 67.6% par des agents travaillant déjà à l'UVSQ (36.3% de titulaires et 31.4% de contractuels).

Graphique 28 : Résultats des postes pourvus après concours à l'UVSQ entre 2005 et 2009



Graphique 29: Réussites aux différents concours ITRF des titulaires et contractuels entre 2005 et 2009



Le bilan de ces 5 dernières années permet de constater que **32 agents contractuels ont été stabilisés** au sein de l'Université de Versailles Saint-Quentin en Yvelines, les concours contribuant à la résorption de l'emploi précaire. A ces nominations, il faut ajouter les promotions des personnes déjà en poste, ayant passé un concours en interne ou en externe et qui concernent 38 agents de l'UVSQ. **Depuis 2005, 70 personnes ont donc réussi un concours ITRF à l'UVSQ.**

B. Mouvement des personnels

1. Entrées

a) Les enseignants et enseignants-chercheurs

Tableau 24 : Les arrivées à l'UVSQ des enseignants et enseignants-chercheurs fonctionnaires entre l'année universitaire 2004-2005 et 2008-2009.

		Effectif
Ens. 2nd degré	AGREGE	21
	CERTIFIE	11
	P.L.P.	2
	PROF. EPS	1
Total Ens. 2nd degré		35
Ens. Chercheurs	ASTRONOME ADJOINT	1
	MAIT.CONF.	63
	PHYSICIEN ADJOINT	4
	PROF.UNIV.	28
Total Ens. Chercheurs		96
Ens. Hos. Univ.	MAIT.CONF.PRAT.HOSP.	6
	PROF.UNIV.PRAT.HOSP.	13
Total Ens. Hos. Univ.		19
TOTAL		150

Le tableau ci-dessus présente le nombre d'enseignants fonctionnaires arrivant à l'UVSQ soit par concours soit par mutation mais n'ayant pas au préalable travaillé à l'UVSQ même en tant que contractuel.

b) Les BIATOS

Tableau 25 : Les arrivées à l'UVSQ des fonctionnaires BIATOS entre l'année universitaire 2004-2005 et 2008-2009 par type de population et par corps

		Effectif
ASU	S.G.U.	1
	AC EPCSCP	1
	C.A.S.U	1
	ADAENES	1
	A.A.S.U	4
	SASU NV.ST	12
	AASD	7
	AD.AM. S.E	12
	AG.ADM S.E	7
Sous-Total ASU		46
Bibliothèque - Musée	CONSV.BIBL(1992)	5
	BIBLIOTH.	6
	BIB.ADJ.SP	6
	ASSISTANT BIBLIOTH.	1
Sous-Total Bibliothèque - Musée		17
ITARF	IGR RF	5
	IGERF	17
	ASIRF	12
	TCHARF	11
	ATRF	1
	ADTRF	4
	AGTRF	4
	ASTRF	2
Sous-Total ITARF		56
Médicaux sociaux	INFIRM.-NS	1
TOTAL		120

Le tableau ci-dessus présente le nombre de BIATOS fonctionnaires arrivant à l'UVSQ soit par concours soit par mutation mais n'ayant pas au préalable travaillé à l'UVSQ même en tant que contractuel.

2. Départs

a) Les enseignants et enseignants-chercheurs

Tableau 26 : Les départs des enseignants et enseignants-chercheurs titulaires entre l'année universitaire 2004-2005 et 2008-2009.

		Démission	Mutation	Nom. Après concours	Retraite	Décès	Total
Ens. 2nd degré	AGREGE		17	2	8		27
	CERTIFIE		5	1	2		8
	P.L.P.	1					1
	PROF. EPS		1		1		2
Sous-total Ens. 2nd degré		1	23	3	11	0	38
Total Ens. 2nd degré		38					
Ens. Chercheurs	ASSISTANT ENS. SUP.	1			2		3
	MAIT.CONF.	2	28	1	9		40
	PROF.UNIV.		10		22	3	35
Sous-total Ens. Chercheurs		3	38	1	33	3	78
Total Ens. Chercheurs		78					
Ens. Hos. Univ.	MAIT.CONF. PRAT.HOSP.		3		3		6
	PROF.UNIV. PRAT.HOSP.		3		4		7
Sous-total Ens. Hos Univ		0	6	0	7	0	13
Total Ens. Hos Univ		13					
SOUS-TOTAL		4	67	4	51	3	129
TOTAL		129					

Tableau 27 : Nombre de personnels enseignants et enseignants-chercheurs titulaires atteignant l'âge de 60 et 65 ans au cours des quatre prochaines années universitaires

	2010-2011		2011-2012		2012-2013		2013-2014		Total	
	60 ans	65 ans	60 ans	65 ans						
Enseignants second degré	3	0	2	1	3	3	5	1	13	5
Enseignants-Chercheurs	4	5	7	5	4	4	1	5	16	19
Enseignants Hosp-Universitaires	8	3	4	5	6	4	3	4	21	16
Sous-total par âge	34	13	37	17	34	18	27	16	132	64

Le nombre d'enseignants titulaires atteignant 60 ou 65 ans au cours des quatre prochaines années universitaires est relativement faible et ne laisse pas craindre un prochain départ massif. De plus celui-ci est décroissant.

b) Les BIATOS

Tableau 28 : Les départs des titulaires BIATOS entre l'année universitaire 2004-2005 et 2008-2009

	Mutation	Nom. après concours	Radiation	Retraite	Démission
ASU / AENES	32	4		10	
Bibliothèque-Musée	17	3		2	
ITRF	33	7	4	25	1
Médicaux sociaux	1				
Sous-Total	83	14	4	37	1
Total	139				

Tableau 29 : Prévision des départs à la retraite à 60 ans des personnels BIATOS titulaires pour les 4 années universitaires à venir.

	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	Total
Agent cont. admin.	1				1
ASU / AENES	3	3	4	1	11
Bibliothèque - Musée	1				1
ITRF	5	3	2	9	19
Total	10	6	6	10	32

C. Activité

1. Positions statutaires

Tableau 30 : Positions statutaires autres que "activité" des agents titulaires au 1^{er} janvier 2010

	BIATOSS	Enseignants	Total
Congé parental	5	3	8
Détachement*	4	8	12
Disponibilité	12	11	23
Total général	21	22	43

*Les détachements présents dans le tableau ne tiennent compte que des détachements sortant, concernant des agents ne travaillant pas physiquement à l'UVSQ.

2. Temps partiels des titulaires

Tableau 31 : Répartition des personnels titulaires à temps partiel selon leur quotité de travail entre 2005 et 2010

	01/01/2005	01/01/2007	01/01/2010
50%	1	4	4
60%	1	1	4
70%		1	
80%	61	90	80
90%	9	16	13
Total	72	112	101

Entre 2005 et 2010 l'effectif des agents titulaires à temps partiel a augmenté, néanmoins, ces chiffres sont à mettre en rapport avec les effectifs globaux des personnels titulaires.

Après une hausse entre 2005 et 2007 puisque leur part dans l'ensemble des agents titulaires est passée de 7.7% à 11.4%, on peut percevoir une baisse récente, puisqu'au **1^{er} janvier 2009**, les personnes à temps partiels ne représentaient plus que **10.2% des agents titulaires**.

La majorité des temps partiels concernent des personnes travaillant à **80 ou 90%** (respectivement 80% et 13%).

Tableau 32 : Répartition des personnels titulaires à temps partiel entre 2005 et 2010

	01/01/2005	01/01/2007	01/01/2010
Femmes	70	106	96
Hommes	2	6	5
De droit Sur autorisation	17	40	23
BIATOS	65	103	87
Enseignants	7	9	14
A	18	23	34
B	20	33	29
C	34	56	38
TOTAL	72	112	101
Personnels BIATOS			
Agent cont. admin.	1	1	1
ASU / AENES	30	37	30
Bibliothèque - Musée	8	8	7
ITRF	24	53	46
Médicaux sociaux	2	4	3
TOTAL BIATOS	65	103	87

Personnels Enseignants	01/01/2005	01/01/2007	01/01/2010
Enseignants second degré	2	2	6
Enseignants-chercheurs	5	7	8
TOTAL Enseignants	7	9	14

A noter que les temps partiels concernent **majoritairement des femmes** (19.4% des 494 femmes titulaires en 2010 contre moins de 1% des hommes). Il s'agit principalement de mères qui restent avec leurs enfants, souvent le mercredi.

D'une manière générale, cette situation est beaucoup **plus présente parmi les personnels BIATOS**. Effectivement, elle concerne 23% d'entre eux, contre 2.3% des enseignants et enseignants-chercheurs.

Par ailleurs, les personnes de **catégorie A (enseignants inclus)** sont **moins concernées** (3.3%) que les catégories B et C (respectivement 34% et 22%). Si l'on s'en tient aux catégories A uniquement parmi les personnels BIATOS, 16.4% sont à temps partiel.

3. CRCT et Délégations

Tableau 33 : Les CRCT obtenus entre 2005 et 2009

Nombre de CRCT		14
Durée	6 mois	12
	1 an	2
Année d'obtention	2006	2
	2007	3
	2008	4
	2009	5
Discipline	Chim. org. min. ind.	1
	Drt. priv. sc. crim.	1
	Génie informatique	1
	Géo. phys. & autres	1
	His. & civ. : cont.	3
	Informatique	1
	Lang. & litt. ang.	2
	Maths. appliqués	2
	Sc. de gestion	1
	Sc. économiques	1

Tableau 34 : Les délégations obtenues entre 2005 et 2009

Nombre de Délégations		36
Durée	6 mois	13
	8 mois	1
	1 an	16
	1 an 4 mois	1
	2 ans	3
	3 ans	1
	4 ans	1
Année d'obtention	2005	1
	2006	5
	2007	11
	2008	17
	2009	2
Quotité de délégation	0	9
	17	1
	50	3
	66	1
	67	1

Nombre de Délégations (suite)		36
Discipline	Astron. astrophys.	3
	Biologie cellulaire	3
	His. & civ. : ancien	1
	His. & civ. : cont.	1
	Informatique	5
	Lang. & litt. ang.	1
	Mathématiques	3
	Maths. appliqués	9
	Météo océanographie	1
	Mil. denses & matér.	7
	Sc. politique	1
	Socio., démographie	1

III. Rémunérations



Définitions :

La rémunération de chaque agent est composée d'une rémunération principale, d'indemnités et de primes.

La rémunération principale des fonctionnaires est déterminée par leur corps, leur grade et leur échelon. Effectivement, le déroulement de carrière des fonctionnaires s'inscrit dans une grille définissant pour chaque corps et grade le temps moyen de passage d'échelon à l'autre ainsi que l'indice afférent à chaque échelon. Ainsi à chaque échelon correspond un indice et une durée de passage pour accéder à l'échelon supérieur.

A partir de là, la rémunération brute, ou traitement, est obtenue en multipliant l'indice associé à l'échelon de l'agent par la valeur du point d'indice (VPI) de la fonction publique.

Notons que la valeur du point d'indice est périodiquement augmentée par le gouvernement dans le cadre des mesures salariales.

⇒ **Evolution de la valeur du point d'indice :**

Entre janvier 2004 et octobre 2009, le point d'indice est passé de 52.7558€ à 55.2871€ soit une hausse de 4.8%

Notons que dans le traitement principal, s'ajoute à ce traitement l'indemnité de résidence (3% du traitement) ainsi que le Supplément Familial de Traitement fixé selon l'indice et le nombre d'enfants.

Indemnités et primes : Ce sont des rémunérations accessoires versées globalement aux agents d'un même corps ou d'un même grade. Certaines autres sont liées à la situation individuelle des agents.

Les principales primes des enseignants et enseignants-chercheurs :

Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur (PRES) : Elle est versée à tous les Professeurs des Universités, Maître de Conférences, assistants, associés et ATER affectés dans un établissement d'enseignement supérieur. Son montant est fixé par arrêté ministériel et est identique pour tous les enseignants.

Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche (PEDR) : Elle est attribuée, par décision du ministre, aux enseignants-chercheurs ainsi qu'aux hospitalo-universitaires, titulaires ou stagiaires, qui se sont engagés à effectuer au sein de l'établissement ou dans le cadre d'une mission à caractère inter-universitaire, en plus de leurs obligations de service, une activité spécifique en matière de formation à la recherche et par la recherche pendant quatre années. Son montant, qui est fonction du grade de l'enseignant est fixée par arrêté ministériel. Cette prime est amenée à disparaître, étant remplacée à partir de 2009/2010 par la **Prime d'Excellence Scientifique (PES)**.

Prime de Responsabilité Pédagogique (PRP) : Elle est attribuée aux enseignants-chercheurs ainsi qu'aux hospitalo-universitaires qui exercent une responsabilité pédagogique particulière au sein de l'établissement. La liste des activités et le montant maximum de la prime sont fixés annuellement par le Conseil d'Administration, après avis du CEVU (Conseil des Etudes et de la Vie Universitaire). La décision d'attribution individuelle relève du Président de l'Université, après avis des conseils. Son montant est variable.

Prime de Charges Administratives (PCA) : elle est attribuée aux enseignants-chercheurs ainsi qu'aux hospitalo-universitaires qui exercent une responsabilité particulière au sein de l'établissement. La liste des fonctions et le montant maximum de la prime sont fixés annuellement par le Conseil d'Administration. La décision d'attribution individuelle relève du Président de l'Université, après avis du CA. Son montant est variable.

Prime d'Administration : Elle est versée au Président de l'Université ainsi qu'aux directeurs des IUT et son montant est fixé par arrêté ministériel.

A noter que la PRP, la PCA et la Prime d'Administration ne sont pas cumulables.

Les principales primes des BIATOS :

Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT) : Elle est versée aux fonctionnaires des corps de l'AENES et des bibliothèques, de catégories B et C dont la rémunération est inférieure ou égale à l'indice brut 380. Elle est modulable et réduite au prorata en cas de temps partiel. L'IAT n'est pas cumulable avec une indemnité pour travaux supplémentaires.

Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires (IFTS) : Elle est attribuée aux personnels fonctionnaires des corps de l'AENES et des bibliothèques, de catégories A et B et sous condition d'indice. Elle est modulable, ses taux annuels sont indexés sur l'évolution du point d'indice. Elle est réduite proportionnellement en cas de temps partiel. Elle ne peut pas être attribuée aux agents logés par nécessité absolue de service et elle n'est pas cumulable avec l'IAT, ni avec une autre indemnité pour travaux supplémentaires.

Prime de Participation à la Recherche Scientifique (PPRS) : Elle est versée aux personnels fonctionnaires des corps techniques de Recherche et de Formation, qu'ils soient de catégorie A, B ou C. Cette prime prévoit un montant moyen pour chaque corps (éventuellement grade) des agents concernés. Son montant est modulable jusqu'à deux fois le montant moyen, voire exceptionnellement 3 fois ce montant.

Prime attribuée aux fonctionnaires affectés au traitement de l'information : Elle est versée aux ingénieurs et techniciens affectés à un centre informatique de traitement de l'information. Son montant est variable selon le grade, la fonction et l'ancienneté de l'agent dans sa fonction.

Indemnités spécifique des personnels de bibliothèques : Les statuts des personnels des bibliothèques prévoient un certain nombre d'indemnités spécifiques selon le corps et le grade (prime de technicité pour les bibliothécaires, adjoints et assistants, prime de conservateur pour les conservateurs, indemnité de chaussure et de petit équipement et prime pour travaux dangereux, insalubres et salissants pour les magasiniers).

Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) : Complément de rémunération attaché à l'exercice de certaines fonctions définies réglementairement. La NBI prend en considération l'exercice des responsabilités particulières, notamment l'encadrement ou l'animation d'équipes, ou la mise en œuvre d'une technicité particulière, ou enfin la soumission à des sujétions particulières.

Elle ne peut être versée qu'aux personnels BIATOS titulaires. Les attributions de NBI sont décidées par les instances de l'établissement. Elle est versée mensuellement. Elle prend la forme d'un certain nombre de « points d'indice » venant s'ajouter aux points d'indice découlant du grade et de l'échelon de l'agent.

A. La masse salariale

Tableau 35 : Masse Salariale de l'année 2009

Total (1+2+3+4)	80 638 850,56 €
Enseignants et enseignants-chercheurs	57 777 834,87 €
BIATOS	19 714 669,42 €
Titulaires (1)	63 985 404,30 €
Contractuels (2)	13 878 566,99 €
<i>dont Vacataires étudiants</i>	371 467,00 €
Chômeurs (3)	419 413,38 €
Heures complémentaires (4)	2 355 465,89 €

Ces chiffres ne prennent pas en compte les conventions et les CR (Centres de Responsabilité) particuliers.

Tableau 36: Evolution du salaire moyen brut des personnels de l'UVSQ entre 2007 et 2009

	2007	2009	Taux de Variation
Ensemble	2 423,60 €	2 627,84 €	8,43%
BIATOS	1 551,78 €	1 762,23 €	13,56%
Enseignants	3 041,05 €	3 156,83 €	3,81%
Titulaires	2 684,72 €	3 091,56 €	15,15%
Contractuels	1 585,72 €	1 795,92 €	13,26%
BIATOS titu	1 598,96 €	1 820,34 €	13,85%
BIATOS contr	1 394,61 €	1 655,55 €	18,71%
Ens titu	3 465,33 €	3 878,68 €	11,93%
Ens contr	1 714,67 €	1 879,70 €	9,62%

Ces chiffres ne tiennent compte que du traitement brut de l'agent et de l'indemnité de résidence et exclue donc les primes, remboursements de transport, SFT...

B. Les primes des titulaires

1. Les primes des personnels BIATOS

Tableau 37 : Bilan des primes des Titulaires BIATOS de 2006 à 2010

Cat.	corps	Grade	types de primes	Prime 2006 Montant mensuel brut	Prime 2009 Montant mensuel brut	Prime 2010 Montant mensuel brut	Evolution 2010 / 2009	Evolution 2010 / 2006	
C	AENES	Adjoint administratif 2e C	IAT	80,85 €	110,00 €	116,00 €	5,45%	30,30%	
	ITRF	Adjoint technique 2e C	PPRS						
	AENES	Adjoint administratif 1ere C	IAT	80,85 €	153,00 €	159,00 €	3,92%	96,66%	
	ITRF	Adjoint technique 1ere C	PPRS						
	BIB	MAB 2C	Indem Suj	80,98 €	59,67 €	59,67 €			
			IAT		96,00 €	101,33 €	161,00 €	3,42%	25,13%
	AENES	Adjoint Administratif Principal 2e C	IAT	80,85 €	158,00 €	164,00 €	3,80%	102,84%	
	ITRF	Adjoint technique Principal 2e C	PPRS	140,35 €				16,85%	
	AENES	Adjoint Administratif Principal 1ere	IAT	80,85 €				102,84%	
	ITRF	Adjoint technique Principal 1ere C	PPRS	140,35 €				16,85%	
BIB	MAB 1C	Indem Suj	80,98 €	66,34 €	66,34 €	168,00 €	3,49%	25,54%	
		IAT		96,00 €	101,66 €				
BIB	MAB P 2C	Indem Suj	80,98 €	66,34 €	66,34 €	172,00 €	3,40%	30,48%	
		IAT		100,00 €	105,66 €				
B	AENES	SAENES CN (IB<=380) / Infirmier	IAT	100,14 €	187,00 €	196,00 €	4,81%	95,73%	
	AENES	SAENES (IB>380)	IFTS	145,20 €				34,99%	
	ITRF	Technicien CN	PPRS	165,18 €				18,66%	
	BIB	ASSIST BIB CN	IAT	80,98 €	100,10 €	109,10 €		34,72%	
			Prime techn		86,90 €	86,90 €			
	AENES	INFIRMIERE CS							
	AENES	SAENES CS	IFTS	182,59 €	196,00 €	204,00 €	4,08%	11,73%	
	ITRF	Technicien CS	PPRS	165,18 €				23,50%	
	AENES	SAENES CE	IFTS	182,59 €	201,00 €	209,00 €	3,98%	14,46%	
	ITRF	Technicien CE	PPRS	185,15 €				12,88%	
	AENES	Infirmier >4ème éch. et CE	IFTS	145,20 €	187,00 €		11,76%	43,94%	
	BIB	ASSIST BIB CN (> éch 7) et CE	IFTS		154,00 €	164,73 €			
			Prime techn	145,20 €	100,27 €	100,27 €	265,00 €	4,22%	13,45%
BIB	BIB ADJ SPE 2C	IFTS		154,00 €	164,73 €				
		Prime techn		100,27 €	100,27 €				
BIB	BIB ADJ SPE HC	IFTS	182,59 €	194,00 €	206,73 €	307,00 €	4,33%	13,22%	
		Prime techn		100,27 €	100,27 €				
A	ITRF	ASI	PPRS	202,42 €	223,00 €	231,00 €	3,59%	14,12%	
	Contr BE	Contractuel budget Etat	IFTS		256,00 €	262,00 €	2,34%		
	AENES	ADAENES	IFTS	182,59 €	292,00 €	300,00 €	2,74%	64,30%	
	ITRF	IGE 2C	PPRS	269,22 €				11,43%	
	AENES	APAENES	IFTS	249,02 €	295,00 €	304,00 €	3,05%	22,08%	
	ITRF	IGE 1C	PPRS	269,22 €				12,92%	
	BIB	BIBLIOTHECAIRE	Prime techn	182,59 €	120,32 €	120,32 €	322,00 €	3,43%	10,46%
			IFTS		191,00 €	201,68 €			
	ITRF	IGE HC	PPRS	327,48 €	343,00 €	350,00 €	2,04%	6,88%	
	BIB	CONSERVATEUR 2C	Idem spé		370,00 €	410,00 €	10,81%		
	ITRF	IGR 2C	PPRS	385,06 €	405,00 €		1,23%	6,48%	
	BIB	CONSERVATEUR 1C	Idem spé		496,00 €	534,00 €	7,66%		
	ITRF	IGR 1C	PPRS	507,41 €	528,00 €		1,14%	5,24%	
BIB	CONSERVATEUR EN CHEF	Indem spé		572,00 €	579,00 €	1,22%			
ITRF	IGR HC	PPRS	552,75 €	572,00 €		1,22%	4,75%		

Cette politique indemnitaire se caractérise depuis 5 ans par la mise en œuvre continue des principes directeurs suivants :

- Augmentation de l'ensemble des primes mensuelles
- Augmentation des primes des catégories C et B proportionnellement plus importante que celle de la catégorie A
- Volonté d'harmoniser les primes par filières, corps et grades tout en tenant compte des spécificités statutaires
- Valorisation des grades de chaque corps afin de reconnaître la promotion des personnels (examens professionnels, tableaux d'avancement)

2. Les primes des enseignants et enseignants-chercheurs

Tableau 38: Montants statutaires des primes des enseignants et enseignants-chercheurs en 2007 et 2009

		Montants réglementaires individuels	
		2007	2009
PRES/PES		604,74€ x 2	614,47€ x 2
PEDR	PR 1ère CI et CI excep.	1 631,47€ x 4	1 657,70€ x 4
	PR 2ème CI	1 247,57€ x 4	1 267,63€ x 4
	Autre Ens-chercheurs	863,62€ x 4	877,51€ x 4
PES			953€ à 2 158€ x 4
PRP		40€ à 6 126€	47,88€ à 4 643,70€
PCA		278,18€ à 5 124€	200€ à 7 199,52€

IV. Conditions de travail

A. Hygiène et sécurité

1. Le Comité Hygiène et Sécurité (CHS)

Définition :

Placé sous l'autorité du Comité Technique Paritaire (CTP), le CHS est une instance de concertation dont l'objectif est de promouvoir l'amélioration des conditions de travail et de sécurité dans l'Université.

Le CHS a un rôle consultatif et fait toutes propositions utiles au CTP en vue de contribuer à l'amélioration de l'hygiène et la sécurité et promouvoir la formation à la sécurité.

Il est présidé par le Président de l'Université. Ses membres sont des interlocuteurs privilégiés auprès desquels toute personne travaillant à l'Université peut s'adresser pour que soient traités les problèmes relatifs à l'hygiène et la sécurité. Ainsi, les membres font remonter des observations, remarques ou situations qui permettent d'identifier certains risques, de les étudier et de prendre les mesures préventives, rectificatives, organisationnelles ou de formations nécessaires.

Champ de compétences du CHS :

Le CHS est amené à :

- intervenir dans l'analyse des risques auxquels les personnels et usagers sont exposés,
- procéder à une enquête à l'occasion de chaque accident de travail et faire toute proposition, ou recommandation afin qu'un tel accident ne se renouvelle pas.
- intervenir en cas d'accident grave ou imminent.
- être consulté sur les documents relatifs à l'hygiène et la sécurité que l'administration envisage d'adopter.
- être consulté sur le programme de prévention des risques professionnels.
- examiner le rapport annuel du Médecin de Prévention.
- examiner les projets d'aménagement et de construction.
- être consulté sur le programme de formation en hygiène et sécurité.

Pour ce faire, il peut s'appuyer sur les différents registres qui existent (registre sécurité incendie, remarques sur les registres hygiène et sécurité), les rapports issus des bureaux de contrôles, les procès-verbaux des commissions de sécurité, les enquêtes, les études menées sur site, les analyses d'accidents, les comptes-rendus de visites de site...

Le CHS est composé de :

- 4 représentants titulaires et 4 suppléants de l'administration
- 2 représentants titulaires et 2 suppléants des personnels enseignants
- 4 représentants titulaires et 4 suppléants des personnels BIATOS
- 2 représentants titulaires et 2 suppléants des étudiants
- le médecin de prévention
- le directeur de la médecine préventive universitaire ou son représentant
- une infirmière
- l'inspecteur hygiène et sécurité

Les représentants des personnels et des usagers sont désignés pour un mandat de trois ans par les organisations syndicales représentatives au sein de l'Université.

Tableau 39 : Evolution du nombre de visites des locaux effectuées entre 2004 et 2009

	Par l'IPRP ⁽¹⁾ seul	Par l'IPRP et le médecin de prévention
2004-2005	5	6
2005-2006*		6
2006-2007*		1
2007-2008	4	4
2008-2009	7	5

(1) IPRP : Ingénieur en charge de la Prévention des Risques Professionnels

*De 2005/06 à 2006/07, les données concernant les visites faites par l'IPRP seul ne sont pas connues.

Tableau 40 : Evolution du nombre de correspondants de sécurité formés et nommés en fonction à l'Université par catégorie fonction publique

	A	B	C
2004-2005	6	6	4
2005-2006	6	6	4
2006-2007	11	7	0
2007-2008	11	6	5
2008-2009	11	6	2

2. Formations et dépenses matérielles

Tableau 41 : Bilan des formations et dépenses matérielles liées aux formations de Sauveteur et Secouriste du Travail entre 2004 et 2009

	2004 à 2009
SST : initial	120
SST : Recyclage	151
SST : Monitorat	4
SST : recyclage monitorat	2
Total de formations suivies*	275

* En nombre de formation et non d'individu

Les formations SST (Sauveteur Secouriste du Travail) sont organisées par une équipe de moniteurs internes à l'UVSQ.

Suite à des changements relatifs aux programmes de formation, le recyclage du certificat d'aptitude SST a lieu tous les 2 ans, ce qui explique un nombre de recyclage moins important en 2009.

Actuellement, deux agents de l'Université se forment pour être moniteurs SST afin de répondre aux demandes toujours plus croissantes de formation en Sauveteur Secouriste du Travail.

Entre 2004 et 2009, les dépenses de matériel relatives à la formation se sont portées à 3 535.45€. Les montants ont été élevés en 2005 et 2008 en raison d'achat de gros matériel. Effectivement, en plus du matériel courant (masque, désinfectant..), cette formation a nécessité l'achat de mannequins (2005 et 2008) et d'un défibrillateur semi-automatique (2008).

3. Médecine de prévention

Pour l'année universitaire 2008-2009, les données ne sont pas mentionnées dans le tableau du fait du départ du médecin de l'UVSQ en novembre 2008. L'UVSQ a conclu une convention de partenariat en 2009 avec le groupe Hospitalier Raymond Poincaré de Garches afin d'organiser la surveillance médicale du travail des personnels. Face aux difficultés de recrutement d'un médecin de prévention, il est prévu de passer un marché public pour l'exécution de prestations de service afin de remplir cette mission.

Tableau 42 : Les visites entre 2005/06 et 2007/08

	2005/06	2007/08
Nombre de convocations	381	774
Visites de surveillance particulière	178	219
Visites Systématiques	71	144
Visites à la demande	104	208
Total des visites	353	571

Tableau 43 : Les examens complémentaires entre 2005/06 et 2007/08

	2005/06	2007/08
Examens sanguins	52	96
Radiographie pulmonaire	4	21
EFR	6	12
Examens urinaires	179	319
Dépistages visuels	36	215
Autres examens complémentaires	7	20
Total des examens	284	683

Tableau 44 : Propositions médicales du SUMPPS entre 2005/06 et 2007/08

	2005/06	2007/08
Aménagements de poste	6	15
Changements de poste	0	6
Avis d'aptitude	169	324
Avis d'inaptitude	9	22
Total des propositions	184	367

⇒ Effectifs et caractéristiques des populations examinées

Tableau 45 : Population examinée entre 2005/06 et 2007/08 selon leur statut

	2005/06	2007/08
Titulaires	241	376
Contractuels	41	102
Thésards	38	50
Autres	7	16
Total	327	544

Tableau 46 : Population examinée entre 2005/06 et 2007/08 selon leur fonction

	2005/06	2007/08
Ingénieurs, techniciens, agents techniques	66	27
Administratifs	100	242
Enseignants et enseignants-chercheurs	134	125
Autres	27	150
Total	327	544

Tableau 47 : Evolution du nombre d'agents souffrant d'une pathologie particulière 2005/06 et 2007/08

	2005/06	2007/08
Nombre d'agents souffrant d'une pathologie particulière	24	70

4. Accidents de travail

Les accidents de travail :

Les accidents de travail sont des accidents survenus sur le lieu de travail et pendant les heures de travail.

Les accidents de trajet, qui sont considérés comme des accidents de travail, sont quant à eux des accidents survenus pendant le trajet entre :

- Le domicile et le lieu de travail
- Le lieu de travail et le lieu de restauration

Les accidents de travail et de trajet doivent faire l'objet d'une déclaration spéciale auprès de l'employeur (et à la sécurité sociale pour les personnels contractuels) et ils peuvent donner lieu à des congés.

Concernant les accidents de travail, nous disposons de deux sources de données.

➤ **Les données du Service de la Direction des Ressources Humaines**

Elles concernent tous les accidents de travail ayant été déclarés à l'employeur et à la sécurité sociale. Elles sont extraites à partir du logiciel Harpège et ne concerne que les accidents de travail ayant donné suite à au moins un jour d'arrêt.

Tableau 48 : Evolution du nombre d'accidents de travail* entre 2005 et 2009 par type d'accident et de population.

	2005-06	2007-08	2008-09
Titulaires	14	9	15
Contractuels	4	6	6
Travail	14	11	8
Trajet	4	4	13
BIATOSS	14	12	16
Enseignants	4	3	5
Total	18	15	21

* ne sont pris en compte que les accidents de travail ayant donné suite à au moins un jour d'arrêt de travail.

Il est intéressant de noter que si le nombre total d'accident de travail a augmenté entre 2007-08 et 2008-09, cette hausse est surtout due à la hausse des accidents de trajet, donc en dehors de l'enceinte de l'établissement.

Tableau 49 : Etat des lieux des jours d'arrêts occasionnés par les accidents de travail* entre 2005 et 2009

	2005-06	2007-08	2008-09
Moyenne	20	11	10
Maximum	90	38	45

* ne sont pris en compte que les accidents de travaux ayant donné suite à au moins un jour d'arrêt de travail.

B. Santé

Tableau 50 : Evolution du nombre de congés sécurité sociale et du nombre de jours pris, par type de congé entre 2004 et 2009

	2004-05		2008-09	
	Nb congés pris	Nb moyen jour par congé	Nb congés pris	Nb moyen jour par congé
CG LONGUE DUREE	5	182,6	9	210,2
CG LONGUE MALADIE	11	139,1	7	234,7
CG MALADIE	255	15,6	280	15,5
CG MATERNITE	41	113,3	43	80,5
CG PATERNITE	5	9,4	13	10,6
TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE	2	259,5	3	111,3
Total général	319	36,0	355	31,6

Tableau 51 : Les congés sécurité sociale des personnels titulaires entre 2004 et 2009

		2004-05		2006-07		2008-09	
		Nb congés pris	Nb moyen jour par congé	Nb congés pris	Nb moyen jour par congé	Nb congés pris	Nb moyen jour par congé
CG LONGUE DUREE	Enseignants	3	180,67	4	208,5	5	200,6
	BIATOS	2	185,5	5	305,8	4	222,3
CG LONGUE MALADIE	Enseignants	3	100,67	3	264,7	3	322,7
	BIATOS	8	153,5	7	156,0	4	168,8
CG MATERNITE	Enseignants	17	117,88	16	111,6	9	88,4
	BIATOS	18	117,9	13	99,3	15	72,8
CG MALADIE	Enseignants	46	27,78	33	17,1	38	30,9
	BIATOS	157	12,9	164	14,7	143	14,2
CG PATERNITE	Enseignants	1	11,0	1	11,0	2	11,0
	BIATOS	2	9,0	4	11,0	3	10,0
TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE	Enseignants	1	273,0	1	273,0	2	122,0
	BIATOS	1	246,0	6	216,2	1	90,0
Total général		259	1435,8	257	1688,9	229	1353,6

Tableau 52 : Les congés sécurité sociale des personnels contractuels entre 2004 et 2009

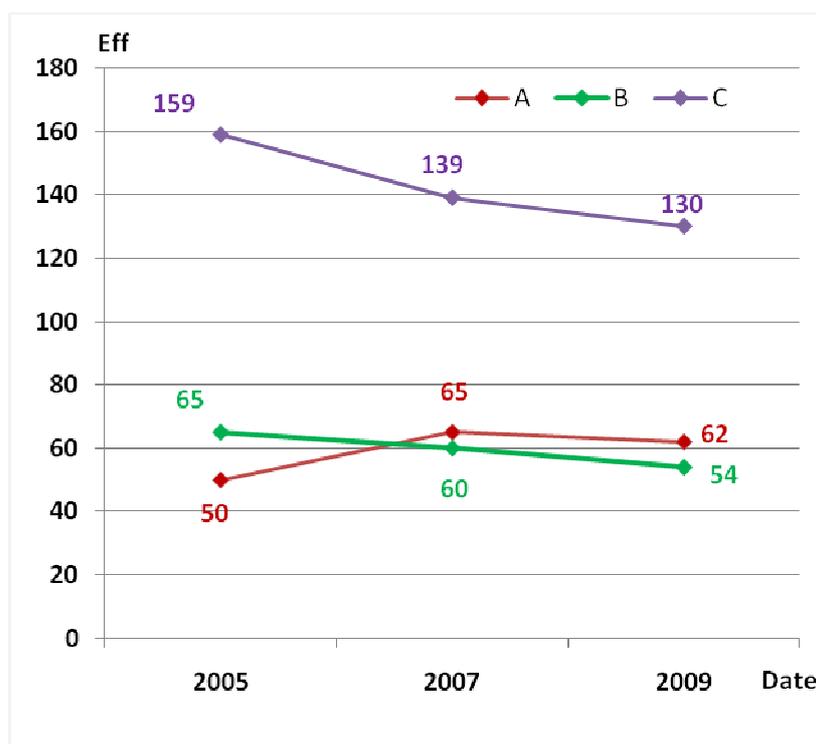
		2004-05		2006-07		2008-09	
		Nb congés pris	Nb moyen jour par congé	Nb congés pris	Nb moyen jour par congé	Nb congés pris	Nb moyen jour par congé
CG MALADIE	Enseignants	4	27	11	48,6	14	16,4
	BIATOS	46	11,4	65	17,2	97	9,5
CG MATERNITE	Enseignants	4	67,25	13	100,8	5	97,8
	BIATOS	2	126,0	4	72,3	7	74,6
CG PATERNITE	Enseignants	2	9				
	BIATOS			4	11,0	3	11,0
Total général		58	240,7	97	249,8	126	209,3

I. Formation

A. Agents formés et types de formations

1. Les personnels BIATOS

Graphique 30 : Evolution de la répartition des agents BIATOS ayant suivi au moins une formation entre 2005 et 2009, par catégorie Fonction Publique



Entre 2005 et 2009, le **nombre de stagiaire formés** par année a connu une **baisse de 10%** passant de 274 personnes à 246. Cette baisse s'observe aussi bien chez les personnels des catégories de la Fonction Publique B et C tandis que le nombre de personnes formées de **catégorie A a augmenté**.

Tableau 53 : Evolution du taux d'absentéisme de 2005 à 2009

Année	Inscrits	Présents	Taux d'absentéisme
2005	659	577	12,4%
2007	976	841	13,8%
2009	760	582	23,4%

Nous remarquons un fort taux d'absentéisme aux formations. Afin de réduire ce taux d'absentéisme le service demande aux stagiaires de l'informer dans les plus brefs délais permettant ainsi de faire appel à un stagiaire sur liste d'attente.

Tableau 54 : Répartition des agents par domaines de formation entre 2005 et 2009

DOMAINES	2005		2007		2009	
	Effectif	Nombre de jours	Effectif	Nombre de jours	Effectif	Nombre de jours
Accueil - sensibilisation à l'environnement professionnel	7	16	16	43	1	1
Formations linguistiques	46	102	35	92	19	38
Formations préparation aux concours	84	136	211	287	127	177
Formations techniques spécifiques aux missions de chaque ministère	97	206	103	232	169	297
formations technique pour l'ensemble des ministères	34	108	85	99		
Service aux usagers					12	33
Techniques juridiques					17	27
Techniques administratives et bureautique					20	37
Informatique	252	225	190	326	115	197
Congés de formation	1	30				
Formation statutaire	4	12			2	4
Management - Gestion des Ressources Humaines	25	61	40	104	59	149
TOTAL	550	896	680	1183	541	960

Si le nombre de formations a connu une hausse importante entre 2005 et 2007 (23,6%), il a connu depuis une baisse de 20,4%.

2. Les personnels enseignants et enseignants-chercheurs

Tableau 55 : Répartition par domaine des formations suivies par les enseignants et enseignants-chercheurs entre 2005 et 2009

	2005		2007		2009	
	Nb des Présents	Nb des Heures	Nb des Présents	Nb des Heures	Nb des Présents	Nb des Heures
Applications de gestion			1	5,5	10	58,5
Bureautique			14	42		
Colloques, congrès, conférences	1	21			3	66
Formation de formateurs	1	6				
Formations scientifiques					2	50
Hygiène et sécurité	17	59	6	81	1	4
Langages et bases de données			1	18		
Langues étrangères	3	56	21	597	4	22,5
Management			18	273	1	3
Préparation aux concours			1	3,5		
Préparation aux diplômes nationaux	7	82,2				
Techniques de recherche			2	31		
Communication					1	7
Documentation					3	9
Technologies d'information et de communication			8	56	1	90
Total général	29	224,2	76	1159	26	310

B. Dépenses relatives à la formation

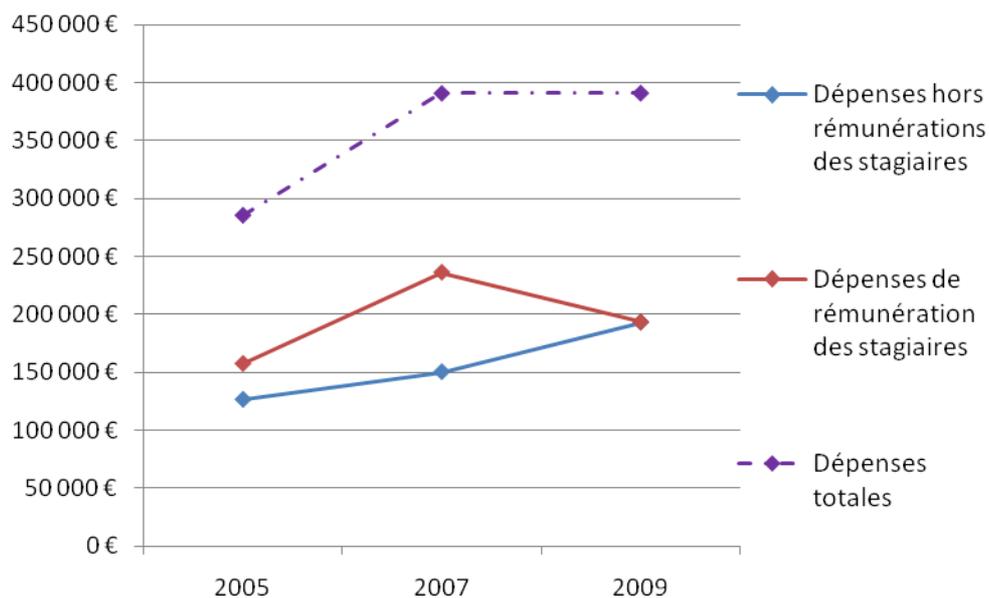
Tableau 56 : Evolution des dépenses de la formation continue des personnels BIATOS de 2005 à 2009

	Dépenses hors rémunérations des stagiaires		Dépenses de rémunération des stagiaires			Dépenses totales
	Dépenses nettes totales*(1)	dont indemnités décret de 1956	Traitements des stagiaires (2)	Indemnités liées à la formation (3)	Total	Dépenses totales (1)+ (2) +(3)
2005	126 243,02 €	18 390,55 €	157 722,08 €	1 771,02 €	159 493,10 €	285 736,12 €
2007	150 169,56 €	16 629,99 €	236 041,13 €	4 808,02 €	240 849,15 €	391 018,71 €
2009	193 193,69 €	14 908,69 €	193 274,33 €	4 672,06 €	197 946,39 €	391 140,08 €
Tx variation	53,03%	-18,93%	22,54%	163,81%	24,11%	36,89%

Compréhension du tableau :

- Les dépenses nettes totales comprennent les dépenses de fonctionnement (la rémunération des personnels d'ingénierie de formation, ainsi que les dépenses de matériel) et les dépenses pédagogiques (hors rémunération des stagiaires)
- Les indemnités du décret de 1956 correspondent à la rémunération des formateurs
- Le traitement des stagiaires correspond à la rémunération des stagiaires durant les heures de formation
- Les indemnités liées à la formation correspondent aux ordres de mission (frais de déplacement, d'hébergement et de restauration)

Graphique 31 : Evolution des dépenses de la formation continue des personnels BIATOS de 2005 à 2009



Entre 2005 et 2009, les dépenses relatives à la formation continue des personnels BIATOS de l'UVSQ ont connu une hausse de près de 37%. Cette hausse s'explique majoritairement par la progression régulière du budget accordé à ce service par l'Université chaque année.

II. Instances Institutionnelles

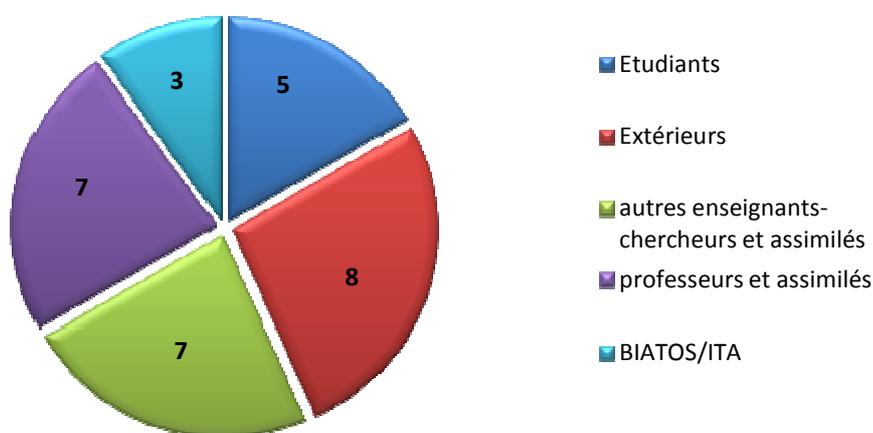
A. Conseil d'Administration (CA) :

1. Présentation du CA

Le Conseil d'Administration détermine la politique de l'établissement : contrat quadriennal d'établissement et évaluation, budget, gestion des emplois, accords et conventions, règlement intérieur, contrôle des connaissances, section disciplinaire...

Depuis la loi LRU, le CA, présidé par la Présidente de l'Université, se compose de 30 membres répartis de la manière suivante :

Graphique 32 : Composition du Conseil d'Administration



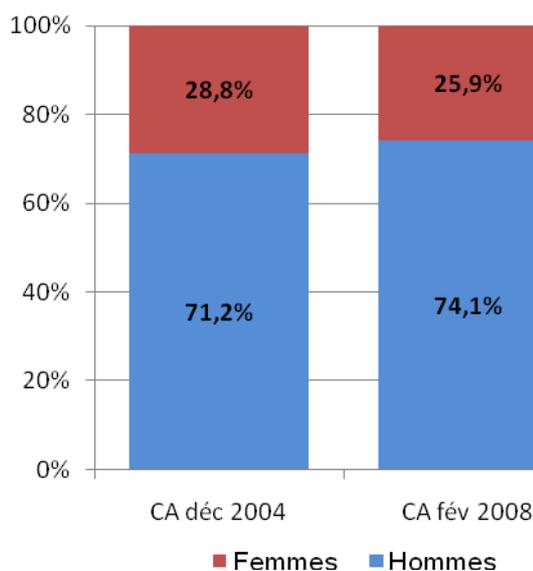
A noter qu'il peut également accueillir en son sein des personnes invitées.

2. Les dernières élections du CA

Tableau 57 : Résultats des élections du CA de 2004 et 2008

Date	college	secteur	taux participation en %	nbre sièges
13/12/2004	Enseignants rang A (prof,DR ...)	sciences	74	5
		santé	59	3
		SSH	66	3
		Droit SP	20	2
	Enseignants rang B (MCF,CR...)	sciences	45	5
		santé	14	2
		SSH	45	4
		Droit SP	11	2
	IATOS	/	68	8
19/02/2008	enseignants rang A (prof,DR ...)	/	90	7
	enseignants rang B (MCF,CR...)	/	75	7
	IATOS	/	83	3

Graphique 33 : Répartition par sexe des représentants au Conseil d'Administration



B. Conseil Scientifique (CS) :

1. Présentation du CS

Le conseil scientifique est consulté sur les orientations des politiques de recherche, de documentation scientifique et technique, ainsi que la répartition des crédits de recherche.

Il est consulté sur les programmes de formation initiale et continue, sur la qualification à donner aux emplois d'enseignants-chercheurs et de chercheurs vacants ou demandés, sur les programmes et contrats de recherche proposés par les diverses composantes de l'université, sur les demandes d'habilitation à délivrer des diplômes nationaux, sur les projets de création ou de modification des diplômes d'établissement et sur le contrat d'établissement.

Il assure la liaison entre l'enseignement et la recherche.

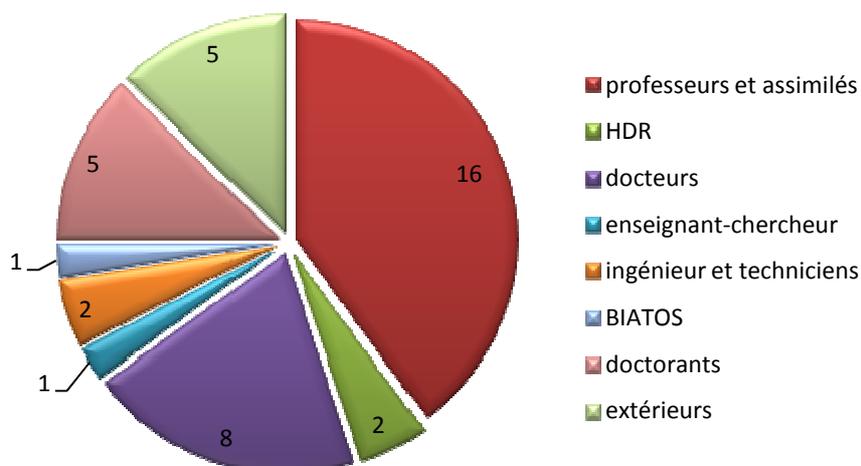
Il donne son avis sur les créations, les modifications et suppressions des laboratoires de recherche.

Lorsqu'il donne un avis sur les mutations des enseignants-chercheurs, sur l'intégration des fonctionnaires des autres corps dans le corps des enseignants-chercheurs, sur la titularisation des maîtres de conférences stagiaires et sur le recrutement ou le renouvellement des attachés temporaires d'enseignement ou de recherche, le conseil scientifique siège en formation restreinte aux seuls enseignants de rang au moins égal à celui des cas qui lui sont soumis.

Le CS est présidé par la Présidente de l'Université et est composé de 40 membres répartis de la manière suivante :

- 30 représentants des personnels
- 5 représentants de doctorants inscrits en formation initiale ou continue
- 5 personnalités extérieures.

Graphique 34 : Composition du Conseil Scientifique

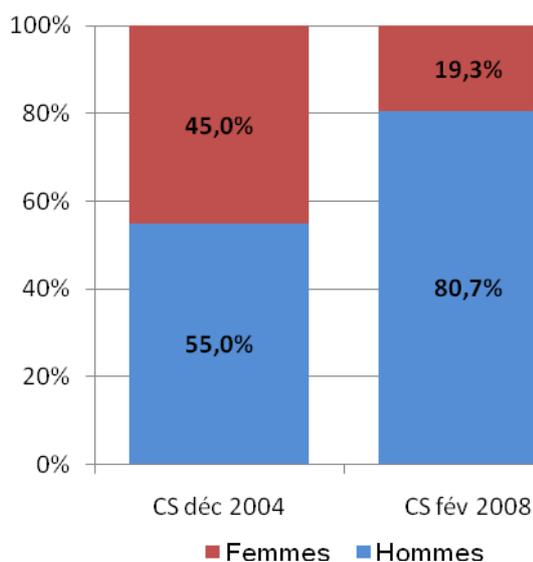


2. Les dernières élections du CS

Tableau 58 : Résultats des élections du CS de 2004 et 2008

Date	college	secteur	taux participation en %	nbre sièges
13/12/2004	collège A (prof,DR...)	sciences	58	7
		santé	59	4
		SSH	66	5
		Droit SP	20	1
	collège B (HDR)	/	43	2
	collège C (doctorat)	sciences	48	4
		santé	0	1
		SSH	52	3
Droit SP		13	1	
collège D (autres enseignants)	/	26	1	
collège E (corps ITRF)	/	69	2	
collège F (corps AENES+CdeRF)	/	63	1	
19/02/2008	collège A (prof,DR...)	sciences	83	6
		santé	96	4
		SSH	82	2
		Droit SP	90	4
	collège B (HDR)	/	78	2
	collège C (doctorat)	sciences	74	3
		santé	59	1
		SSH	82	2
Droit SP		67	2	
collège D (autres enseignants)	/	66	1	
collège E (corps ITRF)	/	66	2	
collège F (corps AENES+CdeRF)	/	82	1	

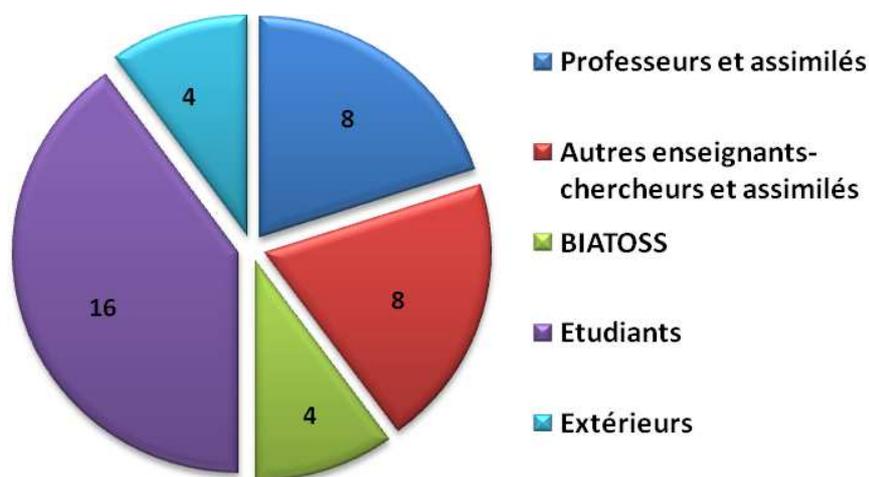
Graphique 35 : Répartition par sexe des représentants au Conseil Scientifique



C. Conseil des Etudes et de la Vie Universitaire (CEVU) :

Le Conseil des Etudes et de la Vie Universitaire propose au Conseil d'Administration les orientations des enseignements en formation initiale et continue. Il prépare les mesures de nature à permettre la mise en œuvre de l'orientation des étudiants, la validation des acquis, à faciliter leur insertion professionnelle, à favoriser les activités culturelles, sportives, sociales ou associatives offertes aux étudiants et à améliorer leurs conditions de vie et de travail.

Graphique 36 : Composition du Conseil des Etudes et de la Vie Universitaire



D. Commission Paritaire d'Établissement (CPE) :

1. Présentation de la CPE

La Commission Paritaire d'Établissement est une instance compétente à l'égard de l'ensemble des personnels BIATOS exerçant dans un établissement d'enseignement supérieur.

La CPE joue une rôle de pré-CAP (Commission Administrative Paritaire) par rapport aux CAP académiques ou nationales et jusqu'au passage de la loi LRU un rôle de CTP (Comité Technique Paritaire) en amont des conseils de l'université.

Depuis la loi LRU, la CPE fonctionne en pré-CAP siège en formation restreinte et est compétente :

- En matière de recrutement, de propositions et de refus de titularisation,
- Pour les questions d'ordre individuel (inscription sur la liste d'aptitude, congés pour formation syndicale, détachements, mises en disponibilité, avancement, mutations, mobilité interne, réduction de l'ancienneté moyenne pour un avancement d'échelon),
- A la demande du fonctionnaire pour les litiges d'ordre individuel (autorisation de travail à temps partiel et exercice du temps partiel), refus d'autorisation d'absence pour préparation de concours ou pour une action de formation continue.

La CPE fonctionne en pré-CTP jusqu'au passage de la loi LRU siégeait en formation plénière et était compétente :

- En matière d'organisation générale et de fonctionnement des services,
- En matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,
- En matière des dispositifs de formation et dévaluation des personnels,
- En matière d'action sociale,
- Dans l'élaboration éventuelle d'un bilan social.

La commission paritaire d'établissement comprend un nombre égal de représentants des personnels élus et de représentants de l'administration nommés par la Présidente de l'Université.

La représentation des personnels est assurée, au sein de chaque CPE, pour chacun des 3 groupes suivants :

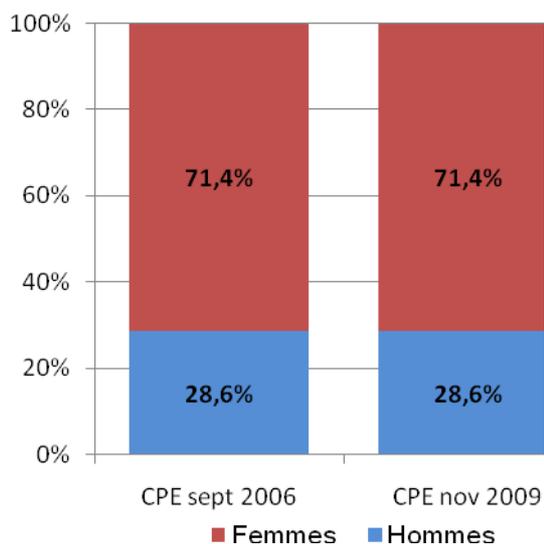
- Groupe 1 : les personnels ITRF
Catégories A, B, C = 4 (2 titulaires + 2 suppléants)
- Groupe 2 : les personnels de l'AENES (ex ASU),
Catégorie A = 2 (1 titulaire + 1 suppléant)
Catégorie B, C = 4 (2 titulaires + 2 suppléants)
- Groupe 3 : les personnels de bibliothèques, de documentation et de magasinage.
Catégories A, B, C = 2 (1 titulaire + 1 suppléant)

2. Les dernières élections de la CPE

Tableau 59 : Résultats des élections de la CPE de 2006 et 2009

Date	college	taux participation en %	nbre sièges
26/09/2006	ITRF A	45	2
	ITRF B	73	2
	ITRF C	66	2
	BIB A	70	1
	BIB B	67	1
	BIB C	56	1
	ASU A	tirage au sort	1
	ASU B	tirage au sort	2
	ASU C	tirage au sort	2
12/11/2009	ITRF A	59	2
	ITRF B	61	2
	ITRF C	61	2
	BIB A	55	1
	BIB B	66	1
	BIB C	64	1
	ASU A	tirage au sort	1
	ASU B	55	2
	ASU C	57	2

Graphique 37 : Répartition par sexe des représentants aux CPE de 2006 et 2009



E. Comité Technique Paritaire (CTP) :

1. Définition

Le Comité Technique Paritaire a été créé par la loi LRU (Loi Liberté et Responsabilité des Universités) du 10 Août 2007 pour l'ensemble des personnels de l'établissement, titulaires et contractuels, enseignants et BIATOS.

Il est consulté sur les questions relatives

- à l'organisation de l'établissement,
- aux conditions générales de fonctionnement de services,
- aux conditions de travail, d'hygiène et de sécurité,
- à l'évolution des effectifs et des qualifications.

Il est également consulté sur la politique de gestion des ressources humaines de l'établissement et notamment sur :

- la politique indemnitaire de l'établissement,
- la politique d'action sociale,
- les règles générales d'organisation de la mobilité interne.

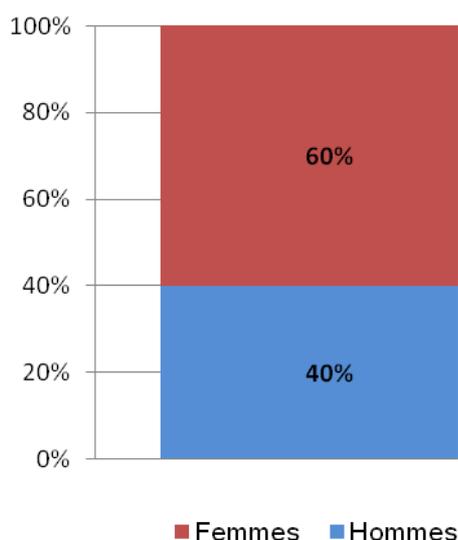
Le CTP comprend 20 membres titulaires et 20 membres suppléants, moitié représentants de l'administration, moitié représentants des personnels désignés par les organisations syndicales de l'UVSQ.

2. Les dernières élections du CTP

Tableau 60 : Résultats des élections du CTP de 2008

Date	college	taux participation en %	nbre sièges
04/12/2008	BIATOS	25	10

Graphique 38 : Répartition par sexe des représentants au CTP du 4 décembre 2008



III. Action sociale, culturelle et sportive

A. La DACASS

En 2004 l'Université de Versailles Saint Quentin-en-Yvelines crée le SCASC « service commun d'action socio-culturelle.

Le SCASC a été créé afin de promouvoir, d'organiser et de coordonner l'action sociale et culturelle au sein de notre université. Ses principaux objectifs sont d'animer les sites universitaires par des actions culturelles, de favoriser l'accès des personnels et des étudiants à la culture, de renforcer le lien culturel avec nos partenaires de la Communauté d'agglomération de Saint Quentin-en-Yvelines, d'animer l'action sociale pour les personnels de l'établissement en subventionnant les activités culturelles, éducatives, sportives et de loisirs offertes aux personnels de l'UVSQ et d'améliorer les conditions de vie des personnels.

Ses trois missions :

- Favoriser l'accès et la pratique de la culture pour les personnels
- Favoriser le lien culturel entre les personnels et le territoire
- Animer les sites universitaires par des ateliers

En 2004, dans le cadre de l'action sportive, le SCASC demandait une participation de 30 € par année universitaire. 1 cours par semaine était dispensé à l'UFR des Sciences au gymnase Descartes et animé par une étudiante vacataire au SCAPS. Les personnels étaient assidus et demandaient la mise en place de cours supplémentaires.

De 2005 à 2008 le sport a été développé sur 3 sites de l'UVSQ (les services centraux, l'UFR des Sciences et l'UFR SSH)

Coût inscription au sport : 1 trimestre – 1 cours 25 € – 2 cours 30 €

En septembre 2008, une nouvelle direction, la DACASS (Direction de l'Action Culturelle, Sociale et Sportive) a été créée, avec pour premier objectif d'améliorer les conditions de vie des personnels de l'université.

La DACASS est composée de :

- 1 vice-président des personnels,
- 1 directeur des sports (étudiants et personnels),
- 1 directrice administrative,
- 1 responsable de l'action culturelle,
- 1 responsable de l'action sociale,
- 1 responsable de l'action sport.

1. L'action culturelle et sportive :

Par ailleurs, le budget de 30 000€ imparti aux différents postes de dépenses de la DACASS service culturel est ainsi réparti :

- Chèque culture : 5000€
- Sorties culturelles et voyages : 8000€
- Billetterie : 13000€
- Ateliers : 4000€

Le total des recettes est de 12 112.57€ pour l'année 2008 (dont 7284.25€ d'octobre à décembre 2008).

Tableau 61 : Bilan des activités culturelles et sportives proposées par le SCASC et la DACASS depuis 2004-2005

Visites culturelles	SCASC				DACASS	
	2004-2005		2007-2008		2008-2009	
	Nbre d'activités	Nbre de participants	Nbre d'activités	Nbre de participants	Nbre d'activités	Nbre de participants
VISITES CULTURELLES	48	6881	34	3912	50	1045
Ateliers culturels	1	8	3	32	9	48
Concerts CROUS	11	5500	5	2500	3	31
Billetterie Opéra	6	106	5	60	11	137
Expositions	7	490	6	270	4	247
Ciné-U	7	175	annulé			
Théâtre à l'UVSQ	aucun		1	220	aucun	
Forum culturel	1	200				
Visites culturelles	4	62	5	85	10	187
Salon du livre	aucun		1	625		
Théâtre/partenaires	5	60	8	120	8	79
Conférences	6	280	annulé			
Voyage culturel					1	40
Carte CEZAM/chèque culture					1	110
loisirs					3	166
BUDGET CULTUREL					30 000 €	
ACTIVITE SPORTIVES	1	14	4	38		
Stretching/relaxation et renforcement musculaire	1	14	4	38	2 (4créneaux)	40
Badminton					1	6
Aquagym					1 (3créneaux)	18
BUDGET SPORT					15 000 €	
BUDGET TOTAL	41 900 €		50 550 €		45 000 €	

2. L'action sociale :

La première tâche du service a été d'identifier et de recenser l'ensemble des prestations d'action sociale pour les personnels : prestations interministérielles (PIM) et prestations d'action sociale d'initiative académique (ASIA). Les ASIA sont spécifiques à chaque académie.

Une iniquité a été révélée entre les différents statuts des personnels.

Dans un souci d'équité, le service a instauré quelques unes de ces prestations à destination des personnels rémunérés sur les ressources propres de l'Université (vote du CA du 30 mars 2009).

L'ensemble des services et des aides proposés aux personnels enseignants et administratifs de l'UVSQ à l'exclusion des vacataires, des personnels « hébergés » (ceux-ci bénéficient de l'action sociale de l'établissement qui les rémunère) et des étudiants (ceux-ci bénéficient des aides du CROUS) ont été mis en ligne sur le nouveau portail de l'action sociale.

Pendant la période 2008/2009 la responsable de l'action sociale a également effectué une étude sur la restauration pour laquelle un recensement des sites a été effectué, il a permis de mettre à jour une iniquité des tarifs repas. Le service de l'action sociale a travaillé sur l'harmonisation des prix en réévaluant les subventions de l'Université pour certains sites tout en appliquant la législation concernant les subventions repas (art 1 et art 5 de l'arrêté du 10 décembre 2002 relatif à l'évaluation des avantages en nature en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale).

Le livret d'accueil des personnels a également été réalisé. Celui-ci présente l'ensemble des services « clés » aux personnels qu'ils soient nouveaux au sein de notre établissement ou déjà bien intégrés. Ce livret regroupe aussi bien des informations nécessaires pour la vie professionnelle de l'agent que des services auxquels ils peuvent prétendre dans le cadre de leur vie personnelle.

Des services existants ont été renforcés.

Les permanences des assistantes sociales, les permanences MGEN, l'accès au logement, l'accès aux places en crèche.

➤ **Les aides financières exceptionnelles**

L'instauration d'une commission d'action sociale (approuvée par le CA du 30 mars 2009) a permis de formaliser les aides exceptionnelles octroyées auparavant par l'université.

La première année d'existence du service a permis de recenser les aides et services destinés aux personnels. Ces prestations étaient ignorées des personnels eux-mêmes par manque de communication et par l'éloignement du site de gestion (rectorat).

Avec le passage aux RCE, l'ensemble des prestations d'état sera géré par le service d'action sociale de l'Université ce qui permettra une meilleure visibilité sur le type d'aides servies ainsi que sur le budget consacré à chaque aide. Avec le recrutement d'une assistante sociale, l'université renforce ainsi sa politique d'action sociale à destination des personnels.

Tableau 62 : L'aide sociale de l'UVSQ de 2007 à 2009

	2007-2008		2008-2009	
	Nombre	Budget	Nombre	Budget
AIDES SOCIALE				
Prêts	5	5 880 €	6	6 315 €
Dons	7	3 900 €	7	2 764,46 €

➤ **L'accès au logement**

Les fonctionnaires d'état peuvent bénéficier de logements sur le contingent fonctionnaire du département. Les demandes de dossiers et la gestion sont effectuées directement auprès de l'Inspection Académique.

L'année 2009 n'étant pas encore achevée, le bureau du logement de l'Inspection Académique nous a transmis que les chiffres 2008.

- 21 agents demandeurs
- 42 logements proposés
- 36 logements refusés
- 2 agents logés (1 F5 et 1 F3)
- 1 agent refusé par le bailleur (1 F2)

Concernant les refus, les raisons sont le plus souvent liées au quartier ou à la ville qui ne conviennent pas ou à l'état de l'appartement.

Depuis le mois d'avril 2009, le service d'action sociale, en collaboration avec le bureau des logements de la Préfecture des Yvelines, propose également aux contractuels de l'Université la possibilité d'accéder aux logements « contingent fonctionnaire ». Les personnels doivent avoir accompli plus d'un an de service au sein de l'établissement et être reconduits dans leur fonction. Les vacataires et étudiants ne sont pas bénéficiaires de cette prestation.

Cette prestation ne vient pas en substitution des demandes de logement auprès des communes mais est cumulable avec celles-ci. Ainsi, ces personnes doublent leur chance de bénéficier d'un logement. Il faut noter que le délai d'attente pour l'attribution d'un logement est plus court sur le contingent fonctionnaire que sur le contingent prioritaire (demandes communales). Les mutations des fonctionnaires permettent une vacance de logements plus importante. Excepté quelques dossiers difficiles, les demandes peuvent être satisfaites en l'espace d'un an.

Lors de l'attribution d'un logement à un contractuel, le bailleur vérifie que le candidat sélectionné soit toujours en activité au sein de l'Université. Si celui-ci a quitté l'Université au moment de l'attribution du logement, le logement ne lui sera pas accordé.

Les dossiers de demande de logement sont à retirer et retourner complétés au service de l'action sociale de l'Université. Celui-ci se charge de vérifier la constitution du dossier et le transmet ensuite au bureau du logement de la Préfecture.

Tableau 63 : Bilan concernant l'accès au logement depuis avril 2009

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Dossiers retirés	6	4	5
Dossiers déposés	5	2	3
Logements attribués	1 F1	0	1 F4
Attente de décision	2	0	0
Dossiers non retournés	1	2	2

Certaines personnes refusent les propositions de la Préfecture pour les mêmes raisons faites au bureau du logement de l'Inspection Académique : environnement (quartier difficile) et état du logement.

Pour l'établissement de ce bilan nous nous trouvons devant une difficulté majeure qui est d'établir un rapport sur une année civile alors que notre exercice normal d'activités se situe sur une année universitaire.

B. Le COSAC

Le Comité des œuvres sociales et d'action culturelle (COSAC), de l'Université de Versailles/Saint-Quentin-en-Yvelines est une association régie par la loi du 1er juillet 1901.

Cette association a pour objectif de favoriser l'accessibilité des loisirs aux adhérents. Gérer par une équipe de 13 membres, tous bénévoles.

Les fonds dont dispose l'association sont alimentés par des cotisations annuelles des adhérents et par une subvention annuelle accordée par l'Université.

Le président, assisté du bureau, assure le fonctionnement courant de l'association, à charge pour lui de rendre compte de son action à chaque séance du conseil d'administration. Les décisions sont prises à la majorité relative.

Tableau 64 : Evolution du nombre d'adhérents et des recettes du COSAC entre 2006 et 2009

	2006	2009
Nb Adhérents	105	126
Subvention UVSQ	14 000 €	14 000 €
Gain adhésions	1 575 €	1 890 €
Total	15 575 €	15 890 €

Depuis Juin 2008, nouvelle équipe avec nouvelles propositions :

VENTE

- De bijoux (avec participation du COSAC)
- De parfum
- De produits bio et produits régionaux
- De biscuiterie et bonbons
- De chocolats

BILLETTERIE (avec participation financière COSAC)

- Soins SPA
- Spectacle FRANKLIN
- Cirque Pinder
- Disney 2 parcs
- Zoo Toiry
- France Miniatures
- Futuroscope
- Cité des enfants-Parc de la Villette
- Cinéma Cyrano Versailles

VOYAGE (avec participation financière COSAC)

- WE capitale Européenne
 - Barcelone en 2006
 - Florence en 2007
 - Budapest en 2008
 - Londres en 2009
- WE au ski
- Moyen-Long courrier

Annexe 1 : Glossaire

A	A, B, C	Désignation des catégories de la Fonction Publique
	A.A.S.U	Attaché d'Administration Scolaire et Universitaire
	AASD	Adjoint Administratif des Services Déconcentrés
	AC EPSCSP	Agent Comptable d'un EPSCSP
	AD.AM. S.E	Adjoint Administratif des Services Extérieurs
	ADAENES	Attaché d'Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
	ADJENES	Adjoint d'Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
	ADMENESR	Administrateur En. De l'Enseignement Supérieur et de la Recherche
	ADTRF	Adjoint Technique de Recherche et de Formation
	AENES	Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
	AG.ADM S.E	Agent Administratif des Services Extérieurs
	AGTRF	Agent Technique de Recherche et de Formation
	ALL	Allocataire de recherche
	AMN	Allocataire Moniteur Normalien
	ARE	Aide au Retour à l'Emploi
	ASAD	Astronome Adjoint
	ASIRF	Assistant Ingénieur de Recherche et de Formation
	ASM	Assistant des Disciplines Médicales
	ASSM	Assistant En
	ASTRF	Agent des Services Technique de Recherche et de Formation
	ASU	Administration Scolaire Universitaire
	ATER	Attaché Temporaire de Recherche et d'Enseignement
	ATRF	Adjoint Technique de Recherche et de Formation
B	BAP	Branche d'Activité Professionnelle
	BIATOS	personnel des Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, Ouvriers et de Santé
	BIB.ADJ.SP	Bibliothécaire Adjoint Spécialisé
	BIBLIOTH.	Bibliothécaire
C	C.ADM.	Contractuel Administratif
	CA	Conseil d'Administration
	CAFR	Conseil d'Administration en Formation Restreinte
	CAP	Comission Administrative Paritaire
	CAS	Comité d'Action Sociale
	CDD	Contrat à Durée Déterminée
	CDI	Contrat à Durée Indéterminée
	CEVU	Conseil des Etudes et de la Vie Universitaire
	CHS	Comité d'Hygiène et Sécurité
	CNU	Conseil National des Universités
	CONS.GN.BI	Conservateur Général des Bibliothèques
	CONSV.BIBL	Conservateur des Bibliothèques
	COSAC	Comité des Œuvres Sociales et d'Action Sociale
	CPE	Commission Paritaire d'Etablissement

CR	Centres de Responsabilité
CRCT	Congé pour Recherche et Conversion Thématique
CS	Conseil Scientifique
CSFR	Conseil Scientifique en Formation Restreinte
CTP	Commission Technique Paritaire
D DACASS	Direction de l'Action Culturelle, Sociale et Sportive
DOC	Doctorant
DREDVal	Direction de la recherche, des études doctorales et de la valorisation
DRH	Direction des Ressources Humaines
E EPCSCP	Établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel
ETP	Equivalent Temps Plein
H HC	Heures Complémentaires
HETD	Heures Equivalent Travaux Dirigés
I IAT	Indemnité d'Administration et de Technicité
IPTS	Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires
IGERF	Ingénieur d'Etude de Recherche et Formation
IGR RF	Ingénieur de Recherche de Recherche et Formation
ITRF	Ingénieurs, Techniciens Recherche et Formation
L LECT	Lecteur en langue étrangère
LRU	Liberté et Responsabilité des Universités
M MAGAS.CHEF	Magasinier en Chef
MAGAS.SPEC	Magasinier Spécialisé
MCF	Maîtres de Conférences
MCPH	Maître de Conférences Praticien Hospitalier
ML	Maître de langues étrangères
MON	Moniteur
N NBI	Nouvelle Bonification Indiciaire
P PAMG	Professeur associé de médecine générale
PAST	Professeurs Associés
PEDR	Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche
PES	Prime d'Enseignement Supérieur
PES (ex PEDR)	Prime d'Excellence Scientifique
PHAD	Physicien Adjoint
PHU	Praticien Hospitalier Universitaire
PHY	Physicien
PLP	Professeur des Lycées Professionnels
PPRS	Prime de Participation à la Recherche Scientifique
PR	Professeur des Universités
PRAG	Professeurs Agrégés
PRCE	Professeurs Certifiés
PRES	Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur
PRMA	Professeur médecine associé
PRP	Prime de Responsabilités Pédagogiques

	PUPH	Professeur des Universités Praticien Hospitalier
R	RCE	Responsabilités Compétences Elargies
S	S.G.U.	Secrétaire Général d'Université
	SAENES	Secrétaire administratif de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
	SASU NV.ST	Secrétaire d'Administration Scolaire et Universitaire
	SCASC	Service Commun d'Action Socio-Culturelle
	SFT	Supplément Familial de Traitement
	SST	Sauveteur et Secouriste du Travail
	SUMPPS	Service Universitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé
	SURN	Surnombre
T	TCHRF	Technicien de recherche et de formation
U	UFR	Unité de Formation et de Recherche
	UVSQ	Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines

Annexe 2 : Table des Tableaux

Tableau 1 : Evolution de la répartition des emplois entre 2005 et 2010.	7
Tableau 2 : Evolution de la répartition des emplois enseignants et enseignants-chercheurs par type de population et par catégorie d'emploi entre 2005 et 2010	8
Tableau 3 : Evolution en termes d'effectifs et d'ETP de la population de l'UVSQ entre 2005 et 2010.	13
Tableau 4 : Evolution de la répartition des effectifs d'enseignants et enseignants-chercheurs titulaires de l'UVSQ en termes d'individus et d'ETP par type de population et corps entre 2005 et 2010 ..	14
Tableau 5 : Evolution de la répartition des effectifs contractuels enseignants de l'UVSQ en termes d'individus et d'ETP entre 2005 et 2010.....	15
Tableau 6 : Evolution de la répartition des vacataires d'enseignement en termes d'effectif et d'HETD par composante entre 2006 et 2009	16
Tableau 7 : Evolution de la répartition des effectifs de titulaires BIATOS de l'UVSQ en termes d'individus et d'ETP par corps entre 2005 et 2010.....	17
Tableau 8 : Evolution de la répartition des effectifs de titulaires BIATOS de l'UVSQ en terme d'individus et d'ETP par catégorie FP entre 2005 et 2010	18
Tableau 9 : Evolution de la répartition des effectifs contractuels BIATOS de l'UVSQ en termes d'individus et d'ETP entre 2005 et 2010.....	19
Tableau 10 : Répartition des chercheurs dans les laboratoires de l'UVSQ au 01/01/2010.....	20
Tableau 11 : Répartition des agents de nationalité étrangère au 01/01/2010, selon leur pays de nationalité	25
Tableau 12 : Répartition des agents de nationalité étrangère au 01/01/2010	26
Tableau 13 : Personnels déclarés handicapés entre 2005 et 2009.....	27
Tableau 14 : Répartition des agents selon leur nombre d'enfant au 01/01/2010.....	30
Tableau 15 : Age des enfants des agents au 1er janvier 2010.....	30
Tableau 16 : Ages moyens de la population de l'UVSQ par type de population, par sexe et pour l'ensemble des personnels.....	31
Tableau 17 : Evolution des âges moyens des titulaires enseignants et enseignants-chercheurs entre 2005 et 2010.....	33
Tableau 18: Evolution des âges moyens des titulaires BIATOS par catégorie fonction publique entre 2005 et 2010.....	36
Tableau 19 : Evolution des âges moyens des personnels contractuels au cours des 5 dernières années.....	37
Tableau 20 : Avancement des enseignants-chercheurs titulaires par grade d'accès entre 2005 et 2009	40
Tableau 21 : Avancement à la hors classe des enseignants du second degré par grade d'accès entre 2005 et 2009.....	40
Tableau 22 : Avancement des personnels BIATOS titulaires entre 2005 et 2009.....	41
Tableau 23 : Bilan des réussites des personnels de l'UVSQ aux concours ITRF par grade et type de population entre 2005 et 2009.....	41
Tableau 24 : Les arrivées à l'UVSQ des enseignants et enseignants-chercheurs fonctionnaires entre l'année universitaire 2004-2005 et 2008-2009.	43

Tableau 25 : Les arrivées à l'UVSQ des fonctionnaires BIATOS entre l'année universitaire 2004-2005 et 2008-2009 par type de population et par corps.....	44
Tableau 26 : Les départs des enseignants et enseignants-chercheurs titulaires entre l'année universitaire 2004-2005 et 2008-2009.....	45
Tableau 27 : Nombre de personnels enseignants et enseignants-chercheurs titulaires atteignant l'âge de 60 et 65 ans au cours des quatre prochaines années universitaires.....	45
Tableau 28 : Les départs des titulaires BIATOS entre l'année universitaire 2004-2005 et 2008-2009	46
Tableau 29 : Prévission des départs à la retraite à 60 ans des personnels BIATOS titulaires pour les 4 années universitaires à venir.....	46
Tableau 30 : Positions statutaires autres que "activité" des agents titulaires au 1er janvier 2010.....	46
Tableau 31 : Répartition des personnels titulaires à temps partiel selon leur quotité de travail entre 2005 et 2010.....	47
Tableau 32 : Répartition des personnels titulaires à temps partiel entre 2005 et 2010.....	47
Tableau 33 : Les CRCT obtenus entre 2005 et 2009	48
Tableau 34 : Les délégations obtenues entre 2005 et 2009.....	49
Tableau 35 : Masse Salariale de l'année 2009	52
Tableau 36: Evolution du salaire moyen brut des personnels de l'UVSQ entre 2007 et 2009	52
Tableau 37 : Bilan des primes des Titulaires BIATOS de 2006 à 2010.....	53
Tableau 38: Montants statutaires des primes des enseignants et enseignants-chercheurs en 2007 et 2009.....	54
Tableau 39 : Evolution du nombre de visites des locaux effectuées entre 2004 et 2009.....	56
Tableau 40 : Evolution du nombre de correspondants de sécurité formés et nommés en fonction à l'Université par catégorie fonction publique.....	56
Tableau 41 : Bilan des formations et dépenses matérielles liées aux formations de Sauveteur et Secouriste du Travail entre 2004 et 2009	56
Tableau 42 : Les visites entre 2005/06 et 2007/08	57
Tableau 43 : Les examens complémentaires entre 2005/06 et 2007/08.....	57
Tableau 44 : Propositions médicales du SUMPPS entre 2005/06 et 2007/08.....	57
Tableau 45 : Population examinée entre 2005/06 et 2007/08 selon leur statut.....	58
Tableau 46 : Population examinée entre 2005/06 et 2007/08 selon leur fonction.....	58
Tableau 47 : Evolution du nombre d'agents souffrant d'une pathologie particulière 2005/06 et 2007/08	58
Tableau 48 : Evolution du nombre d'accidents de travail* entre 2005 et 2009 par type d'accident et de population.	59
Tableau 49 : Etat des lieux des jours d'arrêts occasionnés par les accidents de travail* entre 2005 et 2009.....	59
Tableau 50 : Evolution du nombre de congés sécurité sociale et du nombre de jours pris, par type de congé entre 2004 et 2009.....	60
Tableau 51 : Les congés sécurité sociale des personnels titulaires entre 2004 et 2009.....	60
Tableau 52 : Les congés sécurité sociale des personnels contractuels entre 2004 et 2009.....	60
Tableau 53 : Evolution du taux d'absentéisme de 2005 à 2009	61
Tableau 54 : Répartition des agents par domaines de formation entre 2005 et 2009.....	62

<i>Tableau 55 : Répartition par domaine des formations suivies par les enseignants et enseignants-chercheurs entre 2005 et 2009.....</i>	<i>63</i>
<i>Tableau 56 : Evolution des dépenses de la formation continue des personnels BIATOS de 2005 à 2009.....</i>	<i>64</i>
<i>Tableau 57 : Résultats des élections du CA de 2004 et 2008.....</i>	<i>66</i>
<i>Tableau 58 : Résultats des élections du CS de 2004 et 2008.....</i>	<i>68</i>
<i>Tableau 59 : Résultats des élections de la CPE de 2006 et 2009.....</i>	<i>71</i>
<i>Tableau 60 : Résultats des élections du CTP de 2008.....</i>	<i>72</i>
<i>Tableau 61 : Bilan des activités culturelles et sportives proposées par le SCASC et la DACASS depuis 2004-2005.....</i>	<i>74</i>
<i>Tableau 62 : L'aide sociale de l'UVSQ de 2007 à 2009.....</i>	<i>75</i>
<i>Tableau 63 : Bilan concernant l'accès au logement depuis avril 2009.....</i>	<i>76</i>
<i>Tableau 64 : Evolution du nombre d'adhérents et des recettes du COSAC entre 2006 et 2009.....</i>	<i>77</i>

Annexe 3 : Table des Graphiques

Graphique 1 : Répartition des emplois enseignants et enseignants-chercheurs au 1er janvier 2010 par type de population	7
Graphique 2 : Répartition des emplois enseignants et enseignants-chercheurs entre les groupes CNU au 1er janvier 2010.....	9
Graphique 3 : Répartition des emplois BIATOS selon le type de population au 1er janvier 2010.....	10
Graphique 4 : Evolution de la répartition des emplois BIATOS selon les catégories Fonction Publique entre 2005 et 2010	10
Graphique 5 : Répartition des Emplois ITRF de catégorie A selon le corps au 01/01/2010.....	11
Graphique 6 : Répartition des emplois ITRF selon la Branche d'Activité Professionnelle (BAP) au 01/01/2010.....	11
Graphique 7 : Evolution de l'effectif total du personnel de l'UVSQ entre 2005 et 2010.....	13
Graphique 8 : Répartition de la population titulaire BIATOS par type de population au 1er janvier 2010	18
Graphique 9 : Evolution de la répartition des contractuels BIATOS dans les diverses catégories de la fonction publique entre 2005 et 2010	19
Graphique 10 : Evolution du taux de féminisation de l'UVSQ par type de population entre 2005 et 2010.....	21
Graphique 11 : Evolution du taux de féminisation chez les titulaires enseignants et enseignants-chercheurs entre le 01/01/2005 et le 01/01/2010.....	22
Graphique 12 : Répartition par sexe des agents titulaires BIATOS de l'UVSQ parmi les catégories de la fonction publique au 01/01/2010	23
Graphique 13 : Evolution du taux de féminisation des contractuels BIATOS selon la catégorie de la Fonction Publique entre 2005 et 2010	24
Graphique 14 : Répartition des agents de l'UVSQ selon leur lieu d'affectation (département ou ville) au 01/01/2010.....	28
Graphique 15 : Répartition des agents de l'UVSQ selon leur lieu de résidence (région ou département)au 01/01/2010	29
Graphique 16 : Répartition des agents selon leur nombre d'enfant au 01/01/2010.....	30
Graphique 17 : Répartition par sexe et tranche d'âges de l'ensemble des personnels au 01/01/2010	31
Graphique 18 : Répartition par sexe et tranche d'âges des titulaires au 01/01/2010	32
Graphique 19 : Répartition par sexe et tranche d'âges des titulaires enseignants et enseignants-chercheurs au 01/01/2010.....	32
Graphique 20 : Répartition des enseignants et enseignants-chercheurs titulaires par sexe et tranche d'âges dans les diverses population au 01/01/2010	33
Graphique 21 : Répartition des MCF et PR par sexe et tranche d'âges au 01/01/2010.....	34
Graphique 22 : Répartition des MCPH et PUPH par sexe et tranche d'âges au 01/01/2010	35
Graphique 23 : Répartition par sexe et tranche d'âges des titulaires BIATOS au 01/01/2010.....	35
Graphique 24 : Répartition par sexe et tranche d'âges des titulaires BIATOS dans les diverses catégories fonction publique au 01/01/2010.....	36
Graphique 25 : Répartition par sexe et tranches d'âge de la population contractuelle au 01/01/2010	37

Graphique 26 : Répartition par sexe et tranche d'âges des contractuels enseignants au 01/01/2010.	38
Graphique 27 : Répartition par sexe et tranche d'âges des contractuels BIATOS au 01/01/2010.....	38
Graphique 28 : Résultats des postes pourvus après concours à l'UVSQ entre 2005 et 2009	42
Graphique 29: Réussites aux différents concours ITRF des titulaires et contractuels entre 2005 et 2009.....	42
Graphique 30 : Evolution de la répartition des agents BIATOS ayant suivi au moins une formation entre 2005 et 2009, par catégorie Fonction Publique	61
Graphique 31 : Evolution des dépenses de la formation continue des personnels BIATOS de 2005 à 2009.....	65
Graphique 32 : Composition du Conseil d'Administration	66
Graphique 33 : Répartition par sexe des représentants au Conseil d'Administration.....	67
Graphique 34 : Composition du Conseil Scientifique	68
Graphique 35 : Répartition par sexe des représentants au Conseil Scientifique.....	69
Graphique 36 : Composition du Conseil des Etudes et de la Vie Universitaire	69
Graphique 37 : Répartition par sexe des représentants aux CPE de 2006 et 2009	71
Graphique 38 : Répartition par sexe des représentants au CTP du 4 décembre 2008.....	72

www.uvsq.fr

Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines
55 avenue de Paris - 78035 Versailles cedex
Tél. : 01 39 25 78 00 - Fax : 01 39 25 78 01

