

*Université de Versailles
Saint-Quentin-en-Yvelines*



BILAN SOCIAL 2011



Avant propos

J'ai l'honneur et le plaisir de vous présenter le bilan social 2011 de l'université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines dans le cadre de son vingtième anniversaire.

Durant ces 20 dernières années, notre établissement s'est largement développé sur le plan des formations et de la recherche visant toujours plus l'excellence, ses effectifs ont augmenté, son système d'information s'est amélioré... Aujourd'hui, ce bilan social propose de vous montrer, un an après le passage aux responsabilités et compétences élargies, une photographie au 1er janvier 2011 de l'ensemble des enseignants-chercheurs, enseignants, ingénieurs, techniciens et administratifs, dont la diversité et la complémentarité font la force et la richesse de notre université.

Ce document de communication, qui est aussi un outil de dialogue social, prouve notre volonté de diversifier les recrutements, notamment à l'international, de permettre le bon déroulement des carrières, de veiller au respect de la parité, et de développer une très dynamique politique d'action sociale, etc.

Désormais, grâce au dynamisme et à l'investissement de sa communauté pédagogique, scientifique et administrative, notre université peut s'enorgueillir non seulement d'être dans le « classement de Shanghai » mais aussi de proposer un cadre de vie professionnelle favorisant la culture d'établissement, l'épanouissement de chacun et le développement durable.

Je remercie les services qui ont participé à la constitution de ce bilan social, qui a été présenté au CTP le 29 juin et au conseil d'administration le 8 juillet 2011.

Ce document est aujourd'hui le vôtre, vous êtes bien évidemment invités à communiquer toute suggestion d'amélioration à la direction des ressources humaines.

Je vous souhaite une excellente et profitable lecture.

Sylvie FAUCHEUX

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

Pour le Président
et par délégation
Pr. Jean-Luc VAYSSIERE
Le Vice-Président
du Conseil d'Administration

Sommaire

Méthodologie	5
--------------------	---

CHAPITRE 1. EMPLOIS..... 10

I. LES PLAFONDS D'EMPLOIS	10
II. LES EMPLOIS DELEGUES ET LA DOTATION ETABLISSEMENT	11
A. <i>Les emplois d'enseignants et enseignants chercheurs</i>	12
B. <i>Les emplois de BIATSS</i>	13
III. EMPLOIS REMUNERES SUR RESSOURCES PROPRES	14

CHAPITRE 2. EFFECTIFS 16

I. EFFECTIF TOTAL	16
II. EFFECTIFS DES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	19
A. <i>Les enseignants titulaires</i>	19
B. <i>Les enseignants contractuels</i>	22
III. EFFECTIFS DES PERSONNELS BIATSS.....	24
A. <i>Les BIATSS titulaires</i>	25
B. <i>Les BIATSS contractuels</i>	26
IV. AUTRES CATEGORIES D'AGENTS	27
A. <i>Agents hébergés dans les laboratoires de l'UVSQ</i>	27
B. <i>Les vacataires d'enseignement</i>	27
C. <i>Les vacataires étudiants</i>	28
V. ANALYSES CATEGORIELLES	29
A. <i>Répartition dans les structures de l'université</i>	29
B. <i>Répartition hommes-femmes</i>	30
C. <i>Personnels de nationalité étrangère</i>	31
D. <i>Personnels handicapés</i>	33
E. <i>Répartition géographique</i>	34
F. <i>Les enfants des personnels</i>	35
G. <i>Pyramides des âges</i>	36

CHAPITRE 3. CARRIERE 41

I. PROMOTIONS.....	41
A. <i>Les Enseignants et Enseignants-Chercheurs</i>	41
B. <i>Les BIATSS</i>	42
II. MOUVEMENTS DE PERSONNELS	43
A. <i>Entrées de titulaires</i>	43
B. <i>Départs de titulaires</i>	43
C. <i>Mouvement des personnels contractuels</i>	45
III. ACTIVITE	46
A. <i>Positions statutaires</i>	46
B. <i>Temps partiels</i>	46
C. <i>CRCT et délégations</i>	47

CHAPITRE 4. REMUNERATION 49

I. LA MASSE SALARIALE	49
II. LES PRIMES DES PERSONNELS.....	50
A. <i>Les primes des personnels BIATSS</i>	50
B. <i>Les primes des personnels enseignants</i>	51

CHAPITRE 5. CONDITIONS DE TRAVAIL 53

I.	PREVENTION DES RISQUES	53
A.	<i>Bilan du Comité Hygiène et Sécurité</i>	53
B.	<i>Formations et dépenses matérielles</i>	54
II.	MEDECINE DE PREVENTION DES PERSONNELS	55
III.	ACCIDENT DE TRAVAIL	55
IV.	SANTE.....	56

CHAPITRE 6. FORMATION..... 59

I.	BILAN QUANTITATIF	59
II.	BILAN QUALITATIF	60
III.	BUDGET	61

CHAPITRE 7. ACTION SOCIALE, CULTURELLE ET SPORTIVE..... 63

I.	BILAN DES ACTIVITES DE LA DACASS.....	63
A.	<i>L'action culturelle</i>	63
B.	<i>L'action sportive</i>	64
C.	<i>L'action sociale</i>	65
II.	BILAN DU SERVICE SOCIAL DES PERSONNELS.....	68
III.	LE COSAC	69

Annexes 67

Méthodologie

Chapitre	Source	Période de référence	Commentaire / indicateurs
I – Emplois	- Logiciel HARPEGE - Délégation d'emploi (DGESIP) - Relevé de décision du CA	- Tableau des emplois voté par le CA : prévisionnel 2011 - Occupation des emplois au 01/01/2011	Référence aux emplois et aux occupations en ETP et ETP
II – Effectifs	- Logiciel HARPEGE - Logiciel GEISHA - Logiciel APOGEE (étudiants) - Données de la DREDVal - Dossiers administratifs	- 1^{er} janvier 2011 pour la majorité - Sauf pour les invités : données sur l'année civile 2010 - et les vacataires : données du 01/09/2009 au 31/08/2010 - Promotions et mouvements de personnels : observation sur l'année civile 2010 - Données sur les positions et temps partiels : au 1^{er} janvier de chaque année - Autres données : l'année universitaire 2009-2010	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
III - Carrière	- Logiciel HARPEGE - Données du service des concours et des services recrutement et gestion collective de la DRH	- Promotions et mouvements de personnels : observation sur l'année civile 2010 - Données sur les positions et temps partiels : au 1^{er} janvier de chaque année - Autres données : l'année universitaire 2009-2010	La majorité des données ne porte que sur les personnels titulaires. Les personnels contractuels ne sont représentés que dans la partie « II - Mouvement de personnels – C » et « III – B. Temps partiels »
IV - Rémunérations	- Logiciel HARPEGE - Données du service de la DPQAG (logiciel WINPAIE)	- Année civile 2009 et 2010 excepté concernant les primes BIATSS : tableau des primes voté pour 2011.	
V - Conditions de travail	- Bilan du SUMPSS - Logiciel HARPEGE - Données du service des Formations (DRH) - Données du service de médecine de prévention	- Prévention des risques et Médecine de prévention des personnels : année civile 2009 et 2010 (sauf 1^{er} tableau, année universitaire) - Accidents du travail et Santé : année universitaire 2009-2010	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.
VI - Formation	- Logiciel LAGAF - Données du service des Formations (DRH)	- Années civiles 2009 et 2010	
VII - Action Sociale, Culturelle et Sportive	- Bilan de la DACASS - Bilan du service social des personnels - Bilan du COSAC	- DACASS : sur l'année universitaire 2009-2010, excepté pour le bilan des adhérents du sport. - Service social des personnels : du 1^{er} juin au 31 décembre 2010 - COSAC : années civiles 2009 et 2010	

Chapitre 1

Emplois

Chapitre 1. Emplois

I. Les plafonds d'emplois

La loi du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU) a introduit de nouvelles responsabilités et compétences élargies (RCE) notamment en matière de gestion des ressources humaines et prévoit le transfert de la masse salariale Etat sur le budget de l'établissement, avec un montant limitatif de la dotation affectée à la masse salariale et assorti du plafond d'emplois de l'établissement, décompté en équivalent temps plein travaillé (ETPT).

La notion d'ETP prend en compte la quotité de travail : il s'agit des effectifs présents à une date donnée, corrigés par la quotité de travail des agents. Ainsi, un agent à temps complet décompte 1 ETP – à 80%, 0.8 ETP – à 50%, 0.5 ETP - etc. Un agent en position particulière, autre que l'activité (congé parental, disponibilité...) ou en CLD décompte 0 ETP.

L'ETPT proratise l'ETP en fonction de la durée de la période d'activité de l'agent, sur l'année civile. Ainsi, un agent à temps complet qui est en activité pendant les 12 mois de l'année décompte 1 ETPT – présent pendant 6 mois de l'année > 0.5 ETPT – un agent à 80% présent 6 mois de l'année > 0.4 ETPT – etc.

On distingue donc pour chaque université :

- D'une part, un plafond d'emplois autorisé par l'Etat, relatif aux emplois qu'il finance.
- D'autre part, un plafond de l'ensemble des emplois rémunérés par l'établissement égal au plafond des emplois autorisés par l'Etat, majoré des emplois financés par les ressources propres de l'établissement. Ce plafond global est voté par le conseil d'administration de l'université au moment du vote du budget et peut-être modifié en cours de gestion par le biais d'une décision budgétaire modificative (DBM).

TABLEAU DES EMPLOIS PRÉSENTÉ PAR L'ÉTABLISSEMENT À L'APPUI DU BUDGET 2011

			(A)	(B)	(C) = (A) + (B)
			Emplois sous plafond Etat	Emplois financés sur ressources propres	Global
Catégories d'emplois	Nature des emplois		En ETPT	En ETPT	
Enseignants et enseignants- chercheurs	Permanents	Titulaires	593,9	-	593,9
	Non permanents	CDD	250,7	25,0	275,7
	S/total EC		844,5	25,0	869,6
BIATSS	Permanents	Titulaires	341,1		341,1
		CDI		11,4	11,4
	Non permanents	CDD	55,6	253,8	309,4
S/total Biatoss			396,7	265,2	662,0
Totaux			1 241,25 ⁽¹⁾	290,25	1 531,50 ⁽²⁾
			Plafond des emplois fixé par l'Etat		Plafond global des emplois voté par le CA

Seul est soumis au vote du conseil d'administration le plafond global des emplois (case annotée (2)).

Le nombre total d'emplois sous plafond Etat (case annotée (1)) ne peut être supérieur au plafond des emplois Etat qui a été notifié à l'établissement.

II. Les emplois délégués et la dotation établissement

Le Ministère délègue un certain nombre d'emplois à l'université qui dispose donc d'un stock, par catégories d'emplois. Ces emplois peuvent être occupés par des personnels titulaires ou contractuels.

En principe, un emploi est occupé à 100% par un agent travaillant à temps plein et appartenant à un corps correspondant à la catégorie de l'emploi.

Les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel dégagent des moyens inutilisés, appelés rompus de temps partiel (RTP). Ces rompus permettent, pour une année, la création de supports d'emplois, qui peuvent être occupés par des contractuels.

Par ailleurs, certains emplois font l'objet d'une subvention de l'Etat, après être passés du budget de l'Etat au budget propre des universités. On parle de « Dotation Etablissement ».

	BIATSS	Enseignant	Total
Etat Délégué	401	747	1148
Dotation Etablissement		108	108
Rompus de tps partiel	10	1	11
Total général	411	856	1267

Dans ce chapitre, l'occupation des emplois délégués est renseignée en ETP. Elle ne prend pas en compte les agents qui occupent des rompus. Ceci explique en partie la « sous-occupation » qui pourra être observée dans les tableaux suivants.

Par ailleurs, cette occupation est observée à la date du 1^{er} janvier 2011. Certains emplois peuvent s'avérer être inoccupés à cette date, suite au départ de l'ancien titulaire du poste, et être dans l'attente d'une future occupation par un agent contractuel ou titulaire (par la voie d'un recrutement, d'une promotion par liste d'aptitude, d'une réintégration, etc.) ou d'un « repyramidage » (transformation de l'emploi en un emploi d'une autre nature).

A. Les emplois d'enseignants et enseignants chercheurs

OCCUPATION DES EMPLOIS (EN ETP) AU 01/01/2011

			Occupation en ETP	
Population	Catégorie d'Emploi	Nb emplois délégués	par des titulaires	par des contractuels
Enseignant chercheur	Prof. des Universités	141	119	19
	Maître de Conférences	265	250,4	9,5
	Physicien	1	1	
	Physicien Adjt	8	6,8	
	Astronome Adjt	2	2	
	PR surnombre	3	3	
Total emplois Ens. Chercheurs		420	382,2	28,5
Enseignant Hospitalo-universitaire	Prof. Univ hosp.	83	81	
	Maitre de conf. Hosp	39	35	3
	Praticien Hospitalo-universitaire	4		4
Total emplois Ens. Hosp. Universitaires		126	116	7
Enseignant 2nd degré	Prof. Agrégé	67	65,4	1
	Prof. Certifié	30	26,8	2
	Prof Lycées Professionnels	2	2	
Total emplois Ens. second degré		99	94,2	3
Contractuel	Pers. Associé	18		17
	ATER	27		27
	Doctorant/Allocataire/Moniteur	72		72
	Lecteur	7		6
	Maître de langue	2		2
	Assist disciplines médicales	74		74
	Ass. Ens. Sup. Médical	7		6
	Ens. Ass. de médecine générale	3		2,5
Total emplois Ens. Contractuels		210	0	206,5
Total des emplois		855	592,4	245

Ainsi, au 1^{er} janvier 2011, 98% des emplois d'enseignants et enseignants chercheurs étaient occupés (à 71% par des titulaires et à 29% par des contractuels).

B. Les emplois de BIATSS

OCCUPATION DES EMPLOIS (EN ETP) AU 01/01/2011

Population	Catégorie d'Emploi	Nb emplois délégués	Occupation en ETP	
			par des titulaires	par des contractuels
AENES	Agent Contractuel Administratif	1	0,8	
	Agent Comptable	1	1	
	Attaché	5	3	2
	Administrateur	2	2	
	Secrétaire d'administration	23	17,4	2
	Adjoint	39	33,1	2,8
	Secrétaire Général	1		1
Total emplois AENES et Agt Cont. Admin		72	57,3	6,8
ITRF	Ingénieur de recherche	30	22,8	7
	Ingénieur d'étude	64	56,7	4,5
	Assistant ingénieur	28	25,2	2
	Technicien	62	61,2	
	Adjoint	102	88,5	6,8
Total emplois ITRF		286	254,4	20,3
Bibliothèque	Assistant des bibliothèques	2	1,8	
	Bibliothécaire Adj. spé.	9	7,5	1
	Bibliothécaire	8	5,7	2
	Magasinier	16	13,7	2
	Conservateur	5	4,3	
Total emplois Bibliothèques		40	33	5
Santé & Social	Infirmière	3	2,4	
Total emplois Santé et Social		3	2,4	0
Total des emplois		401	347,1	32,1

Ainsi, au 1^{er} janvier 2011, 95% des emplois de BIATSS étaient occupés (à 92% par des titulaires et à 8% par des contractuels).

III. Emplois rémunérés sur ressources propres

OCCUPATION DES EMPLOIS (EN ETP) AU 01/01/2011

Population	Caractéristique de l'occupant	ETP
BIATSS	Apprenti	11
	CDI	15,1
	CDD	290
	A	135
	B	68,1
	C	113,1
Total BIATSS		316,08
ENS	Chercheur CDD	2,8
	Ens-Chercheur CDD	9,1
	Enseignant CDD	8,7
	Doctorant	9
	Doctorant sans ens.	1
	Post-Doctorant	8
Total ENS		39,1
Total général		355,18

Il est à noter que si la majorité (89%) des emplois rémunérés sur ressources propres concerne des postes BIATSS, cela s'explique notamment par le fait que l'Etat délègue à l'université de nombreux emplois d'enseignants contractuels (ex : ATER, doctorants...), qui se trouvent donc sous le plafond Etat.

Les écarts pouvant être observés entre ce tableau d'occupation des emplois et le tableau des emplois présentés par l'établissement au CA s'expliquent par le fait que ce dernier est le résultat d'une prévision annuelle moyenne tandis que le tableau ci-dessus est le reflet de la réalité au 1^{er} janvier 2011.

Chapitre 2

Effectifs

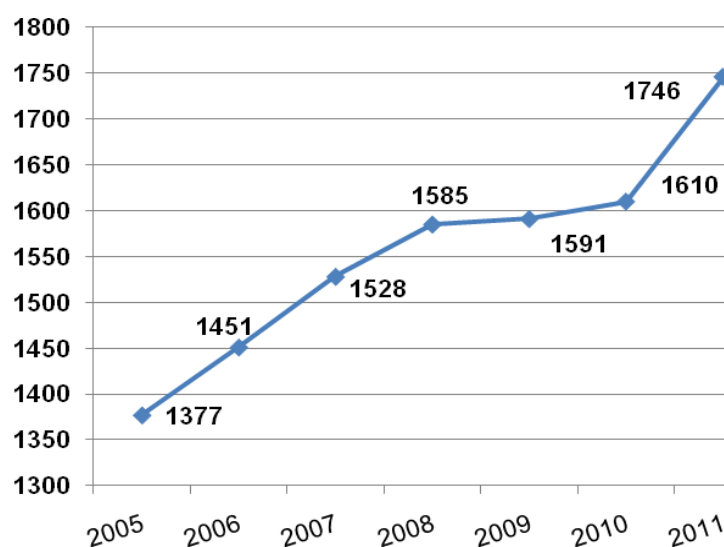
Chapitre 2. Effectifs

La date d'observation des effectifs est le 1^{er} janvier 2011 (sauf précision contraire). A noter cependant que les enseignants invités, contrairement aux autres personnels, ont été observés sur toute l'année 2010, afin qu'ils soient au mieux représentés, compte tenu de la durée souvent courte de leur contrat.

Toutes les données de ce chapitre, relatives aux effectifs, concernent l'ensemble des 1746 personnels de l'université (indépendamment des positions statutaires ou modalités de service – cf. commentaire ci-dessous).

I. Effectif total

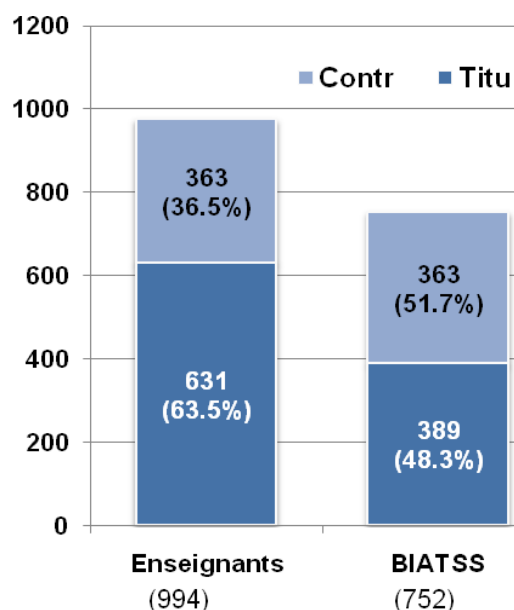
EVOLUTION DE L'EFFECTIF TOTAL ENTRE 2005 ET 2011



Sont comptabilisés comme faisant partie des personnels, l'ensemble des personnels titulaires de l'établissement, qu'ils soient en position d'activité, mais aussi de détachement, de disponibilité, de congé parental, de CRCT, de délégation, de congé longue durée ou de longue maladie.

Sont également comptabilisés tous les personnels qui avaient un contrat en cours au 1^{er} janvier 2011, hormis les personnels vacataires qui feront l'objet d'une partie spécifique.

CARACTERISTIQUES DES PERSONNELS



CARACTERISTIQUES DES PERSONNELS : COMPARAISON 2010 ET 2011

En Effectifs

	2010	2011	Variation
Ensemble	1610	1746	+ 8,4%
Titulaires	992	1020	+ 2,8%
Contractuels	618	726	+ 17,5%
Enseignants	954	994	+ 4,2%
Titulaires	614	631	+ 2,8%
Contractuels	340	363	+ 6,8%
BIATSS	656	752	+ 14,6%
Titulaires	378	389	+ 2,9%
Contractuels	278	363	+ 30,6%

En ETP

	2010	2011	Variation
Ensemble	1513	1617	+ 8,3%
Titulaires	926,5	944,8	2,0%
Contractuels	566,7	672,2	+ 18,6%
Enseignants	879,4	921,6	+ 4,8%
Titulaires	581,6	598,4	+ 2,9%
Contractuels	297,8	323,2	+ 8,5%
BIATS	613,8	695,4	+ 13,3%
Titulaires	344,9	346,4	+ 0,4%
Contractuels	268,9	349	+ 29,8%

Au 1^{er} janvier 2011, l'effectif des personnels de l'UVSQ atteignait 1746 agents, parmi lesquels 56.9% d'enseignants, enseignants-chercheurs et enseignants hospitalo-universitaires, et 43.1% de personnels BIATSS.

Avec un total de 1610 agents au 1^{er} janvier 2010, l'effectif des personnels de l'UVSQ a donc connu une hausse de 8.4% en un an. Cette hausse est le reflet notamment de l'augmentation des personnels contractuels (+6.8% chez les personnels enseignants et +30.6% chez les personnels BIATSS).

Il est intéressant de noter que parmi les 726 agents contractuels présents au 1^{er} janvier 2011, 397 étaient déjà en fonction à l'université au 1^{er} janvier 2010, soit 54.7%.

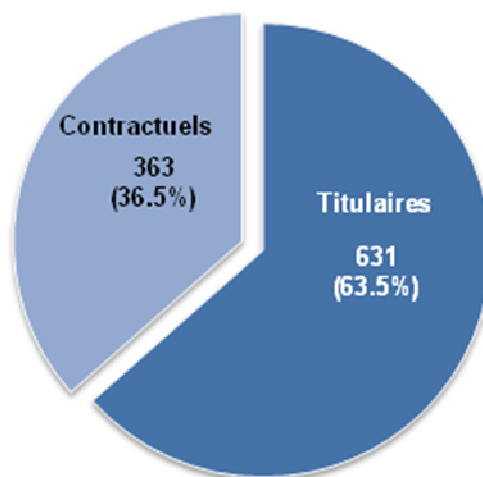
SITUATION AU 01/01/2010 DES AGENTS CONTRACTUELS PRÉSENTS LE 01/01/2011

	Non présents	Déjà présents	Total	% déjà présents en 2010
BIATSS	171	192	363	52,9%
Enseignants	118	148	266	55,6%
Enseignants HU	40	57	97	58,8%

Total	329	397	726	54,7%
-------	-----	-----	-----	-------

II. Effectifs des Enseignants et Enseignants-Chercheurs

STATUT DES PERSONNELS ENSEIGNANTS



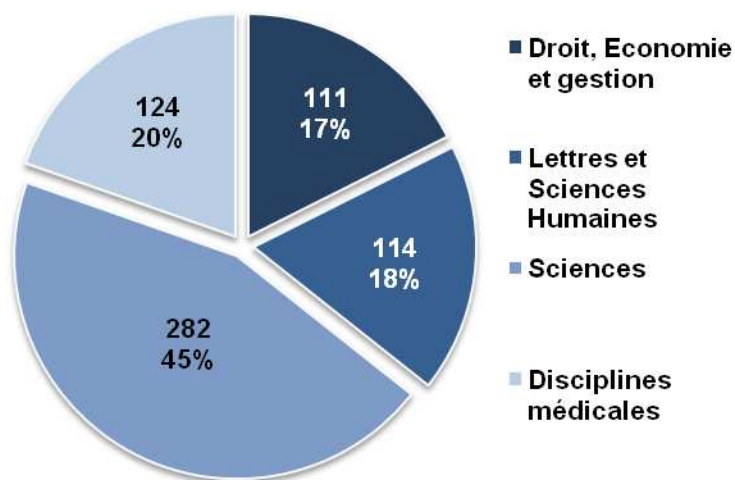
A. Les enseignants titulaires

Entre 2010 et 2011, la répartition des personnels enseignants au sein des grandes populations que sont les Enseignants du second degré (15.8%), les Enseignants-Chercheurs (64.5%) et les Enseignants Hospitalo-Universitaires (64.5%) n'a pas connu de changement significatif.

RÉPARTITION PAR TYPE DE POPULATION ET PAR CORPS

Type de population	Corps	Effectifs	ETP
Ens. 2nd degré	Agrégé	65	60,4
	Certifié	27	25,8
	P. Lycées Prof.	5	5
	P. EPS	3	3
Total Second Degré		100	94,2
Ens. Chercheurs	Astronome Adjoint	2	2
	Physicien	1	1
	Physicien Adjoint	8	7,8
	Maitre de Conférences	269	249,4
	Professeur des Universités	127	122
Total Ens. Chercheurs		407	382,2
Ens. Hosp. Univ. et	Maît. de Conf Prat. Hospitalier	37	36
Ens-Cherch. univ méd générale	Prof. Univ. Prat. Hospitalier	86	85
	Prof. de Médecine Générale	1	1
Total Ens. Hosp. Univ.		124	122
TOTAL		631	598,4

RÉPARTITION PAR GROUPES DE DISCIPLINES



RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS PAR SECTION CNU

	Section CNU	Effectif
Droit, Economie et gestion	01 Drt. priv. sc. crim.	22
	02 Drt. publ.	15
	03 Hist. drt. & inst.	3
	04 Sc. politique	12
	05 Sc. économiques	24
	06 Sc. de gestion	16
Lettres et Sciences Humaines	09 Lang. & litt. franc.	7
	10 Litt. comparées	2
	11 Lang. & litt. ang.	19
	14 Lang. & litt. roman.	3
	16 Psychologie	1
	18 Arts	1
	19 Socio., démographie	12
	21 His. & civ. : ancien	4
	22 His. & civ. : cont.	11
	23 Géo. phys. & autres	4
	24 Amén. espace, urbain	1
	70 Sc. de l'éducation	2
	71 Sc. info. communic.	7
	72 Epis., his. sc. tec.	1
	74 Sc. & tec. act. phy.	4

	Section CNU	Effectif
Sciences	25 Mathématiques	10
	26 Maths. appliqués	20
	27 Informatique	49
	28 Mil. denses & matér.	11
	30 Mil. dilués & optiq.	5
	31 Chim. théo., phys.	1
	32 Chim. org. min. ind.	27
	33 Chim. des matériaux	9
	34 Astron. astrophys.	10
	35 Struc. évol. Terre	3
	36 Terre solide	1
	37 Météo océanographie	11
	60 Mécan., génie mécan.	10
	61 Génie informatique	15
	62 Energ., génie procé.	3
	63 Electronique	9
	64 Biochimie, biologie	8
	65 Biologie cellulaire	29
	66 Physiologie	1
	67 Biolog. pop. & écol.	2
	NSP Inconnue	2
TOTAL		407

RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS HOSPITALO-UNIVERSITAIRES ET DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS DE MÉDECINE GÉNÉRALE PAR SECTION CNU

Section CNU	Effectif		
42 Anat. cytol. path.	2	49 Méd. phys. réadapt.	3
Anatomie	4	Neurologie	2
Cytologie histol.	1	Psychiat. d'adultes	3
43 Biophys. méd. nucl.	2	50 Chir. ortho. traum.	5
Radiol. imag. médi.	4	Derm.-vénérologie	2
44 Bioch. biol. moléc.	10	Rhumatologie	3
Nutrition	2	51 Cardiologie	2
Physiologie	6	Chir vasc ; méd vasc	2
45 Bact-vir ; Hyg.hosp.	6	Chir.thor. & cardio.	1
Mal. infect. ; trop.	2	Pneumologie	2
46 Biostat. inf.méd. TC	3	52 Gastroentér ; hépat.	1
Epid., éco. santé	2	Urologie	1
Méd. lég. & dr.santé	4	53 Chir. générale	4
Méd.& santé au trav.	1	Méd int. ; gériatrie	7
47 Cancéro ; radiothér.	2	54 Biol. & méd. dévelpt.	2
Génétique	4	Endo.diab.mal. métab	1
Hémato ; transfusion	4	Gyn-obst ; gyn. méd	3
Immunologie	1	Pédiatrie	2
48 Anesth. réan. chir.	6	55 Chir. maxill. & stom	1
Pharm. fond. ; clin.	4	O.R.L.	1
Réan. médicale	3	Ophtalmologie	1
Thérapeutique	1	87 Immunologie	1
		TOTAL	124

RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ PAR DISCIPLINE

	Discipline	Effectif
Droit, Economie et gestion	8010 Economie gestion	18
	8031 Eco. Info D.	1
	0202 Lettres Modernes	2
Lettres et Sciences Humaines	0210 Lettres Hist- Géo	1
	0421 Allemand	2
	0422 Anglais	19
	0426 Espagnol	3
	1000 Histoire -Géographie	2
	1052 H-G Occit.	1
	1100 Sc. Éco. Et sociales	4
	1300 Mathématiques	17
Sciences	1500 Physique - chimie	1
	1510 Sces phy - phy appliquée	7
	1900 Educat. Phys. Et sportive	3
	Génie mécan. -	
	4100 Mécanique	5
	4201 Méca. Génér.	2
	5100 Génie électrique	10
	5101 Electronique	1
	7100 Biochim. - Génie biol.	1
TOTAL		81

B. Les enseignants contractuels

Tout comme les titulaires enseignants, la répartition des enseignants contractuels selon leur type de contrat n'a pas connu de changement significatif entre 2010 et 2011.

RÉPARTITION PAR TYPE DE CONTRAT

Type de contrat	Effectifs	ETP
Allocataires / Moniteurs / Doctorants	108	107,1
ATER	59	46
Lecteurs et maîtres de langue	9	9
Invités*	19	19
Associés	32	17
Chercheurs CDD	4	2,8
Ens. - Chercheurs CDD	14	13,1
Enseignants CDD	19	13,2
Contractuels du second degré	2	1,5
Ass.Hosp.Univ. et Ch.cli.univ-ass.hôp.	80	80
Assoc. Chf.Clin. Tpl et Associés Assist. Tpl	9	9
Ch.cli.univ.Med.Géné	1	1
Attachés Assistants	1	1
Associés Mc.HU MTps	3	1,5
Associés Pr.HU MTps	2	1
Prat.Hosp.Univ.	1	1
TOTAL	363	323,2

* Rappelons que les personnels invités sont observés sur toute l'année civile 2010

Depuis le passage aux RCE le 1^{er} janvier 2010, l'UVSQ peut recruter des agents contractuels :

- Pour occuper des fonctions techniques ou administratives correspondant à des emplois de catégorie A ;
- Pour assurer des fonctions d'enseignement, de recherche ou d'enseignement et de recherche. Dans le tableau précédent, ces contrats correspondent aux « Chercheurs CDD », « Ens.- Chercheurs CDD » et « Enseignant CDD ».

ANCIENNETÉ DES ENSEIGNANTS CONTRACTUELS

	Effectif	%
Moins de 6 mois	119	32,9%
Entre 6 mois et 1 an	12	3,3%
Entre 1 et 2 ans	92	25,1%
Entre 2 et 3 ans	60	16,6%
Entre 3 et 4 ans	22	6,1%
Entre 4 et 5 ans	21	5,8%
Entre 5 et 10 ans	25	6,9%
10 ans et plus	12	3,3%
Total	363	100%

L'ancienneté est calculée à partir de la date d'entrée à l'université de l'agent. Il est possible que cela inclût des périodes d'interruption de contrat.

Les agents dont l'ancienneté est inférieure à 6 mois sont majoritairement des ATER et des contractuels doctorants qui débutent leur contrat au début de l'année universitaire.

Les agents pour lesquels l'ancienneté est supérieure à 6 ans sont principalement des personnels associés.

➤ Les enseignants invités

Au cours de l'année 2010, l'UVSQ a employé **19 enseignants invités**, parmi lesquels 17 hommes et 2 femmes, ce qui a représenté au total 56 « mois invités ».

DURÉE DES CONTRATS

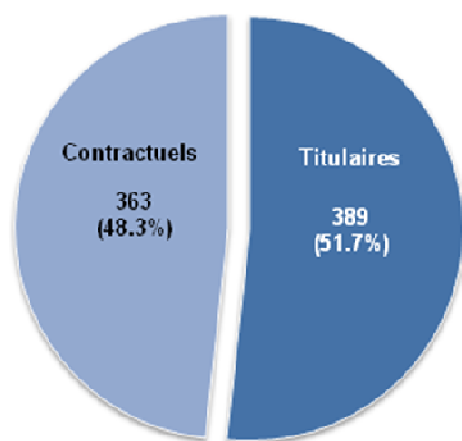
Durée de contrat	Effectifs
1 mois	10
2 mois	2
3 mois	1
4 mois	1
5 mois	2
6 mois	1
7 mois	1
12 mois	1
TOTAL	19

PAYS DE NATIONALITÉ

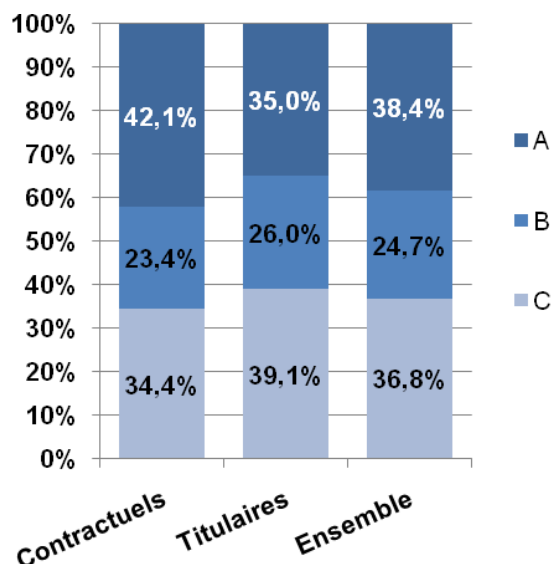
	Effectifs
ALLEMAGNE	2
CANADA	2
ESPAGNE	1
ETATS-UNIS	3
FRANCE	4
ISRAEL	1
ROYAUME-UNI	4
TUNISIE	2
TOTAL	19

III. Effectifs des personnels BIATSS

STATUT DES PERSONNELS BIATSS



RÉPARTITION PAR CATÉGORIE FONCTION PUBLIQUE



RÉPARTITION PAR CATÉGORIE FONCTION PUBLIQUE : COMPARAISON 2010 ET 2011

Catégorie FP	2010		2011	
	Effectif	%	Effectif	%
A	232	35,37%	289	38,43%
B	147	22,41%	186	24,73%
C	277	42,23%	277	36,84%
Total	656	100%	752	100%

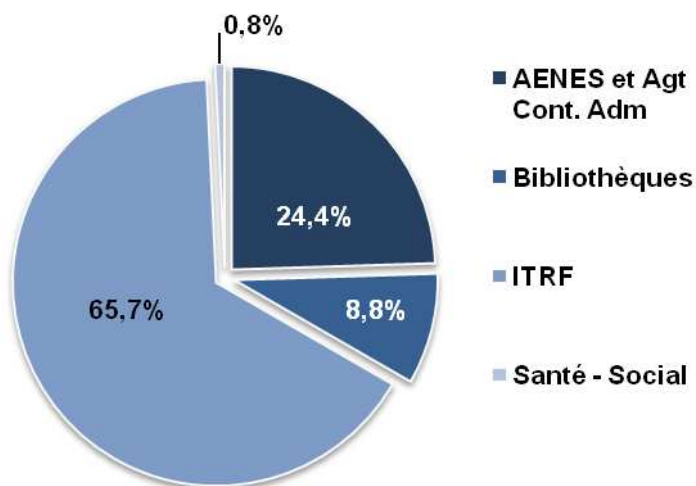
Dans le précédent bilan social, nous observions, au sein de la population BIATSS, une baisse de la part des personnels de catégorie C au profit des personnels de catégories A et B et ce qu'il s'agisse d'agents titulaires ou d'agents contractuels.

Cette tendance semble perdurer puisqu'entre 2010 et 2011 les proportions des agents de catégories A, B et C sont respectivement passées de 35.4%, 22.4% et 42.2% à 38.4%, 24.7% et 36.8%.

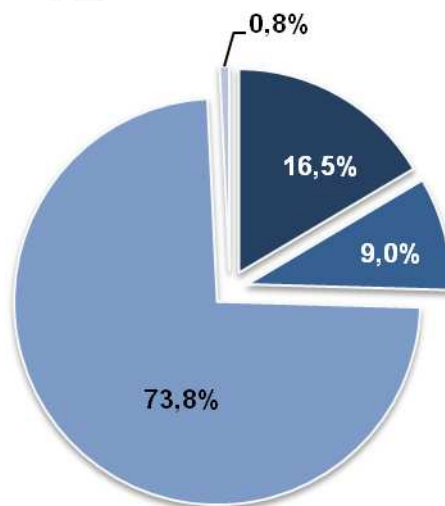
A. Les BIATSS titulaires

RÉPARTITION PAR TYPE DE POPULATION : COMPARAISON 2010 ET 2011

2010



2011



RÉPARTITION PAR TYPE DE POPULATION ET PAR CORPS

Type de population	Corps	Effectifs	ETP
Agent cont. admin.	<i>Contractuel Adm</i>	1	0,8
AENES	Agt comptable	1	1
	Administrateurs	2	2
	Attachés	3	2
	Adjoints	38	32,1
	Secrétaires	19	17,4
TOTAL AENES		63	54,5
Bibliothèques	Conservateurs	5	4,7
	Bibliothécaires	6	5,7
	Bibl. Adj. spé	8	7,5
	Ass. Bibliothécaires	2	1,8
	Magasiniers	14	13,7
TOTAL Bibliothèque		35	33,4
ITRF	Ing. de Recherche	27	22,8
	Ing. d'Etudes	64	57,2
	Ass. Ingénieurs	27	25,2
	Techniciens	69	60,8
	Adjoints	100	89,3
TOTAL ITRF		287	255,3
Santé - Social	<i>Infirmiers</i>	3	2,4
TOTAL		389	346,4

RÉPARTITION PAR BRANCHE D'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE

BAP	Intitulé de la BAP	Effectif
A	Sciences du vivant	13
B	Sciences chimiques et sces des matériaux	12
C	Sciences de l'ingénieur, instrumentation	18
D	Sciences humaines et sociales	6
E	Informatique, Stat. et calc. Scientifique	30
F	Documentation, édition, communication	53
G	Patrimoine, logistique, prévention	61
I	Gestion scientifique et technique EPSCP	5
J	Gestion et pilotage	188
	Santé et social	3

B. Les BIATSS contractuels

RÉPARTITION PAR TYPE DE CONTRAT : COMPARAISON 2010 ET 2011

Type de contrat	2010		2011	
	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP
CDI	12	12	14	13,3
CDD	257	248	338	324,7
Apprentis	9	9	11	11
TOTAL	278	269	363	349

Bien que le passage aux RCE donne à l'université la possibilité de recruter des personnels en CDI pour occuper des fonctions techniques ou administratives correspondant à des emplois de catégorie A, il est à noter que les nouveaux CDI n'entrent pas dans ce cadre mais concernent des personnels qui étaient jusqu'alors en CDD dans l'établissement.

ANCIENNETÉ* DES BIATSS CONTRACTUELS

	Effectif	%
Moins de 6 mois	92	25,3%
Entre 6 mois et 1 an	60	16,5%
Entre 1 et 2 ans	76	21,2%
Entre 2 et 3 ans	43	11,8%
Entre 3 et 4 ans	27	7,4%
Entre 4 et 5 ans	23	6,3%
Entre 5 et 10 ans	34	9,3%
10 ans et plus	8	2,2%
Total	363	100%

* L'ancienneté est calculée à partir de la date d'entrée à l'université de l'agent. Il est possible que cela inclût des périodes d'interruption de contrat.

Ces chiffres montrent que les personnels recrutés sur des contrats BIATSS sont généralement renouvelés d'une année sur l'autre, répondant à des besoins permanents de l'établissement.

Plus de 10% de ces contractuels ont une ancienneté supérieure à 5 ans. Un certain nombre d'entre eux pourrait voir leur contrat transformé en CDI dans les toutes prochaines années (sous réserve du respect des conditions réglementaires).

A noter enfin que 25% des contractuels BIATSS ont moins de 6 mois d'ancienneté, témoignant du nombre important de recrutements opérés au cours du second semestre 2010.

IV. Autres catégories d'agents

A. Agents hébergés dans les laboratoires de l'UVSQ

RÉPARTITION DES PERSONNELS "HÉBERGÉS" DANS LES LABORATOIRES DE L'UVSQ

Laboratoires	chercheurs (CNRS,CEA, INSERM)	ITA (CNRS, CEA)	Ens. Cherch Autres Etabl	TOTAL
CESDIP	10	5	5	20
LATMOS	39	62	4	105
GEMAC	8	15		23
LGBC	1	2	4	7
ILV	18	11		29
LMV	5	2	1	8
LSCE	86	69	1	156
PRINTEMPS	6	2	1	9
PRISM	4	2	2	8
Santé publique	7			7
Physiopath. & pharmaco. clinique de la douleur	2			2
VIP			2	2
CHCSC			10	10
SUDS			5	5
CEMOTEV			3	3
LISV			1	1
TOTAL	186	170	39	395

B. Les vacataires d'enseignement

VACATAIRES D'ENSEIGNEMENT : EFFECTIFS ET NOMBRE D'HEURES EQUIVALENT TD (HETD) PAR COMPOSANTE (ANNÉE UNIVERSITAIRE 2009-2010)

Composante	Effectifs	HETD
UFR des Sc. de la Santé	21	1 354,00
UFR de Sciences	394	8 002,37
UFR DSP	222	4 549,48
UFR SSH/ SS / ISM / IEC	324	14 835,23
OVSQ	30	432,00
ILEI	34	4 898,83
IUT de Vélizy	184	2 731,63
IUT de Mantes	83	2 448,14
ISTY	33	567,00
Formation Continue	121	5 082,00
TOTAL	1446	44 900,68

C. Les vacataires étudiants

Depuis plusieurs années, l'UVSQ propose à ses étudiants des emplois de vacataires leur permettant de financer leurs études. Il est important de préciser que même si cette population n'est pas représentée dans les effectifs de l'Université au sein du bilan social, elle reste une population gérée par l'établissement pour laquelle il investit une partie de sa masse salariale (373 068,32 € en 2010).

DIPLÔME D'INSCRIPTION DES VACATAIRES ÉTUDIANTS (ANNÉE UNIVERSITAIRE 2009-2010)

	Effectif
Total des vacataires	229
Etudiants de Licence	103
Etudiants de Master	120
Etudiants de Doctorat	6

NATURE DES MISSIONS

Nature des missions	Nombre de vacataires* en 2009-10	Nombre de journées de travail concernées
Accueil des étudiants	98	1041
Assistance et accompagnement des étudiants handicapés	4	16
Tutorat	106	481
Soutien informatique et aide à l'utilisation des nouvelles technologies	1	3
Service d'appui aux personnels des bibliothèques	37	802
Service d'appui aux personnels des autres services	18	263
Animations culturelles, scientifiques, sportives et sociales	1	1
Télé-Enquêteurs (OVE)	22	271
TOTAL	287	2879

** Un même vacataire ayant exercé plusieurs missions est compté pour chacune des missions, ce qui explique la différence entre les totaux des deux tableaux (229 vacataires – 287 missions)*

V. Analyses catégorielles

A. Répartition dans les structures de l'université

AFFECTATION DES PERSONNELS DANS LES STRUCTURES DE L'UVSQ

Structure	BIATSS	Enseignants	TOTAL	% ensemble
Directions *	327	2	329	18,84%
Composantes et laboratoires	391	961	1352	77,43%
Extérieur **	34	31	65	3,72%
Total général	752	994	1746	100%

* La structure « Directions » regroupe les directions et services suivants :

- ❖ Présidence
- ❖ Direction Générale des Services (DGS)
- ❖ Agence comptable
- ❖ Centre d'Initiation à l'Enseignement Supérieur (CIES)
- ❖ Centre d'Innovation Pédagogique (CIP)
- ❖ Direction de la Communication
- ❖ Direction de la Formation et des Etudes (DFE)
- ❖ Direction de la Recherche, des Etudes Doctorales et de la Valorisation (DREDVal)
- ❖ Direction de la Réussite et de l'Insertion Professionnelle (DRIP)
- ❖ Direction de la Vie Etudiante (DVE)
- ❖ Direction de l'Action Culturelle, de l'Action Sociale et Sportive (DACASS)
- ❖ Direction des Achats Responsables (DAR)
- ❖ Direction des Finances (DF)
- ❖ Direction des Moyens Généraux (DMG)
- ❖ Direction des Relations Internationales (DRI)
- ❖ Direction des Ressources Humaines (DRH)
- ❖ Direction des Systèmes d'Information (DSI)
- ❖ Direction du Développement, des Partenariats et du Mécénat (DDPM)
- ❖ Direction du Patrimoine Immobilier et de l'Environnement (DPIE)
- ❖ Direction du Pilotage de la Qualité et de l'Analyse de Gestion (DPQAG)
- ❖ Service Commun de la Documentation (SCD)
- ❖ Service Commun de la Formation Continue (SCFC)
- ❖ Service Commun des Activités Physiques et Sportives (SCAPS)
- ❖ Service de Médecine de prévention des personnels
- ❖ Service de Prévention des Risques Professionnels (SPRP)
- ❖ Service Social des Personnels
- ❖ Service Universitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé (SUMPPS)

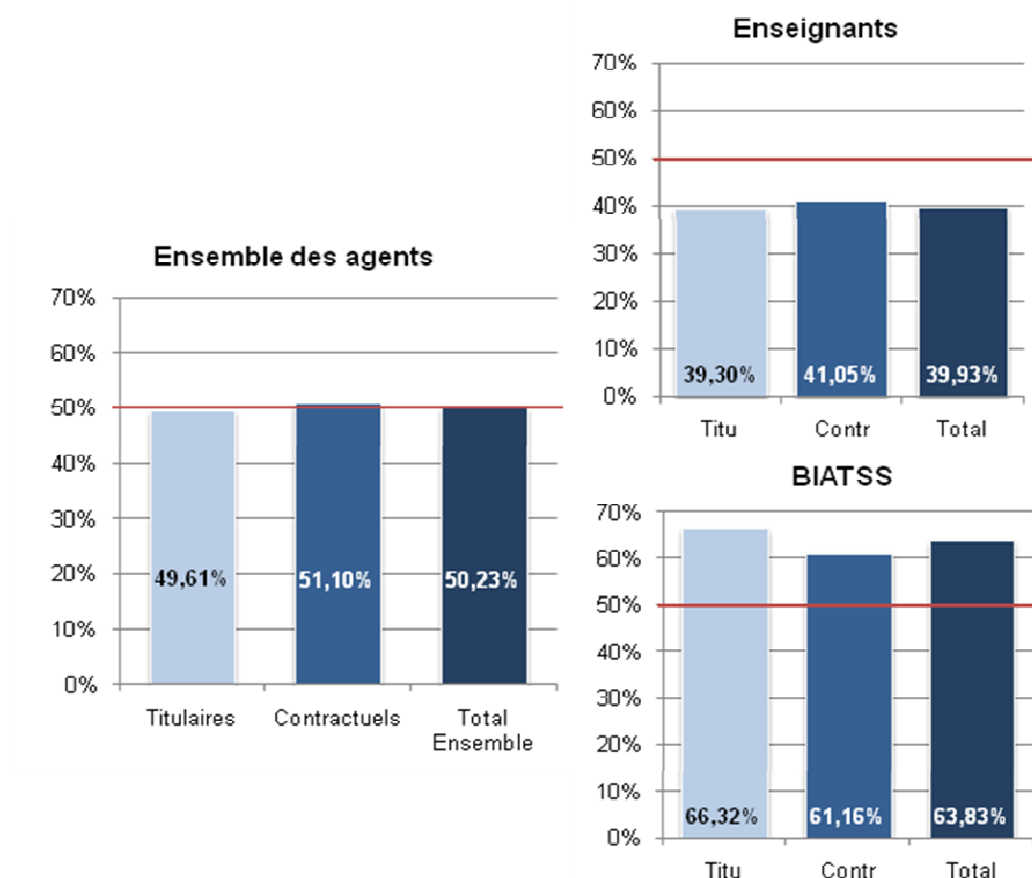
** La notion de personnel « Extérieur » fait référence à des personnels gérés par l'UVSQ mais n'exerçant pas physiquement de fonctions au sein des locaux de l'établissement. Il peut s'agir de personnes en position de congé parental, de disponibilité, de détachement sortant, de congé longue durée. Cela peut également concerner des agents mis à disposition.

AFFECTATION DES PERSONNELS DANS LES COMPOSANTES

Structure	Personnels		Structure	Personnels	
	Eff	%		Eff	%
UFR Sciences Santé	281	20,8%	OVSQ	120	8,9%
UFR de Sciences	414	30,6%	ILEI	58	4,3%
UFR DSP	101	7,5%	IUT Vélizy	137	10,1%
UFR Sc. Sociales	69	5,1%	IUT Mantes	52	3,8%
IEC	64	4,7%	ISTY	25	1,8%
ISM	31	2,3%	TOTAL	1352	100%

B. Répartition hommes-femmes

TAUX DE FÉMINISATION



TAUX DE FÉMINISATION DES PERSONNELS BIATSS PAR CATÉGORIE FONCTION PUBLIQUE : COMPARAISON 2010 ET 2011

	2010	2011	Variation
A	61,7%	54,3%	-7,4 points
B	74,8%	77,4%	+2,6 points
C	65,9%	64,6%	-1,2 points
Total	66,5%	63,8%	-2,7 points

Si le taux de féminisation n'a pas connu de sensible évolution entre 2010 et 2011 on peut cependant noter une baisse de 7.4 points pour les personnels BIATSS de catégorie A.

TAUX DE FÉMINISATION DES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS TITULAIRES : COMPARAISON 2010 ET 2011

	2010	2011	Variation
Titulaires	38,9%	39,2%	+0,3 points
Ens. 2nd Degré	39,8%	42,0%	+2,2 points
Ens. -Chercheurs	41,9%	41,5%	-0,4 points
Ens. Hosp. Univ. & EC Méd. Génér.	28,8%	29,8%	+1 point
Contractuels	40,0%	41,1%	+1,1 point
Total	39,3%	39,9%	+0,6 points

C. Personnels de nationalité étrangère

CARACTÉRISTIQUES DES PERSONNELS DE NATIONALITÉ ÉTRANGÈRE

	Effectif	%
Femmes	67	42,7%
Hommes	90	57,3%
Enseignants	96	61,1%
BIATSS	61	38,9%
Contractuels	128	81,5%
Titulaires	29	18,5%
Total	157	100%

Parmi les 1746 agents de l'UVSQ, 157 étaient de nationalité étrangère soit 9%. Cette part a augmenté d'un point depuis l'année 2010.

Cette population d'agents de nationalité étrangère est **plus masculine** que féminine. Elle se caractérise par une part importante **d'enseignants (61.1%)**, de **contractuels (81.5%)** qui s'explique par le fait que beaucoup de contractuels enseignants (Allocataires de recherche / Moniteurs / Doctorants, ATER) viennent préparer leur doctorat en France.

Titulaires		Contractuels	
Corps	Effectifs	Contrat	Effectif
Agrégé	1	Allocataire / Moniteurs / Doctorants	24
Certifié	1	ATER	16
Astronome Adjoint	1	Lecteurs et maîtres de langue	2
Maître de Conf.	14	Ass. MCF	2
Prof. Des Universités	7	Professeurs Invités	15
Maît. Conf. Prat. Hosp	1	EC CDD	2
Prof. Univ. Prat. Hosp	1	Enseignant CDD	3
Total Enseignants	26	Contractuels second degré	1
ADJENES	1	Ass.Hosp.Univ. Et Ch.cli.univ-ass.hôp.	2
Adjoint RF	1	Assoc. Chf.Clin. Tpl et Associé Assist. Tpl	3
Technicien RF	1	Total Contractuels Enseignants	70
Total BIATSS	3	BIATSS en CDI	1
Total général	29	BIATSS en CDD	57
		Total Contractuels BIATSS	58
		TOTAL	128

PAYS REPRESENTÉS

		Effectif	%
Union Européenne	Allemagne	11	38,0%
	Belgique	9	
	Bulgarie	1	
	Espagne	5	
	Grèce	2	
	Irlande	1	
	Italie	5	
	Lettonie	1	
	Pologne	2	
	Portugal	2	
	Roumanie	10	
	Royaume-Uni	7	
Europe hors EU	Albanie	2	
	Suisse	3	
	Ukraine	1	
Afrique	Algérie	21	39,2%
	Benin	2	
	Cameroun	2	
	Comores	1	
	Côte d'Ivoire	5	
	Egypte	1	
	Gabon	1	
	Libye	1	
	Madagascar	2	
	Maroc	4	
	Rwanda	1	
	Sénégal	1	
	Tunisie	19	
Amérique	Brésil	1	7,0%
	Canada	4	
	Colombie	1	
	Etats-Unis	5	
Asie	Arménie	1	12,7%
	Chine	2	
	Iran	1	
	Israël	1	
	Japon	1	
	Kazakhstan	1	
	Liban	4	
	Mongolie	1	
	Palestine	1	
	Russie	5	
	Vietnam	2	
Océanie	Australie	2	1,9%
	Nouvelle-Zélande	1	
Total général		157	

D. Personnels handicapés

Le handicap se définit comme « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement 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
- Des conditions avantageuses de départ en retraite

PERSONNELS DÉCLARÉS ET RECONNUS COMME TRAVAILLEURS HANDICAPÉS AU 01/01/2011

	Effectifs
Total	16
BIATSS	11
Enseignants	5
Contractuels	3
Titulaires	13

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 2009, 41 770 € ont été dépensés dans ce cadre.

Enfin, il convient de souligner qu'il existe, depuis 2010, 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.

E. Répartition géographique

LIEUX D'AFFECTATION (DÉPARTEMENT OU VILLE) DES PERSONNELS

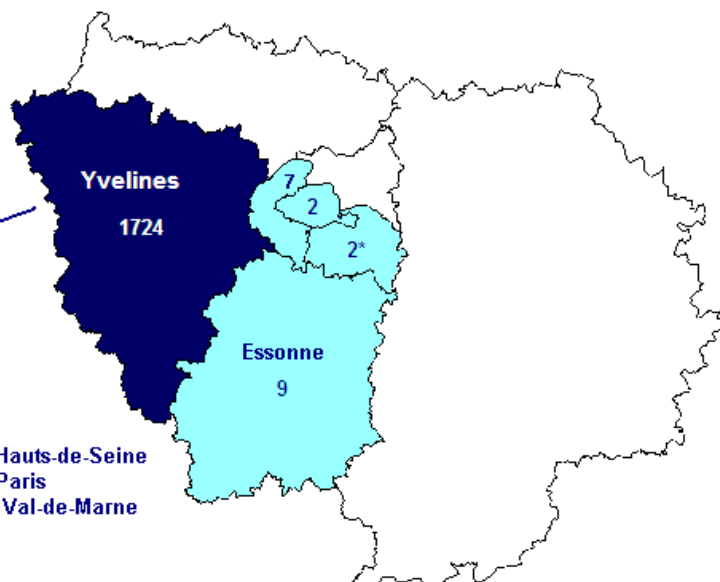
Légende :

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

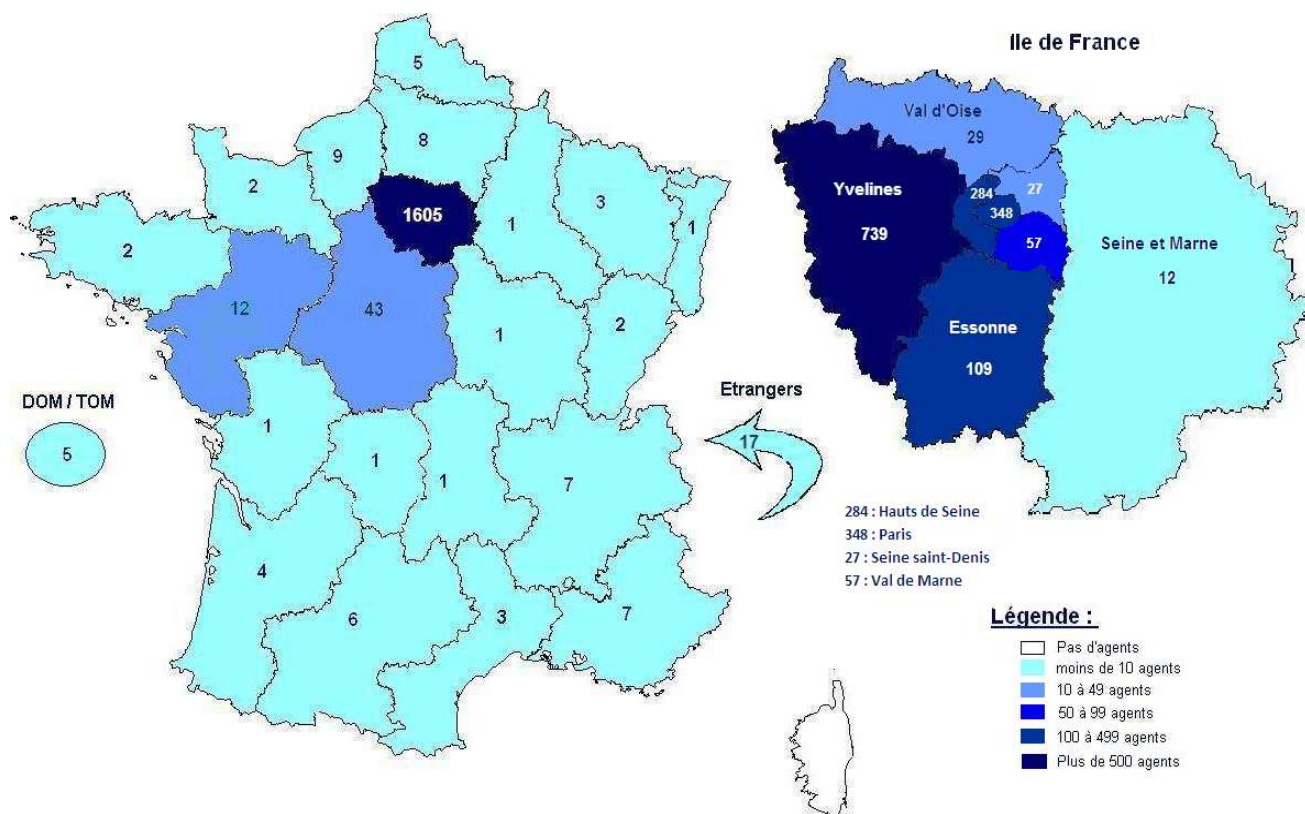
Yvelines

Guyancourt	795
Versailles	657
Vélizy	120
Rambouillet	59
Mantes la Jolie	57
Le Chesnay	23
Mantes la Ville	10
Poissy	3

9 : Hauts-de-Seine
2 : Paris
2* : Val-de-Marne



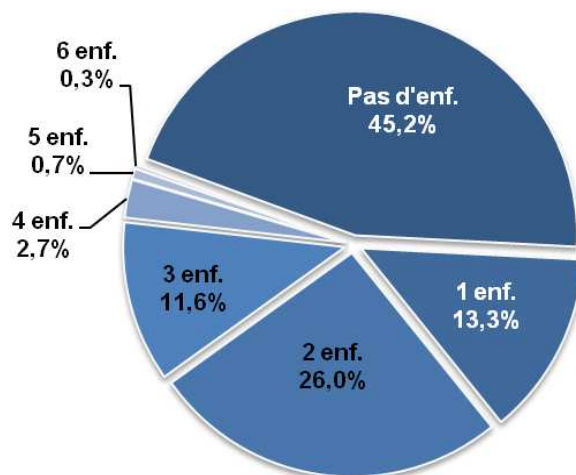
LIEUX DE RÉSIDENCE (RÉGION OU DÉPARTEMENT) DES PERSONNELS*



* cette carte concerne tous les personnels y compris les agents en position particulière (dont disponibilités, détachements, congés parentaux, CLD).

F. Les enfants des personnels

NOMBRE D'ENFANTS* DES PERSONNELS



Nb enfants	Contractuels	Titulaires	BIATSS	Enseignants	Femmes	Hommes
0 enf.	69,4%	27,5%	41,1%	48,4%	40,8%	49,6%
1 enf.	11,3%	15,0%	16,8%	10,8%	13,9%	12,8%
2 enf.	13,0%	35,5%	27,4%	24,9%	30,2%	21,9%
3 enf.	5,0%	16,5%	11,2%	12,0%	11,9%	11,4%
4 enf. et +	1,3%	5,6%	3,6%	3,9%	3,2%	4,4%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

* Ces données concernent les enfants déclarés auprès de la Direction des Ressources Humaines

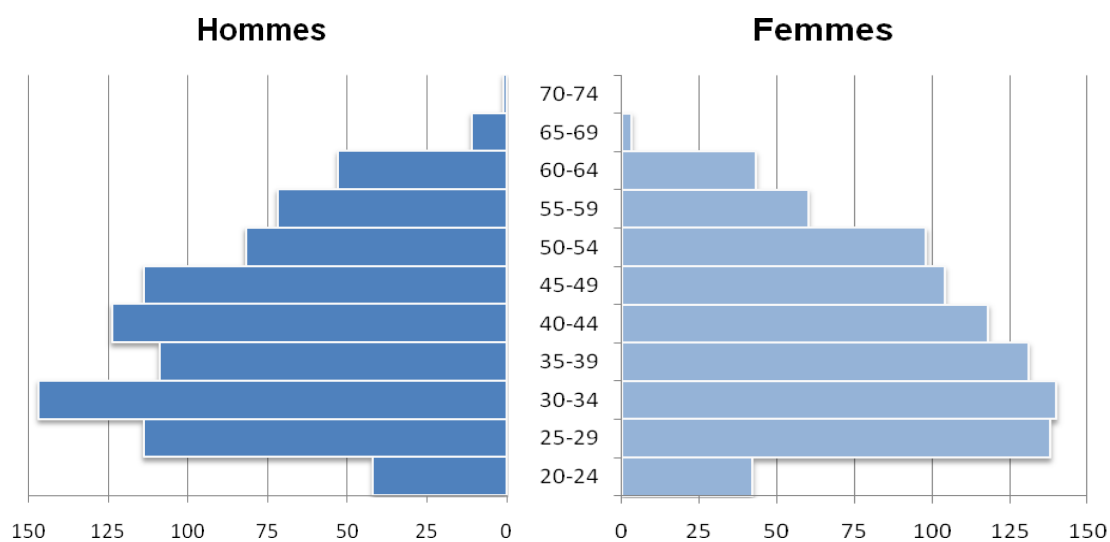
AGE DES ENFANTS DES PERSONNELS

Age de l'enfant	Effectif	%
Moins de 3 ans	221	10,8%
3-5 ans	198	9,7%
6-9 ans	281	13,8%
10-14 ans	381	18,7%
15-19 ans	312	15,3%
20-24 ans	281	13,8%
25-29 ans	193	9,5%
30 ans et +	170	8,3%
Total d'enfants	2037	100%

G. Pyramides des âges

➤ L'ensemble des personnels

RÉPARTITION PAR ÂGE ET PAR SEXE

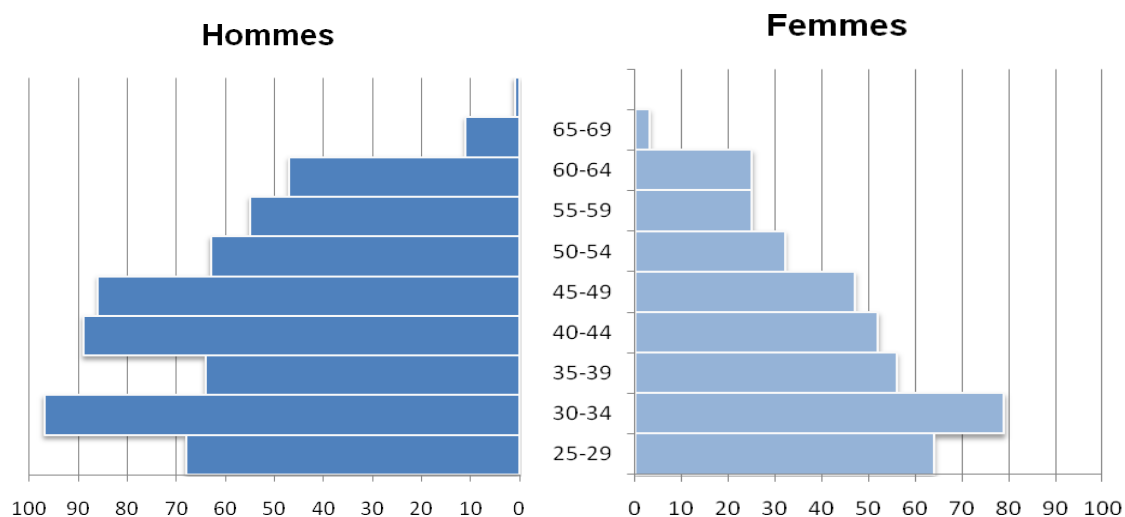


ÂGES MOYENS DES AGENTS

	Âges moyens
Ensemble	40,5 ans
Titulaires	45,1 ans
Contractuels	33,8 ans
BIATSS	39,3 ans
Enseignants	41,5 ans
Femmes	40,2 ans
Hommes	40,8 ans

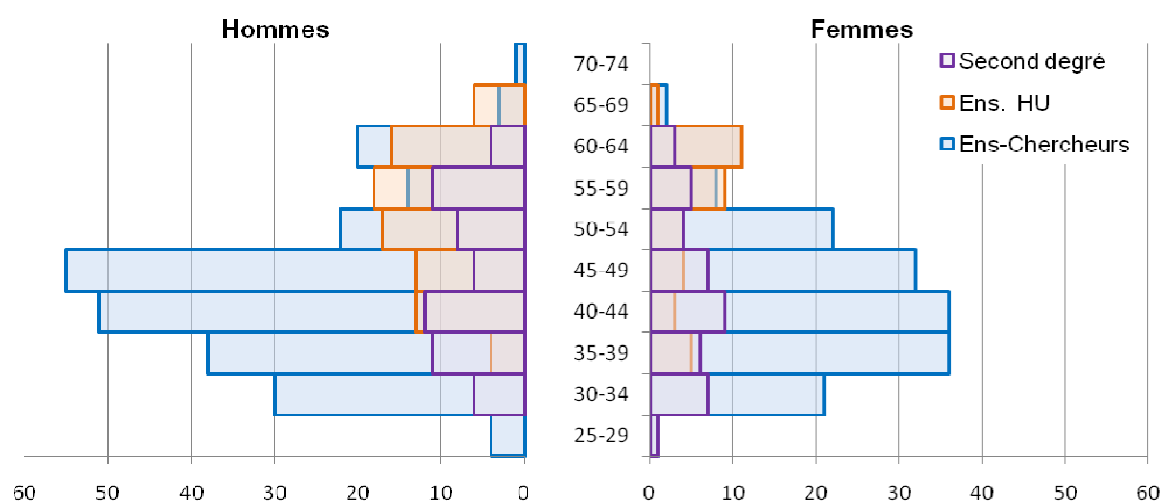
➤ Les Enseignants et Enseignants-Chercheurs

RÉPARTITION PAR ÂGE ET PAR SEXE



➤ Les Enseignants et Enseignants-Chercheurs titulaires

RÉPARTITION PAR ÂGE, PAR SEXE ET PAR TYPE DE POPULATION

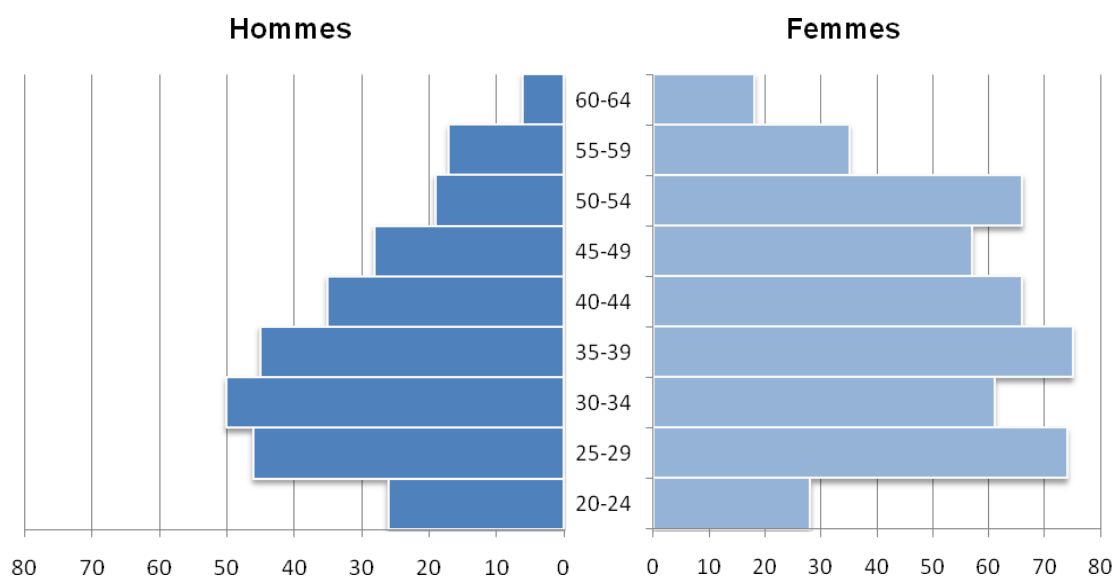


ÂGES MOYENS

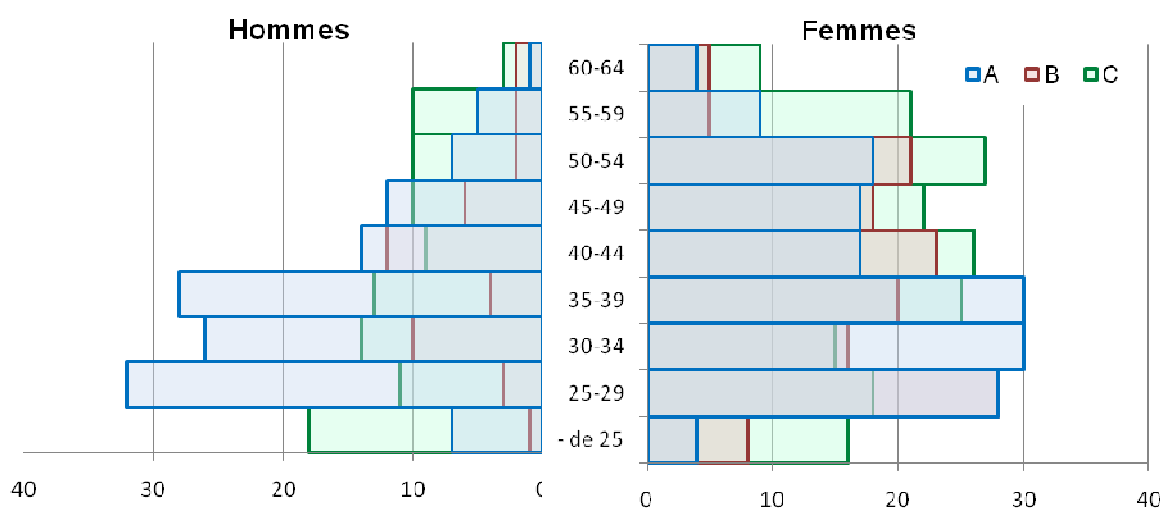
	Âges moyens
Ens 2nd degré	44,9 ans
Ens Chercheurs	44,5 ans
Ens Hosp. Univ. et EC Méd. Gé.	52,8 ans
Contractuels	32,8 ans
Ensemble	41,5 ans

➤ Les personnels BIATSS

RÉPARTITION PAR ÂGE ET PAR SEXE



RÉPARTITION PAR AGE, PAR SEXE ET PAR CATÉGORIES DE LA FONCTION PUBLIQUE



AGES MOYENS

	Âges moyens
Titulaires	43,5 ans
Contractuels	34,9 ans
A	36,6 ans
B	38,7 ans
C	40,0 ans
Ensemble	39,3 ans

Chapitre 3

Carrière

Chapitre 3. Carrière

I. Promotions

A. Les Enseignants et Enseignants-Chercheurs

AVANCEMENT DES PERSONNELS ENSEIGNANTS 2010

	Grade d'accès	Local	National	Total général
Enseignants Chercheurs	Maître de conférences Hors Classe	3	12	15
	Professeur des Universités 1ère classe	4	6	10
	Professeur des Universités Classe Ex. éch.1	3		3
	Professeur des Universités Classe Ex. éch.2	1	1	2
TOTAL Enseignants Chercheurs		11	19	30
Enseignants HU	Maître de Conf. Prat. Hospitalier 1ère classe			4
	Maître de Conf. Prat. Hospitalier Hors classe			1
	Prof. Univ. Prat. Hospitalier 1ère classe			6
	Prof. Univ. Prat. Hospitalier Classe Ex. éch.1			5
TOTAL Enseignants HU				16
Enseignants second degré	Professeur Agrégé Hors classe			7
	Professeur Certifié Hors classe			1
	Professeur des Lycées Prof. Hors classe			1
TOTAL Enseignants second degré				9

Trente enseignants-chercheurs ont bénéficié d'un avancement en 2010, soit deux fois plus qu'en 2009, année au cours de laquelle 15 promotions avaient été accordées (7 au titre du CNU et 8 au titre local). Les promotions des enseignants du second degré, qui avaient connu une forte augmentation en 2009, sont restées stables en 2010.

BILAN DES RÉUSSITES AUX CONCOURS DES PERSONNELS ENSEIGNANTS 2010

	Corps de recrutement	Promotion interne	Extérieurs	dont ancien doctorant Uvsq	Total général
Enseignants chercheurs	Professeur des universités	2	7		9
	Maître de conférences	1	15	3	16
TOTAL Enseignants Chercheurs		3	22	3	25
Enseignants HU	Prof. Univ. Prat. Hospitalier	3	2		5
	Mait. de Conf Prat. Hospitalier	2			2
TOTAL Enseignants HU		5	2	-	7
Enseignants second degré	Professeur Agrégé		3		3
	Professeur Certifié		4		4
	Professeur Lycée Professionnel		1		1
TOTAL Enseignants second degré		-	8	-	8

Les données de ce tableau permettent de calculer un taux d'endorecrutement au sein de l'établissement. Pour les maîtres de conférences, on parle d'endorecrutement lorsque c'est un docteur de l'établissement qui est recruté sur un poste de MCF mis au concours. Pour les professeurs, il s'agit d'endorecrutement quand c'est un MCF de l'établissement qui est recruté sur un poste de PR mis au concours.

En 2010, ce taux était de 19% pour les maîtres de conférences et de 22% pour les professeurs des universités, soit une augmentation du recrutement local des maîtres de conférences par rapport à 2009 (12%) et une diminution de l'endorecrutement des professeurs par rapport à l'année précédente (33%).

B. Les BIATSS

AVANCEMENT DES PERSONNELS BIATSS 2010

➤ Avancement de grade :

		Promus
AENES	SAENES Classe sup.	1
	ADJENES P1	2
	ADJENES P2	3
ITRF	IGR 1ère classe	1
	IGE 1ère classe	1
	Tech classe ex.	1
	Tech Classe sup.	1
	ATRF P1	3
	ATRF 1ère classe	1
	ATRF 2ème classe	1
	ATRF 3ème classe	1
Total des Avancements de grade		16

➤ Avancement de corps :

		Promus
ITRF	ASI	1
	TECH	2
Bibliothèques	Conservateurs généraux	1
Total des Avancements de corps		4

BILAN DES RÉUSSITES AUX CONCOURS ITRF 2010

	Promotion interne titulaires UVSQ	Titularisation contractuels UVSQ	Extérieurs	Total
Ingénieur de Recherche	3	1	2	6
Ingénieur d'Etudes	2	1	3	6
Assistant Ingénieur	1		1	2
Technicien	3	1	2	6
Adjoint		2		2
TOTAL	9	5	8	22

Au regard du tableau ci-dessus on peut donc constater que deux tiers des agents ayant réussi un concours au sein de l'UVSQ en 2010 travaillaient déjà au sein de l'établissement.

II. Mouvements de personnels

A. Entrées de titulaires

ENTREES AU COURS DE L'ANNÉE CIVILE 2010 PAR POPULATION ET PAR CORPS

Population / Corps	Concours	Recrutement*	Mutation	Dét. Entrant	Total
AENES			2		2
Attaché			1		1
Administrateur			1		1
Bibliothèques	3		0	0	3
Bibl. Adj. spé.	2				2
Bibliothécaire	1				1
ITRF	11		0	2	13
Adjoint	1				1
Technicien	4				4
Ass. Ingénieur				2	2
Ing. D'Etudes	3				3
Ing. De Recherche	3				3
Total des personnels BIATSS	14		2	2	18
Ens. second degré		10			10
P. Agrégé		5			5
P. Certifié		3			3
P. des Lycées Pro.		2			2
Ens. Chercheurs	17		7		24
Maître de conférences	14		2		16
Professeur des univ.	2		5		7
Physicien Adjoint	1				1
Ens. Hosp. Univ	2				2
Prof. Univ. Prat. Hosp	2				2
Total des personnels Enseignants	19	10	7		36

* Affectation des enseignants du second degré dans les établissements d'Enseignement Supérieur

Ne sont pas considérées comme « arrivées » les personnels contractuels de l'UVSQ titularisés après concours, ni les personnels réintégrant leurs fonctions après une situation de santé ou position spéciale

B. Départs de titulaires

DÉPARTS AU COURS DE L'ANNÉE CIVILE 2010

	Mutation	Retraite	Nom. après concours	Fin de Fonction	Total
BIATSS	13	9	1	1	24
ASU	7	4		1	12
Bibliothèque - Musée	2	1			3
ITARF	4	4	1		9
Enseignants	13	15			28
Ens. 2nd degré	2	2			4
Ens. Chercheurs	9	8			17
Ens. Hos. Univ.	2	5			7
TOTAL	26	24	1	1	52

➤ Perspectives de départs à la retraite dans les 5 prochaines années

AGENTS TITULAIRES BIATSS QUI ATTEINDRONT AU MOINS 60 ANS DANS LES 5 PROCHAINES ANNÉES

Age au 01/01/2011	AENES et Cont.Admin	Bibliothèques	ITRF	Santé et Social	Total BIATSS
55	1	2	6		9
56	4	1	7		12
57	4		4		8
58	4		2		6
59	2		4		6
60	1		7		8
61	1		3		4
62			1		1
63		1	2		3
64			2		2
Total	17	4	38		59

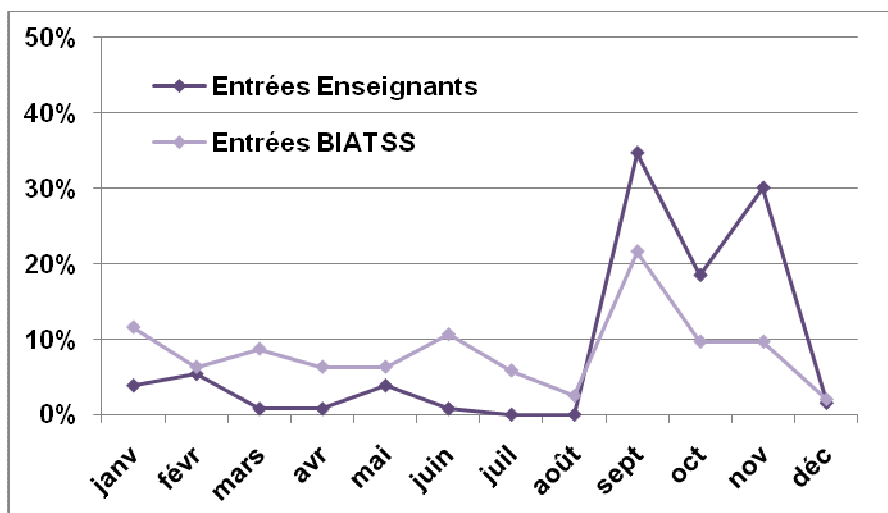
AGENTS TITULAIRES ENSEIGNANTS QUI ATTEINDRONT AU MOINS 60 ANS DANS LES 5 PROCHAINES ANNÉES

Age au 01/01/2011	Ens. 2nd degré	Ens. Chercheurs	Ens. Hos. Univ. EC univ méd générale	Total Enseignants
55	2	5	8	15
56	4	4	4	12
57	5	3	5	13
58	1	4	6	11
59	4	6	4	14
60	3	11	10	24
61		8	5	13
62	2	3	3	8
63	1	4	7	12
64	1	5	2	8
65			3	3
66		4	3	7
67		1		1
68			1	1
70		1		1
Total Enseignants	23	59	61	143

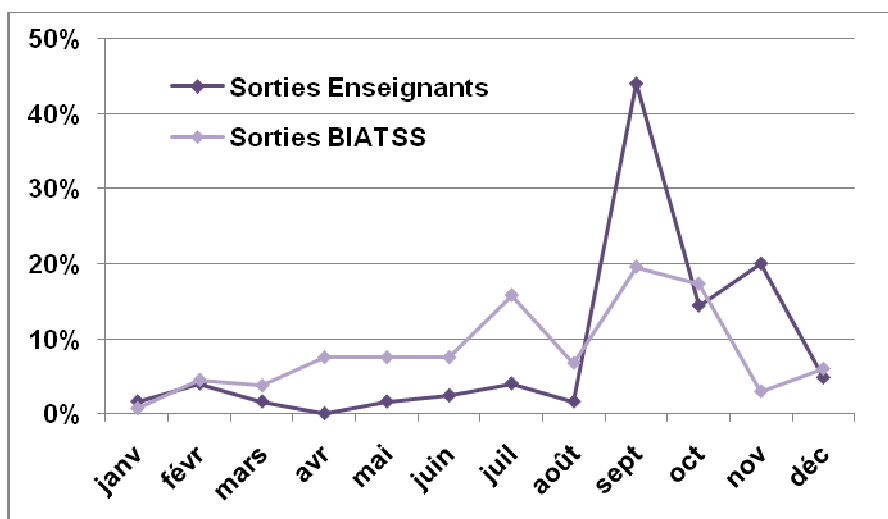
C. Mouvement des personnels contractuels

FLUX DES PERSONNELS CONTRACTUELS AU COURS DE L'ANNÉE 2010 (EN POURCENTAGE DES ENTREES / DES SORTIES)

Entrées :



Sorties :



A la vue de ces graphiques on constate un pic des mouvements de contractuels, tant en termes d'entrées que de sorties, du mois de septembre au mois de novembre.

Concernant les personnels enseignants, ces mois correspondent aux campagnes de recrutement des ATER, des allocataires/moniteurs/doctorants, des maîtres de langue et lecteurs et des chefs de clinique, et, ainsi, aux périodes de turn-over de ces populations.

III. Activité

A. Positions statutaires

Sur les 1020 agents titulaires de l'université, 968 sont en activité et 52 ont une autre position statutaire.

POSITIONS STATUTAIRES « AUTRES »

Position	Enseignant	BIATSS	TOTAL
Congé parental	2	4	6
Disponibilité	16	11	27
Détachement sortant	9	7	16
Détachement entrant*	2	1	3
TOTAL	29	23	52

**Les agents en position de détachement entrant ou de détachement dans un autre corps sont en fonction au sein de l'université*

B. Temps partiels

A noter pour cette partie que nous parlons de temps partiel et non de temps incomplet. Un agent est dit à temps « incomplet » lorsque sa quotité de recrutement est inférieure à 100%.

En revanche un agent recruté à 100% mais ayant une quotité de temps de travail inférieure à 100% est dit à temps « partiel ».

Il peut s'agir de temps partiels de droit (pour élever un enfant, donner des soins à son conjoint ou enfant malade, pour handicap, pour créer une entreprise) ou de temps partiel sur demande.

BILAN DES TEMPS PARTIELS AU 01/01/2011

Titulaires	Effectif
Quotité : 50 %	4
60 %	3
70 %	1
80 %	81
90 %	11
De droit	26
Sur autorisation	74
Femmes	97
Hommes	3
BIATSS	85
Enseignants	15
A	36
B	29
C	35
Total	100

Contractuels	Effectif
Quotité : 80 %	7
90 %	1
CDI	1
CDD	7
A	3
B	3
C	2
Total	8

Au 1^{er} janvier 2011, 100 des 1020 agents titulaires de l'établissement étaient à temps partiels, soit 10.1% Cette proportion tend à rester stable puisqu'elle était de 10.2% au 1^{er} janvier 2010.

A noter que parmi les personnels contractuels à temps partiel, on ne compte que des personnels BIATSS et uniquement des femmes.

C. CRCT et délégations

BILAN DES CRCT OBTENUS EN 2009-2010

Nombre de CRCT obtenus en 2009-10		5
Durée	6 mois	4
	1 an	1
Discipline	Droit privé sciences criminelles	1
	Milieus denses & matériaux	1
	Informatique	1
	Sociologie, démographie	1
	Mécanique, génie mécanique	1

BILAN DES DÉLÉGATIONS EN COURS DURANT L'ANNÉE UNIVERSITAIRE 2009-2010

Nb de Délégations observée en 2009-10		15
Année d'obtention	2006	1
	2008	6
	2009	7
	2010	1
Durée	6 mois	1
	10 mois	1
	1 an	2
	2 ans	7
	3 ans	1
	4 ans	2
	5 ans	1
Discipline	Astron. astrophys.	1
	Biologie cellulaire	1
	Chim. org. min. ind.	1
	His. & civ. : ancien	2
	Informatique	3
	Mathématiques	1
	Maths. appliqués	3
	Météo océanographie	1
	Mil. denses & matér.	2

Il s'agit ici des délégations ayant débuté ou ayant toujours cours durant l'année 2009-2010.

Les durées tiennent compte des durées antérieures au 01/01/2009 et des durées postérieures au 31/08/2010, sous réserve qu'elles soient déjà connues par les services de la DRH.

Chapitre 4

Rémunérations

Chapitre 4. Rémunération

I. La masse salariale

MASSE SALARIALE : COMPARAISON 2009 ET 2010

	2009 Dépenses affectées hors recherche	Dépenses affectées hors recherche	2010 Dépenses affectées recherche	TOTAL
TOTAL	80 638 850,56 €	84 142 934,81 €	8 063 952,46 €	92 206 887,27 €
ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS CHERCHEURS, HOSPITALO UNIVERSTAIRES	57 777 834,87 €	59 693 113,42 €	3 202 899,97 €	62 896 013,39 €
TITULAIRES	48 998 533,97 €	50 578 690,26 €	1 067 478,52 €	51 646 168,78 €
CONTRACTUELS	8 779 300,90 €	9 114 423,16 €	2 135 421,45 €	11 249 844,61 €
BIATSS	19 714 669,42 €	21 486 157,08 €	4 861 052,49 €	26 347 209,57 €
TITULAIRES	14 986 870,33 €	15 669 562,78 €	4 535 751,41 €	20 205 314,19 €
CONTRACTUELS	4 727 799,09 €	5 816 594,30 €	325 301,08 €	6 141 895,38 €
CHOMAGE	419 413,38 €	286 487,79 €		286 487,79 €
VACATAIRES ETUDIANTS	371 467,00 €	373 068,32 €		373 068,32 €
HEURES COMPLEMENTAIRES	2 355 465,89 €	2 357 108,20 €		2 357 108,20 €

INDICE NOUVEAU MAJORÉ (INM) MÉDIAN DES AGENTS AYANT UN TRAITEMENT INDICIAIRE :

	Indice Nouveau Majoré médian
Enseignants	719
Titulaires	749
Contractuels	441
BIATSS	328
Titulaires	369
Contractuels	298
Total	492

Interprétation de l'INM médian : 50% des agents ayant un traitement indiciaire ont un indice supérieur ou égal à 492. De la même façon, 50% des enseignants titulaires ont un INM supérieur ou égal à 749, etc.

Ne sont pas pris en compte dans ces chiffres les agents contractuels rémunérés au forfait ou à l'heure.

II. Les primes des personnels

A. Les primes des personnels BIATSS

BILAN DES PRIMES DES PERSONNELS BIATSS DE 2006 À 2011

PERSONNELS TITULAIRES

Cat.	corps	Grade	types de primes	Prime 2006 Montant mensuel	Prime 2010 Montant mensuel brut		Prime 2011 Montant mensuel brut		Annuel 2011	Evolution 2010 - 2011	Evolution 2006 - 2011
C	AENES	Adjoint administratif 2C	IAT	80,85 €	116 €		122 €		1 464 €	5,17%	50,90%
	ITRF	Adjoint technique 2C	PPRS								
	AENES	Adjoint administratif 1C	IAT	80,85 €	159 €		164 €		1 968 €	3,14%	102,84%
	ITRF	Adjoint technique 1C	PPRS								
	BIB	MAB 2C	Indem Suj	80,98 €	59,67 €	161 €	59,67 €	167 €	2 004 €	3,73%	106,22%
			IAT		101,33 €		107,33 €				
	AENES	Adjoint Administratif Principal	IAT	80,85 €	164 €		169 €		2 028 €	3,05%	109,03%
	ITRF	Adjoint technique Principal 2C	PPRS	140,35 €							20,41%
	AENES	Adjoint Administratif Principal	IAT	80,85 €							109,03%
	ITRF	Adjoint technique Principal 1C	PPRS	140,35 €							20,41%
	BIB	MAB 1C	Indem Suj	80,98 €	66,34 €	168 €	66,34 €	173 €	2 076 €	2,98%	113,63%
			IAT		101,66 €		106,66 €				
	BIB	MAB Principal 2C	Indem Suj	80,98 €	66,34 €	172 €	66,34 €	178 €	2 136 €	3,49%	119,81%
			IAT		105,66 €		111,66 €				
	BIB	MAB Principal 1C	Indem Suj	80,98 €	66,34 €	174 €	66,36 €	180 €	2 160 €	3,45%	122,28%
			IAT		107,66 €		113,64 €				
				1 114,00 €		1 153,00 €				3,50%	

B	AENES	INFIRMIERE CN	IAT ou IFTS	100,14 €	196,00 €	196 €	201 €	201 €	2 412 €	2,55%	100,72%
	AENES	SAENES CN	IAT ou IFTS	100,14 €	196,00 €		201 €				100,72%
	ITRF	Technicien CN	PPRS	165,18 €	196,00 €		201 €				21,69%
	BIB	ASSIST BIB CN	IAT	80,98 €	109,10 €		114,10 €				148,21%
			Prime techn		86,90 €		86,90 €				
	AENES	INFIRMIERE CS		182,59 €	204 €	210 €	2 520 €	2,94%	15,01%		
	AENES	SAENES CS	IFTS	182,59 €					15,01%		
	ITRF	Technicien CS	PPRS	165,18 €					27,13%		
	AENES	SAENES CE	IFTS	182,59 €	209 €	215 €	2 580 €	2,87%	17,75%		
	ITRF	Technicien CE	PPRS	185,15 €					16,12%		
	AENES	INFIRMIERE CE	IFTS	145,20 €					48,07%		
	BIB	ASSIST BIB CE	IAT ou IFTS	145,20 €	164,73 €	265 €	185,10 €	272 €	3 264 €	2,64%	87,33%
			Prime techn		100,27 €		86,90 €				
	BIB	BIB ADJ SPE 2C	IFTS	145,20 €	164,73 €		171,73 €				
			Prime techn		100,27 €		100,27 €				
	BIB	BIB ADJ SPE 1C	IFTS		185,73 €	286 €	193,73 €	294 €	3 528 €	2,80%	
			Prime techn		100,27 €		100,27 €				
	BIB	BIB ADJ SPE HC	IFTS	182,59 €	206,73 €	307 €	214,73 €	315 €	3 780 €	2,61%	72,52%
			Prime techn		100,27 €		100,27 €				
				1 467,00 €		1 507,00 €				2,73%	

A	ITRF	ASI	PPRS	202,42 €	231 €	236 €	2 832 €	2,16%	16,59%
	Contr BE	Contractuel budget Etat	IFTS		262 €	268 €	3 216 €	2,29%	
	AENES	ADAENES	IFTS	182,59 €	300 €	306 €	3 672 €	2,00%	67,59%
	ITRF	IGE 2C	PPRS	269,22 €					13,66%
	ITRF	IGE 1C	PPRS	269,22 €	304 €	311 €	3 732 €	2,30%	22,20%
	AENES	APAENES	IFTS	249,02 €	304 €	329 €	3 948 €	8,22%	32,12%
	BIB	BIBLIOTHECAIRE	Prime techn	182,59 €	120,32 €	120,32 €	3 948 €	2,17%	80,19%
			IFTS		201,68 €	208,68 €			
	ITRF	IGE HC	PPRS	327,48 €	350 €	357 €	4 284 €	2,00%	9,01%
	ITRF	IGR 2C	PPRS	385,06 €	410 €	419 €	5 028 €	2,20%	8,81%
	BIB	CONSERVATEUR BIB (anciennement 2C et 1C)	Idem spé		534 €	545 €	6 540 €	2,06%	
	ITRF	IGR 1C	PPRS	507,41 €	534 €	545 €	6 540 €	2,06%	7,41%
	BIB	CONSERVATEUR EN CHEF	Indem spé		579 €	591 €	7 092 €	2,07%	
	ITRF	IGR HC	PPRS	552,75 €	579 €	591 €	7 092 €	2,07%	6,92%
				4 405 €	4 516 €			2,52%	

PERSONNELS CONTRACTUELS

		Prime 2010 Montant	Prime 2011 Montant	Annuel 2011	Evolution 2010 - 2011
C	Adjoint technique	116 €	122 €	1 464 €	5,17%
B	Technicien	196 €	201 €	2 412 €	2,55%
A	ASI	231 €	236 €	2 832 €	2,16%
	IGE	300 €	306 €	3 672 €	2,00%
	IGR	410 €	419 €	5 028 €	2,20%

B. Les primes des personnels enseignants

MONTANTS STATUTAIRES DES PRIMES DES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS EN 2009 ET 2010

		Montants individuels annuels	
		2009	2010
PRES/PES		1228,94€	1238,78€
PEDR	PR 1ère CI et CI excep.	6630,8€	6737,12€
	PR 2ème CI	5070,52€	5151,8€
	Autre Ens-chercheurs	3510,04€	3566,28€
PES		3812€ à 8 632€	3812€ à 8 632€
PRP		47,88€ à 4 643,70€	500€ à 3617,41€
PCA		200€ à 7 199,52€	50,58€ à 10117,75€

Chapitre 5

Conditions de travail

Chapitre 5. Conditions de travail

I. Prévention des risques

A. Bilan du Comité Hygiène et Sécurité

Au cours de l'année universitaire 2009-2010, le Comité Hygiène et Sécurité s'est réuni à deux reprises.

Par ailleurs pour cette même période, 25 correspondants de sécurité ont été nommés et formés par l'Université.

BILAN DES VISITES DE LOCAUX EFFECTUÉES AU COURS DE L'ANNÉE UNIVERSITAIRE 2009-2010

Thématiques	Nbre de visites de locaux effectuées	
	Par le SPRP *	Par le SPRP avec la médecine de prévention
Sécurité/Conditions de travail	3	1
Risque incendie exclusivement	4	
Etudes Bruit exclusivement	2	
TOTAL	9	1

*Service de Prévention des Risques Professionnels.

EVOLUTION DU NOMBRE D'OBSERVATIONS CONCERNANT LA SÉCURITÉ DES INSTALLATIONS ÉLECTRIQUES

	2009	2010
Déjà signalées	90	245
Jamais signalées	577	120
Dangers	31	10
Observations	444	274
Remarques	192	81
TOTAL	667	365

EVOLUTION DU NOMBRE D'OBSERVATIONS CONCERNANT LA SÉCURITÉ DES INSTALLATIONS GAZ

	2009	2010
Déjà signalées	-	20
Jamais signalées	-	5
Dont Dangers	-	7
TOTAL	40	25

B. Formations et dépenses matérielles

BILAN DES FORMATIONS DANS LE DOMAINE « HYGIÈNE ET SÉCURITÉ » AU COURS DE L'ANNÉE 2010

Formation	Nb de Stagiaires
ACMO	3
Autorisation de conduite de chariot automoteur Cat.3	3
Conduite de transpalette à conducteur accompagnant et de table élévatrice	9
Formation des membres du CSHS	2
Habilitation électrique H0 B0V	29
Information Chargés d'évacuation	6
JAMU Aide Médicale Urgente en Médecine du Travail	3
JOURNEE ADHYS / LE RISQUE CHIMIQUE	2
Manipulation d'extincteurs - EPI équipier 1e intervention	95
Plan de prévention avec les entreprises extérieures	3
Pontier-Elingueur	7
Prévention et gestion des risques chimiques	7
Sécurité gaz	1
SSIAP 1 : recyclage	2
SST : initial	10
SST : Recyclage	51
TOTAL	233

Note : un agent est compté autant de fois qu'il a suivi de formations.

Les dépenses relatives aux formations dans le domaine « Hygiène et Sécurité » ont représenté, pour l'année 2010, un coût de 18 663€.

RÉPARTITION DES DÉPENSES EN MATIÈRE D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DE CONDITIONS DE TRAVAIL SUR LE BUDGET 2010 ALLOUÉ AU SPRP

Objets de dépenses	2010
Vérifications obligatoires par un organisme agréé	46,7%
Collecte et traitement des déchets dangereux	36,6%
Vérifications ponctuelles par bureau de contrôle	10,5%
Maintenance obligatoire d'équipements de sécurité	4,1%
Documentation et petite fourniture diverse	1,2%
Etalonnage des appareils de mesure	0,9%

II. Médecine de prévention des personnels

Suite au départ du médecin de l'UVSQ en novembre 2008, une convention de partenariat avait été passée en 2009 avec le groupe Hospitalier Raymond Poincaré de Garches afin d'organiser la surveillance médicale du travail des personnels.

Un nouveau médecin de prévention a été embauché en octobre 2010. Les chiffres présentés ne concernent que la période d'octobre à décembre 2010.

BILAN DES VISITES MÉDICALES DE L'ANNÉE 2010 (OCT-DÉC)

Nombre total de visites médicales réalisées	47
dont premières consultations après embauches	3
Origine des demandes de visites médicales	
à la demande des intéressés sur le total des visites	2%
à la demande de l'administration sur le total des visites	32%
à la demande du médecin de prévention sur le total des visites	66%
Visites au titre de la surveillance médicale particulière	24
Visites des agents exposés aux risques professionnels	17
Visites au titre d'un risque professionnel lié à l'amiante	3
Visites au titre d'un risque professionnel lié aux agents chimiques	4
Visites au titre d'un risque professionnel lié au travail sur écran (risque isolé)	8
Visites au titre d'un autre risque professionnel	2
Nombre de visites donnant lieu à des prescriptions en relation avec un risque professionnel	2
Nombre de propositions d'aménagement de poste de travail	2
Surveillance médicale particulière au titre d'un état ou d'une affection	
Visites dans le cadre de la surveillance médicale particulière pour des personnes handicapées reconnues ou en cours de reconnaissance	3
Nombre de visites dans le cadre de la surveillance médicale particulière pour des agents souffrants de pathologies particulières	4
Nombre de reprises après un CLM, CLD, Maladie Prof. ou Accident de Travail, maternité	9
Nombre d'agents relevant d'une surveillance médicale particulière au titre d'une pathologie particulière	4
dont nombre d'agents avec affections cancéreuses	3
dont nombre de psychopathologies	1

III. Accident de travail

On peut distinguer :

- Les accidents de travail, qui sont des accidents survenus sur le lieu de travail et pendant les heures de travail.
- Les accidents de trajet, (aussi considérés comme accidents de travail), qui sont quant à eux des accidents survenus pendant le trajet entre :
 - o Le domicile et le lieu de travail
 - o 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.

Les données présentées ci-dessous concernent les accidents de travail ayant fait l'objet d'une déclaration auprès de la Direction des Ressources Humaines, qu'ils aient ou non occasionné un arrêt de travail.

BILAN DES ACCIDENTS DE TRAVAIL DÉCLARÉS, SURVENUS AU COURS DE L'ANNÉE UNIVERSITAIRE 2009-10

		Nb accidents déclarés	Jours d'arrêt occasionné	Effectif
Total		23	Aucun	15
Travail		11	2 jours	1
Trajet		12	4 jours	1
Titulaires		10	5 jours	1
Contractuels		13	8 jours	2
BIATSS		12	13 jours	1
Enseignants		11	14 jours	1
			21 jours	1
Total				23
			Total en nb de jours	75

IV. Santé

BILAN DES CONGÉS DE SÉCURITÉ SOCIALE DES AGENTS AU COURS DE L'ANNÉE UNIVERSITAIRE 2009-10

Congés	Population	Nb de congés pris	Nb de jours totaux pris	Durée moyenne des congés (nb jours)
Congés Longue Durée	BIATSS	6	1452	242,0
	Enseignant	4	1209	302,3
Congés Longue Maladie	BIATSS	7	2131	304,4
	Enseignant	2	93	46,5
Congés Maternité	BIATSS	33	2854	86,5
	Enseignant	22	2641	120,0
Congés Paternité	BIATSS	3	25	8,3
	Enseignant	4	45	11,3
Congés Adoption	BIATSS	1	70	70,0
	Enseignant			
Congés Grave Maladie	BIATSS			
	Enseignant	1	228	228,0
Congés Maladie Ordinaire	BIATSS	283	4167	14,7
	Enseignant	58	1254	21,6
Temps partiel Thérapeutique	BIATSS	2	73	36,5
	Enseignant	2	422	211,0
TOTAL		428	16664	38,9

Chapitre 6

Formation

Chapitre 6. Formation

I. Bilan quantitatif

BILAN DES FORMATIONS : COMPARAISON 2009 ET 2010

	2009	2010
Nombre d'agents ayant suivi au moins une formation*	246	430

* Un agent n'est compté qu'une fois même s'il a suivi plusieurs formations

TAUX D'ABSENTÉISME : COMPARAISON 2009 ET 2010

	2009	2010
Inscrits	760	1246
Présents	582	1050
Taux d'absentéisme	23,4%	15,7%

RÉPARTITION DES STAGIAIRES EN TERMES D'EFFECTIFS ET DE NOMBRE DE JOURS DE FORMATION EN FONCTION DE LEUR CATÉGORIE FONCTION PUBLIQUE, AU COURS DE L'ANNÉE 2010

Catégorie des stagiaires	Effectifs	%	Nb de jours	% (nb jours)
A	197	18,8%	351,5	22,2%
B	288	27,4%	460,5	29,0%
C	523	49,8%	695,4	43,8%
Non spécifiée	42	4,0%	79,3	5,0%
Total général	1050	100%	1586,75	100%

Note : Un agent est compté autant de fois qu'il a suivi de formation

RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR DOMAINES DE FORMATION AU COURS DE L'ANNÉE 2010

	Présents	Jours
Accueil - sensibilisation à l'environnement professionnel	60	97,1
Formations linguistiques	46	75,3
Formations préparation aux concours	157	191,5
Formations techniques spécifiques aux métiers de l'université	277	339,8
Techniques juridiques	17	34,0
Techniques administratives et bureautique	51	108,7
Informatique	382	622,0
Management	60	118,4
Total	1050	1586,8

II. Bilan qualitatif

L'ensemble des chiffres relatifs à l'activité de la formation des personnels au sein de notre établissement fait ressortir une augmentation des inscrits aux formations.

Le plan de formation 2010 mettait en avant :

- l'accompagnement des réformes dans le cadre du passage aux responsabilités et compétences élargies,
- la professionnalisation de la fonction financière et comptable,
- le renforcement des compétences managériales,
- le développement des formations dans le domaine de la prévention des risques

Nous pouvons remarquer que la répartition des dépenses de formation, ainsi que celle des stagiaires par domaines de formation, répondent aux axes stratégiques et politiques définis par le plan de formation.

- Le déploiement du logiciel SIFAC a nécessité la formation de l'ensemble des gestionnaires financiers qui ont été formés par un réseau de formateurs internes pour le déploiement de l'outil au mois de janvier 2011.
- Les formations aux applications de gestion ont permis de former les personnes nouvellement nommées ou dans le cadre de la mobilité interne.
Il s'agit du domaine de formation le plus important de l'offre, tant sur le nombre de jours de formation qui y sont consacrés que par le nombre d'inscrits.
- L'offre de formation en prévention des risques s'est enrichie. Nous proposons un ensemble de formations qui s'adresse à un public de plus en plus large, de la formation technique obligatoire à l'aide méthodologique, pour mettre en œuvre la démarche de prévention des risques dans les différents métiers concernés. L'université affirme ainsi sa volonté de poursuivre dans cette voie et de continuer à impulser une politique dynamique en matière de prévention des risques.
- Un contrôle des absences aux formations a permis de réduire le taux d'absentéisme. Parallèlement, la constitution de listes d'attente permet de pallier aux éventuels désistements.

L'université met au centre de ses priorités la formation de ses personnels : 107 formations externes, et 115 formations en interne ont été organisées pour permettre aux agents de développer leurs compétences.

Enfin, il faut souligner qu'en janvier 2011, le service des formations des personnels de la DRH a mis en place une application en ligne permettant de dématérialiser, via l'ENT des personnels, l'inscription aux actions de formation.

III. Budget

DÉPENSES DE LA FORMATION CONTINUE DES PERSONNELS EN 2010 (HORS RÉMUNÉRATIONS DES STAGIAIRES)

	Dépenses
Formations externes (107)	56 730,58 €
Formations internes (115)	62 828,42 €
Formateurs fonction publique	17 762,85 €
Ordres de Mission	14 226,28 €
Dépenses totales	151 548,13 €

DEPENSES DE FORMATION DES PERSONNELS PAR DOMAINE DE FORMATION AU COURS DE L'ANNÉE 2010

	Coût total par domaine
Accueil - sensibilisation à l'environnement professionnel	9 667,88 €
Formations linguistiques	2 438,00 €
Formations préparation aux concours	5 733,61 €
Formations techniques spécifiques aux métiers de l'université	40 592,78 €
Techniques juridiques	1 595,90 €
Techniques administratives et bureautique	9 637,74 €
Informatique	53 186,10 €
Management	21 363,47 €
Europe	1 860,00 €
TOTAL des dépenses	146 075,48 €

Chapitre 7

Action sociale, culturelle et sportive

Chapitre 7. Action sociale, culturelle et sportive

I. Bilan des activités de la DACASS

Créée en 2004 (à l'époque SCASC), la Direction de l'Action Culturelle et de l'Action Sociale et Sportive a pour premier objectif 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 les 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.

A. L'action culturelle

BILAN DES ACTIVITÉS CULTURELLES PROPOSÉES PAR LA DACASS POUR L'ANNÉE UNIVERSITAIRE 2009-10

Activités culturelles	Nombre d'activités	Nombre de participants
Visites culturelles	9	143
Ateliers culturels	5	80
Billetterie opéra	31 billets vendus / 3 opéras	16
Billetterie ballets	87 billets vendus / 6 ballets	41
Billetterie expositions	384 billets vendus / 9 expositions	184
Billetterie autres (théâtre, concert)	161 billets vendus / 14 autres	81
Billetterie loisirs (ex : Cinéaqua)	80 billets vendus / 2 loisirs	44
Week-end et voyage culturel	3	134
Chéquiers culture	1	155
Soirées privilèges	4	175
Total activités culturelles	56	1023
Budget culturel	34 800 €	

Le budget de 34 800 € imparti aux différents postes de dépenses de la DACASS service culturel est ainsi réparti pour l'année 2010 :

- Chèque culture : 3085,40€ pour 155 chéquiers culture
- Week-ends et voyages : 8281,67 €
- Sorties culturelles : 1401,90 €
- Billetterie : 16 135,56 €
- Ateliers : 3504,44 €
- Soirées privilèges : 1519,50 €
- Festival culturel (décor) : 871,53 €
- Le total des recettes est de 33 511,15 € pour l'année 2010.

B. L'action sportive

L'offre de la DACASS en matière d'activités sportives se compose aussi bien de pratiques encadrées par des intervenants, que de pratiques libres sur des installations sportives ou encore de partenariats extérieurs.

Cette offre s'étend au fil des années et comprend aujourd'hui :

- Les sports aquatiques
- La danse et le fitness
- Les sports de raquette
- Les sports collectifs
- Les sports divers (escalade...)
- Les activités ponctuelles de plein air (randonnées, séjours...)
- La billetterie

RÉPARTITION DES ADHÉRENTS À LA DACASS – ACTION SPORTIVE POUR L'ANNÉE CIVILE 2010

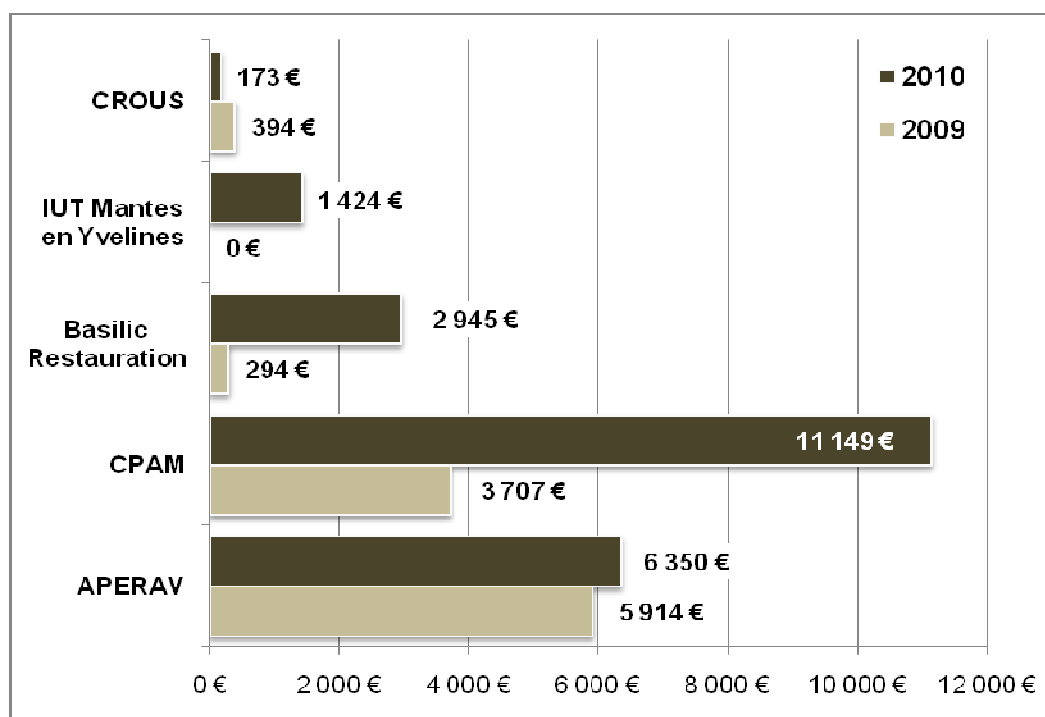
		Adhérents
Total		96
Sexe	Femmes	75
	Hommes	21
Population	BIATSS	76
	Enseignants et/ou chercheurs	19
	Non spécifié	1
Catégorie	A	43
Fonction	B	24
Publique	C	20
	Non spécifié	9
Statut	Titulaires	58
	Contractuels	29
	Personnels hébergés	9
Affectation	Directions	50
	IEC	1
	ILEI	2
	ISM-UVSQ	1
	ISTY	1
	IUT de Vélizy	8
	OVSQ	6
	UFR de Sciences	18
	UFR Sc Sociales	4
	UFR Sciences santé	4
	Non spécifié	1

**BILAN DES ACTIVITÉS SPORTIVES PROPOSÉES PAR LA DACASS POUR L'ANNÉE
UNIVERSITAIRE 2009-10**

Catégorie	Activités sportives	Nombre d'inscrits (personnels et étudiants)
Billetterie	Patinoire	19 billets
	Piscine	179 billets
	Sport mécanique	-
	Club de remise en forme	2
Activités aquatiques	Aquagym	18
	Natation	4
Activités sportives	Renforcement musculaire, stretching, Step	149
	Badminton, tennis de table, futsal	63
	Self défense	30
	Relaxation	34
	Rock	16
Ateliers et animations sportives	Randonnées marche Nordique	12
	Journée sportive	65
Séjour	Centerparcs	3
	Séjour au ski	13
Centre de loisirs à vocation sportive (ateliers cirque et escalade)		15

C. L'action sociale

➤ Restauration



Avec le passage à l'autonomie, la prestation interministérielle est à la charge de l'UVSQ. Les conventions avec les prestataires ont été revues en faveur des personnels. Le budget restauration est passé de **10 309 euros en 2009** à **22 041 euros pour 2010**.

Il faut noter que les données du CROUS sont partielles. Les chiffres de la prestation interministérielle repas de l'année de 2010 n'ont pas été communiqués au service d'action sociale et n'ont pas été intégrés aux résultats ci-dessus. Le montant du budget restauration est donc supérieur aux chiffres ci-dessus.

➤ Prestations d'actions sociales

Depuis le 1^{er} janvier 2010, avec le passage aux RCE, l'Université est en charge de la gestion et du paiement des prestations interministérielles destinées aux fonctionnaires alors que la gestion et le paiement de celles-ci incombait au Rectorat de Versailles. Des prestations similaires avaient été mises en place en 2009 à destination des personnels contractuels rémunérés sur le budget de l'UVSQ. Le service d'action sociale gère les aides à destination des agents titulaires et des agents contractuels.

Libellé	2009	2010
Séjours enfants	161 €	1 978 €
Aide rentrée scolaire		240 €
Aide au logement et déménagement	1 423 €	2 971 €
Allocations enfants handicapés		10 717 €
Total	1 584 €	15 906 €

➤ Aides financières exceptionnelles

Les personnels qui ont bénéficié d'aides financières exceptionnelles ont contacté à partir de juin 2010 l'assistante sociale des personnels. Celle-ci étudie leurs demandes et ensuite saisit la commission sociale des personnels pour présenter les dossiers des demandeurs. Cette instance statue ensuite sur les dossiers.

• Montants versés

Libellé	2009	2010
Dons	2 764 €	4 516 €
Prêts	1 295 €	1 000 €
Total	4 259 €	5 516 €

• Nombre de dossiers présentés

Sur l'année 2010, se sont tenues 4 commissions sociales des personnels. 10 dossiers ont été présentés par l'assistante sociale aux membres de cette instance.

La commission a rejeté 4 demandes d'aides financières exceptionnelles.

6 dons et 1 prêt ont été octroyés

➤ Logement

Depuis le 1^{er} janvier 2010, date du passage aux RCE, le service d'action sociale est devenu le référent « logement » de la Préfecture des Yvelines pour l'UVSQ. Il gère les demandes de tous les agents titulaires et contractuels de plus d'un an. Les agents titulaires ne bénéficient plus du contingent de l'Inspection Académique, cette compétence ayant été transférée à l'UVSQ.

Janvier à décembre 2010	Total				Total général
	Ens. / Ens. - Chercheur		BIATSS		
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	
Dossiers retirés	5	3	15	7	30
Dossiers déposés	3	2	11	5	21
Dossiers non retournés	2	1	4	2	9

- **Logements proposés du 1^{er} janvier au 31 décembre 2010**

- 7 logements prêtés par la Préfecture et proposés aux candidats dont :
 - o 6 logements refusés par les personnels et rendus à la Préfecture
 - o 1 logement a été attribué pour l'année 2010

- **Logements attribués**

5 logements ont été attribués en 2009 et 2010. Ils concernaient tous des personnels BIATSS.

Qté	Année d'attribution	Type	Statut	Catégorie
1	2009	F1	Contractuel	A
1	2009	F1	Contractuel	B
1	2009	F4	Contractuel	A
1	2009	F4	Contractuel	C
1	2010	F4	Titulaire	B

II. Bilan du service social des personnels

Avec le passage aux RCE, l'Université a créé le service social des personnels et embauché une assistante sociale à mi-temps au 1^{er} juin 2010.

Depuis cette date, notre assistante sociale a ainsi reçu de nombreux agents de l'établissement, soit un total de 160 entretiens, rien que pour le second semestre 2010.

BILAN DES ENTRETIENS DU SECOND SEMESTRE 2010

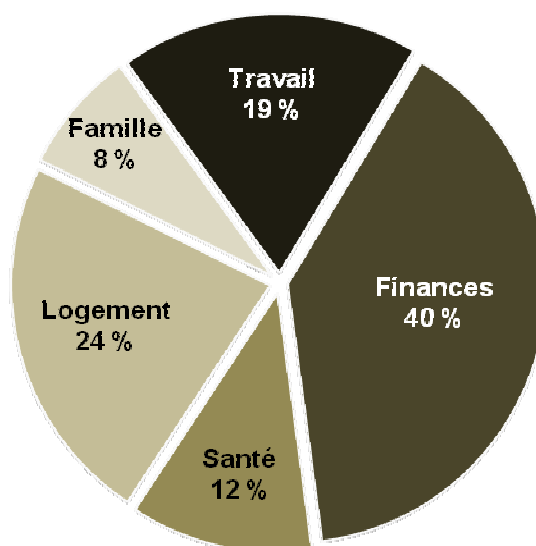
	Nb d'entretiens
juin	13
juillet	34
août	5
septembre	28
octobre	26
novembre	36
décembre	18
TOTAL	160

RÉPARTITION PAR CATÉGORIE FP DES AGENTS REÇUS AU COURS DU SECOND SEMESTRE 2010

	A	B	C	Total agents
juin	7	1	5	13
juillet	4	5	5	14
août	2	1	2	5
septembre	7	2	5	14
octobre	10	0	10	20
novembre	7	3	10	20
décembre	3	2	6	11
TOTAL	40	14	43	97

A noter qu'un agent peut être concerné par plusieurs entretiens répartis sur plusieurs mois...

BILAN MOYEN DES PROBLÉMATIQUES ABORDÉES AU COURS DES ENTRETIENS



Le début d'activité du service social des personnels a démontré tout l'importance de cette nouvelle mission sociale dévolue à l'université. Les personnels sont sensibles à l'écoute et aux conseils qui leurs sont donnés.

III. 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. Elle est gérée 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.

EVOLUTION DU NOMBRE D'ADHÉRENTS ET DES RECETTES DU COSAC ENTRE 2009 ET 2010

	2009	2010
Nb d'adhérents	126	111
Subvention UVSQ	14 000 €	17 000 €
Gain des adhésions	1 890 €	1 665 €
Solde 2009	-	3 148,14 €
TOTAL	14 890 €	21 813,14 €

BILLETTERIE (avec la participation financière COSAC) :

- Spectacle DORA
- Cirque Pinder
- Disney 1 et 2 parcs
- Parc Astérix
- Zoo de Thoiry
- France Miniature
- Futuroscope
- Cité des enfants-Parc de la Vilette
- Cinéma UGC / Gaumont / CGR / CYRANO Versailles

VOYAGES (avec la participation financière COSAC) :

- Week-end capitale Européenne (Amsterdam)
- Week-end ski (les 2 Alpes)
- Moyen et Long courrier (Naples)

VENTES :

- Parfums
- Produits bio et produits régionaux
- Biscuiterie, bonbons et chocolat

SPA : Soins à domicile / en institut

Annexes

Lexique

I - EMPLOIS	
Emploi	Support ouvert sur un programme du budget de l'Etat et délégué à un établissement permettant la rémunération d'un agent (fonctionnaire ou agent non titulaire).
Poste	Support issu d'un emploi (budget Etat) 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
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, ou de maître de conférences, est restitué à l'Université.
II - EFFECTIFS	
Agent	Synonyme de membre du personnel. Est agent sur une période toute personne possédant soit une carrière soit un contrat de travail géré(e) par l'établissement.
Agent non titulaire de l'Etat (Contractuel)	Agent public au service de l'Etat et n'ayant pas la qualité de fonctionnaire (exemple : contractuels, vacataires...)
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.
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. Un agent en position particulière, autre que l'activité (congé parental, disponibilité...) ou en CLD est comptabilisé pour 0 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.
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.
Hébergé	Personne qui participe, pendant une période donnée, à l'activité de l'établissement au sein de ses structures dites alors Structures de travail. La carrière ou le contrat de cette personne est gérée par son institution (CNRS, INRA...) et non par l'établissement.

Vacataire	Personnel contractuel 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.
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 : - Enseignants chercheurs (PR, MCF, ASS) : 192 HETD - Enseignants du second degré (PRAG, PRCE, PLP) : 384 HETD - ATER, enseignants associés : 192 HETD - Lecteurs : 200 HETD - Moniteurs : 64 HETD
III - CARRIERE	
Mutation	changement d'établissement d'affectation
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 salaire. Le temps de passage d'un échelon à un autre, fixé par les statuts particulier des différents corps, peut être réduit grâce à des réductions d'ancienneté. - L'avancement de grade a lieu, d'un grade au grade immédiatement supérieur, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi, le plus souvent, notamment pour les BIATSS, après avis de la CAP, éventuellement après une sélection par voie d'examen professionnel.
Concours	Mode de recrutement de droit commun des fonctionnaires, consistant à opérer, sur le seul critère des capacités individuelles, une sélection entre les candidats à des 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.
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 a lieu à la demande du 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	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%. Pour ce qui concerne les BIATSS, les agents à temps partiel libèrent des moyens appelés rompus.
Rompus de temps partiels	Sommes de fractions de moyens libérés sur les postes par les agents BIATSS à temps partiel ou en CPA. Ils permettent de constituer des emplois, et donc des postes, dont la nature de budget sera «budget d'État Rompus ». Les emplois sur rompus forment ainsi un sous ensemble des emplois délégués.
Congé pour Recherche et Conversion Thématique (CRCT)	Période sabbatique de 6 mois ou 1 an, accordée sur leur demande aux enseignants-chercheurs, soit au titre de leur établissement (conseil scientifique), 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. 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.
III - REMUNERATIONS	
Rémunération principale	Elle est déterminée par le corps, le grade et l'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 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.

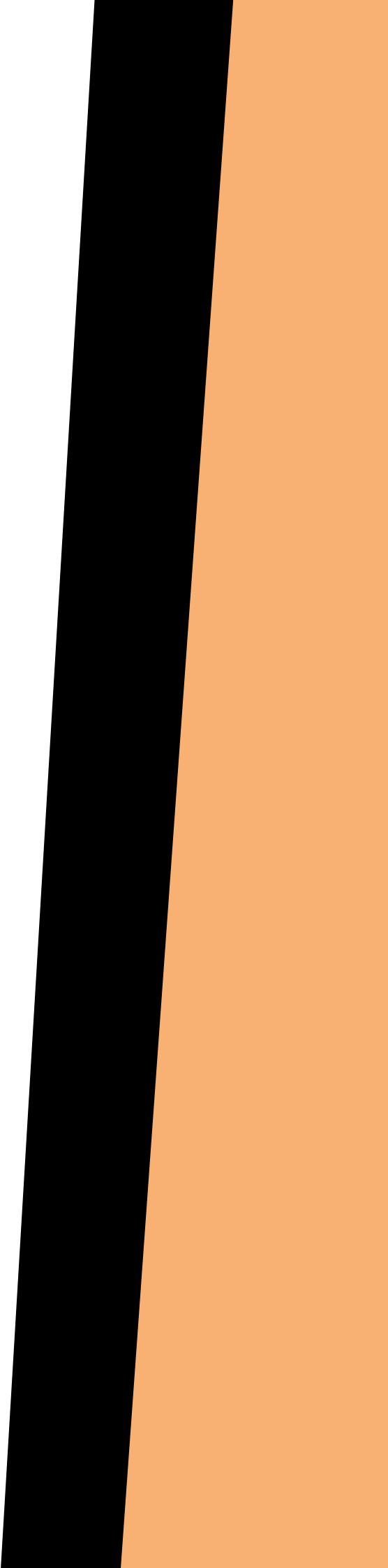
LES PRIMES DES ENSEIGNANTS	
Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur (PRES)	Elle est versée à tous les Professeurs des Universités, Maître de Conférences, assistants, associés et ATER affectés dans un établissement d'enseignement supérieur. Son montant est fixé par arrêté ministériel et est identique pour tous les enseignants.
Prime d'Excellence scientifique (PES)	Pour reconnaître l'engagement des enseignants-chercheurs et des chercheurs dans l'activité de recherche, la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) a évolué en une prime d'excellence scientifique, depuis septembre 2009. Cette prime peut être attribuée aux enseignants-chercheurs, dont les professeurs et maîtres de conférences hospitalo-universitaires et de médecine générale, aux chargés et directeurs de recherche, dont l'activité scientifique est jugée d'un niveau élevé ainsi que lorsqu'ils exercent une activité d'encadrement doctoral. Pour en bénéficier, les enseignants-chercheurs et chercheurs doivent effectuer un service d'enseignement de 42 heures de cours ou 64 heures de TD. Cette prime, d'un montant minimal de 3 500 euros, peut atteindre 15 000 euros, et un montant plus élevé pour les lauréats d'une distinction scientifique de niveau international.
Prime de Responsabilité Pédagogique (PRP)	parfois appelée prime-décharge : 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 Etudiants 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)	parfois appelée prime-décharge : 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 et son montant est fixé par arrêté ministériel.
LES PRIMES BIATSS	
Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT)	Elle est versée aux fonctionnaires des corps administratifs 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 administratifs 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 des 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).

Glossaire

A	A, B, C	Désignation des catégories de la Fonction Publique
	ADJENES	Adjoint d'Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
	ADMENESR	Administrateur En. De l'Enseignement Supérieur et de la Recherche
	AENES	Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
	ASI RF	Assistant Ingénieur de Recherche et de Formation
	ATER	Attaché Temporaire de Recherche et d'Enseignement
	ATRF	Adjoint Technique de Recherche et de Formation
B	BAP	Branche d'Activité Professionnelle
	BIATSS	personnel des Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, de Santé et Social
C	CA	Conseil d'Administration
	CDD	Contrat à Durée Déterminée
	CDI	Contrat à Durée Indéterminée
	CHS	Comité d'Hygiène et Sécurité
	CNU	Conseil National des Universités
	COSAC	Comité des Œuvres Sociales et d'Action Sociale
	CRCT	Congé pour Recherche et Conversion Thématique
	CTP	Commission Technique Paritaire
D	DACASS	Direction de l'Action Culturelle, Sociale et Sportive
E	EPCSCP	Établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel
	ETP	Equivalent Temps Plein
	ETPT	Equivalent Temps Plein Travaillé
H	HC	Heures Complémentaires
	HETD	Heures Equivalent Travaux Dirigés
I	IAT	Indemnité d'Administration et de Technicité
	IFTS	Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires
	IGE RF	Ingénieur d'Etude de Recherche et Formation
	IGR RF	Ingénieur de Recherche de Recherche et Formation
	ITRF	Ingénieurs, Techniciens Recherche et Formation
L	LRU	Liberté et Responsabilité des Universités
M	MCF	Maîtres de Conférences
N	NBI	Nouvelle Bonification Indiciaire
	PEDR	Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche
	PES	Prime d'Enseignement Supérieur
	PES (ex PEDR)	Prime d'Excellence Scientifique
	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
	PRP	Prime de Responsabilités Pédagogiques
R	RCE	Responsabilités Compétences Elargies
	RTP	Rompu de Temps Partiel

S	SAENES	Secrétaire administratif de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
	SFT	Supplément Familial de Traitement
	SST	Sauveteur et Secouriste du Travail
T	TCH RF	Technicien de recherche et de formation
U	UFR	Unité de Formation et de Recherche
	UVSQ	Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines

A thick black diagonal stripe runs from the top right towards the bottom left. To its right, a thinner orange diagonal stripe runs parallel to it, also from the top right towards the bottom left.

www.uvsq.fr

Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines
Direction des Ressources Humaines / Service du pilotage RH
55 avenue de Paris – 78035 Versailles Cedex
Tél. : 01 39 25 78 00 – Fax : 01 39 25 78 01