



# Bilan Social 2019

(Observation au 01/01/2019  
et sur l'année civile 2018)



<b>Méthodologie</b> .....	<b>5</b>
<b>Chapitre 1 - Emplois</b> .....	<b>8</b>
I. <i>Les plafonds d'emplois</i> .....	8
II. <i>Les emplois délégués et la dotation établissement</i> .....	9
A. Les emplois d'enseignants et enseignants chercheurs.....	10
B. Les emplois BIATSS.....	11
III. <i>Les emplois rémunérés sur ressources propres</i> .....	12
<b>Chapitre 2 - Effectifs</b> .....	<b>14</b>
I. <i>Effectif total</i> .....	14
II. <i>Effectifs des enseignants et/ou chercheurs</i> .....	17
A. Les enseignants titulaires.....	17
B. Les enseignants contractuels.....	21
III. <i>Effectifs des personnels BIATSS</i> .....	23
A. Les BIATSS titulaires.....	24
C. Les BIATSS contractuels.....	27
IV. <i>Bilan des agents rémunérés sur contrat de recherche</i> .....	29
V. <i>Autres catégories d'agents</i> .....	30
A. Les agents hébergés dans les laboratoires de l'UVSQ.....	30
B. Les vacataires d'enseignement.....	31
D. Les vacataires étudiants.....	32
<b>Chapitre 3 – Analyses catégorielles</b> .....	<b>34</b>
I. <i>Répartition dans les structures de l'UVSQ</i> .....	34
A. Répartition globale des personnels dans les structures de l'Université.....	34
B. Fiches de caractérisation des composantes de l'UVSQ.....	37
II. <i>Les métiers des BIATSS de l'UVSQ</i> .....	43
C. Pyramides des âges.....	49
D. Ages moyens et médians.....	51
III. <i>Personnels de nationalité étrangère</i> .....	52
IV. <i>Personnels en situation de handicap</i> .....	55
V. <i>Répartition géographique</i> .....	57
VI. <i>Les enfants des personnels</i> .....	58
<b>Chapitre 4 - Carrière</b> .....	<b>60</b>
I. <i>Promotions et concours</i> .....	60
A. Les enseignants et enseignants-chercheurs.....	60
B. Les BIATSS.....	62
II. <i>Mouvements des personnels</i> .....	66
A. Entrées de titulaires en 2018.....	66
B. Départs de titulaires en 2018.....	67
C. Mouvements des personnels contractuels.....	70
D. Taux de rotation.....	72
III. <i>Activité</i> .....	73
A. Positions statutaires.....	73
B. Temps partiels.....	74
C. Délégations et CRCT.....	75
<b>Chapitre 5 - Rémunérations</b> .....	<b>78</b>
I. <i>La masse salariale</i> .....	78
II. <i>Les primes des personnels</i> .....	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
<b>Chapitre 6 – Formation des personnels</b> .....	<b>86</b>
I. <i>Bilan quantitatif de la formation professionnelle</i> .....	86

II. Budget.....	89
III. Bilan qualitatif.....	90
A. Contexte et fréquentation.....	90
B. Bilan des formations proposées par rapport aux orientations stratégiques 2017.....	90
C. Évaluation des prestations internes et externes.....	91
<b>Chapitre 7 – Conditions de travail.....</b>	<b>94</b>
I. Prévention des risques.....	94
II. Santé des personnels.....	97
A. Bilan des congés de santé.....	97
B. Bilan des accidents de travail.....	99
C. Comptes Epargne Temps (CET).....	100
<b>Chapitre 8 – Action sociale, culturelle et sportive.....</b>	<b>102</b>
I. Bilan du service social des personnels.....	102
II. Bilan des activités de l’Action Culturelle et Sportive.....	106
A. L’action culturelle.....	106
B. L’action sportive.....	106
III. Le COSAC.....	107
<b>Chapitre 9 - Instances et dialogue social.....</b>	<b>110</b>
I. Le Conseil d’Administration.....	110
A. Présentation.....	110
B. Dernières élections.....	111
II. La Commission de la recherche.....	112
A. Présentation.....	112
B. Dernières élections.....	112
III. La commission de la formation et de la vie universitaire.....	114
A. Présentation.....	114
B. Dernières élections.....	114
IV. Le Conseil Académique.....	116
V. Le Comité Technique.....	117
A. Présentation.....	117
B. Dernières élections.....	117
VI. Le Comité d’Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.....	118
A. Présentation.....	118
B. Dernières élections.....	119
VII. La Commission Paritaire d’Etablissement.....	120
A. Présentation.....	120
B. Dernières élections.....	120
VIII. La Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires.....	121
A. Présentation.....	121
B. Dernières élections.....	121
IX. Organisations Syndicales.....	122
<b>Lexique.....</b>	<b>124</b>
<b>Glossaire.....</b>	<b>128</b>

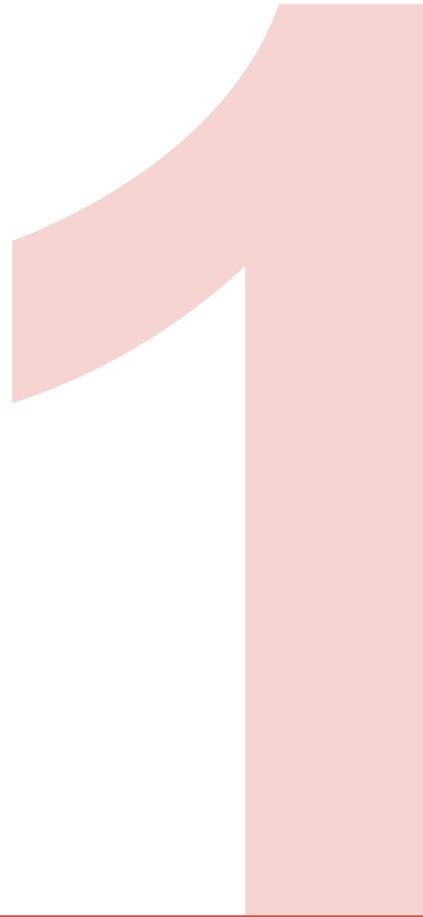


# Méthodologie

Chapitre	Source	Période de référence	Commentaire / indicateurs
I – Emplois	Logiciel HARPEGE	Tableau des emplois voté par le CA: prévisionnel 2019	Référence aux emplois et aux occupations en ETP et ETPT
	Délégation d'emploi (DGESIP) Relevé de décision du CA	Occupation des emplois au 01/01/2019	
II & III - Effectifs et Analyses Catégorielles	Logiciel HARPEGE	1 <sup>er</sup> janvier 2019 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 2018	Les vacataires, stagiaires étudiants et chercheurs hébergés sont traités dans une sous-partie
	Logiciel APOGEE (étudiants)	Et les vacataires : données du 01/09/2017 au 31/08/2018	
	Données de la DSR		
	Dossiers administratifs		
IV - Carrière	Logiciel HARPEGE	Promotions et mouvements de personnels : observation sur l'année civile 2018	
	Données des services de gestion des personnels BIATSS et Enseignants (DRH)	Données sur les positions et temps partiels : au 1er janvier 2019	
		Autres données : l'année universitaire 2017-2018.	
V - Rémunérations	Logiciel HARPEGE	Année civile 2018 excepté concernant les primes BIATSS : tableau des primes voté pour 2018.	
	Logiciel WINPAIE		
VI - Formation	Logiciel NEEVA	Année civile 2018	
	Données du service des Formations (DRH)		
VII - Conditions de travail	Données du SPRP	Prévention des risques et Médecine de prévention des personnels : années civiles 2018	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 : année civile 2018	
	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 2017-2018, excepté pour le bilan des adhérents du sport (année civile 2018).	
	Bilan du service social des personnels	Service social des personnels : année civile 2018	
	Bilan du COSAC	COSAC : année civile 2018	
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) la production des pourcentages ne permet pas une lecture fiable et significative.		



*chapitre*



# 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 1414 ETPT pour 2019,
- 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.).

**TABLEAU DES EMPLOIS PRÉSENTÉ À L'APPUI DU BUDGET 2019**

<b>Budget initial</b>			<b>Emplois sous plafond Etat</b>	<b>Emplois financés sur ressources propres</b>	<b>Global</b>
<b>Catégories d'emplois</b>	<b>Nature des emplois</b>		<b>En ETPT</b>	<b>En ETPT</b>	
<b>Enseignants et enseignants- chercheurs</b>	<b>Permanents</b>	<b>Titulaires</b>	611,92		611,92
		<b>CDI</b>	1,00	-	1,00
	<b>Non permanents</b>	<b>CDD</b>	224,00	127,93	351,93
<b>S/total EC</b>			<b>836,92</b>	<b>127,93</b>	<b>964,85</b>
<b>BIATSS</b>	<b>Permanents</b>	<b>Titulaires</b>	406,72		406,72
		<b>CDI</b>	32,31	13,49	45,80
	<b>Non permanents</b>	<b>CDD</b>	89,72	121,70	211,42
<b>S/total Biatss</b>			<b>528,75</b>	<b>135,19</b>	<b>663,94</b>
<b>Totaux</b>			<b>1 365,67</b>	<b>263,12</b>	<b>1 628,79</b>

**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 proratisé 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 2019, ce plafond était de 1414 ETP (1412 en 2018, 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 2019 (en ETP)

	Enseignant	BIATSS	Total
<b>Etat Délégué</b>	731,8	430,5	<b>1162,3</b>
<b>Rompus de tps partiel</b>	1	0	<b>1,0</b>
<b>Emplois gagés</b>	0	0	<b>0,0</b>
<b>Dotation Etablissement</b>	107	43,2	<b>150,2</b>
<b>Total</b>	<b>839,8</b>	<b>473,7</b>	<b>1313,5</b>
<b>Plafond d'emploi état (notification)</b>			<b>1414,0</b>
<b>Taux d'occupation</b>			<b>92,9%</b>

L'établissement consommait donc 92,9% de son plafond d'emplois Etat autorisé, au 1er janvier 2019, contre 93,4% en janvier 2018.

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 01/01/2019

Population	Catégorie d'Emploi	Nbr emplois	Occupation en ETP (y compris rompus)			% occupation emploi
			par des titulaires	par des contractuels	Total occupation	
Enseignant Chercheurs	Professeur univ.	141	122,1	10,5	132,6	94,04%
	Maitre de conf.	277	245,5	21	266,5	96,21%
	Physicien	2	1	1	2	100,00%
	Physicien adjoint	4	3,9		3,9	97,50%
	Astronome adjoint	2	2		2	100,00%
<b>Total emplois Ens. Chercheurs</b>		<b>426</b>	<b>374,5</b>	<b>32,5</b>	<b>407</b>	<b>95,54%</b>
Enseignant Hospitalo-universitaire	Prof. univ. hospit.	100	93	1	94	94,00%
	Professeur univ. MG	2	2		2	100,00%
	Maitre de conf hosp.	31	28		28	90,32%
	Surnombre Hosp-Univ.	9	9		9	100,00%
<b>Total emplois Ens. Hosp. universitaire</b>		<b>142</b>	<b>132</b>	<b>1</b>	<b>133</b>	<b>93,66%</b>
Enseignant 2nd degré	Professeur agrégé	76	63	4	67	88,16%
	Professeur certifié	30	22,8	3,5	26,3	87,67%
	Prof. Lycées Profess	2	2		2	100,00%
<b>Total emplois Ens. 2nd degré</b>		<b>108</b>	<b>87,8</b>	<b>7,5</b>	<b>95,3</b>	<b>88,24%</b>
Contractuel	Pers. associé	19,5		12,5	12,5	64,10%
	ATER	26		24	24	92,31%
	Doctorant	82		72,5	72,5	88,41%
	Praticien hosp univ	7		7	7	100,00%
	Ass. Ens. Sup. Méd	6		6	6	100,00%
	Assist. disc. médic.	75		74	74	98,67%
	Ens. ass. méd. gén.	3		1,5	1,5	50,00%
	Lect. langue étrang.	5		5	5	100,00%
	Maitre langue étrang	3		2	2	66,67%
<b>Total emplois Ens. Contractuels</b>		<b>226,5</b>	<b>0</b>	<b>204,5</b>	<b>204,5</b>	<b>90,29%</b>
<b>Total des emplois</b>		<b>902,5</b>	<b>594,3</b>	<b>245,5</b>	<b>839,8</b>	<b>93,05%</b>

Au 1er janvier 2019, le taux d'occupation des emplois Etat d'enseignants et enseignants-chercheurs était de 93,05% et a ainsi baissé par rapport à 2018 (94,1%) .

A cette date, 70,8% des postes enseignants non vacants étaient occupés par des titulaires (29,2% par des contractuels). Cette proportion est en légère baisse par rapport à l'année précédente (71,4% d'enseignants titulaires pour 28,6% de contractuels en 2018).

## B. Les emplois BIATSS

### OCCUPATION DES EMPLOIS ETAT (EN ETP) AU 01/01/2019

Population	Catégorie d'Emploi	Nb emplois	Occupation en ETP (y compris rompus)			% occupation emploi
			par des titulaires	par des contractuels	Total occupation	
AENES & Agt Compt. Admin	Agent Comptable	1	1		1	100,0%
	Directeur Général des Services	1	1		1	100,0%
	Administrateur ENESR	2	2		2	100,0%
	Attaché AENES	7	6		6	85,7%
	Secrétaire adm. ENES	14	10,5	2	12,5	89,3%
	Adjoint adm. ENES	24	18,9	2,8	21,7	90,4%
	<b>Total emplois AENES</b>		<b>49</b>	<b>39,4</b>	<b>4,8</b>	<b>43,2</b>
ITRF	Adjoint tech RF	110	99,2	5	104,2	94,7%
	Assist. Ing. RF	40	25,9	10,8	36,7	91,8%
	Ingénieur de rech.	29	23,8	4	27,8	95,9%
	Ingénieur d'études	76	63,1	10	73,1	96,2%
	Technicien (NES)	106	98,4	3,8	102,2	96,4%
<b>Total emplois ITRF</b>		<b>361</b>	<b>310,4</b>	<b>33,6</b>	<b>345</b>	<b>95,6%</b>
Bibliothèque	Biblio. ass. spéc.	11	8,8	2	10,8	98,2%
	Bibliothécaire	8	5,7	2	7,7	96,3%
	Cons. Général	1	1		1	100,0%
	Conservateur	4	4		4	100,0%
	Magasinier	16	11,4	4	15,4	96,3%
<b>Total emplois Bibliothèque</b>		<b>40</b>	<b>30,9</b>	<b>8</b>	<b>38,9</b>	<b>97,3%</b>
Santé & Social	Assist. sociale AE	1		1	1	100,0%
	Infirmier	4	2,4		2,4	60,0%
<b>Total emplois Santé &amp; social</b>		<b>5</b>	<b>2,4</b>	<b>1</b>	<b>3,4</b>	<b>68,0%</b>
Compensation BIATSS	Tous corps	56		43,2	43,2	77,1%
<b>Total compensation BIATSS</b>		<b>56</b>	<b>0</b>	<b>43,2</b>	<b>43,2</b>	<b>77,1%</b>
<b>Total des emplois</b>		<b>511</b>	<b>383,1</b>	<b>90,6</b>	<b>473,7</b>	<b>92,7%</b>

Au 1er janvier 2019, le taux d'occupation des emplois Etat BIATSS était de 95,1% soit un peu plus élevé que celui de 2018 (93,3%)

La compensation BIATSS présente une sous occupation de 77,1% en 2018. 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 80,9% des postes BIATSS non vacants sont occupés par des titulaires (19,1% par des contractuels), proportion en nette hausse par rapport à 2018 (71,5%). Cela s'explique notamment par la dernière vague de titularisation via le dispositif SAUVADET.

### III. Les emplois rémunérés sur ressources propres

#### Emplois rémunérés sur ressources propres (en ETP) au 01/01/2019

Population	Caractéristique de l'occupant	ETP	dont financés sur Convention de recherche	% financement
BIATSS	CDI	17,0	6,0	35%
	CDD	98,8	34,6	35%
	Apprenti	4	1,0	33%
	Catégorie A	70,6	40,1	57%
	Catégorie B	31,1	1,5	5%
	Catégorie C	17,1	0	0%
<b>Total BIATSS</b>		<b>118,8</b>	<b>83,2</b>	<b>70%</b>
ENSEIGNANT et/ou CHERCHEUR	Chercheur CDD	33,7	31,6	94%
	Doctorant sans ens	28,5	20	70%
	Post-Doctorant	22	22	100%
	ENS	13,6		0%
	Enseignant CDD	13,1		0%
	Enseignant CDI	0,5		0%
	ENS CH	15,5		0%
	Doctorant	7	4	57%
	EC CDD	7,5	1,0	13%
	EC CDI	1		0%
	ENS CH HU	9,5		0%
	Associé Pr.HU MTps	0,5		0%
	Ch.cli.univ.Med.Géné	2,5		0%
	Ch.cli.univ-ass.hôp.	6,5		0%
	<b>Total ENSEIGNANT</b>		<b>84,2</b>	<b>78,6</b>
<b>Total général</b>		<b>241,6</b>	<b>123,7</b>	<b>67%</b>

Au 01/01/2019 67% des emplois sous plafond propre sont financés par des ressources affectées, ce qui est en hausse par rapport à 2018 (53%).

*chapitre*

# 2

Effectifs

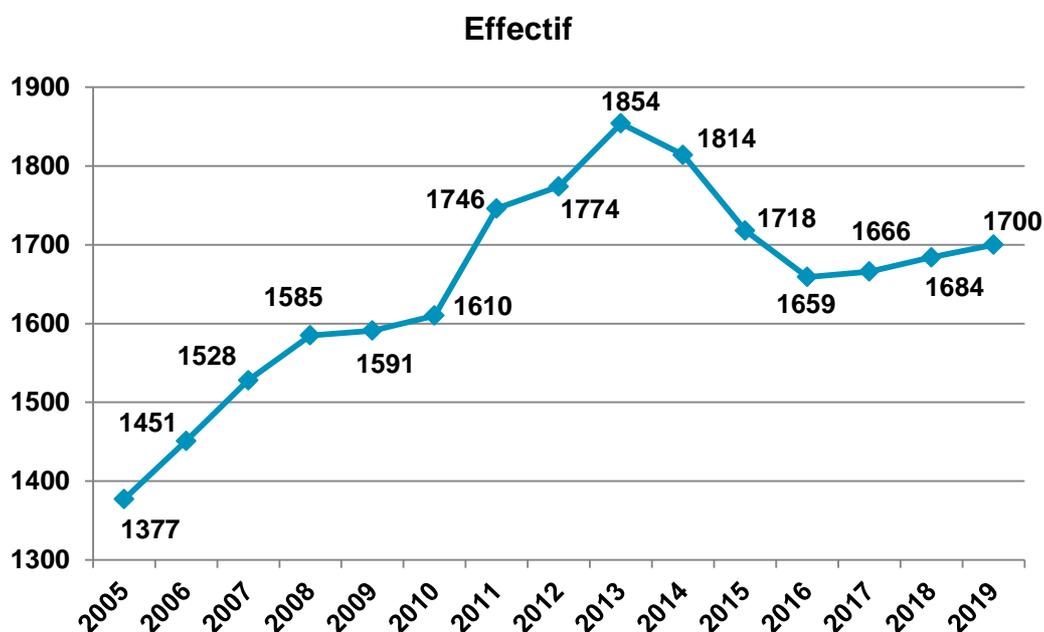
## Chapitre 2 - Effectifs

Les effectifs sont observés à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2019 (sauf précision contraire). A noter cependant que les enseignants invités, contrairement aux autres personnels, ont été observés sur toute l'année 2018, 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 2018 alors qu'ils n'étaient plus en contrat au 1<sup>er</sup> janvier 2019).

Toutes les données de ce chapitre, relatives aux effectifs, concernent l'ensemble des 1700 personnels de l'université (indépendamment des positions statutaires ou modalités de service – cf. commentaire ci-dessous). À noter que sur ces 1700 personnels, 1618 sont en situation réelle d'activité (contre 1609 au 1<sup>er</sup> janvier 2018), 82 agents étant concernés par des situations particulières (détachements sortants, disponibilités, congés parentaux,, longue durée ou grave maladie, congés pour convenance personnelle, etc.).

### I. Effectif total

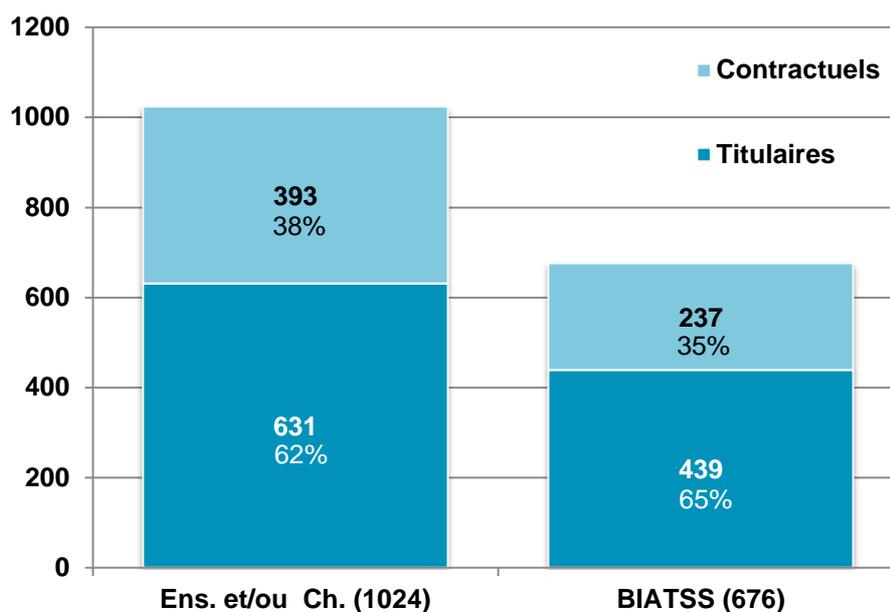
#### ÉVOLUTION DE L'EFFECTIF TOTAL ENTRE 2005 & 2019



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<sup>er</sup> janvier 2019, hormis les personnels vacataires et stagiaires étudiants qui feront l'objet d'une partie spécifique.

## CARACTÉRISTIQUES DES PERSONNELS AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2019



## CARACTÉRISTIQUES DES PERSONNELS : COMPARAISON 2018 ET 2019

	2018		2019		Variation	
	Effectif	ETP	Effectif	ETP	Effectif	ETP
<b>Ensemble</b>	<b>1684</b>	<b>1557,55</b>	<b>1700</b>	<b>1570,4</b>	<b>1,0%</b>	<b>0,8%</b>
Titulaires	1060	971,9	1070	977,8	0,9%	0,6%
Contractuels	624	585,65	630	592,6	1,0%	1,2%
<b>Ens. et /ou Ch.</b>	<b>1001</b>	<b>945,55</b>	<b>1024</b>	<b>963,6</b>	<b>2,3%</b>	<b>1,9%</b>
Titulaires	632	600	631	594,3	-0,2%	-1,0%
Contractuels	369	345,55	393	369,3	6,5%	6,9%
<b>BIATSS</b>	<b>683</b>	<b>612</b>	<b>676</b>	<b>606,8</b>	<b>-1,0%</b>	<b>-0,8%</b>
Titulaires	428	371,9	439	383,5	2,6%	3,1%
Contractuels	255	240,1	237	223,3	-7,1%	-7,0%

Après trois années consécutives de baisse des effectifs (2013 à 2015), le nombre des personnels de l'université, dont la hausse a été constatée depuis 2016, continue d'augmenter en 2018 (+1,0% en effectifs, +0,8% en ETP).

Cette augmentation a été exclusivement constatée au sein de la population des enseignants et/ou chercheurs (+2,3% des effectifs, +1,9% des ETP), contrairement aux effectifs des personnels BIATSS qui ont relativement diminués (1% en effectifs, 0,8% en ETP).

Pendant cette période, la volonté est à la déprécarisation des personnels par l'augmentation de la part des personnels titulaires dans la population globale, celle-ci est directement liée aux calendriers de campagnes d'emploi et aux flux de personnels. Ainsi des départs de titulaires en cours d'année impliquent dans la majorité des cas un remplacement par un agent non titulaires dans l'attente de pouvoir rouvrir un concours pour palier à ce poste vacant de titulaire. Ceci est d'autant plus visible pour les personnels enseignants et/ou chercheurs.

Ainsi cette année, il est constaté au niveau de la population des enseignants et/ou chercheurs une légère baisse des effectifs titulaires alors que le nombre de contractuels a augmenté de 6,5%. Concernant les personnels BIATSS, la tendance est inverse, l'effectif des titulaires s'est élevé de 2,6% alors que celui des contractuels a régressé de plus de 7%. Le dispositif de déprécarisation des agents contractuels (loi SAUVADET), dont la prolongation s'est effectuée en 2017 et 2018, explique cette tendance d'évolution.

## RÉPARTITION PAR GENRE DES PERSONNELS AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2019

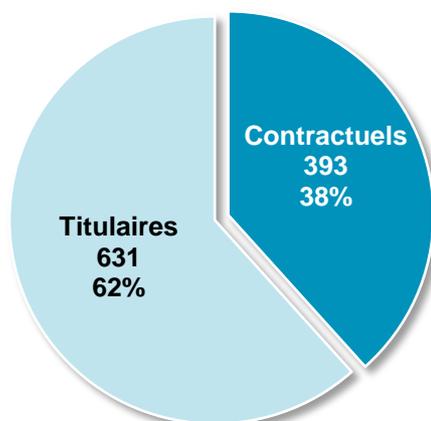
	Femmes		Hommes		Taux de féminisation	
	Effectif	ETP	Effectif	ETP	Effectif	ETP
<b>Ensemble</b>	<b>856</b>	<b>778,1</b>	<b>844</b>	<b>792,3</b>	<b>50%</b>	<b>50%</b>
Titulaires	537	478,2	533	499,6	50%	49%
Contractuels	319	299,9	311	292,7	51%	51%
<b>Ens. et/ou Ch.</b>	<b>429</b>	<b>403</b>	<b>595</b>	<b>560,6</b>	<b>42%</b>	<b>42%</b>
Titulaires	247	229,4	384	364,9	39%	39%
Contractuels	182	173,6	211	195,7	46%	47%
<b>BIATSS</b>	<b>427</b>	<b>375,1</b>	<b>249</b>	<b>231,7</b>	<b>63%</b>	<b>62%</b>
Titulaires	290	248,8	149	134,7	66%	65%
Contractuels	137	126,3	100	97	58%	57%

Sur l'ensemble des personnels, le taux de féminisation reste de 50%. Cependant, dans le détail des populations, il est toujours constaté de fortes différences relatives au genre des agents, qui sont majoritairement des femmes chez les personnels BIATSS (63%) et majoritairement des hommes dans les corps d'enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs (42% de femmes).

Il est à remarquer que chez les enseignants et/ou chercheurs, le taux de féminisation est de 7 points supérieurs pour les contractuels par rapport aux titulaires. A l'inverse, chez les personnels BIATSS, le taux est de 8 points supérieurs pour les titulaires.

## II. Effectifs des enseignants et/ou chercheurs

### STATUT DES PERSONNELS ENSEIGNANTS ET/OU CHERCHEURS



#### A. Les enseignants titulaires

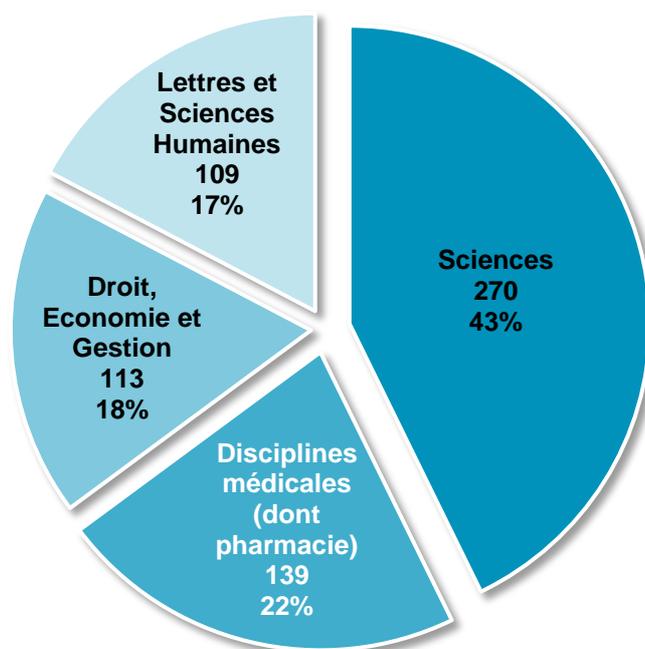
Entre 2018 et 2019, la répartition des personnels enseignants au sein des grandes populations que sont les enseignants du second degré (15%), les enseignants-chercheurs (63%) et les enseignants hospitalo-universitaires (22%) reste relativement la même.

#### RÉPARTITION PAR TYPE DE POPULATION ET PAR CORPS

	Femmes	Hommes	Total	Taux de féminisation	Total ETP
<b>Ens. 2<sup>nd</sup> degré</b>	<b>37</b>	<b>57</b>	<b>94</b>	<b>39%</b>	<b>87,8</b>
Prof. Lycées Prof.		5	5	0%	2
Prof. EPS		2	2	0%	5
Certifiés	14	15	29	48%	28,3
Agrégés	23	35	58	40%	52,5
<b>Ens. Chercheurs</b>	<b>175</b>	<b>224</b>	<b>399</b>	<b>44%</b>	<b>374,5</b>
Maîtres de Conférences	129	133	262	49%	245,5
Astronomes Adjoints	1	1	2	50%	2
Physiciens Adjoints	2	2	4	50%	3,9
Professeurs des Universités	42	87	129	33%	122,1
Physiciens	1	1	2	50%	1
<b>Ens. Hos. Univ. &amp; Médecine Générale</b>	<b>35</b>	<b>103</b>	<b>138</b>	<b>25%</b>	<b>132</b>
Maît. de Conf.- Prat. Hospitaliers	17	14	31	55%	28
Prof. Univ.- Prat. Hosp.	18	86	104	17%	101
Prof. de Médecine Générale		3	3	0%	3
<b>Total</b>	<b>247</b>	<b>384</b>	<b>631</b>	<b>39%</b>	<b>594,3</b>

Le taux de féminisation varie selon les populations et corps d'appartenance. Il est, comme l'année dernière, en moyenne de 47% pour les enseignants de rang B (niveau MCF et second degré), contre 26% 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 17% de femmes. Au global, le taux de féminisation est de 39% pour les enseignants et enseignants-chercheurs titulaires, soit un point de plus par rapport au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

## RÉPARTITION PAR GROUPES DE DISCIPLINES



## RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS PAR SECTION CNU

Sections CNU	Effectif	Sections CNU	Effectif
<b>Droit, Economie et Gestion</b>	<b>95</b>	<b>Sciences</b>	<b>226</b>
01 - Drt. priv. sc. crim.	23	25 - Mathématiques	9
02 - Drt. publ.	13	26 - Maths. appliqués	20
03 - Hist. drt. & inst.	3	27 - Informatique	50
04 - Sc. politique	11	28 - Mil. denses & matér.	10
05 - Sc. économiques	25	30 - Mil. dilués & optiq.	5
06 - Sc. de gestion	20	31 - Chim. théo., phys.	1
<b>Lettres et Sciences Humaines</b>	<b>75</b>	32 - Chim. org. min. ind.	28
09 - Lang. & litt. franc.	6	33 - Chim. des matériaux	11
10 - Litt. comparées	2	34 - Astron. astrophys.	10
11 - Lang. & litt. ang.	14	35 - Struc. évol. Terre	3
14 - Lang. & litt. roman.	2	36 - Terre solide	1
18 - Arts	1	37 - Météo océanographie	12
19 - Socio., démographie	16	60 - Mécan., génie mécan.	11
20 - Anth., eth., préhis.	2	61 - Génie informatique	13
21 - His. & civ. : ancien	6	62 - Energ., génie procé.	2
22 - His. & civ. : cont.	11	63 - Electronique	10
23 - Géo. phys. & autres	5	64 - Biochimie, biologie	3
71 - Sc. info. communic.	6	65 - Biologie cellulaire	24
72 - Epis., his. sc. tec.	1	66 - Physiologie	3
74 - Sc. & tec. act. phy.	4	67 - Biolog. pop. & écol.	1
		<b>Disciplines médicales (dont pharmacie)</b>	<b>1</b>
		86 - Sc. du médicament	1
		<b>Total</b>	<b>399</b>

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

Sections CNU	Effectif	Sections CNU	Effectif
<b>Disciplines médicales</b>	<b>138</b>	49 - Neurologie	3
42 - Anat. cytol. path.	3	49 - Pédiopsychiatrie	2
42 - Anatomie	1	49 - Psychiat. d'adultes	2
42 - Histo. Embryo. Cyto.	3	50 - Chir. ortho. traum.	2
43 - Biophys. méd. nucl.	1	50 - Derm.-vénérologie	2
43 - Radiol. imag. médi.	4	50 - Rhumatologie	2
44 - Bioch. biol. moléc.	4	51 - Cardiologie	3
44 - Nutrition	2	51 - Chir vasc ; méd vasc	3
44 - Physiologie	6	51 - Chir.thor. & cardio.	1
45 - Bact-vir ; Hyg.hosp.	6	51 - Pneumologie	3
45 - Mal. infect. ; trop.	2	52 - Gastroentér ; hépat.	1
46 - Biostat. inf.méd. TC	2	52 - Néphrologie	1
46 - Epid., éco. santé	7	52 - Urologie	2
46 - Méd. lég. & dr.santé	5	53 - Chir. générale	2
46 - Méd.& santé au trav.	1	53 - Méd int. ; gériatrie	5
47 - Cancéro ; radiothér.	2	53 - Médecine générale	3
47 - Génétique	2	54 - Biol. & méd. dévpt.	3
47 - Hémato ; transfusion	5	54 - Endo.diab.mal. métab	3
47 - Immunologie	2	54 - Gyn-obst ; gyn. méd	6
48 - Anesth. réa.	5	54 - Pédiatrie	5
48 - Pharm. fond. ; clin.	5	55 - Chir. maxill. & stom	1
48 - Réa. urgence	4	55 - O.R.L.	1
48 - Thérapeutique	3	55 - Ophtalmologie	2
49 - Méd. phys. réadapt.	5		
		<b>Total</b>	<b>138</b>

**RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ PAR DISCIPLINE**

Disciplines 2 <sup>nd</sup> degré	Effectif	Disciplines 2 <sup>nd</sup> degré	Effectif
<b>Droit, Economie et Gestion</b>	<b>18</b>	<b>Sciences</b>	<b>43</b>
8010 - ECONOMIE GEST.	15	1300 - MATHEMATIQUES	13
8031 - ECO.INFO.D	1	1315 - MATH SC PH	1
8051 - ECO.GE.CF	2	1414 - SII.ING.ME	2
<b>Lettres et Sciences Humaines</b>	<b>32</b>	1500 - PHYSIQUE - CHIMIE	5
0202 - LETTRES MODERNES	4	1510 - SCIEN.PHY.-PHY.APPLI	3
0222 - LET ANGL	1	1900 - EDUCAT.PHYS.SPORT	2
0421 - ALLEMAND	1	4100 - GENIE MECA.-MECAN.	3
0422 - ANGLAIS	17	4130 - G.M.CONST	1
0426 - ESPAGNOL	4	5100 - GENIE ELECTRIQUE	8
1000 - HISTOIRE-GEO.	2	5101 - ELECTRONIQUE	2
1052 - H-G OCCIT	1	7100 - BIOCHIM.-GENIE BIOL.	2
1100 - SC. ECO. ET SOCIALES	3	7202 - BIOTEC BIO	1
		<b>Total</b>	<b>93</b>

## ANCIENNETÉ DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS TITULAIRES

Ancienneté titulaire UVSQ	Ancienneté UVSQ	Effectif	%
<b>Moins de 6 mois</b>		<b>25</b>	<b>4%</b>
	Moins de 6 mois	18	72%
	De 1 à 2 ans	2	8%
	De 2 à 3 ans	1	4%
	De 5 à 6 ans	1	4%
	De 6 à 10 ans	3	12%
<b>De 1 à 2 ans</b>		<b>19</b>	<b>3%</b>
	De 1 à 2 ans	15	79%
	De 2 à 3 ans	1	5%
	De 5 à 6 ans	2	11%
	De 10 ans à 15 ans	1	5%
<b>De 2 à 3 ans</b>		<b>29</b>	<b>5%</b>
	De 2 à 3 ans	22	76%
	De 3 à 4 ans	1	3%
	De 5 à 6 ans	2	7%
	De 6 à 10 ans	4	14%
<b>De 3 à 4 ans</b>		<b>18</b>	<b>3%</b>
	De 3 à 4 ans	12	67%
	De 5 à 6 ans	5	28%
	De 10 ans à 15 ans	1	6%
<b>De 4 à 5 ans</b>		<b>11</b>	<b>2%</b>
	De 4 à 5 ans	9	82%
	De 5 à 6 ans	1	9%
	De 10 ans à 15 ans	1	9%
<b>De 5 à 6 ans</b>		<b>100</b>	<b>16%</b>
	De 5 à 6 ans	81	81%
	De 6 à 10 ans	3	3%
	De 10 ans à 15 ans	13	13%
	15 ans et +	3	3%
<b>De 6 à 10 ans</b>		<b>53</b>	<b>8%</b>
	De 6 à 10 ans	38	72%
	De 10 ans à 15 ans	7	13%
	15 ans et +	8	15%
<b>De 10 ans à 15 ans</b>		<b>113</b>	<b>18%</b>
	De 10 ans à 15 ans	104	92%
	15 ans et +	9	8%
<b>15 ans et +</b>		<b>263</b>	<b>42%</b>
	15 ans et +	263	100%
<b>Total</b>		<b>631</b>	<b>100%</b>

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 25 enseignants-chercheurs ayant une ancienneté de moins de 6 mois en tant que titulaire (au 1<sup>er</sup> janvier 2019), 7 ont rejoint l'UVSQ en tant que contractuels il y a plusieurs années (entre 1 et 10 ans), avant d'y devenir titulaires. Ils sont donc 28% dans ce cas, contre 72% 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.
<b>Enseignants &amp; Enseignants-Chercheurs</b>	<b>70</b>	<b>86</b>	<b>156</b>	<b>45%</b>
Doctorants	16	16	32	50%
ATER	24	22	46	52%
Lecteurs & Maîtres de langue	5	2	7	71%
Enseignants CDD	16	19	35	46%
Enseignants CDI		2	2	0%
Ens.-Ch. CDD	6	13	19	32%
Ens-Ch. CDI		1	1	0%
Associés	3	9	12	25%
Invités*		2	2	0%
<b>Hospitalo-universitaires</b>	<b>59</b>	<b>43</b>	<b>102</b>	<b>58%</b>
Ass. HU. & Ch. Cli. Univ-Ass. Hôp.	51	32	83	61%
Ass. Chf. Cli. Tpl & Ass. Assist. Tpl	1		1	100%
Ch. Cli. de Méd. Gé.	5	3	8	63%
Ass. MCUPH mi-temps	1	1	2	50%
Ass. PUPH mi-temps	1	2	3	33%
Prat. Hosp.-Univ.		5	5	0%
<b>Chercheurs</b>	<b>53</b>	<b>82</b>	<b>135</b>	<b>39%</b>
Doctorants sans ens.	32	45	77	41%
Post-doctorants	8	14	22	36%
Chercheurs CDD	13	23	36	36%
<b>Total</b>	<b>182</b>	<b>211</b>	<b>393</b>	<b>46%</b>

\* Rappelons que les personnels invités sont observés sur toute l'année civile 2018.

	ETP 2018	ETP 2019	Variation 2018-19
<b>Enseignants &amp; Enseignants-Chercheurs</b>	<b>130,35</b>	<b>138,1</b>	<b>7,75</b>
Doctorants	30	32	2,00
ATER	45	46	1,00
Lecteurs & Maîtres de langue	7	7	0,00
Enseignants CDD	23,1	25,6	2,50
Enseignant CDI	2	2	0,00
Ens.-Chercheur CDD	13,75	17	3,25
Ens.-Chercheur CDI	0	1	1,00
Associés	7,5	6	-1,50
Invités*	2	1,5	-0,50
<b>Hospitalo-universitaires</b>	<b>92,5</b>	<b>98,5</b>	<b>6,00</b>
Ass. HU. & Ch. Cli. Univ-Ass. Hôp.	76	82,5	6,50
Ass. Chf. Cli. Tpl & Ass. Assist. Tpl	4	1	-3,00
Ch. Cli. de Méd. Gé.	4	7,5	3,50
Ass. MCUPH mi-temps	2	1	-1,00
Ass. PUPH mi-temps	1,5	1,5	0,00
Prat. Hosp.-Univ.	5	5	0,00
<b>Chercheurs</b>	<b>122,7</b>	<b>132,7</b>	<b>10,00</b>
Doctorants sans ens.	75	77	2,00
Post-doctorants	20,5	21	0,50
Chercheurs CDD	27,2	34,7	7,50
<b>Total</b>	<b>345,55</b>	<b>369,3</b>	<b>23,75</b>

## ANCIENNETÉ DES ENSEIGNANTS ET/OU CHERCHEURS CONTRACTUELS

Ancienneté	Effectif	%
Moins de 6 mois	139	35,4%
De 6 mois à 1 an	14	3,6%
De 1 à 2 ans	82	20,9%
De 2 à 3 ans	64	16,3%
De 3 à 4 ans	17	4,3%
De 4 à 5 ans	14	3,6%
De 5 à 6 ans	25	6,4%
De 6 à 10 ans	16	4,1%
De 10 ans à 15 ans	10	2,5%
15 ans et +	12	3,1%
<b>Total</b>	<b>393</b>	<b>100,0%</b>

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

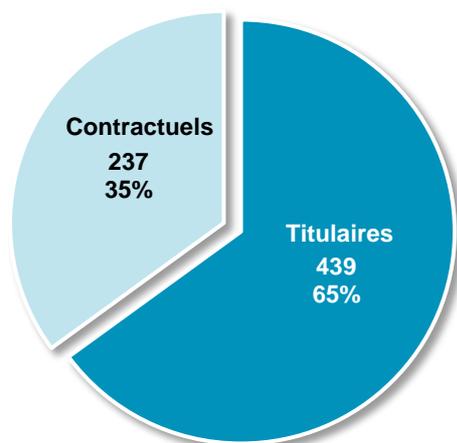
	De 5 à 6 ans	De 6 à 10 ans	De 10 ans à 15 ans	15 ans et +	Total
<b>Ens. &amp; Ens.-Ch.</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>44</b>
ATER	3	2			5
Lecteurs & Maîtres de langue		1			1
Enseignants CDD	5	7	7	4	23
Enseignants CDI				2	2
Ens.-Chercheurs CDD	2	1		2	5
Ens.-Chercheurs CDI			1		1
Associés	1	1	2	3	7
<b>Hospitalo-universitaires</b>	<b>8</b>	<b>1</b>			<b>9</b>
Ass. Chf. Cli. Tpl & Ass. Assist. Tpl	1				1
Ass. MCUPH mi-temps	2				2
Ass. PUPH mi-temps	3				3
Prat. Hosp.-Univ.	2	1			3
<b>Chercheurs</b>	<b>6</b>	<b>3</b>		<b>1</b>	<b>10</b>
Post-doctorants	3				3
Chercheurs CDD	3	3		1	7
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>16</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>63</b>

#### ➤ Les enseignants invités

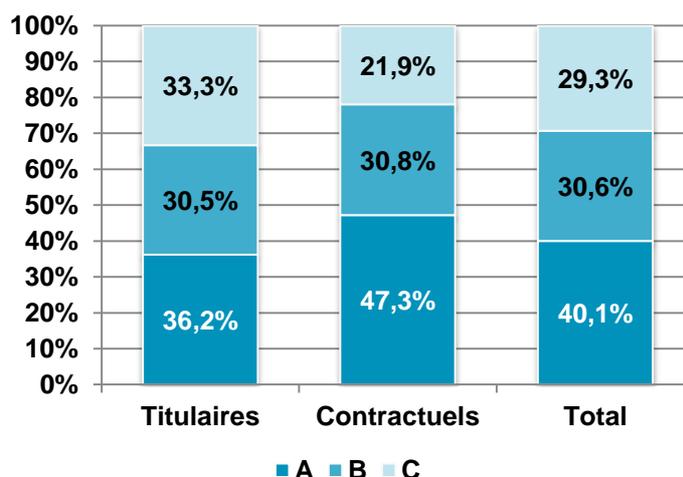
Tout comme en 2017, l'UVSQ a employé 2 enseignants invités en 2018, pour une durée de 5 et 6 mois.

### 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
<b>Titulaires</b>	<b>159</b>	<b>134</b>	<b>146</b>	<b>439</b>	<b>135,9</b>	<b>117,9</b>	<b>129,7</b>	<b>383,5</b>
Femmes	102	93	95	<b>290</b>	86,9	80,1	81,8	<b>248,8</b>
Hommes	57	41	51	<b>149</b>	49	37,8	47,9	<b>134,7</b>
<b>Contractuels</b>	<b>112</b>	<b>73</b>	<b>52</b>	<b>237</b>	<b>103,1</b>	<b>70,8</b>	<b>49,4</b>	<b>223,3</b>
Femmes	56	56	25	<b>137</b>	49,1	54,3	22,9	<b>126,3</b>
Hommes	56	17	27	<b>100</b>	54	16,5	26,5	<b>97,0</b>
<b>Total Femmes</b>	<b>158</b>	<b>149</b>	<b>120</b>	<b>427</b>	<b>136,0</b>	<b>134,4</b>	<b>104,7</b>	<b>375,1</b>
%	37%	35%	28%	100%	36%	36%	28%	100%
<b>Total Hommes</b>	<b>113</b>	<b>58</b>	<b>78</b>	<b>249</b>	<b>103</b>	<b>54,3</b>	<b>74,4</b>	<b>231,7</b>
%	45%	23%	31%	100%	44%	23%	32%	100%
<b>Total</b>	<b>271</b>	<b>207</b>	<b>198</b>	<b>676</b>	<b>239,0</b>	<b>188,7</b>	<b>179,1</b>	<b>606,8</b>
Tx de fém. – global	<b>58%</b>	<b>72%</b>	<b>61%</b>	<b>63%</b>	<b>57%</b>	<b>71%</b>	<b>58%</b>	<b>62%</b>
Tx de fém. – titulaires	<b>64%</b>	<b>69%</b>	<b>65%</b>	<b>66%</b>	<b>64%</b>	<b>68%</b>	<b>63%</b>	<b>65%</b>
Tx de fém. – contractuels	<b>50%</b>	<b>77%</b>	<b>48%</b>	<b>58%</b>	<b>48%</b>	<b>77%</b>	<b>46%</b>	<b>57%</b>

Sur l'ensemble des personnels BIATSS, le taux de féminisation est de 63%. Il est plus important dans la catégorie B (72%), tandis qu'il est respectivement de 58 et 61% 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 (77%).

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 45% des hommes BIATSS sont de catégorie A, cela ne concerne que 37% des femmes.

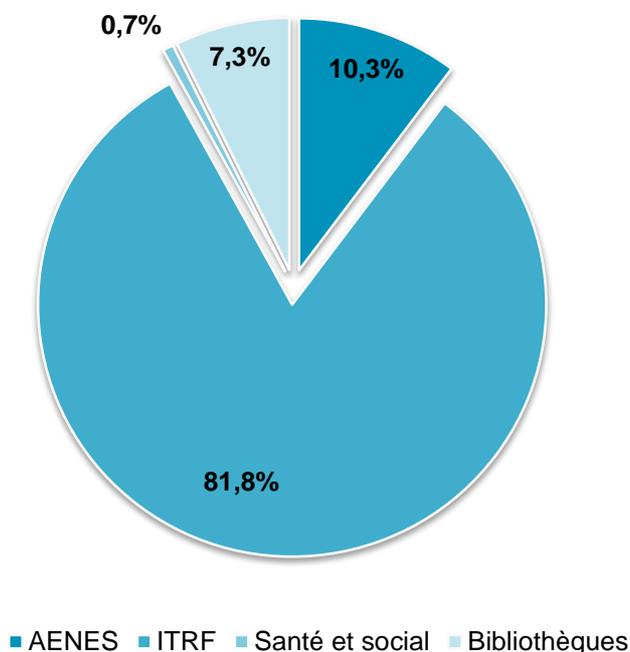
## COMPARAISON 2017 ET 2018

Catégorie FP	2018		2019	
	Effectif	%	Effectif	%
A	274	40,1%	271	40,1%
B	203	29,7%	207	30,6%
C	206	30,2%	198	29,3%
<b>Total</b>	<b>683</b>	<b>100%</b>	<b>676</b>	<b>100%</b>

Entre 2018 et 2019, la part des personnels BIATSS de catégorie A est restée identique. Entre 2018 et 2019, tout comme entre 2017 et 2018, on peut constater une hausse de la part des catégories B (+0,9 point) au détriment de la part des catégories C (-0,9 point).

### A. Les BIATSS titulaires

#### RÉPARTITION PAR TYPE DE POPULATION



Le personnel ITRF représente, à hauteur de 81,8%, la majorité des personnels BIATSS titulaires.

Cette part a augmenté de 1,4 point en un an (contre 1,6 point entre 2016 et 2018), au profit des autres populations de personnels BIATSS (-0,7 point pour la filière AENES, -0,2 point pour la filière santé et social, et -0,4 pour les personnels des bibliothèques).

## RÉPARTITION PAR TYPE DE POPULATION ET PAR CORPS

	Femmes	Hommes	Total	Taux de féminisation	Total ETP
<b>AENES (ex ASU)</b>	<b>35</b>	<b>10</b>	<b>45</b>	<b>78%</b>	<b>40,4</b>
Agent Comptable	1		1	100%	1
Administrateur	1	1	2	50%	2
Directeur Général des Services		1	1	0%	1
Attachés	2	4	6	33%	6
Secrétaires	10	2	12	83%	10,5
Adjoints	21	2	23	91%	19,9
<b>ITARF</b>	<b>226</b>	<b>133</b>	<b>359</b>	<b>63%</b>	<b>309,8</b>
Ing. de recherche	14	12	26	54%	23,8
Ing. d'études	48	29	77	62%	63,1
Ass. Ingénieurs	23	9	32	72%	25,9
Techniciens	75	38	113	66%	98,6
Adjoints	66	45	111	59%	98,4
<b>Santé et social</b>	<b>3</b>		<b>3</b>	<b>100%</b>	<b>2,4</b>
Infirmiers	3		3	100%	2,4
<b>Bibliothèque - Musée</b>	<b>26</b>	<b>6</b>	<b>32</b>	<b>81%</b>	<b>30,9</b>
Conservateurs	5		5	100%	5
Bibliothécaires	5	1	6	83%	5,7
Bibl. Assistants Spé	8	1	9	89%	8,8
Magasiniers	8	4	12	67%	11,4
<b>Total</b>	<b>290</b>	<b>149</b>	<b>439</b>	<b>66%</b>	<b>383,5</b>

## 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	11
BAP C - SCIENCES DE L'INGENIEUR INSTRUMENTATION	16
BAP D - SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES	5
BAP E - INFORMATIQUE STAT. ET CALC. SCIENTIFIQUE	26
BAP F - INFO, DOC, CULTURE, EDITION, COMM, TICE	16
BAP G - PATRIMOINE, LOGISTIQUE, PREVENTION	75
BAP J - GESTION ET PILOTAGE	188
BIBLIOFIL	31
SANTE ET SOCIAL	3
<b>Total</b>	<b>383</b>

## ANCIENNETÉ DES BIATSS TITULAIRES

Ancienneté titulaire UVSQ	Ancienneté UVSQ	Effectif	%
<b>Moins de 6 mois</b>		<b>33</b>	<b>8%</b>
	Moins de 6 mois	8	24%
	De 2 à 3 ans	1	3%
	De 3 à 4 ans	2	6%
	De 4 à 5 ans	2	6%
	De 5 à 6 ans	4	12%
	De 6 à 10 ans	12	36%
	De 10 ans à 15 ans	4	12%
<b>De 6 mois à 1 an</b>		<b>8</b>	<b>2%</b>
	De 6 mois à 1 an	7	88%
	15 ans et +	1	13%
<b>De 1 à 2 ans</b>		<b>48</b>	<b>11%</b>
	De 1 à 2 ans	14	29%
	De 3 à 4 ans	1	2%
	De 5 à 6 ans	9	19%
	De 6 à 10 ans	22	46%
	De 10 ans à 15 ans	2	4%
<b>De 2 à 3 ans</b>		<b>36</b>	<b>8%</b>
	De 2 à 3 ans	11	31%
	De 3 à 4 ans	2	6%
	De 4 à 5 ans	1	3%
	De 5 à 6 ans	3	8%
	De 6 à 10 ans	9	25%
	De 10 ans à 15 ans	7	19%
	15 ans et +	3	8%
<b>De 3 à 4 ans</b>		<b>20</b>	<b>5%</b>
	De 3 à 4 ans	5	25%
	De 5 à 6 ans	3	15%
	De 6 à 10 ans	4	20%
	De 10 ans à 15 ans	6	30%
	15 ans et +	2	10%
<b>De 4 à 5 ans</b>		<b>13</b>	<b>3%</b>
	De 4 à 5 ans	2	15%
	De 5 à 6 ans	1	8%
	De 6 à 10 ans	3	23%
	De 10 ans à 15 ans	7	54%
<b>De 5 à 6 ans</b>		<b>50</b>	<b>11%</b>
	De 5 à 6 ans	19	38%
	De 6 à 10 ans	11	22%
	De 10 ans à 15 ans	16	32%
	15 ans et +	4	8%
<b>De 6 à 10 ans</b>		<b>28</b>	<b>6%</b>
	De 6 à 10 ans	18	64%
	De 10 ans à 15 ans	7	25%
	15 ans et +	3	11%
<b>De 10 ans à 15 ans</b>		<b>96</b>	<b>22%</b>
	De 10 ans à 15 ans	67	70%
	15 ans et +	29	30%
<b>15 ans et +</b>		<b>107</b>	<b>24%</b>
	15 ans et +	107	100%
<b>Total</b>		<b>439</b>	<b>100%</b>

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<sup>er</sup> janvier 2019, de 2 à 3 ans d'ancienneté en tant que titulaire, on constate que 25 ont rejoint l'université en tant que contractuels il y a plusieurs années, avant d'y devenir titulaire.

## C. Les BIATSS contractuels

### ANCIENNETÉ DES BIATSS CONTRACTUELS

	Apprenti	CDD	CDI	Total	%
Moins de 6 mois	3	32		35	15%
De 6 mois à 1 an		17		17	7%
De 1 à 2 ans		46		46	19%
De 2 à 3 ans		27		27	11%
De 3 à 4 ans		17		17	7%
De 4 à 5 ans	1	3		4	2%
De 5 à 6 ans		30	29	59	25%
De 6 à 10 ans		2	8	10	4%
De 10 ans à 15 ans		9	10	19	8%
15 ans et +		2	1	3	1%
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>185</b>	<b>48</b>	<b>237</b>	<b>100%</b>

Au 1<sup>er</sup> janvier 2019, plus de la moitié des effectifs contractuels BIATSS a moins de trois ans d'ancienneté. La part des personnels BIATSS de moins d'un an, après avoir progressé entre 2015 et 2018 (jusqu'à 26%), a baissé de 4 points (22%). Cela s'explique à la fois par la diminution des effectifs de personnels contractuels (-7%) et par le recrutement de personnels titulaires au fil de l'eau plus important.

### RÉPARTITION PAR TYPE DE CONTRAT : COMPARAISON ENTRE 2018 ET 2019

	2018		2019	
	Effectif	ETP	Effectif	ETP
Apprenti	4	4	4	3
CDD	197	186,6	185	176
CDI	54	49,5	48	44,3
<b>Total</b>	<b>255</b>	<b>240,1</b>	<b>237</b>	<b>223,3</b>

La diminution du nombre de CDD de 6% entre 2018 et 2019 s'explique notamment par la CDIisation de 15 agents (dont 2 ont été titularisés après leur passage en CDI, par le biais d'un concours).

### RÉPARTITION PAR GENRE, PAR TYPE DE CONTRAT

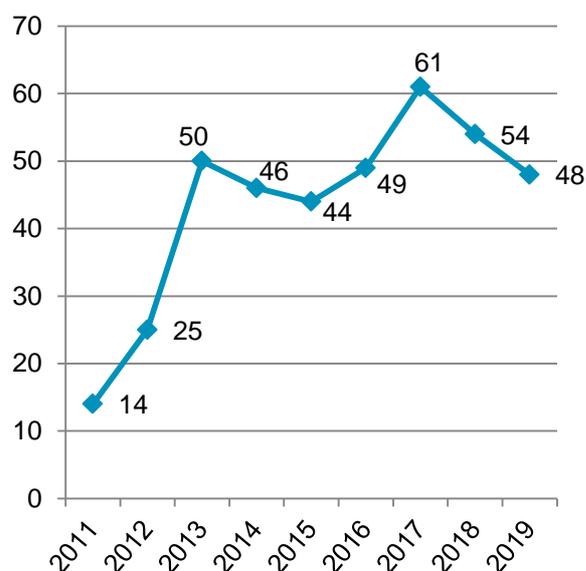
	Effectifs			ETP		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Apprenti	1	3	4	1	2	3
CDD	106	79	185	98,2	77,8	176
CDI	30	18	48	27,1	17,2	44,3
<b>Total</b>	<b>137</b>	<b>100</b>	<b>237</b>	<b>126,3</b>	<b>97</b>	<b>223,3</b>

La tendance constatée l'année dernière reste la même, la précarité est plus présente chez les hommes (79% d'entre eux sont en CDD) que chez les femmes (77% en CDD).

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

	Femmes	Hommes	Total
<b>ITARF</b>	<b>123</b>	<b>87</b>	<b>210</b>
Ingénieurs de recherche	13	28	41
Ingénieurs d'études	19	18	37
Assistants ingénieurs	18	8	26
Techniciens	51	17	68
Adjointes techniques	22	16	38
<b>Bibliothèque - Musée</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>14</b>
Bibl. Adj. Spé	4		4
Magasiniers	2	8	10
<b>Santé et social</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>9</b>
Médecins du SUMPPS	5	2	7
Infirmières	2		2
<b>Apprenti</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>Total</b>	<b>137</b>	<b>100</b>	<b>237</b>

## ÉVOLUTION DU NOMBRE DE CDI ENTRE 2010 ET 2018



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<sup>er</sup> janvier 2019, l'UVSQ comptait ainsi 48 agents en CDI.

Au cours de l'année, 18 agents ont été CDisés (dont 2 ont ensuite été titularisés suite à l'obtention d'un concours).

Parmi les 54 agents en CDI au 1<sup>er</sup> janvier 2018, 14 ont été titularisés et 8 agents ont quitté l'établissement au cours de l'année 2018.

Ainsi, entre 2012 et 2018, 82 agents ont été « CDisés » au sein de l'UVSQ. Il est à noter que parmi eux, plusieurs agents ont été titularisés par le biais des concours réservés (analyse détaillée plus après, dans le chapitre 4 - Carrière).

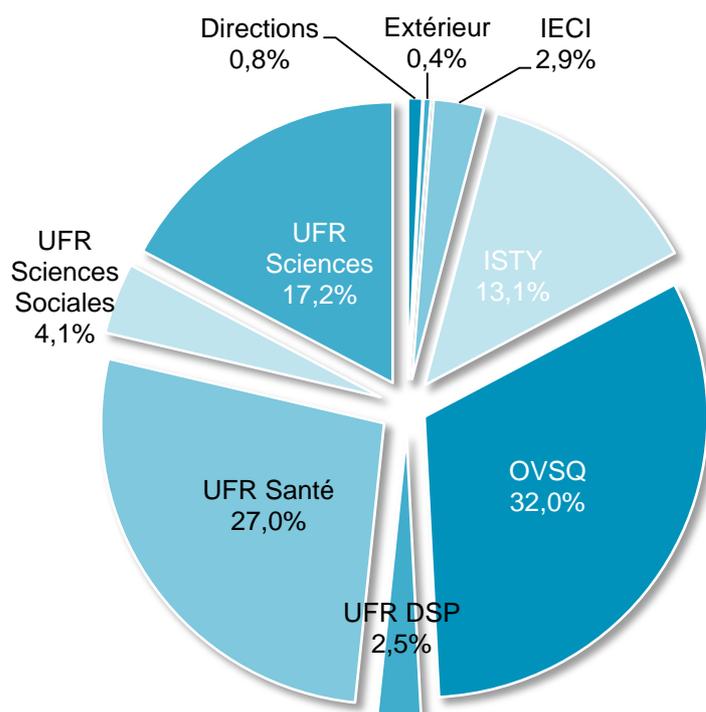
## IV. Bilan des agents rémunérés sur contrat de recherche

### RÉPARTITION DES AGENTS RÉMUNÉRÉS SUR CONTRAT DE RECHERCHE PAR POPULATION

	Effectif		ETP		Total Effectif	Total ETP
	F	H	F	H		
<b>Enseignants et/ou Chercheurs</b>	<b>32</b>	<b>46</b>	<b>31,5</b>	<b>45,1</b>	<b>78</b>	<b>76,6</b>
Enseignants & Ens.-Chercheurs	0	1	0	1	1	1
Ens. Chercheur CDD	0	1	0	1	1	1
<b>Chercheurs</b>	<b>19</b>	<b>35</b>	<b>18,5</b>	<b>34,1</b>	<b>54</b>	<b>52,6</b>
Post-doctorants	8	14	7,5	13,5	22	21
Chercheurs CDD	11	21	11	20,6	32	31,6
<b>Doctorants</b>	<b>14</b>	<b>10</b>	<b>14</b>	<b>10</b>	<b>24</b>	<b>24</b>
Doctorants sans enseignements	11	10	11	10	21	21
Doctorants avec enseignements	3	0	3	0	3	3
<b>BIATSS</b>	<b>18</b>	<b>26</b>	<b>16,7</b>	<b>25,1</b>	<b>44</b>	<b>41,8</b>
CDD	15	22	13,7	21,1	37	34,8
A	14	21	12,7	20,6	35	33,3
B	1	1	1	0,5	2	1,5
CDI	3	3	3	3	6	6
A	3	3	3	3	6	6
Apprenti	0	1	0	1	1	1
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>72</b>	<b>49,2</b>	<b>70,2</b>	<b>123</b>	<b>119,4</b>

Les personnels rémunérés sur contrat de recherche représentent 19,4% de la population contractuelle de l'université au 1<sup>er</sup> janvier 2019, ce taux, sensiblement le même pour les enseignants et/ou chercheurs, est légèrement plus faible pour les personnels BIATSS (17,6%).

### RÉPARTITION DES AGENTS RÉMUNÉRÉS SUR CONTRAT DE RECHERCHE PAR AFFECTATION



90% 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 « HÉBERGÉS » 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	1	19	1	7	27	1
2IC		1	2		3	
B2PHI	4	1			1	1
CESDIP	8	1	2	3	6	3
CESP Equipe 5 (EPREC)	1					
DAVID	2					1
END-ICAP	3					3
GEMaC	4	7	5	2	14	
ILV	8	7		3	10	
IPANEMA	2				0	
LATMOS	26	20	21	8	49	8
LMV	4			1	1	2
LPPD	1	2		1	3	2
LSCE	79	54		10	64	
PRINTEMPS	5	0		1	1	1
VIMA	3	1		2	3	1
LOBIP						2
LGBC						1
LI-PARAD						1
VIP						1
<b>Total</b>	<b>151</b>	<b>113</b>	<b>31</b>	<b>38</b>	<b>182</b>	<b>28</b>
Rappel année précédente	160	145	2	43	190	23

## B. Les vacataires d'enseignement

### VACATAIRES D'ENSEIGNEMENT : EFFECTIFS ET NOMBRE D'HEURES ÉQUIVALENT TD (HETD) PAR COMPOSANTE (ANNÉE UNIVERSITAIRE 2017-18)

Composantes	Nombre de vacataires	Nombre d'heures ETD	Moyenne HETD par vacataire
DFCRE	5	456	91
IECI	248	8 652,89	35
ISM	113	4 851,5	43
ISTY	57	3 144,67	55
IUT de Mantes	101	6 323,97	63
IUT de Vélizy	143	7 956,31	56
OVSQ	73	1 340,17	18
SCAPS	9	420	47
UFR DSP	287	8051	28
UFR Santé	257	3 139,04	12
UFR Sciences	224	4 347,86	19
UFR Sc. Sociales	163	5 775,5	35
<b>Total</b>	<b>1 680</b>	<b>54 458,91</b>	<b>32</b>
<i>Total 2016-2017</i>	<i>1 705</i>	<i>59 763,70</i>	<i>35</i>

Le recours aux vacataires d'enseignement connaît pour l'année 2017-2018 une légère baisse (- 5 304,79 HETD en moins par rapport à l'année précédente. Cette tendance se confirme donc pour la deuxième année consécutive. Si l'on transforme ces heures en ETPT (en les rapportant à 384h), on constate que ces enseignements pourvus par des vacataires correspondent à 141,8 ETPT pour cette année, contre 155,6 ETPT en 2016-17 et environ 164 ETPT en 2014-15 et 2015-16.

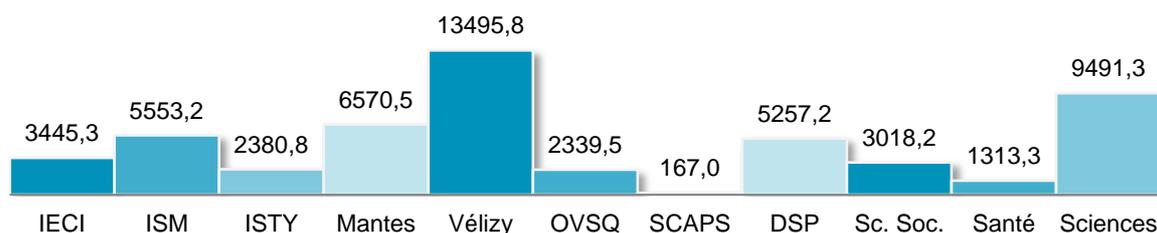
#### ➤ FOCUS SUR LES HEURES COMPLÉMENTAIRES

Aux 54 458,91 HETD effectuées par des vacataires d'enseignement s'ajoute les 53 032,1 HETD complémentaires enseignées par des 758 personnels de l'UVSQ (93% d'enseignants et/ou chercheurs pour 95% des heures). Ces heures équivalent à 138,1 ETPT (si rapportées à 384h).

#### RÉPARTITION DES HEURES COMPLÉMENTAIRES PAR STATUT ET POPULATION

	Titulaires			Contractuels			Ensemble		
	Nb. agents	Nb. HETD	Moy. HETD	Nb. agents	Nb. HETD	Moy. HETD	Nb. agents	Nb. HETD	Moy. HETD
Ens. et/ou Ch.	509	43780,0	86,0	198	6543,9	33,1	707	50323,9	71,2
BIATSS	25	1044,6	41,8	26	1663,5	64,0	51	2708,1	53,1
<b>Total</b>	<b>534</b>	<b>44824,7</b>	<b>83,9</b>	<b>224</b>	<b>8207,4</b>	<b>36,6</b>	<b>758</b>	<b>53032,1</b>	<b>70,0</b>

#### RÉPARTITION DES HEURES COMPLÉMENTAIRES PAR COMPOSANTE



## D. Les vacataires étudiants

Depuis plusieurs années, l'UVSQ propose à ses étudiants des emplois de vacataires. 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 (331 616,32€ € en 2018).

Suivant le constat fait ces dernières années, le nombre de vacataires étudiants continue de progresser (de 181 étudiants à 219, soit une augmentation de 21%), tout comme le volume horaire (+9%), qui correspond à 11,2 ETPT si l'on rapport le nombre d'heures à 1607h (10,3 ETPT l'année précédente)

### NATURE DES MISSIONS

Missions	Nb de vacataires	Nombre d'heures	Moyenne
Accueil étudiants	27	1438,7	53,3
Animation culturelle	7	351,5	50,2
Assistance	2	27,0	13,5
Inscriptions administratives	18	2284,5	126,9
Moniteur bib.	23	6147,6	267,3
Prise de notes	49	1436,9	29,3
Promotion formation	5	192,0	38,4
Salon	5	78,0	15,6
Secrétariat examen	28	324,4	11,6
Surveillance	41	1615,4	39,4
Télé-enquête	10	687,0	68,7
Tutorat	40	1314,8	32,9
Vacations I-Share	14	2091,0	149,4
Autre	1	20,0	20,0
Non renseigné	1	20,0	20,0
<b>Total</b>	<b>271</b>	<b>18028,7</b>	<b>66,5</b>

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	Nb de vacataires	Nombre d'heures	Moyenne
<b>Composantes</b>	<b>101</b>	<b>7245,3</b>	<b>71,7</b>
Maison de l'Etudiant	1	59,5	59,5
CEREL	41	1413,5	34,5
IECI	6	116,3	19,4
UFR DSP	4	683,0	170,8
UFR SANTE	19	1792,5	94,3
UFR SANTE - I-SHARE	14	2091,0	149,4
UFR SCIENCES	4	708,0	177,0
UFR SCIENCES SOCIALES	12	381,5	31,8
<b>Directions</b>	<b>139</b>	<b>10783,4</b>	<b>77,6</b>
DBIST	23	6147,6	267,3
DCVU	24	601,3	25,1
DEFIP	20	1267,5	63,4
DIRCOM	2	8,0	4,0
DMGVA	7	787,9	112,6
DRI	3	148,0	49,3
SAEH	60	1823,2	30,4
<b>Total</b>	<b>240</b>	<b>18028,7</b>	<b>75,1</b>

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		% 2019
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	
Directions et Services Communs	284,5	294	3	3	287,5	297	17,1%
Composantes et Laboratoires	352,5	337	963	982,5	1315	1319,5	78,1%
Extérieur *	46	45	35,5	37,5	81,5	82,5	4,8%
<b>Total</b>	<b>683</b>	<b>676</b>	<b>1001</b>	<b>1024</b>	<b>1684</b>	<b>1700</b>	<b>100%</b>

\* 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, la répartition entre les grandes structures de l'établissement n'a pas connu d'évolution significative depuis 2016.

#### RÉPARTITION FEMMES / HOMMES DANS LES STRUCTURES

Structures	Femmes	Hommes	Taux de féminisation
Directions et services communs	196	101	66,0%
Composantes et laboratoires	613	707,5	46,4%
Extérieur*	47	35,5	57,0%
<b>Total</b>	<b>856</b>	<b>844</b>	<b>1700</b>

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 majoritairement des hommes.

#### AFFECTATION DES PERSONNELS DANS LES COMPOSANTES

	BIATSS	Ens. et/ou Ch.	Femmes	Hommes	Total
IECI	17	94	72	39	111
ISM-UVSQ	15	22	22	15	37
ISTY	25	17,5	8,5	34	42,5
IUT de Mantes	16	35	18	33	51
IUT de Vélizy	42	84	57,5	68,5	126
OVSQ	34	101	57	78	135
UFR DSP	24	80	51	53	104
UFR Santé	68	272	160	180	340
UFR Sc. Sociales	16	54	38	32	70
UFR Sciences	80	224	129	175	304
<b>Total</b>	<b>337</b>	<b>983,5</b>	<b>613</b>	<b>707,5</b>	<b>1320,5</b>

## AFFECTATION DES PERSONNELS DANS LES DIRECTIONS ET SERVICES COMMUNS

Directions et Services Communs	F	H	Total
Agence comptable	11	3	14
Centre de Ressources et Espace Langues (CEREL)	4		4
Direction de la Communication	6	2	8
Direction des Achats et des Marchés (DAM)	2	2	4
Direction des Affaires Financières (DAF)	11	4	15
Direction des Bibliothèques et de l'Information Scientifique et Technique (DBIST)	36	17	53
Direction des Moyens Généraux (DMG)	3	1	4
Direction des Moyens Généraux (DMG) - Services Centraux	1	4	5
Direction des Moyens Généraux (DMG) - Vauban	6	12	18
Direction des Relations Internationales (DRI)	6	3	9
Pôle ingénierie projets de recherche internationaux	1	1	2
Direction des Ressources Humaines (DRH)	25	2	27
Direction des Systèmes d'Information (DSI)	3	17	20
Direction du Patrimoine Immobilier (DPI)	3	10	13
Direction Générale des Services (DGS)	3	2	5
Présidence	7	1,5	8,5
Service Commun des Activités Physiques et Sportives (SCAPS)	0,5	2,5	3
Service de Médecine de prévention des personnels (SMPP)	1	1	2
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 de la Coordination et de la Vie Universitaire (DCVU)	3,5	3	6,5
Direction des Affaires Juridiques et Institutionnelles (DAJI)	4	2	6
Direction des études, de la formation et de l'insertion professionnelle (DEFIP)	18,5	1	19,5
Direction de la formation continue et des relations entreprises (DFCRE)	12,5	5	17,5
Direction de soutien à la recherche (DSR)	8		8
Direction de la Valorisation (DV)	4,5		4,5
Direction SAEH	1	2	3
Service Culturel	1,5		1,5
Pôle Numérique	1		1
<b>Total</b>	<b>196</b>	<b>101</b>	<b>297</b>

## NOMBRE D'AGENTS AYANT CONNU UNE MOBILITÉ STRUCTURELLE (CHANGEMENT D'AFFECTATION) EN 2018

	BIATSS			Enseignants et/ou Chercheurs			Total
	Titulaires	Contractuels	Total	Titulaires	Contractuels	Total	
Femmes	2	2	4		1	1	5
Hommes	3	2,00	5	1,00	1	2	7
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>1,00</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>12</b>

## ÉVOLUTION DU TAUX DE MOBILITÉ STRUCTURELLE ENTRE 2015 ET 2018

Population	2015	2016	2017	2018
BIATSS	2,8%	5,0%	2,6%	1,2%
Enseignants et/ou Chercheurs	1,3%	1,3%	1,0%	0,3%
<b>Total</b>	<b>1,9%</b>	<b>2,7%</b>	<b>1,7%</b>	<b>0,6%</b>

Après une année 2016 marquée par une hausse du taux de mobilité structurelle chez les personnels BIATSS, ce dernier est, en baisse constante, avec un taux de 1,2% correspondant à 9 agents pour l'année 2018. Ce taux a nettement baissé également 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 2017-18.

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		
	<b>Effectif</b>	<b>ETP</b>
<b>Total</b>	<b>304</b>	<b>300,2</b>
<b>BIATSS</b>	<b>80</b>	<b>78</b>
Titulaires	59	57
Contractuels	21	21
<b>Enseignants et/ou Chercheurs</b>	<b>224</b>	<b>222,2</b>
Titulaire	156	154,7
Contractuel	68	67,5
<b>Etudiants</b>	<b>2651</b>	
<b>Personnels Enseignants et / ou chercheurs</b>		
<b>Fonction</b>	<b>Effectif</b>	<b>%</b>
Enseignement	15	6,7%
Enseignement et recherche	178	79,5%
Recherche	31	13,8%
<b>Vacataires d'enseignement</b>	<b>224</b>	
<b>Nombre d'heures de vacances (HETD)</b>	<b>4347,86</b>	
<b>Personnels BIATSS</b>		
<b>Catégorie</b>	<b>Effectif</b>	<b>%</b>
Catégorie A	18	22,5%
Catégorie B	31	38,8%
Catégorie C	31	38,8%
<b>Fonction</b>		
<b>Fonction</b>	<b>Effectif</b>	<b>%</b>
Administration générale - Pilotage	4	5,0%
Appui à la formation, à la vie universitaire, à l'orientation et à l'insertion professionnelle	18	22,5%
Appui à la recherche	20	25,0%
Gestion budgétaire, financière et comptable	2	2,5%
Patrimoine immobilier, logistique et sécurité	21	26,3%
Soutien à l'enseignement	15	18,8%
<b>Vacataires étudiants</b>	<b>4</b>	
<b>Nb d'heures de vacances</b>	<b>708</b>	

UFR DSP		
	<b>Effectif</b>	<b>ETP</b>
<b>Total</b>	<b>104</b>	<b>99,3</b>
<b>BIATSS</b>	<b>24</b>	<b>23,8</b>
Titulaires	12	12
Contractuels	12	11,8
<b>Enseignants et/ou Chercheurs</b>	<b>80</b>	<b>75,5</b>
Titulaire	46	46
Contractuel	34	29,5
<b>Etudiants</b>	<b>1962</b>	
<b>Personnels Enseignants et / ou chercheurs</b>		
<b>Fonction</b>	<b>Effectif</b>	<b>%</b>
Enseignement	2	2,5%
Enseignement et recherche	69	86,3%
Recherche	9	11,3%
<b>Vacataires d'enseignement</b>	<b>287</b>	
<b>Nombre d'heures de vacances (HETD)</b>	<b>8051</b>	
<b>Personnels BIATSS</b>		
<b>Catégorie</b>	<b>Effectif</b>	<b>%</b>
Catégorie A	5	20,8%
Catégorie B	8	33,3%
Catégorie C	11	45,8%
<b>Fonction</b>		
<b>Fonction</b>	<b>Effectif</b>	<b>%</b>
Administration générale - Pilotage	2	8,3%
Appui à la formation, à la vie universitaire, à l'orientation et à l'insertion professionnelle	11	45,8%
Appui à la recherche	3	12,5%
Gestion budgétaire, financière et comptable	2	8,3%
Patrimoine immobilier, logistique et sécurité	6	25,0%
<b>Vacataires étudiants</b>	<b>4</b>	
<b>Nb d'heures de vacances</b>	<b>683</b>	

## UFR des Sciences de la Santé

	Effectif	ETP
<b>Total</b>	<b>340</b>	<b>330,9</b>
<b>BIATSS</b>	<b>68</b>	<b>63,8</b>
Titulaires	26	25,1
Contractuels	42	38,7
<b>Enseignants et/ou Chercheurs</b>	<b>272</b>	<b>267,1</b>
Titulaire	143	142,8
Contractuel	129	124,3
<b>Etudiants</b>	<b>5056</b>	

### Personnels Enseignants et / ou chercheurs

Fonction	Effectif	%
Enseignement	2	0,7%
Enseignement et recherche	248	91,2%
Recherche	22	8,1%
<b>Vacataires d'enseignement</b>	<b>257</b>	
<b>Nombre d'heures de vacances (HETD)</b>	<b>3139,04</b>	

### Personnels BIATSS

Catégorie	Effectif	%
Catégorie A	32	47,1%
Catégorie B	14	20,6%
Catégorie C	22	32,4%

Fonction	Effectif	%
Administration générale - Pilotage	2	2,9%
Appui à la formation, à la vie universitaire, à l'orientation et à l'insertion professionnelle	19	27,9%
Appui à la recherche	36	52,9%
Gestion budgétaire, financière et comptable	4	5,9%
Gestion des ressources humaines	1	1,5%
Patrimoine immobilier, logistique et sécurité	5	7,4%

<b>Vacataires étudiants</b>	<b>33</b>
<b>Nb d'heures de vacances</b>	<b>3883,5</b>

## UFR des Sciences Sociales

	Effectif	ETP
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>67,5</b>
<b>BIATSS</b>	<b>16</b>	<b>16</b>
Titulaires	12	12
Contractuels	4	4
<b>Enseignants et/ou Chercheurs</b>	<b>54</b>	<b>51,5</b>
Titulaires	34	34
Contractuels	20	17,5
<b>Etudiants</b>	<b>1633</b>	

### Personnels Enseignants et / ou chercheurs

Fonction	Effectif	%
Enseignement	6	11,1%
Enseignement et recherche	41	75,9%
Recherche	7	13,0%
<b>Vacataires d'enseignement</b>	<b>163</b>	
<b>Nombre d'heures de vacances (HETD)</b>	<b>5775,5</b>	

### Personnels BIATSS

Catégorie	Effectif	%
Catégorie A	5	31,3%
Catégorie B	4	25,0%
Catégorie C	7	43,8%

Fonction	Effectif	%
Administration générale - Pilotage	2	12,5%
Appui à la formation, à la vie universitaire, à l'orientation et à l'insertion professionnelle	7	43,8%
Appui à la recherche	6	37,5%
Gestion budgétaire, financière et comptable	1	6,3%

<b>Vacataires étudiants</b>	<b>12</b>
<b>Nb d'heures de vacances</b>	<b>381,5</b>

## IECI

	Effectif	ETP
<b>Total</b>	<b>111</b>	<b>108,2</b>
<b>BIATSS</b>	<b>17</b>	<b>16</b>
Titulaires	11	10,2
Contractuels	6	5,8
<b>Enseignants et/ou Chercheurs</b>	<b>94</b>	<b>92,2</b>
Titulaires	56	55,6
Contractuels	38	36,6
<b>Etudiants</b>	<b>1350</b>	

### Personnels Enseignants et / ou chercheurs

Fonction	Effectif	%
Enseignement	28,5	30,3%
Enseignement et recherche	57	60,6%
Recherche	8,5	9,0%

<b>Vacataires d'enseignement</b>	248
<b>Nombre d'heures de vacances (HETD)</b>	8652,89

### Personnels BIATSS

Catégorie	Effectif	%
Catégorie A	5	29,4%
Catégorie B	5	29,4%
Catégorie C	7	41,2%

Fonction	Effectif	%
Administration générale - Pilotage	3	17,6%
Appui à la formation, à la vie universitaire, à l'orientation et à l'insertion professionnelle	9	52,9%
Appui à la recherche	5	29,4%

<b>Vacataires étudiants</b>	6
<b>Nb d'heures de vacances</b>	116,3

## ISM

	Effectif	ETP
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>35,1</b>
<b>BIATSS</b>	<b>15</b>	<b>14,5</b>
Titulaires	7	6,7
Contractuels	8	7,8
<b>Enseignants et/ou Chercheurs</b>	<b>22</b>	<b>20,6</b>
Titulaires	19	18,6
Contractuels	3	2
<b>Etudiants</b>	<b>940</b>	

### Personnels Enseignants et / ou chercheurs

Fonction	Effectif	%
Enseignement	3	13,6%
Enseignement et recherche	19	86,4%

<b>Vacataires d'enseignement</b>	113
<b>Nombre d'heures de vacances (HETD)</b>	4851,5

### Personnels BIATSS

Catégorie	Effectif	%
Catégorie A	7	46,7%
Catégorie B	3	20,0%
Catégorie C	5	33,3%

Fonction	Effectif	%
Administration générale - Appui à la formation, à la vie universitaire, à l'orientation et à l'insertion professionnelle	2	13,3%
Appui à la formation, à la vie universitaire, à l'orientation et à l'insertion professionnelle	8	53,3%
Appui à la recherche	2	13,3%
Communication	2	13,3%

## ISTY

	Effectif	ETP
<b>Total</b>	<b>42,5</b>	<b>41</b>
<b>BIATSS</b>	<b>25</b>	<b>24,5</b>
Titulaires	8	7,8
Contractuels	17	16,7
<b>Enseignants et/ou Chercheurs</b>	<b>17,5</b>	<b>16,5</b>
Titulaires	9,5	9,5
Contractuels	8	7
<b>Etudiants</b>	<b>366</b>	

### Personnels Enseignants et / ou chercheurs

Fonction	Effectif	%
Enseignement	5	28,6%
Enseignement et recherche	9,5	54,3%
Recherche	3	17,1%
<b>Vacataires d'enseignement</b>	<b>57</b>	
<b>Nombre d'heures de vacances (HETD)</b>	<b>3144,67</b>	

### Personnels BIATSS

Catégorie	Effectif	%
Catégorie A	18	72,0%
Catégorie B	3	12,0%
Catégorie C	4	16,0%

Fonction	Effectif	%
Administration générale - Pilotage	1	4,0%
Appui à la formation, à la vie universitaire, à l'orientation et à l'insertion professionnelle	2	8,0%
Appui à la recherche	15	60,0%
Gestion budgétaire, financière et comptable	1	4,0%
Patrimoine immobilier, logistique et sécurité	3	12,0%
Soutien à l'enseignement	1	4,0%
Systèmes et réseaux d'information et de communication	2	8,0%

## IUT de Vélizy

	Effectif	ETP
<b>Total</b>	<b>126</b>	<b>117,7</b>
<b>BIATSS</b>	<b>42</b>	<b>40,3</b>
Titulaires	34	32,9
Contractuels	8	7,4
<b>Enseignants et/ou Chercheurs</b>	<b>84</b>	<b>77,4</b>
Titulaires	63,5	62,3
Contractuels	20,5	15,1
<b>Etudiants</b>	<b>1122</b>	

### Personnels Enseignants et / ou chercheurs

Fonction	Effectif	%
Enseignement	50,5	60,1%
Enseignement et recherche	33,5	39,9%
<b>Vacataires d'enseignement</b>	<b>143</b>	
<b>Nombre d'heures de vacances (HETD)</b>	<b>7956,31</b>	

### Personnels BIATSS

Catégorie	Effectif	%
Catégorie A	10	23,8%
Catégorie B	10	23,8%
Catégorie C	22	52,4%

Fonction	Effectif	%
Administration générale - Pilotage	4	9,5%
Appui à la formation, à la vie universitaire, à l'orientation et à l'insertion professionnelle	12	28,6%
Communication	1	2,4%
Gestion budgétaire, financière et comptable	2	4,8%
Patrimoine immobilier, logistique et sécurité	16	38,1%
Soutien à l'enseignement	2	4,8%
Systèmes et réseaux d'information et de	5	11,9%

## IUT de Mantes

	Effectif	ETP
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>48,4</b>
<b>BIATSS</b>	<b>16</b>	<b>13,9</b>
Titulaires	13	11,5
Contractuels	3	2,4
<b>Enseignants et/ou Chercheurs</b>	<b>35</b>	<b>34,5</b>
Titulaires	27	27
Contractuels	8	7,5
<b>Etudiants</b>	<b>554</b>	

### Personnels Enseignants et / ou chercheurs

Fonction	Effectif	%
Enseignement	17	48,6%
Enseignement et recherche	18	51,4%
<b>Vacataires d'enseignement</b>	<b>101</b>	
<b>Nombre d'heures de vacances (HETD)</b>	<b>6323,97</b>	

### Personnels BIATSS

Catégorie	Effectif	%
Catégorie A	3	18,8%
Catégorie B	4	25,0%
Catégorie C	9	56,3%

Fonction	Effectif	%
Administration générale - Pilotage	3	18,8%
Appui à la formation, à la vie universitaire, à l'orientation et à l'insertion professionnelle	5	31,3%
Gestion budgétaire, financière et comptable	1	6,3%
Patrimoine immobilier, logistique et sécurité	4	25,0%
Soutien à l'enseignement	1	6,3%
Systèmes et réseaux d'information et de	1	6,3%

## OVSQ

	Effectif	ETP
<b>Total</b>	<b>135</b>	<b>131,7</b>
<b>BIATSS</b>	<b>34</b>	<b>33,5</b>
Titulaires	22	21,5
Contractuels	12	12
<b>Enseignants et/ou Chercheurs</b>	<b>101</b>	<b>98,2</b>
Titulaires	41	40,8
Contractuels	60	57,4
<b>Etudiants</b>	<b>177</b>	

### Personnels Enseignants et / ou chercheurs

Fonction	Effectif	%
Enseignement	1	1,0%
Enseignement et recherche	48	47,5%
Recherche	52	51,5%
<b>Vacataires d'enseignement</b>	<b>73</b>	
<b>Nombre d'heures de vacances (HETD)</b>	<b>1340,17</b>	

### Personnels BIATSS

Catégorie	Effectif	%
Catégorie A	22	64,7%
Catégorie B	6	17,6%
Catégorie C	6	17,6%

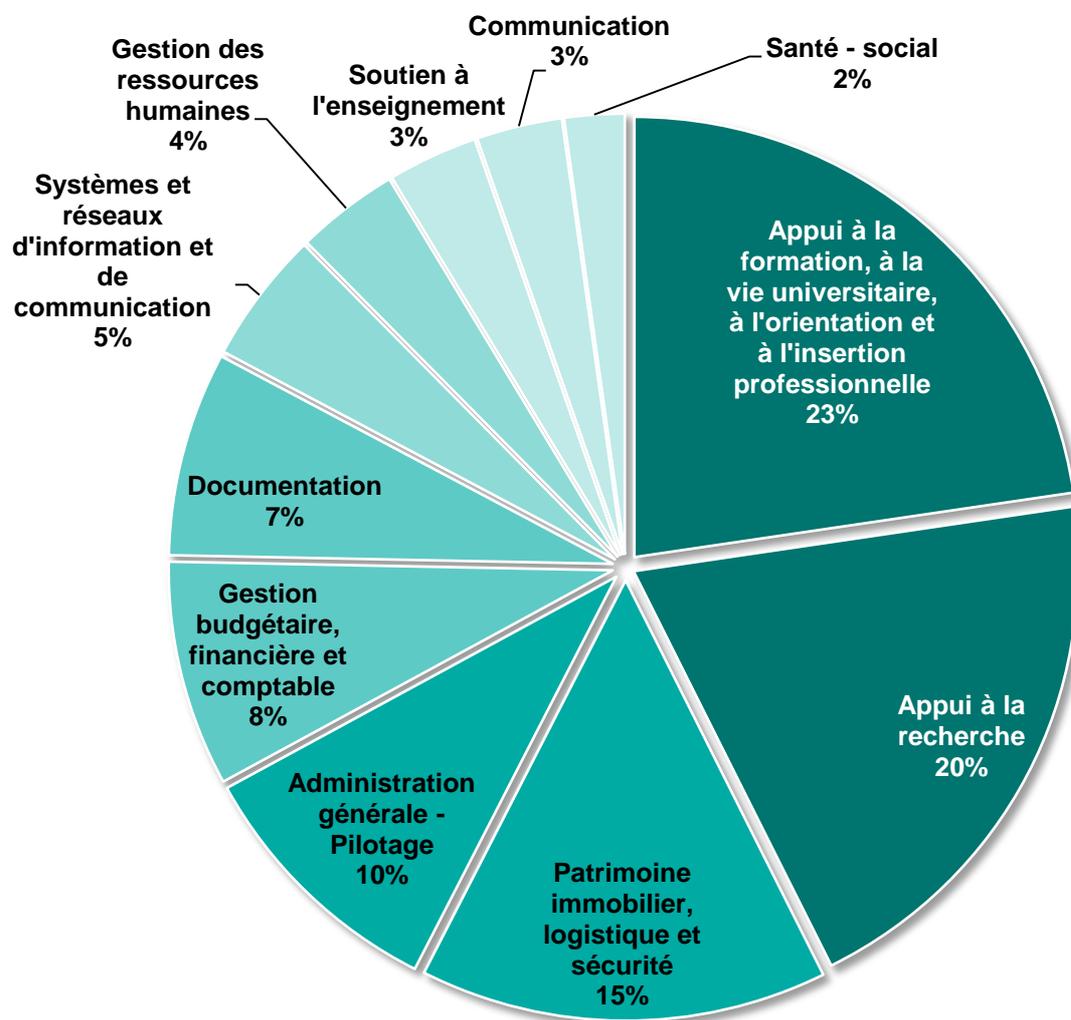
Fonction	Effectif	%
Administration générale - Pilotage	1	2,9%
Appui à la formation, à la vie universitaire, à l'orientation et à l'insertion professionnelle	5	14,7%
Appui à la recherche	20	58,8%
Communication	1	2,9%
Gestion budgétaire, financière et comptable	2	5,9%
Patrimoine immobilier, logistique et sécurité	3	8,8%
Soutien à l'enseignement	1	2,9%
Systèmes et réseaux d'information et de	1	2,9%

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
<b>ETP total composante</b>	<b>112</b>	31,85	41	119,7	45,8	127,1	101,6	329,9	66	298,9	<b>1273,85</b>
<b>ETP total composante hors labo*</b>	92	30,05	23,8	119,7	45,8	64,5	90,8	271	53,5	254,7	<b>1045,85</b>
ETP Titulaires	66,7	24,3	15,8	95,2	37,8	58,5	58	169,4	44	218,7	<b>788,4</b>
ETP Titulaires (hors labo)	65,7	23,5	14,8	95,2	37,8	46,5	58	163,6	39	203	<b>747,1</b>
ETP Contractuels	45,3	7,55	25,2	24,5	8	68,6	43,6	160,5	22	80,2	<b>485,45</b>
ETP Contractuels (hors labo)	26,3	6,55	9	24,5	8	18	32,8	107,4	14,5	51,7	<b>298,75</b>
ETP Ens Ch	94,8	20,35	16,5	77,2	30	90,4	77	266,6	47,5	214,7	<b>935,05</b>
ETP Ens Ch (hors labo)	80,8	20,35	13,5	77,2	30	48,8	70	241	43	191,2	<b>815,85</b>
ETP BIATSS	17,2	11,5	24,5	42,5	15,8	36,7	24,6	63,3	18,5	84,2	<b>338,8</b>
ETP BIATSS (hors labo)	11,2	9,7	10,3	42,5	15,8	15,7	20,8	30	10,5	63,5	<b>230</b>
ETP BIATSS A	5,5	6	17,2	9,1	3,8	23	4,8	34,8	7,5	23,4	<b>135,1</b>
ETP BIATSS B	5,1	2,9	4	10,9	3,8	7,8	7	7,3	4	27,5	<b>80,3</b>
ETP BIATSS C	6,6	2,6	3,3	22,5	8,2	5,9	12,8	21,2	7	33,3	<b>123,4</b>
<b>Fonction des personnels Enseignants/chercheurs</b>											
Enseignement	28	2,5	4,5	42,6	14	2	1	1,5	6	14	<b>116,1</b>
Enseignement et recherche	52,8	17,85	9	34,6	16	46,8	69	238,5	37	177,2	<b>698,75</b>
Recherche	14		3			41,6	7	26,6	4,5	23,5	<b>120,2</b>
<b>Fonction des personnels BIATSS</b>											
Administration générale - Pilotage	3,6	1	2	2,7	1,8	2	2	2,15	2	3,5	<b>22,75</b>
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	<b>87,35</b>
Appui à la recherche	2,4	1,8	14,2			21	1	32,3	5	23,6	<b>101,3</b>
Communication	1	2		1		1		1		6	<b>6</b>
Extérieur								0,6		0,6	<b>0,6</b>
Gestion budgétaire, financière et comptable			1	2	1	3	2	5,6	1	0,8	<b>16,4</b>
Gestion des ressources humaines			1,8	16	4,6	4	6	1		1	<b>1</b>
Patrimoine immobilier, logistique et sécurité			1	2	1			5		21,8	<b>59,2</b>
Soutien à l'enseignement			1			1				16,6	<b>20,6</b>
Systèmes et réseaux d'information et de communication			1	4	0,8	1					<b>6,8</b>
<b>RATIOS (hors labo)</b>											
Nb Vacataires étudiants	5					1	1	32	7	33	<b>79</b>
Nb d'heures de vacation	164					157,75	98	2196,5	102	1934,5	<b>4652,75</b>
Nb Vacataires d'enseignement	237	99	52	171	119	68	300	216	177	262	<b>1701</b>
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	<b>50395,95</b>
<b>Nb Etudiants</b>	<b>1478</b>	<b>1029</b>	<b>328</b>	<b>1116</b>	<b>542</b>	<b>176</b>	<b>2125</b>	<b>5423</b>	<b>1588</b>	<b>2690</b>	<b>16495</b>
<b>Moyenne</b>											
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	<b>3,6</b>
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	<b>23,3</b>
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	<b>170,0</b>

## 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)

Étiquettes de lignes	Directions	Composantes	Laboratoires	Total général
<b>BAP A - SCIENCES DU VIVANT</b>		<b>11</b>	<b>14</b>	<b>25</b>
Appui à la recherche		7	14	21
Technicien-ne biologiste		1	3	4
Ingénieur-e biologiste en laboratoire		4		4
Préparateur-trice en sciences de la vie et de la terre			1	1
Assistant-e de recherche en laboratoire			1	1
Ingénieur-e biologiste en traitement des données			3	3
Préparateur-trice en biologie		1	1	2
Assistant-e ingénieur-e en études d'environnements géo-naturels et anthropisés			1	1

Ingénieur-e de recherche en laboratoire		1	1
Ingénieur-e biologiste en plateforme scientifique	1	1	2
Ingénieur-e biologiste en analyse de données		1	1
Ingénieur-e d'études en laboratoire		1	1
<b>Soutien à l'enseignement</b>	<b>4</b>		<b>4</b>
Technicien-ne biologiste	3		3
Préparateur-trice en biologie	1		1
<b>BAP B - SCIENCES CHIMIQUES &amp; SCES DES MATERIAUX</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>14</b>
<b>Appui à la recherche</b>		<b>4</b>	<b>4</b>
Assistant-e ingénieur-e en analyse chimie		1	1
Ingénieur-e de recherche en synthèse chimique		1	1
Ingénieur-e en analyse chimie		1	1
Ingénieur-e de recherche en science des matériaux/élaboration		1	1
<b>Soutien à l'enseignement</b>	<b>10</b>		<b>10</b>
Assistant-e ingénieur-e en analyse chimie	2		2
Préparateur-trice en chimie et sciences physiques	4		4
Technicien-ne en chimie et sciences physiques	3		3
Ingénieur-e en analyse chimie	1		1
<b>BAP C - SCIENCES DE L'INGENIEUR INSTRUMENTATION</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>19</b>
<b>Appui à la recherche</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>12</b>
Ingénieur-e en réalisation Domaine : mécanique, chaudronnerie, verrerie	1		1
Expert-e en développement d'instrument		2	2
Ingénieur-e en techniques expérimentales		2	2
Ingénieur-e en contrôle-commande		1	1
Ingénieur-e Electronicien-ne		2	2
Expert-e électronicien-ne et Expert-e en développement d'expérimentation		1	1
Ingénieur-e d'études en laboratoire		1	1
Expert-e en développement d'expérimentation		2	2
<b>Patrimoine immobilier, logistique et sécurité</b>	<b>1</b>		<b>1</b>
Technicien-ne électrotechnicien-ne	1		1
<b>Soutien à l'enseignement</b>	<b>6</b>		<b>6</b>
Technicien-ne en instrumentation, expérimentation et mesure	2		2
Technicien-ne électronicien-ne	2		2
Assistant-e ingénieur-e électronicien-ne	1		1
Assistant-e ingénieur-e en réalisation mécanique	1		1
<b>BAP D - SCIENCES HUMAINES &amp; SOCIALES</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>8</b>
<b>Appui à la recherche</b>		<b>6</b>	<b>6</b>
Ingénieur-e d'études en production, traitement, analyse de données et enquêtes		1	1
Technicien-ne en production, traitement, analyse des données et enquêtes		1	1
Ingénieur-e d'études en laboratoire		1	1
Ingénieur-e de recherche en production, traitement et analyse de données		2	2
Assistant-e ingénieur-e en production, traitement de données et enquêtes		1	1
<b>Appui à la formation, à la vie universitaire, à l'orientation et à l'insertion professionnelle</b>	<b>2</b>		<b>2</b>
Chargé-e d'enquêtes (étudiants)	1		1
Chargé-e d'études en production, traitement et analyse de données et enquêtes	1		1
<b>BAP E - INFORMATIQUE STAT. &amp; CALC. SCIENTIFIQUE</b>	<b>20</b>	<b>10</b>	<b>34</b>
<b>Appui à la recherche</b>		<b>2</b>	<b>34</b>
Ingénieur-e de recherche en laboratoire		2	2
Administrateur-trice de bases de données /Intégrateur-trice d'applications		2	2
Chef-fe de projet ou Expert-e en Ingénierie logicielle		7	7
Ingénieur-e statisticien-ne		6	6

Ingénieur-e d'études en laboratoire			1	1
Expert-e en calcul scientifique			4	4
Administrateur-trice systèmes et réseaux			1	1
Ingénieur-e en ingénierie logicielle		1	6	7
Chef-fe de projet ou expert-e en ingénierie des systèmes d'information			1	1
Ingénieur-e en calcul scientifique			1	1
Ingénieur-e de recherche en laboratoire			1	1
Administrateur-trice des systèmes d'information		1		1
<b>Soutien à l'enseignement</b>			1	1
Responsable des TICE (technologie de l'information et de la communication pour l'enseignement)			1	1
<b>Systèmes et réseaux d'information et de communication</b>	<b>20</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>29</b>
Administrateur-riche des systèmes d'information	3			3
Chef de service informatique	3			3
Développeur-se d'applications informatiques	1	1		2
Directeur-riche des systèmes d'information et du développement du numérique (emploi fonctionnel)	1			1
Gestionnaire d'infrastructure	4			4
Gestionnaire maintenance et exploitation		4	1	5
Ingénieur-e architecture système réseaux	3	1		4
Responsable informatique sur site		2		2
Technicien Informatique	5			5
<b>BAP F - INFO, DOC, CULTURE, EDITION, COMM, TICE</b>	<b>35</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>41</b>
Appui à la recherche			2	2
Chargé-e de l'information scientifique et technique de laboratoire			1	1
Chargé-e des ressources documentaires			1	1
<b>Communication</b>	<b>15</b>	<b>4</b>		<b>19</b>
Assistant-e de communication	4	2		6
Chargé-e de communication	7	2		9
Directeur-riche de la communication	1			1
Graphiste	1			1
Technicien-ne des métiers de l'image et du son	1			1
Webmestre	1			1
<b>Documentation</b>	<b>17</b>			<b>17</b>
Agent-e chargé-e du magasinage et/ou de l'accueil	11			11
Chargé.e de système d'information documentaire	1			1
Médiateur-riche documentaire	4			4
Responsable documentaire	1			1
Appui à la formation, à la vie universitaire, à l'orientation et à l'insertion professionnelle	1			1
Chargé-e de la vie de campus	1			1
<b>Administration générale – Pilotage</b>	<b>2</b>			<b>2</b>
Assistant-e de direction	2			2
<b>BAP G - PATRIMOINE, LOGISTIQUE, PREVENTION</b>	<b>36</b>	<b>57</b>		<b>93</b>
Appui à la recherche		1		1
Opérateur-trice de maintenance et logistique		1		1
<b>Gestion budgétaire, financière et comptable</b>	<b>1</b>			<b>1</b>
Gestionnaire des achats publics et des marchés	1			1
<b>Patrimoine immobilier, logistique et sécurité</b>	<b>34</b>	<b>56</b>		<b>90</b>
Adjoint-e au chef-fe de service maintenance et/ou logistique sur site		2		2
Agent-e chargé-e de la reprographie	1	1		2
Agent-e d'entretien		2		2
Chef-fe de service maintenance et/ou logistique et/ou sécurité	3	6		9
Conducteur-riche de travaux	6	1		7
Dessinateur-riche	1			1
Directeur des projets immobiliers	1			1
Directeur-riche du patrimoine et de l'immobilier	1			1
Gestionnaire de données patrimoniales	1			1
Jardinier-ère		1		1

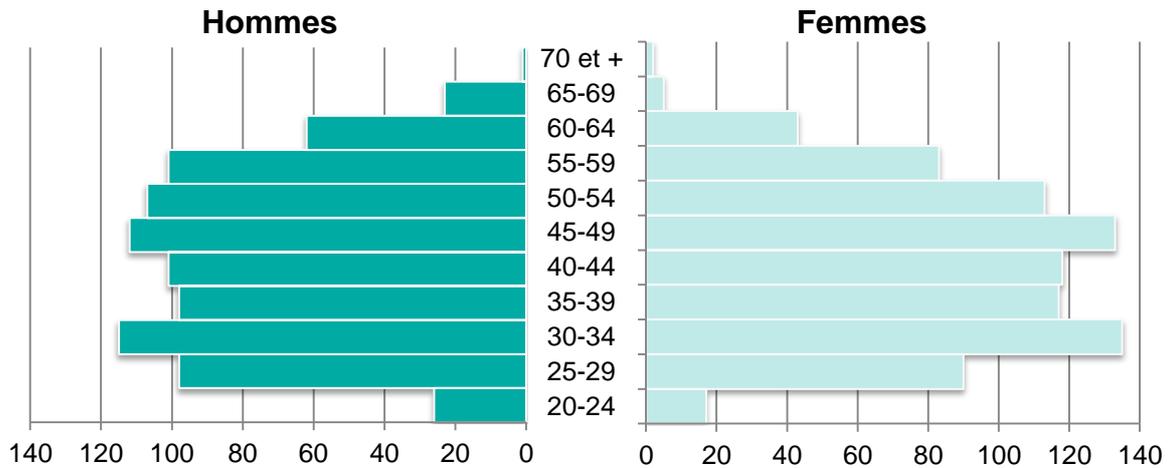
Opérateur-riche Logistique, Maintenance, sécurité	15	40		55
Plombier-ère		1		1
Responsable de pôle immobilier	2			2
Responsable du service de prévention des risques	1			1
Technicien-ne de prévention des risques		1		1
Technicien-ne Logistique, Maintenance, sécurité	2	1		3
Administration générale – Pilotage	1			1
Directeur-riche des moyens généraux adjoint	1			1
<b>BAP J - GESTION &amp; PILOTAGE</b>	<b>153</b>	<b>138</b>	<b>25</b>	<b>316</b>
Appui à la recherche	16	2	25	43
Chargé.e de projets de recherche internationaux	1			1
Chargé.e d'aide au pilotage de la recherche	1		1	2
Chargé.e d'appui aux projets de recherche	1			1
Chargé.e de gestion administrative et aide au pilotage opérationnel	1			1
Chargé.e de gestion administrative et/ou financière en laboratoire			1	1
Chargé.e de l'information scientifique et technique de laboratoire			1	1
Chargé.e de valorisation de la recherche	4		3	7
Chef-fe de service de la gestion des études doctorales	1			1
Directeur-riche de la valorisation de la recherche	1			1
Directeur-riche du soutien à la recherche	1			1
Directeur-riche Ingénierie de projets de recherche internationaux	1			1
Extérieur	1			1
Gestionnaire administratif-ve et/ou financier-ère en laboratoire		2	16	18
Gestionnaire de la mobilité internationale	2			2
Gestionnaire des études doctorales	1			1
Chargé.e-e de gestion administrative et d'aide au pilotage opérationnel			1	1
Responsable de l'administration et du pilotage			1	1
Assistant-e en partenariat, valorisation de la recherche et coopération internationale			1	1
<b>Gestion budgétaire, financière et comptable</b>	<b>35</b>	<b>15</b>		<b>50</b>
Agent-e comptable (emploi fonctionnel)	1			1
Chargé.e d'aide au pilotage	1			1
Chargé.e d'aide au pilotage financier	1			1
Chargé.e de gestion financière et comptable	2	1		3
Chef-fe de service financier de composante ou de plateforme mutualisée	1	3		4
Chef-fe du service contrôle de gestion et budget	1			1
Directeur-riche des achats et des marchés	1			1
Directeur-riche des affaires financières	1			1
Fondé-e de pouvoir	1			1
Gestionnaire administratif et financier		1		1
Gestionnaire administratif-ve et financier-ère de composante	1	4		5
Gestionnaire des achats publics et des marchés	2			2
Gestionnaire des ressources humaines et rémunération	1			1
Gestionnaire financier-ère et comptable	19	5		24
Gestionnaire financier-ère et comptable / Gestionnaire de scolarité et/ou secrétaire pédagogique		1		1
Responsable du service facturier ou recette	2			2
<b>Gestion des ressources humaines</b>	<b>23</b>	<b>1</b>		<b>24</b>
Chargé.e d'aide au pilotage RH	2			2
Chef-fe de service de l'action sociale	1			1
Chef-fe de service Ressources Humaines	2			2
Directeur-riche adjoint-e des ressources humaines	2			2
Directeur-riche des ressources humaines (Emploi fonctionnel)	1			1
Gestionnaire des ressources humaines	6	1		7
Gestionnaire des ressources humaines et rémunération	8			8
Gestionnaire formation	1			1
Appui à la formation, à la vie universitaire, à l'orientation et à l'insertion professionnelle	41	96		137

Chargé.e des projets de formation	1		1
Chargé-e d'animation et d'ingénierie de la formation	2		2
Chargé-e de coopération internationale	2		2
Chargé-e de développement et de gestion de la formation continue et/ou de l'apprentissage	1	4	5
Chargé-e de gestion du Système d'Information Scolarité	2		2
Chargé-e de la vie de campus	2		2
Chargé-e de relations entreprises	1		1
Chargé-e d'études en production, traitement et analyse de données et enquêtes	1		1
Chargé-e d'ingénierie pédagogique	1	2	3
Chargé-e d'orientation et d'insertion professionnelle	4		4
Chef-fe de service d'orientation et d'insertion professionnelle	1		1
Chef-fe de service Etudes - formation	2		2
Conseiller-ère et accompagnateur-riche VAPP-VAE	3		3
Directeur.rice de la Coordination de la Vie Universitaire	1		1
Directeur.rice du CEREL	1		1
Directeur-riche de la formation continue et des relations entreprises	1		1
Directeur-riche des Etudes - formation - insertion professionnelle	1		1
Directeur-riche des relations internationales	1		1
Gestionnaire de la formation continue et/ou de l'apprentissage	7	3	10
Gestionnaire de la mobilité internationale	2		2
Gestionnaire de scolarité et/ou secrétaire pédagogique	2	77	79
Gestionnaire des conventions de stage		1	1
Responsable Centre bilan de compétences	1		1
Responsable des Emplois du temps et examens	1		1
Responsable scolarité de composante		9	9
<b>Administration générale – Pilotage</b>	<b>36</b>	<b>24</b>	<b>60</b>
Assistant-e de direction	9	5	14
Attaché.e de direction		1	1
Chargé.e de mission	2		2
Chargé-e d'animation et d'ingénierie de la formation	1		1
Chargé-e de gestion administrative et aide au pilotage opérationnel	2		2
Chargé-e des affaires juridiques	3		3
Directeur-riche de cabinet	1		1
Directeur-riche des affaires juridiques et institutionnelles	1		1
Directeur-riche des moyens généraux	1		1
Directeur-riche général-e des services (emploi fonctionnel)	1		1
Gestionnaire administratif-ve	11	5	16
Gestionnaire de la formation continue et/ou de l'apprentissage		1	1
Gestionnaire des études doctorales	1		1
Gestionnaire des ressources humaines	1		1
Qualiticien-ne	1		1
Responsable administratif-ve (de composante / Bibliothèque Univ. / DFCRE)	1	10	11
Responsable administratif-ve adjoint de composante		2	2
<b>Santé – Social</b>	<b>2</b>		<b>2</b>
Chargé-e d'accompagnement des étudiants en situation de handicap	1		1
Chef-fe du service d'accompagnement des étudiants et des personnels en situation de handicap	1		1
<b>BIBLIOPIL</b>	<b>32</b>		<b>32</b>
Documentation	32		32
Agent-e chargé-e du magasinage et/ou de l'accueil	12		12
Directeur-riche de département	4		4
Directeur-riche des bibliothèques	1		1
Médiateur-riche documentaire	7		7
Responsable d'équipe documentaire	2		2
Responsable documentaire	6		6
<b>Santé – Social</b>	<b>14</b>		<b>14</b>
Santé – Social	14		14

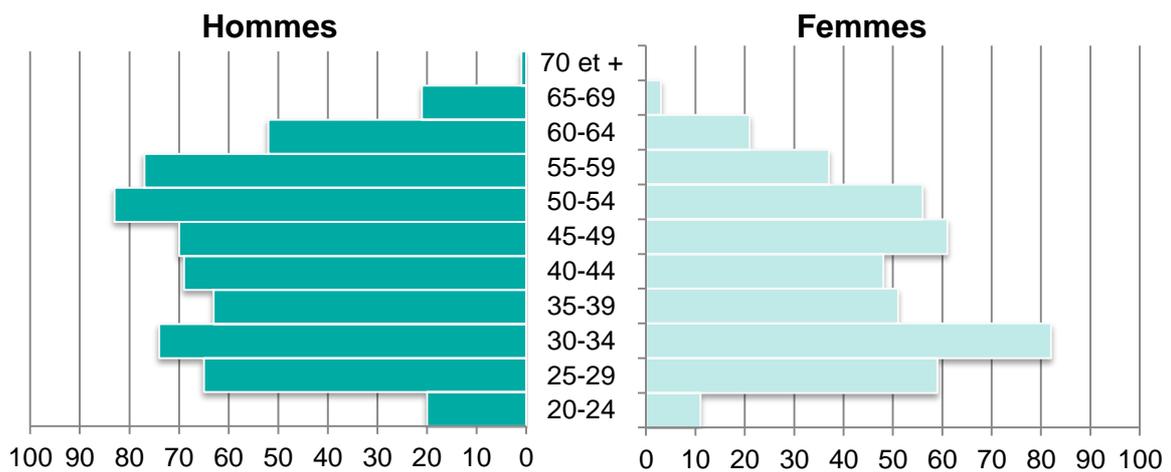
Assistant-e social-e	1			1
Directeur-riche du service universitaire de médecine de prévention et de promotion de la santé / Directeur-riche du centre de Santé	1			1
Infirmier-ère	5			5
Médecin de prévention des étudiants	3			3
Médecin de prévention des personnels	1			1
Psychologue	3			3
<b>Total général</b>	<b>292</b>	<b>238</b>	<b>96</b>	<b>626</b>

## C. Pyramides des âges

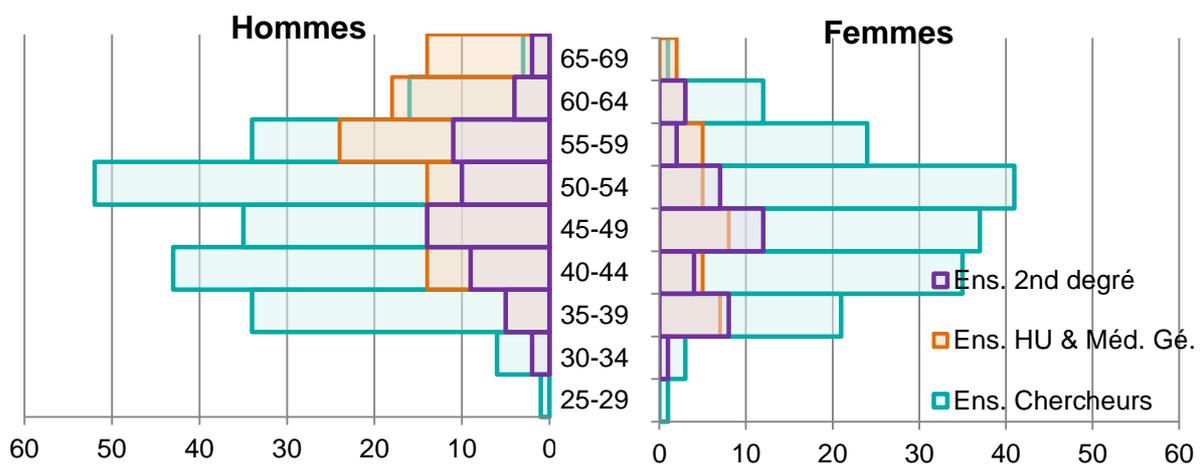
### ➤ L'ensemble des personnels



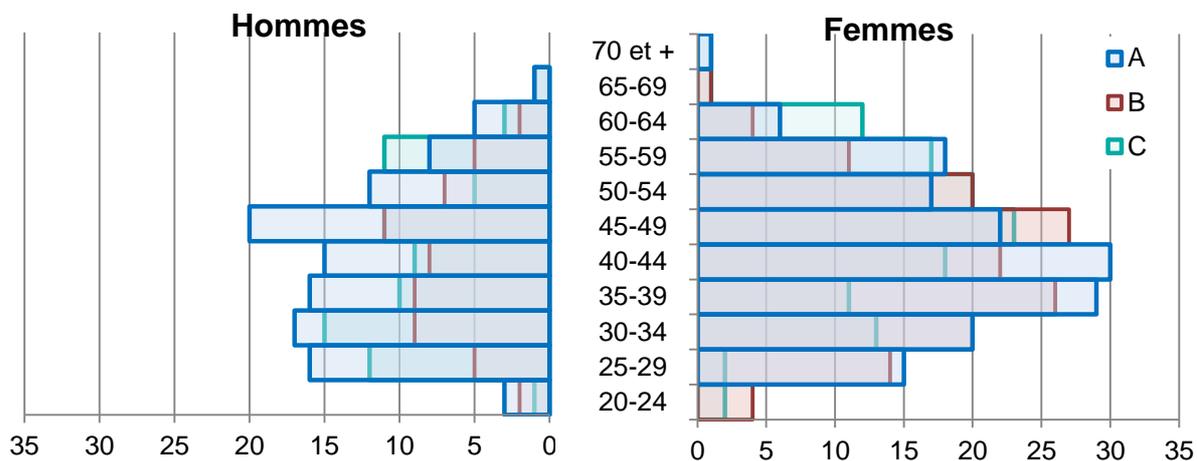
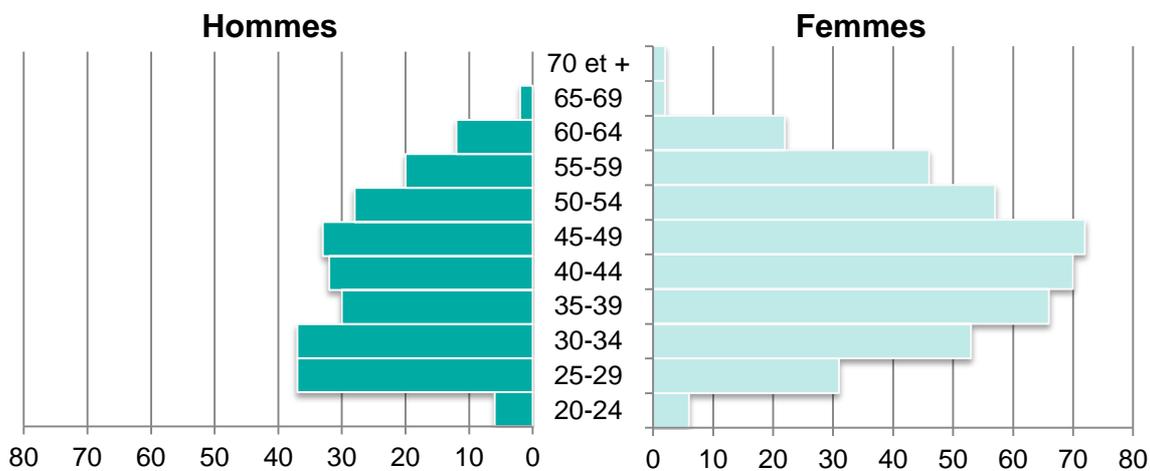
### ➤ Les Enseignants et/ou Chercheurs



### ➤ Les Enseignants et Enseignants-Chercheurs titulaires



➤ Les personnels BIATSS



## D. Ages moyens et médians

### ➤ Ages moyens

	Ages moyens		
	Femmes	Hommes	Ensemble
<b>Ensemble</b>	<b>43,4 ans</b>	<b>44,1 ans</b>	<b>43,7 ans</b>
Titulaires	47,8 ans	48,6 ans	48,2 ans
Contractuels	35,9 ans	36,5 ans	36,2 ans
<b>BIATSS</b>	<b>45,0 ans</b>	<b>41,9 ans</b>	<b>43,8 ans</b>
Titulaires	47,0 ans	44,7 ans	46,2 ans
Contractuels	40,6 ans	37,7 ans	39,4 ans
A	45,0 ans	42,4 ans	43,9 ans
B	42,9 ans	41,5 ans	42,5 ans
C	47,5 ans	41,4 ans	45,1 ans
<b>Enseignants et/ou Chercheurs</b>	<b>41,8 ans</b>	<b>45,1 ans</b>	<b>43,7 ans</b>
Titulaires	48,7 ans	50,1 ans	49,6 ans
<i>Ens. 2<sup>nd</sup> degré</i>	<i>47,9 ans</i>	<i>49,7 ans</i>	<i>49,0 ans</i>
<i>Ens. Chercheurs</i>	<i>48,8 ans</i>	<i>48,3 ans</i>	<i>48,5 ans</i>
<i>Ens. HU &amp; Méd. Gé.</i>	<i>49,1 ans</i>	<i>54,3 ans</i>	<i>53,0 ans</i>
Contractuels	32,3 ans	35,9 ans	34,2 ans

### ➤ Ages médians

	Ages médians		
	Femmes	Hommes	Ensemble
<b>Ensemble</b>	<b>43,0 ans</b>	<b>44,0 ans</b>	<b>43,0 ans</b>
Titulaires	47,0 ans	49,0 ans	48,0 ans
Contractuels	32,0 ans	31,0 ans	31,0 ans
<b>BIATSS</b>	<b>44,0 ans</b>	<b>41,0 ans</b>	<b>43,0 ans</b>
Titulaires	46,0 ans	45,0 ans	46,0 ans
Contractuels	38,0 ans	33,0 ans	36,0 ans
A	42,0 ans	41,0 ans	42,0 ans
B	43,0 ans	40,5 ans	41,0 ans
C	47,0 ans	41,0 ans	45,0 ans
<b>Enseignants et/ou Chercheurs</b>	<b>41,0 ans</b>	<b>46,0 ans</b>	<b>44,0 ans</b>
Titulaires	48,0 ans	50,0 ans	49,0 ans
<i>Ens. 2<sup>nd</sup> degré</i>	<i>47,0 ans</i>	<i>49,0 ans</i>	<i>48,0 ans</i>
<i>Ens. Chercheurs</i>	<i>48,0 ans</i>	<i>49,0 ans</i>	<i>49,0 ans</i>
<i>Ens. HU &amp; Méd. Gé.</i>	<i>48,0 ans</i>	<i>56,0 ans</i>	<i>54,0 ans</i>
Contractuels	31,0 ans	31,0 ans	31,0 ans

### III. Personnels de nationalité étrangère

#### CARACTÉRISTIQUES DES PERSONNELS DE NATIONALITÉ ÉTRANGÈRE

	Effectifs	%
Femmes	68	40,5%
Hommes	100	59,5%
<b>BIATSS</b>	<b>27</b>	<b>16,1%</b>
Enseignants et/ou Chercheurs	141	83,9%
Titulaires	41	24,4%
Contractuels	127	75,6%
<b>Total</b>	<b>168</b>	<b>100,0%</b>

Parmi les 1700 agents de l'université, 168 sont de nationalité étrangère, soit 9,8% (-0,8 point par rapport à au 1<sup>er</sup> janvier 2018). Le taux de féminisation continue de diminuer puisqu'il atteint 40,5% au 1<sup>er</sup> janvier 2019 contre 44,8% l'année précédente.

Par ailleurs cette population se caractérise par une part importante d'enseignants et/ou chercheurs (88,4%) et de contractuels (75,6%).

Corps des titulaires	Effectif	Types de contrat	Effectif
<b>Ens. &amp; Ens.-Ch.</b>	<b>36</b>	<b>Enseignant et/ou Chercheur</b>	<b>105</b>
Prof. Lycées Prof.	1	Lecteurs & Maîtres de langue	7
Certifiés	1	Enseignants CDD	7
Agrégés	1	ATER	14
Maîtres de Conférences	17	Ens.-Chercheurs CDD	7
Prof. des Universités	11	Chercheurs CDD	26
Prof. Univ.-Prat. Hosp.	5	Post-doctorants	9
<b>BIATSS</b>	<b>5</b>	Doctorants sans enseignements	23
Ing. de recherche	1	Doctorants	6
Ing. d'études	1	Prat.Hosp.Univ.	1
Techniciens	1	Ass.Hosp.Univ. & Ch.cli.univ-ass.hôp.	3
Secrétaires	1	Associés	1
Adjoints	1	Invités*	1
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>BIATSS</b>	<b>22</b>
		Apprenti	1
		CDD	19
		CDI	2
		<b>Total</b>	<b>127</b>

#### RÉPARTITION DANS LES STRUCTURES

Structures	Effectif	%
Directions	12	7,14%
IECI	21	12,50%
ISM-UVSQ	2	1,19%
ISTY	7	4,17%
IUT de Mantes	5	2,98%
IUT de Vélizy	5	2,98%
OVSQ	37	22,02%
UFR DSP	3	1,79%
UFR Santé	17	10,12%
UFR Sciences	52	30,95%
UFR Sc. Sociales	3	1,79%
Extérieur	4	2,38%
<b>Total</b>	<b>168</b>	<b>100,00%</b>

## ZONE GEOGRAPHIQUE D'ORIGINE PAR CORPS

Corps des titulaires	Europe (EEE)	Europe (hors EEE)	Asie	Afrique	Effectif total
<b>Enseignant et/ou Chercheur</b>	<b>31</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>36</b>
P.Lycées Prof.	1				1
Certifiés	1				1
Agrégés	1				1
Maîtres de Conférences	13		1	3	17
Professeurs des Universités	10	1			11
Prof. Univ. Prat. Hosp.	5				5
<b>BIATSS</b>	<b>3</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>5</b>
Ing. de recherche			1		1
Ing. d'études	1				1
Techniciens				1	1
Secrétaires	1				1
Adjoints	1				1
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>41</b>

## ZONE GEOGRAPHIQUE PAR TYPE DE CONTRAT

Types de contrat	Europe (EEE)	Europe (hors EEE)	Asie	Amérique	Afrique	Effectif total
<b>Enseignant et/ou Chercheur</b>	<b>29</b>	<b>2</b>	<b>35</b>	<b>15</b>	<b>24</b>	<b>105</b>
Lecteurs et Maîtres de langue	3		1	3		7
Enseignants CDD	3		1	1	2	7
ATER	1		2	3	8	14
Ens.-Chercheurs CDD	1		1	2	3	7
Chercheurs CDD	9	1	11	2	3	26
Post-doctorants	2	1	5		1	9
Doctorants sans enseignements	6		11	3	3	23
Doctorants			3		3	6
Prat.Hosp.Univ.	1					1
Ass.Hosp.Univ. Et Ch.cli.univ-ass.hôp.	1			1	1	3
Associés	1					1
Invités*	1					1
<b>BIATSS</b>	<b>7</b>		<b>3</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>22</b>
Apprenti				1		1
CDD	7		2	1	9	19
CDI			1	1		2
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>2</b>	<b>38</b>	<b>18</b>	<b>33</b>	<b>127</b>

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 Sociales	Extérieur	Total
<b>Europe (EEE)</b>	<b>7</b>	<b>14</b>		<b>5</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>16</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>70</b>
ALLEMAGNE	1	1					3	1	1	3			10
BELGIQUE	1	1					2			1			5
CHYPRE												1	1
CROATIE				1									1
ESPAGNE	1	1		1			1		1	2			7
GRECE		1							1	2			4
HONGRIE							1						1
IRLANDE		2					1						3
ITALIE	2	1		1			1		3	4	1	2	15
LETTONIE								1					1
PAYS-BAS		1											1
POLOGNE							1						1
PORTUGAL	1			1									2
SUEDE							1						1
SUISSE										1			1
ROUMANIE	1	1		1	1	1				2			7
ROYAUME-UNI		5				1	1		1	1			9
<b>Europe (hors EEE)</b>				<b>1</b>						<b>2</b>			<b>3</b>
SERBIE				1									1
UKRAINE										2			2
<b>Afrique</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>		<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>37</b>
ALGERIE	2				2		1	1	1	3			10
CAMEROUN					1					2			3
CONGO			1						1				2
COTE D'IVOIRE										1			1
DJIBOUTI	1												1
FRANCE												1	1
KENYA							1						1
MADAGASCAR									1				1
MAROC				1			2						3
GABON			1										1
GHANA	1												1
SENEGAL		1							1	2			4
TOGO											1		1
TUNISIE									1	6			7
<b>Amérique</b>	<b>1</b>	<b>6</b>					<b>5</b>		<b>3</b>	<b>3</b>			<b>18</b>
ARGENTINE							1						1
CANADA		1							2				3
COLOMBIE							1						1
ETATS-UNIS	1	4					2						7
HAITI									1	1			2
MEXIQUE		1											1
PEROU										1			1
SURINAME							1						1
VENEZUELA										1			1
<b>Asie</b>					<b>1</b>	<b>3</b>	<b>16</b>		<b>2</b>	<b>17</b>	<b>1</b>		<b>40</b>
CHINE						1	10			4			15
INDE						1	2			2			5
IRAN									1				1
JAPON							1						1
LIBAN					1		1			5	1		8
PALESTINE									1				1
RUSSIE						1	2			2			5
SYRIE										2			2
VIET NAM										2			2
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>21</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>37</b>	<b>3</b>	<b>17</b>	<b>52</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>168</b>

## 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<sup>ER</sup> JANVIER 2019

	2019			2018
	Femmes	Hommes	Total	Total
<b>Enseignants et/ou Chercheurs</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>8</b>
<b>BIATSS</b>	<b>29</b>	<b>11</b>	<b>40</b>	<b>39</b>
A	5	2	7	7
B	9	1	10	10
C	15	8	23	22
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>14</b>	<b>48</b>	<b>47</b>

	2019			2018
	Femmes	Hommes	Total	Total
<b>Enseignants et/ou Chercheurs</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>8</b>
Titulaires	5	2	7	7
Professeurs des Universités	1	0	1	1
Maîtres de Conférences	2	1	3	2
Agrégés	1	1	2	2
Certifiés	1	0	1	2
Contractuels	0	1	1	1
<b>BIATSS</b>	<b>29</b>	<b>11</b>	<b>40</b>	<b>39</b>
Titulaires	22	9	31	30
Attachés	1	0	1	1
Ing. d'études	3	1	4	3
Ass. Ingénieurs	0	1	1	1
Techniciens	4	0	4	3
Secrétaires	0	0	0	1
Adjoints	10	5	15	15
Bibliothécaires	1	0	1	1
Magasiniers	3	2	5	5
Contractuels	7	2	9	9
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>14</b>	<b>48</b>	<b>47</b>

## ÉVOLUTION DU TAUX D'EMPLOI DE BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI CES 8 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%
2018	3,40%

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 de l'année 2018, le taux légal s'élevait à 3,54% (contre 3,90% en 2017).

Dans le cadre de la déclaration que nous devons faire auprès du FIPHFP chaque année, nous pouvons déclarer les dépenses liées à l'insertion professionnelle des personnes handicapées réalisées en 2018, 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 2016	Dépenses 2017	Dépenses 2018
Dépenses auprès d'ateliers protégés, centres d'aide par le travail, d'entreprises adaptées	10 703,21 €	1 341,00 €	4 405,88 €
Actions de sensibilisation, formation	2 993,11 €	2 703,03 €	5 988,93 €
Aides versées pour améliorer les conditions de vie	9 972,75 €	-	-
Aménagement de poste/achat de matériel	9 700,70 €	9 970,66 €	8 732,03 €
Vacataires étudiants SAEH	27 119,00 €	32 361,36 €	-
Travaux d'accessibilité	28 381,00 €	188 780,23 €	17 472,48 €
Rémunérations personnels dédiés *	149 478,05 €	-	-
<b>Total</b>	<b>238 347,82 €</b>	<b>235 156,28 €</b>	<b>36 599,32 €</b>

(\*) 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 FIPHFP 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 FIPHFP (218 705,61 € contre 145 244,53 € pour l'année 2017).

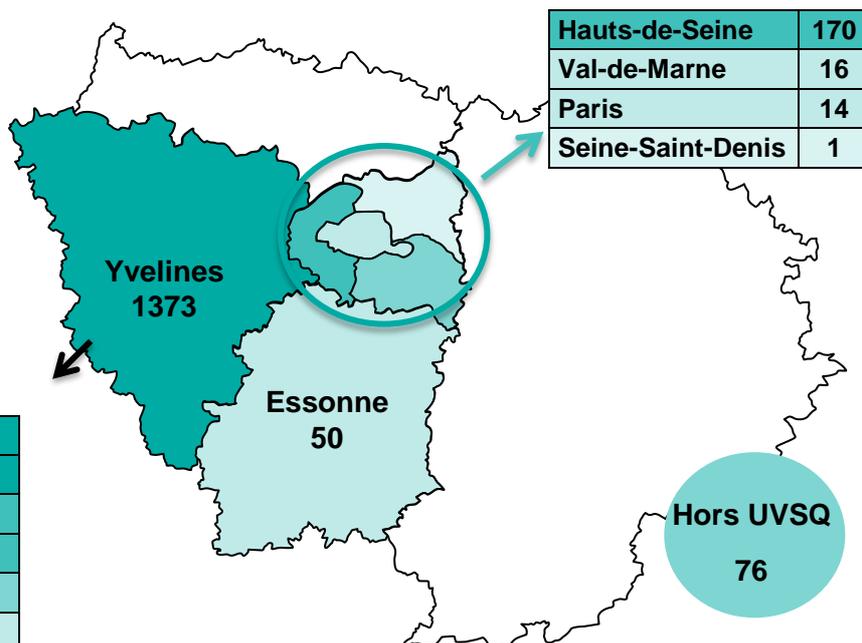
## V. Répartition géographique

### 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

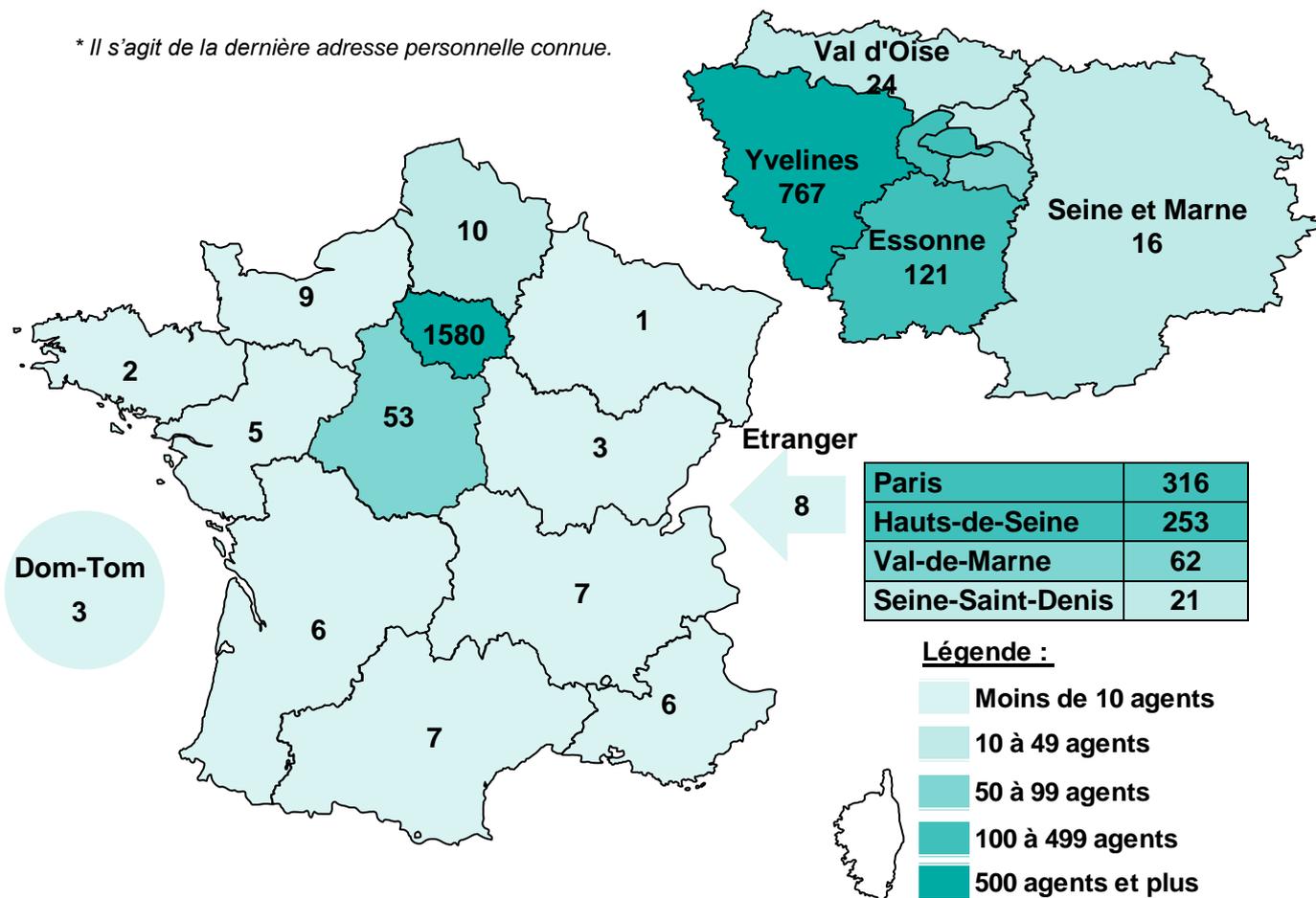
Versailles	509
Guyancourt	488
Vélizy	108
Montigny-le-Bx	114
Mantes-la-Jolie	56
Rambouillet	44
Le Chesnay	19
Poissy	15
Mantes-la-Ville	15
St-Germain-en-Laye	5



\*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).

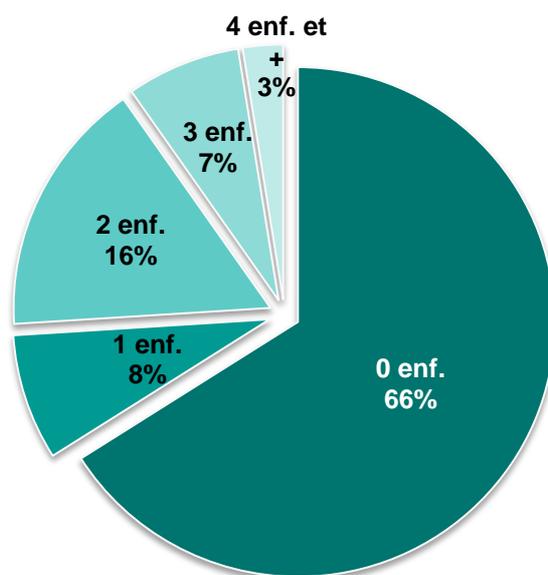
### LIEUX DE RÉSIDENCE\* (RÉGION OU DÉPARTEMENT) DES PERSONNELS

\* 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.	61%	58%	60%	63%	81%	70%	<b>66%</b>
1 enf.	9%	13%	10%	5%	9%	7%	<b>8%</b>
2 enf.	19%	19%	19%	19%	6%	14%	<b>16%</b>
3 enf.	8%	7%	8%	9%	3%	7%	<b>7%</b>
4 enf. et +	3%	3%	3%	3%	1%	2%	<b>3%</b>
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

\* 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	165	7,70%
3-5 ans	192	8,96%
6-9 ans	258	12,03%
10-14 ans	376	17,54%
15-19ans	361	16,84%
20-24ans	323	15,07%
25-29 ans	256	11,94%
30 ans et +	213	9,93%
<b>Total</b>	<b>2144</b>	<b>100,00%</b>

*chapitre*

# 4

Carrière

# Chapitre 4 - Carrière

## I. Promotions et concours

### A. Les enseignants et enseignants-chercheurs

#### AVANCEMENT DES PERSONNELS ENSEIGNANTS & ENSEIGNANTS-CHERCHEURS 2018

Grade d'accès	Promouvables			Promus						% de promus	
	F	H	Total	Local		National		Total			
	F	H	Total	F	H	F	H	F	H	Total	
<b>Ens.-Ch.</b>	<b>84</b>	<b>121</b>	<b>205</b>	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>25</b>	<b>42</b>	<b>20%</b>
PR CE Ech. 2	7	19	26	1	1	1	3	2	4	6	23%
PR CE Ech. 1	13	31	44	1	2	0	0	1	2	3	7%
PR 1C	15	20	35	3	0	0	2	3	2	5	14%
MCF HC Ech. Ex.	6	8	14	3	2	1	6	4	8	12	86%
MCF HC	43	43	86	3	4	4	5	7	9	16	19%
<b>Ens.-Ch. HU</b>	<b>21</b>	<b>66</b>	<b>87</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>9%</b>
PUPH CE Ech. 2	1	10	11			0	1	0	1	1	9%
PUPH CE Ech. 1	2	19	21			0	3	0	3	3	14%
PUPH 1C	12	31	43			1	0	1	0	1	2%
MCUPH HC	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0%
MCUPH 1C	6	5	11	0	0	2	1	2	1	3	27%
<b>Ens. 2<sup>d</sup> degré</b>	<b>14</b>	<b>25</b>	<b>39</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
PRAG CE	2	3	5							0	0%
PRAG HC	9	13	22							0	0%
PRCE CE	2	6	8							0	0%
PRCE HC	1	2	3							0	0%
P.L.P. CE	0	1	1							0	0%
P.L.P. HC	0	0	0							0	0%
Prof. EPS CE	0	0	0							0	0%

#### AVANCEMENT DES PERSONNELS ENSEIGNANTS DU 2<sup>D</sup> DEGRÉ PRIS EN 2018 AVEC EFFET RÉTROACTIF SUR 2017

Suite à la mise en place du dispositif de PPCR et à la création du grade « classe exceptionnelle » pour l'ensemble des corps des enseignants de 2d degré, des promotions ont été décidées en 2018 avec un effet rétroactif sur l'année 2017, dont voici la répartition :

Grade d'accès	Promouvables			Promus						% de promus	
	F	H	Total	Local		National		Total			
	F	H	Total	F	H	F	H	F	H	Total	
<b>Ens. 2<sup>d</sup> degré</b>	<b>10</b>	<b>16</b>	<b>26</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>35%</b>
PRAG CE	5	5	10	0	0	2	2	2	2	4	40%
PRCE CE	5	9	14	0	0	2	2	2	2	4	29%
P.L.P. CE	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0%
Prof. EPS CE	0	1	1	0	0	0	1	0	1	1	100%

**BILAN DES RÉUSSITES AUX CONCOURS 2018 DES PERSONNELS ENSEIGNANTS & ENSEIGNANTS-CHERCHEURS**

Corps de recrutement	Interne		Extérieur		Mutation		Total		
	F	H	F	H	F	H	F	H	Ensemble
<b>Enseignants Chercheurs</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>11</b>
Professeur des Universités	1	0	1	1	0	0	2	1	3
Maître de Conférences	2	1	2	1	1	1	5	3	8
<b>Enseignants HU</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>13</b>
Prof. Univ. Prat. Hospitalier	0	2	2	2	0	2	2	6	8
Prof. Univ. de Médecine Générale	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Maît. de Conf. Prat. Hospitalier	0	3	0	1	1	0	1	4	5
<b>Enseignants 2<sup>d</sup> degré</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>
Professeur Agrégé	0	0	1	0	0	0	1	0	1
Professeur Certifié / PLP	0	0	2	2	0	0	2	2	4
Professeur d'EPS	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>16</b>	<b>29</b>

À noter que parmi les membres des commissions de recrutement, la part des femmes était de 43% pour les recrutements d'enseignants du 2<sup>d</sup> degré et 48% pour ceux des enseignants-chercheurs.

## B. Les BIATSS

### AVANCEMENT DES PERSONNELS BIATSS EN 2018

#### ➤ Avancement de corps en 2018

Corps d'accès	Promouvables			Promus			% de promus
	F	H	Total	F	H	Total	
<b>AENES</b>	<b>27</b>	<b>2</b>	<b>29</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3%</b>
AAE	8	0	8	0	0	0	0%
SAENES	19	2	21	1	0	1	5%
<b>ITRF</b>	<b>112</b>	<b>72</b>	<b>184</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>2%</b>
IGR	33	18	51		1	1	2%
IGE	10	5	15	0	0	0	0%
ASI	29	23	52	0	1	1	2%
TEC	40	26	66	0	1	1	2%
<b>Bibliothécaires</b>	<b>12</b>	<b>5</b>	<b>17</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>12%</b>
CONS	3	1	4	1	0	1	25%
BIBLIOTH	4	1	5	0	0	0	0%
BIBAS	5	3	8	1	0	1	13%
<b>Total</b>	<b>151</b>	<b>79</b>	<b>230</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>5%</b>

Dans la filière ITRF, sur 100 promouvables, 34 ont candidaté aux listes d'aptitudes en 2018 (contre 46 l'année précédente).

#### ➤ Avancement de grade en 2018

Grade d'accès	Promouvables			Promus			% de promus
	F	H	Total	F	H	Total	
<b>AENES</b>	<b>19</b>	<b>3</b>	<b>22</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
SAENES CE	3	0	3	0	0	0	0%
SAENES CS	5	1	6	0	0	0	0%
ADJENES P1C	11	2	13	0	0	0	0%
<b>ITRF</b>	<b>60</b>	<b>44</b>	<b>104</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>10%</b>
IGR Ech. Spéc.	2	0	2	0	0	0	0%
IGR HC	1	1	2	0	1	1	50%
IGR 1 C	5	1	6	1	0	1	17%
IGE HC	13	11	24	2	2	4	17%
TEC CE	9	4	13	1	1	2	15%
TEC CS	11	10	21	1	2	3	14%
ATRF P1C	13	12	25	0	0	0	0%
ATRF P2C	9	6	15	0	0	0	0%
<b>Bibliothécaires</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>22%</b>
CONS CH	1	0	1	0	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	1	0	1	25%
MAG 1C	1	1	2	0	0	0	0%
<b>Infirmiers</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>
INFENES HC	1	0	1	1	0	1	100%
<b>Total</b>	<b>86</b>	<b>50</b>	<b>136</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>13</b>	<b>10%</b>

Sur 100 promouvables, 52 ont candidaté aux tableaux d'avancement en 2018 (contre 53 l'année précédente).

## BILAN DES RÉUSSITES AUX CONCOURS ITRF 2018 (POSTES OUVERTS À L'UVSQ)

Concours		IGR			IGE			ASI			TEC			ATRF			Total
		Int.	Ext.	S*	Int.	Ext.	S*	Int.	Ext.	S*	Int.	Ext.	S*	Int.	Ext.	S*	
Promotion interne de tit.	F						1	3			1					5	
	H															0	
Titularisation de contractuels	F				3	2				1		1	5	1	1	4	18
	H				2	1				1			1			2	7
Extérieurs	F				1							1				2	
	H										1					1	
<b>Total</b>	<b>F</b>				<b>4</b>	<b>2</b>		<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>		<b>3</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>25</b>
	<b>H</b>				<b>2</b>	<b>1</b>				<b>1</b>	<b>1</b>		<b>1</b>		<b>2</b>	<b>8</b>	
	<b>Total</b>				<b>6</b>	<b>3</b>		<b>1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>33</b>

\*Concours réservé, loi Sauvadet du 12 mars 2012

## BILAN DES PHASES D'ADMISSIONS DES CONCOURS DONT L'UVSQ ÉTAIT L'ÉTABLISSEMENT AFFECTATAIRE EN 2018

Corps	Admissibles			Présents			Admis		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
IGR	0	0	0	0	0	0	0	0	0
IGE	4	6	10	4	6	10	3	6	9
ASI	1	6	7	1	6	7	1	5	6
TECH	3	11	14	3	11	14	2	8	10
ATRF	6	4	10	6	4	10	4	4	8
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>27</b>	<b>41</b>	<b>14</b>	<b>27</b>	<b>41</b>	<b>10</b>	<b>23</b>	<b>33</b>

A noter que parmi les membres des jurys réunis pour ces concours, 53% étaient des femmes (66 femmes et 58 hommes)

## POINT SPECIAL – BILAN DE LA LOI SAUVADET DU 12 MARS 2012

La loi du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique aussi dite « Loi SAUVADET a apporté des avancées majeurs aux statuts des personnels contractuels de l'UVSQ.

Cette loi en 2 volets a tout d'abord facilité l'accès des personnels contractuels à des contrats à durée indéterminée. Ainsi depuis 2012, c'est 82 agents qui ont été CDIés au sein de l'UVSQ.

Le second volet de cette loi concernait la mise en place de concours réservés pour les agents non titulaires sous réserve de remplir plusieurs conditions de situation, de quotité et de durée de service effectifs.

Initialement prévu pour une durée de quatre ans (campagnes de concours 2013 à 2016), ce dispositif a été prolongé de deux ans, en 2017 et 2018.

Sur toute la durée du dispositif, l'Université était dans l'obligation d'ouvrir au moins 1 concours pour chaque agent éligible.

Les conditions d'éligibilité se sont appréciées sur des critères suivants : le fondement juridique du/des contrats, la quotité d'emploi, et l'ancienneté de services effectifs.

Ainsi, pour être éligibles, les agents devaient être :

- soit, en CDI à la date du 31/03/2012\*, sans condition d'ancienneté, ni de quotité ou au moins à 70% selon le fondement juridique du contrat;

- soit, en CDD à la date du 31/03/2012 (ou fin de contrat entre le 1er/01/2012 et le 31/03/2012) sur un emploi permanent, ni de quotité ou au moins à 70% selon le fondement juridique du contrat, et totaliser 4 ans de services effectifs en équivalent temps plein à la date de clôture des inscriptions au recrutement, dont 2 ans accomplis entre le 31/03/2007 et le 31/03/2012\*\* ;

- Soit, en CDD à la date du 31/03/2012 (ou fin de contrat entre le 1er/01/2012 et le 31/03/2012) sur un emploi non permanent, à une quotité minimum de 70% et totaliser 4 ans de services effectifs en équivalent temps plein entre le 31/03/2007 et le 31/03/2012.

Lors de la première année du dispositif, l'Université comptait 78 agents éligibles. A sa prolongation, les conditions d'éligibilités ont ramené à 59 le nombre d'éligible au dispositif.

\*Lors de la prolongation du dispositif, ces conditions se sont appréciées au 31/03/2013.

\*\* du 31/03/2008 au 31/03/2013 lors de la prolongation du dispositif

### BILAN DES CONCOURS RÉSERVÉS DE 2013 À 2018 ET REPARTITIONS DES LAUREATS.

	Nbr d'agents éligibles	Nbr de postes ouverts	Nbr de lauréats		IGE	ASI	TECH	ATRF	Total
session 2013	78	19	18	session 2013	1	3	5	9	18
session 2014	45	15	10	session 2014	0	0	3	7	10
session 2015	35	15	11	session 2015	0	2	3	6	11
session 2016	24	21	11	session 2016	0	1	3	7	11
session 2017	59	25	24	session 2017	1	2	11	10	24
session 2018	24	23	17	session 2018	3	2	6	6	17
<b>Total</b>		<b>118</b>	<b>91</b>	<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>31</b>	<b>45</b>	<b>91</b>

## MOBILITÉ CATÉGORIELLE DES BIATSS EN 2018

	C à B	B à A	Total
Femmes	3	2	5
Hommes	2	2	4
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>9</b>

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 2018, on constate que cette mobilité a concerné 9 des 676 BIATSS de l'établissement, soit un taux de mobilité catégorielle de 1,3% soit une légère baisse par rapport au taux de 2017 (1,9%). Cette année, les mobilités catégorielles sont exclusivement ascendantes.

À noter qu'en 2018, 87 postes ont été publiés sur la BIEP (Bourse Interministérielle Emploi Public), dont 7 ont été pourvu par ce canal.

À partir du 22 février 2019, la BIEP a été remplacée par Place de l'emploi public, site d'emploi renouvelé commun aux trois versants de la fonction publique.

## II. Mouvements des personnels

### A. Entrées de titulaires en 2018

#### ENTRÉES DE TITULAIRES AU COURS DE L'ANNÉE CIVILE 2018 PAR POPULATION ET PAR CORPS

	Concours	Détachement entrant	Mutation	Recrutement*	Total
<b>BIATSS</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>6</b>		<b>18</b>
AENES		4	1		5
Administrateur		1			1
Attachés		2			2
Secrétaires		1	1		2
Bibliothèques			1		1
Bibliothécaire			1		1
ITRF	4	4	4		12
Ing. d'études	1		2		3
Assistant ingénieur	1				1
Techniciens	1	3	1		5
Adjointes techniques	1	1	1		3
<b>Enseignants et Ens.-Chercheurs</b>	<b>15</b>			<b>5</b>	<b>20</b>
Ens. 2 <sup>nd</sup> degré				5	5
Agrégé				1	1
Certifiés				3	3
P. Lycées Prof.				1	1
Ens. Chercheurs	7				7
Professeurs des Universités	2				2
Maîtres de Conférences	5				5
Ens. HU & Méd. Gé.	8				8
Prof. Univ. Prat. Hosp.	6				6
Maît. De Conf Prat. Hospitalier	2				2
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>38</b>

\*Recrutement. : Affectation des enseignants du 2<sup>nd</sup> dans les établissements d'Enseignement Supérieur.

#### EFFECTIFS

Motif d'arrivée	A			B			C			Total
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
Concours	9	8	17	1	0,5	1,5		0,5	0,5	19
Détachement entrant		3	3	3	1	4	1		1	8
Mutation	2	1	3	2		2	1		1	6
Recrutement*	3	2	5							5
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>28</b>	<b>6</b>	<b>1,5</b>	<b>7,5</b>	<b>2</b>	<b>0,5</b>	<b>2,5</b>	<b>38</b>

#### ETP

Motif d'arrivée	A			B			C			Total
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
Concours	8,8	8	16,8	1	0,5	1,5		0,5	0,5	18,8
Détachement entrant		3	3	3	1	4	0,8		0,8	7,8
Mutation	1,9	1	2,9	1,9		1,9	1		1	5,8
Recrutement*	2,5	2	4,5							4,5
<b>Total</b>	<b>13,2</b>	<b>14</b>	<b>27,2</b>	<b>5,9</b>	<b>1,5</b>	<b>7,4</b>	<b>1,8</b>	<b>0,5</b>	<b>2,3</b>	<b>36,9</b>

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.

Le nombre d'entrées de titulaires est stable au regard de l'année 2017 (39 entrées).

## B. Départs de titulaires en 2018

### DÉPARTS DE TITULAIRES AU COURS DE L'ANNÉE CIVILE 2018

	Fin de Fonction	Mutation	Nom. après concours	Radiation	Retraite	Décès	Total
<b>BIATSS</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>26</b>
AENES (ex ASU)	1	3			1		5
Bibliothèque - Musée		1			1		2
ITARF	3	8	1	1	5	1	19
<b>Ens. &amp; Ens.-Ch.</b>		<b>7</b>			<b>13</b>	<b>2</b>	<b>22</b>
Ens. 2 <sup>nd</sup> degré					3		3
Ens. Chercheurs		4			7	1	11,5
Ens. HU & Méd. Gé.		3			3	1	7
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>19</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>20</b>	<b>3</b>	<b>48</b>

\* dont une pour invalidité.\*

### EFFECTIFS

Motif de départ	A			B			C			Total
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
Fin de fonction				1	1	2	2		2	4
Mutation	7	5	12	2	1	3	3	1	4	19
Nom. après concours				1		1				1
Radiation							1		1	1
Retraite	3	12	15	1		1	2	2	4	20
Décès		2	2	1		1				3
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>19</b>	<b>29</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>48</b>

### ETP

Motif de départ	A			B			C			Total
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
Fin de fonction				0	1	1	1		1	2
Mutation	5,8	5	10,8	0,9	0	0,9	3	1	4	15,7
Nom. après concours				1		1				1
Radiation							0		0	0
Retraite	3	10,5	13,5	1		1	2	1	3	17,5
Décès		1,5	1,5	0		0				1,5
<b>Total</b>	<b>8,8</b>	<b>17</b>	<b>25,8</b>	<b>2,9</b>	<b>1</b>	<b>3,9</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>37,7</b>

En 2018, 54% des départs de titulaires concernent des BIATSS, contre 46% pour les enseignants et enseignants-chercheurs. La majorité des départs est liée à une mise en retraite (42%) ou une mutation (40%).

Le nombre de départs de titulaires reste stable par rapport à 2017.

## ÂGE EFFECTIF ET ÂGE MOYEN DE DÉPART À LA RETRAITE EN 2018

Âge au départ en retraite	BIATSS		Ens. & Ens.-Ch.		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
61	2				2
62		1		1	2
63	1				1
64	1	1		2	4
65				2	2
66		1		1	2
67			1	1	2
68			1	3	4
69				1	1
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>20</b>
<b>Âge moyen</b>	<b>62,3</b>	<b>64,0</b>	<b>67,5</b>	<b>66,0</b>	<b>65,1</b>

Concernant les personnels enseignants, rares sont les départs observés avant 64 ans. Cette tendance se confirme de nouveau puisqu'en 2018, sur les 11 enseignants partis à la retraite, 10 l'ont été après 64 ans (91%).

### ➤ 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 01/01/2019	Ens. 2 <sup>nd</sup> degré	Ens. Chercheurs	Ens. HU & Méd. Gé.	Total
55	2	12	4	18
56		13	6	19
57	2	14	6	22
58	2	10	5	17
59	7	9	8	24
60		11	6	17
61	1	5	3	9
62	1	6	2	9
63	2	3	8	13
64	3	3	2	8
65	2		3	5
66		2	4	6
67		2	4	6
68			5	5
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>90</b>	<b>66</b>	<b>178</b>

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 76, soit 12% des enseignants et enseignants-chercheurs titulaires, en sachant que 43 personnes ont déjà, au 1<sup>er</sup> janvier 2019, plus de 63 ans, soit 6.8% des enseignants et enseignants-chercheurs titulaires.

Ainsi dans 5 ans, 12% des enseignants du second degré, 18% des enseignants-chercheurs et 23% 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 01/01/2019	AENES (ex ASU)	Bibliothèque - Musée	ITARF	Santé et social	Total
55	2		10		12
56	2	1	7		10
57	1	1	9		11
58	1	1	10		12
59	3		10		13
60	2	1	7	1	11
61	2		4		6
62			2	1	3
63	1		3		4
64	1		3		4
65	1		2		3
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>4</b>	<b>67</b>	<b>2</b>	<b>89</b>

Âge au 01/01/2019	A	B	C	Total
55	6	2	4	12
56	5		5	10
57	3	4	4	11
58	4	5	3	12
59	4	2	7	13
60	3	2	6	11
61	1	2	3	6
62	1	1	1	3
63	3		1	4
64			4	4
65		1	2	3
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>19</b>	<b>40</b>	<b>89</b>

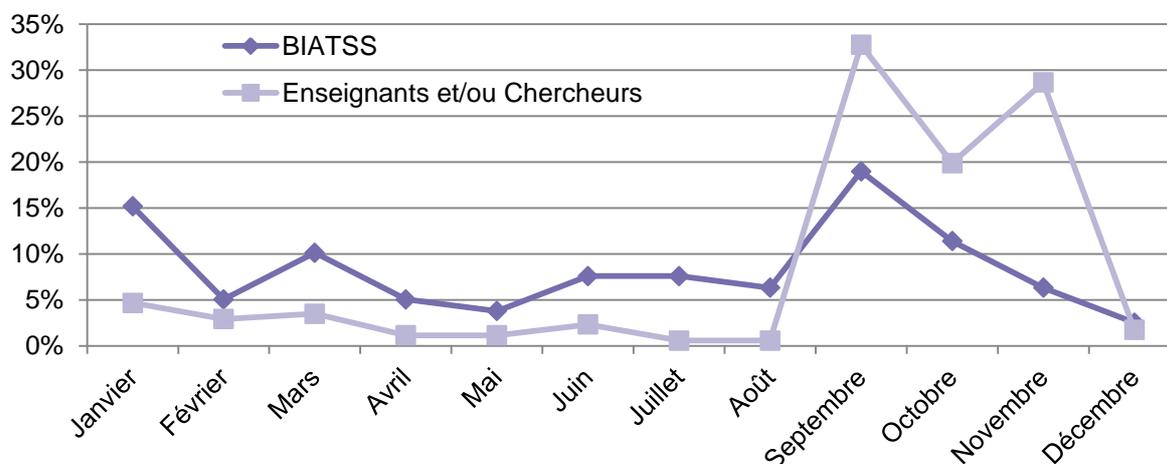
On constate que 58 agents BIATSS atteindront au moins 60 ans dans les 5 prochaines années. Cependant, l'âge au départ à la retraite tend à s'allonger, et les départs avant 62 ans sont de moins en moins nombreux. Aussi, si l'on observe les agents qui atteindront au moins 62 ans dans les 5 prochaines années, les perspectives de départ en retraite concernent 53 agents, représentant 12% de la population BIATSS titulaire actuelle.

Ainsi dans 5 ans, 9% des personnels de catégorie A, 11% de catégorie B et 16% de catégorie C, auront au moins 62 ans.

## C. Mouvements des personnels contractuels

### ENTRÉES ET SORTIES DES PERSONNELS CONTRACTUELS AU COURS DE L'ANNÉE 2018

#### ➤ Entrées



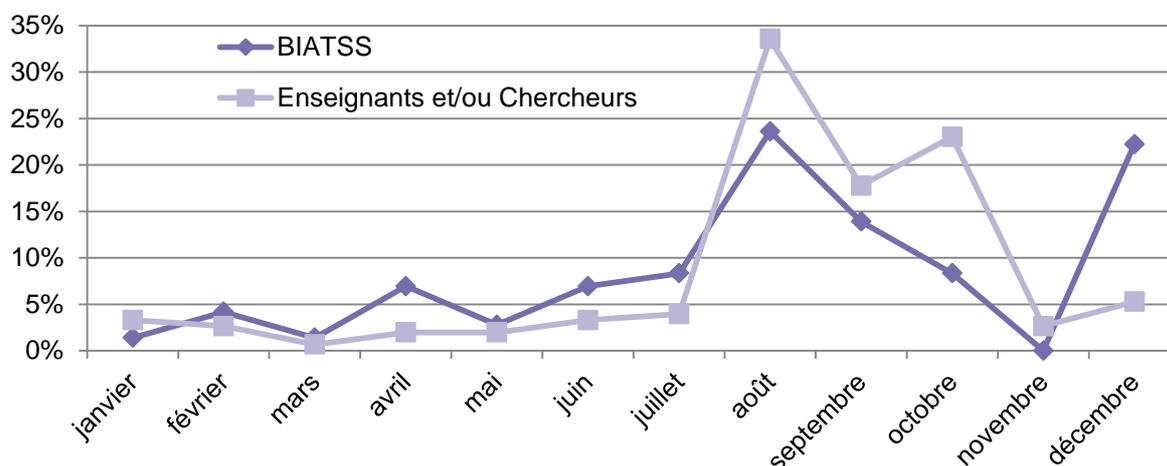
#### ENSEIGNANTS ET/OU CHERCHEURS

Ens. et/ou Ch.	F	H	Total
Effectifs	80	91	171

#### BIATSS

BIATSS	F	H	Total
A	12	21	33
B	17	7	24
C	11	11	22
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>39</b>	<b>79</b>

#### ➤ Sorties



#### ENSEIGNANTS ET/OU CHERCHEURS

Ens. et/ou Ch.	F	H	Total
Effectifs	74	78	152

#### BIATSS

BIATSS	F	H	Total
A	20	20	40
B	15	4	19
C	8	5	13
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>29</b>	<b>72</b>

## ➤ Evolution et bilan des entrées et sorties des contractuels

La tendance d'une diminution du nombre d'entrées et de sorties d'enseignants et/ou chercheurs contractuels constatée depuis 2015 s'est inversée en 2018. En effet, les entrées et sorties ont augmentées respectivement de 23% et de 15%. En 2018, il y a eu davantage de nouveaux arrivants que de sortants, impactant l'équilibre entrées/sorties de cette population.

En ce qui concerne la population des BIATSS contractuels, le nombre d'entrées a pour la première fois depuis 2015 diminué (-22% par rapport aux entrées de 2017), alors que le nombre de sorties a quant à lui augmenté de 22% passant de 59 sorties en 2017 à 72 en 2018. Départs et nouvelles arrivées s'équilibrent en 2018.

Les entrées et sorties des contractuels enseignants et/ou chercheurs s'observent principalement en août, septembre, octobre et novembre. 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 aux périodes de turn-over de ces populations.

Concernant les personnels BIATSS, les entrées s'observent majoritairement sur le mois de septembre puis sur le mois de janvier. Les sorties, quant à elles, sont plus diffuses bien que prédominante sur la période d'août à décembre. 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 2018

	Entrées / Réintégrations	Sorties (y compris positions spé.)	Effectif au 01/01/2018	Taux de rotation
<b>BIATSS</b>	<b>102</b>	<b>116</b>	<b>683</b>	<b>16,0%</b>
Titulaires	23	45	428	7,9%
Contractuels	79	71	255	29,4%
<b>Ens. et/ou Ch.</b>	<b>195</b>	<b>182</b>	<b>1001</b>	<b>18,8%</b>
Titulaires	23	31	632	4,3%
Contractuels	172	151	369	43,8%
<b>Total</b>	<b>297</b>	<b>298</b>	<b>1684</b>	<b>17,7%</b>
Titulaires	46	76	1060	5,8%
Contractuels	251	222	624	37,9%

Après une baisse du taux de rotation de l'établissement depuis 2015, ce dernier a augmenté de 1,8 point en 2018 par rapport au taux observé en 2017.

Alors que le taux est resté stable chez les personnels BIATSS, celui des enseignants et/ou chercheurs a augmenté de 2,9 points, évolution constatée principalement chez les contractuels (+4 points).

### III. Activité

#### A. Positions statutaires

Sur les 1070 agents titulaires de l'université, 987 étaient en activité au 1<sup>er</sup> janvier 2019 et 83 avaient une autre position statutaire. Ces positions statutaires autres qu'« activité » ont débuté en 2018 pour 24 de ces agents. Par ailleurs, au cours de l'année 2018, 4 agents ont réintégré l'établissement.

Avec ces 24 changements de position statutaire en 2018, le taux de mobilité statutaire des personnels titulaires a été de 2%, un taux qui a doublé par rapport aux trois dernières années (1%).

#### POSITIONS STATUTAIRE « AUTRES QU'ACTIVITÉ » AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2019

Position statutaire	BIATSS		Enseignants et/ou Chercheurs		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Congé parental	1				1
Détachement entrant	9	5			14
Détachement sortant	13	4	6	6	29
Disponibilité	12	9	8	10	39
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>18</b>	<b>14</b>	<b>16</b>	<b>83</b>

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

#### POSITIONS STATUTAIRE « AUTRES QU'ACTIVITÉ » AYANT COMMENCÉ EN 2018

Position statutaire	BIATSS		Enseignants et/ou Chercheurs		Total Effectif	Total ETP
	Effectif	ETP	Effectif	ETP		
Congé parental	1	1			1	1
Détachement sortant	10	9,8	4	4	14	13,8
Disponibilité	5	4,8	4	3,8	9	8,6
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>15,6</b>	<b>8</b>	<b>7,8</b>	<b>24</b>	<b>23,4</b>

#### AGENTS DE RETOUR EN POSITION D'ACTIVITÉ EN 2018

Position statutaire antérieure	BIATSS	Enseignants et/ou Chercheurs	Total
Détachement sortant		1	1
Disponibilité	2	1	3
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>

\*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.

Au-delà des agents bénéficiaires d'un congé parental présents dans les tableaux ci-dessus, 3 agents se sont vus accorder un congé parental débutant et finissant au cours de l'année 2018.

Un agent a bénéficié d'une disponibilité d'une courte durée (< 2 mois) dans l'année.

Egalement au cours de l'année, 2 agents partis en disponibilité après un détachement sortant et 4 agents ont intégrés après un détachement entrant.

## PERSONNELS CONTRACTUELS TITULARISÉS EN 2018

Sexe	BIATSS	Ens. et/ou Ch.	Total
Femmes	15	1	16
Hommes	9	4	13
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>5</b>	<b>29</b>

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 2018, le taux de mobilité statutaire des personnels contractuels a été de 2,3% (5% pour les BIATSS et 0,6% pour les enseignants et/ou chercheurs). Ce taux qui n'a eu de cesse de progresser depuis 2014, enregistrant une baisse de 0,7 point en 2018. A noter la légère hausse du taux pour la population des enseignants et/ou chercheurs (+0,4 points).

### 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<sup>ER</sup> JANVIER 2019

	Titulaires	Contractuels
50%	3	
60%	3	
70%	1	
80%	63	14
90%	13	1
A	29	6
B	24	4
C	30	5
BIATSS	70	15
Enseignants	13	
CDD		10
CDI		5
Femmes	76	15
Hommes	7	
De droit	31	
Sur autorisation	52	15
<b>Total</b>	<b>83</b>	<b>15</b>

Au 1<sup>er</sup> janvier 2019, 83 des 1070 agents titulaires de l'université étaient à temps partiel, soit 7,8%. Cette proportion a légèrement augmenté (+0,8 point) par rapport à 2017.

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 6,3% des BIATSS contractuels. Cette dernière part est en légère hausse (+0,4 point).

## C. Délégations et CRCT

### BILAN DES DÉLÉGATIONS EN COURS DURANT LES ANNÉES UNIVERSITAIRES 2017-2018

Délégations		2017-2018
<b>Année d'obtention</b>	2012	1
	2013	1
	2014	4
	2015	2
	2016	3
	2017	10
	2018	1
	<b>Durée</b>	6 mois
1 an		9
2 ans		1
3 ans		1
5 ans		10
<b>Discipline</b>		05 - Sc. économiques
	09 - Lang. & litt. franc.	1
	10 - Litt. comparées	1
	11 - Lang. & litt. ang.	1
	22 - His. & civ. : cont.	1
	25 - Mathématiques	1
	26 - Maths. appliqués	1
	27 - Informatique	4
	28 - Mil. denses & matér.	1
	29 - Mil. denses & matér.	1
	32 - Chim. org. min. ind.	1
	33 - Chim. des matériaux	1
	34 - Astron. astrophys.	1
	35 - Astron. astrophys.	1
	37 - Météo océanographie	1
	38 - Météo océanographie	1
	39 - Météo océanographie	1
60 - Mécan., génie mécan.	1	
61 - Génie informatique	1	
<b>Genre</b>	Femmes	10
	Hommes	12
<b>Total</b>		<b>22</b>

Il s'agit ici des délégations ayant débuté ou ayant toujours cours durant l'année 2017-18.

Les durées tiennent compte des durées antérieures au 1<sup>er</sup> septembre 2017 et des durées postérieures au 31 août 2018.

Pour rappel, pour l'année 2016-2017, 28 délégations avaient été réalisées.

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

CRCT		2017-2018
<b>Discipline</b>	01 - Drt. priv. sc. crim.	1
	09 - Lang. & litt. franc.	2
	11 - Lang. & litt. ang.	1
	14 - Lang. & litt. roman.	1
	19 - Socio., démographie	1
	22 - His. & civ. : cont.	1
	25 - Mathématiques	1
	28 - Mil. denses & matér.	1
	36 - Terre solide	1
	44 - Biologie cellulaire	1
<b>Genre</b>	Femmes	6
	Hommes	5
<b>Total</b>		<b>11</b>

Les CRCT présents dans le tableau ci-dessus ont tous eu une durée de 6 mois.

Pour rappel, pour l'année 2016-2017, 6 CRCT avaient été accordés.

*chapitre*

# 5

# Rémunérations

# Chapitre 5 - Rémunérations

## I. La masse salariale

### ÉVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE ENTRE 2017 ET 2018

	2017		2018		Evolution			
	Dépenses affectées hors recherche	Dépenses affectées recherche	Dépenses affectées hors recherche	Dépenses affectées recherche	TOTAL	17-18	HORS RA 17-18	RA 17-18
<b>TOTAL</b>	100 677 402,07 €	5 835 580,88 €	103 132 618,95 €	6 412 843,67 €	109 545 462,62 €	2,85%	2,44%	9,89%
<i>dont heures comp.</i>	4 198 020,67 €	- €	4 434 032,63 €	4 434 032,63 €	4 434 032,63 €	5,62%	5,62%	
<b>ENSEIGNANTS, ENS.-CHERCH. ET HU</b>	73 220 076,85 €	3 261 700,90 €	74 151 379,74 €	3 719 885,75 €	77 871 265,49 €	1,82%	1,27%	14,05%
TITULAIRES	61 043 301,63 €	37 521,53 €	61 744 001,25 €	75 861,81 €	61 819 863,06 €	1,21%	1,15%	102,18%
CONTRACTUELS	12 176 775,22 €	3 224 179,37 €	12 407 378,49 €	3 644 023,94 €	16 051 402,43 €	4,22%	1,89%	13,02%
<b>BIATSS</b>	26 484 502,16 €	2 573 879,98 €	27 977 448,15 €	2 692 957,92 €	30 670 406,07 €	5,55%	5,64%	4,63%
TITULAIRES	19 609 636,93 €	6 557,56 €	20 823 032,46 €	5 330,29 €	20 828 362,75 €	6,18%	6,19%	-18,72%
CONTRACTUELS	6 874 865,23 €	2 567 322,42 €	7 154 415,69 €	2 687 627,63 €	9 842 043,32 €	4,23%	4,07%	4,69%
<i>Dont vacataires étudiants</i>	282 151,27 €	- €	331 616,33 €	331 616,33 €	331 616,33 €	17,53%	17,53%	
<b>CHOMAGE</b>	972 823,06 €	- €	1 003 791,06 €	- €	1 003 791,06 €	3,18%	3,18%	

En 2018, la masse salariale globale poursuit sa hausse entamée en 2017, avec une augmentation de 2,85%. Celle-ci a été davantage marquée chez les personnels BIATSS avec une évolution globale de 5,55%, contre 1,82% chez les enseignants et/ou chercheurs.

Pour expliquer cette hausse générale de la masse salariale, on peut citer différents éléments.

Dans un premier temps, une hausse de 460 000€ est due à l'indemnité compensatrice de CSG.

La titularisation suite à concours d'un nombre important de contractuels est également un facteur expliquant cette hausse de masse salariale (le coût d'un fonctionnaire étant plus important).

Contrairement aux années précédentes, le montant alloué aux heures complémentaires a augmenté de 5,62 entre 2017 et 2018. Celui-ci s'explique notamment par la mise en application de la loi ORE avec les dispositifs PARCOURSUP et OUI SI.

Le montant réservé aux vacances étudiantes a quant à lui augmenté de plus de 17% sur la même période.

Après une période de baisse, les dépenses financées sur les Eléments d'Organigrammes Techniques de Projets (EOTP) affectées à la recherche ont connu une augmentation (+9,89%) aussi bien chez les personnels enseignants et/ou chercheurs (+14%) que chez les personnels BIATSS (+4.6%).

Concernant les allocations chômage, après deux années de baisse entre 2015 et 2017, elles sont de nouveau en hausse (+3,18%).

RÉMUNÉRATIONS BRUTES MENSUELLES MOYENNES EN ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN, PAR STATUT, CATÉGORIE ET GENRE (ANNÉE 2018)

	Femmes	Hommes	Total
<b>Total général</b>	<b>2848,13€</b>	<b>3497,38€</b>	<b>3168,53€</b>
<b>Enseignants et/ou Chercheurs</b>	<b>3276,00€</b>	<b>3863,12€</b>	<b>3614,63€</b>
Titulaires	4420,27€	4885,68€	4707,64€
Contractuels	2159,52€	2421,92€	2298,00€
<b>BIATSS</b>	<b>2417,62€</b>	<b>2637,95€</b>	<b>2498,81€</b>
A	3106,08€	3330,88€	3200,42€
B	2073,71€	2315,54€	2140,32€
C	1957,43€	1885,30€	1928,83€
<b>Titulaires</b>	<b>2552,67€</b>	<b>2744,02€</b>	<b>2616,89€</b>
A	3456,10€	3778,87€	3568,08€
B	2206,60€	2482,40€	2291,15€
C	2024,69€	1984,22€	2010,51€
<b>Contractuels</b>	<b>2211,54€</b>	<b>2521,67€</b>	<b>2339,57€</b>
A	2691,23€	3034,16€	2858,35€
B	1907,60€	2010,84€	1931,58€
C	1761,40€	1729,86€	1745,63€

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.

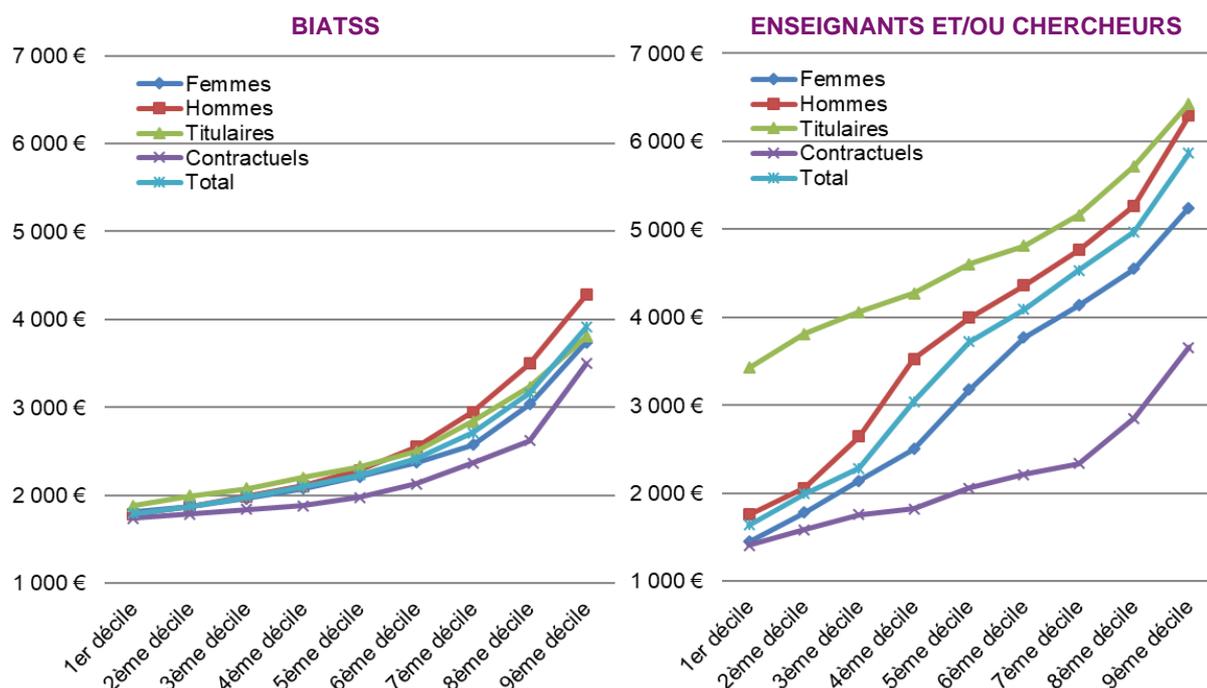
Ainsi, pour une distribution de rémunérations :

- 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
<b>1er décile</b>	1807,50€	1783,10€	1879,17€	1736,80€	1793,08€
<b>2ème décile</b>	1872,80€	1866,09€	1994,15€	1785,84€	1872,80€
<b>3ème décile</b>	1964,51€	1988,23€	2076,06€	1840,05€	1978,00€
<b>4ème décile</b>	2078,32€	2102,44€	2197,78€	1878,87€	2092,25€
<b>5ème décile</b>	2209,71€	2281,34€	2323,95€	1973,98€	2227,86€
<b>6ème décile</b>	2372,02€	2550,55€	2497,03€	2127,81€	2412,76€
<b>7ème décile</b>	2570,83€	2945,64€	2841,28€	2367,12€	2706,65€
<b>8ème décile</b>	3033,39€	3499,50€	3229,54€	2621,62€	3157,44€
<b>9ème décile</b>	3741,36€	4280,29€	3803,48€	3496,05€	3911,80€
<b>Effectif sur 2018</b>	<b>464</b>	<b>270</b>	<b>432</b>	<b>326</b>	<b>734</b>

Ens. et/ou Ch.	Femmes	Hommes	Titulaires	Contractuels	Total
1er décile	1449,16€	1754,13€	3425,76€	1407,07€	1633,86€
2ème décile	1780,73€	2055,89€	3810,12€	1583,01€	1989,98€
3ème décile	2141,78€	2642,37€	4058,59€	1754,13€	2283,17€
4ème décile	2498,61€	3524,22€	4272,53€	1822,14€	3038,36€
5ème décile	3174,08€	3991,73€	4601,45€	2055,35€	3720,75€
6ème décile	3766,46€	4358,06€	4808,88€	2211,63€	4088,58€
7ème décile	4137,74€	4765,47€	5158,79€	2336,91€	4532,14€
8ème décile	4553,29€	5264,87€	5718,21€	2852,55€	4968,90€
9ème décile	5241,65€	6293,33€	6429,59€	3656,58€	5866,96€
<b>Effectif sur 2018</b>	<b>486</b>	<b>660</b>	<b>627</b>	<b>523</b>	<b>1146</b>



\*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
<b>Total</b>	<b>8,5%</b>	<b>6,4%</b>	<b>7,3%</b>
<b>Enseignants et/ou Chercheurs</b>	<b>3,5%</b>	<b>4,1%</b>	<b>3,8%</b>
Contractuels	4,7%	5,2%	5,0%
Titulaires	1,1%	0,7%	0,9%
<b>BIATSS</b>	<b>15,3%</b>	<b>14,3%</b>	<b>14,9%</b>
A	16,9%	15,2%	16,2%
B	15,0%	14,5%	14,9%
C	12,5%	12,0%	12,3%
<b>Contractuel</b>	<b>17,3%</b>	<b>19,3%</b>	<b>18,0%</b>
A	21,5%	25,6%	23,0%
B	14,9%	14,9%	14,9%
C	12,9%	12,3%	12,7%
<b>Titulaire</b>	<b>11,9%</b>	<b>8,4%</b>	<b>10,4%</b>
A	10,0%	6,6%	8,3%
B	15,2%	13,6%	14,8%
C	11,0%	11,5%	11,2%

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 primes<sup>1</sup> des enseignants et enseignants-chercheurs en TRE 2017 et 2018

	Montants règlementaires individuels	
	2017	2018
PRES / PES	1 259,34 €	1 259,97 €
PEDR		
PR 1ère CI et CI exept.	6 932,00 €	6 932,00 €
PR 2ème CI	5 411,12 €	5 411,12 €
Autres Ens-chercheurs	3 812,00 €	3 812,00 €
Membres IUF Junior	8 632,00 €	8 632,00 €
Membres IUF Sénior	12 000,00 €	12 000,00 €
PRP	-	
PCA	Maximum : 9 000,00€	Maximum : 9 000,00€
PA	27 959,03 €	27 959,03 €

<sup>1</sup> Cf. [Lexique](#)

## B. Les primes des personnels BIATSS

### PERSONNELS TITULAIRES

Cat.	Filière	Grade	Types de primes	2016	2017 et 2018	Montant annuel 2018
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	191 €	221 €	2 652 €
	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	223 €	253 €	3 036 €
	AENES	SAENES CE	IFTS			
	ITRF	Technicien CE	PPRS	280 €	310 €	3 720 €
	BIB	BIB ASS SPE CS	IFTS + Prime Techn.			
	BIB	BIB ASS SPE CE	IFTS + Prime Techn.			

<b>A</b>	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 €

<b>MEDICO SOCIAL</b>	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

<b>C</b>	Adjoint technique	140 €	170 €	2 040 €
----------	-------------------	-------	-------	---------

<b>B</b>	Technicien	209 €	239 €	2 868 €
----------	------------	-------	-------	---------

<b>A</b>	ASI	245 €	275 €	3 300 €
	IGE / Bibliothécaire	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<sup>er</sup> janvier 2017, soit une hausse annuelle de 360€. Dans le cadre de cette politique indemnitaire, des revalorisations des primes sont également prévues 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 2018 couvraient la période du 31/12/2013 au 31/12/2017, le taux d'inflation étant de 1,64%.

### NOMBRE D'AGENTS AYANT PERÇU LA GIPA EN 2018

	Femmes	Hommes	Total
Titu Enseignants et/ou Chercheurs	0	0	0
Contr Enseignants et/ou Chercheurs	0	0	0
Titul BIATSS	0	0	0
Contr BIATSS	7	8	15
A	6	8	14
B	1	0	1
C	0	0	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>15</b>

### MONTANTS DE LA GIPA PERÇUS EN 2018

		2018		
		Titulaires	Contractuels	Total
<b>BIATSS</b>	Montant	0,00 €	1 558,44 €	3 076,85 €
	Moyenne	0,00 €	103,90 €	256,40 €
	Min.	0,00 €	75,70 €	162,74 €
	Max.	0,00 €	166,80 €	469,86 €
<b>Ensemble</b>	<b>Montant global</b>	<b>0,00 €</b>	<b>1 558,44 €</b>	<b>8 236,28 €</b>
	<b>Moyenne par agent</b>	<b>0,00 €</b>	<b>103,90 €</b>	<b>374,38 €</b>

A noté qu'en 2018 aucun titulaire n'a perçu la GIPA. Effectivement quasiment toutes les grilles de rémunération avaient été revalorisées dans le cadre du PPCR.

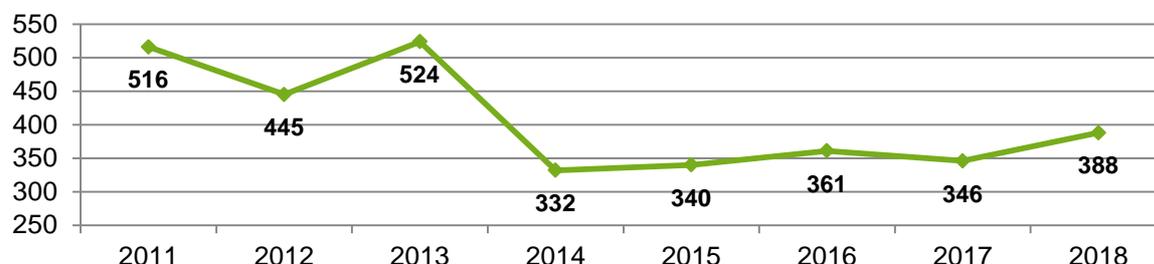
# 6

## Formation des personnels

# Chapitre 6 – Formation des personnels

## I. Bilan quantitatif de la formation professionnelle

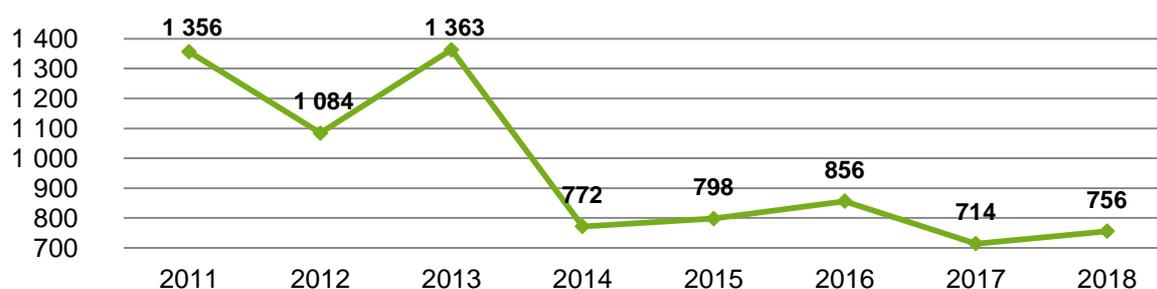
### ÉVOLUTION DES FORMATIONS DE 2011 À 2018 : NOMBRE D'AGENTS AYANT SUIVI AU MOINS UNE FORMATIONS



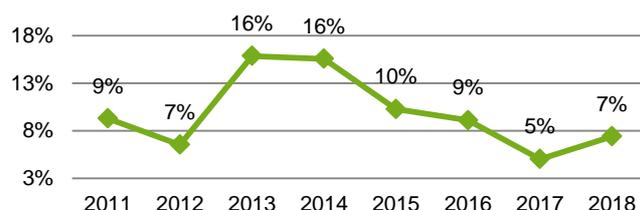
\*Un agent n'est compté qu'une seule fois même s'il a suivi plusieurs formations.

Parmi les 388 agents ayant suivi au moins une formation, 3 sont des personnels extérieurs..

### ÉVOLUTION DU NOMBRE DE STAGIAIRES INSCRITS DEPUIS 2011



### TAUX D'ABSÉNTÉISME : ÉVOLUTION DEPUIS 2011 ET COMPARAISON 2017 & 2018



	2017	2018
Inscrits	715	756
Présents	678	700
<b>Absentéisme</b>	<b>5%</b>	<b>7%</b>

### RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR SEXE ET CATÉGORIE DE LA FONCTION PUBLIQUE AU COURS DE L'ANNÉE 2018

	Effectif	%
A	292	42%
B	264	38%
C	144	21%
Femme	499	71,29%
Homme	201	28,71%
<b>Total</b>	<b>700</b>	<b>100%</b>

### 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
<b>Ens. et/ou Ch.</b>	<b>433</b>	<b>606</b>	<b>1039</b>
<b>BIATSS</b>	<b>269</b>	<b>163</b>	<b>432</b>
Catégorie A	105	92	197
Catégorie B	75	26	101
Catégorie C	89	44	133
Apprentis		1	1
<b>Total</b>	<b>702</b>	<b>769</b>	<b>1471</b>

**NOMBRE MOYEN DE JOURS DE FORMATION PAR CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE ET PAR GENRE EN 2018**

	Nb de présents	Nb de jours de formation	Nb moyen de jours de formation
<b>Catégorie A</b>	<b>292</b>	<b>434</b>	<b>1,49</b>
Femme	217	310	1,43
Homme	75	124	1,65
<b>Catégorie B</b>	<b>264</b>	<b>492</b>	<b>1,86</b>
Femme	204	328	1,61
Homme	60	164	2,73
<b>Catégorie C</b>	<b>144</b>	<b>348</b>	<b>2,42</b>
Femme	78	118	1,51
Homme	66	230	3,48
<b>Total</b>	<b>700</b>	<b>1 274</b>	<b>6</b>

**NOMBRE MOYEN DE JOURS DE FORMATION PAR CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE ET PAR TYPE DE FORMATION EN 2018**

	Nb de présents	Nb de jours	Nb moyen de jours par agent
<b>Préparation à un concours ou à un examen</b>	<b>75</b>	<b>189</b>	<b>2,52</b>
Catégorie A	17	30	1,74
Catégorie B	29	97	3,35
Catégorie C	29	62	2,15
<b>T1 - Adaptation immédiate au poste de travail</b>	<b>394</b>	<b>679</b>	<b>1,72</b>
Catégorie A	164	251	1,53
Catégorie B	162	297	1,83
Catégorie C	68	131	1,93
<b>T2 - Adaptation à l'évolution prévisible des métiers</b>	<b>152</b>	<b>197</b>	<b>1,29</b>
Catégorie A	78	109	1,40
Catégorie B	45	48	1,08
Catégorie C	29	39	1,34
<b>T3 - Développement ou acquisition de nouvelles compétences</b>	<b>79</b>	<b>209</b>	<b>2,65</b>
Catégorie A	33	45	1,36
Catégorie B	28	49	1,76
Catégorie C	18	115	6,40
<b>Total</b>	<b>700</b>	<b>1274</b>	<b>1,82</b>

**NOMBRE D'AGENTS ET DE JOURNÉES DE FORMATION PAR CATÉGORIE, PAR GENRE ET PAR TYPE D'ACTION EN 2018**

	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
<b>Préparation à un concours ou à un examen</b>										
Nombre de stagiaires	13	4	17	19	10	29	19	10	29	75
Nombre de jours	22,5	7,0	29,5	66,2	31,1	97,3	33,6	28,8	62,3	189,13
<b>T1 - Adaptation immédiate au poste de travail</b>										
Nombre de stagiaires	120	44	164	130	32	162	40	28	68	394
Nombre de jours	168,1	82,5	250,6	189,8	107,0	296,8	54,8	76,6	131,3	678,7
<b>T2 - Adaptation à l'évolution prévisible des métiers</b>										
Nombre de stagiaires	62	16	78	30	15	45	7	22	29	152
Nombre de jours	87,8	21,3	109,2	28,7	19,8	48,4	5,2	33,8	39,0	196,6
<b>T3 - Développement ou acquisition de nouvelles compétences</b>										
Nombre de stagiaires	22	11	33	25	3	28	12	6	18	79
Nombre de jours	31,8	13,0	44,8	43,3	5,8	49,2	24,7	90,5	115,2	209,2
<b>Total Nombre de stagiaires</b>	<b>217</b>	<b>75</b>	<b>292</b>	<b>204</b>	<b>60</b>	<b>264</b>	<b>78</b>	<b>66</b>	<b>144</b>	<b>700</b>
<b>Total Nombre de jours</b>	<b>310,3</b>	<b>123,8</b>	<b>434,1</b>	<b>328,0</b>	<b>163,7</b>	<b>491,6</b>	<b>118,2</b>	<b>229,7</b>	<b>347,8</b>	<b>1274</b>

**RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR DOMAINES DE FORMATION AU COURS DE L'ANNÉE 2018**

Domaine de formation	Nb de stagiaires	Nb jours	Nb d'heures
<b>Achats publics</b>	<b>2</b>	<b>4,0</b>	<b>24</b>
Métiers des achats	2	4,0	24
<b>Bilans de compétences, bilans de carrière</b>	<b>1</b>	<b>2,0</b>	<b>12</b>
Bilan de carrière	1	2,0	12
<b>Commission de formation</b>	<b>13</b>	<b>150,8</b>	<b>904,5</b>
Commission de formation	13	150,8	904,5
<b>Communication</b>	<b>59</b>	<b>28,7</b>	<b>172</b>
Communication	59	28,7	172
<b>Culture administrative et juridique</b>	<b>42</b>	<b>87,5</b>	<b>525</b>
Culture administrative	42	87,5	525
<b>Gestion financière et comptable</b>	<b>20</b>	<b>21,4</b>	<b>128,15</b>
Gestion financière et comptable	20	21,4	128,15
<b>Handicap</b>	<b>38</b>	<b>34,9</b>	<b>209,5</b>
Handicap	38	34,9	209,5
<b>Hygiène et sécurité, prévention des risques</b>	<b>102</b>	<b>204,1</b>	<b>1224,5</b>
Hygiène et sécurité	89	144,7	868
Prévention des risques	13	59,4	356,5
<b>Informatique</b>	<b>22</b>	<b>87,5</b>	<b>525</b>
Informatique	22	87,5	525
<b>Informatique et bureautique</b>	<b>52</b>	<b>94,3</b>	<b>565,5</b>
Audio et vidéo	3	3,0	18
Bureautique et base de données	37	79,3	475,5
Outils graphiques	8	8,0	48
Web et réseaux sociaux	4	4,0	24
<b>Langues vivantes étrangères</b>	<b>17</b>	<b>14,0</b>	<b>84</b>
Langues vivantes	17	14,0	84
<b>Management</b>	<b>36</b>	<b>67,6</b>	<b>405,5</b>
Management	36	67,6	405,5
<b>Préparation aux examens et concours</b>	<b>57</b>	<b>111,6</b>	<b>669,75</b>
Préparation autres diplômes	1	12,3	73,5
Préparation concours	56	99,4	596,25
<b>Professionnalisation des métiers de l'université</b>	<b>170</b>	<b>253,3</b>	<b>1519,5</b>
Formation - Vie de l'étudiant	23	35,5	213
Formation pédagogique - MCF	10	6,8	40,5
Métiers de l'enseignement	9	9,0	54
Métiers de la scolarité	67	45,1	270,5
Métiers des achats	5	6,6	39,5
Métiers des bibliothèques	46	127,3	764
Métiers gestion du patrimoine - Maintenance	6	14,0	84
Métiers scientifiques et techniques	4	9,0	54
<b>Recherche</b>	<b>24</b>	<b>30,3</b>	<b>182</b>
Recherche	24	30,3	182
<b>Ressources Humaines</b>	<b>45</b>	<b>81,8</b>	<b>490,5</b>
Applications de gestion	23	34,7	208
Ressources Humaines	22	47,1	282,5
<b>Total</b>	<b>700</b>	<b>1274</b>	<b>7641</b>

## II. Budget

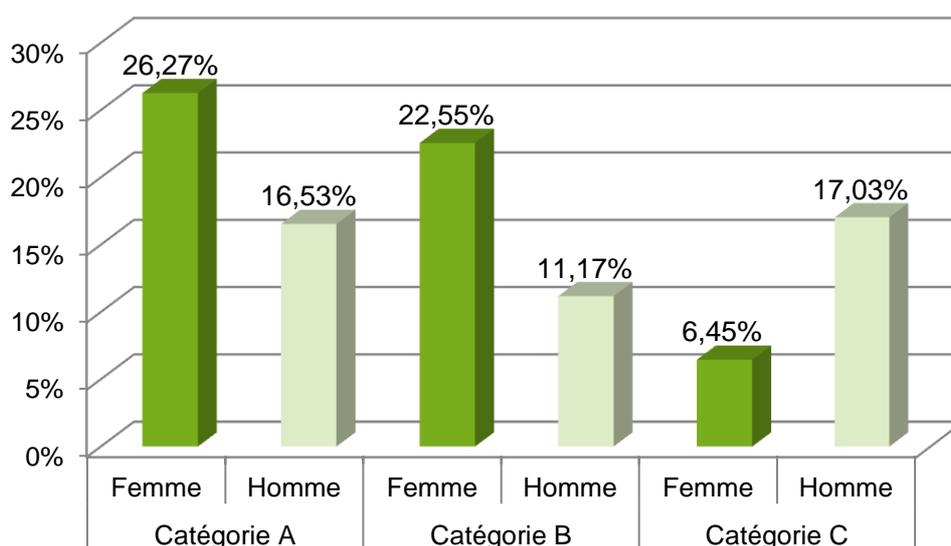
### DÉPENSES DE LA FORMATION CONTINUE DES PERSONNELS EN 2018 (HORS RÉMUNÉRATION DES STAGIAIRES)

Domaine de formation	Coût pédagogique	Dépenses missions	Coût intervenant	Coût total	Répartition %
Achats publics	- €	18,00 €	- €	18,00 €	0,02%
Bilan de carrière	1 000,00 €	- €	- €	1 000,00 €	0,85%
Commission de formation	11 944,70 €	- €	- €	11 944,70 €	10,12%
Communication	1 200,00 €	- €	62,05 €	1 262,05 €	1,07%
Culture administrative et juridique	135,00 €	224,61 €	1 300,00 €	1 659,61 €	1,41%
Gestion financière et comptable	936,00 €	89,45 €	1 751,53 €	2 776,98 €	2,35%
Hygiènes et sécurité, prévention des risques	12 567,00 €	553,94 €	3 174,93 €	16 295,87 €	13,81%
Informatique	1 470,00 €	377,01 €	- €	1 847,01 €	1,57%
Informatique et bureautique	8 224,80 €	92,30 €	- €	8 317,10 €	7,05%
Management	25 528,45 €	61,77 €	- €	25 590,22 €	21,69%
Préparation aux examens et concours	12 400,00 €	2 024,31 €	139,78 €	14 564,09 €	12,34%
Professionnalisation des métiers de l'université	11 266,00 €	1 803,86 €	1 392,51 €	14 462,37 €	12,26%
Recherche	2 535,00 €	113,99 €	- €	2 648,99 €	2,24%
Ressources humaines	13 313,60 €	1 361,35 €	939,37 €	15 614,32 €	13,23%
<b>Total</b>	<b>102 521 €</b>	<b>6 721 €</b>	<b>8 760 €</b>	<b>118 001 €</b>	<b>100%</b>

### RÉPARTITION DES DÉPENSES ENTRE HYGIÈNE ET SÉCURITÉ ET PRÉVENTION DES RISQUES EN 2018

	Coût pédagogique	Dépenses missions	Coût intervenant	Total
Hygiène et sécurité	5 390,00€	414,19 €	3 174,93 €	8 979,12 €
Prévention des risques	7 177,00 €	139,75 €	- €	7 316,75 €
<b>Total</b>	<b>12 567,04 €</b>	<b>553,94 €</b>	<b>3 174,93 €</b>	<b>16 295,87 €</b>

### RÉPARTITION DU COÛT DE LA FORMATION PAR CATÉGORIE ET PAR GENRE



# III. Bilan qualitatif

## A. Contexte et fréquentation

**388 agents** ont bénéficié **d'au moins une formation** en 2018 contre **346** en 2017 soit une augmentation de 12% d'agents formés.

Sur les 700 stagiaires (un agent ayant pu bénéficier de plusieurs actions de formations) :

- **42% sont de catégorie A**, soit 292 stagiaires - dont 217 femmes,
- **38% sont de catégorie B**, soit 264 stagiaires - dont 204 femmes,
- **20% sont de catégorie C**, soit 144 stagiaires - dont 78 femmes.

En moyenne, **un agent** a bénéficié de **1,80 formation** dans l'année.

Les personnels **BIATSS** représentent **89% des agents formés** (74,9% sont des personnels ITRF, 8,7% des personnels des bibliothèques, 5% des personnels AENES et 0,4% des personnels de santé).

Les personnels enseignants et/ou chercheurs représentent 11% des stagiaires.

Les femmes se forment majoritairement plus que les hommes ; cela est dû naturellement à leur représentativité au sein de l'établissement chez le personnel BIATSS (62%).

**756 agents inscrits** à une formation pour **700 agents présents** soit un **taux d'absentéisme de 7%** en 2018 contre 5% en 2017.

Il y a une légère hausse du taux d'absentéisme ; cependant les absences sont de plus en plus justifiées par les agents ou leurs responsables. Nous continuons de sensibiliser les agents à être présent et nous informer en cas de désistement ou absence.

## 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 **193 stagiaires**, regroupe :

- les métiers de la scolarité,
- de l'enseignement et de la recherche,
- métiers scientifiques et techniques,
- métiers des bibliothèques,
- formation/vie étudiante
- formation à la pédagogie des nouveaux MCF
- métiers de la gestion du patrimoine et maintenance

Nous pouvons y ajouter les métiers « transverses » : les achats, la finance et comptabilité, l'informatique (SI), l'informatique et bureautique, la communication, le handicap et les ressources humaines qui comptabilisent **239 stagiaires**.

Soit un total de **432 stagiaires**.

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

- ✓ 57 stagiaires formés à la préparation aux concours en 2018 contre 125 en 2017.
- ✓ 42 stagiaires formés à la culture administrative et juridique et 7 stagiaires formés à la culture universitaire
- ✓ 36 stagiaires formés au management

- ✓ 17 stagiaires formés aux langues étrangères
- ✓ 1 bilan de carrière et 13 stagiaires formés via la commission de formation

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

- ✓ 102 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 - formation initiale (UVSQ)	9
Autorisation de conduite de transpalettes à conducteur accompagnant et de table élévatrice	10
Formation de formateur - Prévention aux risques terroristes niveau 2	1
Formation nanomatériaux : évaluer et prévenir les risques pour la santé et l'environnement	1
Forum des médecins généralistes - la dermatologie quotidienne en médecine générale	1
Risque biologique en Laboratoire	1
SSIAP 1 - Initial	1
SSIAP 1 - Recyclage	4
SSIAP 1 - Remise à niveau	2
SSIAP 2 - Initial	1
SSIAP 2 - Recyclage	2
SST (formation recyclage) - UVSQ	57
SST (formation initiale)	1
SST (formation initiale) - UVSQ	11
<b>Total</b>	<b>102</b>

## C. Évaluation des prestations internes et externes

Le budget de la formation a bénéficié d'une augmentation afin de pouvoir répondre aux demandes faites auprès de la commission de formation qui a financé essentiellement des formations individuelles coûteuses dans le cadre de projets professionnels d'agents UVSQ et dans le cadre de projets de services (hors T1).

La satisfaction des participants s'est maintenue à un niveau élevé, évaluant à :

- 4/5 la qualité des formations : la durée est parfois jugée trop courte selon la formation et le manque de support papier sont souvent évoqués dans les points négatifs. Le suivi à distance très apprécié
- 4/5 la réponse apportée au besoin.
- 4,5/5 la qualité des formateurs : formateurs experts et très à l'écoute.

La diminution des actions de formations peut s'expliquer notamment par le fait : qu'un grand nombre de personnels déjà en poste ont déjà suivi des formations à la professionnalisation des métiers, qu'il y est moins de personnels à former aux concours (dernière année des concours Sauvadet), des actions de formations non reconduites pour 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)

	2014	2015	2016	2017	2018
Nombre de réunions du CHSCT	2	2	3	4	3
Nombre de visites	8	3	2	1	1
Nombre d'analyses d'accidents du travail	1	0	0	0	0

### LE DOCUMENT UNIQUE

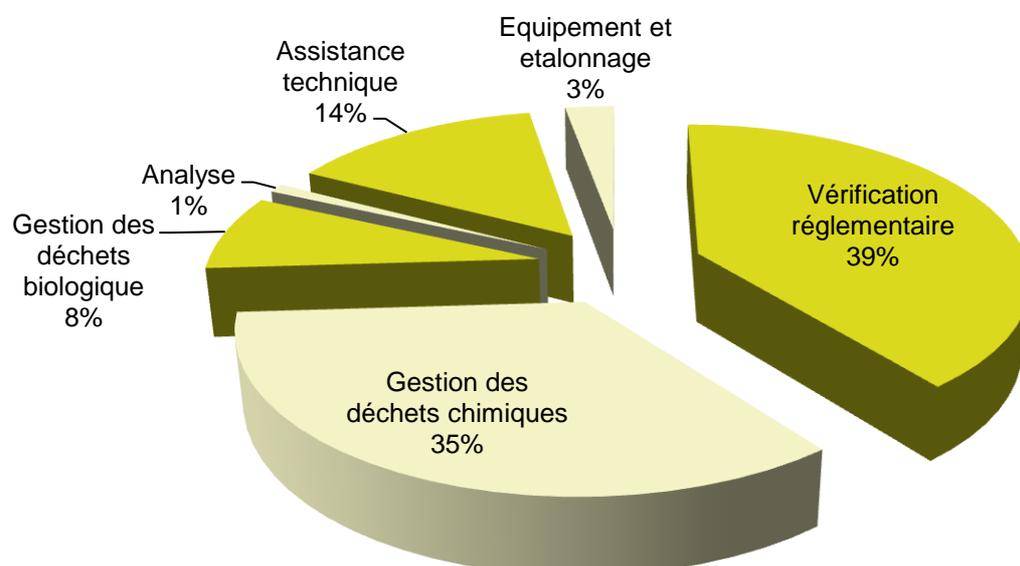
Depuis la circulaire n°6 DRT du 12 avril 2002 pour l'application du décret n°2001-1016 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, l'Université s'est engagée dans une démarche d'évaluation incluant la participation active des chefs 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	2014	2015	2016	2017	2018
Composantes	90%	90%	90%	80%	100%
Laboratoires	55%	70%	70%	72%	60%
Directions et services	64%	80%	80%	80%	90%
<b>Total des unités de travail de l'UVSQ ayant fait l'objet d'une évaluation des risques</b>	<b>65%</b>	<b>85%</b>	<b>85%</b>	<b>85%</b>	<b>81%</b>

### RÉPARTITION DES DÉPENSES EN MATIÈRE D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ ET DE CONDITIONS DE TRAVAIL SUR LE BUDGET 2018 ALLOUÉ AU SPRP



**NOMBRE D'OBSERVATIONS DES INSTALLATIONS ÉLECTRIQUES, GAZ, CHAUFFAGE-VENTILATION-RÉFRIGÉRATION, ASCENSEUR EN 2018**

Site & bâtiment	Vérification	Date	Observation	
<b>UFR des SCIENCES</b>	LAVOISIER	Installations électriques	12 au 28-fév	26
		Installations électriques	12 au 28-fév	31
	DESCARTES	Installations gaz	07-mars	0
		Installations chauffage-ventilation-réfrigération	07-mars	0
	E	Installations électriques	12 au 28-fév	6
	BUFFON	Installations électriques	12 au 28-fév	19
		Installations gaz	07-mars	0
		Installations chauffage-ventilation-réfrigération	07-mars	0
	FERMAT	Installations électriques	12 au 28-fév	27
		Installations gaz	07-mars	0
		Installations chauffage-ventilation-réfrigération	07-mars	0
	GERMAIN	Installations électriques	12 au 28-fév	17
		Installations gaz	07-mars	0
		Installations chauffage-ventilation-réfrigération	07-mars	0
B.U	Installations électriques	12 au 28-fév	3	
<b>Versailles</b>	Installations électriques	12 au 28-fév	81	
	PRESIDENCE	Installations gaz	06-mars	0
		Installations chauffage-ventilation-réfrigération	06-mars	0
SAINT EXUPERY	Installations électriques	19 au 21-fév	0	
MERMOZ	Installations électriques	19 au 21-fév	7	
BLERIOT	Installations électriques	19 au 21-fév	0	
<b>Vélizy</b>	Installations électriques	28-fév au 02-mars	8	
	BASTIE	Installations gaz	02-mars	0
		Installations chauffage-ventilation-réfrigération	02-mars	0
	GARROS	Installations électriques	28-fév au 02-mars	0
	BOUCHER	Installations électriques	28-fév au 02-mars	0
	MODULAIRE (ILOT 2)	Installations électriques	28-fév au 02-mars	0
	<b>Rambouillet</b>	HERMES	Installations électriques	18 au 20-avr
COLBERT		Installations électriques	18 au 20-avr	0
CAMUS (MODULAIRE DE LA PRAIRIE)		Installations électriques	18 au 20-avr	0
EDISON (MODULAIRE PAMPA)		Installations électriques	18 au 20-avr	0
RESTAURANT		Installations électriques	18 au 20-avr	0
ELSA TRIOLET		Installations électriques	18 au 20-avr	0

Site & bâtiment	Vérification	Date	Observation	
Saint-Quentin-en-Yvelines	LECLERC (DSP)	Installations électriques	26 au 27-févr	4
		Installations gaz	26 au 27-févr	1
		Installations chauffage-ventilation-réfrigération	26 au 27-févr	1
	OVSQ	Installations électriques	01 au 02-févr	7
		Installations gaz	01 au 02-févr	0
		Installations chauffage-ventilation-réfrigération	01 au 02-févr	0
	D'ALEMBERT	Installations électriques	12 au 14-févr	19
		Installations gaz	12 au 14-févr	0
		Installations chauffage-ventilation-réfrigération	12 au 14-févr	0
	B.U	Installations électriques	19 au 21-févr	3
		Installations gaz	19 au 21-févr	0
		Installations chauffage-ventilation-réfrigération	19 au 21-févr	0
	RABELAIS	Installations électriques	23-févr	2
	VAUBAN	Installations électriques	05 au 09-févr	10(Vauban A) 2(Vauban B)
	SIMONE VEIL	Installations électriques	16 au 19-avr	1
Installations gaz-chauffage		28-mai	0	
MAISON DE L'ETUDIANT	Installations électriques	22-févr	2	
Mantes-la-Jolie	IUT DE MANTES (BATIMENT 1 ET 2)	Installations électriques	18 au 20-avr	5
		Installations gaz	05-mars	0
		Installations chauffage-ventilation-réfrigération	05-mars	0
Mantes-la-Ville	POLE TECHNOLOGIQUE DU MANTOIS (ISTY)	Installations électriques	16 au 17-avr	8
		Installations gaz	05-févr	0
		Installations chauffage-ventilation-réfrigération	05-mars	0

➤ Bilan général

	Nb de visites	Nb d'observations
Installations électriques	31	277
Installations gaz	12	1
Installations chauffage-ventilation-réfrigération	12	1

## II. Santé des personnels

### A. Bilan des congés de santé

#### BILAN DES CONGÉS DE MALADIE ORDINAIRE DES AGENTS DE 2018

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018, le jour de carence a été réinstauré dans la fonction publique. Ainsi les agents titulaires et contractuels ne bénéficient du maintien de leur rémunération qu'à compter du 2<sup>e</sup> jour d'arrêt.

Congés Maladie Ordinaire	Nb de congés pris	Nb de jours total	Durée moy. par congé	Nb d'agents concernés	Durée moy. par agent sur l'année
<b>BIATSS</b>	<b>368</b>	<b>4281</b>	<b>11,6</b>	<b>213</b>	<b>20,1</b>
Titulaire	234	2863	12,2	129,5	22,1
Contractuel	134	1418	10,6	83,5	17,0
<b>Enseignant et/ou Chercheur</b>	<b>64</b>	<b>1551</b>	<b>24,2</b>	<b>53</b>	<b>29,3</b>
Titulaire	40	857	21,4	33	26,0
Contractuel	24	694	28,9	20	34,7
<b>Total</b>	<b>432</b>	<b>5832</b>	<b>13,5</b>	<b>266</b>	<b>21,9</b>

#### RÉPARTITION DES CONGES DE MALADIE ORDINAIRE PAR TRANCHE D'ÂGE

Congés Maladie Ordinaire	Nb de congés pris	Nb de jours total	Durée moy. par congé	Nb d'agents concernés	Durée moy. par agent sur l'année
20-24 ans	5	49	9,8	4	12,3
25-29 ans	42	433	10,3	32	13,5
30-34 ans	65	816	12,6	43	19,0
35-39 ans	65	592	9,1	40	14,8
40-44 ans	70	1017	14,5	38	26,8
45-49 ans	55	918	16,7	30	30,6
50-54 ans	55	871	15,8	30	29,0
55-59 ans	55	780	14,2	33	23,6
60-64 ans	18	275	15,3	14	19,6
65-69 ans	2	81	40,5	2	40,5
<b>Total</b>	<b>432</b>	<b>5832</b>	<b>13,5</b>	<b>266</b>	<b>21,9</b>

Le nombre de congés pour maladie ordinaire a chuté de 35% par rapport à 2017 (-7% en nombre de jours de congés).

#### BILAN DES CONGÉS DE SANTÉ DES AGENTS DE 2018 (HORS CMO)

Congés	Nb de congés	Nb de jours totaux	Durée moy. des congés
<b>Congé Grave Maladie</b>	<b>3</b>	<b>499</b>	<b>166,3</b>
BIATSS	3	499	166,3
<b>Congé Longue Maladie</b>	<b>12</b>	<b>1901</b>	<b>158,4</b>
BIATSS	6	918	153,0
Ens. et/ou Ch.	6	983	163,8
<b>Congé Longue Durée</b>	<b>11</b>	<b>1685</b>	<b>153,2</b>
BIATSS	6	846	141,0
Ens. et/ou Ch.	5	839	167,8
<b>Temps Partiel Thérapeutique</b>	<b>14</b>	<b>2222</b>	<b>158,7</b>
BIATSS	12	1862	155,2
Ens. et/ou Ch.	2	360	180,0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>6307</b>	<b>157,7</b>

## RÉPARTITION DES CONGÉS DE SANTÉ (HORS CMO) PAR TRANCHE D'ÂGE

Congés	Nb de congés	Nb de jours total	Durée moy. par congé
<b>Congé Grave Maladie</b>	<b>3</b>	<b>499</b>	<b>166,3</b>
30-34 ans	1	365	365,0
45-49 ans	1	53	53,0
60-64 ans	1	81	81,0
<b>Congé Longue Maladie</b>	<b>12</b>	<b>1901</b>	<b>158,4</b>
30-34 ans	1	181	181,0
35-39 ans	1	320	320,0
40-44 ans	3	369	123,0
45-49 ans	3	438	146,0
55-59 ans	3	543	181,0
60-64 ans	1	50	50,0
<b>Congé Longue Durée</b>	<b>11</b>	<b>1685</b>	<b>153,2</b>
35-39 ans	1	45	45,0
45-49 ans	3	577	192,3
50-54 ans	2	116	58,0
55-59 ans	2	306	153,0
60-64 ans	3	641	213,7
<b>Temps Partiel Thérapeutique</b>	<b>14</b>	<b>2222</b>	<b>158,7</b>
35-39 ans	3	308	102,7
40-44 ans	2	180	90,0
45-49 ans	3	506	168,7
50-54 ans	3	646	215,3
55-59 ans	2	225	112,5
60-64 ans	1	357	357,0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>6307</b>	<b>157,7</b>

## BILAN DES CONGÉS MATERNITÉ, PATERNITÉ ET ADOPTION DES AGENTS DE 2018

Congés Maternité / Paternité	Nb de congés	Nb de jours totaux	Durée moy. des congés
<b>Congé Maternité</b>	<b>38</b>	<b>3164</b>	<b>83,3</b>
BIATSS	16	911	56,9
Ens. et/ou Ch.	22	2253	102,4
<b>Congé Paternité</b>	<b>10</b>	<b>117</b>	<b>11,7</b>
BIATSS	6	73	12,2
Ens. et/ou Ch.	4	44	11,0
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>3281</b>	<b>68,4</b>

## BILAN DES CONGÉS DE PATERNITÉ DE 2018

Congé Paternité	Nb de congés	Nb de jours totaux	Durée moy. des congés
<b>BIATSS</b>	<b>6</b>	<b>73</b>	<b>12,2</b>
A	4	51	12,8
B	2	22	11,0
<b>Ens. et/ou Ch.</b>	<b>4</b>	<b>44</b>	<b>11,0</b>
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>117</b>	<b>11,7</b>

## 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 2018

	Femmes	Hommes
Accidents de travail	13	13
Accidents de trajet	0	0
Titulaires	12	12
Contractuels	1	1
BIATSS	11	9
Enseignants et/ou Chercheurs	2	4
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>13</b>

Nombre de jours	Femmes	Hommes	Total
0	5	4	9
2	1		1
3	1		1
4	1		1
5	1		1
7	1		1
8		1	1
9	2		2
13		1	1
18	1		1
51	1		1
<b>Total général</b>	<b>14</b>	<b>6</b>	<b>20</b>

En 2018, le taux de fréquence des accidents de travail ayant occasionné un arrêt était de 10,4 pour 1 000 000 heures travaillées (10,2 pour les hommes et 10,4 pour les femmes). Celui-ci était de 2,4 en 2017 (1,6 pour les hommes et 7,2 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 2018

	<b>Total</b>
Nb d'agents ayant ouvert un CET	12
Nb d'agents ayant déposé des jours de CET	61
Nb de jours déposés sur un CET	578
Moy. de jours déposés par agent	9,5
Nb de jours de CET utilisés	85

*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 2018.

### ➤ 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

12 219 repas subventionnés ont été servis en 2018 pour un montant de 37 698,42 € à 228 agents.

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	1 898	15,5%	8 329,74 €	22,1%
APERAV - VERSAILLES	2 120	17,4%	6 158,82 €	16,3%
CROUS GIF / SUPELEC	1	0,0%	2,64 €	0,0%
CROUS LECLERC	29	0,2%	91,08 €	0,2%
CROUS PARIS	22	0,2%	158,12 €	0,4%
CROUS SAINT-GERMAIN	32	0,3%	83,52 €	0,2%
CROUS VAUBAN	2 276	18,6%	6 603,84 €	17,5%
CROUS VELIZY	908	7,4%	2 592,06 €	6,9%
CROUS VERSAILLES	4 347	35,6%	12 248,10 €	32,5%
ELIOR - IUT RAMBOUILLET	586	4,8%	1 431,01 €	3,8%
<b>Total</b>	<b>12 219</b>	<b>100,00%</b>	<b>37 698,93 €</b>	<b>100,00%</b>

### RÉPARTITION DES 228 AGENTS BÉNÉFICIAIRES

Population	Titulaires	Contractuels	Total
Enseignants et/ou Chercheurs	6,6%	1,8%	8,3%
BIATSS	37,3%	54,4%	91,7%
A	12,7%	14,9%	27,6%
B	17,1%	19,3%	36,4%
C	7,5%	20,2%	27,6%
<b>Total</b>	<b>43,9%</b>	<b>56,1%</b>	<b>100,0%</b>

	2017	2018	Delta	Evol.
Repas	13 361	12 219	-1 142	-8,55%
Montant	39 825,69 €	37 698,93 €	-2 126,76 €	-5,34%
Agents	256	228	-28	-10,94%

Une baisse est constatée par rapport à 2017 aussi bien au niveau du nombre de repas servis, du montant subventionné et du nombre de bénéficiaires.

## ➤ LES PRESTATIONS

L'évolution du montant des prestations allouées (+ 30,53 % par rapport à 2017, + 79,95 % par rapport à 2016) résulte de l'augmentation du quotient familial (QF ≤ 24 000 € à partir de 2017 au lieu de QF ≤ 14 000 € en 2016).

PRESTATIONS D'ACTION SOCIALE	Montant 2017	Montant 2018	Évol.
Centre de loisirs sans hébergement	2 597,04 €	<b>4 619,65 €</b>	77,9%
Centre de vacances avec hébergement	1 780,00 €	<b>4 522,04 €</b>	154,0%
Centre familiaux de vacances agréés et gîtes de France	282,25 €	<b>363,09 €</b>	28,6%
Séjours mis en œuvre dans le cadre éducatif	895,00 €	<b>1 814,37 €</b>	102,7%
Centre de vacances spécialisés pour enfants handicapés	348,50 €	<b>126,78 €</b>	-63,6%
Allocation aux parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans	24 318,14 €	<b>22 433,21 €</b>	-7,8%
Aide au logement locatif et aux frais de déménagement	2 713,50 €	<b>7 108,68 €</b>	162,0%
Aide frais rentrée scolaire (lycée et enseignement supérieur)	480,00 €	<b>480,00 €</b>	0,0%
Etude surveillée	842,16 €	<b>1 306,39 €</b>	55,1%
Accueil périscolaire	2 816,42 €	<b>5 616,26 €</b>	99,4%
<b>Total</b>	<b>37 073,02 €</b>	<b>48 390,47 €</b>	<b>30,5%</b>

343 dossiers de prestations d'action sociale validés pour l'année 2018 pour 68 bénéficiaires. 89,71% des bénéficiaires sont des BIATSS dont 61,76% d'agents titulaires pour un montant global de 48 390,47 €.

Population	Titulaires	% du total	Contractuels	% du total	Total	%
A	10 200,16 €	21%	2 029,58 €	4%	<b>12 229,74 €</b>	25%
B	8 474,12 €	18%	6 314,92 €	13%	<b>14 789,03 €</b>	31%
C	17 261,64 €	36%	4 110,05 €	8%	<b>21 371,69 €</b>	44%
<b>Total</b>	<b>35 935,92 €</b>	<b>74%</b>	<b>12 454,55 €</b>	<b>26%</b>	<b>48 390,47 €</b>	<b>100%</b>

Les chiffres révèlent que ce sont surtout les agents de catégorie C puis B qui bénéficient majoritairement des aides.

Comparatif	2017	2018	Delta	Evolution
<b>Dossiers</b>	199	343	+144	+72,36%
<b>Agents</b>	49	68	+19	+38,78%.

L'étude des données entre 2017 et 2018 montre une évolution positive (+ 38,78 %) du nombre de bénéficiaires éligibles aux prestations d'action sociale avec toujours un fort pourcentage de personnels BIATSS de catégorie B et C.

L'augmentation du nombre de bénéficiaires (+ 38,78 %) génère automatiquement un plus grand nombre de dossiers traités.

	2017	2018	Delta	Evolution
<b>Ens. et/ou Ch.</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	3	75,00%
<b>BIATSS</b>	<b>45</b>	<b>61</b>	16	35,56%
<b>A</b>	6	10	4	66,67%
<b>B</b>	19	26	7	36,84%
<b>C</b>	20	25	5	25,00%
<b>Total</b>	<b>49</b>	<b>68</b>	19	38,78%

## > LES ENTRETIENS SOCIAUX

L'assistante sociale des personnels a suivi 72 agents sur l'année 2018.

Toutes les catégories sont concernées.

La prise en charge est polyvalente, touchant toutes les sphères de l'accompagnement social avec un suivi plus important dans les domaines du Handicap et du Financier.

Domaine d'intervention	%
Aide administrative	4,30%
Carrière	1,08%
Financier	29,03%
Handicap	38,71%
Logement	21,51%
Retraite	1,08%
RPS	4,30%
<b>Total</b>	<b>100,00%</b>

Les agents ayant bénéficié des services de l'assistante sociale sont à 83,5% des personnels BIATSS (principalement de catégorie C et B), 15,5% des enseignants et/ou chercheurs et 1,5% des vacataires. Dans chacune des deux premières populations, ce sont les titulaires qui sont le plus représentés.

## > HANDICAP

Afin d'accroître la lisibilité de l'accompagnement du handicap à l'UVSQ, un seul service est dédié à cette mission depuis mi 2018 (le SAEPH). La nouvelle organisation a permis de modifier les procédures et de développer une communication commune à toute la communauté universitaire.

51 personnels ont été recensés au 1<sup>er</sup> janvier 2018 (contre 47 l'an passé).

Taux d'emploi direct = 3,4% au 1<sup>er</sup> janvier 2018 (contre 3,11% l'an passé).

La mission de correspondante handicap de l'Assistante sociale des personnels permet d'assurer un accompagnement individuel des agents, de répondre à toutes questions concernant des situations de handicap. Un travail de suivi est proposé pour tous les agents ayant une RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé). Cela permet de dispenser une aide au montage des dossiers de demande de RQTH auprès de la MDPH et de venir en appui pour la mise en place d'aménagement adapté avec un suivi annuel ou pluriannuel selon les besoins.

Pour ce faire, elle a intégré partiellement le SAEPH sur le pôle personnel.

Le montant des aménagements de poste s'élève, pour 2018, à 8 977,00 € pour 4 bénéficiaires d'aménagements de poste.

## > RISQUES PSYCHO-SOCIAUX – RPS

Dans le cadre de la cellule de veille des risques psycho-sociaux, l'assistante de service social des agents participe aux entretiens tripartites avec la vice-présidente déléguée en charge des personnels, de la parité et de l'égalité de l'UVSQ.

En 2018, il y a eu deux interventions à mettre en place pour deux agents en situation de souffrance au travail qui a nécessité un entretien avec chaque agent et une prise en charge administrative avec mise en place de proposition d'accompagnement par des acteurs partenaires.

## ➤ LES AIDES FINANCIERES EXCEPTIONNELLES

Un suivi des agents a été effectué dans la gestion du budget (dettes, surendettement, deuil) Dans les cas les plus fragiles, des aides exceptionnelles ont été présentées dans le cadre des commissions d'actions sociales qui ont permis de soutenir des agents en situation de difficulté singulière.

Un planning annuel des commissions d'action sociale a été mis en place en 2018 avec une commission par mois.

Cette nouvelle organisation a permis d'optimiser et de cadrer l'ensemble des demandes d'aides financières et de proposer des solutions adéquates aux problématiques des agents en situation d'urgence avérée.

Le montant des aides financières exceptionnelles s'élève à 7 750 € pour 2018 pour 11 bénéficiaires.

Aides versées en 2018	Chèques de service	Aides remboursables	Aides non remboursables
<b>Titulaires</b>	<b>1 600 €</b>		<b>1 850 €</b>
<b>BIATSS</b>	<b>1 600 €</b>		<b>1 850 €</b>
B	800 €		1 850 €
C	800 €		
<b>Contractuels</b>	<b>1 900 €</b>	<b>700 €</b>	<b>1 700 €</b>
<b>BIATSS</b>	<b>1 900 €</b>	<b>700 €</b>	<b>1 300 €</b>
B		700 €	1 300 €
C	1 900 €		
<b>Enseignants et/ou Chercheurs</b>			<b>400 €</b>
<b>Total</b>	<b>3 500 €</b>	<b>700 €</b>	<b>3 550 €</b>

Globalement les aides versées ont augmentées de plus de 120% entre 2017 et 2018.

Aides versées	2017	2018
Aides remboursables	1 500,00 €	700 €
Aides non remboursables	1 300,00 €	3 550 €
Chèques de service	700,00 €	3 500 €
<b>Total</b>	<b>3 500 €</b>	<b>7 750 €</b>

## ➤ L'ASSISTANCE JURIDIQUE

Thématiques 2018	Total
Consommation	13,33%
Droit bancaire	6,67%
Droit civil	3,33%
Droit de la famille	23,33%
Droit des sociétés	3,33%
Droit du travail	10,00%
Droit fiscal	3,33%
Droit immobilier	6,67%
Habitation	10,00%
Procédure civile	10,00%
Relations avec l'administration	3,33%
Surendettement	3,33%
Divers	3,33%
<b>Total</b>	<b>100,00%</b>

30 demandes sont recensées en 2018.

Les questions relatives au droit de la famille et au droit de la consommation 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	5 (dont une annulée)	75
Ateliers culturels et artistiques à l'année	6	68
Billetterie expositions temporaires	4	80
Billetterie autres (théâtre, concert, humour)	12	104
Billetterie Avant-1 <sup>ères</sup> Cinéma UGC	9	380
Livres à gagner jeux concours "Go Book"	2	20
Box culturelle à gagner <i>Opsie box</i>	5	5
Expositions gratuites à l'université	6	140
Voyage culturel ( <i>Valencia</i> - novembre)	1	30
Concert et théâtre à l'Université	5	95
Festivals ( <i>Insenses et Journées des arts et de la culture</i> )	2	350
<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>1347</b>
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, pour un budget de 54 734€ générant 56 177€ de recettes

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 (170 inscrits en 2018), la Piscine Montbaouron – Versailles, le Loisirs Centerparc, le Sport mécanique – Maurepas et le Padel Club - Bois d'Arcy.
- **Des tournois sportifs et/ou des rencontres amicales** (4 en 2018 regroupant 219 participants).
- **9 activités proposées les midis, 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. 7 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.), représentant 9 heures de cours hebdomadaires.
  - 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 (Badminton et Basket-ball).

### 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 2014 ET 2018

	2014	2015	2017	2018
Nb d'adhérents	78	60	84	85
Subvention UVSQ	4 000,00 €	12 000,00 €	12 000,00€	14 000,00€
Gain adhésions	1 170,00 €	1 200,00 €	1 680,00€	1 630,00€
Solde année précédente	4 847,78 €	687,41 €	7 938,15€	1161,14€
<b>Total</b>	<b>10 017,78 €</b>	<b>13 887,41 €</b>	<b>21 618,15€</b>	<b>16 791,14€</b>

#### **BILLETTERIE (avec participation financière COSAC)**

Spectacle / Théâtre

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

Parc Saint-Paul

Astérix

Zoo de Thoiry

Futuroscope

Mer de sable

Speed Park

Cinéma UGC

#### **VOYAGE (avec participation financière COSAC)**

Écosse

#### **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.

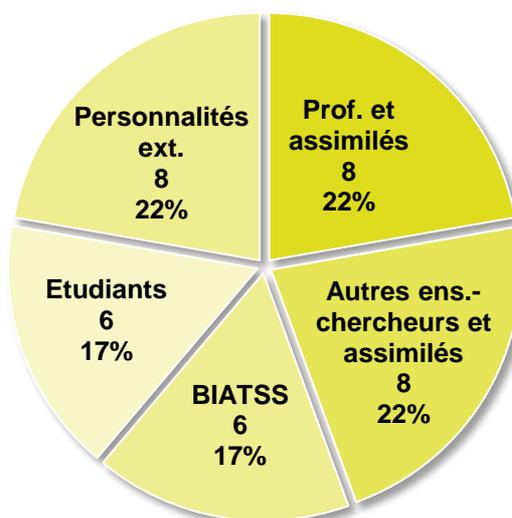
Le Président de l'université par ses décisions, le Conseil d'administration (CA) par ses délibérations, le Conseil académique (CAc) par ses propositions, avis et vœux, la Commission recherche (CR) et la Commission de la formation et de la vie universitaire (CFVU) par leurs propositions, avis, vœux, et 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 signés 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 2018, le Conseil d'Administration s'est réuni respectivement 8 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%
<b>Total personnels</b>	<b>1744</b>	<b>1190</b>	<b>68,23%</b>
<b>Étudiants</b>	<b>18 008</b>	<b>2 151</b>	<b>11,94%</b>

### PRÉSENTATION DE LA RÉPARTITION DES SIÈGES

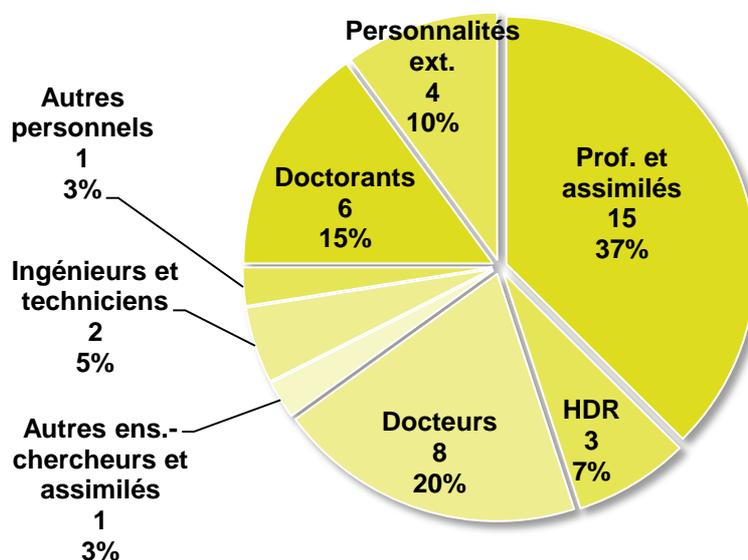
Membres	Effectif
Président	1
Vice-Président au Conseil d'Administration	1
Personnalités extérieures	8
L'avenir de l'UVSQ nous rassemble	4
Réveillons l'UVSQ	11
Pour une éthique universitaire	5
AGIR ENSEMBLE	2
Bouge ta fac avec Interassos UVSQ, tes BDE et associations étudiantes	3
UNI : Pour faire de ta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

## 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 2018, la Commission de la Recherche s'est réunie respectivement 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%
<b>Total personnels</b>	<b>1736</b>	<b>1172</b>	<b>67,51%</b>
<b>Etudiants</b>	<b>503</b>	<b>19</b>	<b>3,78%</b>

## PRÉSENTATION DE LA RÉPARTITION DES SIÈGES

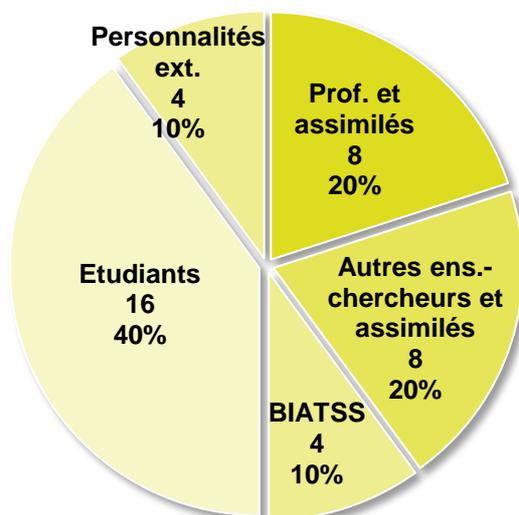
Membres	Effectif
Président	1
Vice-Président de la Commission de Recherche	1
Personnalités extérieures	4
L'avenir de l'UVSQ nous rassemble	10
Réveillons l'UVSQ	14*
Pour une éthique universitaire	5
AGIR ENSEMBLE	1
Bouge ton doctorat avec Interassos UVSQ	3
FENEC et UNEF	3
Femmes	17
Hommes	24
<b>Total</b>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

*\*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 2018, la Commission de la Formation et de la Vie Universitaire s'est réunie 8 fois.**

#### B. Dernières élections

Les dernières élections de la 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%
<b>Total personnels</b>	<b>1742</b>	<b>1182</b>	<b>67,85%</b>
<b>Etudiants</b>	<b>18 008</b>	<b>2 126</b>	<b>11,81%</b>

## 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
<b>Total</b>	<b>41</b>

*\*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 2018.**

## 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.

**À noter qu'en 2018, le Comité Technique s'est réuni 7 fois.**

### B. Dernières élections

Les dernières élections du Comité Technique ont eu lieu le 6 décembre 2018.

#### TAUX DE PARTICIPATION AUX DERNIÈRES ÉLECTIONS

	Effectif
Nb électeurs inscrits	1550
Nb votants	515
<b>Taux de participation</b>	<b>33.2%</b>

#### PRÉSENTATION DE LA RÉPARTITION DES SIÈGES

Membres	Effectif
Administration	3
FSU	4
SNPTES	6
SNPREES - FO	0
FERCSup-CGT	10
Femmes	11
Hommes	12
<b>Total</b>	<b>23</b>

# 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 2018, le CHSCT s'est réuni 3 fois.

## B. Dernières élections

### PRÉSENTATION DE LA RÉPARTITION DES SIÈGES

Membres	Effectif
FSU	4
CGT	6
SNPTES	6
INTERASSOS	4
UNEF	2
Autres membres	5
Femmes	12
Hommes	15
<b>Total</b>	<b>27</b>

## VII. La Commission Paritaire d'Établissement

### A. Présentation

La Commission Paritaire d'Établissement (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 2018, la Commission Paritaire d'Établissement s'est réunie 5 fois.**

### B. Dernières élections

Les dernières élections de la Commission Paritaire d'Établissement 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			Tirage au sort
AENES Cat B	16	8	50,0%
AENES Cat C	32	31	96,9%
BIB Cat A	12	7	58,3%
BIB Cat B	11	9	81,8%
BIB Cat C	13	9	69,2%
<b>Total</b>	<b>351</b>	<b>246</b>	<b>70,1%</b>

#### PRÉSENTATION DE LA RÉPARTITION DES SIÈGES

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

# 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 2018, 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	330	72	50	452
Nb votant	54	43	16	113
<b>Taux de participation</b>	<b>16.36%</b>	<b>59.72%</b>	<b>32.00%</b>	<b>25.00%</b>

### PRÉSENTATION DE LA RÉPARTITION DES SIÈGES

Membres	Effectif
Administration	12
FERC SUP CGT-UVSQ	12
<b>Total</b>	<b>24</b>

## 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
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>70</b>	<b>32</b>	<b>38</b>

	CT	CHSCT	CPE	CCPANT
FSU	4	4	-	-
SNPTES	6	6	-	-
FERCSUP - CGT	10	-	-	6
CGT	-	6	-	-
SNPREES - FO	2	-	-	-
UNEF	-	2	-	-
INTERASSOS	-	4	-	-
CGT - FSU	-	-	18	-
UNA - SNPTES	-	-	6	-
Autres membres	-	5	2	-
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>27</b>	<b>26</b>	<b>12</b>

NOMBRE DE JOURNÉES D'AUTORISATIONS D'ABSENCE ACCORDÉES POUR SIÉGER DANS UNE INSTANCE DE CONCERTATION AU COURS DE L'ANNÉE 2018

Instance	Nombre réunions	Nombre représentants	Nombre journées accordées*
CA	8	22	176
CAC	2	50	100
CR	6	30	180
CFVU	8	20	160
CT	7	23	161
CHSCT	3	22	66
CPE	5	52	260
CCPANT	0	24	0
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>243</b>	<b>1103</b>

\*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 2018

Localisation	Surface
Services Centraux	13,90 m <sup>2</sup>
Saint-Quentin-en-Yvelines	86.64 m <sup>2</sup>
<b>Total</b>	<b>100,54 m<sup>2</sup></b>

# Annexes

I - EMPLOIS	
<b>Plafond d'emplois</b>	<p>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).</p> <p>On distingue pour chaque université :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- D'une part, un plafond d'emplois autorisé par l'Etat, relatif aux emplois qu'il finance.</li> <li>- 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).</li> </ul>
<b>Equivalent temps plein (ETP)</b>	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
<b>Equivalent temps plein travaillé (ETPT)</b>	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).
<b>Emploi</b>	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).
<b>Poste</b>	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.
<b>Catégories</b>	<p>Tous les personnels de la fonction publique sont classés en 3 catégories hiérarchiques, désignées par les lettres A, B, C :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La catégorie A correspond aux fonctions d'étude, d'encadrement, de conception et de direction,</li> <li>• La catégorie B correspond aux fonctions d'application et de mise en œuvre de procédures</li> <li>• La catégorie C correspond aux fonctions techniques et d'exécution</li> </ul>
<b>Surnombre</b>	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	
<b>Agent</b>	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.
<b>Agent non titulaire de l'Etat (Contractuel)</b>	Agent public au service de l'Etat et n'ayant pas la qualité de fonctionnaire (exemple : contractuels, vacataires...)
<b>Corps</b>	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.
<b>Grade</b>	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.
<b>Hébergé</b>	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.

<b>Vacataire</b>	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.
<b>Heure Equivalent Travaux Dirigés (HETD)</b>	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 : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Enseignants chercheurs (PR, MCF, ASS) : 192 HETD</li> <li>- Enseignants du second degré (PRAG, PRCE, PLP) : 384 HETD</li> <li>- ATER, enseignants associés : 192 HETD</li> <li>- Lecteurs : 200 HETD</li> <li>- Moniteurs : 64 HETD</li> </ul>
<b>IV - CARRIERE</b>	
<b>Mutation</b>	changement d'établissement d'affectation
<b>Avancement</b>	Progression dans la carrière. L'avancement des fonctionnaires comprend l'avancement d'échelon et l'avancement de grade : <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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.</li> <li>- 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.</li> </ul>
<b>Concours</b>	Mode de recrutement de droit commun des fonctionnaires, consistant à opérer, sur le seul critère des capacités individuelles, une sélection entre les candidats à des emplois dont le nombre est limité. Il est soumis au principe de l'égalité admissibilité aux emplois publics. Il existe deux types de concours : <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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.</li> <li>- 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.</li> </ul>
<b>Détachement</b>	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.
<b>Disponibilité</b>	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).
<b>Congé parental</b>	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.
<b>Temps plein</b>	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%.
<b>Temps incomplet</b>	Un agent contractuel est à temps incomplet si sa quotité de recrutement (indiquée sur le contrat de travail) est inférieure à 100%.
<b>Temps partiel</b>	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.

<b>Rompus de temps partiels</b>	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.
<b>Congé pour Recherche et Conversion Thématique (CRCT)</b>	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.
<b>Délégation</b>	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.
<b>V - REMUNERATIONS</b>	
<b>Rémunération principale</b>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
<b>Indemnités et primes</b>	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.
<b>GIPA</b>	<p>La GIPA ou Garantie individuelle du pouvoir d'achat est une prime individuelle.</p> <p>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.</p>
<b>LES PRIMES DES ENSEIGNANTS</b>	
<b>Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur (PRES)</b>	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.
<b>Prime d'Excellence scientifique (PES)</b>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Pour en bénéficier, les enseignants-chercheurs et chercheurs doivent effectuer un service d'enseignement de 42 heures de cours ou 64 heures de TD.</p> <p>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.</p>

<b>Prime de Responsabilité Pédagogique (PRP)</b>	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.
<b>Prime de Charges Administratives (PCA)</b>	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.
<b>Prime d'Administration</b>	Elle est versée au Président de l'Université et aux reset son montant est fixé par arrêté ministériel.
<b>LES PRIMES BIATSS</b>	
<b>Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT)</b>	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.
<b>Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires (IFTS)</b>	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.
<b>Prime de Participation à la Recherche Scientifique (PPRS)</b>	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.
<b>Prime attribuée aux fonctionnaires affectés au traitement de l'information</b>	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.
<b>Indemnités spécifique des personnels des bibliothèques</b>	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

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

	<b>HETD</b>	Heures Equivalent Travaux Dirigés
	<b>HU</b>	Hospitalo-Universitaire
<b>I</b>	<b>IAT</b>	Indemnité d'Administration et de Technicité
	<b>IFTS</b>	Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires
	<b>IGE RF</b>	Ingénieur d'Etude de Recherche et Formation
	<b>IGR RF</b>	Ingénieur de Recherche de Recherche et Formation
	<b>INSERM</b>	Institut national de la santé et de la recherche médicale
	<b>INM</b>	Indice Nouveau Majoré
	<b>ITRF</b>	Ingénieurs, Techniciens Recherche et Formation
	<b>IUT</b>	Institut Universitaire de Technologies
<b>L</b>	<b>LRU</b>	Liberté et Responsabilité des Universités
<b>M</b>	<b>MCF</b>	Maîtres de Conférences
<b>N</b>	<b>NBI</b>	Nouvelle Bonification Indiciaire
<b>P</b>	<b>PEDR</b>	Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche
	<b>PES</b>	Prime d'Enseignement Supérieur
	<b>PES (ex PEDR)</b>	Prime d'Excellence Scientifique
	<b>PLP</b>	Professeur des Lycées Professionnels
	<b>PPRS</b>	Prime de Participation à la Recherche Scientifique
	<b>PR</b>	Professeur des Universités
	<b>PRAG</b>	Professeurs Agrégés
	<b>PRCE</b>	Professeurs Certifiés
	<b>PRES</b>	Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur
	<b>PRP</b>	Prime de Responsabilités Pédagogiques
	<b>PUPH</b>	Professeur Universitaire Praticien Hospitalier
<b>R</b>	<b>RCE</b>	Responsabilités Compétences Elargies
	<b>RIE</b>	Restaurant Inter Entreprise
	<b>RTP</b>	Rompu de Temps Partiel
<b>S</b>	<b>SAENES</b>	Secrétaire administratif de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
	<b>SFT</b>	Supplément Familial de Traitement
	<b>SNESUP</b>	Syndicat national de l'enseignement supérieur
	<b>SNPREES</b>	Syndicat national des personnels de la recherche et des établissements d'enseignement supérieur
	<b>SNPTES</b>	Syndicat national du personnel technique de l'enseignement supérieur et de la recherche
	<b>SST</b>	Sauveteur et Secouriste du Travail
<b>T</b>	<b>TCH RF</b>	Technicien de recherche et de formation
<b>U</b>	<b>UFR</b>	Unité de Formation et de Recherche
	<b>UNEF</b>	Union Nationale des Etudiants de France
	<b>UNSA</b>	Union nationale des syndicats autonomes
	<b>UVSQ</b>	Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines
<b>V</b>	<b>VAE</b>	Validation des acquis de l'expérience

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

[www.uvsq.fr](http://www.uvsq.fr)