Université de Versailles
Saint-Quentin-en-Yvelines

BILAN SOCIAL 2012

UNIVERSITÉ DE VERSAILLES ST-QUENTIN-EN-YVELINES

Avant propos

L'université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines présente pour la troisième année consécutive son bilan social.
Les nouvelles responsabilités et compétences acquises par l'université depuis 2010 ont engendré une évolution rapide de nos modes de fonctionnement et, dans ce cadre complexe, tous les personnels ont pu montrer leur implication et leur professionnalisme.
C'est évidemment un facteur de développement pour notre établissement, mais cela appelle aussi plus que jamais une exigence de transparence et de dialogue social.
Il est donc important que les instances de concertation et de décision de l'université puissent bénéficier de données claires, objectives et complètes, notamment en matière d'emplois, d'effectifs, de parité, de carrière ou de conditions de travail.

Cette photographie collective, au 1er janvier 2012, de l'ensemble des enseignants-chercheurs, enseignants, ingénieurs, techniciens et administratifs, illustre bien la diversité et la complémentarité des ressources humaines ainsi que la qualité des relations sociales, qui font la force et la richesse de notre université.

Ce bilan social est aussi un document de communication, qui prouve notre volonté de développer une politique sociale juste et efficace, dans le respect de nos engagements liés à un développement socialement et environnementalement soutenable, et de proposer un cadre de vie professionnelle agréable favorisant la culture d'établissement et l'épanouissement de chaque individu.

Je remercie les services, coordonnés par le service pilotage de la direction des ressources humaines, qui ont participé à la constitution de ce bilan social 2012 qui a été présenté au Comité Technique le 6 décembre 2012. Il apporte un éclairage important sur notre politique d'établissement et je souhaite que sa lecture puisse vous donner les informations utiles et susciter de riches réflexions pour l'avenir de notre université.

Jean-Luc VAYSSIERE
Président de l'université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines

Sommaire

Méthodologie 7

CHAPITRE 1. EMPLOIS 9

I. LES PLAFONDS D'EMPLOIS 10
II. LES EMPLOIS DELEGUES ET LA DOTATION ETABLISSEMENT 111
A. Les emplois d'enseignants et enseignants chercheurs 122
B. Les emplois de BIATSS 133
III. EMPLOIS REMUNERES SUR RESSOURCES PROPRES 144

CHAPITRE 2. EFFECTIFS 16

I. EFFECTIF TOTAL 16
II. EFFECTIFS DES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS 18
A. Les enseignants titulaires 18
B. Les enseignants contractuels 21
III. EFFECTIFS DES PERSONNELS BIATSS 23
A. Les BIATSS titulaires 24
B. Les BIATSS contractuels 25
IV. AUTRES CATEGORIES D'AGENTS 27
A. Agents hébergés dans les laboratoires de l'UVSQ 27
B. Les contractuels stagiaires 278
C. Les vacataires d'enseignement 28
D. Les vacataires étudiants 28
V. ANALYSES CATEGORIELLES 30
A. Répartition dans les structures de l'université 30
B. Répartition hommes-femmes 31
C. Personnels de nationalité étrangère 34
D. Personnels handicapés 36
E. Répartition géographique 37
F. Les enfants des personnels 38
G. Pyramides des âges 39

CHAPITRE 3. CARRIERE 44

I. PROMOTIONS 44
A. Les Enseignants et Enseignants-Chercheurs 44
B. Les BIATSS 45
II. MOUVEMENTS DE PERSONNELS 46
A. Entrées de titulaires 46
B. Départs de titulaires 46
C. Mouvement des personnels contractuels 48
III. ACTIVITE 49
A. Positions statutaires 49
B. Temps partiels 49
C. CRCT et délégations 50

CHAPITRE 4. REMUNERATION 52

I. LA MASSE SALARIALE 52
II. LES PRIMES DES PERSONNELS 53
A. Les primes des personnels BIATSS 53
B. Les primes des personnels enseignants 54

CHAPITRE 5. CONDITIONS DE TRAVAIL 56

I. PREVENTION DES RISQUES 56
A. Bilan du Service de Prévention des Risques Professionnels 56
B. Formations et dépenses matérielles 57
II. MEDECINE DE PREVENTION DES PERSONNELS 58
III. ACCIDENT DE TRAVAIL 59
IV. SANTE 60

CHAPITRE 6. FORMATION 62

I. BILAN QUANTITATIF DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE 62
II. BUDGET 63
III. BILAN QUALITATIF ..... **ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.**

CHAPITRE 7. ACTION SOCIALE, CULTURELLE ET SPORTIVE 68

I. BILAN DES ACTIVITES DE LA DACASS 68
A. L'action culturelle 68
B. L'action sportive 69
C. L'action sociale 70
II. BILAN DU SERVICE SOCIAL DES PERSONNELS 73
III. LE COSAC 74

Annexes 75

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 2012 - Occupation des emplois au 01/01/2012	Référence aux emplois et aux occupations en ETP et ETPT
II – Effectifs	- Logiciel HARPEGE - Logiciel GEISHA - Logiciel APOGEE (étudiants) - Données de la DREDVal - Dossiers administratifs	– 1er janvier 2012 pour la majorité – Sauf pour les invités : données sur l'année civile 2011 – et les stagiaires et vacataires : données du 01/09/2010 au 31/08/2011	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 2011 - Données sur les positions et temps partiels : au 1er janvier 2012 - Autres données : l'année universitaire 2010-2011.	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 2010 et 2011 excepté concernant les primes BIATSS : tableau des primes voté pour 2012.	
V - Conditions de travail	- Bilan du SPRP - 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 2010 et 2011 (sauf 1er tableau, année universitaire) - Accidents du travail et Santé : année universitaire 2010-2011	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 NEEVA - Données du service des Formations (DRH)	- Années civiles 2010 et 2011	
VII - Action Sociale, Culturelle et Sportive	- Bilan de la DACASS - Bilan du service social des personnels - Bilan du COSAC	- DACASS : sur l'année universitaire 2010-2011, excepté pour le bilan des adhérents du sport (année civile 2011). - Service social des personnels : du 1er janvier au 31 Aout 2011 - COSAC : années civiles 2010 et 2011	

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 2012

			(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	606		-		606	
	Non permanents	CDD	241		73		314	
S/total EC			**847**		**73**		**919**	
BIATSS	Permanents	Titulaires	347				347	
		CDI			22		22	
	Non permanents	CDD	125		221		345	
S/total Biatoss			**471**		**243**		**714**	
Totaux			**1 318**	(1)	**315**		**1 633**	(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 (1329)

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 ».

OCCUPATION DES EMPLOIS ETAT (EN ETP) AU 01/01/2012

	BIATSS	Enseignant	Total
Etat Délégué	383,2	732,5	**1115,7**
Dotation Etablissement	55	98	**153**
Rompus de tps partiel	6		**6**
Total général	**444,2**	**830,5**	**1274,7**

Cette occupation est observée à la date du 1er janvier 2012. 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 DELEGUES ET DE LA DOTATION ETABLISSEMENT (EN ETP) AU 01/01/2012

Population	Catégorie d'Emploi	Nb emplois	Occupation en ETP			
			par des titulaires	par des contractuels	Total occupation	% occupation emploi
Enseignant chercheur	Prof. des Universités	133	125	7,5	**132,5**	100%
	Maitre de Conf.	274	242,6	24,5	**267,1**	97%
	Physicien	2	1		**1**	50%
	Physicien Adjt	5	4,6		**4,6**	92%
	Astronome Adjt	2	2		**2**	100%
	PR surnombre	4	3		**3**	75%
Total emplois Ens. Chercheurs		**420**	**378,2**	**32**	**410,2**	**98%**
Enseignant Hospitalo-universitaire	Prof. Univ hosp.	86	85		**85**	99%
	Maitre de conf. Hosp	39	34	4,5	**38,5**	99%
	Praticien Hospitalo-univ.	3		3	**3**	100%
	Surnombre HU	4	4		**4**	100%
Total emplois Ens. Hosp. Universitaires		**132**	**123**	**7,5**	**130,5**	**99%**
Enseignant 2nd degré	Prof. Agrégé	65	64,8		**64,8**	100%
	Prof. Certifié	29	24,5	1	**25,5**	88%
	Prof Lycées Professionnels	2	2		**2**	100%
Total emplois Ens. second degré		**96**	**91,3**	**1**	**92,3**	**96%**
Contractuel	Pers. Associé	17		16,5	**16,5**	97%
	Prof. médecine ass.	1		1	**1**	100%
	ATER	27		25	**25**	93%
	Doctorants	66		64,5	**64,5**	98%
	Lecteur, Maitre de langues	9		8	**8**	89%
	Assist disciplines médicales	74		73	**73**	99%
	Ass. Ens. Sup. Médical	7		7	**7**	100%
	Ens. ass. médecine générale	2,5		2,5	**2,5**	100%
Total emplois Ens. Contractuels		**203,5**	**0**	**197,5**	**197,5**	**97%**
Total des emplois		**851,5**	**592,5**	**238**	**830,5**	**98%**

Ainsi, au 1er janvier 2012, et comme en 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 DELEGUES ET DE LA DOTATION ETABLISSEMENT (EN ETP) AU 01/01/2012

Population	Catégorie d'Emploi	Nb emplois	Occupation en ETP (y compris RTP)			
			par des titulaires	par des contractuels	Total occupation	% occupation emploi
AENES & Agt Cont. Admin	Agent Comptable	1	1,0		**1,0**	100%
	Administrateur ENESR	2	1,0	1,0	**2,0**	100%
	Attaché AENES	5	3,0	1,5	**4,5**	90%
	Secrétaire AENES	20	15,8	3,0	**18,8**	94%
	Adjoint ENES	37	32,0		**32,0**	86%
	Secrétaire Général	1	1,0		**1,0**	100%
	Agent Contr Adm	1	0,7		**0,7**	70%
Total emplois AENES		**67**	**54,5**	**5,5**	**60**	**90%**
ITRF	Ingénieur de recherche	30	24,7	4,8	**29,5**	98%
	Ingénieur d'étude	75	55,4	17,6	**73,0**	97%
	Assistant ingénieur	29	25,0	3,0	**28,0**	97%
	Technicien	70	64,5	2,0	**66,5**	95%
	Adjoint technique	96	80,2	13,3	**93,5**	97%
Total emplois ITRF		**300**	**249,8**	**40,7**	**290,5**	**97%**
Bibliothèque	Conservateur	5	4,3		**4,3**	86%
	Bibliothécaire	8	5,5	1,0	**6,5**	81%
	Assistant des bibliothèques	2	1,8		**1,8**	90%
	Bibliothécaire Adjt spé.	9	7,5	1,0	**8,5**	94%
	Magasinier	15	13,4	1,0	**14,4**	96%
Total emplois Bibliothèques		**39**	**32,5**	**3**	**35,5**	**91%**
Santé & Social	Infirmier	3	2,4		**2,4**	80%
	Assistant de service social	1	0,8		**0,8**	80%
Total emplois Santé et Social		**4**	**2,4**	**0**	**2,4**	**60%**
Compensation BIATSS	Tous corps	58		55,8	**55,8**	96%
Total compensation BIATSS		**58**	**0**	**55,8**	**56**	**96%**
Total des emplois		**468**	**339,2**	**105**	**444,2**	**95%**

** La compensation BIATSS calculée avec le système de répartition des moyens utilisé par la DGESIP consiste en une dotation attribuée à l'établissement pour compenser le sous-encadrement de personnels BIATSS.*

Ainsi, au 1er janvier 2012, et comme en 2011, 95% des emplois et de la dotation BIATSS étaient occupés (à 76% par des titulaires et à 24% par des contractuels).

III. Emplois rémunérés sur ressources propres

OCCUPATION DES EMPLOIS REMUNERES SUR RESSOURCES PROPRES (EN ETP) AU 01/01/2012

Population	Caractéristique de l'occupant	ETP
BIATSS	CDI	21,0
	CDD	194,8
	Apprenti	14,0
	Catégorie A	106,3
	Catégorie B	52,5
	Catégorie C	71,0
Total BIATSS		229,8
ENS	Ens-chercheur CDD	18,1
	Enseignant CDD	11,5
	Chercheur CDD	3,5
	Doctorant	68,6
	Post-doctorant	16
	Contractuel HU	2
Total ENSEIGNANTS		119,7
Total général		349,5

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 1er janvier 2012.

Notre établissement compense sa relative sous-dotation, notamment en emplois BIATSS, en utilisant ses ressources propres pour recruter des personnels utiles à son développement. Depuis le passage aux responsabilités et compétences élargies, de nouveaux métiers sont apparus (contrôleur de gestion par exemple). Par ailleurs, le financement de la recherche via les appels à projets nationaux ou européens a entraîne un accroissement sensible du nombre de recrutement sur contrat de recherche depuis 3 ans.

Chapitre 2

Effectifs

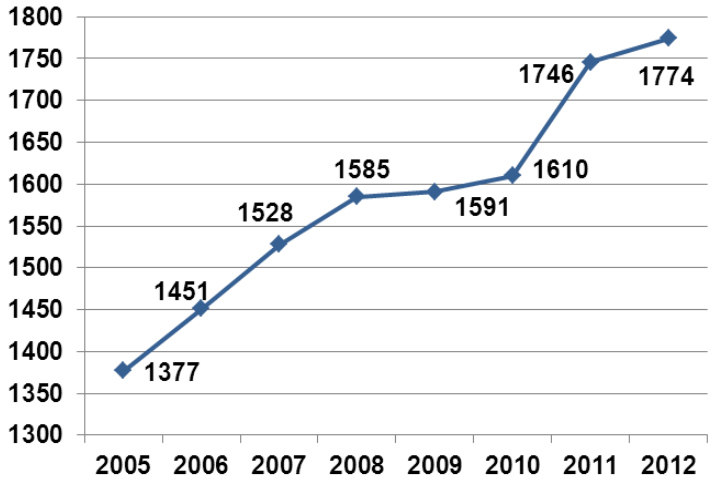
Chapitre 2. Effectifs

La date d'observation des effectifs est le 1er janvier 2012 (sauf précision contraire). A noter cependant que les enseignants invités, contrairement aux autres personnels, ont été observés sur toute l'année 2011, 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 1774 personnels de l'université (indépendamment des positions statutaires ou modalités de service – cf. commentaire ci-dessous).

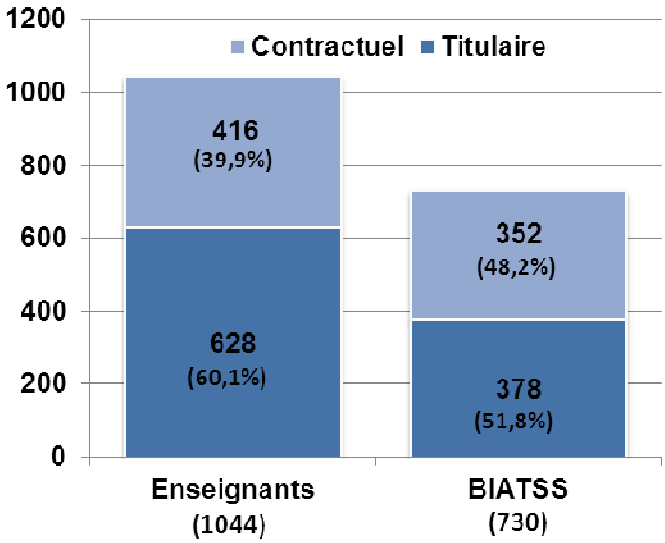
I. Effectif total

EVOLUTION DE L'EFFECTIF TOTAL ENTRE 2005 ET 2012



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 1er janvier 2012, hormis les personnels vacataires et stagiaires qui feront l'objet d'une partie spécifique.

CARACTERISTIQUES DES PERSONNELS



CARACTERISTIQUES DES PERSONNELS : COMPARAISON 2011 ET 2012

En effectifs

	2011	2012	Variation
Ensemble	**1746**	**1774**	**1,6%**
Titulaire	1020	1006	-1,4%
Contractuel	726	768	5,8%
Enseignants	**1011**	**1044**	**3,3%**
Titulaire	631	628	-0,5%
Contractuel	380	416	9,5%
BIATSS	**735**	**730**	**-0,7%**
Titulaire	389	378	-2,8%
Contractuel	346	352	1,7%

En ETP

	2011	2012	Variation
Ensemble	**1616**	**1640,7**	**1,5%**
Titulaire	944,8	932	-1,4%
Contractuel	671,2	708,7	5,6%
Enseignants	**937**	**962,9**	**2,8%**
Titulaire	598,4	593	-0,9%
Contractuel	338,6	369,9	9,2%
BIATSS	**679**	**677,8**	**-0,2%**
Titulaire	346,4	339	-2,1%
Contractuel	332,6	338,8	1,86%

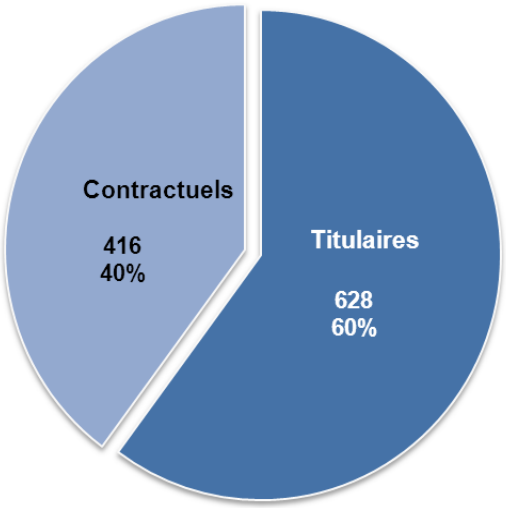
Au 1er janvier 2012, l'effectif des personnels de l'UVSQ atteignait 1774 agents, parmi lesquels 58.9% d'enseignants, enseignants-chercheurs et enseignants hospitalo-universitaires, et 41.1% de personnels BIATSS.
Avec un total de 1746 agents au 1er janvier 2011, l'effectif des personnels de l'UVSQ a donc connu une hausse de 1.6% en un an.
Nous relèverons que les effectifs de l'année 2011 ont été réajustés par rapport au précédent Bilan Social, suite à un affinement de la répartition BIATSS / Enseignants chez les personnels contractuels. Ainsi, 17 personnels comptabilisés parmi les BIATSS lors de l'édition du Bilan Social 2011 ont été recodés comme enseignants dans un souci de précision et de comparaison avec l'année 2012.
Il est intéressant de noter que parmi les 768 agents contractuels présents au 1er janvier 2012, 482 étaient déjà en fonction à l'université au 1er janvier 2011, soit 62.76%.

SITUATION AU 01/01/2011 DES AGENTS CONTRACTUELS PRÉSENTS LE 01/01/2012

	Déjà présents	Non présents	Total général	% déjà présents en 2011
BIATSS	248	104	352	70,45%
Enseignants	234	182	416	56,25%
Total	**482**	**286**	**768**	**62,76%**

II. Effectifs des Enseignants et Enseignants-Chercheurs

STATUT DES PERSONNELS ENSEIGNANTS



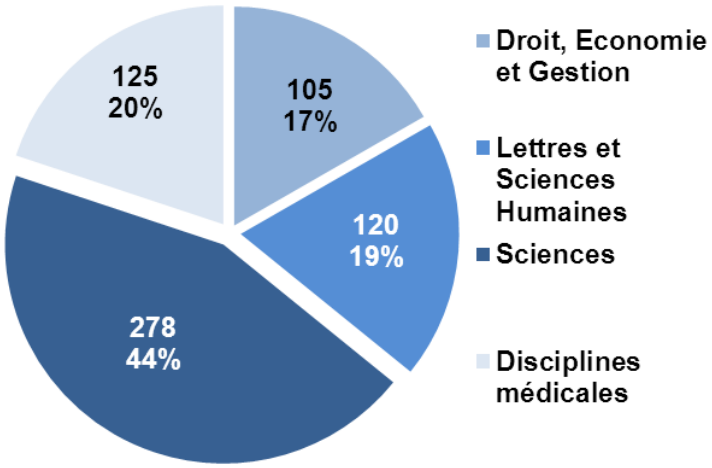
A. Les enseignants titulaires

Entre 2011 et 2012, la répartition des personnels enseignants au sein des grandes populations que sont les Enseignants du Second Degré (15.9%), les Enseignants-Chercheurs (64.2%) et les Enseignants Hospitalo-Universitaires (19.9%) n'a pas connu de changement significatif.

RÉPARTITION PAR TYPE DE POPULATION ET PAR CORPS

Type de population et corps	Effectifs	ETP
Ens. 2nd degré	100	91,8
Agrégé	64	58,3
Certifié	28	25,5
P.Lycées Prof.	5	5
P. EPS	3	3
Ens. Chercheurs	403	378,2
Astronome Adjoint	2	2
Physicien	2	1
Physicien Adjoint	5	4,6
Maître de Conférences	263	242,6
Professeur des Universités	131	128
Ens. Hos. Univ. Et EC univ méd générale	125	123
Maît. De Conf Prat. Hospitalier	35	34
Prof. Univ. Prat. Hosp.	89	88
Prof. De Médecine Générale	1	1
Total	**628**	**593**

RÉPARTITION PAR GROUPES DE DISCIPLINES



RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS PAR SECTION CNU

Sections CNU	Effectif
Droit, Economie et Gestion	86
01 - Drt. priv. sc. crim.	22
02 - Drt. publ.	13
03 - Hist. drt. & inst.	3
04 - Sc. politique	9
05 - Sc. économiques	23
06 - Sc. de gestion	16
Lettres et Sciences Humaines	85
09 - Lang. & litt. franc.	9
10 - Litt. comparées	2
11 - Lang. & litt. ang.	18
14 - Lang. & litt. roman.	3
16 - Psychologie	1
18 - Arts	2
19 - Socio., démographie	15
20 - Anth., eth., préhis.	1
21 - His. & civ. : ancien	5
22 - His. & civ. : cont.	11
23 - Géo. phys. & autres	5
24 - Amén. espace, urbain	1
71 - Sc. info. communic.	6
72 - Epis., his. sc. tec.	1
74 - Sc. & tec. act. phy.	5

Sections CNU	Effectif
Sciences	232
25 - Mathématiques	10
26 - Maths. appliqués	18
27 - Informatique	49
28 - Mil. denses & matér.	11
30 - Mil. dilués & optiq.	5
31 - Chim. théo., phys.	1
32 - Chim. org. min. ind.	28
33 - Chim. des matériaux	9
34 - Astron. astrophys.	10
35 - Struc. évol. Terre	3
36 - Terre solide	1
37 - Météo océanographie	12
60 - Mécan., génie mécan.	10
61 - Génie informatique	16
62 - Energ., génie procé.	3
63 - Electronique	10
64 - Biochimie, biologie	7
65 - Biologie cellulaire	26
66 - Physiologie	2
67 - Biolog. pop. & écol.	1
Total	**403**

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

Disciplines Médicales	Effectif
42 - Anat. cytolo. path.	2
42 - Anatomie	4
42 - Cytologie histol.	2
43 - Biophys. méd. nucl.	2
43 - Radiol. imag. médi.	3
44 - Bioch. biol. moléc.	7
44 - Nutrition	3
44 - Physiologie	5
45 - Bact-vir ; Hyg.hosp.	7
45 - Mal. infect. ; trop.	2
46 - Biostat. inf.méd. TC	3
46 - Epid., éco. santé	2
46 - Méd. lég. & dr.santé	5
46 - Méd.& santé au trav.	2
47 - Cancéro ; radiothér.	1
47 - Génétique	3
47 - Hémato ; transfusion	4
47 - Immunologie	2
48 - Anesth. réan. chir.	6
48 - Pharm. fond. ; clin.	4
48 - Réan. médicale	2
48 - Thérapeutique	2

Disciplines Médicales	Effectif
49 - Méd. phys. réadapt.	3
49 - Neurologie	2
49 - Psychiat. d'adultes	3
50 - Chir. ortho. traum.	5
50 - Derm.-vénéréologie	1
50 - Rhumatologie	3
51 - Cardiologie	2
51 - Chir vasc ; méd vasc	2
51 - Chir.thor. & cardio.	1
51 - Pneumologie	2
52 - Gastroentér ; hépat.	3
52 - Urologie	1
53 - Chir. générale	4
53 - Méd int. ; gériatrie	7
54 - Biol. & méd. dévlpt.	2
54 - Endo.diab.mal. métab	1
54 - Gyn-obst ; gyn. méd	4
54 - Pédiatrie	2
55 - Chir. maxill. & stom	1
55 - O.R.L.	1
55 - Ophtalmologie	2
Total	**125**

RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ PAR DISCIPLINE

Discipline 2nd degré	Effectif
Droit, Economie et Gestion	19
8010 - ECONOMIE GEST.	17
8031 - ECO.INFO.D	1
8041 - SECRETARIA	1
Lettres et Sciences Humaines	35
0202 - LETTRES MODERNES	3
0210 - LET HIS GE	1
0421 - ALLEMAND	2
0422 - ANGLAIS	20
0426 - ESPAGNOL	3
1000 - HISTOIRE-GEO.	2
1052 - H-G OCCIT	1
1100 - SC. ECO. ET SOCIALES	3

Discipline 2nd degré	Effectif
Sciences	46
1300 - MATHEMATIQUES	16
1500 - PHYSIQUE - CHIMIE	2
1510 - SCIEN.PHY.-PHY.APPLI	6
1900 - EDUCAT.PHYS.SPORT	3
4100 - GENIE MECA.-MECAN.	5
4201 - MECA GENE	2
5100 - GENIE ELECTRIQUE	10
5101 - ELECTRONIQUE	1
7100 - BIOCHIM.-GENIE BIOL.	1
Total	**100**

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 2011 et 2012.

RÉPARTITION PAR TYPE DE CONTRAT

	Effectifs	Somme
Enseignement	250	208,8
Doctorant *	84	84
ATER	59	46
Lecteurs et Maîtres de langue	8	8
Enseignant CDD	22	16,2
Ens. Chercheur CDD	31	25,1
Associés	32	17
Invité **	14	12,5
Hospitalo-Universitaire	96	92
Ass.Hosp.Univ. Et Ch.cli.univ-ass.hôp.	76	76
Assoc. Chf.Clin. Tpl et Associé Assist. Tpl	7	7
Ch.cli.univ.Med.Géné	3	3
Attaché Assistant	1	1
Associé Mc.HU MTps	4	2
Associé Pr.HU MTps	4	2
Prat.Hosp.Univ.	1	1
Recherche	70	69,1
Chercheur CDD	5	4,5
Doctorant sans enseignement	48	47,6
Post-Doctorant	17	17
Total	**416**	**369,9**

** Regroupe les doctorants avec enseignement et les anciens contrats de type allocataire-moniteurs*
*** Rappelons que les personnels invités sont observés sur toute l'année civile 2011*

Depuis le passage aux RCE le 1er 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

Ancienneté	Effectifs	%
Moins de 6 mois	148	35,6%
Entre 6 mois et 1 an	18	4,3%
Entre 1 et 2 ans	96	23,1%
Entre 2 et 3 ans	67	16,1%
Entre 3 et 4 ans	27	6,5%
Entre 4 et 5 ans	16	3,8%
Entre 5 et 10 ans	31	7,5%
10 ans et plus	13	3,1%
Total	**416**	**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 2011**, l'UVSQ a employé **14 enseignants invités,** parmi lesquels 12 hommes et 2 femmes, ce qui a représenté au total **45 « mois invités ».** A noter qu'en 2010, l'UVSQ avait recruté 19 personnels invités pour un total de 56 « mois invités »

DURÉE DES CONTRATS

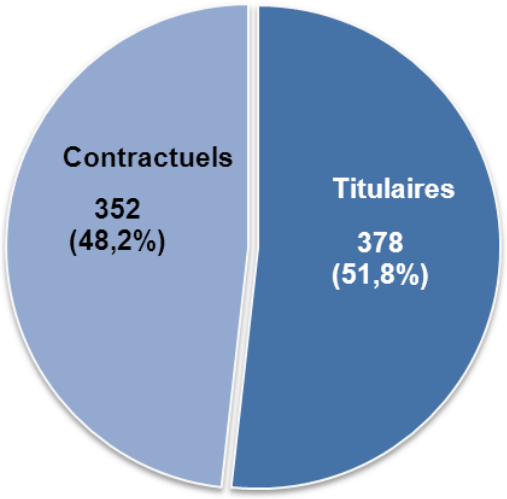
Durée de contrat	Total
1 mois	7
2 mois	1
4 mois	2
6 mois	3
10 mois	1
Total	**14**

PAYS DE NATIONALITÉ

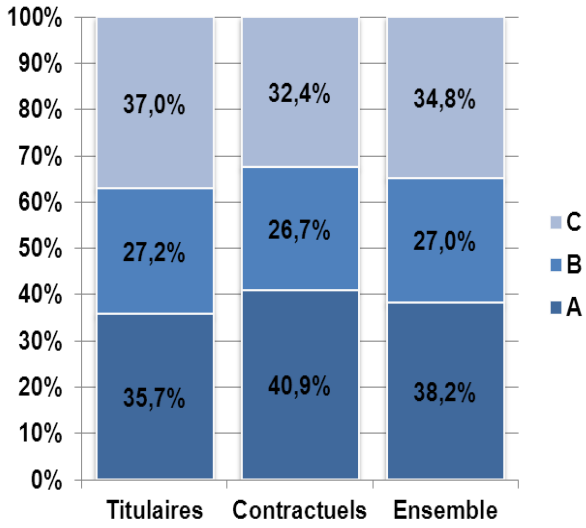
Pays de Nationalité	Total
CANADA	1
ESPAGNE	1
ETATS-UNIS	4
FRANCE	2
ISRAEL	1
ITALIE	1
NOUVELLE-ZELANDE	1
ROYAUME-UNI	1
TUNISIE	2
Total	**14**

III. Effectifs des personnels BIATSS

Statut des personnels BIATSS



Répartition par catégorie Fonction Publique



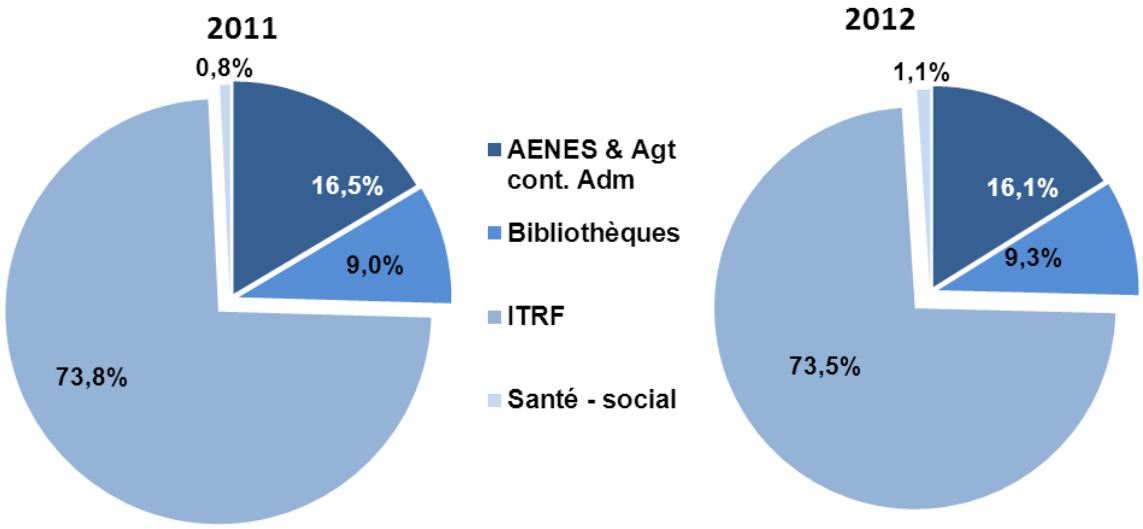
Répartition par catégorie Fonction Publique : Comparaison 2011 et 2012

	2011		2012	
Catégorie FP	Effectif	%	Effectif	%
A	273	37,1%	279	38,2%
B	185	25,2%	197	27,0%
C	277	37,7%	254	34,8%
Total	**735**	**100%**	**730**	**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 2011 et 2012 les proportions des agents de catégories A, B et C sont respectivement passées de 37.1%, 25.2% et 37.7% à 38.2%, 27% et 34.8%.

A. Les BIATSS titulaires

RÉPARTITION PAR TYPE DE POPULATION : COMPARAISON 2011 ET 2012



RÉPARTITION PAR TYPE DE POPULATION ET PAR CORPS

	Effectifs	ETP
Agent cont. admin.	1	0,7
Agent cont. admin.	1	0,7
ITRF	278	249,8
Adjoints	88	80,2
Techniciens	72	64,5
Ass. Ingénieurs	28	25
Ing. d'Etudes	64	55,4
Ing. de Recherche	26	24,7
AENES	60	52,8
Adjoints	38	32
Secrétaires	17	15,8
Attachés	3	3
Administrateur	1	1
Agt Comptable	1	1
Santé - social	4	3,2
Infirmiers	3	2,4
Assistante Sociale	1	0,8
Bibliothèques	35	32,5
Magasiniers	14	13,4
Ass. Bibliothécaire	2	1,8
Bibl. Adjt spé	8	7,5
Bibliothécaires	6	5,5
Conservateurs	5	4,3
Total	**378**	**339**

RÉPARTITION PAR BRANCHE D'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE

BAP	Effectifs
A - Sciences du vivant	15
B - Sciences chimiques et sciences des matériaux	12
C - Sciences de l'ingénieur, instrumentation	18
D - Sciences humaines et sociales	6
E - Informatique, Stat. Et Calc. Scientifique	29
F - Documentation, édition, communication	53
G - Patrimoine, logistique, prévention	54
I - Gestion scientifique et technique EPSCP	5
J - Gestion et pilotage	182
Santé et social	4
Total	**378**

B. Les BIATSS contractuels

RÉPARTITION PAR TYPE DE POPULATION ET EQUIVALENT GRADE

Equivalence de Corps	Effectif
Apprentis	11
Bibliothèques	6
Magasinier	3
Bibl. Adjt Spé	1
Bibl. Adjt.	1
Bibliothécaire	1
ITRF	328
ATRF	100
Technicien	91
Assistant	36
Ingénieur d'études	51
Ingénieur de recherches	50
Médicaux - sociaux	7
Infirmier	1
Médecin	6
Total	**352**

RÉPARTITION PAR TYPE DE CONTRAT : COMPARAISON 2011 ET 2012

	2011		2012	
Contrat	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP
Apprenti	11	11	14	14
CDD	338	324,7	313	301,8
CDI	14	13,3	25	23
Total	**363**	**349**	**352**	**338,8**

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 règlementaires).

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 2011.

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 (IR, IE, Tech/Adm)	Ens. Cherch Autres Etabl	TOTAL
CEMOTEV			2	**2**
CESDIP	9	7	3	**19**
CHCSC			9	**9**
ESR		2		**2**
GEMAC	7	15		**22**
ILV	16	14		**30**
IPSL	3	19		**22**
LAREQUOI			1	**1**
LATMOS	28	63	10	**101**
LGBC		1	4	**5**
LISV			2	**2**
LMV	4	1	1	**6**
LOBIP			3	**3**
LSCE	82	68		**150**
PHEMI	3	2		**5**
Physiopathologie et pharmacologie clinique de la douleur	1	3	2	**6**
PRINTEMPS	5		1	**6**
PRISM	4	3		**7**
Santé publique	9	2	1	**12**
SUDS			6	**6**
VIP			2	**2**
TOTAL	**162**	**198**	**45**	**405**

Dans le précédent Bilan social nous enregistrions 395 personnels hébergés soit une légère augmentation (2.5%) au cours de l'année 2011.

B. Les contractuels stagiaires

BILAN DES PERSONNELS STAGIAIRES ETUDIANTS SUR L'ANNEE UNIVERSITAIRE 2010-2011

Au cours de l'année universitaire 2010-2011, l'UVSQ a recruté 9 stagiaires étudiants. Parmi ces agents, 6 avaient une gratification de stage (417€ brut à l'époque) et 3 étaient rémunérés au-delà de cette gratification.

Dernier diplôme obtenu	Effectif
Baccalauréat	1
BTS	1
DUT	1
Licence	3
Master	3

Durée	Effectif
1 mois	1
2 mois	2
4 mois	2
5 mois	1
6 mois	2
8 mois	1

Affectation	Effectif
UFR des Sciences	5
dont Labo PRISM	3
Labo LRC-ITACA	2
UFR de Sces Sociales - Labo CEMOTEV	2
Centre d'innovation Pédagogique	1
Direction de la communication	1

C. Les vacataires d'enseignement

VACATAIRES D'ENSEIGNEMENT : EFFECTIFS ET NOMBRE D'HEURES EQUIVALENT TD (HETD) PAR COMPOSANTE (ANNÉE UNIVERSITAIRE 2010-2011)

Composante	Nb de vacataire	HETD
UFR de Santé	25	1 169,0
UFR DSP	281	9 320,8
UFR de Sciences	389	11 161,8
UFR des Sciences Sociales	151	6 676,5
ILEI	62	6 580,0
IEC	104	2 958,0
ISM	32	3 417,0
OVSQ	89	2 036,7
IUT de Mantes	78	6 853,9
IUT de Vélizy	166	13 124,0
ISTY	48	2 044,3
Total	**1425**	**65 341,9**

D. Les vacataires étudiants

Depuis plusieurs années, l'UVSQ propose à ses étudiants des emplois de vacataires leur permettant de financier 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 (494 071,15 € en 2011).

DIPLÔME D'INSCRIPTION DES VACATAIRES ÉTUDIANTS (ANNÉE UNIVERSITAIRE 2010-2011)

Diplôme d'inscription	Somme de Nb
Baccalauréat	8
Licence, Bachelor, DUT	124
Médecine 1er cycle	1
Médecine 2ème cycle	17
Master	100
Ingénieur	2
Doctorat	4
Autre	9
Total	**265**

NATURE DES MISSIONS

Nature des vacations	Somme de Nb	Somme de Nb jours
Accueil	61	434,59
Tutorat	105	463,29
Surveillance d'examen	33	222,93
Télé-enquêteur, opérateur de saisie (OVE)	25	266,47
Service d'appui aux personnels des bibliothèques	27	962,79
Service d'appui aux personnels des autres services	31	615,67
Manifestation, salon, forum	9	27,67
Assistance et accompagnement des étudiants handicapés	9	52,10
Total	**300**	**3045,51**

** Un même vacataire ayant exercé plusieurs missions est compté pour chacune des missions, ce qui explique la différence entre les totaux des deux tableaux (265 vacataires – 300 missions)*

V. Analyses catégorielles

A. Répartition dans les structures de l'université

AFFECTATION DES PERSONNELS DANS LES STRUCTURES DE L'UVSQ

Affectation	Enseignants	BIATSS	**Total**	% ensemble
Composantes et laboratoires	1006,5	376	**1382,5**	77,9%
Directions*	2,5	326	**328,5**	18,5%
Extérieur**	35	28	**63**	3,6%
Total	**1044**	**730**	**1774**	**100%**

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

- Présidence
- Direction Générale des Services (DGS)
- Agence comptable
- Centre d'Innovation Pédagogique (CIP)
- Direction des bibliothèques et de l'information scientifique et technique (DBIST)
- Direction de la Communication
- Direction de la Formation Continue (DFC)
- 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 de Médecine de prévention des personnels
- Service de Prévention des Risques Professionnels (SPRP)
- 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 (d'un PRES par exemple).

AFFECTATION DES PERSONNELS DANS LES COMPOSANTES

Affectation	Effectif	%
UFR de Sciences	398	28,8%
UFR DSP	103	7,5%
UFR Santé	302	21,8%
UFR Sc Sociales	66,5	4,8%
IEC	69,5	5,0%
ILEI	59,5	4,3%

Affectation	Effectif	%
ISM-UVSQ	39	2,8%
ISTY	22	1,6%
IUT de Vélizy	135,5	9,8%
IUT Mantes	52,5	3,8%
OVSQ	134	9,7%
Fondations - chaires	1	0,1%
Total	**1382,5**	**100%**

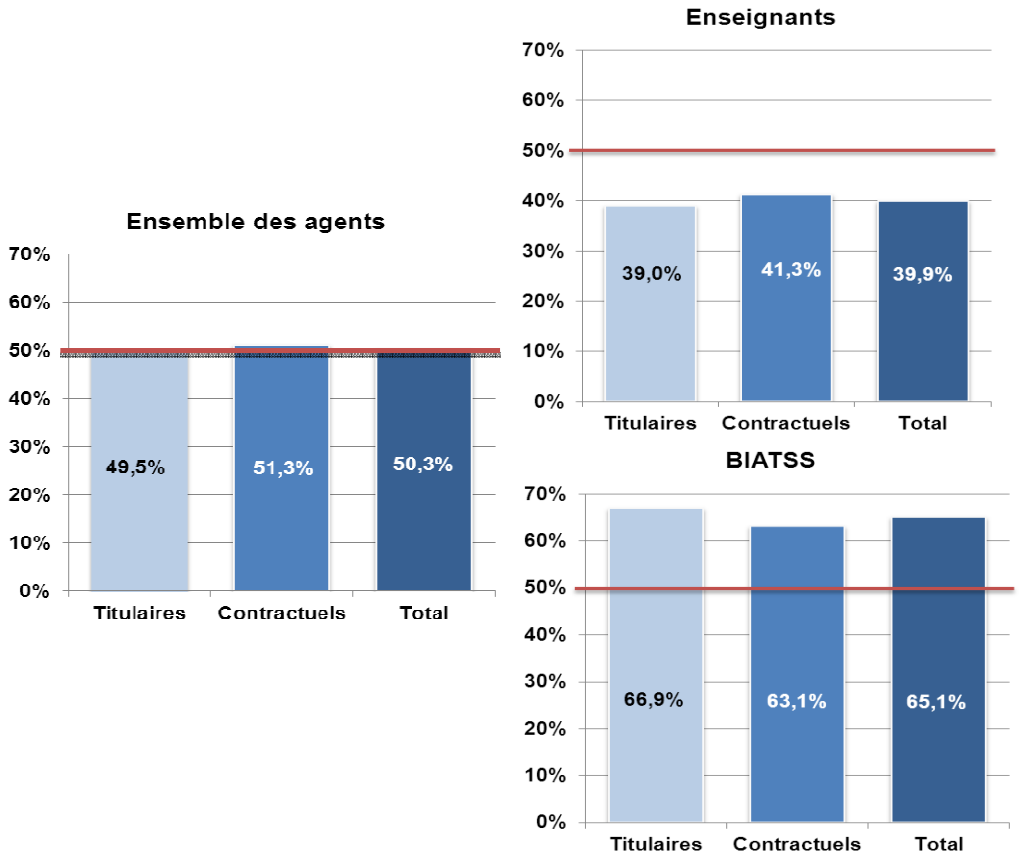
A noter que, dans les deux tableaux précédents, les personnes affectées dans plusieurs composantes sont représentées dans leurs différents lieux d'affectation, d'où la présence de décimales.

AFFECTATION DES PERSONNELS : COMPARAISON 2011 ET 2012

Affectation	Au 01/01/2011			Au 01/01/2012		
	BIATSS	Enseignants	Total	BIATSS	Enseignants	Total
Direction	327	2	329	326	2,5	328,5
Extérieur	33	30	63	28	35	63
Fondations - chaires	1	1	2	1		1
IEC	13	51	64	12,5	57	69,5
ILEI	19	39	58	17,5	42	59,5
ISM-UVSQ	11	20	31	9,5	29,5	39
ISTY	12	13	25	10	12	22
IUT de Vélizy	50	87	137	49	86,5	135,5
IUT Mantes	18	34	52	18	34,5	52,5
OVSQ	43	77	120	52	82	134
UFR de Sciences	127	287	414	119	279	398
UFR DSP	24	77	101	24	79	103
UFR Sc Sociales	15	54	69	16,5	50	66,5
UFR Sciences santé	42	239	281	47	255	302
Total	**735**	**1011**	**1746**	**730**	**1044**	**1774**

B. Répartition hommes-femmes

TAUX DE FÉMINISATION



A noter que parmi les 11 directeurs de composantes, seuls 3 sont des femmes. Et concernant les directeurs de laboratoires, elles ne sont que 7 sur 34.

TAUX DE FÉMINISATION DES PERSONNELS BIATSS PAR CATÉGORIE FONCTION PUBLIQUE : COMPARAISON 2011 ET 2012

Catégorie	2011	2012	variation
A	56,4%	61,3%	+ 4,9 points
B	77,3%	72,1%	- 5,3 points
C	64,6%	63,8%	- 0,8 points
Total	**64,8%**	**65,1%**	**+ 0,3 points**

Si le taux de féminisation n'a pas connu de sensible évolution entre 2011 et 2012, on peut cependant noter une hausse de 4.9 points pour les personnels BIATSS de catégorie A.

TAUX DE FÉMINISATION DES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS TITULAIRES : COMPARAISON 2011 ET 2012

	2011	2012	Variation
Titulaires	39,2%	39,0%	-0,2 points
Ens. 2nd degré	42,0%	43,0%	+1 point
Ens.-Chercheurs	41,5%	41,4%	-0,1 points
Ens. Hosp. Univ. & EC Méd. Géné.	29,8%	28,0%	-1,8 points
Contractuels	40,3%	41,3%	+1 point
Total	**39,7%**	**39,9%**	**+ 0,2 points**

TAUX DE FÉMINISATION DES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS TITULAIRES PAR CORPS AU 01/01/2012

	Taux de féminisation 2012
Ens. 2nd degré	43,0%
Agrégé	43,8%
Certifié	53,6%
P. EPS	0,0%
P.Lycées Prof.	0,0%
Ens. Chercheurs	41,4%
Astronome Adjoint	50,0%
Physicien	50,0%
Physicien Adjoint	60,0%
Maître de Conférences	47,1%
Professeur des Universités	29,0%
Ens. Hos. Univ. Et EC univ méd générale	28,0%
Maît. De Conf Prat. Hospitalier	57,1%
Prof. De Médecine Générale	0,0%
Prof. Univ. Prat. Hosp.	16,9%
Total	**39,0%**

C. Personnels de nationalité étrangère

CARACTÉRISTIQUES DES PERSONNELS DE NATIONALITÉ ÉTRANGÈRE

	Effectifs	%
Femmes	78	46,2%
Hommes	91	53,8%
BIATSS	42	24,9%
Enseignants	127	75,1%
Contractuels	140	82,8%
Titulaires	29	17,2%
Total	**169**	**100%**

Parmi les 1774 agents de l'UVSQ, 169 étaient de nationalité étrangère soit 9,5% (+0.5 points par rapport à 2011)

Cette population d'agents de nationalité étrangère reste **plus masculine** que féminine. Elle se caractérise par une part importante **d'enseignants (75.1%),** et de **contractuels (82.8%)**.

Corps des titulaires	Effectifs
Enseignants	26
Agrégé	1
Certifié	1
Maître de Conférences	16
Professeur des Universités	6
Maît. De Conf Prat. Hospitalier	1
Prof. Univ. Prat. Hosp.	1
BIATSS	3
Adjoints	2
Ass. Ingénieurs	1
Total	**29**

Contrat des contractuels	Effectifs
Enseignants	101
Doctorant	16
ATER	22
Lecteurs et Maîtres de langue	5
Enseignant CDD	6
Ens. Chercheur CDD	6
Associés	2
Ass.Hosp.Univ. Et Ch.cli.univ-ass.hôp.	1
Assoc. Chf.Clin. Tpl et Associé Assist. Tpl	2
Chercheur CDD	1
Doctorant sans enseignement	19
Post-Doctorant	9
Invité	12
BIATSS	39
Apprenti	1
CDD	35
CDI	3
Total	**140**

PAYS REPRESENTÉS

	Effectif	%
Union Européenne	61	36,1%
ALLEMAGNE	10	
BELGIQUE	6	
BULGARIE	2	
ESPAGNE	10	
GRECE	3	
IRLANDE, ou EIRE	2	
ITALIE	8	
POLOGNE	2	
PORTUGAL	1	
ROUMANIE	10	
ROYAUME-UNI	7	
Europe hors EU	8	4,7%
ALBANIE	2	
ARMENIE	1	
CROATIE	1	
SUISSE	3	
UKRAINE	1	
Afrique	57	33,7%
ALGERIE	22	
ANGOLA	1	
BENIN	1	
CAMEROUN	1	
COMORES	1	
COTE D'IVOIRE	5	
GABON	1	
LIBYE	1	
MADAGASCAR	3	
MALI	1	
MAROC	3	
SENEGAL	1	
TUNISIE	16	

	Effectif	%
Amérique	18	10,7%
BRESIL	1	
CANADA	4	
COLOMBIE	1	
ETATS-UNIS	10	
HAITI	1	
MEXIQUE	1	
Asie	23	13,6%
CHINE	4	
IRAN	2	
ISRAEL	1	
JAPON	1	
KAZAKHSTAN	1	
LIBAN	5	
MONGOLIE	1	
RUSSIE	4	
SYRIE	2	
VIET NAM	2	
Océanie	2	1,2%
NOUVELLE-ZELANDE	2	
Total	**169**	

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 01/01/2012

	Type de handicap					Total
	visuel	moteur	auditif	maladie chronique invalidante	inconnus	
BIATSS	0	3	2	2	6	**13**
Enseignants	1	0	2	0	2	**5**
Contractuels	0	2	0	1	3	**6**
Titulaires	1	1	4	1	5	**12**
Total	**1**	**3**	**4**	**2**	**8**	**18**

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 2011, 21 419 € ont été dépensés dans ce cadre.

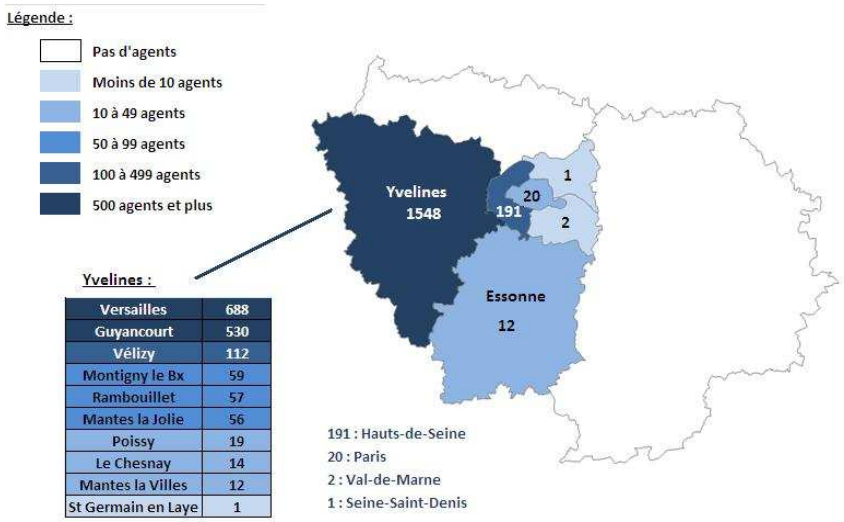
11 627€ ont également été utilisés dans le cadre de formations et journées de sensibilisation au handicap, ainsi que pour des travaux d'accessibilité

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.

Pour être digne de cette responsabilité sociale de l'employeur, l'UVSQ entend développer de manière très sensible sa politique de recrutement de bénéficiaire de l'obligation d'emplois.

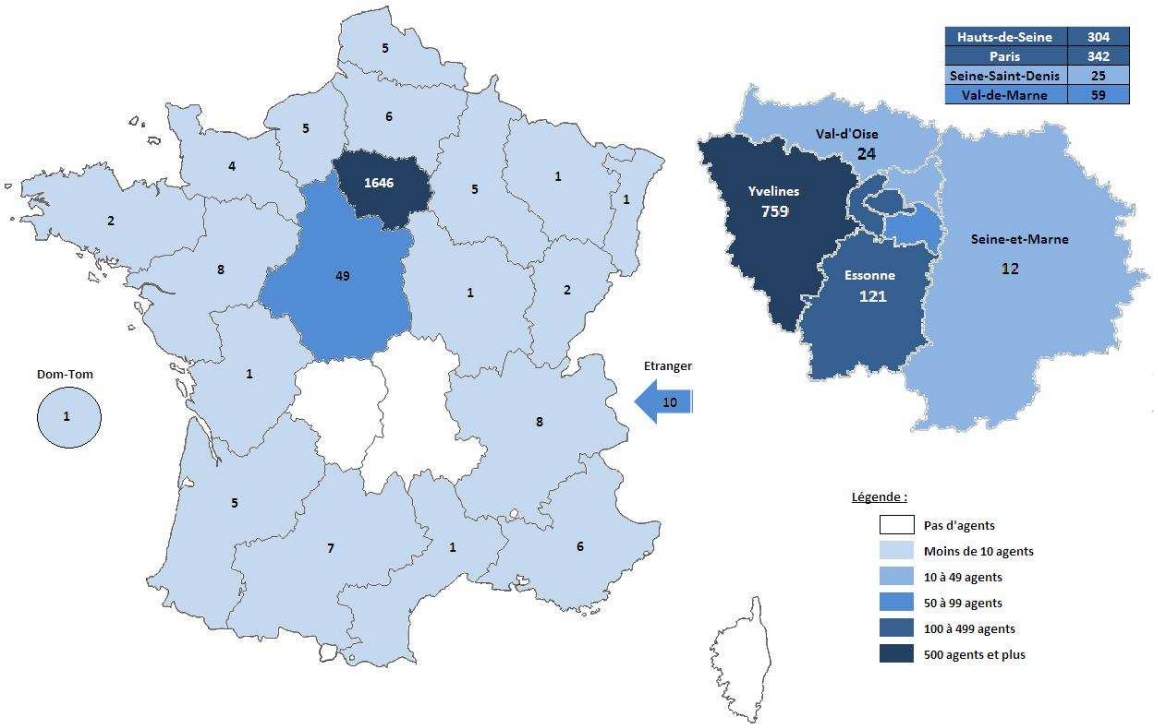
E. Répartition géographique

LIEUX D'AFFECTATION (DÉPARTEMENT OU VILLE) DES PERSONNELS



A noter que les effectifs des Yvelines semblent avoir connu une baisse au profit du département des Hauts-de-Seine. Ceci s'explique par le fait qu'il a récemment été décidé, notamment pour des raisons pratiques liées aux opérations électorales, de rattacher les personnels hospitalo-universitaires à leur hôpital de fonction et non plus à l'établissement d'UFR des Sciences de Santé de Guyancourt.

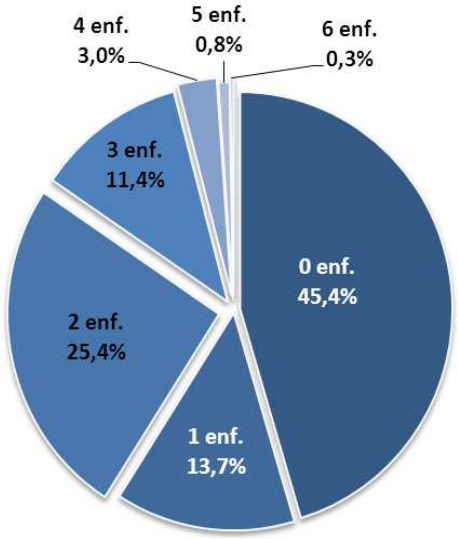
LIEUX DE RÉSIDENCE (RÉGION OU DÉPARTEMENT) DES PERSONNELS*



* 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	Titulaires	Contractuels	BIATSS	Enseignants	Femmes	Hommes
0 enf.	26,4%	70,2%	39,2%	49,7%	39,9%	50,9%
1 enf.	16,4%	10,2%	17,4%	11,1%	14,8%	12,6%
2 enf.	34,3%	13,7%	27,9%	23,6%	30,0%	20,6%
3 enf.	16,8%	4,4%	11,5%	11,4%	11,5%	11,3%
4 enf. Et +	6,1%	1,6%	4,0%	4,2%	3,7%	4,5%
Total	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**

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

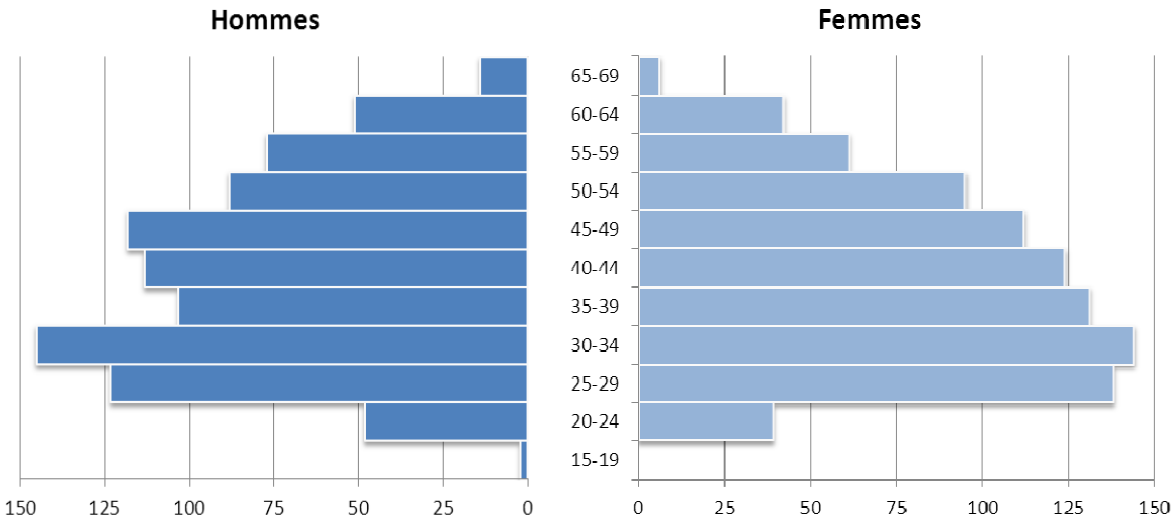
AGE DES ENFANTS DES PERSONNELS

Age de l'enfant	Effectif	%
Moins de 3 ans	187	9,1%
3-5 ans	213	10,3%
6-9 ans	295	14,3%
10-14 ans	359	17,4%
15-19 ans	332	16,1%
20-24 ans	294	14,3%
25-29 ans	209	10,1%
30 ans et +	173	8,4%
Total	**2062**	**100%**

G. Pyramides des âges

➢ L'ensemble des personnels

RÉPARTITION PAR ÂGE ET PAR SEXE

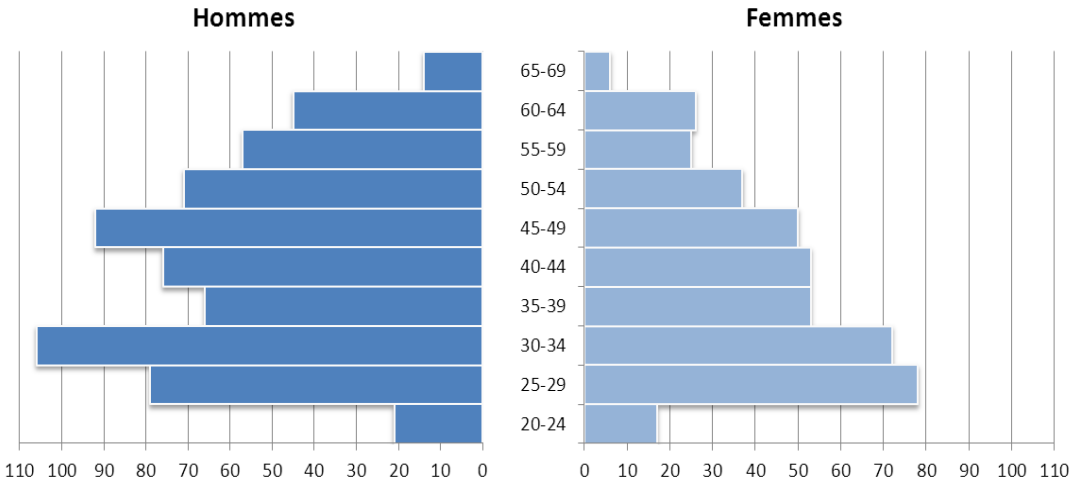


AGES MOYENS DES AGENTS

	Ages moyens
Ensemble	40,6 ans
Titulaires	45,5 ans
Contractuels	34,2 ans
BIATSS	39,6 ans
Enseignants	41,4 ans
Femmes	40,3 ans
Hommes	41,0 ans

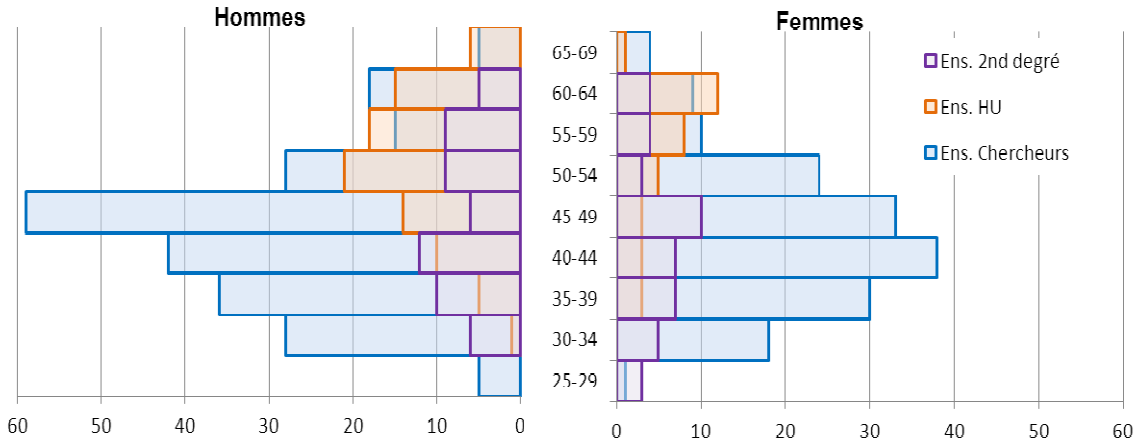
➢ Les Enseignants et Enseignants-Chercheurs

RÉPARTITION PAR ÂGE ET PAR SEXE



➢ Les Enseignants et Enseignants-Chercheurs titulaires

RÉPARTITION PAR ÂGE, PAR SEXE ET PAR TYPE DE POPULATION

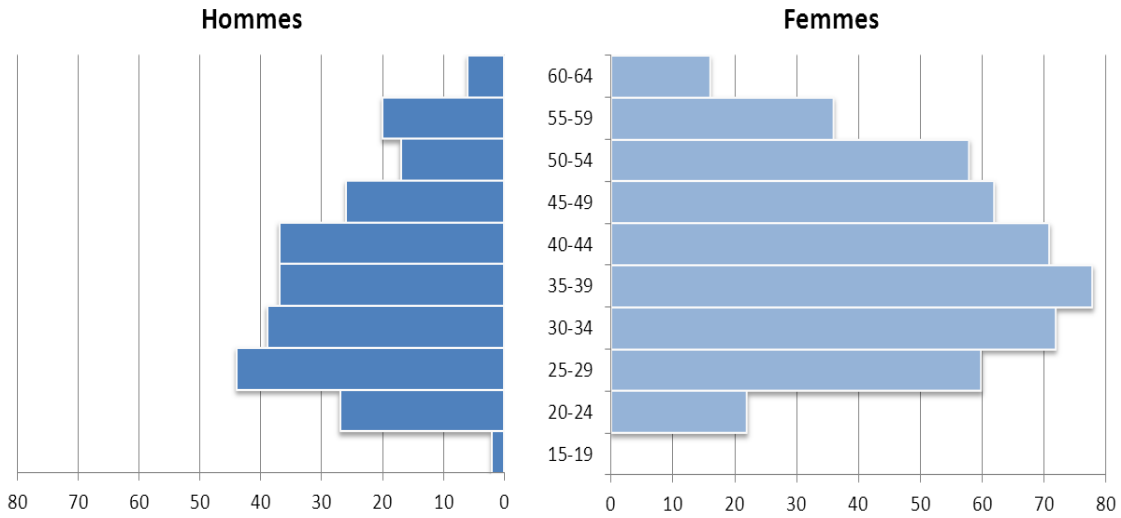


AGES MOYENS

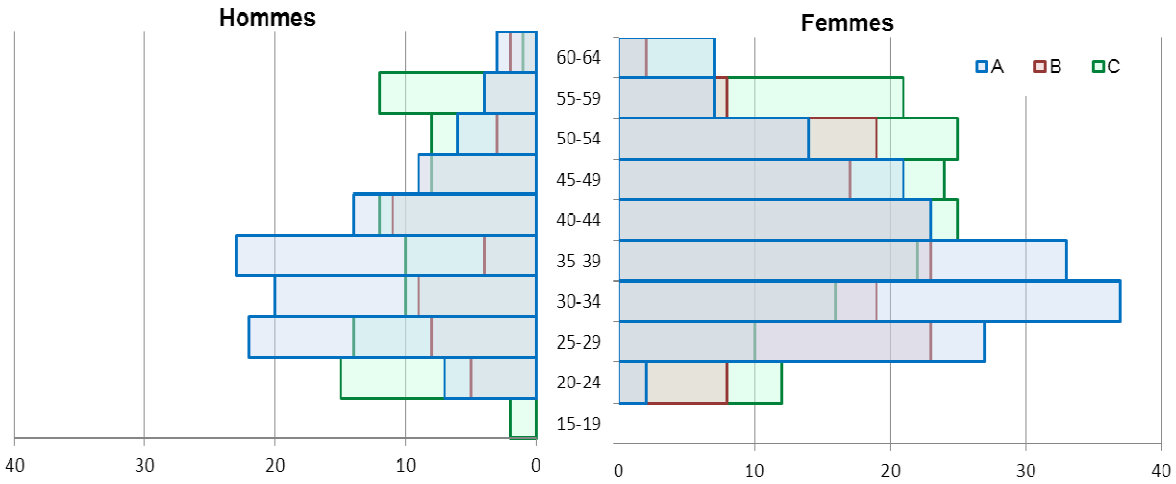
	Ages moyens
Ens 2nd degré	45,1 ans
Ens Chercheurs	45,0 ans
Ens Hosp Univ et EC Med Gé	53,1 ans
Contractuels	33,4 ans
Ensemble	41,4 ans

➢ Les personnels BIATSS

RÉPARTITION PAR ÂGE ET PAR SEXE



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



AGES MOYENS

	Ages moyens
Titulaires	43,7 ans
Contractuels	35,2 ans
A	38,1 ans
B	39,3 ans
C	41,3 ans
Ensemble	39,6 ans

Chapitre 3

Carrière

Chapitre 3. Carrière

I. Promotions

A. Les Enseignants et Enseignants-Chercheurs

AVANCEMENT DES PERSONNELS ENSEIGNANTS 2011

	Grade d'accès	Local	National	Total général
Enseignants Chercheurs	Maître de conférences Hors Classe	2	9	**11**
	Professeur des Université 1ère classe	3	2	**5**
	Professeur des Université Classe Ex. éch.1	3	1	**4**
	Professeur des Université Classe Ex. éch.2	1		**1**
TOTAL Enseignants Chercheurs		**9**	**12**	**21**
Enseignants HU	Maît. de conf. Prat. Hospitalier 1ère classe			**1**
	Maît. de conf. Prat. Hospitalier Hors classe			**3**
	Prof. Univ. Prat. Hospitalier 1ère classe			**7**
	Prof. Univ. Prat. Hospitalier Classe Ex. éch.1			**7**
TOTAL Enseignants HU				**18**
Enseignants 2nd degré	Professeur Agrégé Hors classe			**3**
	Professeur Certifié Hors classe			**5**
TOTAL Enseignants second degré				**8**

21 Enseignants-chercheurs ont bénéficié d'un avancement en 2011, soit moins qu'en 2010 (30). Le nombre d'avancements observé chez les Enseignants du Second Degré et chez les Enseignants Hospitalo-Universitaire est quant à lui resté stable passant respectivement de 9 et 16 en 2010 à 8 et 18 en 2011.

BILAN DES RÉUSSITES AUX CONCOURS DES PERSONNELS ENSEIGNANTS 2011

	Corps de recrutement	Internes	Ancien doctorant Uvsq	Extérieurs	Total général
Enseignants chercheurs	Professeur des universités	3		7	**3**
	Maître de conférences	2	2	14	**18**
TOTAL Enseignants Chercheurs					**21**
Enseignants HU	Prof. Univ. Prat. Hospitalier	0		5	**5**
	Mait. De Conf Prat. Hospitalier	2			**2**
TOTAL Enseignants HU					**7**
Enseignants second degré	Professeur Agrégé	2		2	**4**
	Professeur Certifié			2	**2**
	Professeur Lycée Professionnel	1			**1**
TOTAL Enseignants second degré					**7**

B. Les BIATSS

AVANCEMENT DES PERSONNELS BIATSS 2011

	Effectifs
Avancement de corps	3
Tech classe normale	3
Avancement de grade	20
IGR 1C	1
IGE 1C	1
Tech CE	2
Tech CS	3
MAG B1	1
ATRF 1C	3
ATRF P1	3
ATRF P2	2
ADJENES C1	1
ADJENES P2	3
Total	**23**

BILAN DES RÉUSSITES AUX CONCOURS ITRF 2011

	Promotion interne titulaires UVSQ	Titularisation de contractuels UVSQ	Extérieurs	Total
Ingénieur de Recherche	1	1	1	**3**
Ingénieur d'Etudes	1	1	2	**4**
Assistant Ingénieur	2			**2**
Technicien	3	1	1	**5**
Adjoint		1		**1**
Total	**7**	**4**	**4**	**15**

Au regard du tableau ci-dessus, on peut donc constater que trois quart des agents ayant réussi un concours au sein de l'UVSQ en 2011 travaillaient déjà au sein de l'établissement.

II. Mouvements de personnels

A. Entrées de titulaires

ENTREES AU COURS DE L'ANNÉE CIVILE 2011 PAR POPULATION ET PAR CORPS

Population / Corps	Concours	Recrutement*	Mutation	Dét. Entrant	Total
AENES				1	**1**
Administrateur				1	1
Bibliothèques	1				**1**
Bibl. Adjt spé.	1				1
ITRF	5		2	1	**8**
Adjoint			1		1
Technicien	1		1		2
Ass. Ingénieur				1	1
Ing. d'Etudes	2				2
Ing. de Recherche	2				2
Médicaux-sociaux			1		**1**
Assistante sociale			1		1
Total des personnels BIATSS	**6**	**0**	**3**	**2**	**11**
Ens. second degré		4			**4**
Prof. Agrégé		2			2
Prof. Certifié		2			2
Ens. Chercheurs	18		4		**22**
Maître de conférences	14		1		15
Professeur des univ.	4		3		7
Ens. Hosp. Univ	5		1		**6**
Prof. Univ. Prat. Hosp	5		1		6
Total des personnels Enseignants	**23**	**4**	**5**		**32**

** 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 2011

	Démission	Mutation	Nom. après concours	Radiation	Retraite	Total
BIATSS		16	1	2	10	29
AENES		3			1	4
Bibliothèque					1	1
ITRF		13	1	2	8	24
Enseignants	1	22	5	1	13	42
Ens. 2nd degré		2			3	5
Ens. Chercheurs		18	5	1	7	31
Ens. Hos. Univ.	1	2			3	6
Total	**1**	**38**	**6**	**3**	**23**	**71**

➢ **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 01/01/2012	AENES et Cont. Admin	Bibliothèques	ITRF	Santé - social	Total
55			5	1	**6**
56	1	2	6		**9**
57	4	1	7		**12**
58	4		4		**8**
59	4		2		**6**
60			3		**4**
61	1		5		**6**
62	1		3		**4**
63			1		**1**
64			2		**2**
Total	**15**	**3**	**38**	**1**	**58**

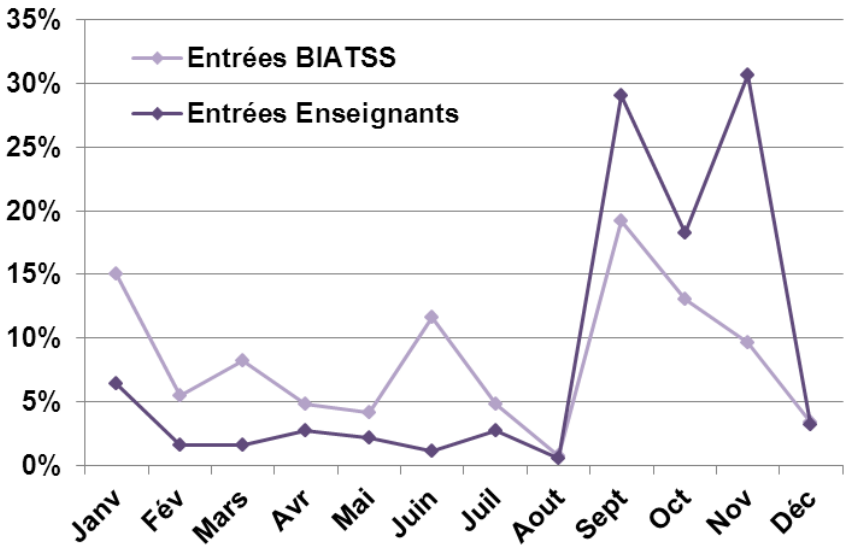
AGENTS TITULAIRES ENSEIGNANTS QUI ATTEINDRONT AU MOINS 60 ANS DANS LES 5 PROCHAINES ANNÉES

Age au 01/01/2012	Ens. 2nd degré	Ens. Chercheurs	Ens. Hos. Univ. Et EC univ méd générale	Total
55	2	8	3	**13**
56	2	5	8	**15**
57	4	4	4	**12**
58	4	3	5	**12**
59	1	5	6	**12**
60	4	5	4	**13**
61	3	10	9	**22**
62		7	5	**12**
63	2	3	3	**8**
64		2	6	**8**
65		4	1	**5**
66			3	**3**
67		4	3	**7**
68		1		**1**
Total	**22**	**61**	**60**	**143**

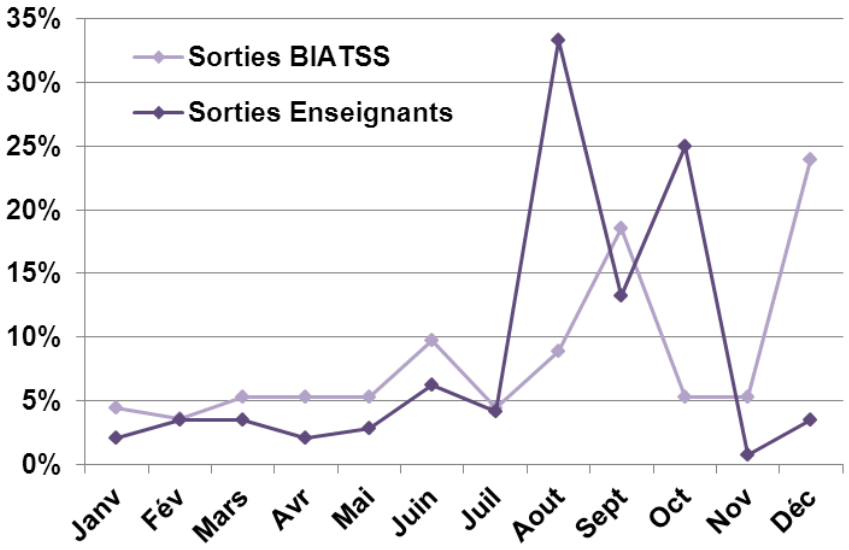
C. Mouvement des personnels contractuels

FLUX DES PERSONNELS CONTRACTUELS AU COURS DE L'ANNÉE 2011 (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 1006 agents titulaires de l'université, 947 étaient en activité au 01/01/2012 et 59 avaient une autre position statutaire.

POSITIONS STATUTAIRES « AUTRES » AU 01/01/2012

Position	Enseignant	BIATSS	Total
Congé parental	2	2	4
Disponibilité	15	16	31
Détachement entrant *	2	5	7
Détachement sortant	13	4	17
Total	**32**	**27**	**59**

**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 bien 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 01/01/2012

Titulaires		Effectif
Quotité :	**50%**	5
	60%	2
	70%	3
	80%	64
	90%	10
De droit		21
Sur autorisation		63
Femmes		82
Hommes		2
BIATSS		72
Enseignants		12
A		32
B		26
C		26
Total		**84**

Contractuels	Effectif
Quotité : 80 %	10
90%	4
CDI	4
CDD	10
A	9
B	4
C	1
De droit	4
Sur autorisation	10
Total	**14**

Au 1er janvier 2012, 84 des 1006 agents titulaires de l'établissement étaient à temps partiels, soit 8.3% Cette proportion est en légère baisse puisqu'elle était de 10.1% au 1er janvier 2011.

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 2010-2011

Nombre de CRCT de l'année 2010-11		7
Durée	6 mois	6
	1 an	1
Discipline	Chim. org. min. ind.	1
	Electronique	1
	His. & civ. : cont.	1
	Informatique	1
	Mécan., génie mécan.	1
	Sc. économiques	1
	Sc. politique	1

Bilan des délégations en cours durant l'année universitaire 2010-2011

Nombre de Délégations de l'année 2010-11		22
Année d'obtention	2008	1
	2009	1
	2010	18
	2011	2
Durée	1 an	9
	2 ans	7
	4 ans	1
	5 ans	2
	6 mois	3
Discipline	Astron. astrophys.	1
	Biologie cellulaire	1
	Informatique	5
	Mathématiques	3
	Maths. appliqués	1
	Météo océanographie	1
	Mil. denses & matér.	3
	Mil. dilués & optiq.	1
	Santé publ. env.soc.	1
	Sc. économiques	1
	Sc. info. communic.	2
	Sc. politique	1
	Socio., démographie	1

Il s'agit ici des délégations ayant débuté ou ayant toujours cours durant l'année 2010-11.
Les durées tiennent compte des durées antérieures au 01/01/2010 et des durées postérieures au 31/08/2011, 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 2011

	2011		
	Dépenses affectées hors recherche	Dépenses affectées recherche	TOTAL
TOTAL	**94 473 901,19 €**	**4 633 968,70 €**	**99 107 869,89 €**
ENSEIGNANTS, ENS-CHERCH. ET HU	**62 693 453,75 €**	**824 269,55 €**	**63 517 723,30 €**
TITULAIRES	52 847 500,35 €	195 940,95 €	53 043 441,30 €
CONTRACTUELS	9 845 953,40 €	628 328,60 €	10 474 282,00 €
BIATSS	**25 254 972,15 €**	**3 809 699,15 €**	**29 064 671,30 €**
TITULAIRES	16 561 602,13 €	21 054,51 €	16 582 656,64 €
CONTRACTUELS	8 693 370,02 €	3 788 644,64 €	12 482 014,66 €
CHOMAGE	**563 084,27 €**		**563 084,27 €**
VACATAIRES ETUDIANTS	**494 071,15 €**		**494 071,15 €**
HEURES COMP.	**5 468 319,87 €**		**5 468 319,87 €**

Par rapport au budget 2010, pour les dépenses de masse salariale, on constate une augmentation puisqu'elles sont passées d'un peu plus de 92 millions d'euros à un peu plus de 96 millions d'euros soit une hausse de 4.3% en un an.
Cette hausse s'explique notamment par l'augmentation des chiffres de la masse salariale des personnels contractuels et de l'allocation de retour à l'emploi. La masse salariale relative aux vacations étudiantes a quant à elle connu une hausse de plus de 30%.

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

	Indice Nouveau Majoré médian
Enseignants	**719**
Titulaires	776
Contractuels	397
BIATSS	**339**
Titulaires	371
Contractuels	310
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 776, 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 2012

PERSONNELS TITULAIRES

Cat.	Statut	Grade	types de primes	*Prime 2006 Montant mensuel brut*	*Prime 2011 Montant mensuel brut*		Prime 2012 Montant mensuel brut		Annuel 2012	Evolution 2011 - 2012	*Evolution 2006 - 2012*
C	AENES	Adjoint administratif 2C	IAT	80,85 €	122,00 €		128,00 €		1 536,00 €	**4,92%**	58,32%
	ITRF	Adjoint technique 2C	PPRS								
	AENES	Adjoint administratif 1C	IAT	80,85 €	164,00 €		170,00 €		2 040,00 €	**3,66%**	110,27%
	ITRF	Adjoint technique 1C	PPRS								
	BIB	MAB 2C	Indem Suj	80,98 €	59,67 €	167,00 €	59,67 €	173,00 €	2 076,00 €	**3,59%**	113,63%
			IAT		107,33 €		113,33 €				
	AENES	Adjoint Administratif Principal 2C	IAT	80,85 €	169,00 €		175,00 €		2 100,00 €	**3,55%**	116,45%
	ITRF	Adjoint technique Principal 2C	PPRS	140,35 €							24,69%
	AENES	Adjoint Administratif Principal 1C	IAT	80,85 €	169,00 €		179,00 €		2 148,00 €	**5,92%**	116,45%
	ITRF	Adjoint technique Principal 1C	PPRS	140,35 €							24,69%
	BIB	MAB 1C	Indem Suj	80,98 €	66,34 €	173,00 €	66,34 €	179,00 €	2 148,00 €	**3,47%**	121,04%
			IAT		106,66 €		112,66 €		1 351,92 €		
	BIB	MAB Principal 2C	Indem Suj	80,98 €	66,34 €	178,00 €	66,34 €	184,00 €	2 208,00 €	**3,37%**	127,22%
			IAT		111,66 €		117,66 €		1 411,92 €		
	BIB	MAB Principal 1C	Indem Suj	80,98 €	66,36 €	180,00 €	66,36 €	186,00 €	2 232,00 €	**3,33%**	129,69%
			IAT		113,64 €		119,64 €		1 435,68 €		
					1 322,00 €		1 374,00 €			**3,93%**	
B	AENES	INFIRMIERE CN	IAT ou IFTS	100,14 €	201,00 €		206,00 €		2 472,00 €	**2,49%**	105,71%
	AENES	SAENES CN (1er grade)	IAT ou IFTS	100,14 €							105,71%
	ITRF	Technicien CN	PPRS	165,18 €							24,71%
	BIB	BIB ASS SPE CN	IAT + Prime techn								
	AENES	INFIRMIERE CS	IFTS	182,59 €	210,00 €		215,00 €		2 580,00 €	**2,38%**	17,75%
	AENES	SAENES CS (2ème grade)	IFTS	182,59 €							17,75%
	ITRF	Technicien CS	PPRS	165,18 €							30,16%
	AENES	INFIRMIERE CE	IFTS	145,20 €	215,00 €		220,00 €		2 640,00 €	**2,33%**	20,49%
	AENES	SAENES CE (3ème grade)	IFTS	182,59 €							18,82%
	ITRF	Technicien CE	PPRS	185,15 €							51,52%
	BIB	BIB ASS SPE CS	IFTS + prime techn		272,00 €		277,00 €		3 324,00 €	**1,84%**	
	BIB	BIB ASS SPE CE	IFTS + prime techn		272,00 €		294,00 €		3 528,00 €	**8,09%**	
					1 176,00 €		1 212,00 €			**3,59%**	
A	ITRF	ASI	PPRS	202,42 €	236,00 €		241,00 €		2 892,00 €	**2,12%**	19,06%
	Contr BE	Contractuel budget Etat	IFTS		268,00 €		273,00 €		3 276,00 €	**1,87%**	
	AENES	ADAENES	IFTS	182,59 €	306,00 €		311,00 €		3 732,00 €	**1,63%**	70,33%
	ITRF	IGE 2C	PPRS	269,22 €							15,52%
	ITRF	IGE 1C	PPRS	269,22 €	311,00 €		325,00 €		3 900,00 €	**4,50%**	24,06%
	AENES	APAENES	IFTS	249,02 €	329,00 €		334,00 €		4 008,00 €	**1,52%**	34,13%
	BIB	BIBLIOTHECAIRE	Prime techn	182,59 €	120,32 €	329,00 €	120,32 €	334,00 €	4 008,00 €	**1,52%**	82,92%
			IFTS		208,68 €		213,68 €				
	ITRF	IGE HC	PPRS	327,48 €	357,00 €		362,00 €		4 344,00 €	**1,40%**	10,54%
	ITRF	IGR 2C	PPRS	385,06 €	419,00 €		424,00 €		5 088,00 €	**1,19%**	10,11%
	ITRF	IGR 1C	PPRS	507,41 €	545,00 €		550,00 €		6 600,00 €	**0,92%**	8,39%
	BIB	CONSERVATEUR BIB	Idem spé		545,00 €		550,00 €		6 600,00 €	**0,92%**	
	BIB	CONSERVATEUR EN CHEF	Indem spé		591,00 €		596,00 €		7 152,00 €	**0,85%**	
	ITRF	IGR HC	PPRS	552,75 €	591,00 €		596,00 €		7 152,00 €	**0,85%**	7,82%
					4 516,00 €		4 571,00 €			**1,22%**	

PERSONNELS CONTRACTUELS					
		Prime 2011 Montant mensuel brut	Prime 2012 Montant mensuel brut	Annuel 2012	Evolution 2011 - 2012
C	Adjoint technique	122,00 €	128,00 €	1 536,00 €	**4,92%**
B	Technicien	201,00 €	206,00 €	2 472,00 €	**2,49%**
A	ASI	236,00 €	241,00 €	2 892,00 €	**2,12%**
	IGE 2C / BIBLIOTHECAIRE	306,00 €	311,00 €	3 732,00 €	**1,63%**
	IGR 2C / CONSERVATEUR	419,00 €	424,00 €	5 088,00 €	**1,19%**

A noter qu'en 2011, la politique indemnitaire BIATSS a permis une augmentation de la part variable des primes tout en maintenant une place prépondérante à la part fixe. Ainsi l'enveloppe supplémentaire de 103 033€ a eu pour conséquence une augmentation de 2,71% des primes mensuelles (soit 41 151€) et de 27,32% de l'enveloppe des primes de fin d'année (soit 53 942€).
Au final, les primes mensuelles représentent désormais 84% de l'enveloppe indemnitaire BIATSS et les primes de fin d'année 16%.

B. Les primes des personnels enseignants

MONTANTS STATUTAIRES DES PRIMES DES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS EN 2010 ET 2011

		Montants règlementaires individuels	
		2010	2011
PRES/PES		1238,78 €	1244,98 €
PEDR	**PR 1ère Cl et Cl excep.**	6737,12 €	6717,36 €
	PR 2ème Cl	5151,8 €	5136,7 €
	Autre Ens-chercheurs	3566,28 €	3555,86 €
PES		3812€ à 8 632€	3812€ à 12 000€
PRP		500€ à 3617,41€	490,92€ à 3927,36€
PCA		50,58€ à 10117,75€	maximum : 10854,72€

Chapitre 5

Conditions de travail

Chapitre 5. Conditions de travail

I. Prévention des risques

A. Bilan du Service de Prévention des Risques Professionnels

Au cours de l'année universitaire 2010-2011, le Comité Hygiène et Sécurité s'est réuni une fois et le Service de Prévention des Risques Professionnels a effectué **11 visites des locaux**.
Durant cette même période l'établissement comptait 17 ACMO (Agent Chargé de la Mise en Œuvre des règles d'hygiène et de Sécurité).

Il est intéressant de noter que chaque année le Service de Prévention des Risques met à jour le **Document unique d'évaluation des risques.** Ce document permet un recensement de tous les risques présents dans chaque structure de l'université. Il permet également de mettre en place un plan d'actions afin d'éliminer et de réduire les risques et d'assurer la sécurité de toutes et tous au sein de l'établissement.

Par ailleurs, chaque composante de l'université possède un registre Santé et Sécurité au Travail. Ce dernier permet à toute personne de signaler un élément défaillant dans l'organisation ayant entraîné ou pouvant entraîner un accident, un presque-accident ou une altération non acceptable des conditions d'hygiène et de sécurité. Tous les registres SST sont relevés par le Service Prévention des Risques plusieurs fois par an et ils sont également analysés lors du **Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.**

Notons également que chaque structure est équipée d'un défibrillateur. Celui-ci peut être mis en œuvre par toute personne dans le cas du secours à une victime en arrêt cardio respiratoire.

BILAN DES VISITES DE LOCAUX EFFECTUÉES AU COURS DE L'ANNÉE UNIVERSITAIRE 2010-2011

Composante / Laboratoire	Nombre de visites	Objet de la visite
IUT Mantes	1	Analyse du Document Unique
Gemac	1	Suivi sécurité/prévention
CESDIP	1	Prévention Bibliothèque
ILV	2	Visite poste de travail
		Suivi sécurité/prévention
Velizy	1	Etude Personne à Mobilité Réduite
LGBC	1	Insalubrités
LMV	2	Suivi sécurité/prévention
		Suivi sécurité/prévention
Printemps	1	Suivi sécurité/prévention
Prism	1	Suivi sécurité/prévention

EVOLUTION DU NOMBRE D'OBSERVATIONS CONCERNANT LA SÉCURITÉ DES INSTALLATIONS

Installations	2010	2011
Electricité	365	260
Gaz	25	13
Ascenseurs	88	60

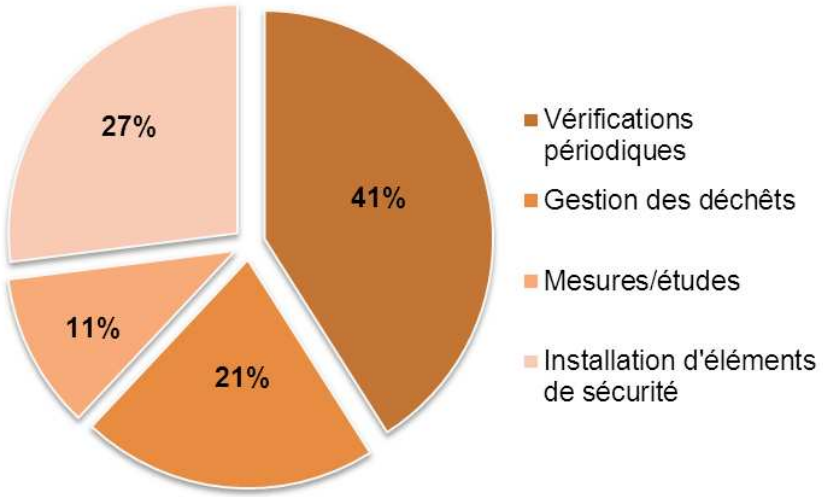
B. Formations et dépenses matérielles

Bilan des formations dans le domaine « Hygiène et sécurité » au cours de l'année 2011

Intitulé de la formation	Nb de stagiaires	Durée de la formation
GP'SUP - Rencontres nationales du groupement national pour la prévention des risques professionnels	1	12
32èmes rencontres nationales du GP'SUP - Anger	1	12
ACMO (2011)	2	72
Chargés d'évacuation	13	39
EPI - Equipier de 1ere intervention	32	96
Equipement sous pression gaz liquides cryogéniques	1	12
Formateur SST: recyclage	2	12
Formation externe - SSIAP 1 (Recyclage)	3	42
Formation initiale de Formateurs de SST	2	96
Habilitation électrique - BOV	12	146
JAMU	3	36
Journées ADHYS - Risques biologiques	2	24
La Sécurité dans les établissements recevant du public (ERP)- Perfectionnement	1	33,5
Le risque chimique: connaissance et prévention-niv 1	1	12
Les entretiens de Bichat	1	6
Prévention - Atelier 1	10	87
Prévention - Atelier 2	11	99
Prévention - Atelier 3	5	30
Prise de fonction des infirmiers (2iéme année)	1	30
Remise à niveau SSIAP 1	1	21
Risque Biologique	1	6
Santé et sécurité au travail	2	24
SSIAP 1 - Initial	5	370
SSIAP 1 - Recyclage	14	196
SSIAP 2 - Recyclage	4	56
SSIAP 3 - Recyclage	1	21
SST Initial - Sauveteurs secouristes du travail	27	324
SST - Recyclage	30	153
Techniques d'empreinte sur cylindres à clés micropoints	1	14
Techniques d'empreinte sur cylindres à clés plates standard	1	14
Vision et dépistage	1	10
TOTAL	**192**	**2105,5 heures**

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

RÉPARTITION DES DÉPENSES EN MATIÈRE D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DE CONDITIONS DE TRAVAIL SUR LE BUDGET 2011 ALLOUÉ AU SPRP



II. Médecine de prévention des personnels

BILAN DES VISITES MÉDICALES DE L'ANNÉE 2011

- **932 convocations envoyées**
  - 879 personnes se sont présentées
- **365 surveillances médicales particulières**
  - 20 visites pour pathologies particulières
- **263 visites d'embauche** (dont doctorants)
- **30 visites professionnelles liées au risque amiante**
- **49 visites pour personnes handicapées (plusieurs visites par personnes)** : en augmentation depuis 2008 avec l'application de la loi handicap
- **27 propositions d'aménagement de postes**
- **32 visites de reprises**
  - 9 pour affection cancéreuse
  - 23 pour affection psychiatrique
- **130 bilans sanguins**

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

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

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 2010-11

	Effectif
Travail	10
Trajet	10
BIATSS	16
Enseignants	4
Contractuels	8
Titulaires	12
Total	**20**

Jours d'arrêt occasionnés	Effectif
Aucun	11
2	2
5	1
8	1
9	1
10	1
11	1
25	1
28	1
Total	**20**
Total de jours	**100**

IV. Santé

BILAN DES CONGÉS DE SÉCURITÉ SOCIALE DES AGENTS AU COURS DE L'ANNÉE UNIVERSITAIRE 2010-11

Congés	Nb de congés pris	Nb de jours totaux pris	*Durée moyenne des congés (nb jours)*
Accident de Service	20	260	***13,0***
BIATSS	16	226	*14,1*
Enseignant	4	34	*8,5*
Congé d'adoption	2	84	***42,0***
BIATSS	1	14	*14,0*
Enseignant	1	70	*70,0*
Congé Grave Maladie	3	868	***289,3***
BIATSS	1	362	*362,0*
Enseignant	2	506	*253,0*
Congé Longue Durée	11	3197	***290,6***
BIATSS	8	2140	*267,5*
Enseignant	3	1057	*352,3*
Congé Longue Maladie	7	1473	***210,4***
BIATSS	6	1200	*200,0*
Enseignant	1	273	*273,0*
Congé Maladie Ordinaire	684	6098	***8,9***
BIATSS	589	4349	*7,4*
Enseignant	95	1749	*18,4*
Congé Maternité	47	6097	***129,7***
BIATSS	25	3430	*137,2*
Enseignant	22	2667	*121,2*
Congé Paternité	12	130	***10,8***
BIATSS	10	108	*10,8*
Enseignant	2	22	*11,0*
Temps Partiel Thérapeutique	8	2095	***261,9***
BIATSS	7	1911	*273,0*
Enseignant	1	184	*184,0*
Total	**794**	**20302**	***25,6***

Chapitre 6

Formation

Chapitre 6. Formation

I. Bilan quantitatif de la formation professionnelle

Bilan des formations : comparaison 2010 et 2011

	2010	2011
Nombre d'agents ayant suivi au moins une formation	430	516

Taux d'absentéisme : comparaison 2010 et 2011

	2010	2011
Inscrits	1246	1356
Présents	1050	1230
Taux d'absentéisme	**15,7%**	**9,3%**

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 2011

Catégorie FP	Effectifs	%	Nb de jours	%
A	423	34,4%	630,6	32,6%
B	394	32,0%	652,3	33,8%
C	413	33,6%	649	33,6%
Total	**1230**	**100%**	**1931,8**	**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 2011

Domaine de formation	Nombre de stagiaires				Nb de jours
	A	B	C	Total	
Accueil- Sensibilisation à l'accueil professionnel	8	11	12	31	62
Développement durable	4	5		9	9
Formations linguistiques	5	11	10	26	55,8
Formations spécifiques aux métiers de l'université	16	20	19	55	87,6
Hygiène et sécurité	64	50	123	237	405,8
Informatique et bureautique	186	142	129	457	645,7
Management	42	31	7	80	139
Mobilité européenne de formation	1	2	2	5	35
Préparation aux concours et autres diplômes	37	57	60	154	211,7
Techniques administratives	48	58	47	153	191
Techniques juridiques	5	5	4	14	63
Autre	7	2		9	26,3
Total	**423**	**394**	**413**	**1230**	**1931,8**

II. Budget de la formation professionnelle

DÉPENSES DE LA FORMATION CONTINUE DES PERSONNELS EN 2011

	Dépenses
Dépenses de fonctionnement	193 600 €
Indemnités des formateurs	16 388 €
Traitement des stagiaires	261 095 €
Indemnités liées à la formation	22 000 €
Dépenses totales	**493 083 €**

III. Bilan qualitatif de la formation professionnelle

Point d'appui essentiel au service de l'ensemble des structures de l'Université, la formation permet le renforcement et le développement de la professionnalisation des personnels. La mission de la formation prend tout son sens dans un contexte en forte évolution suite à l'acquisition des responsabilités et compétences élargies et afin de mettre une œuvre une gestion prévisionnelle des emplois et des effectifs.

L'activité de la formation permet l'adaptation au poste de travail, l'accompagnement des projets individuels et collectifs dans le cadre du développement des compétences, et aussi de l'évolution prévisible des métiers.

Dans le cadre de la dématérialisation des actes de gestion, les personnels peuvent, depuis janvier 2011, s'inscrire en ligne et suivre l'avancement de leur demande de formation à partir de l'ENT. La modernisation du traitement de la formation nous a permis de proposer de nouveaux services à la communauté universitaire et sera suivie par d'autres services en 2012, notamment la saisie des entretiens professionnels en ligne et la construction d'un référentiel des métiers et compétences propre à l'UVSQ.

Le plan de formation 2011 a mis en avant les priorités suivantes :

- la préparation aux concours administratifs (à noter en 2011 : 55 agents UVSQ admissibles, 28 admis),
- le renforcement de la professionnalisation par des formations métiers,
- le renforcement des compétences managériales,
- le développement des formations dans le domaine de la prévention des risques.

L'ensemble des chiffres relatifs à l'activité de la formation des personnels au sein de notre établissement fait ressortir une relative augmentation des stagiaires inscrits aux formations depuis 2009 (246 agent avaient suivi au moins une formation contre 430 en 2010 et 516 en 2011), augmentation logique dans le cadre du développement rapide de la professionnalisation de certaines fonctions (finances, ressources humaines, scolarité, maintenance).

Accompagnement des carrières

L'offre de formation pour les préparations aux concours est riche : elle propose des formations théoriques (structures et fonctionnement, panorama du droit public…) ainsi que des formations pratiques collectives (QCM, rédaction de la note administrative). Elles sont complétées par des formations individuelles (rapport d'activité, préparation à l'oral…) qui permettent aux stagiaires de bénéficier d'un coaching personnalisé. Les formateurs sont bien souvent des experts qui participent aux jurys de concours.

Accompagnement du déploiement de l'application de gestion SIFAC

Le déploiement du logiciel SIFAC a nécessité la formation de l'ensemble des gestionnaires financiers, par un réseau de formateurs internes au mois de janvier 2011. Cette action a été complétée par des formations métiers auxquelles ont été conviés l'ensemble des gestionnaires financiers et toutes les personnes en charge de l'élaboration et du suivi d'un budget.

Un parcours de formation en management

Le service de la formation propose un ensemble de formations à l'attention des managers. Il s'agit de proposer un véritable parcours permettant d'accompagner le développement des compétences en soutenant les projets de chaque structure, en proposant une culture managériale commune, dans le cadre d'un partage des pratiques et pour une dynamique de la gestion de projets.

La prévention des risques

Par ailleurs, 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.

Aujourd'hui, l'université affirme sa volonté de poursuivre dans cette voie et de continuer à impulser une politique de formation dynamique au service de l'ensemble de la communauté universitaire.

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 2010-11

Activités culturelles	Nombre d'activités	Nombre de participants
Visites culturelles	10	149
Ateliers culturels	6	90
Billetterie opéra	47 billets vendus / 4 opéras	24
Billetterie ballets	44 billets vendus / 4 ballets	20
Billetterie expositions	292 billets vendus / 12 expositions	134
Billetterie autres (théâtre, concert)	162 billets vendus / 15 autres	89
Billetterie sorties familles/loisirs	55 billets vendus / 2 loisirs	27
Salon du livre	1	100
W-E et voyage culturel (Lille/Bruges)	2	58
Chéquiers culture	1	171
Soirées privilèges	1	40
Total activités culturelles	**58**	**902**
Budget culturel	**56 000 €**	

Le budget de 56 000 € imparti aux différents postes de dépenses de la DACASS service culturel est ainsi réparti pour l'année 2011 :

- Chèque culture : 2734,70€ pour 130 chéquiers culture (+ guides papier)
- Week-ends et voyages : 23 595 € (9080 € coût réel = dépenses - recettes)
- Billetterie : 13 448,60 €
- Ateliers : 3517,64 €
- Soirées privilèges : 2009,2 €
- Salon du livre (décor) : 2012,15 €

Le total des recettes est de 26 314,50 € pour l'année 2011.

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 2011

		Adhérents
Total		**102**
Sexe	**Femmes**	80
	Hommes	22
Population	**BIATSS**	69
	Enseignants et/ou chercheurs	33
Catégorie	**A**	40
Fonction	**B**	19
Publique	**C**	21
	cat. non connue	*22*
Statut	**Titu**	49
	Contr	31
	Hébergé	22
Affectation	**Directions**	42
	IEC	1
	ILEI	2
	ISTY	3
	IUT de Vélizy	5
	OVSQ	9
	UFR de Sciences	18
	UFR Santé	2
	UFR Sc Sociales	1
	Non spécifié	19

BILAN DES ACTIVITÉS SPORTIVES PROPOSÉES PAR LA DACASS POUR L'ANNÉE UNIVERSITAIRE 2010-11

Catégorie	Activités sportives	Nombre d'inscrits (personnels et étudiants)
Billetterie	**Patinoire**	-
	Piscine	109 billets
	Sport mécanique	37
	Club de remise en forme	3
Activités aquatiques	**Aquagym**	8
	Natation	9
Activités sportives	**Renforcement musculaire - Step**	106
	Badminton,	37
	Arts Martiaux - relaxation	39
	Danse et Fitness	52
Ateliers et animations sportives	**Randonnées marche Nordique**	9
	Journée sportive	51
Séjours (famille)	**Center-parcs**	3
	Séjour au ski	10
Nombre de Conférence	**« sport et éducation » Aimé jacquet Le suivi médical du sportif - CDOS**	**2**

C. L'action sociale

Depuis le passage aux Responsabilités et Compétences Elargies (RCE), l'université mène pour l'ensemble de ses personnels une politique d'action sociale efficace en proposant aux agents des actions qu'elle juge proche de leurs besoins, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance, des loisirs et des vacances, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles.

➢ Restauration

En 2011, la politique sociale de restauration permet à l'ensemble des personnels de l'UVSQ, titulaire et contractuel de bénéficier d'un tarif préférentiel. De ce fait le budget d'action sociale consacré à la restauration a augmenté, notamment la part de subventionnement de la restauration (mise en place de la politique de restauration au 1er janvier 2011).
De 9 686 repas subventionnés en 2010, l'UVSQ est passé à 31 834 repas subventionnés pour 2011.
Le budget consacré à la restauration a quadruplé en 1 an et a atteint **100 403,41 € en 2011**.

ENTITES	Nb de repas	Budget
APERAV	4 506	13 794,48 €
CPAM	4 491	13 089,87 €
CROUS VERSAILLES	8 953	25 874,27 €
CROUS VELIZY	215	621,35 €
CROUS LECLERC	46	132,94 €
CROUS VAUBAN	5 663	16 366,07 €
BASILIC RESTAURATION	2 072	9 660,44 €
API RESTAURATION	3 897	16 883,63 €
IUT RAMBOUILLE	892	2 329,26 €
ECOLE POLYTECHNIQUE	66	257,40 €
IUT MANTES	969	1 112,10 €
CEZ (Bergerie Nationale)	64	281,60 €
TOTAL	**31 834**	**100 403,41 €**

➢ Logement

Depuis le 1er janvier 2010, 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.
Les questions liées au logement sont parmi les plus importantes dans le domaine de l'action sociale pour lesquelles la direction de la DACASS rencontre beaucoup de difficultés pour satisfaire toutes les demandes.
En 2011, le service a renforcé son partenariat avec la Préfecture des Yvelines et notamment la Mission Gestion du Contingent Préfectoral (DDCS) ainsi que la Section Régionale d'Action Sociale d'Ile-de-France (SRIAS) afin d'aider les agents de l'UVSQ dans leur recherche de logement.

Janvier à décembre 2011	Ens. Et Ens-Chercheurs		BIATSS		Total
	Titulaires	Contractuels	Titulaires	Contractuels	
Dossiers retirés	3	2	9	13	27
Dossiers déposés	3	1	4	7	15*

*5 dossiers déposés en 2011 ont été retirés en 2010

- **Logements proposés du 1er janvier au 31 décembre 2011**

Sur 9 logements proposés par la Préfecture aux personnels UVSQ, 4 logements ont été refusés par les candidats et rendus à la Préfecture.
5 logements ont été attribués pour l'année 2011.

- **Logements attribués depuis 2009**

Année d'attribution	Type	Statut	Catégorie	BIATSS / Ens.
2009	F4	Contractuel	C	BIATSS
2009	F4	Contractuel	A	BIATSS
2009	F1	Contractuel	A	BIATSS
2009	F1	Contractuel	B	BIATSS
2010	F4	Titulaire	B	BIATSS
2011	F4	Titulaire	B	BIATSS
2011	F3	Titulaire	A	Ens. Chercheur
2011	F3	Titulaire	C	BIATSS
2011	F2	Titulaire	B	BIATSS
2011	F1	Contractuel	C	BIATSS

➢ **Autres prestations d'actions sociales**

Libellé	2010	2011
Séjours d'enfants	1 978 €	3 244,15 €
Allocations handicapés	10 717 €	12 891,44 €
Aide au logement locatif	2 971 €	4 247,64 €
Aide frais rentrée scolaire	240 €	240,00 €
Aides financières exceptionnelles d'urgence	5 516 €	3 189,44 €

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 au 1er juin 2010 . Son départ en mai 2011 n'a pu donner lieu à un remplacement qu'en décembre 2011.

Ainsi, entre décembre 2011 et août 2012, le service social des personnels a reçu 58 agents de l'établissement, soit un total de **192 entretiens menés**.
Les principales thématiques abordées par les agents lors des entretiens se trouvent être **le logement** (40%) et **les finances** (32%) Le service social des personnels intervient en complément des prestations proposées par la DACASS.

Le service social des personnels se propose d'accompagner le salarié avec **un suivi individualisé** permettant au mieux de prévenir **les risques économiques** (32%), **juridiques** (10 %) **et familiaux** (8%) notamment, mais aussi **la santé ou le travail** en lien étroit avec la Direction des Ressources Humaines.

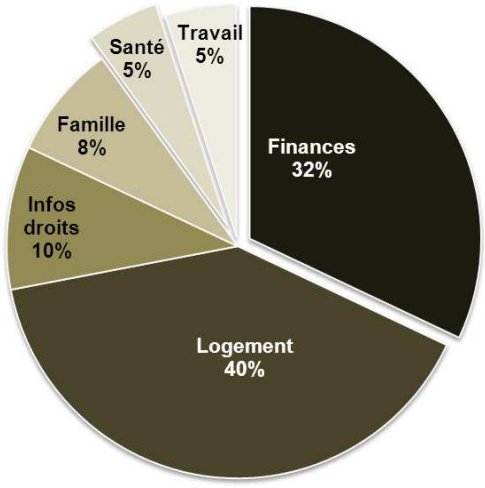
RÉPARTITION DES AGENTS REÇUS EN 2011-12 PAR CATÉGORIE FP

	A	B	C	Total
Titulaires	15	8	10	33
Contractuels	5	6	14	25
Total	**20**	**14**	**24**	**58**

BILAN DES ENTRETIENS DU SECOND SEMESTRE 2010

Mois	Nb d'entretiens
Janvier	29
Février	23
Mars	37
Avril	19
Mai	17
Juin	28
Juillet	25
Aout	14
Total des entretiens	**192**

BILAN MOYEN DES PROBLÉMATIQUES ABORDÉES AUX COURS DES ENTRETIENS



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 2010 ET 2011

	2010	2011
Nb d'adhérents	111	125
Subvention UVSQ	17 000 €	17 000 €
Gain des adhésions	1 665 €	1 875 €
Solde année précédente	3148	2 289 €
TOTAL	**21 813 €**	**21 164 €**

BILLETTERIE (avec participation financiere COSAC
Spectacle Dracula+M.Mia
Cirque Gruss
Disney 1 parc
Disney 2 parcs
Axterix
Zoo thoiry
France miniatures
Futuroscope
Cité des enfants-Parc de la Villette
Cinéma UGC-Gaumont-CGR-CYRANO Versailles

VOYAGE (avec participation financiere COSAC)
WE capitale Européenne (Séville)
Moyen-Long courrier (Marrakech)

VENTE
Vente de parfum
Vente de produits bio et produits régionaux
Vente de biscuiterie et bonbons
Vente de chocolat

SPA
Soins 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'égale 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 règlementairement. - 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 règlementairement 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 el 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 Convertion 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

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