



Bilan Social 2018

(Observation au 01/01/2018
et sur l'année civile 2017)



Chapitre 1 - Emplois	8
I. Les plafonds d'emplois	8
II. Les emplois délégués et la dotation établissement	9
A. Les emplois d'enseignants et enseignants chercheurs	10
B. Les emplois BIATSS	11
III. Les emplois rémunérés sur ressources propres	12
Chapitre 2 - Effectifs	14
I. Effectif total	14
II. Effectifs des enseignants et enseignants-chercheurs	17
A. Les enseignants titulaires	17
B. Les enseignants contractuels	21
III. Effectifs des personnels BIATSS	23
A. Les BIATSS titulaires	24
C. Les BIATSS contractuels	27
IV. Bilan des agents rémunérés sur contrat de recherche	29
V. Autres catégories d'agents	30
A. Les agents hébergés dans les laboratoires de l'UVSQ	30
B. Les vacataires d'enseignement	31
D. Les vacataires étudiants	32
Chapitre 3 – Analyses catégorielles	34
I. Répartition dans les structures de l'UVSQ	34
A. Répartition globale des personnels dans les structures de l'Université	34
B. Fiches de caractérisation des composantes de l'UVSQ	36
II. Les métiers des BIATSS de l'UVSQ	42
C. Pyramides des âges	47
D. Ages moyens et médians	49
III. Personnels de nationalité étrangère	50
IV. Personnels en situation de handicap	52
V. Répartition géographique	54
VI. Les enfants des personnels	55
Chapitre 4 - Carrière	58
I. Promotions et concours	58
A. Les enseignants et enseignants-chercheurs	58
B. Les BIATSS	60
II. Mouvements des personnels	63
A. Entrées de titulaires en 2016 et 2017	63
B. Départs de titulaires en 2016 et 2017	65
C. Mouvements des personnels contractuels	69
D. Taux de rotation	72
III. Activité	73
A. Positions statutaires	73
B. Temps partiels	74
C. Délégations et CRCT	75
Chapitre 5 - Rémunérations	78
I. La masse salariale	78
II. Les primes des personnels	81
A. Les primes des personnels enseignants	81
B. Les primes des personnels BIATSS	82
C. L'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)	84
Chapitre 6 – Formation des personnels	86
I. Bilan quantitatif de la formation professionnelle	86
II. Budget	90
III. Bilan qualitatif	91

A.	Contexte et fréquentation	91
B.	Bilan des formations proposées par rapport aux orientations stratégiques 2017	91
C.	Évaluation des prestations internes et externes	92
Chapitre 7 – Conditions de travail		94
I.	Prévention des risques.....	94
II.	Santé des personnels.....	98
A.	Bilan des congés de santé	98
B.	Bilan des accidents de travail.....	99
C.	Comptes Epargne Temps (CET).....	100
Chapitre 8 – Action sociale, culturelle et sportive		102
I.	Bilan du service social des personnels.....	102
II.	Bilan des activités de l'Action Culturelle et Sportive	105
A.	L'action culturelle.....	105
B.	L'action sportive.....	105
III.	Le COSAC	106
Chapitre 9 - Instances et dialogue social.....		108
I.	Le Conseil d'Administration.....	108
A.	Présentation.....	108
B.	Dernières élections	109
II.	La Commission de la recherche	110
A.	Présentation.....	110
B.	Dernières élections	110
III.	La commission de la formation et de la vie universitaire.....	112
A.	Présentation.....	112
B.	Dernières élections	112
IV.	Le Conseil Académique.....	114
V.	Le Comité Technique	115
A.	Présentation.....	115
B.	Dernières élections	115
VI.	Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.....	116
A.	Présentation.....	116
B.	Dernières élections	117
VII.	La Commission Paritaire d'Etablissement	118
A.	Présentation.....	118
B.	Dernières élections	118
VIII.	La Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires.....	119
A.	Présentation.....	119
B.	Dernières élections	119
IX.	Organisations Syndicales	120
Lexique.....		122
Glossaire.....		126

Chapitre	Source	Période de référence	Commentaire / indicateurs
I – Emplois	Logiciel HARPEGE	Tableau des emplois voté par le CA: prévisionnel 2018	Référence aux emplois et aux occupations en ETP et ETPT
	Délégation d'emploi (DGESIP)	Occupation des emplois au 01/01/2018	
	Relevé de décision du CA		
II & III - Effectifs et Analyses Catégorielles	Logiciel HARPEGE	1 ^{er} janvier 2018 pour la majorité	Référence à l'ensemble des personnes ayant un contrat ou un élément de carrière en cours à l'UVSQ (sauf vacataires et stagiaires) et ayant une affectation, quelle que soit leur position.
	Logiciel GEISHA	Sauf pour les invités : données sur l'année civile 2017	Les vacataires, stagiaires étudiants et chercheurs hébergés sont traités dans une sous-partie
	Logiciel APOGEE (étudiants)	Et les vacataires : données du 01/09/2016 au 31/08/2017	
	Données de la DREDVal		
	Dossiers administratifs		
IV - Carrière	Logiciel HARPEGE	Promotions et mouvements de personnels : observation sur l'année civile 2017	
	Données des services de gestion des personnels BIATSS et Enseignants (DRH)	Données sur les positions et temps partiels : au 1er janvier 2018	
		Autres données : l'année universitaire 2016-2017.	
V - Rémunérations	Logiciel HARPEGE Logiciel WINPAIE	Année civile 2016 et 2017 excepté concernant les primes BIATSS : tableau des primes voté pour 2017.	
VI - Formation	Logiciel NEEVA Données du service des Formations (DRH)	Années civiles 2016 et 2017	
VII - Conditions de travail	Données du SPRP	Prévention des risques et Médecine de prévention des personnels : années civiles 2016 et 2017	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.
	Logiciel HARPEGE	Accidents du travail et Santé : années civiles 2016 et 2017	
	Données du service des Formations (DRH)		
	Données du service de médecine de prévention		
VIII - Action Sociale, Culturelle et Sportive	Bilan de la DEVU	DEVU : sur l'année universitaire 2016-2017, excepté pour le bilan des adhérents du sport (année civile 2017).	
	Bilan du service social des personnels	Service social des personnels : année civile 2017	
	Bilan du COSAC	COSAC : années civiles 2016 et 2017	
IX – Instances et dialogue social	Données du service des affaires juridiques et institutionnelles de la Direction Générale des Services	Dernières élections des différents Conseils, Comités et Commissions	
Attention !	Pour les tableaux à faibles effectifs (moins de 30 effectifs) la production des pourcentages ne permet pas une lecture fiable et significative.		

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, assorti d'un plafond d'emplois.

Le plafond global des emplois se décompose :

- D'une part, du plafond d'emplois autorisé par l'Etat, relatif aux emplois qu'il finance, et pour lequel l'établissement reçoit une notification ministérielle annuelle. Il était de 1412 ETPT pour 2018,
- D'autre part, d'un plafond propre relatif aux emplois financés par les ressources propres de l'établissement, qu'il s'agisse des ressources affectées (projets de recherche) ou des autres ressources propres (apprentissage, formation continue etc.).

TABEAU DES EMPLOIS PRÉSENTÉ À L'APPUI DU BUDGET 2018

<u>Budget initial</u>			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	613,47		613
		CDI	1,00	-	1
	Non permanents	CDD	242,83	96,96	340
S/total EC			857,30	96,96	954,26
BIATSS	Permanents	Titulaires	403,18		403
		CDI	58,37	11,92	70
	Non permanents	CDD	79,25	137,71	217
S/total Biatss			540,80	149,63	690,43
Totaux			1 398,10	246,59	1 644,69
					Plafond global des emplois voté par le CA

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. L'ETPT proratise l'ETP en fonction de la durée de la période d'activité de l'agent, sur l'année civile. Le plafond des emplois présenté en accompagnement du budget est exprimé en ETPT ; il s'agit d'une moyenne annuelle.

II. Les emplois délégués et la dotation établissement

Le Ministère notifie tous les ans à l'établissement un plafond des emplois Etat. Pour 2018, ce plafond était de 1412 ETP (1398 en 2016, 1390 en 2015, 1369 en 2014, 1350 en 2013).

On distingue, au sein de ce plafond des emplois Etat :

- Les emplois délégués par le ministère 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 partiels. Ces reliquats permettent la création de supports d'emplois pour une année.
- Les rompus de temps partiel (RTP)
- Les « Emplois gagés », qui sont délégués par le Ministère mais pour lesquels l'établissement doit assurer seul le financement sur ses ressources propres. Ces emplois font néanmoins partie du plafond d'emplois ETAT (bien que non financés).
- Les emplois créés sur la « Dotation Etablissement ». Il s'agit de certains emplois faisant l'objet d'une subvention de l'Etat tels que les ATER ministériels, les contrats doctoraux, les lecteurs et maîtres de langues. En outre, une dotation est attribuée en compensation du sous-encadrement de personnels BIATSS (appelée « compensation BIATSS ») qui peut servir au recrutement des BIATSS comme des personnels enseignants et/ou chercheurs.

Occupation des emplois ETAT au 1er janvier 2018 (en ETP)

	Enseignant	BIATSS	Total
Etat Délégué	730	396,2	1126,2
Rompus de tps partiel	0	6	6
Emplois gagés	0	17,1	17,1
Dotation Etablissement	109,5	63	172,5
Total	839,5	482,3	1321,8

L'établissement consommait donc 93,4% de son plafond d'emplois Etat autorisé, au 1er janvier 2018, contre 91% en janvier 2016

Cette observation de la consommation des emplois est faite à une date donnée. 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 titulaire ou contractuel (par la voie d'un recrutement, d'une promotion, d'une réintégration, etc.) ou d'un « repyramidage » (transformation de l'emploi en un emploi d'une autre nature).

Néanmoins, cette sous-consommation est nécessaire dans un contexte de maîtrise des dépenses de masse salariale, qui est celui de l'université ces dernières années.

A. Les emplois d'enseignants et enseignants chercheurs

OCCUPATION DES EMPLOIS ETAT (EN ETP) AU 01/01/2018

Population	Catégorie d'Emploi	Nb emplois	Occupation en ETP (y compris rompus)			
			par des titulaires	par des contractuels	Total occupation	% occupation emploi
Enseignant chercheur	Prof. des Universités	140	125,5	6,5	132	94,3%
	Maitre de Conf.	277	244,6	23,5	268,1	96,8%
	Physicien	2	1	1	2	100,0%
	Physicien Adjt	4	3,9		3,9	97,5%
	Astronome Adjt	2	2		2	100,0%
	PR surnombre	3	3		3	100,0%
Total emplois Ens. Chercheurs		428	380	31	411	96,0%
Enseignant Hospitalo-universitaire	Prof. Univ hosp.	100	94		94	94,0%
	Professeur univ. MG	2	2		2	100,0%
	Maitre de conf. Hosp	29	28	1	29	100,0%
	Maitre de conf. MG	0	0		0	0,0%
	Surnombre HU	8	8		8	100,0%
Total emplois Ens. Hosp. Universitaires		139	132	1	133	95,7%
Enseignant 2nd degré	Prof. Agrégé	75	63,3	3	66,3	88,4%
	Prof. Certifié	29	22,7	2,5	25,2	86,9%
	Prof Lycées Profess	2	1	1	2	100,0%
Total emplois Ens. second degré		106	87	6,5	93,5	88,2%
Contractuel	Pers. Associé	20		13	13	65,0%
	ATER	25		23	23	92,0%
	Doctorants	77		73	73	94,8%
	Praticien hosp univ	7		7	7	100,0%
	Ass. Ens. Sup. Médical	5		5	5	100,0%
	Assist discipl médicales	72		72	72	100,0%
	Assist. Médecine ass	1			0	0,0%
	Ens. ass. médecine géné	4		2	2	50,0%
	Lecteur, Maitre de lang	8		7	7	87,5%
Total emplois Ens. Contractuels		219	0	202	202	92,2%
Total des emplois		892	599,0	240,5	839,5	94,1%

Au 1er janvier 2018, le taux d'occupation des emplois Etat d'enseignants et enseignants-chercheurs (94,1%) a ainsi augmenté par rapport à 2016 (91,3%) .

A cette date, 71,4% des postes enseignants non vacants étaient occupés par des titulaires (28,6% par des contractuels). Cette proportion est restée stable depuis 2016.

B. Les emplois BIATSS

OCCUPATION DES EMPLOIS ETAT (EN ETP) AU 01/01/2018

Population	Catégorie d'Emploi	Nb emplois	Occupation en ETP (y compris rompus)			
			par des titulaires	par des contractuels	Total occupation	% occupation emploi
AENES & Agt Cont. Admin	Agent Comptable	1	1,0		1,0	100,0%
	Secrétaire Général	2	2,0		2,0	100,0%
	Attaché AENES	7	6,0		6,0	85,7%
	Secrétaire adm. ENES	14	11,5		11,5	82,1%
	Adjoint adm. ENES	25	23,0	0,0	23,0	92,0%
Total emplois AENES		49	43,5	0,0	43,5	88,8%
ITRF	Ingénieur de recherche	31	23,8	7,0	30,8	99,4%
	Ingénieur d'étude	78	58,4	14,0	72,4	92,8%
	Assistant ingénieur	42	21,4	15,6	37,0	88,1%
	Technicien	100	89,8	3,0	92,8	92,8%
	Adjoint technique	111	100,1	4,9	105,0	94,6%
Total emplois ITRF		362	293,5	44,5	338,0	93,4%
Bibliothèque	Conservateur	4	3,0		3,0	75,0%
	Cons. général	1	1,0	0,0	1,0	100,0%
	Bibliothécaire	8	6,3		6,3	78,8%
	Bibliothécaire Assist Spéc	11	7,6	3,0	10,6	96,4%
	Magasinier	16	13,5	1,0	14,5	90,6%
Total emplois Bibliothèques		40	31,4	4,0	35,4	88,5%
Santé & Social	Infirmer	3	2,4		2,4	80,0%
	Assistant de service social	1		1,0	1,0	100,0%
Total emplois Santé et Social		4	2,4	1,0	3,4	85,0%
Compensation BIATSS	Tous corps	62		62,0	62,0	100,0%
Total compensation BIATSS		62	0,0	62,0	62,0	100,0%
Total des emplois		517,0	370,8	111,5	482,3	93,3%

Au 1er janvier 2018, le taux d'occupation des emplois Etat BIATSS était de 93,3% soit un peu plus élevé que celui de 2016

La compensation BIATSS présentait une sous-occupation de 18%. A noter qu'il s'agit de l'occupation à une date donnée qui peut être compensée par une consommation plus importante au cours des autres mois. Le respect du plafond s'apprécie en moyenne annuelle.

On constate que 71,5% des postes BIATSS non vacants sont occupés par des titulaires (28,5% par des contractuels), proportion légèrement plus basse qu'en 2016 (72,9%).

III. Les emplois rémunérés sur ressources propres

Emplois rémunérés sur ressources propres (en ETP) au 01/01/2018

Population	Caractéristique de l'occupant	ETP	dont financés sur RESSOURCES AFFECTEES	% financement
BIATSS	CDI	17,0	6,0	35%
	CDD	106,0	43,5	41%
	Apprenti	4,0	1,0	25%
	Catégorie A	79,6	48,0	60%
	Catégorie B	30,6	0,5	2%
	Catégorie C	16,8	2,0	12%
Total BIATSS		127,0	50,5	40%
ENSEIGNANT et/ou CHERCHEUR	Chercheur CDD	27,7	27,7	100%
	Doctorant sans ens	24,0	18,0	75%
	Post-Doctorant	20,5	20,5	100%
	Enseignant CDD	12,6		0%
	Enseignant CDI	0,5		0%
	ATER	1,0		0%
	Doctorant	8,0	5,0	63%
	EC CDD	6,3	1,0	16%
	Ch.cli.univ.Med.Géné	1,0		0%
	Ch.cli.univ-ass.hôp.	4,0	1,0	25%
Total ENSEIGNANT		105,6	73,2	69%
Total général		232,6	123,7	53%

53% des emplois sous plafond propre sont financés par des ressources affectées, ce qui est en baisse par rapport à 2016 (59%).

chapitre

2

Effectifs

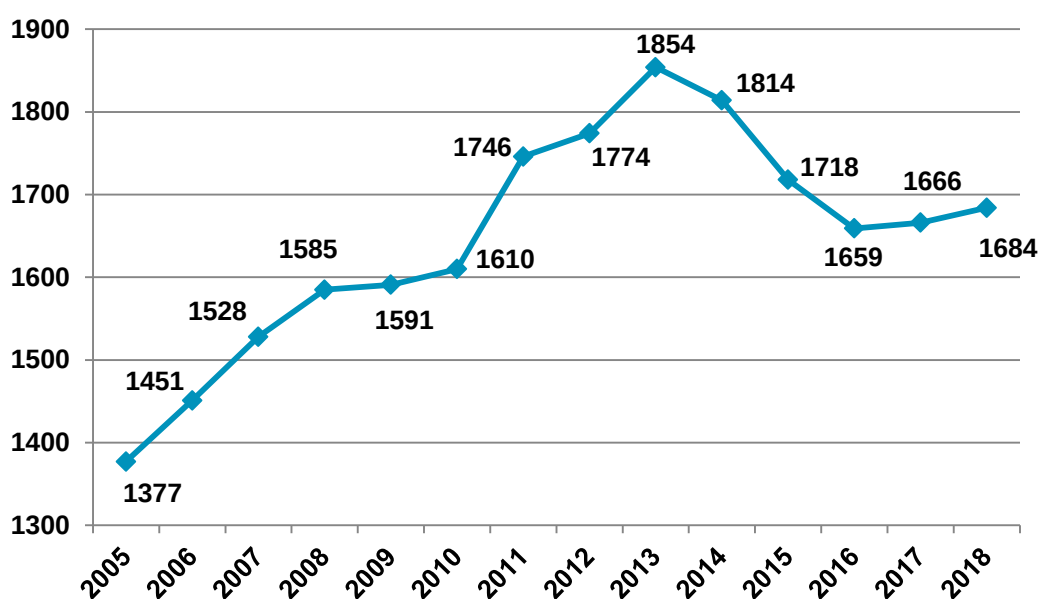
Chapitre 2 - Effectifs

Les effectifs sont observés à la date du 1er janvier 2018 (sauf précision contraire). A noter cependant que les enseignants invités, contrairement aux autres personnels, ont été observés sur toute l'année 2017, afin qu'ils soient au mieux représentés, compte-tenu de la durée souvent courte de leur contrat (ainsi deux invités ont été comptabilisés sur l'année 2017 alors qu'ils n'étaient plus en contrat au 1er janvier 2018).

Toutes les données de ce chapitre, relatives aux effectifs, concernent l'ensemble des 1684 personnels de l'université (indépendamment des positions statutaires ou modalités de service – cf. commentaire ci-dessous). À noter que sur ces 1684 personnels, 1609 sont en situation réelle d'activité (contre 1574 au 1er janvier 2016 soit une hausse de 2,2%), 75 agents étant concernés par des situations particulières (détachements sortants, disponibilité, congés parentaux, congés longue maladie, congés pour convenance personnelle, etc.).

I. Effectif total

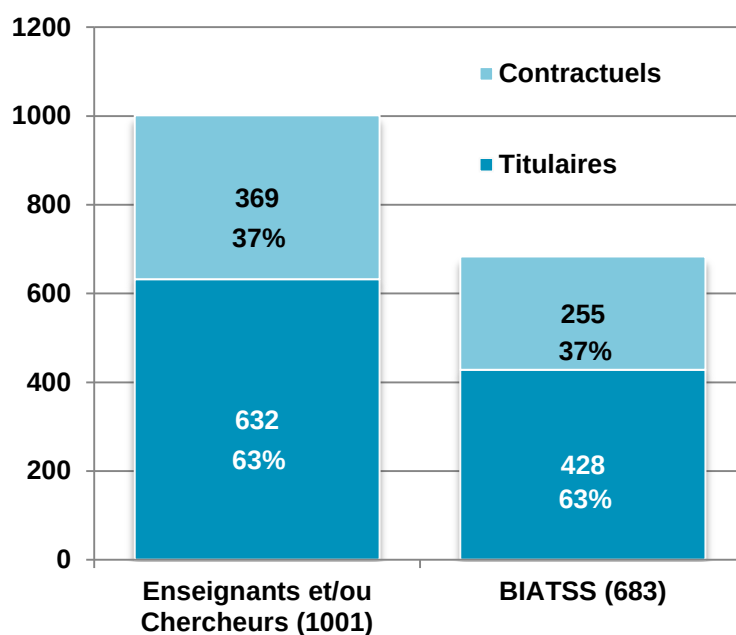
ÉVOLUTION DE L'EFFECTIF TOTAL ENTRE 2005 & 2018



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

Sont également comptabilisés tous les personnels qui avaient un contrat en cours au 1^{er} janvier 2018, hormis les personnels vacataires et stagiaires étudiants qui feront l'objet d'une partie spécifique.

CARACTÉRISTIQUES DES PERSONNELS AU 1^{ER} JANVIER 2018



CARACTÉRISTIQUES DES PERSONNELS : COMPARAISON 2016, 2017 ET 2018

	2016		2017		2018		Variation 2016-18	
	Effectif	ETP	Effectif	ETP	Effectif	ETP	Effectif	ETP
Ensemble	1659	1520,2	1666	1524,03	1684	1557,55	1,5%	2,5%
Titulaires	1011	911	1044	944,9	1060	971,90	4,8%	6,7%
Contractuels	648	609,2	622	579,133	624	585,65	-3,7%	-3,9%
Ens. et /ou Ch.	1002	940,2	1003	936,45	1001	945,55	-0,1%	0,6%
Titulaires	625	584,8	637	596,7	632	600,00	1,1%	2,6%
Contractuels	377	355,4	366	339,75	369	345,55	-2,1%	-2,8%
BIATSS	657	580	663	587,583	683	612,00	4,0%	5,5%
Titulaires	386	326,2	407	348,2	428	371,90	10,9%	14,0%
Contractuels	271	253,8	256	239,383	255	240,10	-5,9%	-5,4%

Après trois années consécutives de baisse des effectifs (2013 à 2015), l'université connaît depuis 2016 une hausse du nombre de ses personnels (+1,5% en effectifs, +2,5% en ETP), majoritairement marquée sur l'année 2017.

Cette augmentation a été davantage constatée au sein de la population des personnels BIATSS (+4% des effectifs, +5,5% des ETP), contrairement aux effectifs des enseignants et/ou chercheurs restés relativement stables.

A noter que pour chaque population, la tendance a été à l'augmentation des effectifs titulaires (+4,8%), particulièrement chez les personnels BIATSS (+10,9% des effectifs), et à la diminution des contractuels (-3,7% sur l'ensemble des personnels, -5,9% des effectifs BIATSS). Cette évolution résulte notamment de la continuité de la politique de déprécarisation menée par l'université.

RÉPARTITION PAR GENRE DES PERSONNELS AU 1^{ER} JANVIER 2018

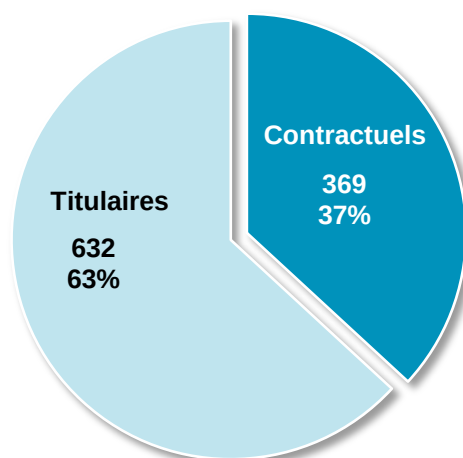
	Femmes		Hommes		Taux de féminisation	
	Effectif	ETP	Effectif	ETP	Effectif	ETP
Ensemble	857	780,7	827	776,85	51%	50%
Titulaires	529	470,9	531	501,0	50%	48%
Contractuels	328	309,8	296	275,9	53%	53%
Ens. et/ou Ch.	415	390,8	586	554,8	41%	41%
Titulaires	243	225,7	389	374,3	38%	38%
Contractuels	172	165,1	197	180,5	47%	48%
BIATSS	442	389,9	241	222,1	65%	64%
Titulaires	286	245,2	142	126,7	67%	66%
Contractuels	156	144,7	99	95,4	61%	60%

Sur l'ensemble des personnels, le taux de féminisation reste de 51%. Cependant, dans le détail des populations, on constate toujours de fortes différences relatives au genre des agents, qui sont majoritairement des femmes chez les personnels BIATSS (65%) et majoritairement des hommes dans les corps d'enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs (41% de femmes).

Les taux de féminisation sont moins dépendants du statut pour les personnels BIATSS ; en effet ils sont assez proches quelque soit le statut (67% chez les titulaires, 61% chez les contractuels). En revanche, ces taux varient fortement dans les populations des enseignants et/ou chercheurs selon qu'il s'agisse de titulaires (sous-représentation des femmes avec un taux de 38%) ou de contractuels dont la parité hommes/femmes est quasiment atteinte malgré un taux de féminisation en légère baisse depuis 2016.

II. Effectifs des enseignants et enseignants-chercheurs

STATUT DES PERSONNELS ENSEIGNANTS ET/OU CHERCHEURS



A. Les enseignants titulaires

Entre 2016 et 2018, la répartition des personnels enseignants au sein des grandes populations que sont les Enseignants du Second Degré (15%), les Enseignants-Chercheurs (64%) et les Enseignants Hospitalo-Universitaires (21%) continue de rester stable.

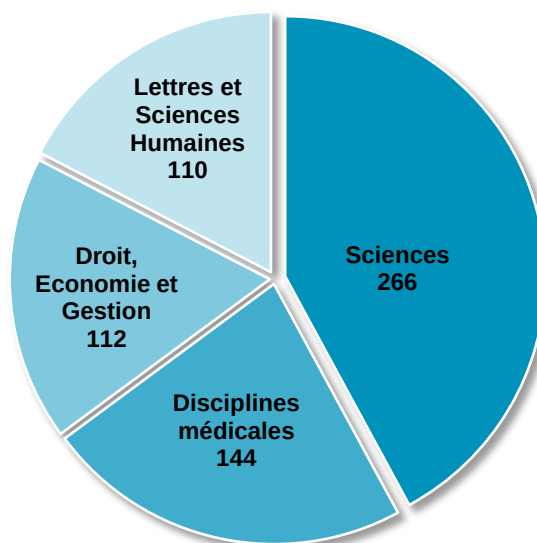
RÉPARTITION PAR TYPE DE POPULATION ET PAR CORPS

	Femmes	Hommes	Total	Taux de féminisation	Total ETP
Ens. 2nd degré	36	58	94	38%	87
Prof. Lycées Prof.		5	5	0%	5
Prof. EPS		2	2	0%	2
Certifiés	12	16	28	43%	26,2
Agrégés	24	35	59	41%	53,8
Ens. Chercheurs	175	229	404	43%	381
Maîtres de Conférences	129	133	262	49%	244,6
Astronomes Adjoints	1	1	2	50%	2
Physiciens Adjoints	2	2	4	50%	3,9
Physiciens	1	1	2	50%	1
Professeurs des Universités	42	92	134	31%	129,5
Ens. Hos. Univ. & Médecine Générale	32	102	134	24%	132
Maît. de Conf.-Prat. Hospitaliers	16	14	30	53%	28
Prof. Univ.-Prat. Hosp.	16	85	101	16%	101
Prof. de Médecine Générale		3	3	0%	3
Total	243	389	632	38%	600

Le taux de féminisation varie selon les populations et corps d'appartenance. Il est en moyenne de 47% pour les enseignants de rang B (niveau MCF et second degré), contre 25% pour les enseignants de rang A (niveau PR et Astronomes Physiciens). Les taux les plus faibles étant observés chez les Professeurs Hospitalo-Universitaires avec seulement 16% de femmes. Au global, le taux de féminisation est de 38% pour les enseignants et enseignants-chercheurs titulaires.

À noter que les taux de féminisation n'ont pas évolué de manière significative depuis 2016.

RÉPARTITION PAR GROUPES DE DISCIPLINES



RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS PAR SECTION CNU

Sections CNU	Effectif	Sections CNU	Effectif
Droit, Economie et Gestion	95	Sciences	233
01 - Drt. priv. sc. crim.	24	25 - Mathématiques	8
02 - Drt. publ.	13	26 - Maths. appliqués	21
03 - Hist. drt. & inst.	3	27 - Informatique	51
04 - Sc. politique	11	28 - Mil. denses & matér.	12
05 - Sc. économiques	25	30 - Mil. dilués & optiq.	5
06 - Sc. de gestion	19	31 - Chim. théo., phys.	1
Lettres et Sciences Humaines	76	32 - Chim. org. min. ind.	28
09 - Lang. & litt. franc.	7	33 - Chim. des matériaux	11
10 - Litt. comparées	2	34 - Astron. astrophys.	10
11 - Lang. & litt. ang.	15	35 - Struc. évol. Terre	3
14 - Lang. & litt. roman.	2	36 - Terre solide	1
18 - Arts	1	37 - Météo océanographie	13
19 - Socio., démographie	15	60 - Mécan., génie mécan.	11
20 - Anth., eth., préhis.	1	61 - Génie informatique	13
21 - His. & civ. : ancien	5	62 - Energ., génie procé.	2
22 - His. & civ. : cont.	11	63 - Electronique	10
23 - Géo. phys. & autres	5	64 - Biochimie, biologie	4
71 - Sc. info. communic.	7	65 - Biologie cellulaire	25
72 - Epis., his. sc. tec.	1	66 - Physiologie	3
74 - Sc. & tec. act. phy.	4	67 - Biolog. pop. & écol.	1
		Total	404

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

Sections CNU	Effectif	Sections CNU	Effectif
Disciplines médicales	134	48 - Réanimation urgence	6
42 - Anat. cytol. path.	2	49 - Méd. phys. réadapt.	12
42 - Anatomie	2	50 - Chir. ortho. traum.	6
42 - Histo. Embryo. Cyto.	2	51 - Cardiologie	2
43 - Biophys. méd. nucl.	2	51 - Chir. vasc ; méd vasc	2
43 - Radiol. imag. médi.	4	51 - Chir.thor. & cardio.	1
44 - Bioch. biol. moléc.	4	51 - Pneumologie	2
44 - Nutrition	2	52 - Gastroentér ; hépat.	1
44 - Physiologie	6	52 - Néphrologie	1
45 - Bact-vir ; Hyg.hosp.	6	52 - Urologie	2
45 - Mal. infect. ; trop.	2	53 - Chir. générale	2
46 - Biostat. inf.méd. TC	2	53 - Méd int. ; gériatrie	7
46 - Epid., éco. santé	7	53 - Médecine générale	1
46 - Méd. lég. & dr.santé	5	54 - Biol. & méd. dévelpt.	2
46 - Méd.& santé au trav.	1	54 - Endo.diab.mal. métab	3
47 - Cancéro ; radiothér.	3	54 - Gyn-obst ; gyn. méd	6
47 - Génétique	3	54 - Pédiatrie	5
47 - Hémato ; transfusion	5	55 - Chir. maxill. & stom	1
47 - Immunologie	3	55 - O.R.L.	1
48 - Anesth réa urgence	4	55 - Ophtalmologie	2
48 - Pharm. fond. ; clin.	4	Total	134

RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ PAR DISCIPLINE

Disciplines 2 nd degré	Effectif	Disciplines 2 nd degré	Effectif
Droit, Economie et Gestion	17	Sciences	43
8010 - ECONOMIE GEST.	15	1300 - MATHEMATIQUES	13
8031 - ECO.INFO.D	1	1414 - SII.ING.ME	2
8051 - ECO.GE.CF	1	1500 - PHYSIQUE - CHIMIE	5
Lettres et Sciences Humaines	34	1510 - SCIEN.PHY.-PHY.APPLI	4
0202 - LETTRES MODERNES	3	1900 - EDUCAT.PHYS.SPORT	2
0210 - LET HIS GE	1	4100 - GENIE MECA.-MECAN.	3
0222 - LET ANGL	1	4130 - G.M.CONST	1
0421 - ALLEMAND	1	5100 - GENIE ELECTRIQUE	10
0422 - ANGLAIS	19	7100 - BIOCHIM.-GENIE BIOL.	2
0426 - ESPAGNOL	3	7202 - BIOTEC BIO	1
1000 - HISTOIRE-GEO.	2	Total	94
1052 - H-G OCCIT	1		
1100 - SC. ECO. ET SOCIALES	3		

ANCIENNETÉ DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS TITULAIRES

Ancienneté titulaires UVSQ	Ancienneté UVSQ	Effectif	%
Moins de 6 mois	Moins de 6 mois	16	84,2%
	De 4 à 5 ans	1	5,3%
	De 5 à 6 ans	1	5,3%
	De 10 ans à 15 ans	1	5,3%
		19	3%
De 1 à 2 ans	De 1 à 2 ans	23	76,7%
	De 2 à 3 ans	1	3,3%
	De 5 à 6 ans	6	20,0%
		30	5%
De 2 à 3 ans	De 2 à 3 ans	12	66,7%
	De 4 à 5 ans	2	11,1%
	De 5 à 6 ans	3	16,7%
	De 6 à 10 ans	1	5,6%
		18	3%
De 3 à 4 ans	De 3 à 4 ans	10	83,3%
	De 5 à 6 ans	1	8,3%
	De 10 ans à 15 ans	1	8,3%
		12	2%
De 4 à 5 ans	De 4 à 5 ans	21	72,4%
	De 5 à 6 ans	2	6,9%
	De 6 à 10 ans	1	3,4%
	De 10 ans à 15 ans	4	13,8%
	15 ans et +	1	3,4%
		29	5%
De 5 à 6 ans	De 5 à 6 ans	85	81,0%
	De 6 à 10 ans	5	4,8%
	De 10 ans à 15 ans	11	10,5%
	15 ans et +	4	3,8%
		105	17%
De 6 à 10 ans	De 6 à 10 ans	39	73,6%
	De 10 ans à 15 ans	9	17,0%
	15 ans et +	5	9,4%
		53	8%
De 10 ans à 15 ans	De 10 ans à 15 ans	99	86,1%
	15 ans et +	16	13,9%
		115	18%
15 ans et +	15 ans et +	251	100%
		251	40%
Total		632	

Dans ce tableau, on distingue l'ancienneté en tant que titulaire au sein de l'UVSQ et l'ancienneté totale de l'agent à l'UVSQ (basée sur sa date d'entrée dans l'établissement, indépendamment de son statut à ce moment-là).

Ainsi, pour exemple, parmi les 19 enseignants-chercheurs ayant une ancienneté de moins de 6 mois en tant que titulaire (au 1^{er} janvier 2018), 3 ont rejoint l'UVSQ en tant que contractuels il y a plusieurs années (entre 4 et 15 ans), avant d'y devenir titulaires. Ils sont donc 15,9% dans ce cas, contre 84,2% d'agents entrés directement à l'UVSQ en tant que titulaires.

B. Les enseignants contractuels

RÉPARTITION PAR TYPE DE CONTRAT

	Femmes	Hommes	Total	Taux de fém.
Enseignants & Enseignants-Chercheurs	69	79	148	47%
Doctorants	15	15	30	50%
ATER	25	20	45	56%
Lecteurs & Maîtres de langue	6	1	7	86%
Enseignants CDD	15	18	33	45%
Enseignants CDI		2	2	0%
Ens.-Ch. CDD	4	11	15	27%
Associés	4	10	14	29%
Invités*		2	2	0%
Hospitalo-univ.	50	47	97	52%
Ass. HU. & Ch. Cli. Univ-Ass. Hôp.	43	34	77	56%
Ass. Chf. Cli. Tpl & Ass. Assist. Tpl	2	2	4	50%
Ch. Cli. de Méd. Gé.	3	1	4	75%
Ass. MCUPH mi-temps		4	4	0%
Ass. PUPH mi-temps	1	2	3	33%
Prat. Hosp.-Univ.	1	4	5	20%
Chercheurs	53	71	124	43%
Doctorants sans ens.	36	39	75	48%
Post-doctorants	6	15	21	29%
Chercheurs CDD	11	17	28	39%
Total	172	197	369	47%

* Rappelons que les personnels invités sont observés sur toute l'année civile 2017.

	ETP 2016	ETP 2017	ETP 2018	Variation 2016-18
Enseignants & Enseignants-Chercheurs	145,1	141,85	130,35	-14,75
Doctorants	51	43	30	-21
ATER	39	42	45	6
Lecteurs et Maîtres de langue	7	7	7	0
Enseignants CDD	21,1	22,1	23,1	2
Enseignant CDI	1	0,5	2	1
Ens.-Chercheur CDD	17,5	14,75	13,75	-3,75
Associés	7,5	7,5	7,5	0
Invités*	1	5	2	1
Hospitalo-universitaires	90,5	93	92,5	2
Ass. HU. & Ch. Cli. Univ-Ass. Hôp.	76	79	76	0
Ass. Chf. Cli. Tpl & Ass. Assist. Tpl	4	3	4	0
Ch. Cli. de Méd. Gé.	3	4	4	1
Ass. MCUPH mi-temps	1,5	1	2	0,5
Ass. PUPH mi-temps	2	2	1,5	-0,5
Prat. Hosp.-Univ.	4	4	5	1
Chercheurs	119,8	104,9	122,7	2,9
Doctorants sans ens.	69	63,5	75	6
Post-doctorants	25,6	20	20,5	-5,1
Chercheurs CDD	25,2	21,4	27,2	2
Total	355,4	339,75	345,55	-9,85

ANCIENNETÉ DES ENSEIGNANTS ET/OU CHERCHEURS CONTRACTUELS

Ancienneté	Effectif	%
Moins de 6 mois	109	29,54%
De 6 mois à 1 an	9	2,44%
De 1 à 2 ans	97	26,29%
De 2 à 3 ans	56	15,18%
De 3 à 4 ans	24	6,50%
De 4 à 5 ans	15	4,07%
De 5 à 6 ans	29	7,86%
De 6 à 10 ans	13	3,52%
De 10 ans à 15 ans	7	1,90%
15 ans et +	10	2,71%
Total	369	100,00%

Remarque : Cette ancienneté est calculée à partir de la première date d'affectation à l'université (indépendamment du type de statut/contrat à l'époque).

DÉTAIL DES CONTRACTUELS AYANT 5 ANS D'ANCIENNETÉ ET PLUS

	De 5 à 6 ans	De 6 à 10 ans	De 10 ans à 15 ans	15 ans et +	Total
Ens. & Ens.-Ch.	15	11	7	9	42
ATER	4				4
Enseignants CDD	8	7	4	3	22
Enseignants CDI				2	2
Ens.-Chercheurs CDD	1	1	1	2	5
Associés	2	3	2	2	9
Hospitalo-universitaires	7	2			9
Ass. HU. & Ch. Cli. Univ-Ass. Hôp.	1				1
Ass. Chf. Cli. Tpl & Ass. Assist. Tpl	1				1
Ass. MCUPH mi-temps	1				1
Ass. PUPH mi-temps	2	1			3
Prat. Hosp.-Univ.	2	1			3
Chercheurs	7			1	8
Post-doctorants	3				3
Chercheurs CDD	4			1	5
Total	29	13	7	10	59

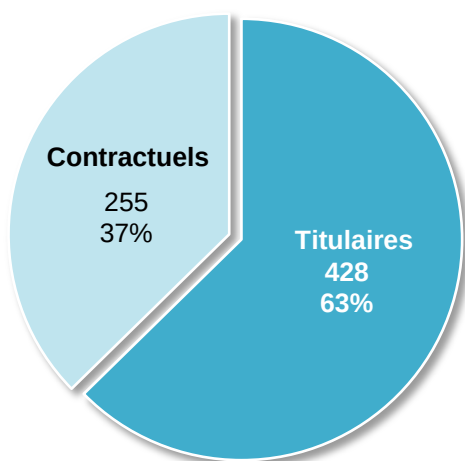
➤ Les enseignants invités

Au cours de l'année 2017, l'UVSQ a employé 2 enseignants invités, pour une durée de 6 mois chacun.

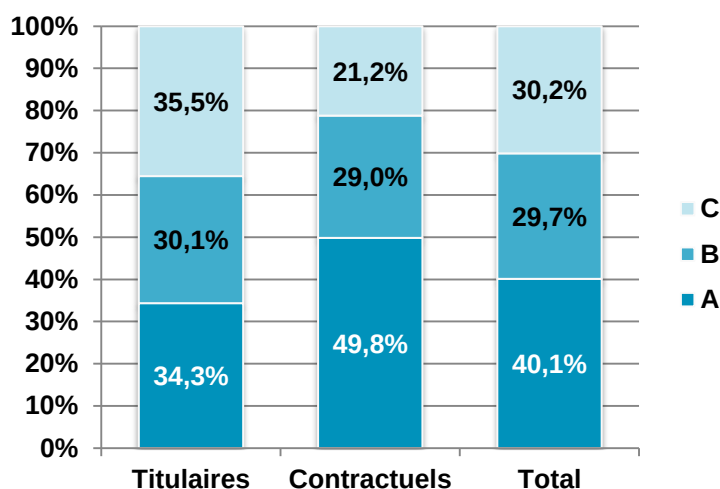
A noter qu'en 2016, l'UVSQ en avait recruté 5 pour une durée cumulée de 15 mois.

III. Effectifs des personnels BIATSS

STATUT DES PERSONNELS BIATSS



RÉPARTITION PAR CATÉGORIE FONCTION PUBLIQUE



RÉPARTITION PAR CATÉGORIE FONCTION PUBLIQUE

	Effectif				ETP			
	A	B	C	Total	A	B	C	Total
Titulaires	147	129	152	428	126	108,1	137,8	371,9
Femmes	98	88	100	286	84	71,5	89,7	245,2
Hommes	49	41	52	142	42	36,6	48,1	126,7
Contractuels	127	74	54	255	117,5	71,9	50,7	240,1
Femmes	69	60	27	156	61,7	58,4	24,6	144,7
Hommes	58	14	27	99	55,8	13,5	26,1	95,4
Total Femmes	167	148	127	442	145,7	129,9	114,3	389,9
%	38%	33%	29%	100%	37%	33%	29%	100%
Total Hommes	107	55	79	241	97,8	50,1	74,2	222,1
%	44%	23%	33%	100%	44%	23%	33%	100%
Total	274	203	206	683	243,5	180	188,5	612,0
Tx de fém. – global	61%	73%	62%	65%	60%	72%	61%	64%
Tx de fém. – titulaires	67%	68%	66%	67%	67%	66%	65%	66%
Tx de fém. – contractuels	54%	81%	50%	61%	53%	81%	49%	60%

Sur l'ensemble des personnels BIATSS, le taux de féminisation est de 65%. Il est plus important dans la catégorie B (73%), tandis qu'il est respectivement de 61 et 62% chez les personnels de catégorie A et C.

Une comparaison par statut fait apparaître que, chez les contractuels, les populations de catégorie A et C sont relativement paritaires alors que les femmes sont très largement surreprésentées chez les catégories B (81%). En revanche chez les titulaires, le taux de féminisation est stable quelle que soit la catégorie des agents (66-68%).

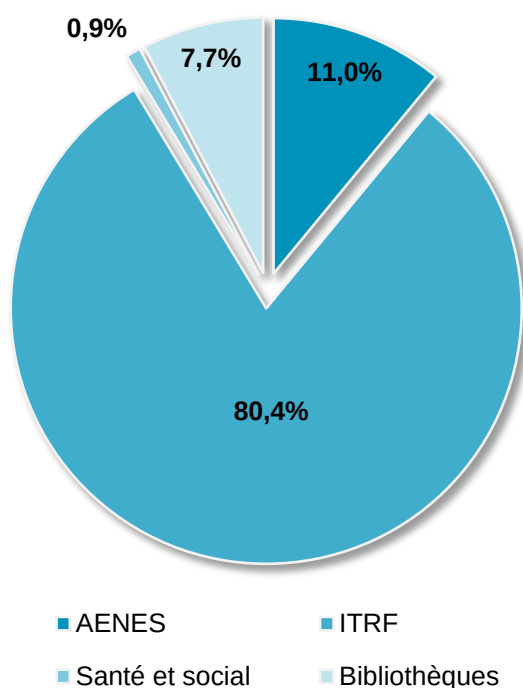
Une autre lecture de ce tableau (lignes en italique) permet de constater que la répartition des agents au sein des différentes catégories est différente selon le genre. Ainsi, si 44% des hommes BIATSS sont de catégorie A, cela ne concerne que 38% des femmes.

Catégorie FP	2016		2017		2018	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
A	261	40%	266	40,1%	274	40,1%
B	192	29%	189	28,5%	203	29,7%
C	204	31%	208	31,4%	206	30,2%
Total	657	100%	663	100%	683	100%

Entre 2016 et 2018, la part des personnels BIATSS de catégorie A est restée stable. Contrairement à l'année précédente, entre 2017 et 2018 on peut constater une hausse de la part des catégories B (+1,2 points) au détriment de la part des catégories C (-1,2 point). A noter que ces observations concernent aussi bien les agents titulaires que les agents contractuels.

A. Les BIATSS titulaires

RÉPARTITION PAR TYPE DE POPULATION



Le personnel ITRF représente, à hauteur de 80,4%, la majorité des personnels BIATSS titulaires. Ce pourcentage a augmenté de 1,6 point depuis 2016. Dans une moindre mesure, la part des AENES a également augmenté (+0,1 points) tandis que celle des personnels des bibliothèques et des personnels de santé et social a diminué depuis 2016 (-0,7 point pour la population santé et social, -1,1 point pour la population des bibliothèques).

RÉPARTITION PAR TYPE DE POPULATION ET PAR CORPS

	Femmes	Hommes	Total	Taux de féminisation	Total ETP
AENES (ex ASU)	40	7	47	85%	44,5
Agent Comptable	1		1	100%	1
Administrateur	1		1	100%	1
Secrétaire Général d'Université		1	1	0%	1
Attachés	4	2	6	67%	6
Secrétaires	10	2	12	83%	11,5
Adjoints	24	2	26	92%	24
ITARF	215	129	344	63%	293,3
Ing. de recherche	14	12	26	54%	23,8
Ing. d'études	45	26	71	63%	58,6
Ass. Ingénieurs	19	7	26	73%	21,6
Techniciens	71	38	109	65%	89
Adjoints	66	46	112	59%	100,3
Santé et social	4		4	100%	2,4
Infirmiers	4		4	100%	2,4
Bibliothèque - Musée	27	6	33	82%	31,7
Conservateurs	4		4	100%	4
Bibliothécaires	6	1	7	86%	6,6
Bibl. Assistants Spé	7	1	8	88%	7,6
Magasiniers	10	4	14	71%	13,5
Total	286	142	428	67%	371,9

RÉPARTITION PAR BRANCHE D'ACTIVITÉ (UNIQUEMENT AGENTS EN ACTIVITÉ)

Branche d'activité	Effectif
BAP A - SCIENCES DU VIVANT	12
BAP B - SCIENCES CHIMIQUES ET SCES DES MATERIAUX	12
BAP C - SCIENCES DE L'INGENIEUR INSTRUMENTATION	17
BAP D - SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES	4
BAP E - INFORMATIQUE STAT. ET CALC. SCIENTIFIQUE	27
BAP F - INFO, DOC, CULTURE, EDITION, COMM, TICE	21
BAP G - PATRIMOINE, LOGISTIQUE, PREVENTION	68
BAP J - GESTION ET PILOTAGE	195
BIBLIOFIL	27
SANTE ET SOCIAL	3
Total	386

ANCIENNETÉ DES BIATSS TITULAIRES

Ancienneté titulaire UVSQ	Ancienneté UVSQ	Effectif	%
Moins de 6 mois	Moins de 6 mois	7	20,6%
	De 2 à 3 ans	1	2,9%
	De 4 à 5 ans	1	2,9%
	De 5 à 6 ans	14	41,2%
	De 6 à 10 ans	10	29,4%
	De 10 ans à 15 ans	1	2,9%
		34	8%
De 6 mois à 1 an	De 6 mois à 1 an	9	64,3%
	De 4 à 5 ans	1	7,1%
	De 5 à 6 ans	4	28,6%
		14	3%
De 1 à 2 ans	De 1 à 2 ans	15	35,7%
	De 2 à 3 ans	2	4,8%
	De 3 à 4 ans	2	4,8%
	De 4 à 5 ans	1	2,4%
	De 5 à 6 ans	8	19,0%
	De 6 à 10 ans	6	14,3%
	De 10 ans à 15 ans	6	14,3%
	15 ans et +	2	4,8%
		42	10%
De 2 à 3 ans	De 2 à 3 ans	5	23,8%
	De 4 à 5 ans	3	14,3%
	De 5 à 6 ans	2	9,5%
	De 6 à 10 ans	5	23,8%
	De 10 ans à 15 ans	4	19,0%
	15 ans et +	2	9,5%
		21	5%
De 3 à 4 ans	De 3 à 4 ans	3	21,4%
	De 5 à 6 ans	2	14,3%
	De 6 à 10 ans	6	42,9%
	De 10 ans à 15 ans	3	21,4%
		14	3%
De 4 à 5 ans	De 4 à 5 ans	2	8,3%
	De 5 à 6 ans	5	20,8%
	De 6 à 10 ans	8	33,3%
	De 10 ans à 15 ans	7	29,2%
	15 ans et +	2	8,3%
		24	6%
De 5 à 6 ans	De 5 à 6 ans	27	61,4%
	De 6 à 10 ans	12	27,3%
	De 10 ans à 15 ans	3	6,8%
	15 ans et +	2	4,5%
		44	10%
De 6 à 10 ans	De 6 à 10 ans	20	51,3%
	De 10 ans à 15 ans	14	35,9%
	15 ans et +	5	12,8%
		39	9%
De 10 ans à 15 ans	De 10 ans à 15 ans	67	62,6%
	15 ans et +	40	37,4%
		107	25%
15 ans et +	15 ans et +	89	100,0%
		89	21%
Total		428	100%

Dans ce tableau, on distingue l'ancienneté en tant que titulaire au sein de l'UVSQ et l'ancienneté totale de l'agent à l'UVSQ. Ainsi par exemple, parmi les agents ayant, au 1^{er} janvier 2018, de 2 à 3 ans d'ancienneté en tant que titulaire, on constate que 16 ont rejoint l'université en tant que

contractuels il y a plusieurs années, avant d'y devenir titulaire. 5 agents en revanche ont intégré l'université directement comme titulaire (suite à concours, mutation ou détachement).

C. Les BIATSS contractuels

ANCIENNETÉ DES BIATSS CONTRACTUELS

	Apprenti	CDD	CDI	Total	%
Moins de 6 mois	2	38		40	16%
De 6 mois à 1 an		25		25	10%
De 1 à 2 ans	1	35		36	14%
De 2 à 3 ans		24		24	9%
De 3 à 4 ans	1	7		8	3%
De 4 à 5 ans		16	2	18	7%
De 5 à 6 ans		39	27	66	26%
De 6 à 10 ans		3	15	18	7%
De 10 ans à 15 ans		9	9	18	7%
15 ans et +		1	1	2	1%
Total	4	197	54	255	100%

Au 1^{er} janvier 2018, près de la moitié des effectifs contractuels BIATSS ont moins de trois ans d'ancienneté. La part des personnels BIATSS de moins d'un an a continué sa progression passant de 9,8% en 2015, 17% en 2016, à 26% en 2018. Cette évolution s'explique par un nombre d'entrées annuel de BIATSS contractuels doublé en deux ans, et par une baisse de 5,9% des effectifs de cette population sur cette même période.

RÉPARTITION PAR TYPE DE CONTRAT : COMPARAISON ENTRE 2016, 2017 ET 2018

	2016		2017		2018	
	Effectif	ETP	Effectif	ETP	Effectif	ETP
Apprenti	3	3	2	2	4	4
CDD	219	206,6	193	182,1	197	186,6
CDI	49	44,2	61	55,3	54	49,5
Total	271	253,8	256	239,4	255	240,1

Le nombre de CDD, après avoir subi une diminution de près de 12% entre 2016 et 2017, expliquée majoritairement par une campagne importante de CDIisations (25 agents), s'est vu rester relativement stable entre 2017 et 2018 (+2%).

Ainsi les parts respectives des CDD et CDI sont passées de 81% et 18% à 77% et 21% des personnels BIATSS contractuels.

RÉPARTITION PAR GENRE, PAR TYPE DE CONTRAT

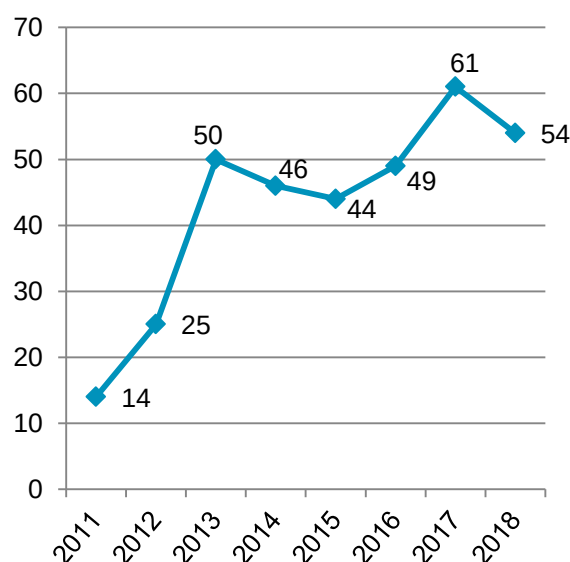
	Effectifs			ETP		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Apprenti	2	2	4	2	2	4
CDD	119	78	197	110,5	76,1	186,6
CDI	35	19	54	32,2	17,3	49,5
Total	156	99	255	144,7	95,4	240,1

La tendance constatée en 2016 s'est inversée puisque la précarité est désormais plus présente chez les hommes (79% d'entre eux sont en CDD) que chez les femmes (76% en CDD). Pour rappel, ces taux étaient de 78% chez les hommes et 82% chez les femmes au 1^{er} janvier 2016.

RÉPARTITION EN ETP PAR GENRE, PAR TYPE DE CONTRAT ET ÉQUIVALENT GRADE

	Femmes	Hommes	Total
ITARF	134	90,2	224,2
Ingénieurs de recherche	15	29,1	44,1
Ingénieurs d'études	20,9	17,5	38,4
Assistants ingénieurs	21,9	9	30,9
Techniciens	52,9	13,5	66,4
Adjointes techniques	23,3	21,1	44,4
Bibliothèque - Musée	5,3	4	9,3
Bibl. Adj. Spé	4		4
Magasiniers	1,3	4	5,3
Santé et social	4,4	0,2	4,6
Médecins du SUMPPS	2,4	0,2	2,6
Infirmières	2		2
Apprenti	1	1	2
Total général	144,7	95,4	240,1

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE CDI ENTRE 2010 ET 2017



La « loi Sauvadet » relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels a été adoptée en mars 2012.

Cette loi a modifié l'accès au Contrat à Durée Indéterminée (CDI). La transformation d'un contrat à durée déterminée en CDI est obligatoirement proposée aux contractuels ayant accompli au moins six ans dans le même établissement public et dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique.

Les interruptions de contrat de moins de quatre mois ne font plus obstacle à la « cédésation » dans la période des six ans.

Au 1^{er} janvier 2018, l'UVSQ comptait ainsi 54 agents en CDI, parmi lesquels 15 ont été CDIés au cours de l'année 2017.

Parmi les 61 agents en CDI au 1^{er} janvier 2017, 17 ont été titularisés, 3 agents ont quittés l'établissement, 1 agent a changé de population (passage de BIATSS à enseignant) et 1 agent est passé en CDD suite à une mobilité catégorielle, au cours de l'année 2017.

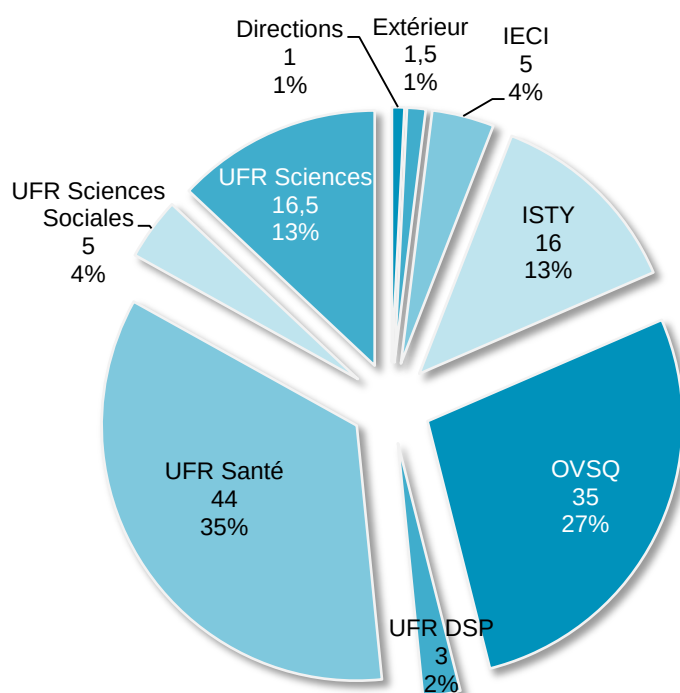
IV. Bilan des agents rémunérés sur contrat de recherche

RÉPARTITION DES AGENTS RÉMUNÉRÉS SUR CONTRAT DE RECHERCHE PAR POPULATION

	Effectif		ETP		Total Effectif	Total ETP
	F	H	F	H		
Enseignants et/ou Chercheurs	30	44	29	42,7	74	71,7
Enseignants & Ens.-Chercheurs	0	1	0	1	1	1
Ens. Chercheur CDD		1		1	1	1
Hospitalo-universitaires	1	1	0,5	0,5	2	1
Ass. HU. & Ch. Cli. Univ-Ass. Hôp.	1	1	0,5	0,5	2	1
Chercheurs	15	32	14,5	31,2	47	45,7
Post-doctorants	6	15	5,5	15	21	20,5
Chercheurs CDD	9	17	9	16,2	26	25,2
Doctorants	14	10	14	10	24	24
Doctorants sans enseignements	12	8	12	8	20	20
Doctorants avec enseignements	2	2	2	2	4	4
BIATSS	23	30	21,4	29,1	53	50,5
CDD	20	26	18,4	25,1	46	43,5
A	19	25	17,4	24,6	44	42
B		1		0,5	1	0,5
C	1		1		1	1
CDI	3	3	3	3	6	6
A	3	3	3	3	6	6
Apprenti		1		1	1	1
Total	53	74	50,4	71,8	127	122,2

Les personnels rémunérés sur contrat de recherche représentent 20% de la population contractuelle de l'université au 1^{er} janvier 2018, ce taux est également observé aussi bien pour les enseignants et/ou chercheurs que pour les personnels BIATSS.

RÉPARTITION DES AGENTS RÉMUNÉRÉS SUR CONTRAT DE RECHERCHE PAR AFFECTATION



93% des agents rémunérés sur contrat de recherche sont affectés exclusivement dans un laboratoire de recherche.

V. Autres catégories d'agents

A. Les agents hébergés dans les laboratoires de l'UVSQ

RÉPARTITION DES PERSONNELS « HÉBÉRGÉS » DANS LES LABORATOIRES

Laboratoires	Chercheurs (CNRS, CEA, INSERM, INRIA)	ITA (CNRS CEA INSERM)			Total ITA	Enseignants Chercheurs Autres Étab.
		IGR	IGE / ASI	Tech. / Adm.		
IPSL	2	16		7	23	
2IC		3			3	1
B2PHI	4	1			1	2
CESDIP	8	3		3	6	3
CESP Equipe 5 (EPREC)	1				0	
CHCSC					0	6
DAVID	2				0	1
END-ICAP	4	5		2	7	1
GEMaC	4	12		2	14	
GIG	2				0	
ILV	9	8		4	12	
IPANEMA	2	1	2		3	
LAREQUOI	8				0	1
LATMOS	26	40		9	49	1
LMV	5			1	1	1
LOBIP						1
LPPD	1	2		1	3	2
LSCE	74	53		11	64	
PRINTEMPS	5			1	1	1
VIMA	3	1		2	3	
VIP						2
Total	160	145	2	43	190	23
Total 2016	162	-	-	-	173	36

B. Les vacataires d'enseignement

VACATAIRES D'ENSEIGNEMENT : EFFECTIFS ET NOMBRE D'HEURES ÉQUIVALENT TD (HETD) PAR COMPOSANTE (ANNÉE UNIVERSITAIRE 2016-17)

Composantes	Nombre de vacataires	Nombre d'heures ETD	Moyenne HETD par vacataire
DFCRE	6	585,00	98
IECI	237	9 082,58	38
ISM	99	4 422,75	45
ISTY	52	2 511,57	48
IUT de Mantes	119	7 514,24	63
IUT de Vélizy	171	9 390,91	55
OVSQ	68	1 690,75	25
SCAPS	14	780,00	56
UFR DSP	284	8 286,75	29
UFR Santé	149	1 968,60	13
Dpt Maïeutique	67	773,83	12
UFR Sciences	262	5 577,56	21
UFR Sc. Sociales	177	7 179,16	41
Total	1 705	59 763,70	35
Total 2015-2016	1 734	63 027,34	36
Total 2014-2015	1 661	63 348,38	38

Entre les années universitaires 2014-15 et 2015-16, le recours aux vacataires d'enseignement est resté relativement stable puis a connu une légère baisse en 2016-2017 (-3 263,64 HETD en moins par rapport à l'année universitaire 2015-16).

Si l'on transforme ces heures en ETPT (en les rapportant à 384h), on constate que ces enseignements pourvus par des vacataires correspondent à 155,6 ETPT en 2016-17 contre environ 164 ETPT en 2014-15 et 2015-16.

D. Les vacataires étudiants

Depuis plusieurs années, l'UVSQ propose à ses étudiants des emplois de vacataires leur permettant de financer leurs études. Il est important de préciser que même si cette population n'est pas représentée dans les effectifs de l'Université au sein du bilan social, elle reste une population gérée par l'établissement pour laquelle il investit une partie de sa masse salariale (305.368,02 € en 2017).

Entre les années 2014-15 et 2016-17, le nombre de vacataires recrutés par l'UVSQ a continué sa progression passant de 200 à 223 vacataires. Le volume horaire a également augmenté entre ces deux années universitaires (+23,7%), soit 10,3 ETPT si l'on rapporte ce nombre d'heures à 1607h pour les traduire en ETPT annuels (contre 8,4 ETPT pour l'année 2014-15).

NATURE DES MISSIONS

Missions	Nombre de vacataires	Nombre d'heures
Accueil étudiants	23	2010,75
Assistance	4	520,5
Inscriptions administratives	13	1296
Moniteur bib.	25	6240,74
Prise de notes	29	1313,15
Salon	8	363,75
Secrétariat examen	25	352,45
Surveillance	23	777,4
Télé-enquêteur	10	583
Tutorat	44	1372,8
Vacations I-Share	17	1525,5
Autre	1	154
Non renseigné	1	20
Total	223	16530,04

Un même vacataire ayant exercé plusieurs missions est compté pour chacune des missions, ce qui explique la différence entre les totaux.

COMPOSANTE DE VACATION

Affectation	Nombre de vacataires	Nombre d'heures
Composante	110	5713,25
Maison de l'Etudiant	1	131,5
CEREL	30	929
IECI	5	164
OVSQ	1	157,75
UFR DSP	1	98
UFR SANTE	16	1341,5
UFR SANTE - I-SHARE	16	855
UFR SCIENCES	33	1934,5
UFR SCIENCES SOCIALES	7	102
Direction	121	10816,79
DBIST	24	6202,74
DEVU	33	1529,8
DMGVA	4	518,5
DREP-FC	2	742,25
DRI	1	10
SAEH	57	1813,5
Total	231	16530,04

Un même vacataire ayant exercé dans plusieurs affectations est compté pour chacune des affectations, ce qui explique la différence entre les totaux.

chapitre

3

Analyses
catégorielles

Chapitre 3 – Analyses catégorielles

I. Répartition dans les structures de l'UVSQ

A. Répartition globale des personnels dans les structures de l'Université

	BIATSS et apprentis			Enseignants et/ou Chercheurs			Total		2018	2018%
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017		
Directions et Services Communs	276	283	284,5	1	1,5	3	277	284,5	287,5	17,1%
Composantes et Laboratoires	332	335	352,5	951,5	956	962,5	1283,5	1291	1315	78,1%
Extérieur *	49	45	46	49,5	45,5	35,5	98,5	90,5	81,5	4,8%
Total	657	663	683	1002	1003	1001	1659	1666	1684	100%

* 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 de longue durée. Cela peut également concerner des agents mis à disposition (d'une COMUE par exemple).

Si les effectifs ont globalement augmenté entre 2016 et 2018, la répartition entre les grandes structures de l'établissement n'a pas connu d'évolution significative.

RÉPARTITION FEMMES / HOMMES DANS LES STRUCTURES

Structures	Femmes	Hommes	Taux de féminisation
Directions et services communs	196,5	91	68%
Composantes et laboratoires	610	705	46%
Extérieur*	50,5	31	62%
Total	857	827	1684

Le taux de féminisation est plus élevé au sein des directions et services communs que dans les composantes et laboratoires, du fait de la présence des enseignants dans les composantes, qui sont en majorité des hommes.

AFFECTATION DES PERSONNELS DANS LES COMPOSANTES

	BIATSS	Ens. et/ou Ch.	Femmes	Hommes	Total
IECI	20	96,5	71	45,5	116,5
ISM-UVSQ	12	22	19	15	34
ISTY	25,5	17,5	11,5	31,5	43
IUT de Mantes	18,5	30	20	28,5	48,5
IUT de Vélizy	45	85	58,5	71,5	130
OVSQ	37	93	57	73	130
UFR DSP	24	81	52	53	105
UFR Santé	65,5	272	148,5	189	337,5
UFR Sc. Sociales	19	50	40	29	69
UFR Sciences	86	215,5	132,5	169	301,5
Total	352,5	962,5	610	705	1315

AFFECTATION DES PERSONNELS DANS LES DIRECTIONS ET SERVICES COMMUNS

Directions et Services Communs	Femmes	Hommes	Total
Agence comptable	10	3	13
Centre de Ressources et Espace Langues (CEREL)	5		5
Direction de la Communication	7	1,5	8,5
Direction des Achats et des Marchés (DAM)	2	1	3
Direction des Affaires Financières (DAF)	11	5	16
Direction des bibliothèques et de l'information scientifique et technique (DBIST)	37	15	52
Direction des Moyens Généraux (DMG) - Services Centraux	2	5	7
Direction des Moyens Généraux (DMG) - Vauban	7	12	19
Direction des Relations Internationales (DRI)	6	2	8
Direction des Ressources Humaines (DRH)	22	3	25
Direction des Systèmes d'Information (DSI)	5	17,5	22,5
Direction du Patrimoine Immobilier (DPI)	4	10	14
Direction Générale des Services (DGS)	3	2	5
Présidence	4,5	1	5,5
Service Commun des Activités Physiques et Sportives (SCAPS)	1	2,5	3,5
Service de Médecine de prévention des personnels (SMPP)	1		1
Service de Prévention des Risques Professionnels (SPRP)		2	2
Service Universitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé (SUMPPS)	12	1	13
Direction des Etudes et de la Vie Universitaire (DEVU)	5,5	2	7,5
Direction des Affaires Juridiques et Institutionnelles (DAJI)	6		6
Direction des études, de la formation et de l'insertion professionnelle (DEFIP)	15,5		15,5
Direction de la formation continue et des relations entreprises (DFCRE)	14,5	3,5	18
Direction de soutien à la recherche (DSR)	7		7
Pôle ingénierie projets de recherche internationaux	2		2
Direction de la Valorisation (DV)	3,5		3,5
Direction des Moyens Généraux (DMG)	2	1	3
Direction SAEH	1	1	2
Total	196,5	91	287,5

NOMBRE D'AGENTS AYANT CONNU UNE MOBILITÉ STRUCTURELLE (CHANGEMENT D'AFFECTATION) EN 2017

	BIATSS			Enseignants et/ou Chercheurs			Total
	Titulaires	Contractuels	Total	Titulaires	Contractuels	Total	
Femmes	15,00	1,00	16,00		8,00	8,00	24,00
Hommes	2,00	2,00	4,00	1,00	3,00	4,00	8,00
Total	17,00	3,00	20,00	1,00	11,00	12,00	32,00

ÉVOLUTION DU TAUX DE MOBILITÉ STRUCTURELLE ENTRE 2015 ET 2017

Population	2015	2016	2017
BIATSS	2,8%	5,0%	2,6%
Enseignants et/ou Chercheurs	1,3%	1,3%	1,0%
Total	1,9%	2,7%	1,7%

Après une année 2016 marquée par une hausse du taux de mobilité structurelle chez les personnels BIATSS, ce dernier est, en 2017, passé en dessous du seuil de 2015, avec un taux de 2,6% correspondant à 20 agents. Ce taux est resté stable au sein de la population des enseignants-chercheurs.

A noter que les agents concernés par les fusions de certaines directions ou par les scissions au sein de laboratoires n'ont pas été comptabilisés comme ayant connu une mobilité structurelle (sauf réel changement d'affectation).

B. Fiches de caractérisation des composantes de l'UVSQ

Concernant les fiches des composantes, ont été pris en compte :

- les inscriptions étudiantes premières et secondes,
- les stagiaires, vacataires d'enseignements et vacataires étudiants de l'année universitaire 2016-17.

A noter qu'un agent affecté dans deux composantes est compté comme un demi agent dans chaque composante (d'où des décimales dans certains effectifs), mais ses quotités respectives sont prises en compte dans les ETP.

UFR des Sciences					
	Effectif	ETP	Personnels BIATSS		
Total général	301,5	298,9	Catégorie	Effectif	%
BIATSS	86	84,2	Catégorie A	24	27,9%
Titulaires	61	59,5	Catégorie B	28	32,6%
Contractuels	25	24,7	Catégorie C	34	39,5%
Enseignants et/ou Chercheurs	215,5	214,7	Fonction		
Titulaire	160	159,2		Effectif	%
Contractuel	55,5	55,5	Administration générale - Pilotage	4	4,7%
Etudiants	2690		Appui à la formation, à la vie universitaire, à l'orientation et à l'insertion professionnelle	20	23,3%
Personnels Enseignants et / ou chercheurs			Appui à la recherche	22	25,6%
Fonction	Effectif	%	Gestion budgétaire, financière et comptable	2	2,3%
Enseignement	14	6,5%	Patrimoine immobilier, logistique et sécurité	22	25,6%
Enseignement et recherche	178	82,6%	Soutien à l'enseignement	16	18,6%
Recherche	23,5	10,9%			
Vacataires d'enseignement	262		Vacataires étudiants	33	
Nombre d'heures de vacations (HETD)	5577,56		Nb d'heures de vacations	1934,05	

UFR DSP					
	Effectif	ETP	Personnels BIATSS		
Total général	105	101,6	Catégorie	Effectif	%
BIATSS	24	24,6	Catégorie A	5	20,8%
Titulaires	9	9	Catégorie B	6	25,0%
Contractuels	15	15,6	Catégorie C	13	54,2%
Enseignants et/ou Chercheurs	81	77	Fonction		
Titulaire	49	49		Effectif	%
Contractuel	32	28	Administration générale - Pilotage	2	8,3%
Etudiants	2125		Appui à la formation, à la vie universitaire, à l'orientation et à l'insertion professionnelle	10	41,7%
Personnels Enseignants et / ou chercheurs			Appui à la recherche	4	16,7%
Fonction	Effectif	%	Gestion budgétaire, financière et comptable	2	8,3%
Enseignement	2	2,5%	Patrimoine immobilier, logistique et sécurité	6	25,0%
Enseignement et recherche	72	88,9%			
Recherche	7	8,6%			
Vacataires d'enseignement	284		Vacataires étudiants	1	
Nombre d'heures de vacations (HETD)	8286,75		Nb d'heures de vacations	98	

UFR des Sciences de la Santé

	Effectif	ETP
Total général	337,5	329,9
BIATSS	65,5	63,3
Titulaires	27	26,4
Contractuels	38,5	36,9
Enseignants et/ou Chercheurs	272	266,6
Titulaire	143	143
Contractuel	129	123,6
Etudiants	5423	

Personnels Enseignants et / ou chercheurs

Fonction	Effectif	%
Enseignement	2	0,7%
Enseignement et recherche	243	89,3%
Recherche	27	9,9%
Vacataires d'enseignement	216	
Nombre d'heures de vacations (HETD)	2742,43	

Personnels BIATSS

Catégorie	Effectif	%
Catégorie A	35,5	54,2%
Catégorie B	8	12,2%
Catégorie C	22	33,6%

Fonction	Effectif	%
Administration générale - Pilotage	2	3,1%
Appui à la formation, à la vie universitaire, à l'orientation et à l'insertion professionnelle	17	26,0%
Appui à la recherche	34,5	52,7%
Communication	1	1,5%
Gestion budgétaire, financière et comptable	5	7,6%
Gestion des ressources humaines	1	1,5%
Patrimoine immobilier, logistique et sécurité	5	7,6%

Vacataires étudiants	32
Nb d'heures de vacations	2196,5

UFR des Sciences Sociales

	Effectif	ETP
Total général	69	66
BIATSS	19	18,5
Titulaires	12	12
Contractuels	7	6,5
Enseignants et/ou Chercheurs	50	47,5
Titulaires	32	32
Contractuels	18	15,5
Etudiants	1588	

Personnels Enseignants et / ou chercheurs

Fonction	Effectif	%
Enseignement	6	12,0%
Enseignement et recherche	39	78,0%
Recherche	5	10,0%
Vacataires d'enseignement	177	
Nombre d'heures de vacations (HETD)	7179,16	

Personnels BIATSS

Catégorie	Effectif	%
Catégorie A	8	42,1%
Catégorie B	4	21,1%
Catégorie C	7	36,8%

Fonction	Effectif	%
Administration générale - Pilotage	2	10,5%
Appui à la formation, à la vie universitaire, à l'orientation et à l'insertion professionnelle	7	36,8%
Appui à la recherche	9	47,4%
Gestion budgétaire, financière et comptable	1	5,3%

Vacataires étudiants	7
Nb d'heures de vacations	102

IECI

	Effectif	ETP
Total général	116,5	112
BIATSS	20	17,2
Titulaires	11	10,4
Contractuels	9	6,8
Enseignants et/ou Chercheurs	96,5	94,8
Titulaires	57	56,3
Contractuels	39,5	38,5
Etudiants	1478	

Personnels Enseignants et / ou chercheurs

Fonction	Effectif	%
Enseignement	29,5	30,6%
Enseignement et recherche	53	54,9%
Recherche	14	14,5%
Vacataires d'enseignement	237	
Nombre d'heures de vacations (HETD)	9082,58	

Personnels BIATSS

Catégorie	Effectif	%
Catégorie A	6	30,0%
Catégorie B	6	30,0%
Catégorie C	8	40,0%

Fonction	Effectif	%
Administration générale - Pilotage	3	15,0%
Appui à la formation, à la vie universitaire, à l'orientation et à l'insertion professionnelle	10	50,0%
Appui à la recherche	7	35,0%

Vacataires étudiants	5
Nb d'heures de vacations	164

ISM

	Effectif	ETP
Total général	34	31,85
BIATSS	12	11,5
Titulaires	7	6,7
Contractuels	5	4,8
Enseignants et/ou Chercheurs	22	20,35
Titulaires	18	17,6
Contractuels	4	2,75
Etudiants	1029	

Personnels Enseignants et / ou chercheurs

Fonction	Effectif	%
Enseignement	3	13,6%
Enseignement et recherche	19	86,4%
Vacataires d'enseignement	99	
Nombre d'heures de vacations (HETD)	4422,75	

Personnels BIATSS

Catégorie	Effectif	%
Catégorie A	6	50,0%
Catégorie B	3	25,0%
Catégorie C	3	25,0%

Fonction	Effectif	%
Administration générale - Pilotage	2	16,7%
Appui à la formation, à la vie universitaire, à l'orientation et à l'insertion professionnelle	6	50,0%
Appui à la recherche	2	16,7%
Communication	2	16,7%

ISTY

	Effectif	ETP
Total général	43	41
BIATSS	25,5	24,5
Titulaires	6,5	6,3
Contractuels	19	18,2
Enseignants et/ou Chercheurs	17,5	16,5
Titulaires	9,5	9,5
Contractuels	8	7
Etudiants	328	

Personnels Enseignants et / ou chercheurs

Fonction	Effectif	%
Enseignement	5	28,6%
Enseignement et recherche	9,5	54,3%
Recherche	3	17,1%
Vacataires d'enseignement	52	
Nombre d'heures de vacations (HETD)	2511,57	

Personnels BIATSS

Catégorie	Effectif	%
Catégorie A	18	70,6%
Catégorie B	4	15,7%
Catégorie C	3,5	13,7%

Fonction	Effectif	%
Administration générale - Pilotage	2	7,8%
Appui à la formation, à la vie universitaire, à l'orientation et à l'insertion professionnelle	2	7,8%
Appui à la recherche	15	58,8%
Gestion budgétaire, financière et comptable	1	3,9%
Patrimoine immobilier, logistique et sécurité	2,5	9,8%
Soutien à l'enseignement	2	7,8%
Systèmes et réseaux d'information et de communication	1	3,9%

IUT de Vélizy

	Effectif	ETP
Total général	130	119,7
BIATSS	45	42,5
Titulaires	34	32,6
Contractuels	11	9,9
Enseignants et/ou Chercheurs	85	77,2
Titulaires	64,5	62,6
Contractuels	20,5	14,6
Etudiants	1116	

Personnels Enseignants et / ou chercheurs

Fonction	Effectif	%
Enseignement	49,5	58,2%
Enseignement et recherche	35,5	41,8%
Vacataires d'enseignement	171	
Nombre d'heures de vacations (HETD)	9390,91	

Personnels BIATSS

Catégorie	Effectif	%
Catégorie A	10	22,2%
Catégorie B	11	24,4%
Catégorie C	24	53,3%

Fonction	Effectif	%
Administration générale - Pilotage	4	8,9%
Appui à la formation, à la vie universitaire, à l'orientation et à l'insertion professionnelle	14	31,1%
Communication	2	4,4%
Gestion budgétaire, financière et comptable	2	4,4%
Patrimoine immobilier, logistique et sécurité	16	35,6%
Soutien à l'enseignement	2	4,4%
Systèmes et réseaux d'information et de communication	5	11,1%

IUT de Mantes

	Effectif	ETP
Total général	48,5	45,8
BIATSS	18,5	15,8
Titulaires	14,5	12,8
Contractuels	4	3
Enseignants et/ou Chercheurs	30	30
Titulaires	25	25
Contractuels	5	5
Etudiants	542	

Personnels Enseignants et / ou chercheurs

Fonction	Effectif	%
Enseignement	14	46,7%
Enseignement et recherche	16	53,3%
Vacataires d'enseignement	119	
Nombre d'heures de vacations (HETD)	7514,24	

Personnels BIATSS

Catégorie	Effectif	%
Catégorie A	5	27,0%
Catégorie B	4	21,6%
Catégorie C	9,5	51,4%

Fonction	Effectif	%
Administration générale - Pilotage	2	10,8%
Appui à la formation, à la vie universitaire, à l'orientation et à l'insertion professionnelle	7	37,8%
Gestion budgétaire, financière et comptable	1	5,4%
Patrimoine immobilier, logistique et sécurité	5,5	29,7%
Santé - social	1	5,4%
Soutien à l'enseignement	1	5,4%
Systèmes et réseaux d'information et de communication	1	5,4%

OVSQ

	Effectif	ETP
Total général	130	127,1
BIATSS	37	36,7
Titulaires	18	17,7
Contractuels	19	19
Enseignants et/ou Chercheurs	93	90,4
Titulaires	41	40,8
Contractuels	52	49,6
Etudiants	176	

Personnels Enseignants et / ou chercheurs

Fonction	Effectif	%
Enseignement	3	3,2%
Enseignement et recherche	48	51,6%
Recherche	42	45,2%
Vacataires d'enseignement	68	
Nombre d'heures de vacations (HETD)	1690,75	

Personnels BIATSS

Catégorie	Effectif	%
Catégorie A	23	62,2%
Catégorie B	8	21,6%
Catégorie C	6	16,2%

Fonction	Effectif	%
Administration générale - Pilotage	1	2,7%
Appui à la formation, à la vie universitaire, à l'orientation et à l'insertion professionnelle	5	13,5%
Appui à la recherche	21	56,8%
Communication	1	2,7%
Gestion budgétaire, financière et comptable	5	13,5%
Patrimoine immobilier, logistique et sécurité	3	8,1%
Systèmes et réseaux d'information et de communication	1	2,7%

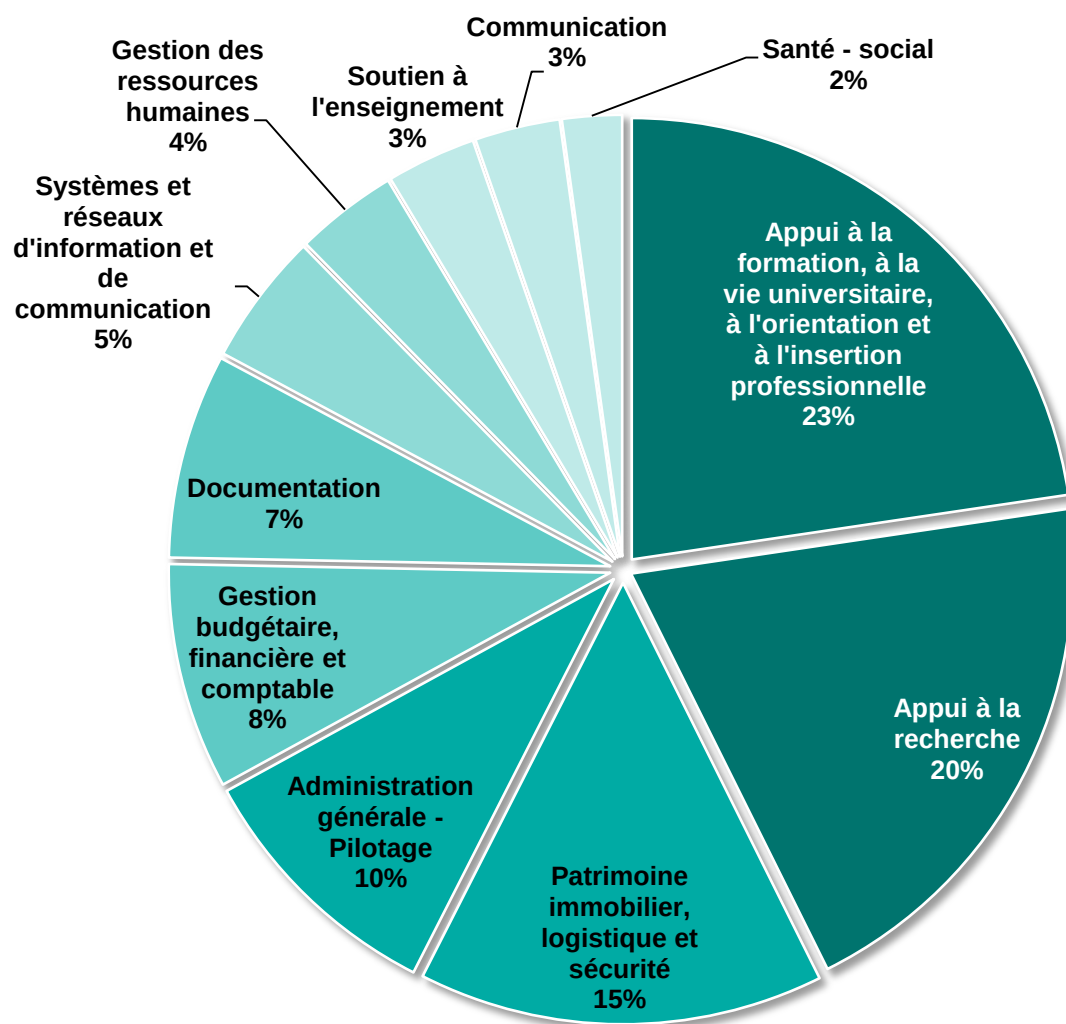
Vacataires étudiants	1
Nb d'heures de vacations	157,75

TABLEAU DE SYNTHÈSE DES COMPOSANTES

	IECI	ISM-UVSQ	ISTY	IUT de Vélizy	IUT Mantes	OVSQ	UFR DSP	UFR Santé	UFR Sc Sociales	UFR Sciences	Total
ETP total composante	112	31,85	41	119,7	45,8	127,1	101,6	329,9	66	298,9	1273,85
ETP total composante hors labo *	92	30,05	23,8	119,7	45,8	64,5	90,8	271	53,5	254,7	1045,85
ETP Titulaires	66,7	24,3	15,8	95,2	37,8	58,5	58	169,4	44	218,7	788,4
ETP Titulaires (hors labo)	65,7	23,5	14,8	95,2	37,8	46,5	58	163,6	39	203	747,1
ETP Contractuels	45,3	7,55	25,2	24,5	8	68,6	43,6	160,5	22	80,2	485,45
ETP Contractuels (hors labo)	26,3	6,55	9	24,5	8	18	32,8	107,4	14,5	51,7	298,75
ETP Ens Ch	94,8	20,35	16,5	77,2	30	90,4	77	266,6	47,5	214,7	935,05
ETP Ens Ch (hors labo)	80,8	20,35	13,5	77,2	30	48,8	70	241	43	191,2	815,85
ETP BIATSS	17,2	11,5	24,5	42,5	15,8	36,7	24,6	63,3	18,5	84,2	338,8
ETP BIATSS (hors labo)	11,2	9,7	10,3	42,5	15,8	15,7	20,8	30	10,5	63,5	230
ETP BIATSS A	5,5	6	17,2	9,1	3,8	23	4,8	34,8	7,5	23,4	135,1
ETP BIATSS B	5,1	2,9	4	10,9	3,8	7,8	7	7,3	4	27,5	80,3
ETP BIATSS C	6,6	2,6	3,3	22,5	8,2	5,9	12,8	21,2	7	33,3	123,4
Fonction des personnels Enseignants/chercheurs											
Enseignement	28	2,5	4,5	42,6	14	2	1	1,5	6	14	116,1
Enseignement et recherche	52,8	17,85	9	34,6	16	46,8	69	238,5	37	177,2	698,75
Recherche	14		3			41,6	7	26,6	4,5	23,5	120,2
Fonction des personnels BIATSS											
Administration générale - Pilotage	3,6	1	2	2,7	1,8	2	2	2,15	2	3,5	22,75
Appui à la formation, à la vie universitaire, à l'orientation et à l'insertion professionnelle	7,75	6,9	2	12,8	6	4,7	10,5	14,4	7	15,3	87,35
Appui à la recherche	2,4	1,8	14,2			21	1	32,3	5	23,6	101,3
Communication	1	2		1		1		1			6
Extérieur								0,6			0,6
Gestion budgétaire, financière et comptable			1	2	1	3	2	5,6	1	0,8	16,4
Gestion des ressources humaines								1			1
Patrimoine immobilier, logistique et sécurité			1,8	16	4,6	4	6	5		21,8	59,2
Soutien à l'enseignement			1	2	1					16,6	20,6
Systèmes et réseaux d'information et de communication			1	4	0,8	1					6,8
Nb Vacataires étudiants	5					1	1	32	7	33	79
Nb d'heures de vacation	164					157,75	98	2196,5	102	1934,5	4652,75
Nb Vacataires d'enseignement	237	99	52	171	119	68	300	216	177	262	1701
Nb d'heures de vacation (hETD)	9082,58	4422,75	2511,57	9390,91	7514,24	1690,75	284	2742,43	7179,16	5577,56	50395,95
Nb Etudiants	1478	1029	328	1116	542	176	2125	5423	1588	2690	16495
RATIOS (hors labo)											
ETP Ens Ch / ETP BIATSS (hors agents uniquement affectés en labo)	7,2	2,1	1,3	1,8	1,9	3,1	3,4	8,0	4,1	3,0	3,6
Nb étudiants / ETP Ens Ch	18,3	50,6	24,3	14,5	18,1	3,6	30,4	22,5	36,9	14,1	23,3
Nb étud / ETP BIATSS Appui à la formation, à la vie universitaire, à l'OIP	190,7	149,1	164,0	87,2	90,3	37,4	202,4	376,6	226,9	175,8	170,0

II. Les métiers des BIATSS de l'UVSQ

RÉPARTITION DES AGENTS BIATSS DE L'UVSQ PAR DOMAINES DE FONCTIONS
(HORS AGENTS « EXTÉRIEURS » À L'ÉTABLISSEMENT)



RÉPARTITION DES AGENTS BIATSS DE L'UVSQ PAR BAP, DOMAINES DE FONCTIONS ET MÉTIERS
(HORS AGENTS « EXTÉRIEURS » À L'ÉTABLISSEMENT)

	Directions	Composantes	Laboratoires	Total
BAP A - SCIENCES DU VIVANT		6	19	25
Appui à la recherche		3	17	20
Ingénieur de recherche en laboratoire		1	7	8
Ingénieur d'études en laboratoire			2	2
Assistant de recherche en laboratoire			5	5
Technicien de recherche en laboratoire			1	1
Adjoint technique de recherche en laboratoire		2	2	4

Gestion budgétaire, financière et comptable		1	1	
Gestionnaire administratif et financier		1	1	
Soutien à l'enseignement	3	1	4	
Technicien dans un dpt d'enseignement BAP A	2	1	3	
Adjoint technique dans un dpt d'enseignement BAP A	1		1	
BAP B - SCIENCES CHIMIQUES ET SCES DES MATERIAUX	10	4	14	
Appui à la recherche		4	4	
Ingénieur de recherche en laboratoire		2	2	
Ingénieur d'études en laboratoire		1	1	
Assistant de recherche en laboratoire		1	1	
Soutien à l'enseignement	10		10	
Ingénieur d'études dans un dpt d'enseignement BAP A	1		1	
Assistant ingénieur dans un dpt d'enseignement BAP B	2		2	
Technicien dans un dpt d'enseignement BAP B	3		3	
Adjoint technique dans un dpt d'enseignement BAP B	4		4	
BAP C - SCIENCES DE L'INGENIEUR INSTRUMENTATION	8	14	22	
Appui à la recherche	1	14	15	
Ingénieur de recherche en laboratoire		5	5	
Ingénieur d'études en laboratoire	1	6	7	
Chef de projet de recherche en laboratoire		1	1	
Assistant de recherche en laboratoire		1	1	
Apprenti		1	1	
Soutien à l'enseignement	7		7	
Assistant ingénieur dans un dpt d'enseignement BAP C	2		2	
Technicien dans un dpt d'enseignement BAP C	5		5	
BAP D - SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES	2	1	9	12
Administration générale - Pilotage	1			1
Chargé d'étude en production, traitement et analyses de données et d'enquêtes	1			1
Appui à la recherche	1	9		10
Responsable administratif de laboratoire		1		1
Ingénieur de recherche en laboratoire		5		5
Ingénieur d'études en laboratoire	1	3		4
Gestion des ressources humaines	1			1
Directeur des ressources humaines adjoint	1			1
BAP E - INFORMATIQUE STAT. ET CALC. SCIENTIFIQUE	22	10	35	67
Appui à la recherche	3	34		37
Ingénieur de recherche en laboratoire		23		23
Ingénieur d'études en laboratoire	3	9		12
Chef de projet de recherche en laboratoire		1		1
Assistant de recherche en laboratoire		1		1
Systèmes et réseaux d'information et de communication	22	7	1	30
Directeur des systèmes d'information	1			1
Développeur d'applications informatiques	4	1		5
Ingénieur architecture système réseaux	4	1		5
Responsable informatique sur site	3	1		4
Chargé de mission TICE	1			1
Gestionnaire maintenance et exploitation	8			8
Gestionnaire maintenance et exploitation sur site		4	1	5
Gestionnaire câblage et téléphonie réseaux	1			1
BAP F - INFO, DOC, CULTURE, EDITION, COMM, TICE	28	5	2	35
Administration générale - Pilotage	3			3
Chargé de mission	1			1
Assistant de direction	1			1
Gestionnaire administratif	1			1
Appui à la formation, à la vie universitaire, à l'orientation et à l'insertion professionnelle	2			2
Chargé de la vie associative, de l'action culturelle et/ou sportive	1			1
Chef de service d'orientation et d'insertion professionnelle	1			1
Appui à la recherche		1		1

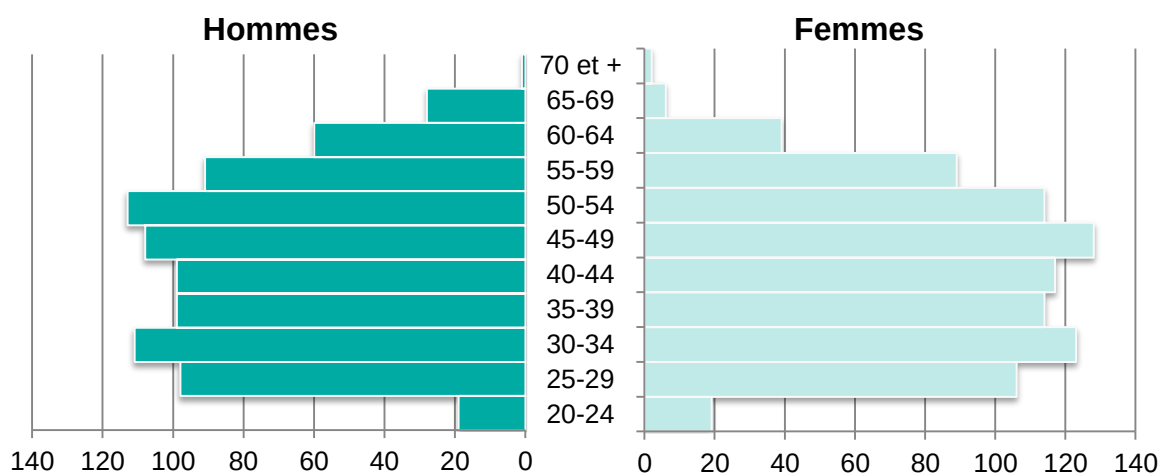
Chargé de l'information scientifique et technique de laboratoire			1	1
Communication	12	4	1	17
Directeur de la communication	1			1
Chargé de communication	7			7
Chargé de communication sur site		2	1	3
Graphiste	1			1
Assistant de communication sur site	2	1		3
Assistant métiers de l'image et du son	1	1		2
Documentation	10			10
Chargé de ressources documentaires	2			2
Chargé de système d'information documentaire	1			1
Bibliothécaire	1			1
Responsable d'équipe	1			1
Bibliothécaire adjoint spécialisé	1			1
Agent chargé du magasinage et/ou de l'accueil	4			4
Patrimoine immobilier, logistique et sécurité	1	1		2
Agent chargé de la reprographie	1	1		2
BAP G - PATRIMOINE, LOGISTIQUE, PREVENTION	35	59	2	96
Administration générale - Pilotage	2			2
Directeur des moyens généraux adjoint	1			1
Chargé de mission	1			1
Appui à la recherche			2	2
Ingénieur d'études en laboratoire			2	2
Patrimoine immobilier, logistique et sécurité	33	59		92
Directeur du patrimoine et de l'immobilier	1			1
Chef de service maintenance et/ou logistique sur site	2	7		9
Adjoint au chef de service maintenance et/ou logistique sur site		2		2
Responsable du service de prévention des risques	1			1
Chef de service sécurité sur site	1			1
Conducteur de travaux	8			8
Dessinateur	1			1
Gestionnaire de données patrimoniales	1			1
Technicien Logistique, Maintenance, Sécurité	2	2		4
Opérateur Logistique, Maintenance, Sécurité	14	44		58
Agent d'entretien		3		3
Jardinier		1		1
Chauffeur	1			1
Apprenti	1			1
BAP J - GESTION ET PILOTAGE	147,5	140	27,5	315
Administration générale - Pilotage	31	24		55
Directeur Général des Services	1			1
Chef de cabinet	1			1
Chargé de gestion administrative et aide au pilotage	1			1
Qualiticien	1			1
Responsable administratif de composante / Bibliothèque Universitaire		9		9
Responsable administratif adjoint de composante		2		2
Directeur des moyens généraux	1			1
Directeur des affaires juridiques	1			1
Chargé des affaires juridiques	3			3
Chargé de mission	2			2
Attaché de direction		1		1
Assistant de direction	12	6		18
Gestionnaire administratif	8	6		14
Appui à la formation, à la vie universitaire, à l'orientation et à l'insertion professionnelle	44	98		142
Directeur des relations internationales	1			1
Assistant coopération internationale	5			5
Directeur des Etudes - formation - insertion	1			1
Directeur de la Vie universitaire - Maison de l'étudiant	1			1

Chef de service Etudes - formation	2			2
Chef de service Vie étudiante	1			1
Chargé d'orientation et d'insertion professionnelle	3			3
Chef du service Emplois du temps et examens	1			1
Chargé de gestion des stages étudiants		1		1
Chef du service d'accompagnement des étudiants handicapés	1			1
Ingénieur pédagogique		2		2
Directeur de la formation continue et des relations entreprises	1			1
Responsable administratif de la formation continue et des relations entreprises	1			1
Responsable administratif CEREL	1			1
Responsable Centre de bilan de compétences	1			1
Chargé de développement et de gestion de la formation continue et/ou de l'apprentissage	8	6		14
Chargé de relations entreprises	3			3
Conseiller et accompagnateur VAP-VAE	4			4
Responsable scolarité composante		8		8
Gestionnaire de scolarité	2	81		83
Chargé d'enquêtes (étudiants)	1			1
Chargé de la vie associative, de l'action culturelle et/ou sportive	2			2
Chargé d'accompagnement des étudiants handicapés	1			1
Chargé de gestion du SI Sclolarité	2			2
Apprenti	1			1
Appui à la recherche	13,5		25,5	39
Directeur du soutien à la recherche	1			1
Directeur du soutien à la recherche adjoint	1			1
Directeur de la valorisation de la recherche	1			1
Directeur Ingénierie de projet de recherche européens	1			1
Chargé de valorisation de la recherche	3,5		2,5	6
Chargé de projets de recherche	1			1
Chargé du pilotage de la recherche	1			1
Chargé de l'information scientifique et technique de laboratoire			1	1
Ingénieur en appui à l'activité de recherche			1	1
Chargé de gestion administrative et/ou financière en laboratoire			2	2
Gestionnaire administratif et/ou financier en laboratoire			14	14
Chef du service des études doctorales	1			1
Gestionnaire des études doctorales	3			3
Ingénieur de recherche en laboratoire			3	3
Ingénieur d'études en laboratoire			1	1
Assistant de recherche en laboratoire			1	1
Communication	2	1		3
Assistant de communication sur site	2	1		3
Documentation	1			1
Agent chargé du magasinage et/ou de l'accueil	1			1
Gestion budgétaire, financière et comptable	34	16	2	52
Agent comptable (emploi fonctionnel)	1			1
Fondé de pouvoir de l'agent comptable	1			1
Directeur des affaires financières	1			1
Directeur des achats et des marchés	1			1
Chef du service contrôle de gestion et budget	1			1
Chargé d'aide au pilotage	2			2
Chargé de gestion financière et comptable	4		1	5
Chef de service financier composante ou plateforme mutualisée	1	4		5
Gestionnaire des achats publics et des marchés	2			2
Gestionnaire financier et comptable	18	7		25
Gestionnaire administratif et financier	2	5	1	8
Gestion des ressources humaines	22	1		23
Directeur des ressources humaines	1			1
Chef de service Ressources Humaines	3			3
Chef de service action sociale	1			1

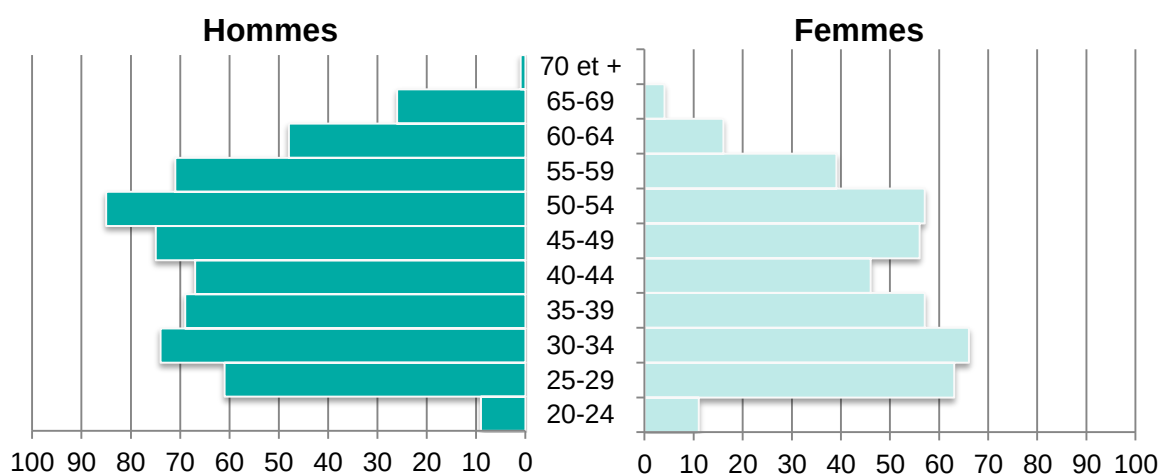
Chargé d'aide au pilotage RH	2			2
Gestionnaires des ressources humaines	14			14
Assistant en ressources humaines en composante		1		1
Assistant formation	1			1
BIBLIOFIL	37			37
Documentation	37			37
Directeur des bibliothèques et de l'information scientifique et technique	1			1
Directeur adjoint des bibliothèques et de l'information scientifique et technique	1			1
Chargé de ressources documentaires	2			2
Conservateur des bibliothèques	1			1
Bibliothécaire	4			4
Responsable d'équipe	1			1
Médiateur documentaire	3			3
Bibliothécaire adjoint spécialisé	6			6
Agent chargé du magasinage et/ou de l'accueil	18			18
Santé et social	13	1		14
Santé - social	13	1		14
Directeur du SUMPPS et du centre de santé	1			1
Médecin de prévention pour les étudiants	3			3
Infirmière	5	1		6
Psychologue	3			3
Assistant social	1			1
Total	284,5	240	112,5	637

C. Pyramides des âges

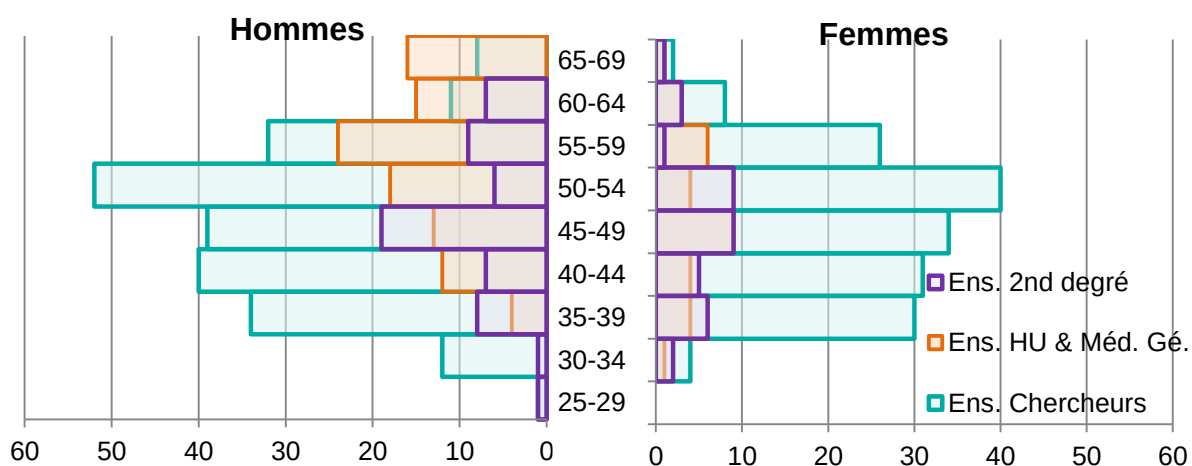
➤ L'ensemble des personnels



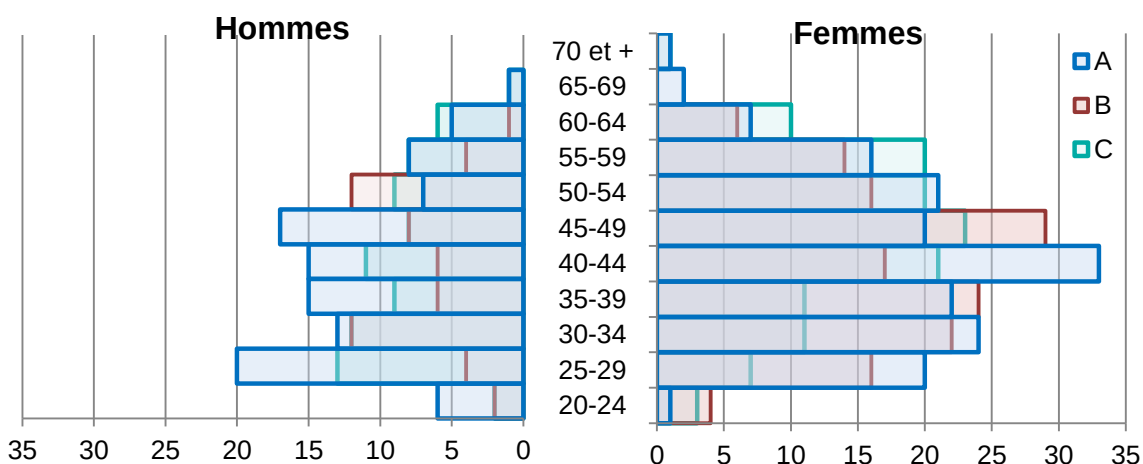
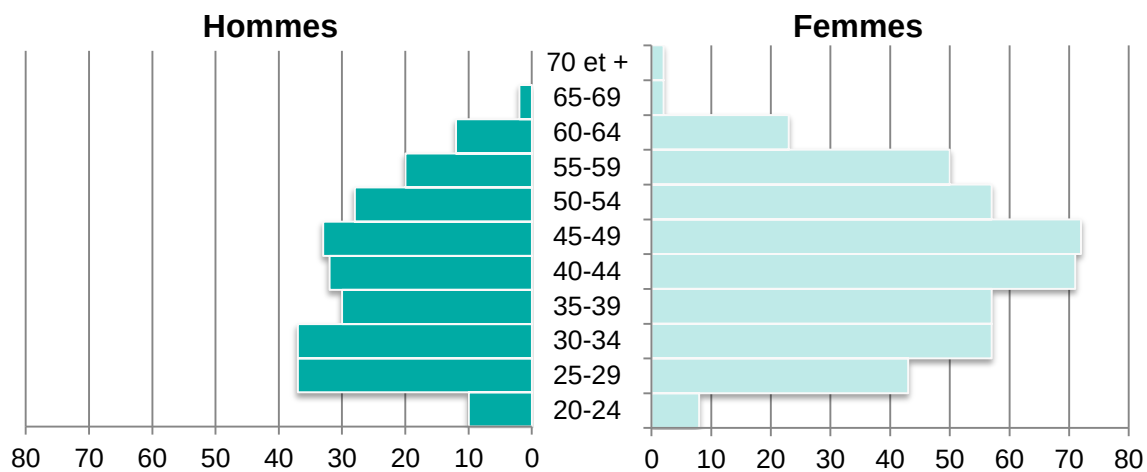
➤ Les Enseignants et/ou Chercheurs



➤ Les Enseignants et Enseignants-Chercheurs titulaires



➤ Les personnels BIATSS



D. Ages moyens et médians

➤ Ages moyens

	Ages moyens		
	Femmes	Hommes	Ensemble
Ensemble	42,4 ans	43,8 ans	43,1 ans
Titulaires	46,6 ans	48,3 ans	47,4 ans
Contractuels	35,6 ans	35,9 ans	35,7 ans
BIATSS	43,4 ans	41,1 ans	42,6 ans
Titulaires	45,7 ans	44,4 ans	45,2 ans
Contractuels	39,2 ans	36,3 ans	38,1 ans
A	42,6 ans	40,2 ans	41,7 ans
B	41,9 ans	41,6 ans	41,8 ans
C	46,2 ans	41,9 ans	44,5 ans
Enseignants et/ou Chercheurs	41,3 ans	45,0 ans	43,4 ans
Titulaires	47,7 ans	49,7 ans	48,9 ans
<i>Ens. 2nd degré</i>	<i>47,0 ans</i>	<i>48,8 ans</i>	<i>48,1 ans</i>
<i>Ens. Chercheurs</i>	<i>47,6 ans</i>	<i>47,8 ans</i>	<i>47,7 ans</i>
<i>Ens. HU & Méd. Gé.</i>	<i>48,9 ans</i>	<i>54,5 ans</i>	<i>53,2 ans</i>
Contractuels	32,2 ans	35,6 ans	34,0 ans

➤ Ages médians

	Ages médians		
	Femmes	Hommes	Ensemble
Ensemble	43,0 ans	44,0 ans	43,0 ans
Titulaires	46,0 ans	48,0 ans	47,0 ans
Contractuels	32,0 ans	32,0 ans	32,0 ans
BIATSS	44,0 ans	40,0 ans	43,0 ans
Titulaires	46,0 ans	44,5 ans	46,0 ans
Contractuels	37,0 ans	32,0 ans	35,0 ans
A	42,0 ans	39,0 ans	41,0 ans
B	42,0 ans	40,0 ans	42,0 ans
C	46,0 ans	41,0 ans	45,0 ans
Enseignants et/ou Chercheurs	41,0 ans	45,0 ans	43,0 ans
Titulaires	47,0 ans	50,0 ans	49,0 ans
<i>Ens. 2nd degré</i>	<i>46,5 ans</i>	<i>48,0 ans</i>	<i>47,0 ans</i>
<i>Ens. Chercheurs</i>	<i>48,0 ans</i>	<i>48,0 ans</i>	<i>48,0 ans</i>
<i>Ens. HU & Méd. Gé.</i>	<i>47,0 ans</i>	<i>55,5 ans</i>	<i>54,0 ans</i>
Contractuels	30,0 ans	32,0 ans	31,0 ans

III. Personnels de nationalité étrangère

CARACTÉRISTIQUES DES PERSONNELS DE NATIONALITÉ ÉTRANGÈRE

	Effectifs	%
Femmes	74	44,8%
Hommes	91	55,2%
BIATSS	24	14,5%
Enseignants et/ou Chercheurs	141	85,5%
Titulaires	44	26,7%
Contractuels	121	73,3%
Total	165	100,0%

Parmi les 1684 agents de l'université, 151 étaient de nationalité étrangère, soit 9,0% (-0,3 point par rapport à au 1^{er} janvier 2016, identique au 1^{er} janvier 2017). La parité homme/femme jusqu'alors relativement respectée, n'est plus aussi effective. En effet, le taux de féminisation a diminué de 3,3 points depuis le 1^{er} janvier 2017.

Par ailleurs cette population se caractérise par une part importante d'enseignants et/ou chercheurs (86,1%) et de contractuels (71,5%).

Corps des titulaires	Effectif	Types de contrat	Effectif
Ens. & Ens.-Ch.	39	Ens. et/ou Ch.	102
Certifiés	1	Assoc. Chf. Clin. Tpl et Associé Assist. Tpl	1
Prof. Lycées Prof.	1	Associés	1
Agrégés	1	ATER	22
Maîtres de Conférences	21	Chercheurs CDD	20
Prof. Univ.-Prat. Hosp.	5	Doctorants	4
Prof. des Universités	10	Doctorants sans enseignements	26
BIATSS	5	Ens. Chercheur CDD	3
Adjoints	2	Enseignants CDD	6
Ing. de recherche	1	Invités*	1
Ing. d'études	1	Lecteurs et Maîtres de langue étrangère	7
Secrétaires	1	Post-doctorants	11
Total	44	BIATSS	19
		CDD	17
		CDI	2
		Total	121

RÉPARTITION DANS LES STRUCTURES

Structures	Effectif	%
Directions	6	3,64%
IECI	23	13,94%
ISM-UVSQ	2	1,21%
ISTY	7	4,24%
IUT de Mantes	5	3,03%
IUT de Vélizy	6	3,64%
OVSQ	33	20,00%
UFR DSP	5	3,03%
UFR Santé	20	12,12%
UFR Sciences	50,5	30,61%
UFR Sc. Sociales	5	3,03%
Extérieur	2,5	1,52%
Total	165	100,00%

PAYS D'ORIGINE ET AFFECTATION DES PERSONNELS DE NATIONALITÉ ÉTRANGÈRE

	Directions	IECI	ISM	ISTY	IUT de Mantes	IUT de Vélizy	OVSQ	UFR DSP	UFR Santé	UFR Sciences	UFR Sc. Soc.	Extérieur	Total
Europe (EEE)	2	15		3	1	2	13	3	10	19	2	2	72
ALLEMAGNE		1					2	1	1	2			7
BELGIQUE	1	1					2		1	1			6
CHYPRE									1			1	2
ESPAGNE		4					1		1	5			11
GRECE		1							1	3		1	6
IRLANDE		2					1						3
ITALIE		1		1			3	1	4	5	2		17
LETTONIE								1					1
PORTUGAL	1			1									2
ROUMANIE				1	1	1				1			4
ROYAUME-UNI		4				1			1	1			7
SUISSE										1			1
POLOGNE							1						1
SUEDE							1						1
HONGRIE							1						1
FINLANDE							1						1
PAYS-BAS		1											1
Europe (hors EEE)		1								2			3
SERBIE		1											1
UKRAINE										2			2
Afrique	4	1	2	1	4	1	3	1	5	20	1		43
ALGERIE	2				3			1	2	5			13
CAMEROUN					1					2			3
COMORES										1			1
EQUATEUR										1			1
MADAGASCAR									1				1
MAROC				1			2						3
SENEGAL		1							1	2			4
TUNISIE			1			1	1		1	8			12
GABON			1										1
DJIBOUTI	1												1
MAURICE										1			1
TOGO											1		1
GHANA	1												1
Amérique		6		1			2	1	1	1	1		13
BRESIL		1									1		2
CANADA									1				1
COLOMBIE								1					1
ETATS-UNIS		5		1			1						7
VENEZUELA										1			1
ARGENTINE							1						1
Asie				2		3	15		4	8,5	1	0,5	34
CHINE						1	9			2,5		0,5	13
GEORGIE				1									1
IRAN									1				1
JAPON							1						1
LIBAN				1			1		1	3	1		7
RUSSIE						1	2		1				4
SYRIE										1			1
VIET NAM										1			1
INDE						1	2			1			4
PALESTINE									1				1
Total	6	23	2	7	5	6	33	5	20	50,5	5	2,5	165

IV. Personnels en situation de handicap

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.

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 sa politique de recrutement de bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

PERSONNELS DÉCLARÉS ET RECONNUS COMME TRAVAILLEURS HANDICAPÉS AU 1^{ER} JANVIER 2018

	2018			2017	2016
	Femmes	Hommes	Total	Total	Total
Enseignants et/ou Chercheurs	4	4	8	9	8
BIATSS	31	8	39	35	27
A	5	2	7	8	2
B	10		10	9	10
C	16	6	22	18	15
Total	35	12	47	44	35

	2018			2017	2016
	Femmes	Hommes	Total		
Enseignant et/ou Chercheur	4	4	8	9	8
Titulaire	4	3	7	8	7
Professeurs des Universités	1		1	1	
Maîtres de Conférences	1	1	2	3	3
Agrégés	1	1	2	2	2
Certifiés	1	1	2	2	2
Contractuel		1	1	1	1
BIATSS	31	8	39	35	27
Titulaire	22	8	30	24	19
Attachés	1		1	1	
Ing. d'études	2	1	3	3	2
Ass. Ingénieurs		1	1	2	
Assistante Sociale					1
Techniciens	3		3	2	3
Secrétaires	1		1		
Adjointes	11	4	15	10	8
Bib. Assistants Spé.					1
Bibliothécaires	1		1	1	
Magasiniers	3	2	5	5	4
Contractuel	9		9	11	8
Total	35	12	47	44	35

ÉVOLUTION DU TAUX D'EMPLOI DE BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI CES 7 DERNIÈRES ANNÉES

Année	Taux
2011	1,68%
2012	2,04%
2013	2,12%
2014	2,06%
2015	2,12%
2016	2,92%
2017	3,11%

Sont présentés ici les taux d'emploi direct de BOE rapportant le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi aux effectifs de l'établissement.

Cependant la déclaration de certaines actions et dépenses permet un ajustement du taux d'emploi, appelé alors taux d'emploi légal. Aussi, au titre des années 2016 et 2017, si les taux d'emploi direct de BOE étaient respectivement de 2,92% et 3,11%, les taux légaux étaient de 3,15% pour 2016 et 3,90% pour 2017.

Dans le cadre de la déclaration que nous devons faire auprès du FIPHP chaque année, nous pouvons déclarer les dépenses liées à l'insertion professionnelle des personnes handicapées réalisées en 2017, dont :

- la réalisation de travaux destinés à faciliter l'accès des personnes handicapées,
- la mise en place de moyens de transport individuels et de communication adaptés,
- la conception de matériel ou d'aides techniques pour les travailleurs handicapés,
- la formation et la sensibilisation à la question de l'intégration professionnelle des travailleurs handicapés des personnels susceptibles d'être en relation avec eux,
- la rémunération des personnels affectés à des missions d'aide à l'accueil, à l'intégration et à l'accompagnement des étudiants handicapés (SAEH, SUMPPS...).

DÉPENSES LIÉES À L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES HANDICAPÉES RÉALISÉES DEPUIS 2015

Motif	Dépenses 2015	Dépenses 2016	Dépenses 2017
Dépenses auprès d'ateliers protégés, centres d'aide par le travail, d'entreprises adaptées	4 995,64 €	10 703,21 €	1 341,00 €
Actions de sensibilisation, formation	3 274,21 €	2 993,11 €	2 703,03 €
Aides versées pour améliorer les conditions de vie	8 126,68 €	9 972,75 €	-
Aménagement de poste/achat de matériel	7 035,46 €	9 700,70 €	9 970,66 €
Vacataires étudiants SAEH	33 968,46 €	27 119,00 €	32 361,36 €
Travaux d'accessibilité	35 416,89 €	28 381,00 €	188 780,23 €
Rémunérations personnels dédiés *	149 163,88 €	149 478,05 €	-
Total	241 981,22 €	238 347,82 €	235 156,28 €

(*) Dépenses consacrées à la rémunération des personnels affectés à des missions d'aide à l'accueil, à l'intégration et à l'accompagnement des étudiants handicapés. Le périmètre de ces dépenses a varié ces 3 dernières années. Il ne concernait que les personnels rémunérés sur budget propre en 2013, puis a été étendu au budget Etat en 2014. En 2015, des consignes du ministère ont restreint à certaines missions particulières d'aide à l'accueil et à l'intégration des étudiants, d'où une diminution de ces dépenses.

Jusqu'en 2014, dans le cadre de la déclaration auprès du FIPHP devaient être recensés les personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi sur la base des personnels rémunérés sur les ressources propres de l'établissement. A compter de la déclaration 2015 (observation sur l'année 2014) l'assiette d'assujettissement a changé puisque les établissements doivent maintenant comptabiliser l'ensemble de leurs personnels, qu'ils soient rémunérés sur le budget état ou sur leurs ressources propres. Suite à ces changements, l'UVSQ a eu pour la cinquième année consécutive à verser une contribution auprès du FIPHP (145 244,53 € contre 81 155,96 € en 2016).

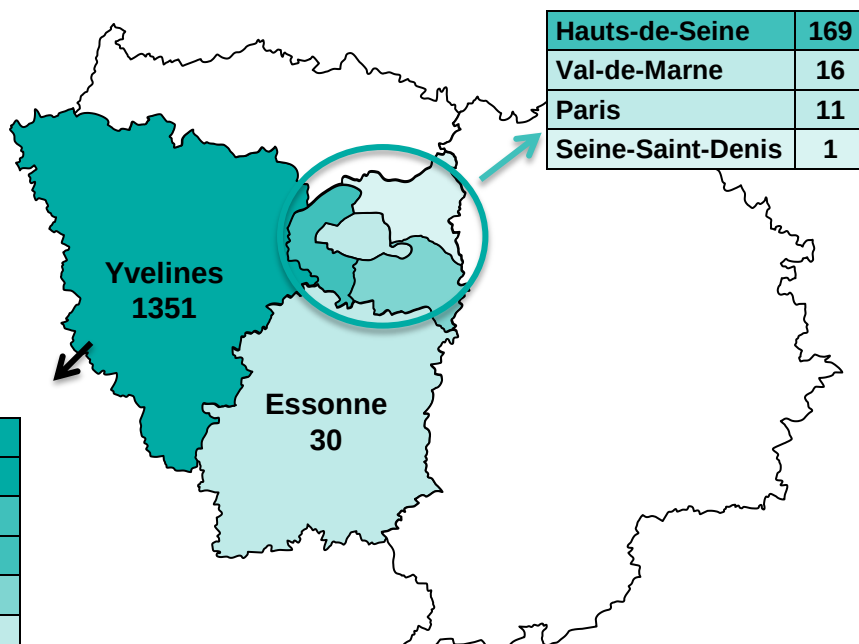
V. Répartition géographique

LIEUX D'AFFECTATION (DÉPARTEMENT ET VILLE) DES PERSONNELS (HORS PERSONNELS EXTÉRIEURS)

Légende :

Moins de 10 agents
10 à 49 agents
50 à 99 agents
100 à 499 agents
500 agents et plus

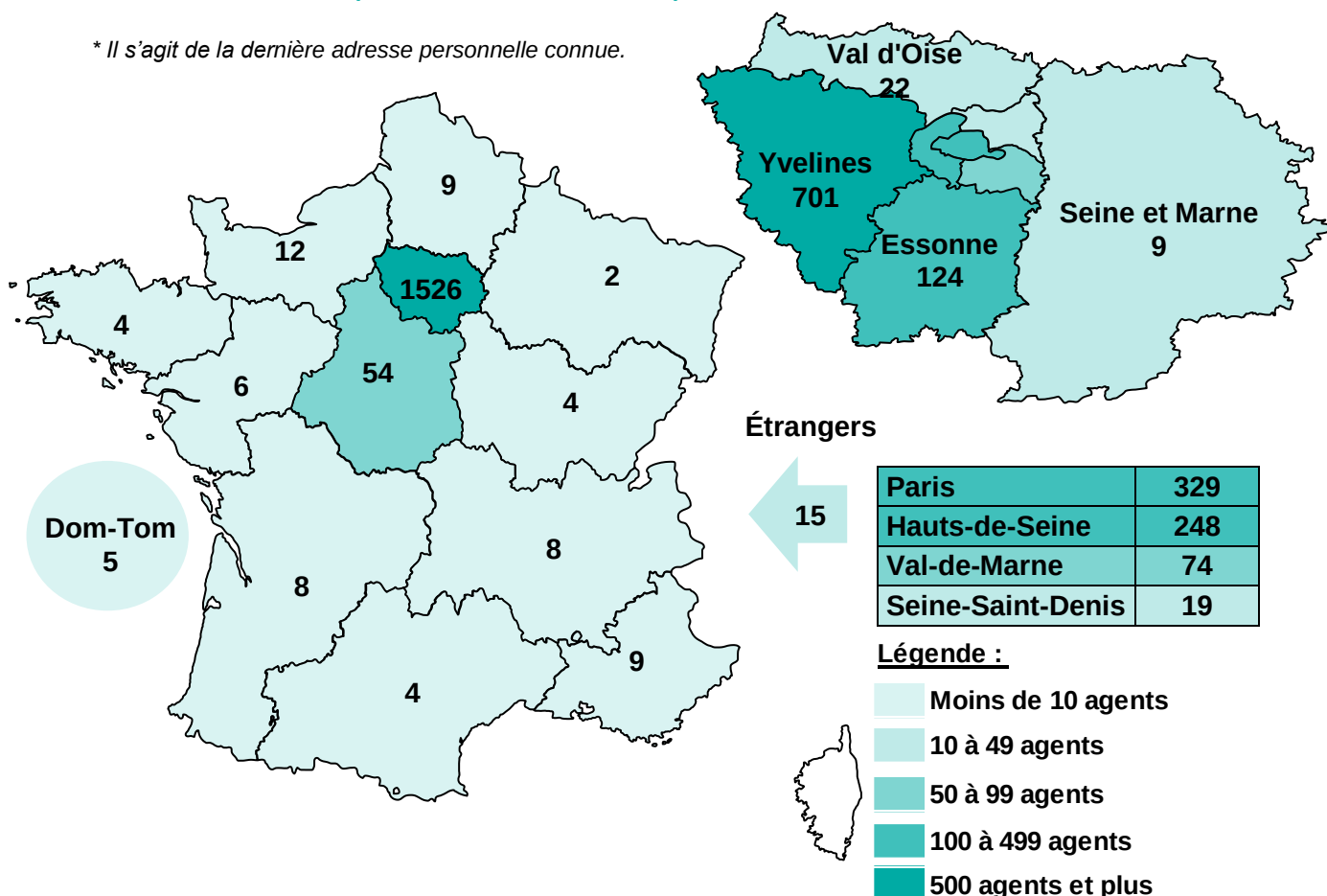
Versailles	506
Guyancourt	475
Vélizy	113
Montigny-le-Bx	111
Mantes-la-Jolie	53
Rambouillet	44
Le Chesnay	17
Poissy	16
Mantes-la-Ville	14
St-Germain-en-Laye	2



*Les personnels affectés dans ces départements/villes correspondent aux agents travaillant dans les hôpitaux (Boulogne, Garches, Saint-Cloud, Bondy, Poissy, Le Chesnay, Villejuif : labo CESP).

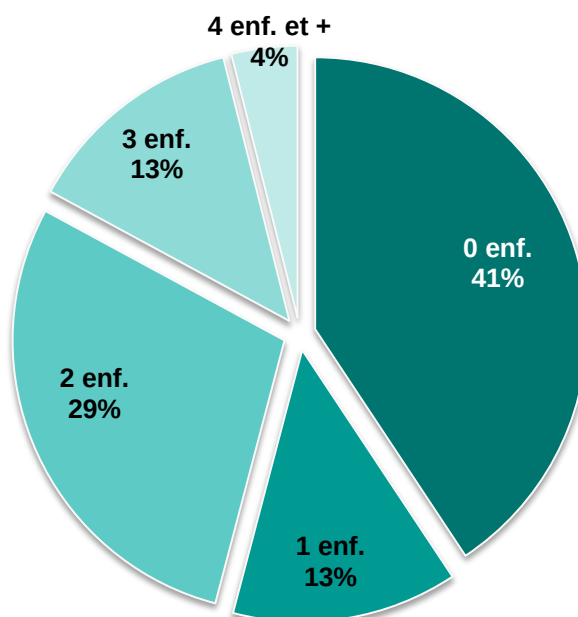
LIEUX DE RÉSIDENCE* (RÉGION OU DÉPARTEMENT) DES PERSONNELS

* Il s'agit de la dernière adresse personnelle connue.



VI. Les enfants des personnels

NOMBRE D'ENFANTS* DES PERSONNELS



Nb d'enfant(s)	BIATSS			Enseignant et/ou Chercheur			Total
	Titulaires	Contractuels	Total	Titulaires	Contractuels	Total	
0 enf.	23%	56%	35%	24%	79%	44%	41%
1 enf.	18%	14%	17%	12%	9%	11%	13%
2 enf.	37%	21%	31%	39%	7%	27%	29%
3 enf.	17%	7%	13%	19%	4%	13%	13%
4 enf. et +	6%	2%	4%	5%	1%	4%	4%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

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

ÂGE DES ENFANTS DES PERSONNELS

	Nombre d'enfant(s)	%
Moins de 3 ans	157	7,28%
3-5 ans	190	8,81%
6-9 ans	290	13,45%
10-14 ans	343	15,91%
15-19ans	372	17,25%
20-24ans	330	15,31%
25-29 ans	254	11,78%
30 ans et +	220	10,20%
Total	2156	100,00%

chapitre

4

Carrière

Chapitre 4 - Carrière

I. Promotions et concours

A. Les enseignants et enseignants-chercheurs

AVANCEMENT DES PERSONNELS ENSEIGNANTS & ENSEIGNANTS-CHERCHEURS 2016 & 2017

2016 Grade d'accès		Promouvables		Promus							% de promus	
				Local		National		Total				
		F	H	Total	F	H	F	H	F	H	Total	
Ens.-Ch.		65	104	169	5	5	3	10	8	15	23	14%
PR CE Ech. 2	6	16	22		2				2	2		9%
PR CE Ech. 1	12	33	45	2	1		4	2	5	7		16%
PR 1C	15	21	36	1	2	1	3	2	5	7		19%
MCF HC	32	34	66	2		2	3	4	3	7		11%
Ens.-Ch. HU		17	68	85	0	0	3	12	3	12	15	18%
PUPH CE Ech. 2	3	9	12				2		2	2		17%
PUPH CE Ech. 1	3	26	29				4		4	4		14%
PUPH 1C	7	29	36			1	4	1	4	5		14%
MCUPH HC	2	1	3			2	1	2	1	3		100%
MCUPH 1C	2	3	5				1		1	1		20%
Ens. 2 ^d degré		16	26	42	0	0	1	1	1	1	2	5%
PRAG HC	11	23	34				1		1	1		3%
PRCE HC	5	1	6			1		1		1		17%
P.L.P. HC		2	2									0%

2017 Grade d'accès		Promouvables		Promus							% de promus	
				Local		National		Total				
		F	H	Total	F	H	F	H	F	H	Total	
Ens.-Ch.		47	55	102	4	5	3	7	7	12	19	19%
PR CE Ech. 2	6	16	22	1				1			1	5%
PR CE Ech. 1	12	33	45		3		2			5	5	11%
PR 1C	15	21	36	1	2	2	2	3	4		7	19%
MCF HC	32	34	66	3	3	1	5	4	8		12	18%
Ens.-Ch. HU		15	38	53	0	0	2	6	2	6	8	15%
PUPH CE Ech. 2	2	10	12				4		4		4	33%
PUPH CE Ech. 1	1	23	24				6		6		6	25%
PUPH 1C	10	32	42				5		5		5	12%
MCUPH HC		1	1									0%
MCUPH 1C	5	5	10			2	1	2	1		3	30%
Ens. 2 ^d degré		23	34	57	0	0	3	2	3	2	5	9%
PRAG CE	3	5	8			2	2	2	2		4	50%
PRAG HC	13	24	37									0%
PRCE CE	5	9	14			2	2	2	2		4	29%
PRCE HC	5	1	6			1		1			1	17%
P.L.P. CE		1	1									0%
P.L.P. HC	1	1	2				1		1		1	50%
Prof. EPS CE		1	1				1		1		1	100%

BILAN DES RÉUSSITES AUX CONCOURS 2016 & 2017 DES PERSONNELS ENSEIGNANTS & ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

2016 Corps de recrutement	Internes		Extérieurs		Mutation		Total		
	F	H	F	H	F	H	F	H	Ensemble
Enseignants-Chercheurs	3	2	3	7	1	4	7	13	20
Professeur des Universités	2	2	0	3	1	1	3	6	9
Maître de Conférences	1	0	3	4	0	3	4	7	11
Enseignants-Chercheurs HU	1	1	4	4	0	1	5	6	11
Prof. Univ. Prat. Hospitalier	0	1	3	3	0	1	3	5	8
Prof. de Médecine Générale	0	1	0	0	0	0	0	1	1
Maît. de Conf. Prat. Hospitalier	1	0	1	1	0	0	2	1	3
Maît. de Médecine Générale	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Enseignants 2^d degré	0	1	3	4	0	1	3	6	9
Professeur Agrégé	0	1	3	2	0	0	3	3	6
Professeur Certifié	0	0	0	1	0	0	0	1	3
Professeur Lycées Pro.	0	0	0	1	0	1	0	2	2
Total	4	4	10	15	1	6	15	25	40

2017 Corps de recrutement	Interne		Extérieur		Mutation		Total		
	F	H	F	H	F	H	F	H	Ensemble
Enseignants Chercheurs	2	1	1	1	0	1	3	3	6
Professeur des Universités	1	1	1	1	0	0	2	2	4
Maître de Conférences	1	0	0	0	0	1	1	1	2
Enseignants HU	0	1	4	6	0	0	4	7	11
Prof. Univ. Prat. Hospitalier	0	0	1	5	0	0	1	5	6
Prof. Univ. de Médecine Générale	0	1	0	0	0	0	0	1	1
Maît. de Conf. Prat. Hospitalier	0	0	3	1			3	1	4
Enseignants 2^d degré	0	0	2	3	0	0	2	3	5
Professeur Agrégé	0	0	1	0	0	0	1	0	1
Professeur Certifié	0	0	1	2	0	0	1	2	3
Professeur d'EPS	0	0	0	1	0	0	0	1	1
Total	2	2	7	10	0	1	9	13	22

À noter que parmi les membres des commissions de recrutement, la part des femmes était de 50% pour les recrutements d'enseignants du 2^d degré, 47% pour ceux des enseignants-chercheurs et 50% pour ceux des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires.

B. Les BIATSS

AVANCEMENT DES PERSONNELS BIATSS EN 2016 & 2017

➤ Avancement de corps en 2016 & 2017

2016	Promouvables			Promus			% de promus
Corps d'accès	F	H	Total	F	H	Total	
AENES	29	2	31	1	0	1	3%
ADAENES	6	0	6	0	0	0	0%
SAENES	23	2	25	1	0	1	4%
ITRF	103	71	174	0	0	0	0%
IGR	34	16	50	0	0	0	0%
IGE	10	6	16	1	0	1	6%
ASI	24	21	45	0	1	1	2%
TEC	35	28	63	0	1	1	2%
Bibliothécaires	12	6	18	1	0	1	6%
CONS CH	1	0	1	1	0	1	100%
CONS	2	1	3	0	0	0	0%
BIBLIOTH	3	1	4	0	0	0	0%
BIBAS	6	4	10	0	0	0	0%
Total	144	79	223	2	0	2	1%

2017	Promouvables			Promus			% de promus
Corps d'accès	F	H	Total	F	H	Total	
AENES	25	2	27	0	0	0	0%
ADAENES	6	0	6	0	0	0	0%
SAENES	19	2	21	0	0	0	0%
ITRF	116	69	185	0	2	2	1%
IGR	34	18	52	0	0	0	0%
IGE	10	5	15	0	1	1	7%
ASI	30	22	52	0	0	0	0%
TEC	42	24	66	0	1	1	2%
Bibliothécaires	11	5	16	0	0	0	0%
CONS	2	1	3			0	0%
BIBLIOTH	3	1	4			0	0%
BIBAS	6	3	9			0	0%
Total	152	76	228	0	2	2	1%

Dans la filière ITRF, sur 100 promouvables, 46 ont candidaté aux listes d'aptitudes en 2017 (contre 48 l'année précédente).

➤ Avancement de grade en 2016 & 2017

2016	Promouvables			Promus			% de promus
Grade d'accès	F	H	Total	F	H	Total	
AENES	14	1	15	5	0	5	33%
SAENES CE	1	0	1	1	0	1	100%
SAENES CS	5	0	5	1	0	1	20%
ADJENES P1C	5	0	5	1	0	1	20%
ADJENES P2C	2	1	3	1	0	1	33%
ADJENES 1C	1	0	1	1	0	1	100%
ITRF	51	34	85	6	3	9	11%
IGR 1 C	3	2	5	0	0	0	0%
IGE 1 C	8	6	14	1	0	1	7%
TEC CE	3	4	7	0	0	0	0%
TEC CS	18	6	24	1	1	2	8%
ATRF P1C	7	3	10	2	0	2	20%
ATRF P2C	6	7	13	1	1	2	15%
ATRF 1C	6	6	12	1	1	2	17%
Bibliothécaires	7	2	9	3	0	3	33%
BIBAS CE	1	0	1	1	0	1	100%
BIBAS CS	1	0	1	0	0	0	0%
MAG P1C	0	1	1	0	0	0	0%
MAG P2C	3	1	4	0	0	0	0%
MAG 1C	2		2	2	0	2	100%
Infirmiers	1	0	1	0	0	0	0%
INFENES CS	1	0	1			0	0%
Total	73	37	110	14	3	17	15%

2017	Promouvables			Promus			% de promus
Grade d'accès	F	H	Total	F	H	Total	
AENES	12	2	14	2	0	2	14%
SAENES CE	2	0	2	0	0	0	0%
SAENES CS	4	0	4	0	0	0	0%
ADJENES P1C	4	1	5	1	0	1	20%
ADJENES P2C	2	1	3	1	0	1	33%
ADJENES 1C	0	0	0	0	0	0	0%
ITRF	54	41	95	3	8	11	12%
IGR 1 C	3	3	6	0	1	1	17%
IGE 1 C	12	11	23	1	1	2	9%
TEC CE	10	5	15	0	1	1	7%
TEC CS	15	9	24	1	2	3	13%
ATRF P1C	6	3	9	1	1	2	22%
ATRF P2C	4	6	10	0	1	1	10%
ATRF 1C	4	4	8	0	1	1	13%
Bibliothécaires	6	3	9	1	1	2	22%
CONS CH	1	0	1	0	0	0	0%
BIBAS CE			0			0	0%
BIBAS CS	1	0	1	0	0	0	0%
MAG P1C	0	1	1	0	1	1	100%
MAG P2C	3	1	4	0	0	0	0%
MAG 1C	1	1	2	1		1	50%
Infirmiers	2	0	2	1	0	1	50%
INFENES HC	2	0	2	1		1	50%
Total	68	43	111	6	8	14	13%

Sur 100 promouvables, 53 ont candidaté aux tableaux d'avancement en 2017 (contre 58 l'année précédente).

À noter que, dans le cadre du dispositif Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations, un grade a été supprimé pour les corps de catégorie C. Ainsi l'ensemble des agents de catégorie C 1^{ère} classe ont été reclassés dans le grade supérieur (principal 2^{ème} classe) au 1^{er} janvier 2017.

BILAN DES RÉUSSITES AUX CONCOURS ITRF 2017 (POSTES OUVERTS À L'UVSQ)

Concours		Ingénieurs d'études			Assistants Ingénieurs			Techniciens			ARTF			Total
		Int.	Ext.	S*	Int.	Ext.	S*	Int.	Ext.	S*	Int.	Ext.	S*	
Promotion interne de titulaires UVSQ	F													
	H				1									1
Titularisation de contractuels UVSQ	F						2	2		8			4	16
	H			1		1				2			6	10
Extérieurs	F													
	H													
Total	F						2	2		8			4	16
	H			1	1	1	0			2			6	11
	Total			1	1	1	2	2		10			11	27

*Concours réservé, loi Sauvadet du 12 mars 2012

BILAN DES PHASES D'ADMISSIONS DES CONCOURS DONT L'UVSQ ÉTAIT L'ÉTABLISSEMENT AFFECTATAIRE EN 2017

Corps	Admissibles			Présents			Admis		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
IGE	2	1	3	2	1	3	1	0	1
ASI	5	3	8	2	2	4	2	2	4
TECH	5	14	19	5	14	19	3	9	12
ATRF	7	5	12	7	5	12	6	4	10
Total	19	23	42	16	22	38	12	15	27

A noter que parmi les membres des jurys réunis pour ces concours 48% étaient des femmes (50 femmes et 55 hommes)

MOBILITÉ CATÉGORIELLE DES BIATSS EN 2017

	C à B	C à A	B à C	B à A	Total
Femmes	3	1	2	2	8
Hommes	2	1		2	5
Total	5	2	2	4	13

Le taux de mobilité catégorielle met en évidence la part des agents ayant connu un changement de catégorie fonction publique sur une période donnée. Si l'on observe les personnels BIATSS sur toute l'année 2017, on constate que cette mobilité a concerné 13 des 683 BIATSS de l'établissement, soit un taux de mobilité catégorielle de 1,9% soit une légère baisse par rapport au taux de 2016 (2,9%). A noter que les mobilités catégorielles ne sont pas toujours ascendantes. En effet 2 agents sont passés d'un poste de catégorie B à un poste de catégorie C.

A noter qu'en 2017, 67 postes ont été publiés sur la BIEP (Bourse Interministérielle Emploi Public).

II. Mouvements des personnels

A. Entrées de titulaires en 2016 et 2017

ENTRÉES DE TITULAIRES AU COURS DE L'ANNÉE CIVILE 2016 PAR POPULATION ET PAR CORPS

	Concours	Détachement entrant	Mutation	Recrutement*	Total
BIATSS	13	3	5		21
AENES	2	1			3
Adjoint	1				1
Attaché	1				1
Secrétaire Général d'Université		1			1
Bibliothèques	1		2		3
Bibliothécaires			2		2
Conservateur	1				1
ITRF	10	2	3		15
Adjoints	8	1	1		10
Ing. d'études	1				1
Techniciens	1	1	2		4
Enseignants et Ens.-Chercheurs	17	1	5	8	31
Ens. 2 nd degré				8	8
Agrégés				5	5
Certifiés				1	1
P. Lycées Prof.				2	2
Ens. Chercheurs	9		5		14
Maîtres de Conférences	6		3		9
Professeurs des Universités	3		2		5
Ens. HU & Méd. Gé.	8	1			9
Maît. De Conf Prat. Hospitalier	2				2
Prof. Univ. Prat. Hosp.	6	1			7
Total	30	4	10	8	52

*Recrutement. : Affectation des enseignants du 2nd dans les établissements d'Enseignement Supérieur.

EFFECTIFS

Motif d'arrivée	F	A H	Total	F	B H	Total	F	C H	Total	Total
Concours	10	10	20		1	1	7	2	9	30
Détachement entrant		2	2	1		1	1		1	4
Mutation	3	4	7	2		2		1	1	10
Recrutement*	3	5	8							8
Total	16	21	37	3	1	4	8	3	11	52

ETP

Motif d'arrivée	F	A H	Total	F	B H	Total	F	C H	Total	Total
Concours	10	10	20		1	1	5,9	2	7,9	28,9
Détachement entrant		2	2	1		1	1		1	4
Mutation	3	4	7	2		2		1	1	10
Recrutement*	3	5	8							8
Total	16	21	37	3	1	4	6,9	3	9,9	50,9

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

ENTRÉES DE TITULAIRES AU COURS DE L'ANNÉE CIVILE 2017 PAR POPULATION ET PAR CORPS

	Concours	Détachement entrant	Mutation	Recrutement*	Total
BIATSS	2	10	9		21
AENES		5	6		11
Agent comptable		1			1
Administrateurs		2			2
Secrétaires		1	5		6
Adjoints		1	1		2
Bibliothèque - Musée	1		1		2
Bibliothécaire			1		1
Conservateur	1				1
ITARF	1	5	2		8
Ingénieur d'études	1				1
Techniciens		3	1		4
Adjoints		2	1		3
Enseignants et Ens.-Chercheurs	13			5	18
Ens. 2 nd degré				5	5
Agrégés				1	1
Certifiés				3	3
Prof. EPS				1	1
Ens. Chercheurs	3				3
Prof. des Univ.	2				2
Maître de Conf.	1				1
Ens. HU & Méd. Gé.	10				10
Prof. des Univ. Prat. Hosp.	6				6
Maîtres de Conf. Prat. Hosp.	4				4
Total	15	10	9	5	39

EFFECTIFS

Motif d'arrivée	A			B			C			Total
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
Concours	8	7	15							15
Détachement	2	1	3	2	2	4	3		3	10
Mutation	1		1	5	1	6	2		2	9
Recrutement*	2	3	5							5
Total	13	11	24	7	3	10	5		5	39

ETP

Motif d'arrivée	A			B			C			Total
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
Concours	8	7	15							15
Détachement	2	1	3	2	2	4	3		3	10
Mutation	1		1	5	1	6	2		2	9
Recrutement*	2	3	5							5
Total	13	11	24	7	3	10	5		5	39

Une baisse de 25% du nombre d'entrées de titulaires est survenue entre 2016 et 2017, exclusivement constatée pour la population des enseignants et/ou chercheurs et due à une campagne de recrutement moins importante.

B. Départs de titulaires en 2016 et 2017

DÉPARTS DE TITULAIRES AU COURS DE L'ANNÉE CIVILE 2016

	Fin de Fonction	Mutation	Nom. après concours	Radiation	Retraite	Décès	Total
BIATSS	1	7	3	2	8*	1	22
Agent cont. admin.					1		1
AENES (ex ASU)		2		1	1		4
Bibliothèque - Musée	1	2			2		5
ITARF		3	3		4		10
Médicaux sociaux				1		1	2
Ens. & Ens.-Ch.	1	8	2	1	12	1	25
Ens. 2 nd degré					3		3
Ens. Chercheurs	1	4	2		5	1	13
Ens. HU & Méd. Gé.		4		1	4		9
Total	2	15	5	3	20*	2	47

* dont une pour invalidité.*

EFFECTIFS

Motif de départ	A			B			C			Total
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
Fin de fonction		2	2							2
Mutation	5	7	12	3		3				15
Nom. après concours	1	2	3				2		2	5
Radiation	1	1	2				1		1	3
Retraite	8	8	16	1		1		3	3	20
Décès		1	1	1		1				2
Total	15	21	36	5		5	3	3	6	47

ETP

Motif de départ	A			B			C			Total
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
Fin de fonction		1	1							1
Mutation	4,8	7	11,8	1,8		1,8				13,6
Nom. après concours	1	2	3				2		2	5
Radiation	0	0	0				0		0	0
Retraite	6,5	8	14,5	0,9		0,9		2	2	17,4
Décès		1	1	0,8		0,8				1,8
Total	12,3	19	31,3	3,5		3,5	2	2	4	38,8

En 2016, 47% des départs de titulaires concernent des BIATSS, contre 53% pour les enseignants et enseignants-chercheurs. La majorité des départs est liée à une mise en retraite (42%) ou une mutation (32%).

DÉPARTS DE TITULAIRES AU COURS DE L'ANNÉE CIVILE 2017

	Démission	Fin de fonction	Mutation	Nom. après concours	Retraite	Décès	Total
BIATSS		8	15		5		28
Agent cont. admin.							0
Bibliothèque - Musée			1				1
ITARF		7	13		5		25
AENES (ex ASU)		1	1				2
Médicaux sociaux							0
Ens. & Ens.-Ch.	1	1	9	1	8	2	22
Ens. 2 nd degré		1	3	1			5
Ens. Chercheurs			5		4	1	10
Ens. HU & Méd. Gé.	1		1		4	1	7
Total	1	9	24	1	13	2	50

EFFECTIFS

Motif du départ	F	A H	Total	F	B H	Total	F	C H	Total	Total
Démission	1		1							1
Fin de fonction	3		3	3	2	5	1		1	9
Mutation	9	8	17	1		1	4	2	6	24
Nom. après concours		1	1							1
Retraite	3	7	10	1		1	2		2	13
Décès		2	2							2
Total	16	18	34	5	2	7	7	2	9	50

ETP

Motif du départ	F	A H	Total	F	B H	Total	F	C H	Total	Total
Démission	0		0							0
Fin de fonction	2,8		2,8	2	2	4	0		0	6,8
Mutation	8	8	16	1		1	1,9	2	3,9	20,9
Nom. après concours		1	1							1
Retraite	3	6	9	1		1	1		1	11
Décès		2	2							2
Total	13,8	17	30,8	4	2	6	2,9	2	4,9	41,7

En 2017, 56% des départs de titulaires concernent des BIATSS, contre 44% pour les enseignants et enseignants-chercheurs. Près de 3/4 des départs sont liés à une mutation (48%) ou à une mise en retraite (26%).

Le nombre de départs de titulaires a augmenté de 6% entre 2016 et 2017 (3 agents de plus). La répartition des départs entre titulaires BIATSS et enseignants et enseignants-chercheurs est relativement équilibrée sur les deux années (48% pour les enseignants, 52% pour les BIATSS).

ÂGE EFFECTIF ET ÂGE MOYEN DE DÉPART À LA RETRAITE EN 2017

Âge au départ en retraite	BIATSS		Ens. & Ens.-Ch.		Total 2017	Total 2016
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		
60						2
61						2
62	2	1	1		4	1
63						1
64				1	1	4
65				1	1	2
66	1				1	
67				1	1	2
68	1		1	2	4	2
69				1	1	1
71						1
Total 2017	4	1	2	6	13	18
Âge moyen 2017	64,5	62	65	66,83	65,46	64,61
<i>Total 2016</i>	<i>4,0</i>	<i>2</i>	<i>4</i>	<i>8,00</i>	<i>18</i>	
<i>Âge moyen 2016</i>	<i>61,8</i>	<i>61</i>	<i>65</i>	<i>66,87</i>	<i>64,61</i>	

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

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

Âge au 01/01/2018	Ens. 2 nd degré	Ens. Chercheurs	Ens. HU & Méd. Gé.	Total
55		13	5	18
56	2	15	6	23
57	2	9	5	16
58	6	10	8	24
59		11	6	17
60	1	5	3	9
61	2	7	2	11
62	1	3	8	12
63	4	4	2	10
64	2		3	5
65		3	7	10
66	1	2	4	7
67		2	6	8
68		3		3
Total	21	87	65	173

Concernant les personnels enseignants, rares sont les départs observés avant 63 ans. En 2017, sur les 14 enseignants partis à la retraite, 12 l'ont été après 63 ans (86%).

Si l'on observe le tableau ci-dessus, le nombre de personnes qui atteindront au moins 63 ans dans les 5 prochaines années est de 73, soit 11% des enseignants et enseignants-chercheurs titulaires, en sachant que 43 personnes ont déjà, au 1^{er} janvier 2018, plus de 63 ans, soit 6.8% des enseignants et enseignants-chercheurs titulaires.

Ainsi dans 5 ans, 19% des enseignants du second degré, 13% des enseignants-chercheurs et 37% des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires, auront au moins 63 ans.

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

Âge au 01/01/2018	AENES (ex ASU)	Bibliothèque - Musée	ITARF	Santé et social	Total
55	2	1	6		9
56	1	1	8		10
57	1	1	10		12
58	3		10		13
59	2	1	8	1	12
60	2	1	5		8
61			3	1	4
62	1		3		4
63	2		5		7
64	1		2		3
66			1		1
Total	20	66	63	85	83

Âge au 01/01/2018	A	B	C	Total
55	4		5	9
56	3	4	3	10
57	4	5	3	12
58	4	2	7	13
59	4	2	6	12
60	1	3	4	8
61	1	1	2	4
62	3		1	4
63	1		6	7
64		1	2	3
66	1			1
Total	26	18	39	83

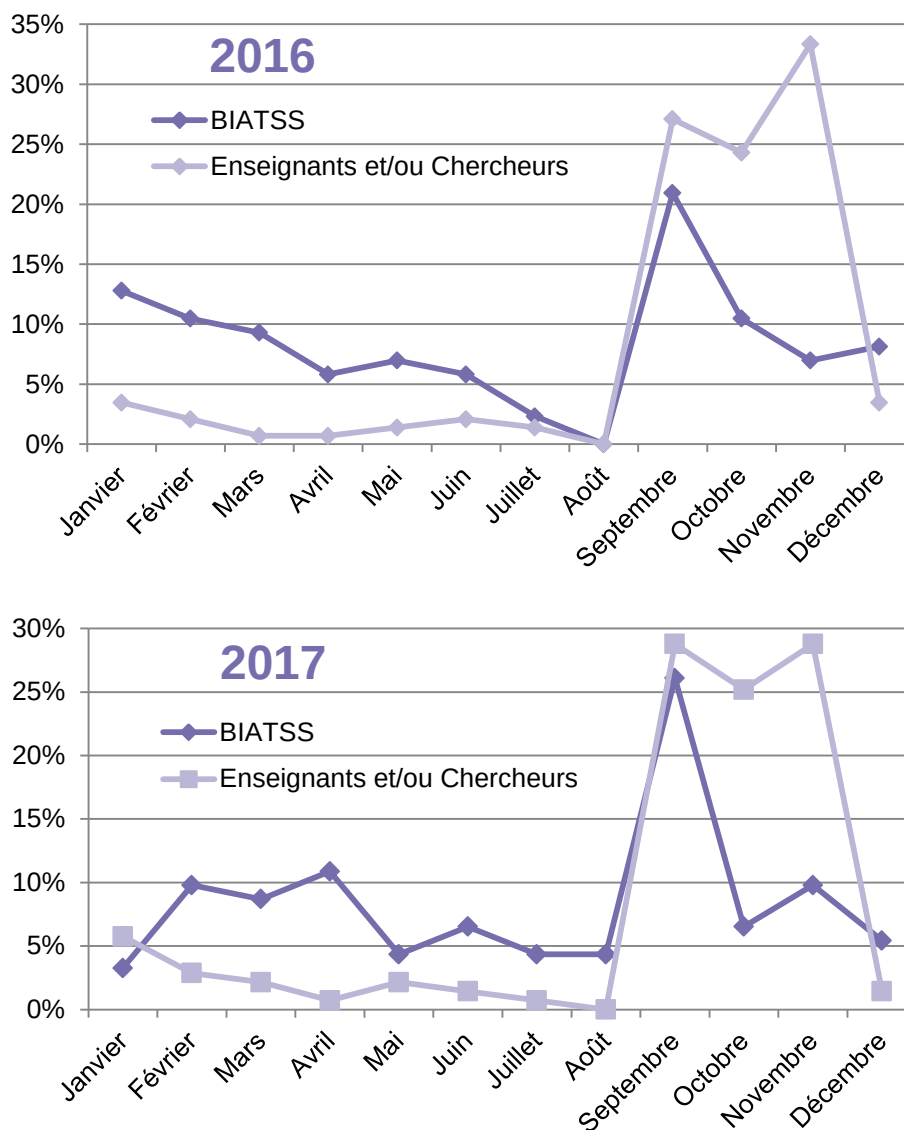
On constate que 56 agents BIATSS atteindront au moins 60 ans dans les 5 prochaines années. Cependant, l'âge au départ à la retraite tend à s'allonger, et les départs avant 62 ans sont de moins en moins nombreux. Aussi, si l'on observe les agents qui atteindront au moins 62 ans dans les 5 prochaines années, les perspectives de départ en retraite concernent 49 agents, représentant 11% de la population BIATSS titulaire actuelle.

Ainsi dans 5 ans, 13% des personnels de catégorie A, 11% de catégorie B et 20% de catégorie C, auront au moins 62 ans.

C. Mouvements des personnels contractuels

ENTRÉES ET SORTIES DES PERSONNELS CONTRACTUELS AU COURS DE L'ANNÉE 2016 ET 2017

➤ Entrées



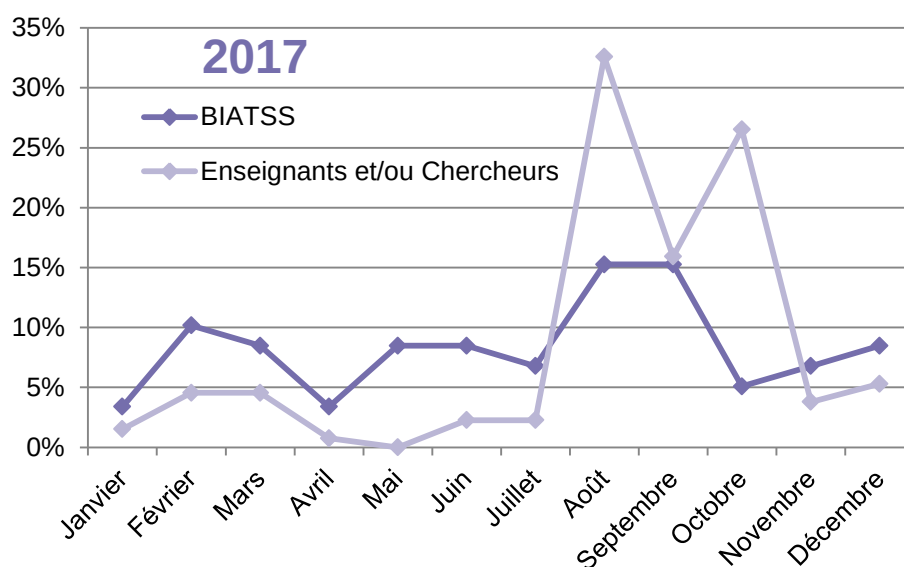
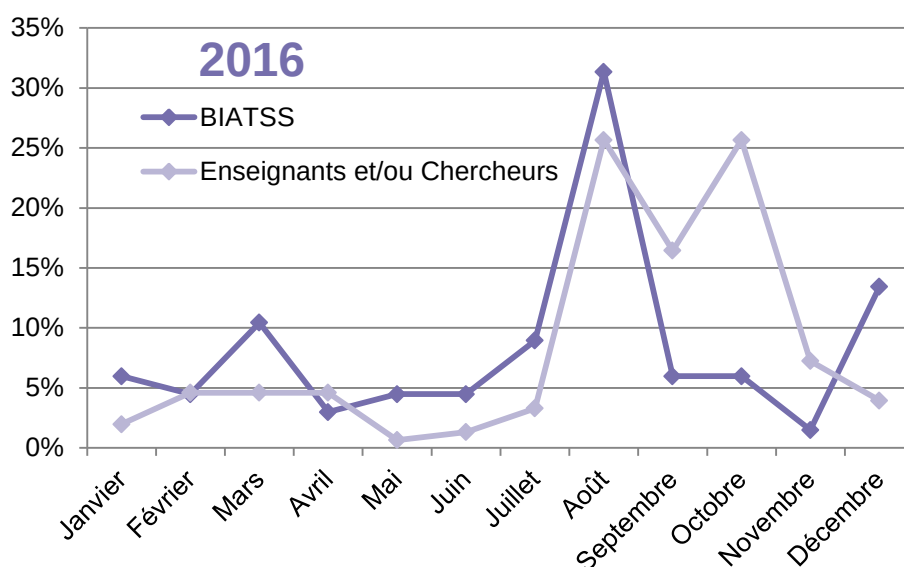
ENSEIGNANTS ET/OU CHERCHEURS

Enseignants et/ou Ch.	2016			2017		
	F	H	Total	F	H	Total
Effectifs	78	66	144	66	73	139

BIATSS

BIATSS Cat. FP / équiv.	2016			2017		
	F	H	Total	F	H	Total
A	26	18	44	24	24	48
B	11	9	20	20	4	24
C	11	11	22	11	9	20
Total	48	38	86	55	37	92

➤ Sorties



ENSEIGNANTS ET/OU CHERCHEURS

Enseignants et/ou Ch.	2016			2017		
	F	H	Total	F	H	Total
Effectifs	78	74	152	75	57	132

BIATSS

BIATSS Cat FP / équiv.	2016			2017		
	F	H	Total	F	H	Total
A	21	12	33	16	22	38
B	13	5	18	9	2	11
C	9	7	16	5	5	10
Total	43	24	67	30	29	59

➤ Evolution et bilan des entrées et sorties des contractuels

Après une hausse de plus de 13% du nombre d'entrées d'enseignants et/ou chercheurs contractuels entre 2014-2015, ce dernier n'a cessé de diminuer depuis, relevant une baisse globale de plus de 7% en trois ans. La même tendance a été constatée du côté des sorties, une hausse de près de 8% entre 2014 et 2015, puis une diminution globale sur les années suivantes de 31%. Ainsi, les entrées et sorties chez les enseignants et/ou chercheurs contractuels tendent généralement à s'équilibrer.

En ce qui concerne la population des BIATSS contractuels, le nombre d'entrées a continuellement progressé depuis 2015 (+24% ces trois dernières années), alors que le nombre de sorties a quant à lui quasiment été divisé par deux.

Les entrées et sorties des contractuels enseignants et/ou chercheurs s'observent principalement en août, septembre, octobre et novembre 2016 et 2017. On retrouve cette tendance pour toutes les années observées. Ces mois correspondent aux campagnes de recrutement des ATER, lecteurs et maîtres de langue, doctorants et des chefs de cliniques et ainsi au période de turn-over de ces populations.

Concernant les personnels BIATSS, les entrées s'observent majoritairement sur le mois de septembre. Les sorties, quant à elles, sont plus diffuses bien que prédominante en août et septembre. Ces grandes tendances sont généralement constatées chaque année.

D. Taux de rotation

Le **taux de rotation** est un indicateur permettant de décrire le rythme de renouvellement des effectifs dans un établissement.

Il se calcule ainsi :

$$\text{Taux de rotation} = \frac{(\text{Somme des Entrées et Sorties})/2}{\text{Effectif en début de période}}$$

TAUX DE ROTATION DE L'UVSQ OBSERVÉS SUR L'ANNÉE 2016

	Entrées / Réintégrations	Sorties (y compris positions spé.)	Effectif au 01/01/2016	Taux de rotation 2016	Taux de rotation 2015
BIATSS	100	95	657	14,8%	18,0%
Contractuels	74	67	271	26,0%	31,3%
Titulaires	26	28	386	7,0%	6,5%
Ens. et/ou Ch.	184	179	1002	18,1%	19,6%
Contractuels	150	152	377	40,1%	42,3%
Titulaires	34	27	625	4,9%	4,6%
Total	284	274	1659	16,8%	19,0%
Contractuels	224	219	648	34,2%	37,6%
Titulaires	60	55	1011	5,7%	5,3%

TAUX DE ROTATION DE L'UVSQ OBSERVÉS SUR L'ANNÉE 2017

	Entrées / Réintégrations	Sorties (y compris positions spé.)	Effectif au 01/01/2017	Taux de rotation
BIATSS	115	96	663	15,9%
Contractuels	92	59	256	29,5%
Titulaires	23	37	407	7,4%
Ens. et/ou Ch.	162	157	1003	15,9%
Contractuels	139	132	366	37,0%
Titulaires	23	25	637	3,8%
Total	277	253	1666	15,9%
Contractuels	231	191	622	33,9%
Titulaires	46	62	1044	5,2%

Le taux de rotation global de l'établissement a connu une légère baisse entre 2016 et 2017 (-0,9 point). Cette baisse se porte à -3,1 points si l'on se rapporte au taux de rotation de 2015 (19%)

Chez les personnels BIATSS le taux de rotation est passé de 18% à 15,9% en 2 ans avec une baisse de 1,8 point pour les contractuels et une hausse de 0,9 points chez les titulaires.

Concernant les Enseignants et/ou Chercheurs le taux est passé de 19.6% en 2015 à 15,9% en 2017 avec une baisse de 5,3 points pour les contractuels et une baisse de 0,8 points pour les titulaires.

III. Activité

A. Positions statutaires

Sur les 1060 agents titulaires de l'université, 983 étaient en activité au 1^{er} janvier 2018 et 77 avaient une autre position statutaire. Ces positions statutaires autres qu'« activité » ont débuté en 2017 pour 12 de ces agents. Par ailleurs, au cours de l'année 2017, 7 agents ont réintégré l'établissement.

Avec ces 12 changements de position statutaire en 2017, le taux de mobilité statutaire des personnels titulaires a été de 1%, restant identique à ceux de 2015 et 2016.

POSITIONS STATUTAIRES « AUTRES QU'ACTIVITÉ » AU 1^{ER} JANVIER 2017 ET AU 1^{ER} JANVIER 2018

Position statutaire	BIATSS		Enseignants et/ou Chercheurs		Total
Au 01/01/2017	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Congé parental	1		1		2
Détachement entrant	7	1		1	9
Détachement sortant	13	4	8	4	29
Disponibilité	11	9	8	11	39
Total 2017	32	14	17	16	79
Au 01/01/2018					
Détachement entrant	10	3			13
Détachement sortant	14	2	7	4	27
Disponibilité	13	9	7	8	37
Total 2018	37	14	14	12	77

*Les agents en position de détachement entrant sont en fonction au sein de l'université

POSITIONS STATUTAIRES « AUTRES QU'ACTIVITÉ » AYANT COMMENCÉ EN 2016 ET 2017

Position statutaire	BIATSS		Enseignants et/ou Chercheurs		Total Effectif	Total ETP
2017	Effectif	ETP	Effectif	ETP		
Détachement sortant	4	3,4	2	2	6	5,4
Disponibilité	2	2	0	0	2	2
Total 2017	6	5,4	2	2	8	7,4
2018						
Détachement sortant	5	4,8	2	2	7	6,8
Disponibilité	4	4	1	1	5	5
Total 2018	9	8,8	3	3	12	11,8

AGENTS DE RETOUR EN POSITION D'ACTIVITÉ EN 2016 ET 2017

Position statutaire antérieure 2016	BIATSS	Enseignants et/ou Chercheurs	Total
Détachement sortant	1	1	2
Disponibilité	4	2	6
Total 2016	5	3	8
2017			
Congé parental		1	1
Détachement sortant		1	1
Disponibilité	2	3	5
Total 2017	2	5	7

*comparaison des positions des agents entre le 1er janvier de chaque année. Les agents ayant réintégré mais ayant quitté l'établissement entre temps ou de nouveau en position spéciale ne sont pas comptabilisés.

Sexe	BIATSS	2016		BIATSS	2017	
		Ens. et/ou Ch.	Total		Ens. et/ou Ch.	Total
Femmes	18	4	22	22	1	23
Hommes	9	4	13	11		11
Total	27	8	35	33	1	34

Concernant les personnels contractuels, la mobilité statutaire concerne les agents devenus titulaires sur une période donnée. Ainsi, si l'on observe les agents contractuels sur l'ensemble de l'année 2017, le taux de mobilité statutaire des personnels contractuels a été de 3% (6,4% pour les BIATSS et 0,2% pour les enseignants et/ou chercheurs). Sur l'année 2016, ce taux était de 2,7% (4,5% pour les BIATSS et 1,2% pour les enseignants et/ou chercheurs). Ce taux ne cesse de progresser depuis 2014, enregistrant une hausse de 1,7 point en 4 ans.

B. Temps partiels

A noter que dans cette partie nous parlons bien de temps partiel et non de temps incomplet.

Un agent est dit à temps « incomplet » lorsque sa quotité de recrutement (liée à sa fonction) est inférieure à 100%.

En revanche un agent recruté à 100% mais ayant une quotité de temps de travail (modalité individuelle) 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 partiels sur demande.

BILAN DES TEMPS PARTIELS AU 1^{ER} JANVIER 2017 ET AU 1^{ER} JANVIER 2018

TITULAIRES			CONTRACTUELS		
	2017	2018		2017	2018
50%	2	3	50%		
60%	1	1	60%	1	1
70%	1	1	70%	1	
80%	50	58	80%	16	11
90%	22	11	90%	4	3
A	33	27	A	6	5
B	17	21	B	11	5
C	26	26	C	5	5
BIATSS	66	62	CDD	14	9
Enseignants	10	12	CDI	8	6
Femmes	74	69	Femmes	19	14
Hommes	2	5	Hommes	3	1
De droit	17	25	De droit	7	4
Sur autorisation	59	49	Sur autorisation	15	11
Total	76	74	Total	22	15

Au 1^{er} janvier 2018, 74 des 1060 agents titulaires de l'université étaient à temps partiel, soit 7%. Cette proportion tend à légèrement diminuer depuis 2016 (-0,7 point).

A noter que chez les personnels contractuels, on ne compte que des personnels BIATSS parmi les personnes à temps partiel. Les agents à temps partiels représentent 2,4% de la population contractuelle et 5,9% des BIATSS contractuels ; part qui a significativement diminué ces deux dernières années (-3 points).

Cette diminution globale du nombre de temps partiel peut être expliquée en partie par la mise en place de la possibilité d'un temps plein travaillé sur 4 jours ½.

C. Délégations et CRCT

BILAN DES DÉLÉGATIONS EN COURS DURANT LES ANNÉES UNIVERSITAIRES 2015-16 & 2016-17

		Nombre de délégations	
		2015-2016	2016-2017
Année d'obtention	2010	1	
	2011	2	1
	2012	1	2
	2013	1	1
	2014	9	4
	2015	11	3
	2016	1	14
	2017		3
Durée	3 mois		1
	4 mois		1
	6 mois	3	4
	1 an	8	8
	2 ans	4	2
	5 ans	11	12
Discipline	04 - Sc. politique	1	2
	05 - Sc. économiques	2	2
	09 - Lang. & litt. franc.	1	1
	10 - Litt. comparées		1
	11 - Lang. & litt. ang.		1
	19 - Socio., démographie	1	
	22 - His. & civ. : cont.	2	3
	25 - Mathématiques	1	1
	26 - Maths. appliqués	2	1
	27 - Informatique	2	4
	28 - Mil. denses & matér.	3	1
	30 - Mil. dilués & optiq.	1	
	32 - Chim. org. min. ind.	1	1
	33 - Chim. des matériaux	1	1
	34 - Astron. astrophys.	3	2
	35 - Struc. évol. Terre		1
	37 - Météo océanographie	2	2
	46 - Biostat. inf.méd. TC	1	
	60 - Mécan., génie mécan.	1	1
	61 - Génie informatique		1
	63 - Electronique		1
	74 - Sc. & tec. act. phy.	1	1
Genre	Femmes	9	11
	Hommes	17	17
Total		26	28

Il s'agit ici des délégations ayant débuté ou ayant toujours cours durant les années 2015-16 et 2016-17.

Les durées tiennent compte des durées antérieures au 1^{er} septembre 2015 et des durées postérieures au 31 août 2017.

Pour rappel, pour l'année 2014-2015, 32 délégations avaient été réalisées.

BILAN DES CRCT OBTENUS EN 2015-16 & 2016-17

		Nombre CRCT	
		2015-2016	2016-2017
Durée	6 mois	8	4
	12 mois		2
Discipline	01 - Drt. priv. sc. crim.	1	1
	02 - Drt. publ.		1
	05 - Sc. économiques	2	
	06 - Sc. de gestion		1
	10 - Litt. comparées	1	
	11 - Lang. & litt. ang.	1	
	19 - Socio., démographie	2	
	22 - His. & civ. : cont.		2
	25 - Mathématiques		1
	27 - Informatique	1	
Genre	Femmes	4	3
	Hommes	4	3
Total		8	6

Pour rappel, pour l'année 2014-2015, 7 CRCT avaient été accordés.

chapitre

5

Rémunérations

Chapitre 5 - Rémunérations

I. La masse salariale

ÉVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE ENTRE 2015 & 2017

	2015		2016		2017	
	Dépenses affectées hors recherche	Dépenses affectées recherche	Dépenses affectées hors recherche	Dépenses affectées recherche	Dépenses affectées hors recherche	Dépenses affectées recherche
TOTAL	95 564 398,34 €	8 793 865,49 €	97 066 952,12 €	6 415 436,83 €	100 677 402,07 €	5 835 580,88 €
<i>dont heures comp.</i>	<i>4 489 315,22 €</i>	<i>4 489 315,22 €</i>	<i>4 362 306,93 €</i>	<i>- €</i>	<i>4 198 020,67 €</i>	<i>- €</i>
ENSEIGNANTS, ENS.-CHERCH. ET HU	70 047 463,05 €	5 359 275,55 €	70 915 899,09 €	3 549 906,14 €	73 220 076,85 €	3 261 700,90 €
TITULAIRES	58 534 626,38 €	345 951,33 €	59 134 613,58 €	26 603,78 €	61 043 301,63 €	37 521,53 €
CONTRACTUELS	11 512 836,67 €	5 013 324,21 €	11 781 285,51 €	3 523 302,36 €	12 176 775,22 €	3 224 179,37 €
BIATSS	24 272 387,55 €	3 434 589,94 €	24 970 502,26 €	2 865 530,69 €	26 484 502,16 €	2 573 879,98 €
TITULAIRES	17 286 841,62 €	130 025,07 €	17 882 317,98 €	84 949,44 €	19 609 636,93 €	6 557,56 €
CONTRACTUELS	6 985 545,93 €	3 304 564,87 €	7 088 184,28 €	2 780 581,25 €	6 874 865,23 €	2 567 322,42 €
<i>Dont vacataires étudiants</i>	<i>233 301,53 €</i>	<i>233 301,53 €</i>	<i>269 635,03 €</i>	<i>- €</i>	<i>282 151,27 €</i>	<i>- €</i>
CHOMAGE	1 244 547,75 €	- €	1 180 550,77 €	- €	972 823,06 €	- €
TOTAL	104 358 263,83 €	104 358 263,83 €	103 482 388,95 €	103 482 388,95 €	106 512 982,95 €	106 512 982,95 €
<i>dont heures comp.</i>	<i>4 489 315,22 €</i>	<i>4 489 315,22 €</i>	<i>4 362 306,93 €</i>	<i>- €</i>	<i>4 198 020,67 €</i>	<i>- €</i>
ENSEIGNANTS, ENS.-CHERCH. ET HU	75 406 738,59 €	5 359 275,55 €	70 915 899,09 €	3 549 906,14 €	73 220 076,85 €	3 261 700,90 €
TITULAIRES	58 880 577,71 €	345 951,33 €	59 134 613,58 €	26 603,78 €	61 043 301,63 €	37 521,53 €
CONTRACTUELS	16 526 160,88 €	5 013 324,21 €	11 781 285,51 €	3 523 302,36 €	12 176 775,22 €	3 224 179,37 €
BIATSS	27 706 977,49 €	3 434 589,94 €	24 970 502,26 €	2 865 530,69 €	26 484 502,16 €	2 573 879,98 €
TITULAIRES	17 416 866,69 €	130 025,07 €	17 882 317,98 €	84 949,44 €	19 609 636,93 €	6 557,56 €
CONTRACTUELS	10 290 110,80 €	3 304 564,87 €	7 088 184,28 €	2 780 581,25 €	6 874 865,23 €	2 567 322,42 €
<i>Dont vacataires étudiants</i>	<i>233 301,53 €</i>	<i>233 301,53 €</i>	<i>269 635,03 €</i>	<i>- €</i>	<i>282 151,27 €</i>	<i>- €</i>
CHOMAGE	1 244 547,75 €	- €	1 180 550,77 €	- €	972 823,06 €	- €

En 2017, la masse salariale globale connaît une augmentation de 2,93%. A noter qu'il s'agit de la première augmentation depuis 2013. Celle-ci a été davantage marquée chez les personnels BIATSS avec une évolution globale de 4,39%, contre 2,71% chez les enseignants et/ou chercheurs.

De manière générale, l'évolution de la masse salariale suit celle des effectifs, aussi bien au regard des populations que des statuts.

L'augmentation des effectifs depuis 2016 n'étant pas la seule cause à cette hausse de la masse salariale, on peut également citer le dispositif relatif aux Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations (PPCR), la revalorisation du point d'indice au 1^{er} février 2017, ainsi que celle du régime indemnitaire des personnels BIATSS appliquée en novembre 2017 rétroactivement au 1^{er} janvier de l'année. La titularisation suite à concours de contractuels est également un facteur expliquant cette hausse de masse salariale (le coût d'un fonctionnaire étant plus important).

Le montant alloué aux heures complémentaires a diminué de 6,5% depuis 2015, tandis que celui réservé aux vacances étudiantes a augmenté de près de 21% sur la même période.

Par ailleurs, les dépenses financées sur les Eléments d'Organigrammes Techniques de Projets (EOTP) affectées à la recherche ont continuées de baisser (-33,64% depuis 2015) aussi bien chez les personnels enseignants et/ou chercheurs (-39%) que chez les personnels BIATSS (-25%).

Concernant les allocations chômage, celles-ci avaient continuellement progressées jusqu'en 2015, pour finalement diminuer d'environ 5% entre 2015 et 2016 puis de 17% entre 2016 et 2017.

RÉMUNÉRATIONS BRUTES MENSUELLES MOYENNES EN ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN, PAR STATUT, CATÉGORIE ET GENRE (ANNÉE 2017)

	Femmes	Hommes	Total
Total	2859,76€	3485,13€	3164,47€
Enseignants et/ou Chercheurs	3244,24€	3919,07€	3629,17€
Contractuels	2144,72€	2517,06€	2333,14€
Titulaires	4380,87€	4823,71€	4656,06€
BIATSS	2476,07€	2482,51€	2478,42€
A	3196,36€	3018,23€	3121,42€
B	2159,55€	2178,68€	2164,65€
C	1924,24€	1891,56€	1911,66€
Contractuels	2340,21€	2369,71€	2352,32€
A	2928,68€	2742,71€	2834,01€
B	2056,31€	1902,12€	2024,56€
C	1707,64€	1755,06€	1730,06€
Titulaires	2572,91€	2597,79€	2581,04€
A	3417,60€	3521,35€	3450,74€
B	2259,10€	2327,59€	2280,82€
C	2008,71€	1983,43€	2000,06€

RÉPARTITION DES RÉMUNÉRATIONS BRUTES MENSUELLES MOYENNES PAR DÉCILES

Rémunérations par déciles : Si on ordonne une distribution de rémunérations, les déciles sont les valeurs qui partagent cette distribution en dix parties égales.

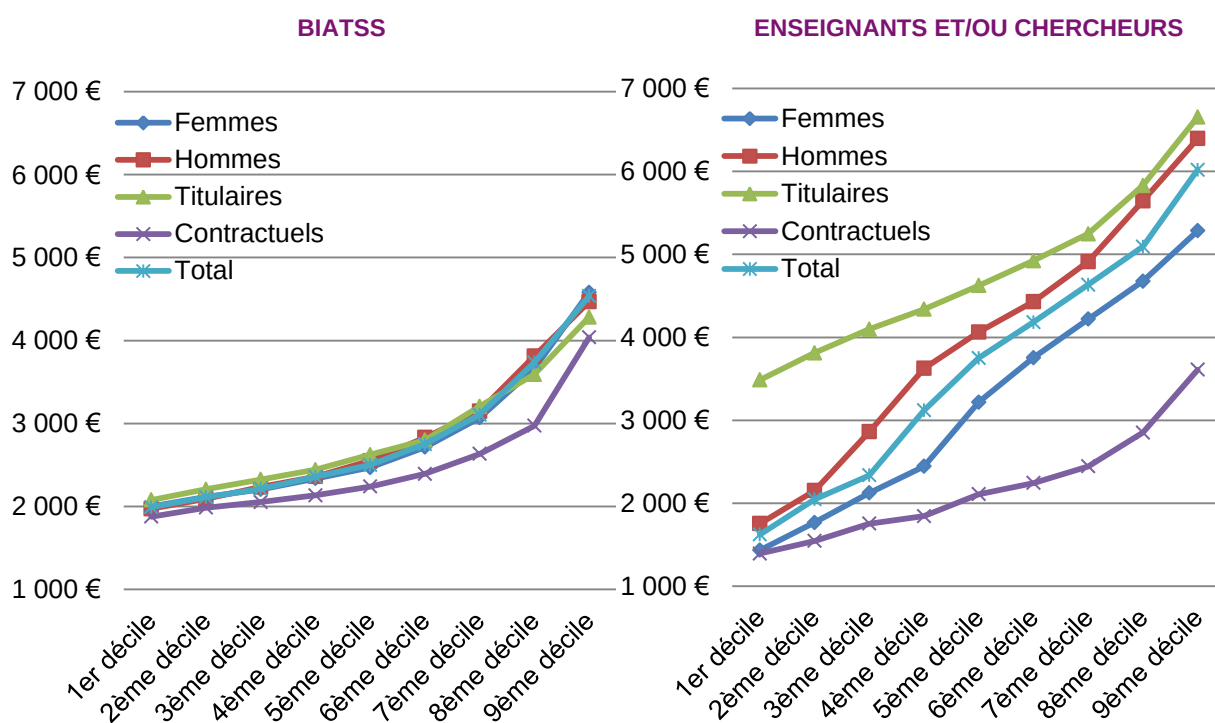
Ainsi, pour une distribution de rémunérations :

- le premier décile est le salaire au-dessous duquel se situent 10 % des rémunérations,
- le neuvième décile est le salaire au-dessous duquel se situent 90 % des rémunérations.

Le premier décile est, de manière équivalente, le salaire au-dessus duquel se situent 90 % des rémunérations ; le neuvième décile est la rémunération au-dessus duquel se situent 10 % des rémunérations.

BIATSS	Femmes	Hommes	Titulaires	Contractuels	Total
1 ^{er} décile	2000,91€	1972,36€	2077,93€	1876,84€	1991,50€
2 ^{ème} décile	2117,39€	2092,10€	2206,81€	1985,86€	2113,09€
3 ^{ème} décile	2204,48€	2234,11€	2325,80€	2052,94€	2213,99€
4 ^{ème} décile	2335,65€	2359,92€	2443,46€	2133,68€	2358,00€
5 ^{ème} décile	2469,24€	2549,94€	2623,96€	2240,72€	2500,00€
6 ^{ème} décile	2714,69€	2830,54€	2798,68€	2392,44€	2750,90€
7 ^{ème} décile	3068,80€	3149,41€	3206,70€	2633,34€	3105,61€
8 ^{ème} décile	3664,06€	3811,68€	3591,56€	2973,56€	3734,40€
9 ^{ème} décile	4580,49€	4468,21€	4282,04€	4037,78€	4536,72€
Effectif sur 2017	457	264	419	334	721

Ens. et/ou Ch.	Femmes	Hommes	Titulaires	Contractuels	Total
1 ^{er} décile	1433,98€	1754,13€	3485,65€	1392,91€	1622,04€
2 ^{ème} décile	1767,67€	2151,44€	3812,22€	1545,10€	2048,05€
3 ^{ème} décile	2124,67€	2860,75€	4097,51€	1754,13€	2336,94€
4 ^{ème} décile	2444,49€	3625,59€	4339,67€	1843,95€	3119,12€
5 ^{ème} décile	3218,71€	4062,56€	4624,26€	2108,58€	3749,84€
6 ^{ème} décile	3754,15€	4428,90€	4922,83€	2244,87€	4182,12€
7 ^{ème} décile	4219,51€	4911,98€	5246,73€	2444,49€	4634,48€
8 ^{ème} décile	4675,98€	5645,36€	5830,21€	2851,56€	5092,74€
9 ^{ème} décile	5284,68€	6394,41€	6655,47€	3608,73€	6018,23€
Effectif sur 2017	481	642	626	496	1121



*Les rémunérations brutes mensuelles moyennes sont les moyennes par population des rémunérations brutes mensuelles moyennes des agents, observées sur l'année 2017 (elles ne concernent pas les stagiaires étudiants, les apprentis et les vacataires).

Pour chaque agent, ont été comptabilisés sur l'année l'ensemble des traitements bruts, des indemnités de résidence, des suppléments familiaux de traitement, des remboursements de transports, les différentes primes et indemnités, le paiement des vacances et heures complémentaires et supplémentaires.

Remarques méthodologiques concernant les règles utilisées pour le calcul des rémunérations mensuelles moyennes : les rémunérations brutes mensuelles moyennes ont été recalculées afin de se rapporter à un mois entier d'activité à temps plein. Ont ainsi été gommés les biais liés à la quotité de travail des agents et à leur temps de présence.

Si l'on souhaite convertir les rémunérations brutes en rémunérations nettes, les taux de cotisations sont approximativement de **14%** pour les personnels titulaires et de **20%** pour les personnels contractuels

II. Les primes des personnels

PART DES PRIMES ET INDEMNITÉS DANS LES RÉMUNÉRATIONS BRUTES CHARGÉES DES PERSONNELS

	Femmes	Hommes	Total
Total	8,1%	5,4%	6,7%
Enseignants et/ou Chercheurs	2,8%	3,4%	3,2%
Contractuels	0,6%	0,6%	0,6%
Titulaires	3,9%	4,4%	4,2%
BIATSS	15,1%	12,7%	14,2%
A	16,5%	12,4%	14,9%
B	14,9%	14,8%	14,8%
C	12,4%	11,9%	12,2%
Contractuels	11,6%	7,6%	9,9%
A	10,2%	6,1%	8,2%
B	14,2%	12,9%	14,0%
C	9,9%	9,7%	9,8%
Titulaires	17,4%	17,5%	17,5%
A	21,0%	21,3%	21,1%
B	15,5%	15,6%	15,5%
C	13,3%	13,2%	13,3%

Pour ce calcul ont été comptabilisés comme primes et indemnités : l'indemnité de résidence, les indemnités de jury, les diverses primes, gratifications, indemnités et avantages, versés aux agents (le supplément familial de traitement ainsi que le remboursement des frais de transports ne sont pas considérés comme tel). Ces primes et indemnités ont été rapportées au traitement brut global des agents.

A. Les primes des personnels enseignants

MONTANTS STATUTAIRES DES PRIMES¹ DES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ENTRE 2015 ET 2017

	2015	2016	2017
PRES / PES	1 244,98 €	1 248,72 €	1 259,34 €
PEDR			
PR 1 ^{ère} Cl. et Cl except.	6 932,00 €	6 932,00 €	6 932,00 €
PR 2 ^{ème} Cl.	5 411,12 €	5 411,12 €	5 411,12 €
Autres Ens.-chercheurs	3 812,00 €	3 812,00 €	3 812,00 €
PRP	Maximum : 3927,36 €	NC	NC
PCA	Maximum : 7211,28 €	NC	Maximum : 9 000,00 €
PA	9 168,36 € à 27 626,52 €	NC	27 959,03 €

¹ Cf. [Lexique](#)

B. Les primes des personnels BIATSS

PERSONNELS TITULAIRES

Cat.	Filière	Grade	Types de primes	2016	2017	Montant annuel 2017
C	AENES	Adjoint administratif	IAT	140 €	170 €	2 040 €
	ITRF	Adjoint technique	PPRS			
	BIB	Magasinier des Bib.	IAT + Indem. Suj.	185 €	215 €	2 580 €
	AENES	Adjoint Administratif Principal 2C	IAT	186 €	216 €	2 592 €
	ITRF	Adjoint technique Principal 2C	PPRS			
	AENES	Adjoint Administratif Principal 1C	IAT			
	ITRF	Adjoint technique Principal 1C	PPRS			
	BIB	Magasinier Principal des Bib. 2C	IAT + Indem. Suj.	191 €	221 €	2 652 €
	BIB	Magasinier Principal des Bib. 1C	IAT + Indem. Suj.	193 €	223 €	2 676 €

B	AENES	SAENES CN	IAT ou IFTS	209 €	239 €	2 868 €
	ITRF	Technicien CN	PPRS			
	BIB	BIB ASS SPE CN	IAT + Prime Techn.			
	AENES	SAENES CS	IFTS	218 €	248 €	2 976 €
	ITRF	Technicien CS	PPRS			
	AENES	SAENES CE	IFTS	223 €	253 €	3 036 €
	ITRF	Technicien CE	PPRS			
	BIB	BIB ASS SPE CS	IFTS + Prime Techn.	280 €	310 €	3 720 €
	BIB	BIB ASS SPE CE	IFTS + Prime Techn.	297 €	327 €	3 924 €

A	ITRF	ASI	PPRS	245 €	275 €	3 300 €
	AENES	ADAENES	IFTS	315 €	345 €	4 140 €
	ITRF	IGE CN	PPRS			
	AENES	APAENES	IFTS	338 €	368 €	4 416 €
	BIB	BIBLIOTHECAIRE	IFTS + Prime Techn.	338 €	368 €	4 416 €
	ITRF	IGE HC	PPRS	366 €	396 €	4 752 €
	ITRF	IGR 2C	PPRS	428 €	458 €	5 496 €
	ITRF	IGR 1C	PPRS	554 €	584 €	7 008 €
	BIB	CONSERVATEUR BIB	Indem. Spé.	554 €	584 €	7 008 €
	BIB	CONSERVATEUR EN CHEF	Indem. Spé.	600 €	630 €	7 560 €
	ITRF	IGR HC	PPRS	600 €	630 €	7 560 €

MEDICO SOCIAL	INF	INFIRMIERE CN	IAT ou IFTS	329 €	359 €	4 308 €
	INF	INFIRMIERE CS	IFTS	329 €	359 €	4 308 €
	INF	INFIRMIERE CE	IFTS	329 €	359 €	4 308 €
	ASS	ASSISTANTE SOCIALE	IFRS	209 €	239 €	2 868 €

PERSONNELS CONTRACTUELS INDICIÉS

C	Adjoint technique	140 €	170 €	2 040 €
---	-------------------	-------	-------	---------

B	Technicien	209 €	239 €	2 868 €
---	------------	-------	-------	---------

A	ASI	245 €	275 €	3 300 €
	IGE / Bibliothèque	315 €	345 €	4 140 €
	IGR / Conservateur	428 €	458 €	5 496 €

Suite au Conseil d'administration en date du 5 octobre 2017, il a été voté une revalorisation du régime indemnitaire des personnels BIATSS, toutes catégories confondues, d'un montant brut de 30€, rétroactivement depuis le 1^{er} janvier 2017, soit une hausse annuelle de 360€. Dans le cadre de cette politique indemnitaire, des revalorisations des primes sont également prévue en 2019 et 2020 à hauteur de 30 et 40€. L'objectif étant d'atteindre une augmentation finale de 100€ bruts mensuels par agent.

C. L'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)

La garantie individuelle du pouvoir d'achat est une indemnité visant à compenser la perte de pouvoir d'achat subie lorsque que l'évolution du traitement brut sur une période de 4 ans (31/12/N-4 au 31/12/N), est inférieure au taux d'inflation correspondant à cette même période.

A ce titre, les indemnités versées en 2017 couvraient la période du 31/12/2012 au 31/12/2016, le taux d'inflation étant de 1,38%.

NOMBRE D'AGENTS AYANT PERÇU LA GIPA² EN 2016 & 2017

	2016 (réf. 2011-2015)			2017 (réf. 2012-2016)		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Titulaires	10	22	32	3	9	12
Ens. et/ou Ch.	8	20	28	2	8	10
BIATSS	2	2	4	1	1	2
A	2	2	4	1	1	2
B			0			0
C			0			0
Contractuels	7	4	11	7	3	10
Ens. et/ou Ch.			0			0
BIATSS	7	4	11	7	3	10
A	7	4	11	7	3	10
B			0			0
C			0			0
Total	17	26	43	10	12	22

MONTANTS DE LA GIPA PERÇUS EN 2016 & 2017

		2016			2017		
		Titulaires	Contractuels	Total	Titulaires	Contractuels	Total
Ens.-Ch.	Montant	42 494,65 €	- €	42 494,65 €	5 159,43 €	- €	5 159,43 €
	Moyenne	1 517,67 €	- €	186,38 €	515,94 €	- €	515,94 €
	Min.	1 339,99 €	- €	1 339,99 €	469,86 €	- €	469,86 €
	Max.	1 648,04 €	- €	1 648,04 €	577,87 €	- €	577,87 €
BIATSS	Montant	3 752,98 €	7 161,00 €	10 913,98 €	939,72 €	2 137,13 €	3 076,85 €
	Moyenne	938,25 €	651,00 €	727,60 €	469,86 €	213,71 €	256,40 €
	Min.	13,67 €	464,12 €	13,67 €	469,86 €	162,74 €	162,74 €
	Max.	1 339,99 €	1 055,91 €	1 339,99 €	469,86 €	336,04 €	469,86 €
Ensemble	Montant global	46 247,63 €	7 161,00 €	53 408,63 €	6 099,15 €	2 137,13 €	8 236,28 €
	Moyenne par agent	1 445,24 €	651,00 €	1 242,06 €	508,26 €	213,71 €	374,38 €

Le nombre de bénéficiaires ainsi que la valeur plus importante des montants perçus en 2016 résulte du fait que le taux d'inflation sur la période du 31/12/2011 au 31/12/2015 était de 3,08%.

A noter qu'en 2017, sur les 12 titulaires ayant perçu l'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat, 11 avaient atteint le dernier échelon/chevron de leur grade au début de la période de référence, soit près de 92% des agents, contre 69% en 2016 (22 agents sur 32).

² Cf. [Lexique](#)

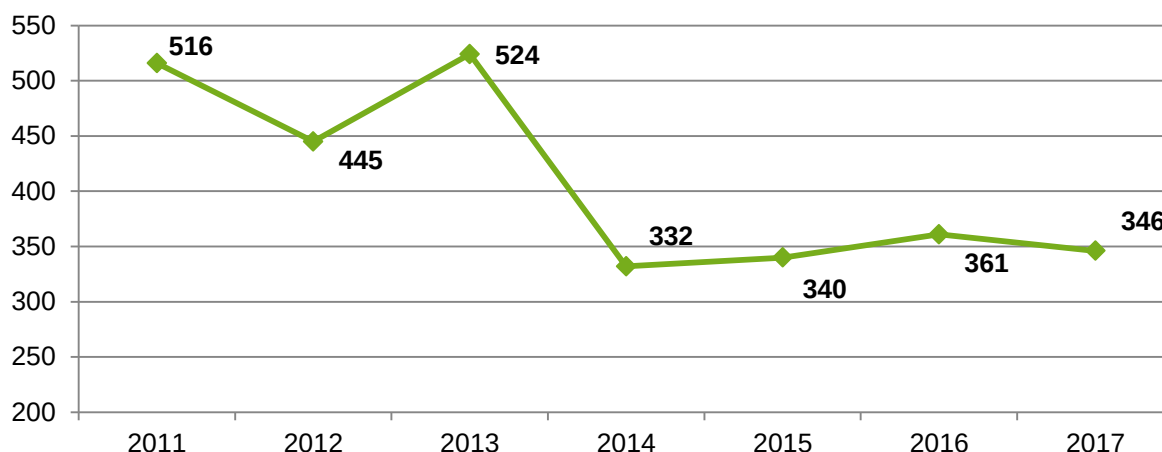
6

Formation des personnels

Chapitre 6 – Formation des personnels

I. Bilan quantitatif de la formation professionnelle

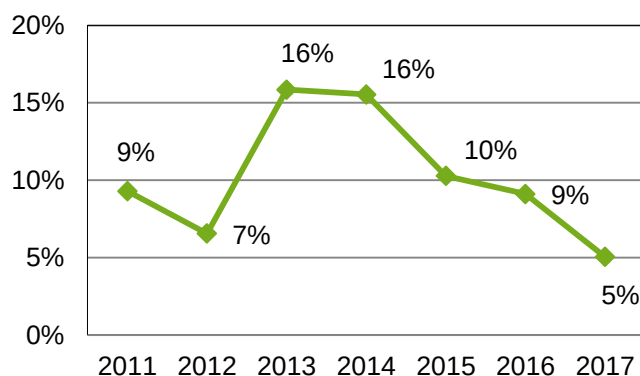
ÉVOLUTION DES FORMATIONS DE 2011 À 2017 : NOMBRE D'AGENTS AYANT SUIVI AU MOINS UNE FORMATIONS



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

Parmi les 346 agents ayant suivi au moins une formation, 8 sont des personnels extérieurs affiliés au CNRS.

TAUX D'ABSÉNTÉISME : ÉVOLUTION DEPUIS 2011 ET COMPARAISON 2016 & 2017



	2016	2017
Inscrits	856	715
Présents	778	678
Absentéisme	9%	5%

RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR SEXE ET CATÉGORIE DE LA FONCTION PUBLIQUE AU COURS DE L'ANNÉE 2017

	Effectif	%
A	242	35,7%
B	242	35,7%
C	194	28,6%
Femme	468	73,25%
Homme	210	26,75%
Total	678	100%

AGENTS N'AYANT SUIVI AUCUNE FORMATION AU COURS DE L'ANNÉE 2017

78,7% des agents présents au cours de l'année 2017, n'ont bénéficié d'aucune action de formation.

	Femme	Homme	Total
Ens. et/ou Ch. BIATSS	490	648	1138
Catégorie A	112	103	215
Catégorie B	83	25	108
Catégorie C	83	35	118
Apprentis		2	2
Total	768	813	1581

PRÉSENTIEL PAR STATUT, POPULATION, CATÉGORIE ET CORPS

	Inscrits	Présents	Taux de présence
Titulaires	457	435	95%
Enseignants et/ou Chercheurs	12	10	83%
Professeur des universités	3	1	33%
Maître de conférences	9	9	100%
BIATSS	445	425	96%
Catégorie A	161	155	96%
Attaché d'Admin. de l'Etat	2	2	100%
Agent comptable	1	1	100%
Ingénieur de recherche	12	12	100%
Ingénieur d'études	69	63	91%
Assistant ingénieur	32	32	100%
Bibliothécaire	24	24	100%
Conservateur des bibliothèques	20	20	100%
Infirmière	1	1	100%
Catégorie B	148	143	97%
Technicien	111	106	95%
Secrétaire AENES	14	14	100%
Bibliothécaire assistant spé.	23	23	100%
Catégorie C	136	127	93%
Adjoint technique	91	85	93%
Adjoint AENES	21	18	86%
Magasinier	24	24	100%
Contractuels	245	232	95%
Enseignants et/ou Chercheurs	4	4	100%
Post-Doctorant	1	1	100%
ATER	3	3	100%
BIATSS	241	228	95%
Catégorie A	65	62	95%
Apprenti	1	1	100%
CDD	45	43	96%
CDI	19	18	95%
Catégorie B	104	98	94%
CDD	80	75	94%
CDI	24	23	96%
Catégorie C	72	68	94%
CDD	59	56	95%
CDI	13	12	92%
Extérieur	12	10	83%
CNRS	12	10	83%
Stagiaire	1	1	100%
Total	715	678	95%

NOMBRE MOYEN DE JOURS DE FORMATION PAR CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE ET PAR GENRE EN 2017

	Nb de présents	Nb de jours de formation	Nb moyen de jours de formation
Catégorie A	242	449	1,86
Femme	185	337	1,82
Homme	57	113	1,97
Catégorie B	242	458	1,89
Femme	176	310	1,76
Homme	66	149	2,23
Catégorie C	194	373	1,92
Femme	107	168	1,57
Homme	87	205	2,36
Total	678	1 280	1,89

NOMBRE MOYEN DE JOURS DE FORMATION PAR CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE ET PAR TYPE DE FORMATION EN 2017

	Nb de présents	Nb de jours	Nb moyen de jours par agent
Préparation à un concours ou à un examen	144	237	1,65
Catégorie A	30	53	1,76
Catégorie B	61	97	1,59
Catégorie C	53	87	1,64
T1 - Adaptation immédiate au poste de travail	219	419	1,91
Catégorie A	73	147	2,02
Catégorie B	77	116	1,50
Catégorie C	69	156	2,26
T2 - Adaptation à l'évolution prévisible des métiers	177	281	1,59
Catégorie A	72	111	1,55
Catégorie B	63	93	1,47
Catégorie C	42	77	1,82
T3 - Développement ou acquisition de nouvelles compétences	138	343	2,49
Catégorie A	67	138	2,05
Catégorie B	41	153	3,72
Catégorie C	30	53	1,76
Total	678	1280	1,89

NOMBRE D'AGENTS ET DE JOURNÉES DE FORMATION PAR CATÉGORIE, PAR GENRE ET PAR TYPE D'ACTION EN 2017

	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
Préparation à un concours ou à un examen										
Nombre de stagiaires	24	6	30	46	15	61	38	15	53	144
Nombre de jours	41,2	11,7	52,8	73,9	23,2	97,1	63,7	23,4	87,1	237
T1 - Adaptation immédiate au poste de travail										
Nombre de stagiaires	48	25	73	59	18	77	37	32	69	219
Nombre de jours	93,3	54,1	147,3	80,0	35,6	115,7	51,1	105,2	156,3	419,3
T2 - Adaptation à l'évolution prévisible des métiers										
Nombre de stagiaires	58	14	72	38	25	63	10	32	42	177
Nombre de jours	90,8	20,4	111,3	44,0	48,8	92,8	14,2	62,4	76,6	280,6
T3 - Développement ou acquisition de nouvelles compétences										
Nombre de stagiaires	55	12	67	33	8	41	22	8	30	138
Nombre de jours	111,3	26,3	137,7	111,7	41,0	152,7	38,8	14,2	52,9	343,3
Total Nombre de stagiaires	185	57	242	176	66	242	107	87	194	678
Total Nombre de jours	336,6	112,5	449,1	309,6	148,5	458,2	167,7	205,2	372,8	1280,1

RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR DOMAINES DE FORMATION AU COURS DE L'ANNÉE 2017

	Nb de stagiaires	Nb de jours	Nb d'heures
Culture administrative et juridique	25	54	325
Culture administrative	17	34	202
Culture juridique	8	20,5	123
Culture Universitaire	7	8	49
Culture Universitaire	7	8	49
Gestion financière et comptable	15	14	83
Gestion financière et comptable	15	14	83
Hygiène et sécurité, prévention des risques	161	311	1863,5
Hygiène et sécurité	142	283	1700,5
Prévention des risques	19	27	163
Informatique et bureautique	53	93	557
Audio et vidéo	6	6	36
Bureautique et base de données	27	59	354
Diaporama	2	1,5	9
Informatique	3	12	74
Outils graphiques	11	11	66
Web et réseaux sociaux	4	3	18
Langues vivantes étrangères	17	162	970
Langues vivantes	17	162	970
Management	27	61,75	370,5
Management	27	61,75	370,5
Performance personnelle	5	15	91
Développement personnel	5	15	91
Préparation aux examens et concours	125	200	1201
Préparation concours	125	200	1201
Professionnalisation des métiers de l'université	179	291	1743,5
Formation - Vie de l'étudiant	6	11,25	67,5
Métiers de la scolarité	49	43	256
Métiers de l'enseignement	1	3	16
Métiers des achats	9	17	100
Métiers des bibliothèques	106	192	1151
Métiers scientifiques et techniques	5	22,5	135
Recherches documentaires	3	3	18
Recherche	20	23	140
Recherche	20	23	140
Ressources Humaines	44	48	287
Applications de gestion	4	5	28
Handicap	3	3,5	21
Ressources Humaines	37	40	238
Total général	678	1280	7680,5

II. Budget

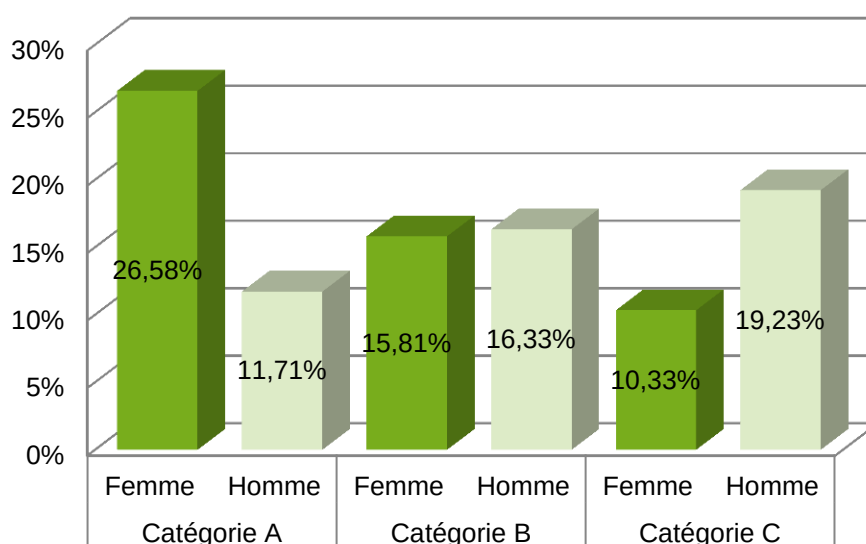
DÉPENSES DE LA FORMATION CONTINUE DES PERSONNELS EN 2017 (HORS RÉMUNÉRATION DES STAGIAIRES)

Domaine de formation	Coût pédagog.	Dépenses missions	Coût intervenant	Coût matériels	Coût total	Répartition %
Culture administrative et juridique	1 865,00 €	361,58 €	700,00 €		2 926,58 €	2,87%
Culture Universitaire		122,80 €			122,80 €	0,12%
Gestion financière et comptable		8,70 €			8,70 €	0,01%
Hygiènes et sécurité, prévention des risques	27 264,68 €	949,18 €	3 934,36 €	1 218,36 €	33 366,58 €	32,69%
Informatique et bureautique	4 968,00 €	228,49 €	850,55 €		6 047,04 €	5,93%
Langues vivantes étrangères	828,00 €				828,00 €	0,81%
Management	8 000,00 €	122,49 €			8 122,49 €	7,96%
Performance personnelle	1 420,00 €	58,86 €			1 478,86 €	1,45%
Préparation aux examens et concours	21 710,00 €	414,72 €	311,68 €		22 436,40 €	21,98%
Professionnalisation des métiers de l'université	19 356,00 €	250,68 €	1 153,00 €		20 759,68 €	20,34%
Recherche	312,00 €	15,07 €			327,07 €	0,32%
Ressources humaines	5 316,00 €	314,80 €			5 630,80 €	5,52%
Total général	91 039,68 €	2 847,37 €	6 949,59 €		102 055,00 €	100%

RÉPARTITION DES DÉPENSES ENTRE HYGIÈNE ET SÉCURITÉ ET PRÉVENTION DES RISQUES EN 2017

	Coût pédagogique et matériel	Dépenses missions	Coût intervenant	Total
Hygiène et sécurité	24 785,04 €	864,65 €	3 934,36 €	29 584,05 €
Prévention des risques	3 698,00 €	84,53 €		3 782,53 €
Total	28 483,04 €	949,18 €	3 934,36 €	33 366,58 €

RÉPARTITION DU COÛT DE LA FORMATION PAR CATÉGORIE ET PAR GENRE



III. Bilan qualitatif

A. Contexte et fréquentation

346 agents ont bénéficié **d'au moins une formation** en 2017 contre **361** en 2016, soit une diminution du nombre d'agents formés de 4,15%.

- **37% d'agents de catégorie A**, soit 126 agents – dont 89 femmes et 37 hommes,
- **33% d'agents de catégorie B**, soit 115 agents – dont 80 femmes et 35 hommes,
- **30% d'agents de catégorie C**, soit 104 agents – dont 57 femmes et 47 hommes.

En moyenne, **un agent** a bénéficié de **1,96 formation** dans l'année.

La plus grande représentativité des femmes au sein de la population des BIATSS (65%) explique que ces dernières sont plus nombreuses à bénéficier d'une formation (65% sur l'ensemble des formés).

Les **personnels BIATSS** représentent **97% des agents formés** (74% sont ITRF, 17% des personnels des bibliothèques, 5% des personnels AENES et 1% des personnels de santé), contre **3% pour les personnels enseignants et/ou enseignants-chercheurs**.

Sur 715 agents inscrits à une action de formation, 678 y ont répondu présents, soit un taux d'absentéisme de 5% en 2017, contre 9% en 2016. Cette baisse significative est due à une sensibilisation toujours plus importante auprès des personnels.

B. Bilan des formations proposées par rapport aux orientations stratégiques 2017

L'orientation stratégique de la formation mettait en exergue les priorités suivantes :

1. Valoriser la professionnalisation des métiers de l'Université

Ce thème, qui représente **199 stagiaires**, regroupe :

- les métiers de la scolarité,
- de l'enseignement et de la recherche,
- métiers scientifiques et techniques,
- métiers des bibliothèques,
- métiers de l'accueil,
- formation/vie étudiante,
- recherches documentaires,
- métiers de la gestion du patrimoine et maintenance.

Nous pouvons y ajouter **les métiers « transverses »** : les achats, la finance et comptabilité, l'informatique et les ressources humaines qui comptabilisent **112 stagiaires**.

Soit un total de **311 stagiaires**.

2. Préparer les agents aux concours, les accompagner à l'évolution de leurs carrières et leurs projets individuels

- ✓ 125 stagiaires formés à la préparation aux concours en 2017 contre 87 en 2016 et 48 en 2015,
- ✓ 25 stagiaires formés à la culture administrative et juridique et 7 stagiaires formés à la culture universitaire,
- ✓ 27 stagiaires formés au management,
- ✓ 5 stagiaires formés au développement personnel (écrire sans fautes, formateurs occasionnels, prise de parole en public...),
- ✓ 17 stagiaires formés aux langues étrangères.

3. Former dans le domaine Hygiène et sécurité, prévention des risques :

- ✓ 161 stagiaires formés pour répondre à des obligations réglementaires telles que les habilitations électriques ou des formations SST (Sauveteur Secourisme du Travail).

Formation	Nb de stagiaires
Assistant de prévention	1
Assistant de prévention - Mise à jour des connaissances	10
Atelier Les gestes qui sauvent	8
Autorisation de conduite PEMP	7
Habilitation électrique B0/H0/H0V (initiale)	7
Habilitation électrique BS-BE manœuvre (initiale)	5
Habilitation électrique BS-BE manœuvre (recyclage)	10
Habilitation électrique HO/B2V/BR/BC (initiale)	3
Habilitation électrique HO/B2V/BR/BC (recyclage)	1
JAMU	1
Manipulation des extincteurs	16
Montage et démontage d'échafaudage roulant	10
Radioprotection et santé au travail	1
SSIAP 1 - Initial	5
SSIAP 1 - Recyclage	10
SSIAP 1 - Remise à niveau	7
SSIAP 2 - Remise à niveau	2
SSIAP 3 - Recyclage	1
SST (formation recyclage) - UVSQ	42
SST (formation initiale) - UVSQ	14
Total	161

C. Évaluation des prestations internes et externes

La satisfaction des participants s'est maintenue à un niveau élevé, évaluant à 4/5 la qualité des formations, à 4/5 la qualité des formateurs et à 4/5 la réponse apportée au besoin.

La diminution d'agents formés peut s'expliquer par le fait :

- qu'un grand nombre de personnels déjà en poste ont déjà suivis des formations à la professionnalisation des métiers,
- des actions de formations non reconduites pour 2017,
- ou encore par des annulations de sessions de formations,
- un nombre important de demandes individuelles spécifiques.

Depuis plusieurs années, nous recensons de plus en plus de demandes de formations individuelles spécifiques. Pour faire face à ces demandes, une commission de formation s'est réunie en décembre 2017 (les demandes accordées seront mises en place courant 2018).

chapitre

7

Conditions de travail

Chapitre 7 – Conditions de travail

I. Prévention des risques

BILAN DE L'ACTIVITÉ DU COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre de réunions du CHSCT	2	2	2	3	4
Nombre de visites	1	8	3	2	1
Nombre d'analyses d'accidents du travail	2	1	0	0	0

LE DOCUMENT UNIQUE

Depuis la circulaire n°6 DRT du 12 avril 2002 pour l'application du décret n°2001-1016 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, l'Université s'est engagée dans une démarche d'évaluation incluant la participation active des chefs de service (au sens de l'article 2-1 du décret n°82-453) des différentes unités de travail.

Cette démarche fait l'objet d'une relance annuelle de l'actualisation de cette évaluation et la mise en place d'un accompagnement à la réalisation de ce travail.

PART DES UNITÉS DE TRAVAIL DANS CHAQUE GROUPE AYANT COMMUNIQUÉ LEUR DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES AU SPRP

Unité de travail	2013	2014	2015	2016	2017
Composantes	90%	90%	90%	90%	80%
Laboratoires	49%	55%	70%	70%	72%
Directions et services	64%	64%	80%	80%	80%
Total des unités de travail de l'UVSQ ayant fait l'objet d'une évaluation des risques	60%	65%	85%	85%	85%

RÉPARTITION DES DÉPENSES EN MATIÈRE D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ ET DE CONDITIONS DE TRAVAIL SUR LE BUDGET 2017 ALLOUÉ AU SPRP

Type de dépenses	%
Vérifications périodiques	49,8%
Collecte et traitement des déchets chimiques	26,2%
Collecte et traitement des déchets bio.	9,0%
Analyse d'air	8,4%
Hygiène des locaux	3,4%
Equipements de sécurité	2,5%
Documentations	0,6%
Etalonnage des équipements du service	0,1%

NOMBRE D'OBSERVATIONS DES INSTALLATIONS ÉLECTRIQUES, GAZ, CHAUFFAGE-VENTILATION-RÉFRIGÉRATION, ASCENSEUR EN 2017

Site & bâtiment		Vérification	Date(s)	Observations
UFR des Sciences	LAVOISIER	Installations électriques	06 au 22-févr	32
		Ascenseur(s)	09 au 10-janv	1
	DESCARTES	Installations électriques	06 au 22-févr	40
		Installations gaz	07-mars	0
		Installations chauffage-ventilation-réfrigération	07-mars	0
		Ascenseur(s)	09 au 10-janv	5
	E	Installations électriques	06 au 22-févr	12
		Ascenseur(s)	09 au 10-janv	3
	BUFFON	Installations électriques	06 au 22-févr	22
		Installations gaz	07-mars	0
		Installations chauffage-ventilation-réfrigération	07-mars	0
		Ascenseur(s)	09 au 10-janv	3
	FERMAT	Installations électriques	06 au 22-févr	30
		Installations gaz	07-mars	0
		Installations chauffage-ventilation-réfrigération	07-mars	0
		Ascenseur(s)	09 au 10-janv	2
GERMAIN	Installations électriques	06 au 22-févr	15	
	Installations gaz	07-mars	0	
	Installations chauffage-ventilation-réfrigération	07-mars	0	
	Ascenseur(s)	09 au 10-janv	4	
B.U	Installations électriques	06 au 22-févr	1	
	Ascenseur(s)	09 au 10-janv	2	
Versailles	PRESIDENCE	Installations électriques	02 au 03-févr	75
		Installations gaz	06-mars	0
		Installations chauffage-ventilation-réfrigération	06-mars	0
		Ascenseur(s)	10-janv	6
Vélizy	SAINT EXUPERY	Installations électriques	15 au 17-févr	2
		Ascenseur(s)	16-janv	2
	MERMOZ	Installations électriques	15 au 17-févr	11
		Ascenseur(s)	16-janv	2
	BLERIOT	Installations électriques	15 au 17-févr	0
		Ascenseur(s)	16-janv	2
	BASTIE	Installations électriques	15 au 17-févr	7
		Installations gaz	09-mars	0
		Installations chauffage-ventilation-réfrigération	09-mars	0
	GARROS	Installations électriques	15 au 17-févr	3
Ascenseur(s)		en 2018		
BOUCHER MODULAIRE (ILOT 2)	Installations électriques	15 au 17-févr	6	
	Installations électriques	15 au 17-févr	1	

Rambouillet	HERMES	Installations électriques	03 au 05-avr	0
	COLBERT	Installations électriques	03 au 05-avr	2
	CAMUS (MODULAIRE DE LA PRAIRIE)	Installations électriques	03 au 05-avr	0
	EDISON (MODULAIRE PAMPA)	Installations électriques	03 au 05-avr	0
	RESTAURANT	Installations électriques	03-avr	0
	ELSA TRIOLET	Installations électriques	03 au 05-avr	0
	BERGERIE NATIONALE (AILE SUD)	Installations électriques	03 au 05-avr	9
Saint- Quentin-en- Yvelines	LECLERC (DSP)	Installations électriques	16 au 17-févr	10
		Installations gaz	08-mars	1
		Installations chauffage- ventilation-réfrigération	08-mars	1
		Ascenseur(s)	13-janv	4
	OVSQ	Installations électriques	01 au 03-févr	12
		Installations gaz	08-mars	2
		Installations chauffage- ventilation-réfrigération	08-mars	0
		Ascenseur(s)	12-janv	7
	D'ALEMBERT	Installations électriques	13 au 15-févr	10
		Installations gaz	08-mars	0
		Installations chauffage- ventilation-réfrigération	08-mars	1
		Ascenseur(s)	12-janv	5
	B.U	Installations électriques	20 au 22-févr	56
		Installations gaz	08-mars	2
		Installations chauffage- ventilation-réfrigération	08-mars	1
		Ascenseur(s)	13-janv	3
	RABELAIS	Installations électriques	23-févr	2
		Elévateur PMR	en 2018	
	VAUBAN	Installations électriques	06 au 10-févr	44 (Vauban A) 2 (Vauban B)
		Installations gaz	08-mars	0
		Installations chauffage- ventilation-réfrigération	08-mars	1
		Ascenseur(s)	11-janv	4 (Vauban A) 1 (Vauban B)
	SIMONE VEIL	Installations électriques	27-mars	2 (code du travail) 0 (ERP)
		Installations gaz- chauffage	29-mars	0
		Installation ventilation	07-aout	9
		Ascenseur(s)	20-sept	3 (n°1235270)
				4 (n°1235271)
				2 (n°1235272)
				2 (n°1235273)
				2 (n°1235274)
				5 (n°1235276)
				1 (n°1235270)
			21-sept	2 (n°1235271)
				1 (n°1235272)
				1 (n°1235276)
	MAISON DE L'ETUDIANT	Installations électriques	23-juin	1

Mantes-la-Jolie	IUT DE MANTES (BATIMENT 1 ET 2)	Installations électriques	03 au 05-avr	0
		Installations gaz	10-mars	0
		Installations chauffage-ventilation-réfrigération	10-mars	0
		Ascenseur(s)	17-janv	7
Mantes-la-Ville	POLE TECHNOLOGIQUE DU MANTOIS (ISTY)	Installations électriques	06 au 07-avr	3
		Installations gaz	10-mars	0
		Installations chauffage-ventilation-réfrigération	10-mars	0
		Ascenseur(s)	17-janv	4

➤ **Bilan général**

	Nb de visites	Nb d'observations
Installations électriques	32	467
Installations gaz	13	5
Installations chauffage-ventilation-réfrigération	14	4

II. Santé des personnels

A. Bilan des congés de santé

BILAN DES CONGÉS DE SANTÉ DES AGENTS DE 2016 & 2017

Congés	2016			2017		
	Nb de congés	Nb de jours totaux	Durée moy. des congés	Nb de congés	Nb de jours totaux	Durée moy. des congés
Congé Grave Maladie	3	98	32,67	3	936	312,00
BIATSS	3	98	32,67	3	936	312,00
Congé Longue Maladie	10	1699	169,90	9	1576	175,11
BIATSS	5	794	158,80	6	579	96,50
Ens. et/ou Ch.	5	905	181,00	3	997	332,33
Congé Longue Durée	15	2873	191,53	10	2540	254,00
BIATSS	8	1689	211,13	6	1472	245,33
Ens. et/ou Ch.	7	1184	169,14	4	1068	267,00
Temps Partiel Thérap.	18	2612	145,11	12	1091	90,92
BIATSS	14	2047	146,21	9	740	82,22
Ens. et/ou Ch.	4	565	141,25	3	351	117,00
Congé Maladie Ordinaire	650	7206	11,09	633	6252	9,88
BIATSS	552	4942	8,95	559	5108	9,14
Ens. et/ou Ch.	98	2264	23,10	74	1144	15,46
Total	696	14488	20,82	667	12395	18,58

BILAN DES CONGES MATERNITE, PATERNITÉ ET ADOPTION DES AGENTS DE 2016 & 2017

Congés	2016			2017		
	Nb de congés	Nb de jours totaux	Durée moy. des congés	Nb de congés	Nb de jours totaux	Durée moy. des congés
Congé Paternité	25	264	10,56	18	182	10,11
BIATSS	15	165	11,00	11	110	10,00
Ens. et/ou Ch.	10	99	9,90	7	72	10,29
Congé Maternité	47	4562	97,06	45	4169	92,64
BIATSS	23	2057	89,43	22	2160	98,18
Ens. et/ou Ch.	24	2505	104,38	23	2009	87,35
Congé Parental	1	68	68,00			
BIATSS	1	68	68,00			
Total	73	4894	67,04	63	4351	69,06

BILAN DES CONGÉS DE PATERNITÉ DE 2016 & 2017

Congé Paternité	2016			2017		
	Nb de congés	Nb de jours totaux	Durée moy. des congés	Nb de congés	Nb de jours totaux	Durée moy. des congés
BIATSS	15	165	11,00	11	110	10,00
A	6	66	11,00	3	22	7,33
B	2	22	11,00	1	11	11,00
C	7	77	11,00	7	77	11,00
Ens. et/ou Ch.	10	99	9,90	7	72	10,29
Total	25	264	10,56	18	182	10,11

B. Bilan des accidents 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 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 EN 2016 & 2017

	2016		2017	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Accidents de service	14	5	7	5
Accidents de trajet	3	3	7	1
Titulaires	6	4	6	5
Contractuels	11	4	8	1
BIATSS	11	7	13	5
Enseignants et/ou Chercheurs	6	1	1	1
Total	17	8	14	6

Nombre de jours	2016			2017		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Sans arrêt	6	2	8	5	4	9
1	3		3			
2	2	1	3	1		1
3				1		1
4	2		2	1		1
5				1		1
7				1		1
8	1	1	2		1	1
9				2		2
13					1	1
18				1		1
27	1		1			
30		1	1			
40		1	1			
46		1	1			
51				1		1
92		1	1			
93	1		1			
Total	17	8	25	14	6	20

En 2017, le taux de fréquence des accidents de travail ayant occasionné un arrêt était de 2,4 pour 1 000 000 heures travaillées (1,6 pour les hommes et 7,2 pour les femmes). Celui-ci était de 6,5 en 2016 (4,9 pour les hommes et 8,1 pour les femmes).

$$\text{Tx de fréquence AT} = \frac{\text{Nb d'accidents avec arrêt}}{\text{ETP} \times \text{Nb d'heures travaillées pour un agent tps plein}} \times 1\,000\,000$$

C. Comptes Epargne Temps (CET)

BILAN DES CET POUR L'ANNÉE UNIVERSITAIRE 2016-17

	Femmes	Hommes	Total
Nb d'agents ayant ouvert un CET	12	8	20
Nb d'agents ayant déposé des jours de CET	29	31	60
Nb de jours déposés sur un CET	296	361	657
Moy. de jours déposés par agent	10	11,5	11
Nb de jours de CET utilisés	37,5	41	78,5

chapitre

8

Action sociale,
culturelle et
sportive

Chapitre 8 – Action sociale, culturelle et sportive

I. Bilan du service social des personnels

Les données concernant l'action sociale concerne l'année civile 2017.

➤ LE LOGEMENT

Le 17 avril 2015, la procédure d'accès au logement social interministériel pour les agents de l'Etat a changé : toutes les vacances de logements du parc interministériel d'Ile-de-France sont mises en ligne via la bourse aux logements des agents de l'Etat (BALAE).

Initiée par la Direction Régionale et Interdépartementale de l'Hébergement et du Logement (DRIHL), la Section Régionale Interministérielle d'action sociale (SRIAS) et l'ensemble des services sociaux de la région Ile-de-France, BALAE a pour but d'améliorer la gestion du parc des logements sociaux réservé aux agents de l'Etat et de responsabiliser les demandeurs.

Avec l'externalisation de cette procédure, l'Université ne possède aucune donnée chiffrée.

➤ LA RESTAURATION

13 361 repas subventionnés ont été servis à 256 agents en 2017 pour un montant de 39 825,69€.

Les agents accédant à la restauration et ne bénéficiant pas de la subvention UVSQ ne sont pas comptabilisés dans ces données.

Restaurant	Nombre repas	%	Montant subvention	%
ADASP 78 - MAISON DE LA POLICE	2007	15,02%	8 465,71 €	21,26%
APERAV - VERSAILLES	2814	21,06%	8 234,35 €	20,68%
CROUS LECLERC	83	0,62%	232,20 €	0,58%
CROUS PARIS	185	1,38%	1 293,51 €	3,25%
CROUS SAINT-GERMAIN	11	0,08%	29,40 €	0,07%
CROUS SCEAUX	3	0,02%	5,40 €	0,01%
CROUS VAUBAN	2222	16,63%	6 055,20 €	15,20%
CROUS VELIZY	935	7,00%	2 348,40 €	5,90%
CROUS VERSAILLES	4284	32,06%	11 140,80 €	27,97%
ELIOR - IUT RAMBOUILLET	817	6,11%	2 020,72 €	5,07%
Total	13 361	100,00%	39 825,69 €	100,00%

LES BÉNÉFICIAIRES

Population	Titulaires	%	Contractuels	%	Total	%
Enseignants et/ou Chercheurs	7	2,73%	15	5,86%	22	8,59%
BIATSS	140	54,69%	94	36,72%	234	91,41%
A	46	17,97%	35	13,67%	81	31,64%
B	46	17,97%	39	15,23%	85	33,20%
C	48	18,75%	20	7,81%	68	26,56%
Total	147	57,42%	109	42,58%	256	100,00%

	2016	2017	Delta	Evol.
Repas	11 809	13 361	+ 1 552	+ 13,14%
Montant	34 456,55 €	39 825,69 €	+ 5 369,14 €	+ 15,58%
Agents	230	256	+ 26	+ 11,30%

La comparaison entre 2016 et 2017 révèle une augmentation des bénéficiaires fréquentant les différents sites de restauration de l'université (+ 11,30%).

➤ LES PRESTATIONS

Suite au vote du Conseil d'Administration du 21 février 2017, le quotient familial pour la prise en charge des dossiers de prestations d'action sociale a augmenté. Celui-ci s'élève à 24 000 € (contre 14 000 € auparavant) et a été mis en œuvre rétroactivement au 1^{er} janvier 2017. La volonté de l'Université étant de faire bénéficier de ces aides à un plus grand nombre de personnes.

PRESTATIONS D'ACTION SOCIALE	Montant 2016	Montant 2017	Évol.
Centre de loisirs sans hébergement	667,62 €	2 597,04 €	289%
Centre de vacances avec hébergement	764,17 €	1 780,00 €	133%
Centre familiaux de vacances agréés et gîtes de France	58,32 €	282,25 €	384%
Séjours mis en œuvre dans le cadre éducatif	100,26 €	895,00 €	793%
Centre de vacances spécialisés pour enfants handicapés	538,28 €	348,50 €	-35%
Allocation aux parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans	20 118,09 €	24 318,14 €	21%
Aide au logement locatif et aux frais de déménagement	2 648,28 €	2 713,50 €	2%
Aide frais rentrée scolaire (lycée et enseignement supérieur)	840,00 €	480,00 €	-43%
Etude surveillée	208,35 €	842,16 €	304%
Accueil périscolaire	947,03 €	2 816,42 €	197%
Total	26 890,40 €	37 073,02 €	38%

199 dossiers de prestations d'action sociale validés pour l'année 2017 pour 49 bénéficiaires. 91,84% des bénéficiaires sont des BIATSS dont 71,43% d'agents titulaires pour un montant global de 37 073,02€.

L'évolution du montant des prestations allouées (+37.87%) résulte de l'augmentation du quotient familial (QF ≤ 24 000 €) et de l'ajustement des tranches à ce nouveau quotient familial.

- 50 % du reste à charge du bénéficiaire si QF ≤ 8 000 €,
- 40 % du reste à charge du bénéficiaire si QF > 8 000 ≤ 16 000 €,
- 30 % du reste à charge du bénéficiaire si QF > 16 000 ≤ 24 000 €.

En effet, certains anciens bénéficiaires ont changé de taux de prise en charge : passage de 30% à 40%, de 40% à 50%.

Enfin, de nouveaux bénéficiaires se sont déclarés.

Population	Titulaires	%	Contractuels	%	Total	%
Enseignants et/ou Chercheurs	3	6,12%	1	2,04%	4	8,16%
BIATSS	35	71,43%	10	20,41%	45	91,84%
A	6	12,24%		0,00%	6	12,24%
B	14	28,57%	5	10,20%	19	38,78%
C	15	30,61%	5	10,20%	20	40,82%
Total	38	77,55%	11	22,45%	49	100%

Comparatif	2016	2017	Delta	Evolution
Dossiers	166	199	+ 33	+ 19,87%
Agents	29	49	+ 20	+ 68,97%

L'étude des données entre 2017 et 2016 montre une évolution positive (+68,97 %) du nombre de bénéficiaires éligibles aux prestations d'action sociale avec toujours un fort pourcentage de personnels BIATSS de catégorie C.

➤ LES AIDES FINANCIERES EXCEPTIONNELLES

2017 a été une année difficile pour maintenir la continuité de service au niveau des entretiens sociaux. En effet, la disparition précoce fin 2016 de l'assistante sociale a impacté fortement cette mission malgré les deux recrutements successifs d'assistante sociale.

Néanmoins, a eu lieu une nouvelle constitution de la commission d'action sociale, validée en Conseil d'Administration du 11 juillet 2017 ainsi qu'une formalisation de la procédure d'attribution, des différents types d'aides, et du montant maximal pouvant être versé à un agent.

L'aide financière exceptionnelle est destinée à répondre à une situation d'urgence causée par des difficultés imprévisibles auxquelles les agents ne peuvent faire face ni dans l'immédiat, ni à court terme et une fois toutes les autres voies explorées.

Trois types d'aides financières exceptionnelles peuvent être proposés :

- Le chèque de service à vocation sociale,
- L'aide financière exceptionnelle non remboursable,
- L'aide financière exceptionnelle remboursable.

Le montant de l'aide financière exceptionnelle consenti par la commission d'action sociale **est plafonné à 1300 €** par agent et par année civile.

Aides versées en 2017	Chèques de service	Aides remboursables	Aides non remboursables
Titulaires	300,00 €		1 300,00 €
BIATSS	300,00 €		1 300,00 €
B	300,00 €		1 300,00 €
Contractuels	400,00 €	1 500,00 €	
BIATSS	400,00 €		
B	200,00 €		
C	200,00 €		
Enseignants et/ou Chercheurs		1 500,00 €	
A		1 500,00 €	
Total	700,00 €	1 500,00 €	1 300,00 €

Aides versées	2016	2017	Evolution
Aides remboursables	8 700,00 €	1 500,00 €	-82,76%
Aides non remboursables		1 300,00 €	
Chèques de service	2 500,00 €	700,00 €	-72,00%

➤ L'ASSISTANCE JURIDIQUE

Thématiques 2017	Total
Droit du travail	29%
Droit administratif	14%
Consommation	10%
Droit social	10%
Successions	10%
Assurances	5%
Droit de la famille	5%
Habitation	5%
Nouvelles technologies	5%
Procédure pénale	5%
Divers	5%
Total	100%

21 demandes sont recensées en 2017 (37 en 2016).

Les questions relatives au droit du travail et au droit administratif ont été les principaux sujets de préoccupation des demandes.

II. Bilan des activités de l'Action Culturelle et Sportive

L'action culturelle 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 et 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.

A. L'action culturelle

Activités culturelles	Nombre d'activités	Nombre de participants
Visites culturelles	4 (dont une annulée)	80
Ateliers culturels et artistiques à l'année	5 (chant, théâtre, radio, photo, critique)	101
Billetterie expositions temporaires	2	40
Billetterie autres (théâtre, concert, humour)	12	120
Billetterie Avant-1 ^{ères} Cinéma UGC	10	410
Livres à gagner jeux concours "Go Book"	3	30
Expositions gratuites à l'université	5	120
Voyage culturel (<i>Valencia</i> - novembre)	1	20
Concert et théâtre à l'Université	3	80
Festivals (<i>Insenses et Journées des arts et de la culture</i>)	2	160
Total	47	1161

Budget culturel Culture personnels 8 545,00 €

B. L'action sportive

Le service des sports organise de nombreuses activités de développement personnel autour de pratiques physiques et sportives régulières à des prix attractifs à destination des étudiants et des personnels.

Différentes actions sont mises en place :

- **La billetterie** : Le SCAPS propose au cours de l'année des tarifs privilégiés avec nos partenaires : le Centre de remise en forme Forest Hill, la Piscine Montbauron – Versailles, le Loisirs Centerparc, le Sport mécanique – Maurepas et le Padel Club - Bois d'Arcy.

- **Des tournois sportifs et/ou des rencontres amicales.**

- **Un voyage au ski.**

- **Des activités le midi, les Pauses Déj'** : Conscient de la difficulté pour les personnels d'adapter leur emploi du temps aux heures d'entraînement, le SCAPS a élaboré le concept « Pauses déj » ouvrant l'accès aux activités proposées de 12h à 14h. Ces activités sont encadrées par des professionnels et sont proposées sur nos installations de Versailles, Guyancourt et Vélizy, ainsi que chez nos partenaires (piscine de Guyancourt, golf national, golf et tennis du haras de Jardy, etc.).

- Pilates,
- Yoga,
- Zumba,
- Full contact,
- Renforcement musculaire,
- Golf au Haras de Jardy et au Golf national de St-Quentin-en-Yvelines,
- Activités aquatiques,
- Activités libres sur réservation dans des gymnases de Versailles et Guyancourt.

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 7 membres, tous bénévoles.

Les fonds dont dispose l'association sont alimentés par les 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.

ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ADHÉRENTS ET DES RECETTES DU COSAC ENTRE 2013 ET 2017

	2013	2014	2015	2017
Nb d'adhérents	116	78	60	84
Subvention UVSQ	18 000,00 €	4 000,00 €	12 000,00 €	12 000,00€
Gain adhésions	1 740,00 €	1 170,00 €	1 200,00 €	1 680,00€
Solde année précédente	-163,00 €	4 847,78 €	687,41 €	7 938,15€
Total	19 577,00 €	10 017,78 €	13 887,41 €	21 618,15€

BILLETTERIE (avec participation financière COSAC)

Spectacle / Théâtre

(« Reine des neiges » sur glace + « Saturday Night Fever »)

Cirque Gruss

Parc Saint-Paul

Astérix

Zoo de Thoiry

Futuroscope

Mer de sable

Speed Park

Cinéma UGC

VOYAGE (avec participation financière COSAC)

WE Thalasso + Malte

VENTE

Vente de parfum

Vente de produits bio et produits régionaux

Vente de biscuiterie et bonbons

Vente de chocolat

Vente de bijoux

SPA

Soins esthétiques

Massage sur chaise

DIVERS

SPA, AG, assurance & charcuterie

9

Instances et dialogue social

Chapitre 9 - Instances et dialogue social

En juillet 2014, faisant suite à la loi relative à l'enseignement supérieur et à la recherche du 22 juillet 2013 (dite « loi ESR »), les conseils de l'établissement ont connu des évolutions, tant dans leur constitution que dans leurs attributions.

- Le Conseil Scientifique (CS) est devenu **Commission de la Recherche (CR)**,
- Le Conseil des Etudes et de la Vie Universitaire (CEVU) est devenu **Commission de la formation et de la vie universitaire (CFVU)**,
- Une nouvelle instance, le **Conseil Académique (CAc)**, est créée par la réunion de la CR et de la CFVU.

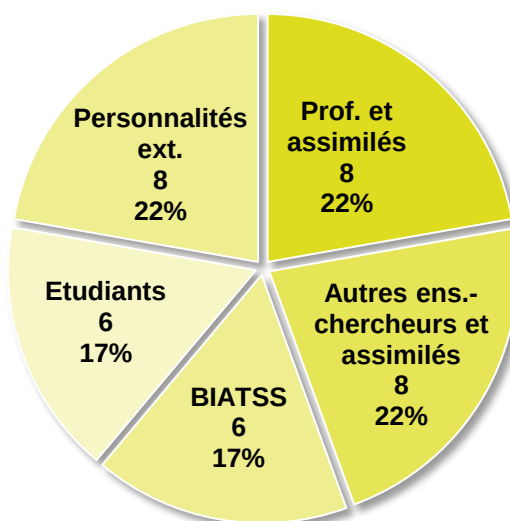
Le Président de l'université par ses décisions, le Conseil d'administration (CA) par ses délibérations, le Conseil académique (CAc) par ses propositions, avis et vœux, la Commission recherche (CR) et la Commission de la formation et de la vie universitaire (CFVU) par leurs propositions, avis, vœux, et délibérations assurent l'administration de l'université.

I. Le Conseil d'Administration

A. Présentation

Le Conseil d'Administration (CA) est composé de 36 membres, parmi lesquels le président de l'université élu à la majorité absolue par les membres élus du conseil d'administration, et du vice-président du conseil d'administration.

COMPOSITION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION



Le Conseil d'administration (CA) détermine la politique de l'établissement. Il est chargé entre autres d'approuver le contrat d'établissement, voter le budget et approuver les comptes, approuver les accords et conventions signées par le président, adopter le règlement intérieur de l'université, délibérer sur les acquisitions immobilières.

Des modifications ont été apportées aux missions du CA, avec la loi ESR : le CA approuve les décisions du conseil académique ; il adopte le schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap proposé par le conseil académique ; enfin, c'est à lui qu'est transféré le droit de veto en matière de recrutement des enseignants-chercheurs, pouvoir que la LRU avait confié au président d'université.

À noter qu'en 2016 et 2017, le Conseil d'Administration s'est réuni respectivement 6 et 9 fois.

B. Dernières élections

Les dernières élections du Conseil d'Administration ont eu lieu le 24 mars 2016.

TAUX DE PARTICIPATION AUX DERNIÈRES ÉLECTIONS

	Nb électeurs inscrits	Nb votants	Taux de participation
Collège A	326	238	73,01%
Collège B	563	370	65,72%
Collège BIATSS	855	582	68,07%
Total personnels	1744	1190	68,23%
Étudiants	18 008	2 151	11,94%

PRÉSENTATION DE LA RÉPARTITION DES SIÈGES

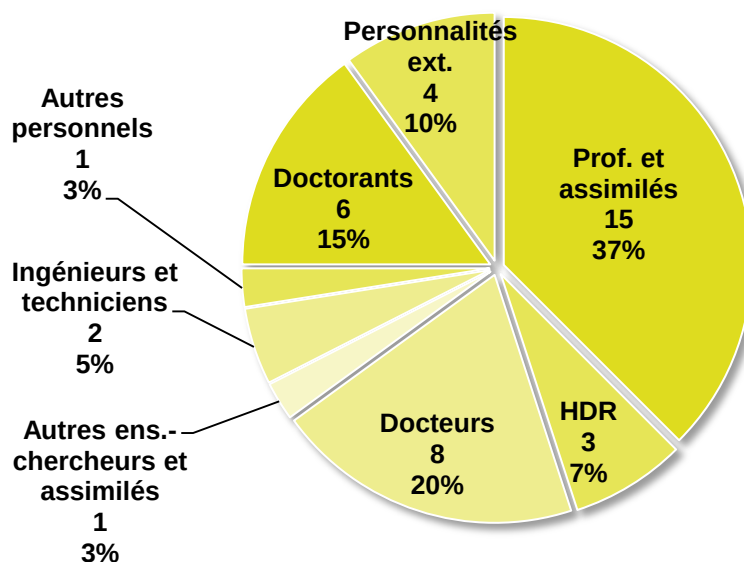
Membres	Effectif
Président	1
Vice-Président au Conseil d'Administration	1
Personnalités extérieures	8
L'avenir de l'UVSQ nous rassemble	4
Réveillons l'UVSQ	11
Pour une éthique universitaire	5
AGIR ENSEMBLE	2
Bouge ta fac avec Interassos UVSQ, tes BDE et associations étudiantes	3
UNI : Pour faire de ta scolarité un succès	1
UNEF et associations étudiantes	2
Femmes	17
Hommes	19
Total	36

II. La Commission de la recherche

A. Présentation

La commission de la recherche est l'ancien conseil scientifique (CS). Elle est composée de 40 membres, dont le vice-président de la commission recherche, ainsi que du président de l'université.

COMPOSITION DE LA COMMISSION RECHERCHE



Elle propose au CA les orientations des politiques de recherche, de documentation scientifique et technique ainsi que la répartition des crédits de recherche. Elle est consultée sur les programmes de formation initiale et continue, la qualification à donner aux emplois d'enseignants-chercheurs et de chercheurs vacants, sur les programmes et les contrats de recherche, sur le contrat d'établissement.

À noter qu'en 2016 et 2017, la Commission de la Recherche s'est réunie respectivement 4 et 6 fois.

B. Dernières élections

Les dernières élections de la Commission de la Recherche ont eu lieu le 24 mars 2016.

TAUX DE PARTICIPATION AUX DERNIÈRES ÉLECTIONS

	Nb électeurs inscrits	Nb votants	Taux de participation
Collège A	326	234	71,78%
Collège B	100	62	62%
Collège C	373	232	62,20%
Collège D	137	94	68,61%
Collège E	558	348	62,37%
Collège F	242	202	83,47%
Total personnels	1736	1172	67,51%
Etudiants	503	19	3,78%

PRÉSENTATION DE LA RÉPARTITION DES SIÈGES

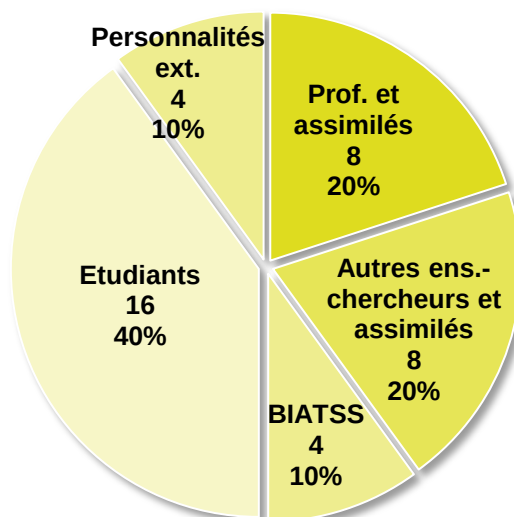
Membres	Effectif
Président	1
Vice-Président de la Commission de Recherche	1
Personnalités extérieures	4
L'avenir de l'UVSQ nous rassemble	10
Réveillons l'UVSQ	14*
Pour une éthique universitaire	5
AGIR ENSEMBLE	1
Bouge ton doctorat avec Interassos UVSQ	3
FENEC et UNEF	3
Femmes	17
Hommes	24
Total	41

**Inclus le VP de la Commission de la recherche*

III. La commission de la formation et de la vie universitaire

A. Présentation

La commission de la formation et de la vie universitaire (CFVU) est l'ancien Conseil des Etudes et de la Vie Universitaire (CEVU). Elle est composée de 40 membres, dont le vice-président de la CFVU, ainsi que du président de l'université.



La CFVU propose au CA les orientations des enseignements en formation initiale et continue. Elle prépare les mesures de nature à permettre la mise en œuvre de l'orientation des étudiants, la validation des acquis, à faciliter leur insertion professionnelle, à favoriser les activités culturelles, sportives, sociales ou associatives offertes aux étudiants et à améliorer leurs conditions de vie et de travail.

La CFVU est décisionnaire sur toutes les questions relatives aux modalités de contrôle de connaissances.

À noter qu'en 2016 et en 2017, la Commission de la Formation et de la Vie Universitaire s'est réunie 7 fois chaque année.

B. Dernières élections

Les dernières élections du Commission de la formation et de la vie universitaire ont eu lieu le 24 mars 2016.

TAUX DE PARTICIPATION AUX DERNIÈRES ÉLECTIONS

	Nb électeurs inscrits	Nb votants	Taux de participation
Collège A	325	235	72,31%
Collège B	562	366	65,13%
Collège BIATSS / ITA	855	581	67,85%
Total personnels	1742	1182	67,85%
Etudiants	18 008	2 126	11,81%

PRÉSENTATION DE LA RÉPARTITION DES SIÈGES

Membres	Effectif
Président	1
Vice-Président de la Commission de la formation et de la vie Universitaire	1
Personnalités extérieures	4
L'avenir de l'UVSQ nous rassemble	6
Réveillons l'UVSQ	10*
Pour une éthique universitaire	2
AGIR ENSEMBLE	1
Dialogue, action, transparence	1
Bouge ta fac avec Interassos UVSQ, tes BDE et associations étudiantes	10
UNI : Pour faire de ta scolarité un succès	1
UNEF et associations étudiantes	5
Femmes	17
Hommes	23
Total	41

**Inclus le VP de la Commission de la formation de la vie Universitaire*

IV. Le Conseil Académique

Le Conseil académique (CAc) regroupe les 80 membres des commissions de la recherche et de la formation et de la vie universitaire (CR et CFVU). Il est présidé par le président de l'université.

En formation plénière, le CAc est consulté ou peut émettre des vœux sur les orientations des politiques de formation, de recherche, de diffusion de la culture scientifique, technique et industrielle et de documentation scientifique et technique, sur la qualification à donner aux emplois d'enseignant-chercheur et de chercheur vacants ou demandés, sur la demande d'accréditation, sur le contrat d'établissement.

Il propose au conseil d'administration un schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap, qui couvre l'ensemble des domaines concernés par le handicap.

Il est consulté sur toutes les mesures visant à garantir l'exercice des libertés universitaires et des libertés syndicales et politiques des étudiants.

En formation restreinte aux enseignants-chercheurs, il est l'organe compétent pour l'examen des questions individuelles relatives au recrutement, à l'affectation et à la carrière des enseignants-chercheurs. Il délibère sur l'intégration des fonctionnaires des autres corps dans le corps des enseignants-chercheurs et sur le recrutement ou le renouvellement des attachés temporaires d'enseignement et de recherche.

Constitué en section disciplinaire, il exerce en premier ressort le pouvoir disciplinaire à l'égard des enseignants-chercheurs, enseignants et usagers

A noter que le Conseil Académique s'est réuni 2 fois en 2016 et une fois en 2017.

V. Le Comité Technique

A. Présentation

Conformément aux termes de l'article 34 du décret du 15 février 2011, le Comité Technique (CT) est consulté sur les questions et projets de textes relatifs :

- à l'organisation et au fonctionnement des administrations, établissements ou services,
- à la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences,
- aux règles statutaires et règles relatives à l'échelonnement indiciaire,
- aux évolutions technologiques et de méthodes de travail des administrations, établissements ou services et à leur incidence sur les personnels,
- aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents,
- à la formation et au développement des compétences et qualifications professionnelles,
- à l'insertion professionnelle,
- à l'égalité professionnelle, la parité et à la lutte contre toutes les discriminations.

La délibération du Conseil d'Administration du 8 juillet 2011, après avis du CTP du 29 juin 2011, a fixé le nombre de membres du nouveau CT, représentants du personnel. Il comprend 10 membres titulaires et 10 suppléants. En outre, sont membres de droit (mais sans participer aux votes du CT) le Président de l'UVSQ, le Directeur Général des Services et le responsable ayant autorité en matière de gestion des ressources humaines.

À noter qu'en 2017, le Comité Technique s'est réuni 7 fois.

B. Dernières élections

Les dernières élections du Comité Technique ont eu lieu le 4 décembre 2014.

TAUX DE PARTICIPATION AUX DERNIÈRES ÉLECTIONS

	Effectif
Nb électeurs inscrits	1745
Nb votants	594
Taux de participation	32,2%

PRÉSENTATION DE LA RÉPARTITION DES SIÈGES

Membres	Effectif
Administration	3
FSU	6
SNPTES	6
SNPREES - FO	2
FERCSup-CGT	6
Femmes	11
Hommes	12
Total	23

VI. Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

A. Présentation

La durée du mandat des représentants du personnel au sein du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) est fixée à 4 ans.

La délibération du CA du 27/06/2012, après avis du CT, a fixé le nombre de membres, représentants du personnel, du nouveau CHSCT.

Il comprend 8 membres titulaires et 8 membres suppléants ainsi que 3 titulaires et 3 suppléants des représentants des étudiants.

En outre, assistent aux réunions du CHSCT, mais sans participer aux votes :

- Le Président de l'Université (qui pourra être suppléé par le VPCA notamment) ,
- Le Directeur Général des Services,
- Le Directeur des Ressources Humaines (qui pourra suppléer le DGS ou être invité permanent),
- Le médecin de prévention,
- Le conseiller en prévention.

Et sont également invités :

- L'inspecteur du travail,
- Deux médecins,
- Une Infirmière,
- Le Directeur de la DPI,
- Le Chef du Service Prévention et Sécurité du CNRS.

Le CHSCT est placé auprès du comité technique de l'établissement.

Il l'assiste dans les matières relevant de sa compétence et examine les questions qui lui sont soumises.

Rôle du CHSCT :

- Contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité
- Contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux conditions liés à la maternité
- Veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

Rappel des attributions du CHSCT : Le CHSCT :

- Procède à l'analyse des risques professionnels,
- Contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective,
- Peut proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel,
- Suggère toute mesure de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail et à assurer l'instruction et le perfectionnement des agents dans les domaines de l'hygiène et de la sécurité,
- Coopère à la préparation des actions de formation à l'hygiène et la sécurité et veille à leur mise en œuvre,
- Les membres procèdent à intervalles réguliers à la visite des services de leur champ de compétence,
- Procède à une enquête en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel,
- Peut demander au président de faire appel à un expert agréé :

- en cas de risque grave, révélé ou non par un accident de service, ou de maladie à caractère professionnel,
- en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

À noter qu'en 2017, le CHSCT s'est réuni 4 fois.

B. Dernières élections

PRÉSENTATION DE LA RÉPARTITION DES SIÈGES

Membres	Effectif
FSU	6
CGT	4
SNPTES	4
SNPREES	2
INTERASSOS	4
UNEF	2
Autres membres	6
Femmes	9
Hommes	19
Total	28

VII. La Commission Paritaire d'Etablissement

A. Présentation

La Commission Paritaire d'Etablissement (CPE) comprend en nombre égal (13 titulaires et 13 suppléants) des représentants de l'établissement nommés par le Président de l'Université et des représentants des personnels élus.

Les membres de la commission paritaire d'établissement sont désignés pour une période de trois années par le chef d'établissement auprès duquel la commission est placée. Leur mandat peut être renouvelé.

La commission paritaire d'établissement se réunit au moins une fois par an en formation plénière et au moins une fois par an en formation restreinte à chaque catégorie de chaque groupe de corps, lorsqu'elle est saisie des questions individuelles concernant les personnels, et donne notamment son avis sur les propositions d'inscription pour l'accès sur liste d'aptitude à un corps ainsi que sur les propositions d'avancement de grades et d'échelons. Elle prépare les travaux des commissions administratives paritaires académiques et nationales.

À noter qu'en 2017, la Commission Paritaire d'Etablissement s'est réunie 6 fois.

B. Dernières élections

Les dernières élections de la Commission Paritaire d'Etablissement ont eu lieu le 22 novembre 2012.

TAUX DE PARTICIPATION AUX DERNIÈRES ÉLECTIONS

Groupe et catégorie	Inscrits	Votants	Taux de participation
ITRF Cat A	115	75	65,2%
ITRF Cat B	75	57	76,0%
ITRF Cat C	77	50	64,9%
AENES Cat A	16	8	Tirage au sort
AENES Cat B			50,0%
AENES Cat C			96,9%
BIB Cat A	12	7	58,3%
BIB Cat B	11	9	81,8%
BIB Cat C	13	9	69,2%
Total	351	246	70,1%

PRÉSENTATION DE LA RÉPARTITION DES SIÈGES

Membres	Effectif
Administration	26
CGT-FSU	18
UNSA - SNPTES	6
Non spécifié	2
Femmes	32
Hommes	20
Total	52

VIII. La Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires

A. Présentation

La Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires (CCPANT) de l'UVSQ est obligatoirement consultée sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme. Elle peut être consultée sur toute question individuelle relative à la situation professionnelle des agents non titulaires entrant dans son champ de compétence.

Elle est composée de 12 représentants des personnels élus (6 titulaires et 6 suppléants) et de 12 représentants de l'administration (également 6 titulaires et 6 suppléants).

À noter qu'au cours de l'année 2017, il n'y a pas eu de réunion de la CCPANT.

B. Dernières élections

La composition de la dernière CCPANT a été fixée lors des élections du 4 décembre 2014.

TAUX DE PARTICIPATION AUX DERNIÈRES ÉLECTIONS

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Nb électeurs inscrits	320	92	82	494
Nb votant	45	45	44	134
Taux de participation	13,40%	45,60%	50,00%	27,10%

PRÉSENTATION DE LA RÉPARTITION DES SIÈGES

Membres	Effectif
Administration	12
CGT-FSU	4
UNSA - SNPTES	8
Femmes	16
Hommes	8
Total	24

IX. Organisations Syndicales

REPRÉSENTATION DES DIFFÉRENTES ORGANISATIONS SYNDICALES AU SEIN DES INSTANCES DE L'ÉTABLISSEMENT (EN NOMBRE DE SIÈGES DE TITULAIRES)

	CA	Conseil Acad.	dont CR	dont CFVU
Réveillons l'UVSQ	11	24	14	10
Pour une éthique universitaire	5	7	5	2
L'avenir de l'UVSQ nous rassemble	4	16	10	6
Bouge ta fac/doctorat avec Interassos UVSQ	3	13	3	10
UNEF	2	5	-	5
UNI	1	1	-	1
FENEC & UNEF	-	3	-	3
Dialogue, action, transparence	-	1	-	1
Total	26	70	32	38

	CT	CHSCT	CPE	CCPANT
FSU	6	6	-	-
SNPTES	6	4	-	-
FERCSUP - CGT	6	-	-	-
CGT	-	4	-	-
SNPREES - FO	2	2	-	-
UNEF	-	2	-	-
INTERASSOS	-	4	-	-
CGT - FSU	-	-	18	4
UNA - SNPTES	-	-	6	8
Autres membres	-	6	2	-
Total	20	28	26	12

NOMBRE DE JOURNÉES D'AUTORISATIONS D'ABSENCE ACCORDÉES POUR SIÉGER DANS UNE INSTANCE DE CONCERTATION AU COURS DE L'ANNÉE 2017

Instance	Nombre réunions	Nombre représentants	Nombre journées accordées*
CA	9	22	198
CAC	1	50	50
CR	6	30	180
CFVU	7	20	140
CT	7	23	161
CHSCT	4	22	88
CPE	6	52	312
CCPANT	0	24	0
Total	40	243	1129

*Les chiffres se basent sur une journée d'autorisation d'absence pour chaque réunion comprenant la durée de l'instance et le temps de préparation.

LOCAUX SYNDICAUX MIS À DISPOSITION DES ORGANISATIONS SYNDICALES EN 2017

Localisation	Surface
Services Centraux	13,90 m ²
Saint-Quentin-en-Yvelines	86.64 m ²
Total	100,54 m²

Annexes

I - EMPLOIS	
Plafond 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). On distingue 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).
Equivalent temps plein (ETP)	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. Ex : 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
Equivalent temps plein travaillé (ETPT)	L'ETPT proratisé l'ETP en fonction de la durée de la période d'activité de l'agent, sur l'année civile (ou une autre période de référence).
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 & III- EFFECTIFS ET ANALYSES CATEGORIELLES	
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.
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
IV - 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 réglementairement. - Le concours interne : est ouvert aux agents de l'Etat, des collectivités territoriales ou des établissements publics, justifiant d'une ancienneté dont la durée est fixée réglementairement et de l'appartenance d'un corps, cadre d'emploi, ou une catégorie donnée.
Détachement	Position du fonctionnaire placé en activité hors de son corps d'origine et continuant à bénéficier dans ce corps des droits à l'avancement et à la retraite. Il peut être placé dans un autre corps, dit corps d'accueil, et bénéficie alors d'une double carrière. Il a lieu à la demande du fonctionnaire ou d'office.
Disponibilité	Position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier de ses droits à traitement, à l'avancement et à la retraite. Elle est prononcée soit à la demande de l'agent (disponibilité pour convenance personnelle, pour suivre son conjoint...) soit d'office à l'expiration d'un congé (de maladie, de longue maladie, ou de longue durée).
Congé parental	Position du fonctionnaire qui est placé hors de son administration d'origine pour élever son enfant. La durée est de trois ans maximum : il prend fin, au plus tard, au 3e anniversaire de l'enfant. L'intéressé(e) cesse de bénéficier de ses droits à rémunération mais conserve ses droits à l'avancement d'échelon réduits de moitié. Pour les agents non titulaires, cette appellation correspond effectivement à un congé.
Temps plein	Un fonctionnaire est dit à temps plein s'il travaille à 100% de ses obligations horaires statutaires. Un contractuel est à temps plein si sa quotité de travail est de 100%.
Temps incomplet	Un agent contractuel est à temps incomplet si sa quotité de recrutement (indiquée sur le contrat de travail) est inférieure à 100%.
Temps partiel	Un agent qui n'est ni à temps plein ni à temps incomplet est à temps partiel. Sa quotité de temps partiel qui correspond à sa quotité de travail est toujours inférieure à 100%. Pour ce qui concerne les BIATSS, les agents à temps partiel libèrent des moyens appelés rompus.

Rompus de temps partiels	Sommes de fractions de moyens libérés sur les postes par les agents BIATSS à temps partiel ou en CPA. Ils permettent de constituer des emplois, et donc des postes, dont la nature de budget sera «budget d'État Rompus ». Les emplois sur rompus forment ainsi un sous ensemble des emplois délégués.
Congé pour Recherche et Conversion Thématique (CRCT)	Période sabbatique de 6 mois ou 1 an, accordée sur leur demande aux enseignants-chercheurs, soit au titre de leur établissement (conseil scientifique), soit au titre du conseil national des universités, au vu d'un projet présenté par le candidat. Le bénéficiaire du CRCT est déchargé de son enseignement. Il continue de percevoir la rémunération correspondant à son grade.
Délégation	Modalité dérogatoire des personnels enseignants-chercheurs, prononcée par arrêté ministériel après consultation du conseil d'administration restreint et avis favorable du président ou du directeur d'établissement. La délégation a une durée variable selon le statut de l'enseignant, elle permet à celui-ci de poursuivre ses activités dans un autre établissement (public ou privé, en France ou à l'étranger) tout en étant payé par son établissement d'origine.
V - 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.
GIPA	La GIPA ou Garantie individuelle du pouvoir d'achat est une prime individuelle. Elle repose sur le principe suivant : lorsque l'avancement automatique à l'ancienneté et le montant de revalorisation annuel de la valeur du point fonction publique sont inférieurs à l'inflation, le fonctionnaire a alors droit à une prime qui garantit le maintien de son pouvoir d'achat.
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 aux recteurs son montant est fixé par arrêté ministériel.
LES PRIMES BIATSS	
Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT)	Elle est versée aux fonctionnaires des corps administratifs et des bibliothèques, de catégories B et C dont la rémunération est inférieure ou égale à l'indice brut 380. Elle est modulable et réduite au prorata en cas de temps partiel. L'IAT n'est pas cumulable avec une indemnité pour travaux supplémentaires.
Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires (IFTS)	Elle est attribuée aux personnels fonctionnaires des corps administratifs et des bibliothèques, de catégories A et B et sous condition d'indice. Elle est modulable, ses taux annuels sont indexés sur l'évolution du point d'indice. Elle est réduite proportionnellement en cas de temps partiel. Elle ne peut pas être attribuée aux agents logés par nécessité absolue de service et elle n'est pas cumulable avec l'IAT, ni avec une autre indemnité pour travaux supplémentaires.
Prime de Participation à la Recherche Scientifique (PPRS)	Elle est versée aux personnels fonctionnaires des corps techniques de Recherche et de Formation, qu'ils soient de catégorie A, B ou C. Cette prime prévoit un montant moyen pour chaque corps (éventuellement grade) des agents concernés. Son montant est modulable jusqu'à deux fois le montant moyen, voire exceptionnellement 3 fois ce montant.
Prime attribuée aux fonctionnaires affectés au traitement de l'information	Elle est versée aux ingénieurs et techniciens affectés à un centre informatique de traitement de l'information. Son montant est variable selon le grade, la fonction et l'ancienneté de l'agent dans sa fonction.
Indemnités spécifique des personnels des bibliothèques	Les statuts des personnels des bibliothèques prévoient un certain nombre d'indemnités spécifiques selon le corps et le grade (prime de technicité pour les bibliothécaires, adjoints et assistants, prime de conservateur pour les conservateurs, indemnité de chaussure et de petit équipement et prime pour travaux dangereux, insalubres et salissants pour les magasiniers).

Glossaire

A	A, B, C	Désignation des catégories de la Fonction Publique
	ADJENES	Adjoint d'Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
	ADMENESR	Administrateur En. De l'Enseignement Supérieur et de la Recherche
	AENES	Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
	ASI RF	Assistant Ingénieur de Recherche et de Formation
	ATER	Attaché Temporaire de Recherche et d'Enseignement
	ATRF	Adjoint Technique de Recherche et de Formation
B	BAP	Branche d'Activité Professionnelle
	BIEP	Bourse Interministérielle Emploi Public
	BIATSS	Personnel des Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, de Santé et Social
	BOE	Bénéficiaire Obligation d'Emploi
C	CA	Conseil d'Administration
	CAC	Conseil Académique
	CDD	Contrat à Durée Déterminée
	CDI	Contrat à Durée Indéterminée
	CET	Compte Epargne Temps
	CEVU	Conseil des Etudes et de la Vie Universitaire
	CFVU	Commission de la Formation et de la Vie Universitaire (ex CEVU)
	CGT	Confédération générale du travail
	CHSCT	Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
	CNU	Conseil National des Universités
	CNRS	Centre national de la recherche scientifique
	COSAC	Comité des Œuvres Sociales et d'Action Sociale
	CRCT	Congé pour Recherche et Conversion Thématique
	CPE	Commission Paritaire d'Etablissement
	CPPANT	Commission consultative paritaire des agents non titulaires
	CR	Commission de la Recherche (ex CS)
	CS	Conseil Scientifique
	CT	Comité Technique
D	DACASS	Direction de l'Action Culturelle, Sociale et Sportive
	DDCS	Direction Départementale de la Cohésion Sociale
	DRH	Direction / Directeur(trice) des Ressources Humaines
E	ESR	Enseignement Supérieur et Recherche
	EOTP	Elements d'Organigrammes Techniques de Projets
	EPCSCP	Établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel
	ETP	Equivalent Temps Plein
	ETPT	Equivalent Temps Plein Travaillé
F	FSU	Fédération Syndicale Unitaire
	FERC	Fédération de l'éducation, de la recherche et de la Culture
	FIPHFP	Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique
G	GIPA	Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat
H	HC	Heures Complémentaires

	HETD	Heures Equivalent Travaux Dirigés
	HU	Hospitalo-Universitaire
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
	INSERM	Institut national de la santé et de la recherche médicale
	INM	Indice Nouveau Majoré
	ITRF	Ingénieurs, Techniciens Recherche et Formation
	IUT	Institut Universitaire de Technologies
L	LRU	Liberté et Responsabilité des Universités
M	MCF	Maîtres de Conférences
N	NBI	Nouvelle Bonification Indiciaire
P	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
	PUPH	Professeur Universitaire Praticien Hospitalier
R	RCE	Responsabilités Compétences Elargies
	RIE	Restaurant Inter Entreprise
	RTP	Rompu de Temps Partiel
S	SAENES	Secrétaire administratif de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
	SFT	Supplément Familial de Traitement
	SNESUP	Syndicat national de l'enseignement supérieur
	SNPREES	Syndicat national des personnels de la recherche et des établissements d'enseignement supérieur
	SNPTES	Syndicat national du personnel technique de l'enseignement supérieur et de la recherche
	SST	Sauveteur et Secouriste du Travail
T	TCH RF	Technicien de recherche et de formation
U	UFR	Unité de Formation et de Recherche
	UNEF	Union Nationale des Etudiants de France
	UNSA	Union nationale des syndicats autonomes
	UVSQ	Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines
V	VAE	Validation des acquis de l'expérience



DRH – Service du Pilotage RH et du recrutement
55 avenue de Paris
78000 Versailles

www.uvsq.fr