UVSQ

université PARIS-SACLAY

# Bilan Social 2020

## (Observation au 01/01/2020 et sur l'année civile 2019)

www.uvsq.fr

**Méthodologie** ..... 6
**Chapitre 1 - Emplois** ..... 9
*I. Les plafonds d'emplois* ..... 9
*II. Les emplois délégués et la dotation établissement* ..... 10
A. Les emplois d'enseignants et enseignants chercheurs ..... 11
B. Les emplois BIATSS ..... 12
*III. Les emplois rémunérés sur ressources propres* ..... 13
**Chapitre 2 - Effectifs** ..... 15
*I. Effectif total* ..... 15
*II. Effectifs des enseignants et/ou chercheurs* ..... 18
A. Les enseignants titulaires ..... 18
B. Les enseignants contractuels ..... 22
*III. Effectifs des personnels BIATSS* ..... 24
A. Les BIATSS titulaires ..... 25
C. Les BIATSS contractuels ..... 28
*IV. Bilan des agents rémunérés sur contrat de recherche* ..... 30
*V. Autres catégories d'agents* ..... 31
A. Les agents hébergés dans les laboratoires de l'UVSQ ..... 31
B. Les vacataires d'enseignement ..... 33
D. Les vacataires étudiants ..... 33
**Chapitre 3 – Analyses catégorielles** ..... 35
*I. Répartition dans les structures de l'UVSQ* ..... 35
A. Répartition globale des personnels dans les structures de l'Université ..... 35
B. Fiches de caractérisation des composantes de l'UVSQ ..... 38
*II. Les métiers des BIATSS de l'UVSQ* ..... 44
C. Pyramides des âges ..... 49
D. Ages moyens et médians ..... 51
*III. Personnels de nationalité étrangère* ..... 52
*IV. Personnels en situation de handicap* ..... 55
*V. Répartition géographique* ..... 58
*VI. Les enfants des personnels* ..... 59
**Chapitre 4 - Carrière** ..... 61
*I. Promotions et concours* ..... 61
A. Les enseignants et enseignants-chercheurs ..... 61
B. Les BIATSS ..... 63
*II. Mouvements des personnels* ..... 65
A. Entrées de titulaires en 2019 ..... 65
B. Départs de titulaires en 2019 ..... 66
C. Mouvements des personnels contractuels ..... 69
D. Taux de rotation ..... 71
*III. Activité* ..... 72
A. Positions statutaires ..... 72
B. Temps partiels ..... 73
C. Agents contractuels recrutés à temps incomplet ..... 74
D. Délégations et CRCT ..... 75
**Chapitre 5 - Rémunérations** ..... 77
*I. La masse salariale* ..... 77
*II. Les primes des personnels* ..... 80
A. Les primes des personnels enseignants ..... 80
B. Les primes des personnels BIATSS ..... 81
C. L'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) ..... 83
**Chapitre 6 – Formation des personnels** ..... 85

*I. Bilan quantitatif de la formation professionnelle ..... 85*
*II. Budget ..... 89*
*III. Bilan qualitatif ..... 90*
A. Contexte et fréquentation ..... 90
B. Bilan des formations proposées par rapport aux orientations stratégiques 2019 ..... 90
C. Évaluation des prestations internes et externes ..... 92

**Chapitre 7 – Conditions de travail ..... 95**
*I. Prévention des risques ..... 95*
*II. Santé des personnels ..... 99*
A. Bilan des congés de santé ..... 99
B. Bilan des accidents de travail ..... 101
C. Comptes Epargne Temps (CET) ..... 102

**Chapitre 8 – Action sociale, culturelle et sportive ..... 105**
*I. Bilan du service social des personnels ..... 105*
*II. Bilan des activités de l'Action Culturelle et Sportive ..... 110*
A. L'action culturelle ..... 110
B. L'action sportive ..... 110
*III. Le COSAC ..... 112*

**Chapitre 9 - Instances et dialogue social ..... 115**
*I. Le Conseil d'Administration ..... 115*
A. Présentation ..... 115
B. Dernières élections ..... 116
*II. La Commission de la recherche ..... 117*
A. Présentation ..... 117
B. Dernières élections ..... 117
*III. La commission de la formation et de la vie universitaire ..... 119*
A. Présentation ..... 119
B. Dernières élections ..... 119
*IV. Le Conseil Académique ..... 121*
*V. Le Comité Technique ..... 122*
A. Présentation ..... 122
B. Dernières élections ..... 122
*VI. Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail ..... 123*
A. Présentation ..... 123
B. Dernières élections ..... 124
*VII. La Commission Paritaire d'Etablissement ..... 125*
A. Présentation ..... 125
B. Dernières élections ..... 125
*VIII. La Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires ..... 126*
A. Présentation ..... 126
B. Dernières élections ..... 126
*IX. Organisations Syndicales ..... 127*

**Lexique ..... 131**

**Glossaire ..... 135**

| Chapitre | Source | Période de référence | Commentaire / indicateurs |
|---|---|---|---|
| **I – Emplois** | Logiciel HARPEGE | Tableau des emplois voté par le CA: prévisionnel 2020 | Référence aux emplois et aux occupations en ETP et ETPT |
| | Délégation d'emploi (DGESIP) | Occupation des emplois au 01/01/2020 | |
| | Relevé de décision du CA | | |
| **II & III - Effectifs et Analyses Catégorielles** | Logiciel HARPEGE | 1er janvier 2020 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 2019 | Les vacataires, stagiaires étudiants et chercheurs hébergés sont traités dans une sous-partie |
| | Logiciel APOGEE (étudiants) | Et les vacataires : données du 01/09/2018 au 31/08/2019 | |
| | Données de la DSR | | |
| | Dossiers administratifs | | |
| **IV - Carrière** | Logiciel HARPEGE | Promotions et mouvements de personnels : observation sur l'année civile 2019 | |
| | Données des services de gestion des personnels BIATSS et Enseignants (DRH) | Données sur les positions et temps partiels : au 1er janvier 2020 | |
| | | Autres données : l'année universitaire 2018-2019. | |
| **V - Rémunérations** | Logiciel HARPEGE | Année civile 2018 et 2019 excepté concernant les primes BIATSS : tableau des primes voté pour 2019. | |
| | Logiciel WINPAIE | | |
| **VI - Formation** | Logiciel NEEVA | Années civiles 2018 et 2019 | |
| | 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 et 2019 | Référence à l'ensemble des personnes ayant un contrat ou un élément de carrière en cours à l'UVSQ (sauf vacataires) et ayant une affectation, quelle que soit leur position. |
| | Logiciel HARPEGE | Accidents du travail et Santé : années civiles 2018 et 2019 | |
| | 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 2019-2020, excepté pour le bilan des adhérents du sport (année civile 2019). | |
| | Bilan du service social des personnels | Service social des personnels : année civile 2019 | |
| | Bilan du COSAC | COSAC : années civiles 2018 et 2019 | |
| **IX – Instances et dialogue social** | Données du service des affaires juridiques et institutionnelles de la Direction Générale des Services | Dernières élections des différents Conseils, Comités et Commissions | |
| **Attention !** | **Pour les tableaux à faibles effectifs (moins de 30 effectifs) la production des pourcentages ne permet pas une lecture fiable et significative.** | | |

chapitre

1

# Emplois

# Chapitre 1 - Emplois

## I. Les plafonds d'emplois

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

Le plafond global des emplois se décompose :

- D'une part, du plafond d'emplois autorisé par l'Etat, relatif aux emplois qu'il finance, et pour lequel l'établissement reçoit une notification ministérielle annuelle. Il était de 1412 ETPT pour 2020,
- 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 2020

***Budget intial***

| Catégories d'emplois | Nature des emplois | | Emplois sous plafond Etat | Emplois financés sur ressources propres | Global |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | En ETPT | En ETPT | |
| Enseignants et enseignants-chercheurs | Permanents | Titulaires | 610,98 | | 610,98 |
| | | CDI | 1,00 | - | 1,00 |
| | Non permanents | CDD | 261,75 | 117,33 | 379,08 |
| S/total EC | | | **873,73** | **117,33** | **991,06** |
| BIATSS | Permanents | Titulaires | 404,38 | | 404,38 |
| | | CDI | 24,40 | 19,60 | 44,00 |
| | Non permanents | CDD | 102,78 | 136,27 | 239,05 |
| S/total Biatss | | | **531,56** | **155,87** | **687,43** |
| Totaux | | | **1405,30** | **273,20** | **1678,50** |
| | | | | | ***Plafond global des emplois voté par le CA*** |

*La notion d'ETP prend en compte la quotité de travail : il s'agit des effectifs présents à une date donnée, corrigés par la quotité de travail des agents. L'ETPT proratise l'ETP en fonction de la durée de la période d'activité de l'agent, sur l'année civile. Le plafond des emplois présenté en accompagnement du budget est exprimé en ETPT ; il s'agit d'une moyenne annuelle.*

# II. Les emplois délégués et la dotation établissement

Le Ministère notifie tous les ans à l'établissement un plafond des emplois Etat. Pour 2020, ce plafond était de 1412 ETP ( 1414 en 2019, 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 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 2020 (en ETP)

| | Enseignant | BIATSS | Total |
|---|---|---|---|
| **Etat Délégué** | 732,0 | 429,2 | **1161,2** |
| **Dotation Etablissement** | 117,5 | 37,8 | **155,3** |
| **Total** | **849,5** | **467** | **1316,5** |
| **Plafond d'emploi état (notification)** | | | **1412,0** |
| **Taux d'occupation** | | | **93,2%** |

L'établissement consommait donc 93,5% de son plafond d'emplois Etat autorisé, au 1er janvier 2020, contre 92,9% en janvier 2019.

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 01/01/2020

| Population | Catégorie d'emploi | Nbr d'emplois | Occupation en ETP | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | par des titulaires | par des contractuels | Total occupation | % occupation emploi |
| Enseignant Chercheur | Professeur univ. | 144 | 124,5 | 14 | 138,5 | 96,18% |
| | Maitre de conf. | 282 | 245,3 | 24,5 | 269,8 | 95,67% |
| | Physicien | 2 | 1 | 1 | 2 | 100,00% |
| | Physicien adjoint | 4 | 3,9 | | 3,9 | 97,50% |
| | Astronome adjoint | 2 | 2 | | 2 | 100,00% |
| **Total emplois Enseignants Chercheurs** | | **434** | **376,7** | **39,5** | **416,2** | **95,90%** |
| Enseignant Hospitalo-universitaire | Prof. univ. hospit. | 99 | 95 | 1,5 | 96,5 | 97,47% |
| | Professeur univ. MG | 2 | 2 | | 2 | 100,00% |
| | Maitre de conf hosp. | 31 | 28,5 | | 28,5 | 91,94% |
| | Maitre de conf MG | 1 | 1 | | 1 | 100,00% |
| | Surnombre Hosp-Univ. | 4 | 4 | | 4 | 100,00% |
| **Total emplois Enseignants Hospitalo-universitaire** | | **137** | **130,5** | **1,5** | **132** | **96,35%** |
| Enseignant 2nd degré | Professeur agrégé | 76 | 62 | 5 | 67 | 88,16% |
| | Professeur certifié | 31 | 23,8 | 5 | 28,8 | 92,90% |
| | Prof. lycée prof 2G | 2 | 2 | | 2 | 100,00% |
| **Total emplois Enseignants 2nd degré** | | **109** | **87,8** | **10** | **97,8** | **89,72%** |
| Contractuel | Pers. associé | 39 | | 13,5 | 13,5 | 34,62% |
| | ATER Ministériel | 26 | | 24 | 24 | 92,31% |
| | Doctorant | 78 | | 69,5 | 69,5 | 89,10% |
| | Praticien hosp univ | 7 | | 7 | 7 | 100,00% |
| | Ass. Ens. Sup. Méd | 7 | | 7 | 7 | 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% |
| **Total emplois Ens. Contractuels** | | **243** | **0** | **203,5** | **203,5** | **83,74%** |
| **Total général des emplois** | | **923** | **595** | **254,5** | **849,5** | **92,04%** |

Au 1er janvier 2020, le taux d'occupation des emplois Etat d'enseignants et enseignants-chercheurs était de 92,04% et a ainsi baissé par rapport à 2019 (93,05%) .

A cette date, 70,0% des postes enseignants non vacants étaient occupés par des titulaires (30,0% par des contractuels). Cette proportion est sensiblement identique à l'année précédente (70,8% d'enseignants titulaires pour 29,2% de contractuels en 2019).

## B. Les emplois BIATSS

### OCCUPATION DES EMPLOIS ETAT (EN ETP) AU 01/01/2020

| Population | Catégorie d'emploi | Nbr d'emplois | Occupation en ETP | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | par des titulaires | par des contractuels | Total occupation | % occupation emploi |
| AENES & Agt Compt. Admin | Agent Comptable | 1 | 1 | | 1 | 100,0% |
| | Directeur Général des Services | 1 | 1 | | 1 | 100,0% |
| | Administrateur ENESR | 1 | 1 | | 1 | 100,0% |
| | Attaché AENES | 6 | 6 | | 6 | 100,0% |
| | Secrétaire admin. ENES | 14 | 11,4 | 2 | 13,4 | 95,7% |
| | Adjoint adm. ENES | 24 | 18,6 | 1,8 | 20,4 | 85,0% |
| **Total emplois AENES & Agt Compt. Admin** | | **47** | **39** | **3,8** | **42,8** | **91,1%** |
| ITRF | Ingénieur de rech. | 34 | 24,6 | 8 | 32,6 | 95,9% |
| | Ingénieur d'études | 84 | 69,3 | 10,8 | 80,1 | 95,4% |
| | Assist. Ingénieur | 49 | 29 | 16 | 45 | 91,8% |
| | Technicien RF | 124 | 95,4 | 12,8 | 108,2 | 87,3% |
| | Adjoint tech RF | 124 | 96,6 | 18,6 | 115,2 | 92,9% |
| **Total emplois ITRF** | | **415** | **314,9** | **66,2** | **381,1** | **91,8%** |
| Bibliothèque | Cons. Général | 1 | 1 | | 1 | 100,0% |
| | Conservateur | 4 | 4 | | 4 | 100,0% |
| | Bibliothécaire | 8 | 4,7 | 3 | 7,7 | 96,3% |
| | Biblio. Ass. Spéc. | 11 | 8,8 | 2 | 10,8 | 98,2% |
| | Magasinier | 16 | 10,7 | 3 | 13,7 | 85,6% |
| **Total emplois Bibliothèque** | | **40** | **29,2** | **8** | **37,2** | **93,0%** |
| Santé & Social | Assist. Sociale AE | 1 | | 1 | 1 | 100,0% |
| | Infirmier | 8 | 2,5 | 2,4 | 4,9 | 61,3% |
| **Total emplois Santé & Social** | | **9** | **2,5** | **3,4** | **5,9** | **65,6%** |
| **Compensation BIATSS** | **Tous corps** | **56** | **0** | **38,8** | **38,8** | **69,3%** |
| **Total des emplois** | | **511** | **385,6** | **81,4** | **467** | **91,4%** |

Au 1er janvier 2020, le taux d'occupation des emplois Etat BIATSS était de 91,4% soit un peu plus bas que celui de 2019 (92,7%)

La compensation BIATSS présente une sous occupation de 69,3% en 2019. 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 86,7% des postes BIATSS non vacants sont occupés par des titulaires (18,3% par des contractuels), proportion en nette hausse par rapport à 2019 (80,9%).

# III. Les emplois rémunérés sur ressources propres

## EMPLOIS REMUNERES SUR RESSOURCES PROPRES (EN ETP) AU 01/01/2020

| Population | Caractéristique de l'occupant | ETP | dont financés sur Convention de recherche | % financement * |
|---|---|---|---|---|
| BIATSS | CDI | 18,2 | 6,90 | 6% |
| | CDD | 94,2 | 34,00 | 29% |
| | Apprenti | 3 | 0,00 | 0% |
| | Catégorie A | 72,1 | 38,90 | 33% |
| | Catégorie B | 29,8 | 1,00 | 1% |
| | Catégorie C | 14,5 | 1,00 | 1% |
| **Total BIATSS** | | **116,4** | **40,9** | **35%** |
| Enseignant et/ou Chercheur | Maître de conf. Prat. Hosp. | 1 | | 0% |
| | Chercheur CDD | 24,9 | 23,6 | 23% |
| | ATER | 1 | | 0% |
| | Doctorant sans ens | 31 | 17 | 17% |
| | Doctorant | 11 | 5 | 5% |
| | Post-Doctorant | 11 | 11 | 11% |
| | Enseignant CDD | 8 | | 0% |
| | Enseignant CDI | 3,5 | | 0% |
| | EC CDD | 5,5 | 1 | 1% |
| | EC CDI | 1 | | 0% |
| | Lecteur (échange) | 2 | | 0% |
| | Mait. lang. (perso.) | 1 | | 0% |
| **Total Enseignant et/ou Chercheur** | | **100,9** | **57,6** | **57%** |
| **Total général** | | **217,3** | **98,5** | **45%** |

*Calcul colonne financement : 6% = 6,90 / 116,4 et 35% = 40,9 / 116.4

Lecture : 35% des Emplois BIATSS sont financés sur convention de recherche. Sur ces 35%, 6% concernent des emplois de CDI et 29% des Emplois de CDD.

Au 01/01/2020 45% des emplois sous plafond propre sont financés par des ressources affectées, ce qui est en baisse par rapport à 2019 (67%).

*chapitre*

2

# Effectifs

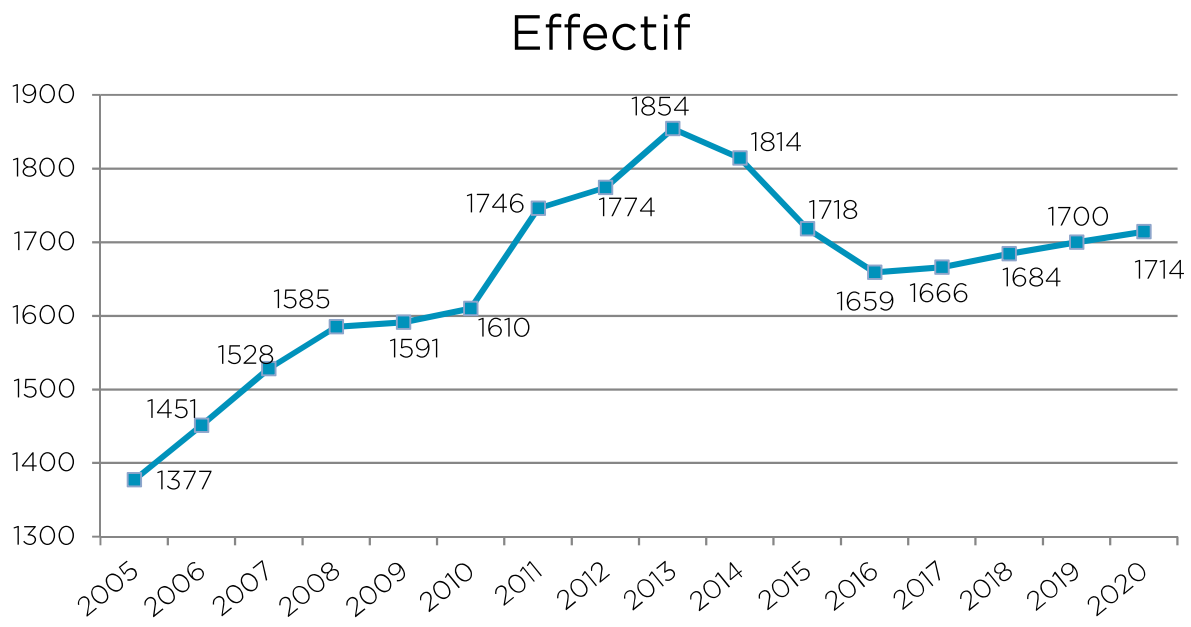
# Chapitre 2 - Effectifs

Les effectifs sont observés à la date du 1er janvier 2020 (sauf précision contraire). A noter cependant que les enseignants invités, contrairement aux autres personnels, ont été observés sur toute l'année 2019, afin qu'ils soient au mieux représentés, compte-tenu de la durée souvent courte de leur contrat (ainsi un invité a été comptabilisé sur l'année 2019 alors qu'il n'était plus en contrat au 1er janvier 2020).

Toutes les données de ce chapitre, relatives aux effectifs, concernent l'ensemble des 1714 personnels de l'université (indépendamment des positions statutaires ou modalités de service – cf. commentaire ci-dessous). À noter que sur ces 1714 personnels, 1611 sont en situation réelle d'activité (contre 1618 au 1er janvier 2019), 103 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

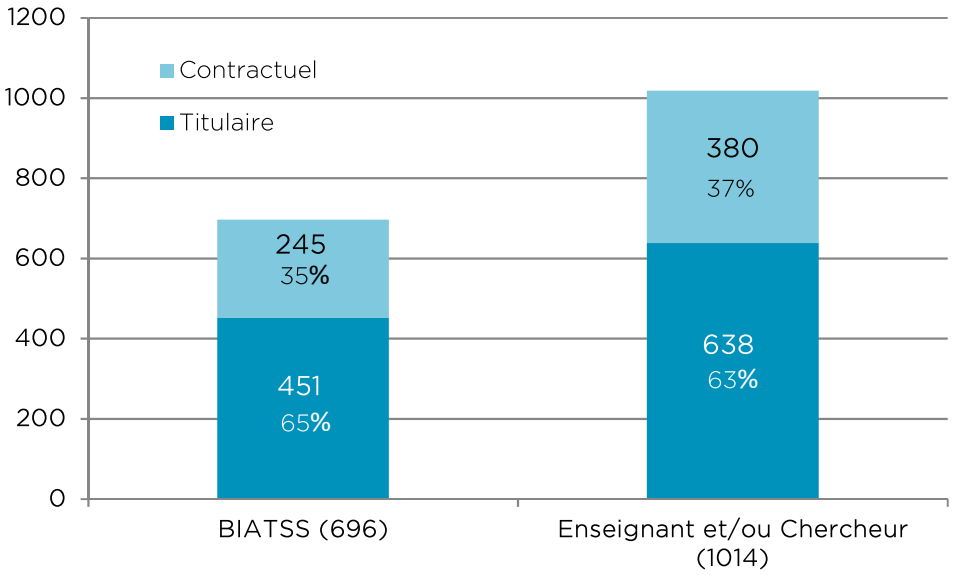
### ÉVOLUTION DE L'EFFECTIF TOTAL ENTRE 2005 & 2020




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 1er janvier 2020, hormis les personnels vacataires et stagiaires étudiants qui feront l'objet d'une partie spécifique.

## CARACTÉRISTIQUES DES PERSONNELS AU 1ER JANVIER 2020




## CARACTÉRISTIQUES DES PERSONNELS : COMPARAISON 2019 ET 2020

| | 2019 | | 2020 | | Variation | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Effectif | ETP | Effectif | ETP | Effectif | ETP |
| **Ensemble** | **1700** | **1570,4** | **1714** | **1563,5** | **0,8%** | **-0,4%** |
| Titulaires | 1070 | 977,8 | 1089 | 981,1 | 1,8% | 0,3% |
| Contractuels | 630 | 592,6 | 625 | 582,4 | -0,8% | -1,7% |
| **Ens. et /ou Ch.** | **1024** | **963,6** | **1018** | **949,6** | **-0,6%** | **-1,5%** |
| Titulaires | 631 | 594,3 | 638 | 596,2 | 1,1% | 0,3% |
| Contractuels | 393 | 369,3 | 380 | 353,4 | -3,3% | -4,3% |
| **BIATSS** | **676** | **606,8** | **696** | **613,9** | **3,0%** | **1,2%** |
| Titulaires | 439 | 383,5 | 451 | 384,9 | 2,7% | 0,4% |
| Contractuels | 237 | 223,3 | 245 | 229 | 3,4% | 2,6% |

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 2020 (+0,8% en effectifs).

Contrairement à l'année 2019, cette augmentation a été exclusivement constatée au sein de la population des personnels BIATSS (+3,0% des effectifs, +1,2% des ETP), alors que les effectifs des enseignants-chercheurs ont légèrement diminués (-0,6% en effectifs, -1,5% en ETP).

Cette diminution est essentiellement observée sur les effectifs contractuels, ayant pour effet de diminuer de façon importante le taux d'ETP général (-0,4%).

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 titulaire 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 BIATSS.

Il est constaté au niveau de la population des enseignants et/ou chercheurs une augmentation des effectifs titulaires alors que le nombre de contractuels a diminués de

3,3%. Concernant les personnels BIATSS, l'effectif des titulaires s'est élevé de 2,7% alors que celui des contractuels a augmenté de plus de 3,4%.

Cependant, la hausse des effectifs par rapport à l'année précédente est à observer en parallèle de la position des agents, car le nombre d'agents en position d'activité a au contraire diminué (1618 en 2018 contre 1611 en 2019).

### RÉPARTITION PAR GENRE DES PERSONNELS AU 1ER JANVIER 2020

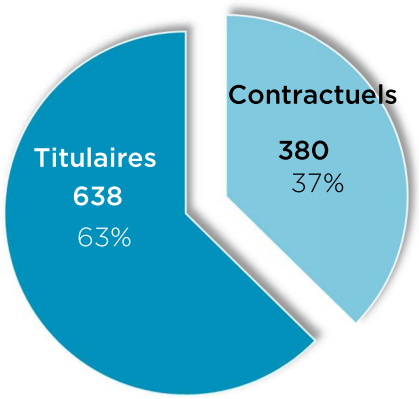
| | Femmes | | Hommes | | Taux de féminisation | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Effectif | ETP | Effectif | ETP | Effectif | ETP |
| **Ensemble** | **888** | **791,8** | **826** | **771,7** | 52% | 51% |
| Titulaires | 550 | 478,5 | 539 | 502,6 | 51% | 49% |
| Contractuels | 338 | 313,3 | 287 | 269,1 | 54% | 54% |
| **Ens. et/ou Ch.** | **438** | **404,2** | **580** | **545,4** | 43% | 43% |
| Titulaires | 250 | 228,2 | 388 | 368 | 39% | 38% |
| Contractuels | 188 | 176 | 192 | 177,4 | 49% | 50% |
| **BIATSS** | **450** | **387,6** | **246** | **226,3** | 65% | 63% |
| Titulaires | 300 | 250,3 | 151 | 134,6 | 67% | 65% |
| Contractuels | 150 | 137,3 | 95 | 91,7 | 61% | 60% |

Sur l'ensemble des personnels, le taux de féminisation a augmenté de 2 point par rapport à 2019. 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 (65%) et majoritairement des hommes dans les corps d'enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs (43% de femmes).

Il est à remarquer que chez les enseignants et/ou chercheurs, le taux de féminisation est de 10 points supérieurs pour les contractuels par rapport aux titulaires. A l'inverse, chez les personnels BIATSS, le taux est de 6 points supérieurs pour les titulaires.

# II. Effectifs des enseignants et/ou chercheurs

### STATUT DES PERSONNELS ENSEIGNANTS ET/OU CHERCHEURS




## A. Les enseignants titulaires

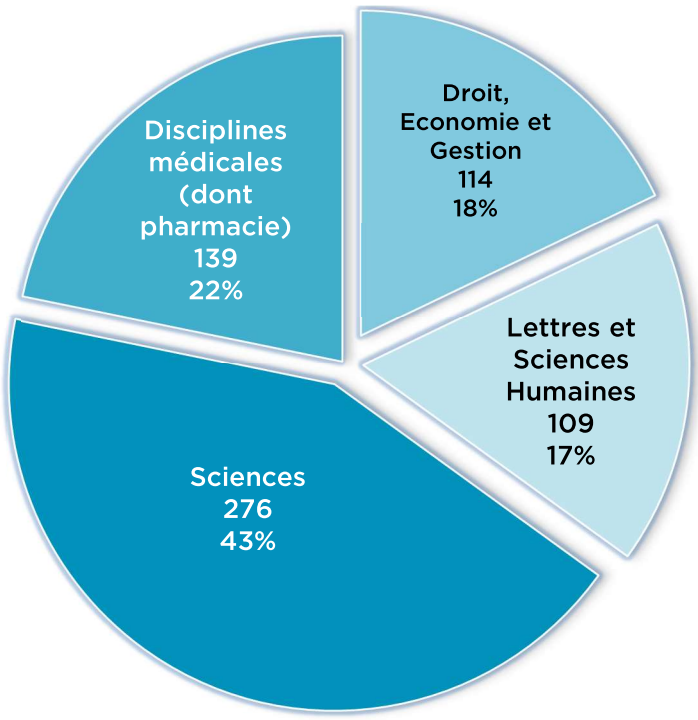
Entre 2019 et 2020, la répartition des personnels enseignants au sein des grandes populations que sont les enseignants du second degré (15%), les enseignants-chercheurs (63%) et les enseignants hospitalo-universitaires (22%) reste relativement la même.

### RÉPARTITION PAR TYPE DE POPULATION ET PAR CORPS

| | Femmes | Hommes | Total | Taux de féminisation | Total ETP |
|---|---|---|---|---|---|
| **Ens. 2nd degré** | **36** | **59** | **95** | **38%** | **88,8** |
| Agrégés | 23 | 36 | 59 | 39% | 53,5 |
| Certifiés | 13 | 16 | 29 | 45% | 28,3 |
| P. EPS | | 2 | 2 | | 2 |
| P.Lycées Prof. | | 5 | 5 | | 5 |
| **Ens. Chercheurs** | **178** | **227** | **404** | **44%** | **376,9** |
| Maîtres de Conférences | 132 | 133 | 265 | 50% | 245,5 |
| Astronomes Adjt | 1 | 1 | 2 | | 2 |
| Physiciens | 1 | 1 | 2 | | 1 |
| Professeurs des Universités | 42 | 90 | 132 | 32% | 124,5 |
| Physiciens Adjt | 2 | 2 | 4 | | 3,9 |
| **Ens. Hos. Univ. & Médecine Générale** | **36** | **102** | **138** | **26%** | **130,5** |
| Maît. De Conf Prat. Hospitalier | 18 | 16 | 34 | 53% | 28,5 |
| Prof. Univ. Prat. Hosp. | 17 | 83 | 100 | 17% | 98 |
| MCF De Médecine Générale | 1 | | 1 | | 1 |
| **Total général** | **250** | **388** | **638** | **39%** | **596,2** |

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.

## RÉPARTITION PAR GROUPES DE DISCIPLINES




## RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS PAR SECTION CNU

| Sections CNU | Effectif |
|---|---|
| **Droit, Economie et Gestion** | **96** |
| 01 - Drt. priv. sc. crim. | 22 |
| 02 - Drt. publ. | 14 |
| 03 - Hist. drt. & inst. | 3 |
| 04 - Sc. politique | 11 |
| 05 - Sc. économiques | 26 |
| 06 - Sc. de gestion | 20 |
| **Lettres et Sciences Humaines** | **78** |
| 09 - Lang. & litt. franc. | 4 |
| 10 - Litt. comparées | 3 |
| 11 - Lang. & litt. ang. | 15 |
| 14 - Lang. & litt. roman. | 2 |
| 18 - Arts | 1 |
| 19 - Socio., démographie | 16 |
| 20 - Anth., eth., préhis. | 2 |
| 21 - His. & civ. : ancien | 6 |
| 22 - His. & civ. : cont. | 12 |
| 23 - Géo. phys. & autres | 5 |
| 71 - Sc. info. communic. | 6 |
| 72 - Epis., his. sc. tec. | 1 |
| 74 - Sc. & tec. act. phy. | 5 |

| Sections CNU | Effectif |
|---|---|
| **Sciences** | **230** |
| 25 - Mathématiques | 9 |
| 26 - Maths. appliqués | 20 |
| 27 - Informatique | 53 |
| 28 - Mil. denses & matér. | 10 |
| 30 - Mil. dilués & optiq. | 5 |
| 31 - Chim. théo., phys. | 1 |
| 32 - Chim. org. min. ind. | 27 |
| 33 - Chim. des matériaux | 11 |
| 34 - Astron. astrophys. | 10 |
| 35 - Struc. évol. Terre | 3 |
| 36 - Terre solide | 1 |
| 37 - Météo océanographie | 12 |
| 60 - Mécan., génie mécan. | 10 |
| 61 - Génie informatique | 13 |
| 62 - Energ., génie procé. | 2 |
| 63 - Electronique | 10 |
| 64 - Biochimie, biologie | 3 |
| 65 - Biologie cellulaire | 26 |
| 66 - Physiologie | 3 |
| 67 - Biolog. pop. & écol. | 1 |
| **Disciplines médicales (dont pharmacie)** | **1** |
| 86 - Sc. du médicament | 1 |
| Total | **405** |

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

| Sections CNU | Effectif |
|---|---|
| **Disciplines médicales** | **138** |
| 42 - Anat. cytolo. path. | 3 |
| 42 - Anatomie | 1 |
| 42 - Histo. Embryo. Cyto. | 2 |
| 43 - Biophys. méd. nucl. | 1 |
| 43 - Radiol. imag. médi. | 3 |
| 44 - Bioch. biol. moléc. | 4 |
| 44 - Nutrition | 1 |
| 44 - Physiologie | 6 |
| 45 - Bact-vir ; Hyg.hosp. | 6 |
| 45 - Mal. infect. ; trop. | 2 |
| 46 - Biostat. inf.méd. TC | 3 |
| 46 - Epid., éco. santé | 6 |
| 46 - Méd. lég. & dr.santé | 5 |
| 47 - Cancéro ; radiothér. | 2 |
| 47 - Génétique | 2 |
| 47 - Hémato ; transfusion | 4 |
| 47 - Immunologie | 2 |
| 48 - Anesth. réa. | 3 |
| 48 - Méd. urgence | 1 |
| 48 - Pharm. fond. ; clin. | 5 |
| 48 - Réa. urgence | 4 |
| 48 - Thérapeutique | 4 |
| 49 - Méd. phys. réadapt. | 5 |

| Sections CNU | Effectif |
|---|---|
| 49 - Neurologie | 4 |
| 49 - Pédopsychiatrie | 2 |
| 49 - Psychiat. d'adultes | 4 |
| 50 - Chir. ortho. traum. | 2 |
| 50 - Chir. plast. ; brûl. | 1 |
| 50 - Derm.-vénéréologie | 2 |
| 50 - Rhumatologie | 3 |
| 51 - Cardiologie | 4 |
| 51 - Chir vasc ; méd vasc | 3 |
| 51 - Chir.thor. & cardio. | 2 |
| 51 - Pneumologie | 3 |
| 52 - Gastroentér ; hépat. | 1 |
| 52 - Néphrologie | 1 |
| 52 - Urologie | 2 |
| 53 - Méd int. ; gériatrie | 5 |
| 53 - Médecine générale | 4 |
| 54 - Biol. & méd. dévlpt. | 3 |
| 54 - Endo.diab.mal. métab | 3 |
| 54 - Gyn-obst ; gyn. méd | 6 |
| 54 - Pédiatrie | 5 |
| 55 - O.R.L. | 1 |
| 55 - Ophtalmologie | 2 |
| **Total** | **138** |

## RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ PAR DISCIPLINE

| Disciplines 2nd degré | Effectif |
|---|---|
| **Droit, Economie et Gestion** | **18** |
| 8010 - ECONOMIE GEST. | 15 |
| 8051 - ECO.GE.CF | 2 |
| 8031 - ECO.INFO.D | 1 |
| **Lettres et Sciences Humaines** | **31** |
| 0202 - LETTRES MODERNES | 5 |
| 0222 - LET ANGL | 1 |
| 0422 - ANGLAIS | 17 |
| 0426 - ESPAGNOL | 4 |
| 1000 - HISTOIRE-GEO. | 2 |
| 1100 - SC. ECO. ET SOCIALES | 2 |

| Disciplines 2nd degré | Effectif |
|---|---|
| **Sciences** | **46** |
| 1300 - MATHEMATIQUES | 13 |
| 1315 - MATH SC PH | 1 |
| 1414 - SII.ING.ME | 2 |
| 1500 - PHYSIQUE - CHIMIE | 6 |
| 1510 - SCIEN.PHY.-PHY.APPLI | 3 |
| 1600 - SCIEN. VIE TERRE | 1 |
| 1900 - EDUCAT.PHYS.SPORT | 2 |
| 3010 - GEN CONSTR | 1 |
| 4100 - GENIE MECA.-MECAN. | 3 |
| 4130 - G.M.CONST | 1 |
| 5100 - GENIE ELECTRIQUE | 8 |
| 5101 - ELECTRONIQUE | 2 |
| 7100 - BIOCHIM.-GENIE BIOL. | 2 |
| 7202 - BIOTEC BIO | 1 |
| **Total général** | **95** |

## ANCIENNETÉ DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS TITULAIRES

| Ancienneté titulaire UVSQ | Ancienneté UVSQ | Effectif | % |
|---|---|---|---|
| **Moins de 6 mois** | | **26** | **4%** |
| | Moins de 6 mois | 17 | 65% |
| | De 1 à 2 ans | 1 | 4% |
| | De 5 à 6 ans | 3 | 12% |
| | De 6 à 10 ans | 3 | 12% |
| | De 10 à 15 ans | 2 | 8% |
| **De 1 à 2 ans** | | **24** | **4%** |
| | De 1 à 2 ans | 18 | 75% |
| | De 2 à 3 ans | 2 | 8% |
| | De 5 à 6 ans | 1 | 4% |
| | De 6 à 10 ans | 2 | 8% |
| | De 10 ans à 15 ans | 1 | 4% |
| **De 2 à 3 ans** | | **18** | **3%** |
| | De 2 à 3 ans | 15 | 83% |
| | De 5 à 6 ans | 1 | 6% |
| | De 6 à 10 ans | 1 | 6% |
| | 15 ans et + | 1 | 6% |
| **De 3 à 4 ans** | | **30** | **5%** |
| | De 3 à 4 ans | 23 | 77% |
| | De 4 à 5 ans | 1 | 3% |
| | De 5 à 6 ans | 1 | 3% |
| | De 6 à 10 ans | 5 | 17% |
| **De 4 à 5 ans** | | **18** | **3%** |
| | De 4 à 5 ans | 12 | 67% |
| | De 5 à 6 ans | 4 | 22% |
| | De 6 à 10 ans | 1 | 6% |
| | De 10 ans à 15 ans | 1 | 6% |
| **De 5 à 6 ans** | | **77** | **12%** |
| | De 5 à 6 ans | 59 | 77% |
| | De 6 à 10 ans | 5 | 6% |
| | De 10 ans à 15 ans | 10 | 13% |
| | 15 ans et + | 3 | 4% |
| **De 6 à 10 ans** | | **58** | **9%** |
| | De 6 à 10 ans | 47 | 81% |
| | De 10 ans à 15 ans | 5 | 9% |
| | 15 ans et + | 6 | 10% |
| **De 10 ans à 15 ans** | | **114** | **18%** |
| | De 10 ans à 15 ans | 106 | 93% |
| | 15 ans et + | 8 | 7% |
| **15 ans et +** | | **272** | **43%** |
| | 15 ans et + | 272 | 100% |
| **Total** | | **637** | **100%** |

Dans ce tableau, on distingue l'ancienneté en tant que titulaire au sein de l'UVSQ et l'ancienneté totale de l'agent à l'UVSQ (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 1er janvier 2020), 9 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 36% dans ce cas, contre 65% d'agents entrés directement à l'UVSQ en tant que titulaires.

## B. Les enseignants contractuels

### RÉPARTITION PAR TYPE DE CONTRAT

| | Femmes | Hommes | Total | Taux de fém. |
|---|---|---|---|---|
| **Enseignants & Enseignants-Chercheurs** | **70** | **85** | **155** | 45% |
| Doctorants | 7 | 24 | 31 | 23% |
| ATER | 27 | 18 | 45 | 60% |
| Lecteurs & Maîtres de langue | 7 | | 7 | |
| Enseignants CDD | 20 | 19 | 39 | 51% |
| Enseignants CDI | 1 | 2 | 3 | |
| Ens.-Ch. CDD | 4 | 12 | 16 | |
| Ens-Ch. CDI | | 1 | 1 | |
| Associés | 4 | 8 | 12 | |
| Invités* | | 1 | 1 | |
| **Hospitalo-universitaires** | **58** | **46** | **104** | 56% |
| Ass. HU. & Ch. Cli. Univ-Ass. Hôp. | 47 | 34 | 81 | 58% |
| Ch. Cli. de Méd. Gé. | 6 | 4 | 10 | |
| Ass. MCUPH mi-temps | 2 | | 2 | |
| Ass. PUPH mi-temps | 1 | 5 | 6 | |
| Prat. Hosp.-Univ. | 2 | 3 | 5 | |
| **Chercheurs** | **60** | **62** | **122** | 49% |
| Doctorants sans ens. | 39 | 42 | 81 | 48% |
| Post-doctorants | 6 | 8 | 14 | |
| Chercheurs CDD | 15 | 12 | 27 | |
| **Total** | **188** | **193** | **381** | 49% |

** Rappelons que les personnels invités sont observés sur toute l'année civile 2019.*

| | ETP 2019 | ETP 2020 | Variation 2019-20 |
|---|---|---|---|
| **Enseignants & Enseignants-Chercheurs** | **138,1** | **135,5** | **-2,6** |
| Doctorants | 32 | 31 | -1 |
| ATER | 46 | 45 | -1 |
| Lecteurs & Maîtres de langue | 7 | 7 | 0 |
| Enseignants CDD | 25,6 | 27,5 | 1,9 |
| Enseignant CDI | 2 | 3 | 1 |
| Ens.-Chercheur CDD | 17 | 14,5 | -2,5 |
| Ens.-Chercheur CDI | 1 | 1 | 0 |
| Associés | 6 | 6 | 0 |
| Invités* | 1,5 | 0,5 | -1 |
| **Hospitalo-universitaires** | **98,5** | **99** | **0,5** |
| Ass. HU. & Ch. Cli. Univ-Ass. Hôp. | 82,5 | 80,5 | -2 |
| Ass. Chf. Cli. Tpl & Ass. Assist. Tpl | 1 | 0 | -1 |
| Ch. Cli. de Méd. Gé. | 7,5 | 9,5 | 2 |
| Ass. MCUPH mi-temps | 1 | 1 | 0 |
| Ass. PUPH mi-temps | 1,5 | 3 | 1,5 |
| Prat. Hosp.-Univ. | 5 | 5 | 0 |
| **Chercheurs** | **132,7** | **119,4** | **-13,3** |
| Doctorants sans ens. | 77 | 80,5 | 3,5 |
| Post-doctorants | 21 | 13 | -8 |
| Chercheurs CDD | 34,7 | 25,9 | -8,8 |
| **Total** | **369,3** | **353,9** | **-15,4** |

### ANCIENNETÉ DES ENSEIGNANTS ET/OU CHERCHEURS CONTRACTUELS

| Ancienneté | Effectif | % |
|---|---|---|
| Moins de 6 mois | 119 | 31,32% |
| De 6 mois à 1 an | 10 | 2,62% |
| De 1 à 2 ans | 119 | 31,32% |
| De 2 à 3 ans | 48 | 12,63% |
| De 3 à 4 ans | 23 | 6,05% |
| De 4 à 5 ans | 12 | 3,16% |
| De 5 à 6 ans | 21 | 5,53% |
| De 6 à 10 ans | 6 | 1,58% |
| De 10 ans à 15 ans | 15 | 3,95% |
| 15 ans et + | 8 | 2,11% |
| **Total** | **380** | **100,00%** |

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

### DÉTAIL DES CONTRACTUELS AYANT 5 ANS D'ANCIENNETÉ ET PLUS

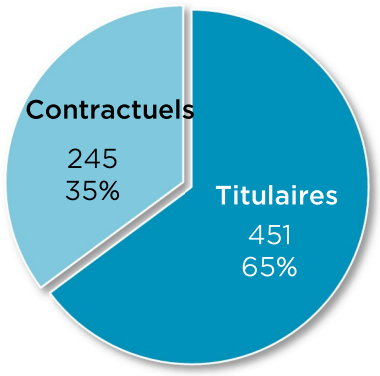
| | De 5 à 6 ans | De 6 à 10 ans | De 10 ans à 15 ans | 15 ans et + | Total |
|---|---|---|---|---|---|
| **Ens. & Ens.-Ch.** | **13** | **4** | **14** | **8** | **39** |
| ATER | | | 1 | | 1 |
| Enseignants CDD | 8 | 3 | 8 | 2 | 21 |
| Enseignants CDI | | | 1 | 2 | 3 |
| Ens. Chercheurs CDD | 2 | 1 | 1 | 2 | 6 |
| Ens.-Chercheurs CDO | | | 1 | | 1 |
| Lecteurs et Maître de langues | 1 | | | | 1 |
| Associés | 2 | | 2 | 2 | 6 |
| **Hospitalo-universitaires** | **6** | | | | **6** |
| Ass. MCUPH mi-temps | 1 | | | | 1 |
| Ass. PUPH mi-temps | 3 | | | | 3 |
| Prat. Hosp.-Univ. | 2 | | | | 2 |
| **Chercheurs** | **2** | **2** | **1** | | **5** |
| Post-doctorants | 1 | | | | 1 |
| Chercheurs CDD | 1 | 2 | 1 | | 4 |
| **Total** | **21** | **6** | **15** | **8** | **50** |

#### ➢ Les enseignants invités

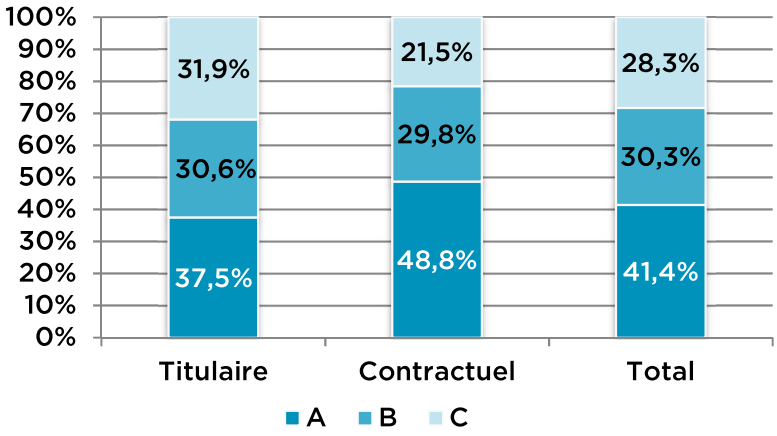
En 2019, l'UVSQ a employé 1 enseignant invité, pour une durée de 6 mois.

# 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 |
| **Titulaires** | 169 | 138 | 144 | 451 | 143,1 | 115,7 | 126,1 | 384,9 |
| Femmes | 108 | 99 | 93 | 300 | 90,5 | 81,1 | 78,7 | 250,3 |
| Hommes | 61 | 39 | 51 | 151 | 52,6 | 34,6 | 47,4 | 134,6 |
| **Contractuels** | 118 | 73 | 54 | 245 | 108,2 | 68,2 | 50,1 | 226,5 |
| Femmes | 65 | 55 | 30 | 150 | 58 | 51,7 | 27,1 | 136,8 |
| Hommes | 53 | 18 | 24 | 95 | 50,2 | 16,5 | 23 | 89,7 |
| **Total Femmes** | 173 | 154 | 123 | 450 | 148,5 | 132,8 | 105,8 | 387,1 |
| *%* | 38% | 34% | 27% | 100% | 38% | 34% | 27% | 100% |
| **Total Hommes** | 114 | 57 | 75 | 246 | 102,8 | 51,1 | 70,4 | 224,3 |
| *%* | *46%* | *23%* | *30%* | *100%* | *46%* | *23%* | *31%* | *100%* |
| **Total** | 287 | 211 | 198 | 696 | 251,3 | 183,9 | 176,2 | 611,4 |
| Tx de fém. – global | 60% | 73% | 62% | 65% | 59% | 72% | 60% | 63% |
| Tx de fém. – titulaires | 64% | 72% | 65% | 67% | 63% | 70% | 62% | 65% |
| Tx de fém. – contractuels | 55% | 75% | 56% | 61% | 54% | 76% | 54% | 60% |

Sur l'ensemble des personnels BIATSS, le taux de féminisation est de 65%. Il est plus important dans la catégorie B (73%), tandis qu'il est respectivement de 60 et 62% chez les personnels de catégorie A et C.

Une comparaison par statut fait apparaître que, chez les contractuels, les populations de catégorie A et C sont relativement paritaires alors que les femmes sont très largement surreprésentées chez les catégories B (76%).

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 47% des hommes BIATSS sont de catégorie A, cela ne concerne que 39% des femmes.

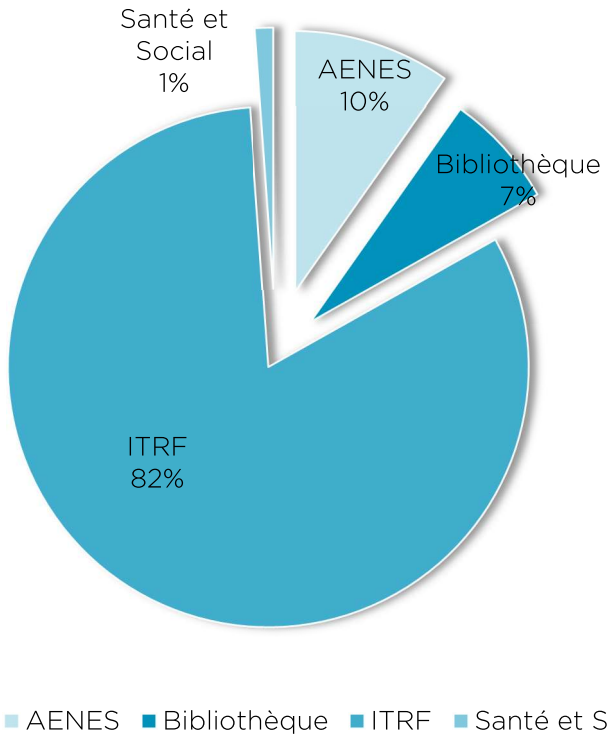
### COMPARAISON 2019 ET 2020

| Catégorie FP | 2019 | | 2020 | |
|---|---|---|---|---|
| | Effectif | % | Effectif | % |
| A | 271 | 40,1% | 287 | 41,2% |
| B | 207 | 30,6% | 211 | 30,3% |
| C | 198 | 29,3% | 198 | 28,4% |
| **Total** | **676** | **100%** | **696** | **100,0%** |

Entre 2019 et 2020, la part des personnels BIATSS de catégorie A a relativement augmenté (+1,6 point). Entre 2019 et 2020, on peut constater une légère baisse de la part des catégories B (-0,3 point) et des catégories C (-1 point).

## A. Les BIATSS titulaires

### RÉPARTITION PAR TYPE DE POPULATION




Le personnel ITRF représente, à hauteur de 82%, la majorité des personnels BIATSS titulaires.

Cette part a augmenté de 0,2 point en un an (contre 1,4 point entre 2018 et 2019 à l'instar de la filière Santé et Social (+0,4 point). En revanche, la filière AENES a diminué de 0,5 point et la filière Bibliothèque de 0,2 point.

## RÉPARTITION PAR TYPE DE POPULATION ET PAR CORPS

| | Femmes | Hommes | Total | Taux de féminisation | Total ETP |
|---|---|---|---|---|---|
| **AENES (ex ASU)** | **33** | **11** | **44** | **75%** | **38,4** |
| Agent Comptable | 1 | | 1 | | 1 |
| Administrateur | | 2 | 2 | | 2 |
| Directeur Général des Services | | 1 | 1 | | 1 |
| Attachés | 2 | 4 | 6 | | 5 |
| Secrétaires | 10 | 2 | 12 | 83% | 10,6 |
| Adjoints | 20 | 2 | 22 | 91% | 18,8 |
| **ITARF** | **237** | **133** | **370** | **64%** | **314** |
| Ing. de recherche | 14 | 12 | 26 | 54% | 23,6 |
| Ing. d'études | 51 | 29 | 80 | 64% | 65,7 |
| Ass. Ingénieurs | 26 | 12 | 38 | 68% | 31,8 |
| Techniciens | 81 | 36 | 117 | 69% | 96,3 |
| Adjoints | 65 | 44 | 109 | 60% | 96,6 |
| **Santé et social** | **5** | | **5** | | **3,3** |
| Infirmiers | 5 | | 5 | | 3,3 |
| **Bibliothèque - Musée** | **25** | **7** | **32** | **78%** | **29,2** |
| Conservateurs | 5 | | 5 | | 5 |
| Bibliothécaires | 4 | 1 | 5 | | 4,7 |
| Bibl. Assistants Spé | 8 | 1 | 9 | | 8,8 |
| Magasiniers | 8 | 5 | 13 | | 10,7 |
| **Total** | **300** | **151** | **451** | **67%** | **384,9** |

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

| Branche d'activité | Effectif |
|---|---|
| BAP A - SCIENCES DU VIVANT | **14** |
| BAP B - SCIENCES CHIMIQUES ET SCES DES MATERIAUX | **12** |
| BAP C - SCIENCES DE L'INGENIEUR INSTRUMENTATION | **15** |
| BAP D - SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES | **2** |
| BAP E - INFORMATIQUE STAT. ET CALC. SCIENTIFIQUE | **29** |
| BAP F - INFO, DOC, CULTURE, EDITION, COMM, TICE | **15** |
| BAP G - PATRIMOINE, LOGISTIQUE, PREVENTION | **66** |
| BAP J - GESTION ET PILOTAGE | **207** |
| BIBLIOFIL | **32** |
| SANTE ET SOCIAL | **6** |
| **Total** | **398** |

## ANCIENNETÉ DES BIATSS TITULAIRES

| Ancienneté titulaire UVSQ | Ancienneté UVSQ | Effectif | % |
|---|---|---|---|
| **Moins de 6 mois** | | **21** | **4,7%** |
| | Moins de 6 mois | 9 | 42,9% |
| | De 1 à 2 ans | 2 | 9,5% |
| | De 2 à 3 ans | 3 | 14,3% |
| | De 3 à 4 ans | 4 | 19,0% |
| | De 4 à 5 ans | 2 | 9,5% |
| | De 5 à 6 ans | 1 | 4,8% |
| **De 6 mois à 1 an** | | **6** | **1,3%** |
| | De 6 mois à 1 an | 5 | 83,3% |
| | De 4 à 5 ans | 1 | 16,7% |
| **De 1 à 2 ans** | | **38** | **8,4%** |
| | De 1 à 2 ans | 13 | 34,2% |
| | De 3 à 4 ans | 1 | 2,6% |
| | De 4 à 5 ans | 2 | 5,3% |
| | De 5 à 6 ans | 4 | 10,5% |
| | De 6 à 10 ans | 10 | 26,3% |
| | De 10 ans à 15 ans | 8 | 21,1% |
| **De 2 à 3 ans** | | **48** | **10,6%** |
| | De 2 à 3 ans | 15 | 31,3% |
| | De 4 à 5 ans | 1 | 2,1% |
| | De 5 à 6 ans | 3 | 6,3% |
| | De 6 à 10 ans | 22 | 45,8% |
| | De 10 ans à 15 ans | 7 | 14,6% |
| **De 3 à 4 ans** | | **33** | **7,3%** |
| | De 3 à 4 ans | 9 | 27,3% |
| | De 4 à 5 ans | 2 | 6,1% |
| | De 5 à 6 ans | 4 | 12,1% |
| | De 6 à 10 ans | 4 | 12,1% |
| | De 10 ans à 15 ans | 10 | 30,3% |
| | 15 ans et + | 4 | 12,1% |
| **De 4 à 5 ans** | | **18** | **4%** |
| | De 4 à 5 ans | 4 | 22,2% |
| | De 5 à 6 ans | 2 | 11,1% |
| | De 6 à 10 ans | 2 | 11,1% |
| | De 10 ans à 15 ans | 8 | 44,4% |
| | 15 ans et + | 2 | 11,1% |
| **De 5 à 6 ans** | | **50** | **11,1%** |
| | De 5 à 6 ans | 15 | 30,0% |
| | De 6 à 10 ans | 9 | 18,0% |
| | De 10 ans à 15 ans | 21 | 42,0% |
| | 15 ans et + | 5 | 10,0% |
| **De 6 à 10 ans** | | **22** | **4,9%** |
| | De 6 à 10 ans | 12 | 54,5% |
| | De 10 ans à 15 ans | 9 | 40,9% |
| | 15 ans et + | 1 | 4,5% |
| **De 10 ans à 15 ans** | | **79** | **17,5%** |
| | De 10 ans à 15 ans | 63 | 79,7% |
| | 15 ans et + | 16 | 20,3% |
| **15 ans et +** | | **136** | **30,2%** |
| | 15 ans et + | 136 | 100% |
| **Total** | | **451** | **100%** |

Dans ce tableau, on distingue l'ancienneté en tant que titulaire au sein de l'UVSQ et l'ancienneté totale de l'agent à l'UVSQ. Ainsi par exemple, parmi les agents ayant, au 1er janvier 2020, de 2 à 3 ans d'ancienneté en tant que titulaire, on constate que 33 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 | 4 | 46 | | **50** | *20%* |
| De 6 mois à 1 an | | 26 | | **26** | *11%* |
| De 1 à 2 ans | 2 | 33 | | **35** | *14%* |
| De 2 à 3 ans | | 26 | | **26** | *11%* |
| De 3 à 4 ans | | 16 | | **16** | *7%* |
| De 4 à 5 ans | | 9 | | **9** | *4%* |
| De 5 à 6 ans | | 12 | 25 | **37** | *15%* |
| De 6 à 10 ans | | 6 | 16 | **22** | *9%* |
| De 10 ans à 15 ans | | 9 | 11 | **20** | *8%* |
| 15 ans et + | | 2 | 2 | **4** | *2%* |
| **Total** | **6** | **185** | **54** | **245** | ***100%*** |

Au 1er janvier 2020, 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 progressée entre 2015 et 2018 (jusqu'à 26%), continue de baisser (22% en 2019, 20% en 2020).

### RÉPARTITION PAR TYPE DE CONTRAT : COMPARAISON ENTRE 2019 ET 2020

| | 2019 | | 2020 | |
|---|---|---|---|---|
| | Effectif | ETP | Effectif | ETP |
| Apprenti | 4 | 3 | 6 | 5 |
| CDD | 185 | 176 | 185 | 175,1 |
| CDI | 48 | 44,3 | 54 | 48,9 |
| **Total** | **237** | **223,3** | **245** | **229** |

### RÉPARTITION PAR GENRE, PAR TYPE DE CONTRAT

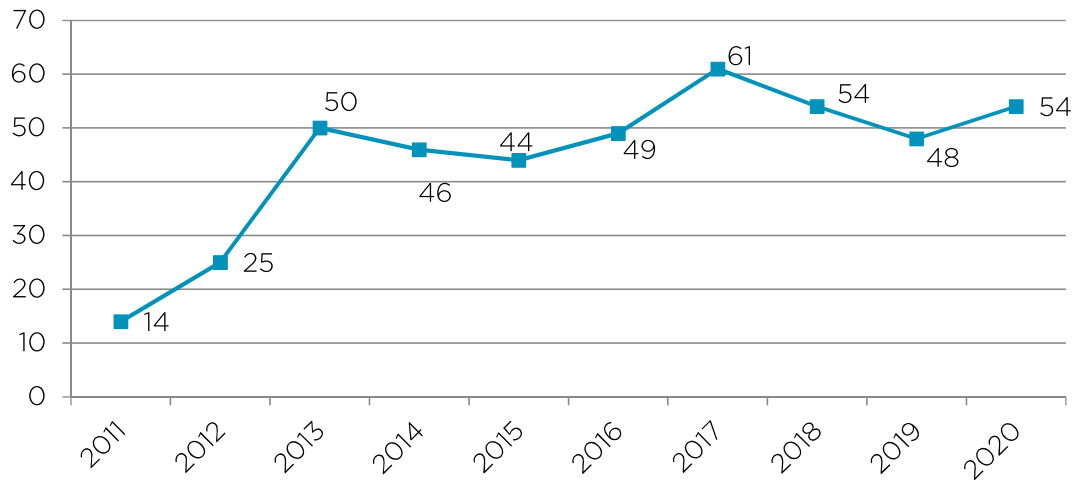
| | Effectifs | | | ETP | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Femmes | Hommes | Total | Femmes | Hommes | Total |
| Apprenti | 3 | 3 | 6 | 2,5 | 2,5 | 5 |
| CDD | 114 | 71 | 185 | 106,1 | 69 | 175,1 |
| CDI | 33 | 21 | 54 | 28,7 | 20,2 | 48,9 |
| **Total** | **150** | **95** | **245** | **137,3** | **91,7** | **229** |

La tendance s'est inversée par rapport à l'année dernière, la précarité à significativement baissé chez les hommes (75% d'entre eux sont en CDD soit, -4 points) par rapport aux femmes (76% en CDD soit -1 point).

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

| | Femmes | Hommes | Total |
|---|---|---|---|
| **ITARF** | **137** | **84** | **221** |
| Ingénieurs de recherche | 13 | 21 | 34 |
| Ingénieurs d'études | 23 | 23 | 46 |
| Assistants ingénieurs | 24 | 7 | 31 |
| Techniciens | 50 | 17 | 67 |
| Adjoints techniques | 27 | 16 | 43 |
| **Bibliothèque - Musée** | **6** | **7** | **13** |
| Bibl. Adjt. Spé | 4 | | 4 |
| Magasiniers | 2 | 7 | 9 |
| **Santé et social** | **6** | **2** | **8** |
| Médecins du SUMPPS | 4 | 2 | 6 |
| Infirmières | 2 | | 2 |
| **Apprenti** | **1** | **2** | **3** |
| **Total** | **150** | **95** | **245** |

## ÉVOLUTION DU NOMBRE DE CDI ENTRE 2010 ET 2019




Au 1er janvier 2020, l'UVSQ comptait ainsi 54 agents en CDI.

En effet, au cours de l'année 2019, 10 agents ont été CDIsés, et 1 agent a été recruté en CDI.

Parmi les 48 agents en CDI au 1er janvier 2019, 1 agent a été titularisé et 4 agents ont quitté l'établissement au cours de l'année 2019.

Pour mémoire, entre 2012 et 2018, le dispositif de la loi dite « Loi SAUVADET » a permis de « CDisés » 82 agents au sein de l'UVSQ et de titulariser 91 agents par le biais du concours réservé (il est à noter que parmi ces chiffres, et tout au long du dispositif, plusieurs agents ont quitté l'établissement).

La fin de ce dispositif et notamment des concours réservés, explique en partie la nouvelle augmentation des effectifs en CDI. Car même si l'Université poursuit la logique de pérennisation de ses contractuels par le biais de l'ouverture de concours, ces derniers ne sont plus conditionnés à l'ancienneté et réintègrent le cadre des concours de droit commun.

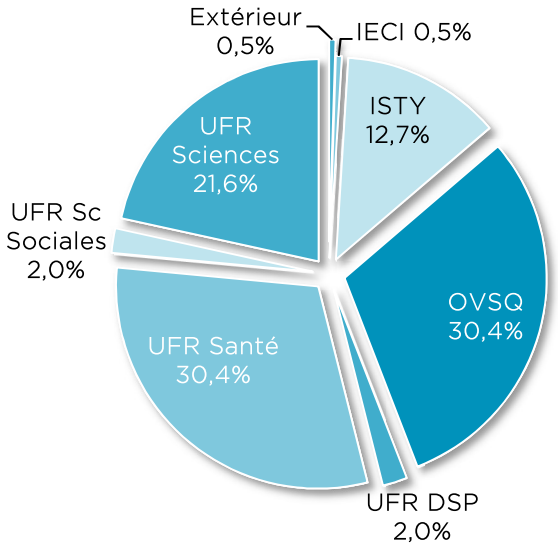
# IV. Bilan des agents rémunérés sur contrat de recherche

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

| | Effectif | | ETP | | Total Effectif | Total ETP |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | F | H | F | H | | |
| **Enseignants et/ou Chercheurs** | **31** | **28** | **31** | **27,6** | **59** | **58,6** |
| Enseignants & Ens.-Chercheurs | 1 | | 1 | | **1** | **1** |
| Ens. Chercheur CDD | 1 | | 1 | | **1** | **1** |
| Chercheurs | 18 | 18 | 18 | 17,6 | **36** | **35,6** |
| Post-doctorants | 5 | 7 | 5 | 7 | **12** | **12** |
| Chercheurs CDD | 13 | 11 | 13 | 10,6 | **24** | **23,6** |
| Doctorants | 12 | 10 | 12 | 10 | **22** | **22** |
| Doctorants sans enseignements | 10 | 7 | 10 | 7 | **17** | **17** |
| Doctorants avec enseignements | 2 | 3 | 2 | 3 | **5** | **5** |
| **BIATSS** | **22** | **21** | **20,9** | **20,3** | **43** | **41,2** |
| CDD | 19 | 17 | 18 | 16,3 | **36** | **34,3** |
| A | 18 | 16 | 17 | 15,3 | **34** | **32,3** |
| B | 1 | | 1 | | **1** | **1** |
| C | | 1 | | 1 | **1** | **1** |
| CDI | 3 | 4 | 2,9 | 4 | **7** | **6,9** |
| A | 3 | 4 | 2,9 | 4 | **7** | **6,9** |
| **Total** | **53** | **49** | **51,9** | **47,9** | **102** | **99,8** |

Les personnels rémunérés sur contrat de recherche représentent 16,1% de la population contractuelle de l'université au 1er janvier 2020, constituant une baisse de 3,3 points par rapport à 2019. Cette diminution est plus significative au sein de la population des enseignants et/ou chercheurs (15,5% soit, -3,9 points) par rapport à la population BIATSS (17,5% soit -0,1 point).

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




89,7% des agents rémunérés sur contrat de recherche sont affectés exclusivement dans un laboratoire de recherche.

# V. Autres catégories d'agents

## A. Les vacataires d'enseignement

### VACATAIRES D'ENSEIGNEMENT : EFFECTIFS ET NOMBRE D'HEURES ÉQUIVALENT TD (HETD) PAR COMPOSANTE (ANNÉE UNIVERSITAIRE 2018-2019)

| Composantes | Nombre de vacataires | Nombre d'heures ETD | Moyenne HETD par vacataire |
|---|---|---|---|
| DCVU | 4 | 15 | 3 |
| DFCRE | 6 | 453 | 72 |
| Dpt Maïeutique | 49 | 583,58 | 12 |
| IECI | 233 | 10571,74 | 45 |
| ISM | 103 | 4834 | 47 |
| ISTY | 60 | 3414,03 | 57 |
| IUT de Mantes | 95 | 6016,26 | 64 |
| IUT de Vélizy | 154 | 8978,4 | 58 |
| OVSQ | 67 | 1548,84 | 23 |
| SCAPS | 8 | 376 | 47 |
| UFR DSP | 281 | 7940,73 | 28 |
| UFR S Sociales | 165 | 6397,3 | 39 |
| UFR santé | 144 | 2441,3 | 17 |
| UFR Sciences | 251 | 6883,35 | 27 |
| **Total général** | **1620,00** | **60453,53** | **37** |
| ***Total 2017 - 2018*** | ***1680*** | ***54458,91*** | ***32*** |

Malgré une diminution de nombre de vacataires par rapport à l'année précédente, on observe une augmentation des heures d'enseignement dispensées (+5 994,62 HETD). Si l'on transforme ces heures en ETPT (en les rapportant à 384h), on constate que ces enseignements pourvus par des vacataires correspondent à 157,4 ETPT pour cette année, contre 141,8 ETPT en 2017-18.

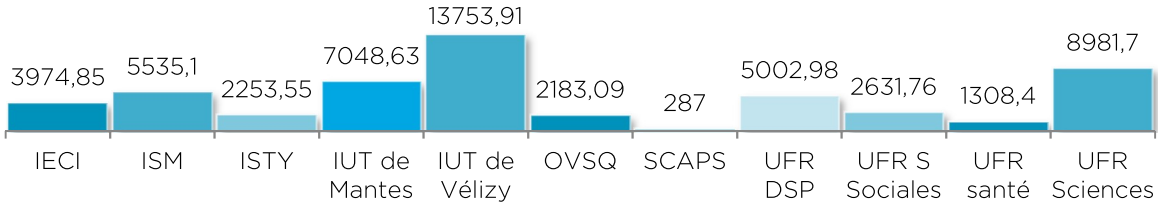
## ➢ FOCUS SUR LES HEURES COMPLEMENTAIRES

Aux 60453,53 HETD effectuées par des vacataires d'enseignement s'ajoutent les 52 960,97 HETD complémentaires enseignées par 790 personnels de l'UVSQ, tous enseignants et/ou chercheurs. Ces heures équivalent à 67,19 ETPT calculés uniquement sur la partie formation (donc rapportées à 384h).

### RÉPARTITION DES HEURES COMPLÉMENTAIRES PAR STATUT ET POPULATION

| | Titulaire | | | Contractuel | | | Ensemble | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Nb. agents | Nb. HETD | Moy. HETD | Nb. agents | Nb. HETD | Moy. HETD | Nb. agents | Nb. HETD | Moy. HETD |
| Ens. et/ou Chercheur | 608 | 47224,55 | 77,7 | 182 | 5736,42 | 31,5 | 790 | 52960,97 | 67,1 |

### RÉPARTITION DES HEURES COMPLÉMENTAIRES PAR COMPOSANTE



## B. Les vacataires d'enseignement

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 (337 299,88€)

Le nombre de vacataires étudiants est resté stable par rapport à l'année précédente (269 cette année contre 271 en 2018) tout comme le volume horaire (16 874,5 cette année contre 18028,7 en 2019) qui correspond à 10,5 ETPT si l'on rapporte le nombre d'heures à 1607h (11,2 ETPT l'année précédente).

### NATURE DES MISSIONS

| Missions | Nb de vacataires | Nombre d'heures | Moyenne |
|---|---|---|---|
| Accueil des étudiants et/ou Inscriptions administratives | 53 | 3597,45 | 67,9 |
| Assistance et accompagnement des étudiants handicapés : prise de note | 27 | 1164,5 | 43,1 |
| Assistance et accompagnement des étudiants handicapés : secrétariat d'examen | 17 | 255,75 | 15,0 |
| Assistance IA WEB | 2 | 200 | 100,0 |
| Promotion de l'offre de formation | 1 | 106,45 | 106,5 |
| Salons | 7 | 170,5 | 24,4 |
| Service d'appui aux personnels de bibliothèque | 25 | 6607,5 | 264,3 |
| Soutien informatique | 3 | 195,5 | 65,2 |
| Soutien informatique et aide à l'utilisation des nouvelles technologies | 1 | 28 | 28,0 |
| Surveillance examen et autres | 43 | 1903,75 | 44,3 |
| Télé-enquetteur | 5 | 346 | 69,2 |
| Tutorat | 85 | 2299,1 | 27,0 |
| **Total général** | **269** | **16874,5** | **62,73** |

*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 |
|---|---|---|---|
| **Composantes** | **120** | **5451,3** | **45,4** |
| CEREL | 25 | 1074,5 | 43,0 |
| DSP | 4 | 294 | 73,5 |
| IECI | 23 | 855,6 | 37,2 |
| IUT VELIZY | 33 | 249 | 7,5 |
| UFR SCIENCES | 5 | 559 | 111,8 |
| UFR SCICENCES SOCIALES | 13 | 293 | 22,5 |
| UFR SANTE | 17 | 2126,2 | 125,1 |
| **Directions** | **122** | **11423,2** | **93,6** |
| DBIST | 25 | 6607,5 | 264,3 |
| DCVU | 18 | 433 | 24,1 |
| DEFIP-OIP | 22 | 1247,75 | 56,7 |
| DMG | 5 | 315,05 | 63,0 |
| DMGVA | 4 | 267,65 | 66,9 |
| DRI | 3 | 159 | 53,0 |
| DSR | 2 | 690,5 | 345,3 |
| PNTP | 1 | 28 | 28,0 |
| SAEPH | 42 | 1674,75 | 39,9 |
| **Total** | **242** | **16874,5** | **69,7** |

*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 | | % 2020 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2019 | 2020 | 2019 | 2020 | 2019 | 2020 | |
| Directions et Services Communs | 294 | 293 | 3 | 3 | **297** | **296** | **17,3%** |
| Composantes et Laboratoires | 337 | 346 | 982,5 | 973,5 | **1319,5** | **1319,5** | **77,0%** |
| Extérieur * | 45 | 57 | 37,5 | 41,5 | **82,5** | **98,5** | **5,7%** |
| **Total** | **676** | **696** | **1024** | **1018** | **1700** | **1714** | ***100,0%*** |

** 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 | 194 | 102 | 65,5% |
| Composantes et laboratoires | 632 | 687,5 | 47,9% |
| Extérieur* | 62 | 36,5 | 62,9% |
| **Total** | **888** | **826** | **51,8%** |

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 | 18 | 86 | 69 | 35 | **104** |
| ISM-IEA | 16 | 24 | 23 | 17 | **40** |
| ISTY | 24 | 24,5 | 14,5 | 34 | **48,5** |
| IUT de Mantes | 15 | 34 | 18 | 31 | **49** |
| IUT de Vélizy | 44 | 88 | 63,5 | 68,5 | **132** |
| OVSQ | 42 | 92 | 67 | 67 | **134** |
| UFR DSP | 22 | 78 | 48 | 52 | **100** |
| UFR Santé | 73 | 276 | 163 | 186 | **349** |
| UFR Sc. Sociales | 15 | 52 | 37 | 30 | **67** |
| UFR Sciences | 77 | 219 | 129 | 167 | **296** |
| **Total** | **346** | **973,5** | **632** | **687,5** | **1319,5** |

## AFFECTATION DES PERSONNELS DANS LES DIRECTIONS ET SERVICES COMMUNS

| Directions et Services Communs | F | H | Total |
|---|---|---|---|
| Agence comptable | 10 | 1 | **11** |
| Centre de Ressources et Espace Langues (CEREL) | 5 | | **5** |
| Direction de la Communication | 6 | 2 | **8** |
| Direction de la coordination de la vie universitaire (DCVU) | 4 | 4 | **8** |
| Direction de la formation continue et des relations entreprises (DFCRE) | 12 | 4 | **16** |
| Direction de la Valorisation (DV) | 4,5 | | **4,5** |
| Direction de soutien à la recherche (DSR) | 7 | | **7** |
| Direction des Achats et des Marchés (DAM) | 2 | 2 | **4** |
| Direction des Affaires Financières (DAF) | 12 | 6 | **18** |
| Direction des Affaires Juridiques et Institutionnelles | 3 | 1 | **4** |
| Direction des bibliothèques et de l'information scientifique et technique (DBIST) | 33 | 18 | **51** |
| Direction des études, de la formation et de l'insertion professionnelle (DEFIP) | 17,5 | | **17,5** |
| Direction des Moyens Généraux (DMG) | 10 | 13 | **23** |
| Direction des Moyens Généraux (DMG) - Vauban | 1 | 1 | **2** |
| Direction des Relations Internationales (DRI) | 8 | 2 | **10** |
| Direction des Ressources Humaines (DRH) | 25 | 3 | **28** |
| Direction du Patrimoine Immobilier (DPI) | 3 | 13 | **16** |
| Direction du système d'information et du développement numérique (DSIN) | 4 | 19 | **23** |
| Direction Générale des Services (DGS) | 3 | 1 | **4** |
| Pôle ingénierie projets de recherche internationaux (PIPRI) | 1 | 1 | **2** |
| Pôle Numérique | 1 | 1 | **2** |
| Présidence | 5,5 | 1,5 | **7** |
| Service Commun des Activités Physiques et Sportives (SCAPS) | 1 | 2,5 | **3,5** |
| Service culturel | 1,5 | | **1,5** |
| Service d'accompagnement des étudiants et des personnels handicapés (SAEPH) | 1 | 2 | **3** |
| Service de Médecine de prévention des personnels (SMPP) | 1 | 1 | **2** |
| Service de Prévention des Risques Professionnels (SPRP) | | 2 | **2** |
| Service de Santé Universitaire (SSU) | 12 | 1 | **13** |
| **Total** | **194** | **102** | **296** |

## NOMBRE D'AGENTS AYANT CONNU UNE MOBILITÉ STRUCTURELLE (CHANGEMENT D'AFFECTATION) EN 2019

| | BIATSS | | | Enseignants et/ou Chercheurs | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Titulaires | Contractuels | Total | Titulaires | Contractuels | Total | |
| Femmes | 12 | 6 | 18 | 1 | 2 | 3 | 21 |
| Hommes | 4 | 1 | 5 | 2 | 2 | 4 | 9 |
| **Total** | **16** | **7** | **23** | **3** | **4** | **7** | **30** |

## ÉVOLUTION DU TAUX DE MOBILITÉ STRUCTURELLE ENTRE 2015 ET 2019

| Population | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|---|---|---|---|---|---|
| BIATSS | 2,8% | 5,0% | 2,6% | 1,2% | 3,2% |
| Enseignants et/ou Chercheurs | 1,3% | 1,3% | 1,0% | 0,3% | 0,2% |
| **Total** | **1,9%** | **2,7%** | **1,7%** | **0,6%** | **1,5%** |

Après une baisse constante du taux de mobilité structurelle constatée depuis 2016 chez les personnels BIATSS, l'année 2019 marque une nouvelle hausse avec un taux de 3, 2 % correspondant à 23 agents.

Au sein de la population des enseignants-chercheurs, ce taux est en revanche resté stable.

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 2018-19.

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

### UFR des Sciences

| | Effectif | ETP |
|---|---|---|
| Total | 296 | 293 |
| BIATSS | 77 | 75,4 |
| Titulaires | 57 | 55,4 |
| Contractuels | 20 | 20 |
| Enseignants et/ou Chercheurs | 219 | 217,6 |
| Titulaire | 149 | 147,6 |
| Contractuel | 70 | 70 |
| Etudiants | 3005 | |

Personnels Enseignants et / ou chercheurs

| Fonction | Effectif | % |
|---|---|---|
| Enseignement | 16 | 7,3% |
| Enseignement et recherche | 175 | 79,9% |
| Recherche | 28 | 12,8% |

| | |
|---|---|
| Vacataires d'enseignement | 251 |
| Nombre d'heures de vacations (HETD) | 6883,35 |

Personnels BIATSS

| Catégorie | Effectif | % |
|---|---|---|
| Catégorie A | 18 | 23,4% |
| Catégorie B | 29 | 37,7% |
| Catégorie C | 30 | 39,0% |

| Fonction | Effectif | % |
|---|---|---|
| Administration générale - Pilotage | 4 | 5,2% |
| Appui à la formation, à la vie universitaire, à l'orientation et à l'insertion professionnelle | 17 | 22,1% |
| Appui à la recherche | 26 | 33,8% |
| Gestion budgétaire, financière et comptable | 2 | 2,6% |
| Patrimoine immobilier, logistique et sécurité | 19 | 24,7% |
| Soutien à l'enseignement | 9 | 11,7% |

| | |
|---|---|
| Vacataires étudiants | 5 |
| Nb d'heures de vacations | 559 |

### UFR DSP

| | Effectif | ETP |
|---|---|---|
| Total | 100 | 96,5 |
| BIATSS | 22 | 21,6 |
| Titulaires | 11 | 10,8 |
| Contractuels | 11 | 10,8 |
| Enseignants et/ou Chercheurs | 78 | 74,9 |
| Titulaire | 46 | 45,9 |
| Contractuel | 32 | 29 |
| Etudiants | 2255 | |

Personnels Enseignants et / ou chercheurs

| Fonction | Effectif | % |
|---|---|---|
| Enseignement | 3 | 3,8% |
| Enseignement et recherche | 66 | 84,6% |
| Recherche | 9 | 11,5% |

| | |
|---|---|
| Vacataires d'enseignement | 281 |
| Nombre d'heures de vacations (HETD) | 7940,73 |

Personnels BIATSS

| Catégorie | Effectif | % |
|---|---|---|
| Catégorie A | 5 | 22,7% |
| Catégorie B | 7 | 31,8% |
| Catégorie C | 10 | 45,5% |

| Fonction | Effectif | % |
|---|---|---|
| Administration générale - Pilotage | 2 | 9,1% |
| Appui à la formation, à la vie universitaire, à l'orientation et à l'insertion professionnelle | 10 | 45,5% |
| Appui à la recherche | 3 | 13,6% |
| Gestion budgétaire, financière et comptable | 2 | 9,1% |
| Patrimoine immobilier, logistique et sécurité | 5 | 22,7% |

| | |
|---|---|
| Vacataires étudiants | 4 |
| Nb d'heures de vacations | 294 |

## UFR des Sciences de la Santé

| | Effectif | ETP |
|---|---|---|
| Total | 348 | 337,7 |
| BIATSS | 73 | 69,9 |
| Titulaires | 26 | 25,4 |
| Contractuels | 47 | 44,5 |
| Enseignants et/ou Chercheurs | 275 | 267,8 |
| Titulaire | 145 | 143,8 |
| Contractuel | 130 | 124 |
| Etudiants | 6608 | |

### Personnels Enseignants et / ou chercheurs

| Fonction | Effectif | % |
|---|---|---|
| Enseignement | 2 | 0,7% |
| Enseignement et recherche | 250 | 90,9% |
| Recherche | 23 | 8,4% |
| Vacataires d'enseignement | 144 | |
| Nombre d'heures de vacations (HETD) | 3024,88 | |

### Personnels BIATSS

| Catégorie | Effectif | % |
|---|---|---|
| Catégorie A | 36 | 49,3% |
| Catégorie B | 15 | 20,5% |
| Catégorie C | 22 | 30,1% |

| Fonction | Effectif | % |
|---|---|---|
| Administration générale - Pilotage | 5 | 6,8% |
| Appui à la formation, à la vie universitaire, à l'orientation et à l'insertion professionnelle | 20 | 27,4% |
| Appui à la recherche | 37 | 50,7% |
| Gestion budgétaire, financière et comptable | 4 | 5,5% |
| Gestion des ressources humaines | 1 | 1,4% |
| Patrimoine immobilier, logistique et sécurité | 5 | 6,8% |
| Soutien à l'enseignement | 1 | 1,4% |
| Vacataires étudiants | 17 | |
| Nb d'heures de vacations | 2126,2 | |

## UFR des Sciences Sociales

| | Effectif | ETP |
|---|---|---|
| Total | 67 | 64,5 |
| BIATSS | 15 | 15 |
| Titulaires | 11 | 11 |
| Contractuels | 4 | 4 |
| Enseignants et/ou Chercheurs | 52 | 49,5 |
| Titulaire | 34 | 34 |
| Contractuel | 18 | 15,5 |
| Etudiants | 1620 | |

### Personnels Enseignants et / ou chercheurs

| Fonction | Effectif | % |
|---|---|---|
| Enseignement | 6 | 11,5% |
| Enseignement et recherche | 41 | 78,8% |
| Recherche | 5 | 9,6% |
| Vacataires d'enseignement | 165 | |
| Nombre d'heures de vacations (HETD) | 6397,3 | |

### Personnels BIATSS

| Catégorie | Effectif | % |
|---|---|---|
| Catégorie A | 6 | 40,0% |
| Catégorie B | 3 | 20,0% |
| Catégorie C | 6 | 40,0% |

| Fonction | Effectif | % |
|---|---|---|
| Administration générale - Pilotage | 2 | 13,3% |
| Appui à la formation, à la vie universitaire, à l'orientation et à l'insertion professionnelle | 6 | 40,0% |
| Appui à la recherche | 6 | 40,0% |
| Gestion budgétaire, financière et comptable | 1 | 6,7% |
| Vacataires étudiants | 13 | |
| Nb d'heures de vacations | 293 | |

## IECI

| | Effectif | ETP |
|---|---|---|
| Total | 104 | 101,7 |
| BIATSS | 18 | 16,5 |
| Titulaires | 12 | 11 |
| Contractuels | 6 | 5,5 |
| Enseignants et/ou Chercheurs | 86 | 85,2 |
| Titulaire | 55 | 54,6 |
| Contractuel | 31 | 30,6 |
| Etudiants | 1403 | |

### Personnels Enseignants et / ou chercheurs

| Fonction | Effectif | % |
|---|---|---|
| Enseignement | 25,5 | 29,7% |
| Enseignement et recherche | 54 | 62,8% |
| Recherche | 6,5 | 7,6% |
| Vacataires d'enseignement | 233 | |
| Nombre d'heures de vacations (HETD) | 10571,74 | |

### Personnels BIATSS

| Catégorie | Effectif | % |
|---|---|---|
| Catégorie A | 5 | 27,8% |
| Catégorie B | 7 | 38,9% |
| Catégorie C | 6 | 33,3% |

| Fonction | Effectif | % |
|---|---|---|
| Administration générale - Pilotage | 3 | 16,7% |
| Appui à la formation, à la vie universitaire, à l'orientation et à l'insertion professionnelle | 9 | 50,0% |
| Appui à la recherche | 4 | 22,2% |
| Documentation | 1 | 5,6% |
| Gestion budgétaire, financière et comptable | 1 | 5,6% |
| Vacataires étudiants | 23 | |
| Nb d'heures de vacations | 855,6 | |

## ISM-IAE

| | Effectif | ETP |
|---|---|---|
| Total | 40 | 37,1 |
| BIATSS | 16 | 15 |
| Titulaires | 8 | 7,7 |
| Contractuels | 8 | 7,3 |
| Enseignants et/ou Chercheurs | 24 | 22,1 |
| Titulaire | 18 | 17,6 |
| Contractuel | 6 | 4,5 |
| Etudiants | 914 | |

### Personnels Enseignants et / ou chercheurs

| Fonction | Effectif | % |
|---|---|---|
| Enseignement | 1 | 4,2% |
| Enseignement et recherche | 4 | 16,7% |
| Recherche | 19 | 79,2% |
| Vacataires d'enseignement | 103 | |
| Nombre d'heures de vacations (HETD) | 4834 | |

### Personnels BIATSS

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

| Fonction | Effectif | % |
|---|---|---|
| Administration générale - Pilotage | 3 | 20,0% |
| 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 |
|---|---|---|
| Total | 48,5 | 47,6 |
| BIATSS | 24 | 23,6 |
| Titulaires | 8 | 7,8 |
| Contractuels | 16 | 15,8 |
| Enseignants et/ou Chercheurs | 24,5 | 24 |
| Titulaire | 16,5 | 16,5 |
| Contractuel | 8 | 7,5 |
| Etudiants | 355 | |

### Personnels Enseignants et / ou chercheurs

| Fonction | Effectif | % |
|---|---|---|
| Enseignement | 5 | 20,4% |
| Enseignement et recherche | 14,5 | 59,2% |
| Recherche | 5 | 20,4% |
| Vacataires d'enseignement | 60 | |
| Nombre d'heures de vacations (HETD) | 3414,03 | |

### Personnels BIATSS

| Catégorie | Effectif | % |
|---|---|---|
| Catégorie A | 15 | 62,5% |
| Catégorie B | 5 | 20,8% |
| Catégorie C | 4 | 16,7% |

| Fonction | Effectif | % |
|---|---|---|
| Administration générale - Pilotage | 2 | 8,3% |
| Appui à la formation, à la vie universitaire, à l'orientation et à l'insertion professionnelle | 3 | 12,5% |
| Appui à la recherche | 13 | 54,2% |
| Patrimoine immobilier, logistique et sécurité | 3 | 12,5% |
| Soutien à l'enseignement | 1 | 4,2% |
| Systèmes et réseaux d'information et de communication | 2 | 8,3% |

## IUT de Vélizy

| | Effectif | ETP |
|---|---|---|
| Total | 132 | 120,9 |
| BIATSS | 44 | 42,1 |
| Titulaires | 36 | 34,7 |
| Contractuels | 8 | 7,4 |
| Enseignants et/ou Chercheurs | 88 | 78,8 |
| Titulaire | 65,5 | 64,3 |
| Contractuel | 22,5 | 14,5 |
| Etudiants | 1212 | |

### Personnels Enseignants et / ou chercheurs

| Fonction | Effectif | % |
|---|---|---|
| Enseignement | 54,5 | 61,9% |
| Enseignement et recherche | 33,5 | 38,1% |
| Vacataires d'enseignement | 154 | |
| Nombre d'heures de vacations (HETD) | 8978,4 | |

### Personnels BIATSS

| Catégorie | Effectif | % |
|---|---|---|
| Catégorie A | 10 | 22,7% |
| Catégorie B | 10 | 22,7% |
| Catégorie C | 24 | 54,5% |

| Fonction | Effectif | % |
|---|---|---|
| Administration générale - Pilotage | 4 | 9,3% |
| Appui à la formation, à la vie universitaire, à l'orientation et à l'insertion professionnelle | 15 | 34,9% |
| Communication | 1 | 2,3% |
| Gestion budgétaire, financière et comptable | 1 | 2,3% |
| Patrimoine immobilier, logistique et sécurité | 15 | 34,9% |
| Soutien à l'enseignement | 2 | 4,7% |
| Système et réseaux d'information et de communication | 5 | 11,6% |
| Vacataires étudiants | 33 | |
| Nb d'heures de vacations | 249 | |

## IUT de Mantes

| | Effectif | ETP |
|---|---|---|
| Total | 49 | 47,2 |
| BIATSS | 15 | 13,7 |
| Titulaires | 13 | 11,8 |
| Contractuels | 2 | 1,9 |
| Enseignants et/ou Chercheurs | 34 | 33,5 |
| Titulaire | 28 | 28 |
| Contractuel | 6 | 5,5 |
| Etudiants | 591 | |

### Personnels BIATSS

| Catégorie | Effectif | % |
|---|---|---|
| Catégorie A | 3 | 20% |
| Catégorie B | 4 | 27% |
| Catégorie C | 8 | 53% |

| Fonction | Effectif | % |
|---|---|---|
| Administration générale - Pilotage | 3 | 20,0% |
| Appui à la formation, à la vie universitaire, à l'orientation et à l'insertion professionnelle | 5 | 33,3% |
| Gestion budgétaire, financière et comptable | 1 | 6,7% |
| Patrimoine immobilier, logistique et sécurité | 3 | 20,0% |
| Soutien à l'enseignement | 2 | 13,3% |
| Systèmes et réseaux d'information et de communication | 1 | 6,7% |

### Personnels Enseignants et / ou chercheurs

| Fonction | Effectif | % |
|---|---|---|
| Enseignement | 18 | 52,9% |
| Enseignement et recherche | 16 | 47,1% |

| | |
|---|---|
| Vacataires d'enseignement | 95 |
| Nombre d'heures de vacations (HETD) | 6016,26 |

## OVSQ

| | Effectif | ETP |
|---|---|---|
| Total | 134 | 128,7 |
| BIATSS | 42 | 40,4 |
| Titulaires | 24 | 23,1 |
| Contractuels | 18 | 17,3 |
| Enseignants et/ou Chercheurs | 92 | 88,3 |
| Titulaire | 41 | 40,9 |
| Contractuel | 51 | 47,4 |
| Etudiants | 2255 | |

### Personnels BIATSS

| Catégorie | Effectif | % |
|---|---|---|
| Catégorie A | 26 | 63,4% |
| Catégorie B | 10 | 24,4% |
| Catégorie C | 5 | 12,2% |

| Fonction | Effectif | % |
|---|---|---|
| Administration générale - Pilotage | 1 | 2,4% |
| Appui à la formation, à la vie universitaire, à l'orientation et à l'insertion professionnelle | 6 | 12,2% |
| Appui à la recherche | 22 | 53,7% |
| Commmunication | 2 | 4,9% |
| Gestion budgétaire, financière et comptable | 3 | 7,3% |
| Patrimoine immobilier, logistique et sécurité | 4 | 9,8% |
| Soutien à l'enseignement | 1 | 2,4% |
| Systèmes et réseaux d'information et de communication | 2 | 4,9 |

### Personnels Enseignants et / ou chercheurs

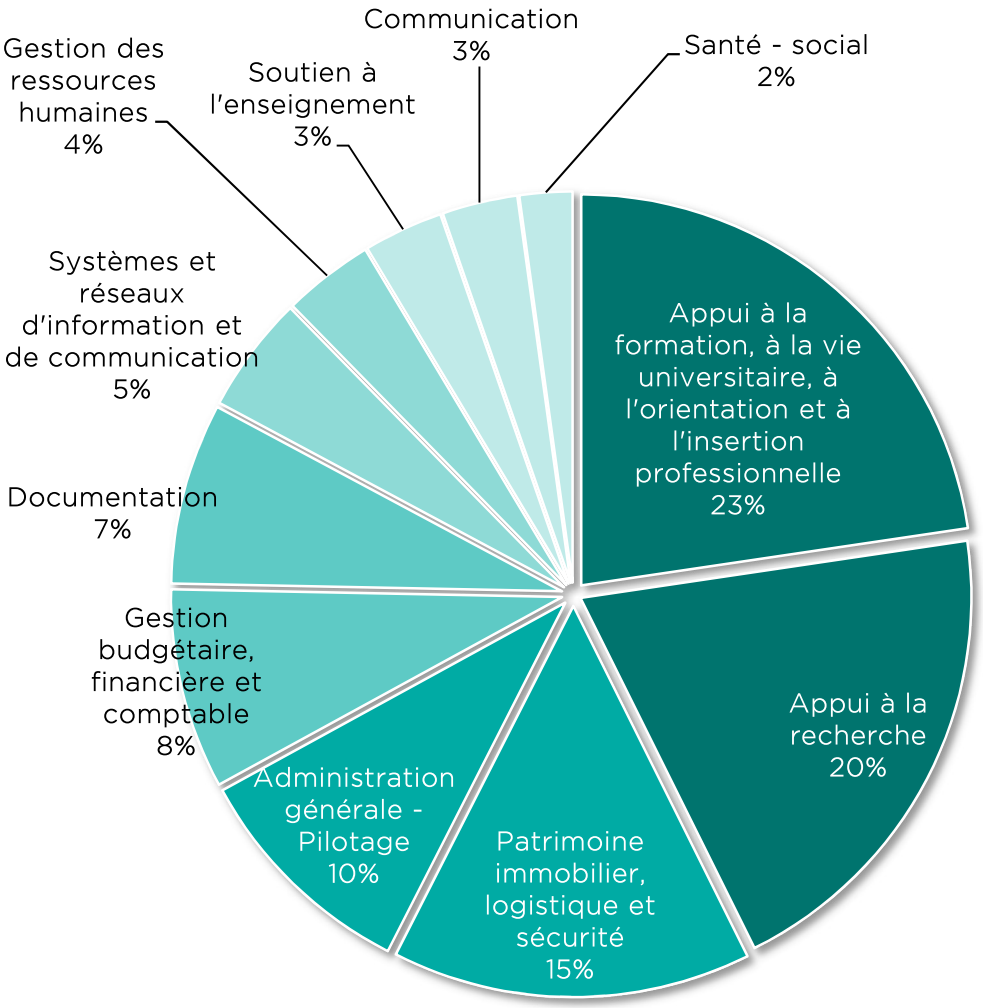
| Fonction | Effectif | % |
|---|---|---|
| Enseignement | 1 | 1,1% |
| Enseignement et recherche | 49 | 53,3% |
| Recherche | 42 | 45,7% |

| | |
|---|---|
| Vacataires d'enseignement | |
| Nombre d'heures de vacations (HETD) | |

| | IECI | ISM-UVSQ | ISTY | IUT de Vélizy | IUT Mantes | OVSQ | UFR DSP | UFR Santé | UFR Sc Sociales | UFR Sciences | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ETP total composante | 101,7 | 37,1 | 47,6 | 120,9 | 47,2 | 128,7 | 96,5 | 337,7 | 64,5 | 293 | 1274,9 |
| *ETP total composante hors labo** | 90,1 | 35,3 | 29,6 | 120,9 | 47,2 | 67,1 | 84,5 | 282,9 | 54,5 | 248,5 | 1060,6 |
| ETP Titulaires | 65,6 | 25,3 | 24,3 | 99 | 39,8 | 64 | 56,7 | 169,2 | 45 | 203 | 791,9 |
| *ETP Titulaires (hors labo)* | *63,6* | *24,5* | *23,3* | *99* | *39,8* | *51,4* | *56,7* | *162,6* | *41* | *189,5* | 751,4 |
| ETP Contractuels | 36,1 | 11,8 | 23,3 | 21,9 | 7,4 | 64,7 | 39,8 | 168,5 | 19,5 | 90 | 483 |
| *ETP Contractuels (hors labo)* | *26,5* | *10,8* | *6,3* | *21,9* | *7,4* | *15,7* | *27,8* | *120,3* | *13,5* | *59* | 309,2 |
| ETP Ens Ch | 85,2 | 22,1 | 24 | 78,8 | 33,5 | 88,3 | 74,9 | 267,8 | 49,5 | 217,6 | 941,7 |
| *ETP Ens Ch (hors labo)* | *79,1* | *22,1* | *19* | *78,8* | *33,5* | *47,9* | *65,9* | *245,8* | *45,5* | *189,6* | 827,2 |
| ETP BIATSS | 16,5 | 15 | 23,6 | 42,1 | 13,7 | 40,4 | 21,6 | 69,9 | 15 | 75,4 | 332,2 |
| *ETP BIATSS (hors labo)* | *11* | *13,2* | *10,6* | *42,1* | *13,7* | *19,2* | *18,6* | *37,1* | *9* | *58,9* | 233,4 |
| ETP BIATSS A | 5 | 7 | 14,8 | 9,6 | 3 | 24,9 | 4,8 | 34 | 6 | 17,6 | 126,7 |
| ETP BIATSS B | 5,9 | 3,4 | 5 | 10 | 3,7 | 9,5 | 7 | 15 | 3 | 28,4 | 90,9 |
| ETP BIATSS C | 5,6 | 4,6 | 3,8 | 22,5 | 7 | 5 | 9,8 | 20,9 | 6 | 29,4 | 114,6 |
| Fonction des personnels Enseignants/chercheurs | | | | | | | | | | | |
| Enseignement | 25,1 | 3,5 | 4,5 | 45,7 | 17,5 | 0,5 | 2,5 | 1,5 | 6 | 16 | 122,8 |
| Enseignement et recherche | 54 | 18,1 | 14,5 | 33,1 | 16 | 47,4 | 63,4 | 243,3 | 38,5 | 173,6 | 701,9 |
| Recherche | 6,1 | | 5 | | | 40,4 | 9 | 23 | 5 | 28 | 116,5 |
| Fonction des personnels BIATSS | | | | | | | | | | | |
| Administration générale - Pilotage | 2,4 | 2,5 | 2 | 4 | 2,8 | 1 | 2 | 5 | 2 | 4 | 27,7 |
| Appui à la formation, à la vie universitaire, à l'orientation et à l'insertion professionnelle | 8,6 | 7,7 | 2,8 | 13,1 | 4,1 | 5,5 | 9,8 | 19,1 | 6 | 16,7 | 93,4 |
| Appui à la recherche | 3,5 | 1,8 | 13 | | | 21,3 | 3 | 34,8 | 6 | 25,1 | 108,5 |
| Communication | | 2 | | 1 | | 1,8 | | | | | 4,8 |
| Documentation | 1 | | | | | | | | | | 1 |
| Gestion budgétaire, financière et comptable | 1 | | | 1 | 1 | 3 | 1,8 | 4 | 1 | 2 | 14,8 |
| Gestion des ressources humaines | | | | | | | | 1 | | | 1 |
| Patrimoine immobilier, logistique et sécurité | | | 2,8 | 15 | 2,8 | 4 | 5 | 5 | | 18,6 | 53,2 |
| Soutien à l'enseignement | | | 1 | 2 | 2 | 0,8 | | 1 | | 9 | 15,8 |
| Systèmes et réseaux d'information et de communication | | | 2 | 5 | 1 | 2 | | | | | 10 |
| | | | | | | | | | | | |
| Nb Vacataires étudiants | 23 | | | 33 | | | 4 | 17 | 13 | 5 | 95 |
| Nb d'heures de vacation | 855,6 | | | 249 | | | 294 | 2126,2 | 293 | 559 | 4376,8 |
| Nb Vacataires d'enseignement | 233 | 103 | 60 | 154 | 95 | | 281 | 144 | 165 | 251 | 1486 |
| Nb d'heures de vacation (hETD) | 10571,74 | 4834 | 3414,03 | 8978,4 | 6016,26 | | 7940,73 | 3024,88 | 6397,3 | 6883,35 | 58060,7 |
| Nb Etudiants | 1403 | 914 | 355 | 1212 | 591 | 200 | 2255 | 6608 | 1620 | 3005 | 18163 |
| RATIOS (hors labo) | | | | | | | | | | | Moyenne |
| ETP Ens Ch / ETP BIATSS *(hors agents uniquement affectés en labo)* | 7,2 | 1,7 | 1,8 | 1,9 | 2,4 | 2,5 | 3,5 | 6,6 | 5,1 | 3,2 | 3,6 |
| Nb étudiants / ETP Ens Ch | 17,7 | 41,4 | 18,7 | 15,4 | 17,6 | 4,2 | 34,2 | 26,9 | 35,6 | 15,8 | 22,8 |
| Nb étud / ETP BIATSS Appui à la formation, à la vie universitaire, à l'OIP | 163,1 | 118,7 | 126,8 | 92,5 | 144,1 | 36,4 | 230,1 | 346,0 | 270,0 | 179,9 | 170,8 |

# 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 |
|---|---|---|---|---|
| BAP A - SCIENCES DU VIVANT, DE LA TERRE ET DE L'ENVIRONNEMENT | | 6 | 25 | 31 |
| Appui à la recherche | | 6 | 25 | 31 |
| Technicien-ne biologiste | | 3 | 4 | 7 |
| Préparateur-trice en biologie | | 2 | 1 | 3 |
| Ingénieur-e biologiste en laboratoire | | | 8 | 8 |
| Préparateur-trice en sciences de la vie et de la terre | | | 1 | 1 |
| Ingénieur-e biologiste en traitement des données | | | 2 | 2 |
| Assistant-e ingeńieur-e en eťudes d'environnements geó-naturels et anthropiseś | | | 1 | 1 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Ingénieur-e biologiste en analyse de données | | | 1 | 1 |
| Ingénieur-e biologiste en plateforme scientifique | | 1 | 1 | 2 |
| Ingénieur-e en biologie animale | | | 2 | 2 |
| Ingénieur-e en techniques biologiques | | | 3 | 3 |
| Assistant-e ingénieur-e en biologie, sciences de la vie et de la terre | | | 1 | 1 |
| BAP B - SCIENCES CHIMIQUES ET SCIENCES DES MATERIAUX | | 10 | 5 | 15 |
| Appui à la recherche | | 3 | 5 | 8 |
| Assistant-e ingénieur-e en analyse chimie | | 2 | 1 | 3 |
| Ingénieur-e de recherche en synthèse chimique | | | 1 | 1 |
| Ingénieur-e en analyse chimie | | 1 | 2 | 3 |
| Ingénieur-e de recherche en science des matériaux/élaboration | | | 1 | 1 |
| Soutien à l'enseignement | | 7 | | 7 |
| Préparateur-trice en chimie et sciences physiques | | 4 | | 4 |
| Technicien-ne en chimie et sciences physiques | | 3 | | 3 |
| BAP C - SCIENCES DE L'INGENIEUR ET INSTRUMENTATION SCIENTIFIQUE | | 10 | 10 | 20 |
| Appui à la recherche | | 3 | 10 | 13 |
| Ingénieur-e en réalisation Domaine : mécanique, chaudronnerie, verrerie | | 1 | | 1 |
| Expert-e en développement d'instrument | | | 2 | 2 |
| Ingénieur-e en contrôle-commande | | | 1 | 1 |
| Ingénieur-e Electronicien-ne | | 1 | 2 | 3 |
| Expert-e en développement d'expérimentation | | | 3 | 3 |
| Ingénieur-e d'exploitation d'instrument | | 1 | 1 | 2 |
| Ingénieur-e en techniques expérimentales | | | 1 | 1 |
| Soutien à l'enseignement | | 7 | | 7 |
| Technicien-ne en instrumentation, expérimentation et mesure | | 2 | | 2 |
| Technicien-ne électrotechnicien-ne | | 3 | | 3 |
| Assistant-e ingénieur-e en réalisation mécanique | | 1 | | 1 |
| Technicien-ne en réalisation mécanique | | 1 | | 1 |
| BAP D - SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES | 2 | | 6 | 8 |
| Appui à la formation, à la vie universitaire, à l'orientation et à l'insertion professionnelle | 2 | | | 2 |
| Chargé-e d'études en production, traitement et analyse de données et enquêtes | 2 | | | 2 |
| Appui à la recherche | | | 6 | 6 |
| 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 |
| Ingénieur-e d'études en production, traitement, analyse de données et enquêtes | | | 2 | 2 |
| Technicien-ne en production, traitement, analyse des données et enquêtes | | | 1 | 1 |
| BAP E - INFORMATIQUE, STATISTIQUES ET CALCUL SCIENTIFIQUE | 21 | 10 | 26 | 57 |
| Appui à la recherche | | 1 | 25 | 26 |
| Administrateur-trice systèmes et réseaux | | | 1 | 1 |
| Expert-e en calcul scientifique | | | 3 | 3 |
| Chef-fe de projet ou Expert-e en Ingénierie logicielle | | | 5 | 5 |
| Ingénieur-e en calcul scientifique | | | 1 | 1 |
| Administrateur-trice de bases de données /Intégrateur-trice d'applications | | | 2 | 2 |
| Ingénieur-e statisticien-ne | | | 7 | 7 |
| Chef-fe de projet ou expert-e en ingénierie des systèmes d'information | | | 1 | 1 |
| Ingénieur-e en ingénerie logicielle | | 1 | 5 | 6 |
| Systèmes et réseaux d'information et de communication | 21 | 9 | 1 | 31 |
| Ingénieur-e architecture système réseaux | 3 | 1 | | 4 |
| Chef de service informatique | 3 | | | 3 |
| Gestionnaire d'infrastructures | 5 | | | 5 |

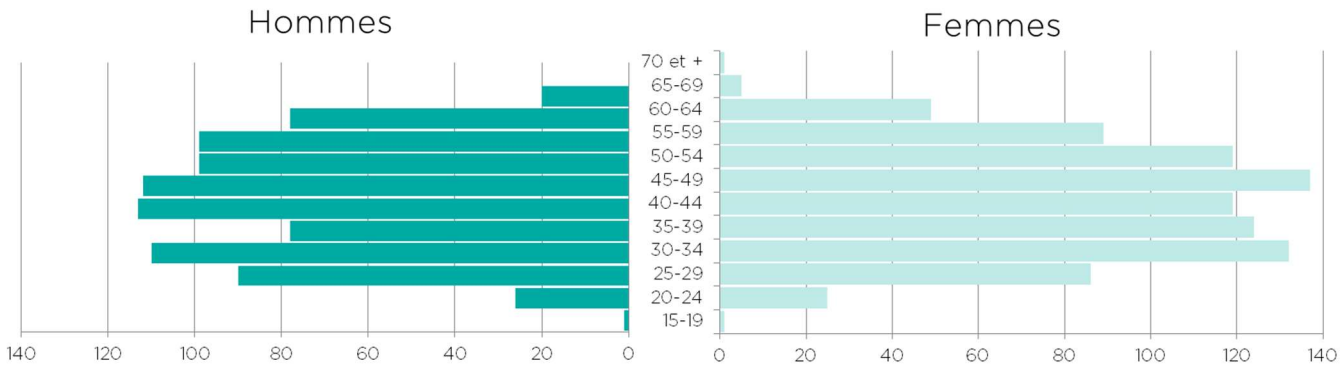
| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Développeur-se d'applications informatiques | 1 | 1 | | 2 |
| Gestionnaire maintenance et exploitation | | 4 | 1 | 5 |
| Technicien-ne Informatique | 5 | | | 5 |
| Administrateur-trice des systèmes d'information | 4 | 1 | | 5 |
| Responsable informatique sur site | | 2 | | 2 |
| BAP F - CULTURE, COMMUNICATION, PRODUCTION ET DIFFUSION DES SAVOIRS | 19 | 9 | 3 | 31 |
| Appui à la formation, à la vie universitaire, à l'orientation et à l'insertion professionnelle | 2 | 2 | | 4 |
| Chargé-e d'ingénierie pédagogique | 2 | 2 | | 4 |
| Appui à la recherche | | | 2 | 2 |
| Chargé-e de l'information scientifique et technique de laboratoire | | | 2 | 2 |
| Communication | 14 | 5 | | 19 |
| Chargé-e de communication | 8 | 3 | | 11 |
| Assistant-e de communication | 4 | 2 | | 6 |
| Graphiste | 1 | | | 1 |
| Directeur-rice de la communication | 1 | | | 1 |
| Documentation | 1 | | | 1 |
| Chargé-e de système d'information documentaire | 1 | | | 1 |
| Patrimoine immobilier, logistique et sécurité | 1 | 1 | | 2 |
| Agent-e chargé-e de la reprographie | 1 | 1 | | 2 |
| Soutien à l'enseignement | 1 | 1 | 1 | 3 |
| Technicien-ne audiovisuel multimédia | 1 | 1 | | 2 |
| Responsable des TICE (technologie de l'information et de la communication pour l'enseignement) | | | 1 | 1 |
| BAP G - PATRIMOINE IMMOBILIER, LOGISTIQUE, RESTAURATION ET PREVENTION | 33 | 53 | 1 | 87 |
| Administration générale - Pilotage | 1 | | | 1 |
| Directeur-rice des moyens généraux adjoint | 1 | | | 1 |
| Appui à la recherche | | 1 | | 1 |
| Opérateur-trice de maintenance et logistique | | 1 | | 1 |
| Patrimoine immobilier, logistique et sécurité | 32 | 52 | 1 | 85 |
| Chef-fe de service maintenance et/ou logistique et/ou sécurité | 3 | 5 | | 8 |
| Opérateur-rice Logistique, Maintenance, sécurité | 16 | 39 | 1 | 56 |
| Conducteur-rice de travaux | 6 | | | 6 |
| Agent-e d'entretien | | 2 | | 2 |
| Responsable de pôle immobilier | 2 | | | 2 |
| Jardinier-ère | | 1 | | 1 |
| Dessinateur-rice | 1 | | | 1 |
| Adjoint-e au chef-fe de service maintenance et/ou logistique sur site | | 2 | | 2 |
| Technicien-ne Logistique, Maintenance, sécurité | 1 | 1 | | 2 |
| Responsable du service de prévention des risques | 1 | | | 1 |
| Directeur-rice du patrimoine et de l'immobilier | 1 | | | 1 |
| Gestionnaire de données patrimoniales | 1 | | | 1 |
| Technicien-ne de prévention des risques | | 1 | | 1 |
| Plombier-ère | | 1 | | 1 |
| BAP J - GESTION ET PILOTAGE | 153 | 141 | 27 | 321 |
| Administration générale - Pilotage | 41 | 27 | 2 | 70 |
| Responsable administratif-ve (de composante / Bibliothèque Univ. / DFCRE/CEREL) | 2 | 8 | | 10 |
| Assistant-e de direction | 11 | 7 | | 18 |
| Gestionnaire administratif-ve | 16 | 8 | 1 | 25 |
| Chargé-e de gestion administrative et aide au pilotage opérationnel | 3 | | 1 | 4 |
| Responsable administratif-ve adjoint de composante | | 3 | | 3 |
| Directeur-rice des moyens généraux | 1 | | | 1 |
| Attaché-e de direction | | 1 | | 1 |
| Chargé-e de mission | 1 | | | 1 |
| Qualiticien-ne | 1 | | | 1 |
| Chargé-e des affaires juridiques | 3 | | | 3 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Directeur-rice de cabinet | 1 | | | 1 |
| Directeur-rice général-e des services (emploi fonctionnel) | 1 | | | 1 |
| Directeur-rice des affaires juridiques et institutionnelles | 1 | | | 1 |
| Appui à la formation, à la vie universitaire, à l'orientation et à l'insertion professionnelle | 41 | 97 | | 138 |
| Gestionnaire de la formation continue et/ou de l'apprentissage | 6 | 4 | | 10 |
| Gestionnaire de scolarité et/ou secrétaire pédagogique | 2 | 79 | | 81 |
| Chargé-e de développement et de gestion de la formation continue et/ou de l'apprentissage | 1 | 4 | | 5 |
| Chargé-e de coopération internationale | 3 | | | 3 |
| Directeur-rice des Etudes - formation - insertion professionnelle | 1 | | | 1 |
| Responsable scolarité de composante | | 9 | | 9 |
| Chargé-e de la vie de campus | 3 | | | 3 |
| Chef-fe de service Etudes - formation | 2 | | | 2 |
| Responsable Centre bilan de compétences | 1 | | | 1 |
| Gestionnaire des conventions de stage | | 1 | | 1 |
| Responsable des Emplois du temps et examens | 1 | | | 1 |
| Chef-fe de service d'orientation et d'insertion professionnelle | 1 | | | 1 |
| Gestionnaire de la mobilité internationale | 4 | | | 4 |
| Chargé-e d'orientation et d'insertion professionnelle | 3 | | | 3 |
| Directeur.rice de la Coordination de la Vie Universitaire | 1 | | | 1 |
| Conseiller-ère et accompagnateur-rice VAPP-VAE | 3 | | | 3 |
| Chargé-e d'enquêtes (étudiants) | 1 | | | 1 |
| Chargé-e de relations entreprises | 1 | | | 1 |
| Chargé-e d'animation et d'ingénierie de la formation | 2 | | | 2 |
| Chargé-e de gestion du Système d'Information Scolarité | 2 | | | 2 |
| Directeur.rice du CEREL | 1 | | | 1 |
| Directeur-rice des relations internationales | 1 | | | 1 |
| Directeur-rice de la formation continue et des relations entreprises | 1 | | | 1 |
| Appui à la recherche | 14 | 3 | 23 | 40 |
| Gestionnaire administratif-ve et/ou financier-ère en laboratoire | | 2 | 14 | 16 |
| Chargé-e de valorisation de la recherche | 4 | | 4 | 8 |
| Chargé-e de projets de recherche internationaux | 1 | | 1 | 2 |
| Chargé-e de l'information scientifique et technique de laboratoire | | | 1 | 1 |
| Chargé-e d'aide au pilotage de la recherche | 2 | | 1 | 3 |
| Directeur-rice de la valorisation de la recherche | 1 | | | 1 |
| Chef-fe de service de la gestion des études doctorales | 1 | | | 1 |
| Assistant-e en partenariat, valorisation de la recherche et coopération internationale | | | 1 | 1 |
| Chargé-e de gestion administrative et/ou financière en laboratoire | | | 1 | 1 |
| Directeur-rice du soutien à la recherche | 1 | | | 1 |
| Directeur-rice Ingénierie de projets de recherche internationaux | 1 | | | 1 |
| Chargé-e d'appui aux projets de recherche | 1 | | | 1 |
| Gestionnaire des études doctorales | 2 | | | 2 |
| Directeur-trice adjoint-e du soutien à la recherche | | 1 | | 1 |
| Gestion budgétaire, financière et comptable | 32 | 13 | 2 | 47 |
| Gestionnaire financier-ère et comptable | 17 | 6 | 1 | 24 |
| Chef-fe de service financier de composante ou de plateforme mutualisée | 1 | 3 | | 4 |
| Responsable de service facturier ou recette | 2 | | | 2 |
| Chargé-e d'aide au pilotage financier | 2 | | | 2 |
| Gestionnaire des achats publics et des marchés | 3 | | | 3 |
| Directeur-rice des affaires financières | 1 | | | 1 |
| Chargé-e de gestion financière et comptable | 2 | 1 | | 3 |
| Directeur-rice des achats et des marchés | 1 | | | 1 |
| Gestionnaire administratif-ve et financier-ère de composante | | 3 | 1 | 4 |
| Chef-fe du service contrôle de gestion et budget | 1 | | | 1 |
| Agent-e comptable (emploi fonctionnel) | 1 | | | 1 |
| Fondé-e de pouvoir | 1 | | | 1 |
| Gestion des ressources humaines | 24 | 1 | | 25 |

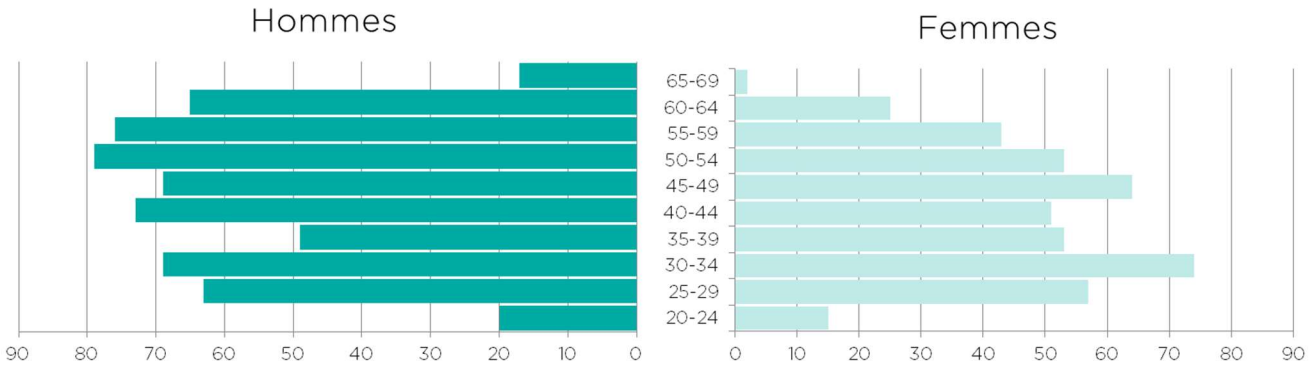
| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Gestionnaire des ressources humaines et rémunération | 12 | | | 12 |
| Gestionnaire des ressources humaines | 3 | 1 | | 4 |
| Chargé-e d'aide au pilotage RH | 2 | | | 2 |
| Directeur-rice adjoint-e des ressources humaines | 2 | | | 2 |
| Directeur-rice des ressources humaines (Emploi fonctionnel) | 1 | | | 1 |
| Chef-fe de service de l'action sociale | 1 | | | 1 |
| Chef-fe de service Ressources Humaines | 1 | | | 1 |
| Gestionnaire formation | 2 | | | 2 |
| Systèmes et réseaux d'information et de communication | 1 | | | 1 |
| Directeur-rice des systèmes d'information et du développement du numérique (emploi fonctionnel) | 1 | | | 1 |
| Bibliofil | 46 | | 1 | 47 |
| Documentation | 46 | | 1 | 47 |
| Responsable d'équipe documentaire | 2 | | | 2 |
| Agent-e chargé-e du magasinage et/ou de l'accueil | 21 | | | 21 |
| Directeur-rice de département | 4 | | | 4 |
| Responsable documentaire | 7 | | 1 | 8 |
| Médiateur-rice documentaire | 11 | | | 11 |
| Directeur-rice des bibliothèques | 1 | | | 1 |
| Santé - Social | 16 | | | 16 |
| Santé – Social - Handicap | 16 | | | 16 |
| Directeur-rice du service universitaire de médecine de prévention et de promotion de la santé / Directeur-rice du centre de Santé | 1 | | | 1 |
| Psychologue | 2 | | | 2 |
| Infirmier-ère | 6 | | | 6 |
| 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 |
| Médecin de prévention des étudiants | 3 | | | 3 |
| Assistant-e social-e | 1 | | | 1 |
| Médecin de prévention des personnels | 1 | | | 1 |
| Total général | 290 | 239 | 104 | 633 |

## C. Pyramides des âges

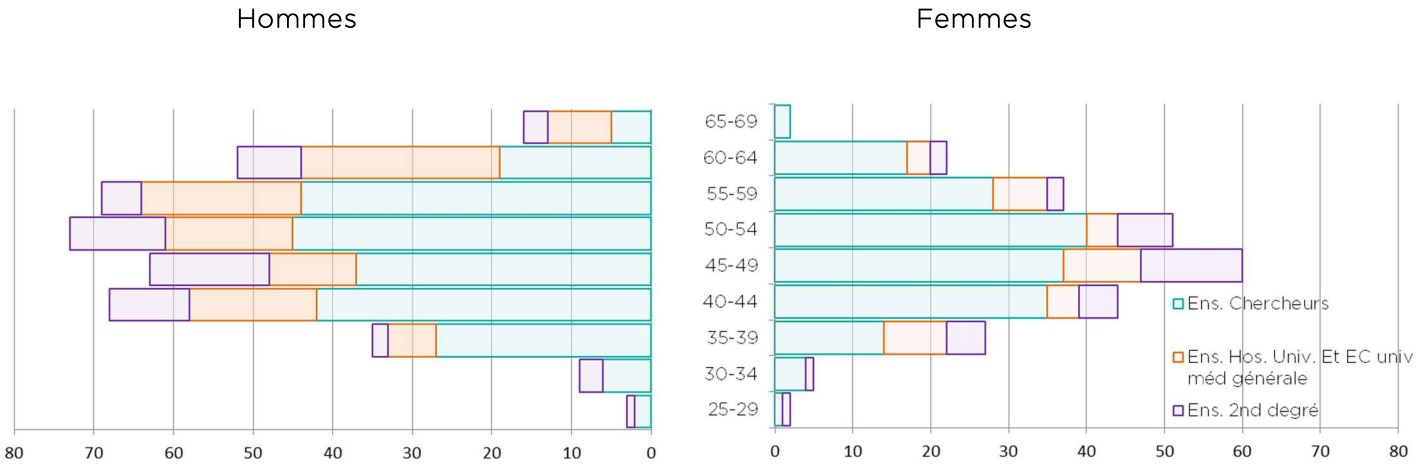
### ➢ L'ensemble des personnels



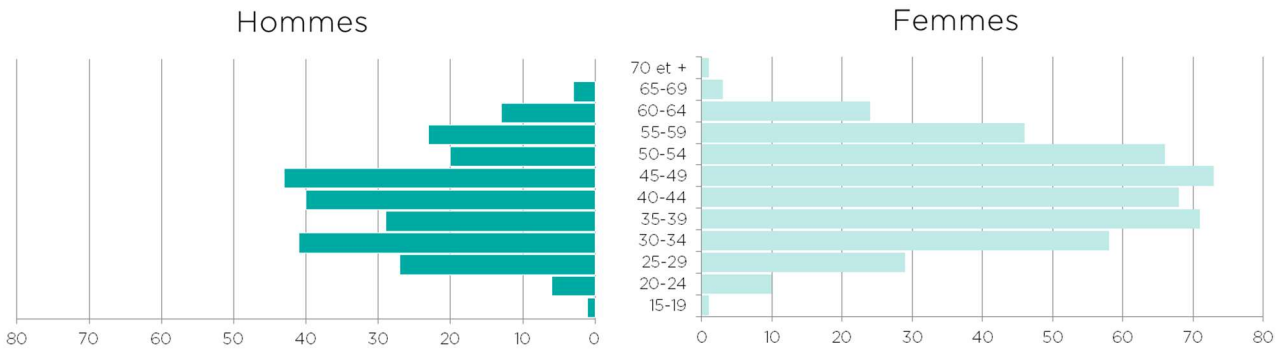

### ➢ Les Enseignants et/ou Chercheurs

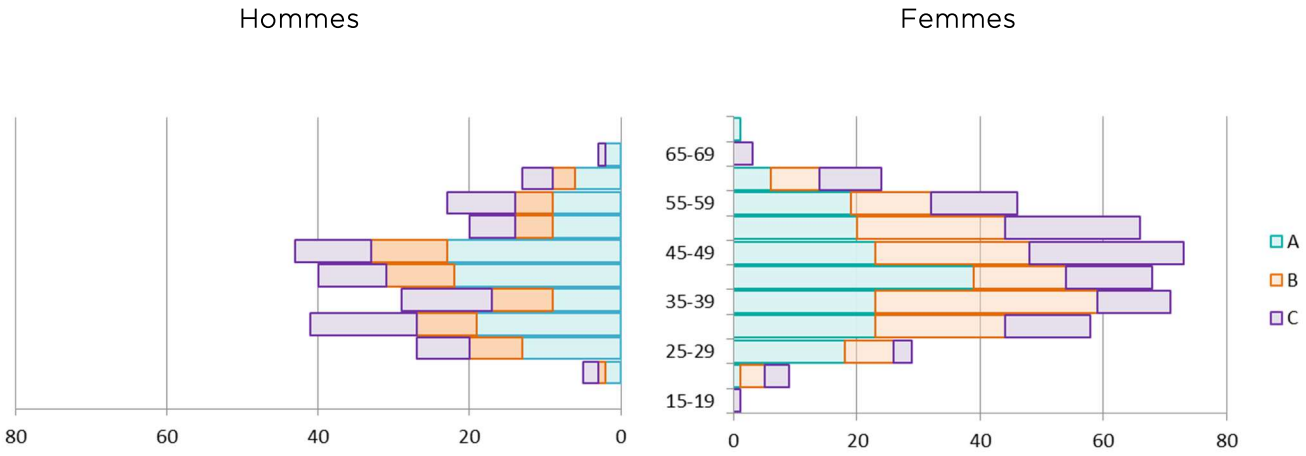



### ➢ Les Enseignants et Enseignants-Chercheurs titulaires



## ➢ Les personnels BIATSS



## D. Ages moyens et médians

### ➢ Ages moyens

| | Ages moyens | | |
|---|---|---|---|
| | Femmes | Hommes | Total général |
| **Ensemble** | **43,18** | **44,24** | **43,69** |
| Titulaires | 47,9 ans | 48,8 ans | 48,3 ans |
| Contractuels | 35,5 ans | 35,7 ans | 35,6 ans |
| **BIATSS** | **44,4 ans** | **42,2 ans** | **43,6 ans** |
| Titulaires | 46,7 ans | 45,3 ans | 46,3 ans |
| Contractuels | 39,8 ans | 37,3 ans | 38,8 ans |
| A | 44,4 ans | 42,7 ans | 43,7 ans |
| B | 43,2 ans | 42,0 ans | 42,9 ans |
| C | 46,1 ans | 42,3 ans | 44,6 ans |
| **Enseignants et/ou Chercheurs** | **41,9 ans** | **45,1 ans** | **43,7 ans** |
| Titulaires | 49,3 ans | 50,2 ans | 49,8 ans |
| *Ens. 2nd degré* | *47,6 ans* | *49,6 ans* | *48,8 ans* |
| *Ens. Chercheurs* | *49,7 ans* | *48,8 ans* | *49,2 ans* |
| *Ens. HU & Méd. Gé.* | *48,6 ans* | *53,6 ans* | *52,3 ans* |
| Contractuels | 32,2 ans | 34,9 ans | 33,5 ans |

### ➢ Ages médians

| | Ages médians | | |
|---|---|---|---|
| | Femmes | Hommes | Ensemble |
| **Ensemble** | **43,0 ans** | **44,0 ans** | **44,0 ans** |
| Titulaires | 48,0 ans | 49,0 ans | 48,0 ans |
| Contractuels | 32,0 ans | 31,0 ans | 32,0 ans |
| **BIATSS** | **44,0 ans** | **42,0 ans** | **43,0 ans** |
| Titulaires | 46,0 ans | 46,0 ans | 46,0 ans |
| Contractuels | 38,0 ans | 34,0 ans | 36,5 ans |
| A | 42,0 ans | 43,0 ans | 42,0 ans |
| B | 44,0 ans | 41,0 ans | 42,0 ans |
| C | 47,0 ans | 42,0 ans | 45,0 ans |
| **Enseignants et/ou Chercheurs** | **41,0 ans** | **46,0 ans** | **44,0 ans** |
| Titulaires | 49,0 ans | 50,0 ans | 50,0 ans |
| *Ens. 2nd degré* | *48,0 ans* | *49,0 ans* | *49,0 ans* |
| *Ens. Chercheurs* | *49,0 ans* | *49,5 ans* | *49,0 ans* |
| *Ens. HU & Méd. Gé.* | *49,0 ans* | *55,0 ans* | *53,0 ans* |
| Contractuels | 31,0 ans | 31,0 ans | 31,0 ans |

# III. Personnels de nationalité étrangère

## CARACTÉRISTIQUES DES PERSONNELS DE NATIONALITÉ ÉTRANGÈRE

| | Effectif | % |
|---|---|---|
| Femmes | 75 | 50,0% |
| Hommes | 75 | 50,0% |
| **BIATSS** | **22** | **14,7%** |
| **Enseignant et/ou Chercheur** | **128** | **85,3%** |
| Titulaire | 39 | 26,0% |
| Contractuel | 111 | 74,0% |
| **Total** | **150** | **100,0%** |

Parmi les 1714 agents de l'université, 150 sont de nationalité étrangère, soit 8,8% (-1 point par rapport à au 1er janvier 2019). En revanche, le taux de féminisation atteint 50% au 1er janvier 2020 contre 40,5% l'année précédente.

Par ailleurs cette population se caractérise par une part importante d'enseignants et/ou chercheurs (85,3%) et de contractuels (74%).

| Corps des titulaires | Effectif |
|---|---|
| **Ens. & Ens.-Ch.** | **35** |
| Prof. Lycées Prof. | 1 |
| Certifiés | 1 |
| Agrégés | 1 |
| Maîtres de Conférences | 16 |
| Prof. des Universités | 11 |
| Prof. Univ.-Prat. Hosp. | 5 |
| **BIATSS** | **5** |
| Ing. de recherche | 1 |
| Ing. d'études | 1 |
| Secrétaires | 1 |
| Adjoints | 1 |
| **Total** | **39** |

| Types de contrat | Effectif |
|---|---|
| **Enseignant et/ou Chercheur** | **93** |
| Ass.Hosp.Univ. Et Ch.cli.univ-ass.hôp. | 5 |
| ATER | 17 |
| Chercheurs CDD | 16 |
| Doctorants | 6 |
| Doctorants sans enseignements | 23 |
| Ens. Chercheur CDD | 5 |
| Enseignants CDD | 5 |
| Lecteurs et Maîtres de langue | 7 |
| Post-doctorants | 8 |
| Prat.Hosp.Univ. | 1 |
| **BIATSS** | **18** |
| Apprenti | 1 |
| CDD | 16 |
| CDI | 1 |
| **Total général** | **111** |

## RÉPARTITION DANS LES STRUCTURES

| Structures | Effectif | % |
|---|---|---|
| Directions | 6 | 4,00% |
| IECI | 17 | 11,33% |
| ISM-IAE | 4 | 2,67% |
| ISTY | 10 | 6,67% |
| IUT de Mantes | 4 | 2,67% |
| IUT de Vélizy | 5 | 3,33% |
| OVSQ | 28 | 18,67% |
| UFR DSP | 1 | 0,67% |
| UFR Santé | 20 | 13,33% |
| UFR Sc Sociales | 5 | 3,33% |
| UFR Sciences | 45 | 30,00% |
| Extérieur | 5 | 3,33% |
| **Total général** | **150** | **100,00%** |

## ZONE GEOGRAPHIQUE D'ORIGINE PAR CORPS

| Corps des titulaires | Europe (EEE) | Europe (hors EEE) | Asie | Afrique | Effectif total |
|---|---|---|---|---|---|
| **Enseignant et/ou Chercheur** | **31** | **1** | | **3** | **35** |
| Professeurs des Universités | 10 | 1 | | | 11 |
| Prof. Univ. Prat. Hosp. | 5 | | | | 5 |
| Maîtres de Conférences | 13 | | | 3 | 16 |
| Agrégés | 1 | | | | 1 |
| Certifiés | 1 | | | | 1 |
| P.Lycées Prof. | 1 | | | | 1 |
| **BIATSS** | **3** | | **1** | | **4** |
| Ing. de recherche | | | 1 | | 1 |
| Ing. d'études | 1 | | | | 1 |
| Secrétaires | 1 | | | | 1 |
| Adjoints | 1 | | | | 1 |
| **Total général** | **34** | **1** | **1** | **3** | **39** |

## ZONE GEOGRAPHIQUE PAR TYPE DE CONTRAT

| Types de contrat | Europe (EEE) | Europe (hors EEE) | Asie | Amérique | Afrique | Effectif total |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Enseignant et/ou Chercheur** | **24** | **14** | **29** | **25** | **1** | **93** |
| Ass.Hosp.Univ. Et Ch.cli.univ-ass.hôp. | 1 | 1 | | 3 | | 5 |
| ATER | 12 | 2 | 2 | 1 | | 17 |
| Chercheurs CDD | 2 | 2 | 7 | 4 | 1 | 16 |
| Doctorants | 1 | 1 | 4 | | | 6 |
| Doctorants sans enseignements | 4 | 3 | 7 | 9 | | 23 |
| Ens. Chercheur CDD | 3 | 1 | 1 | | | 5 |
| Enseignants CDD | 1 | 1 | 1 | 2 | | 5 |
| Lecteurs et Maîtres de langue | | 3 | | 4 | | 7 |
| Post-doctorants | | | 7 | 1 | | 8 |
| Prat.Hosp.Univ. | | | | 1 | | 1 |
| **BIATSS** | **5** | **2** | **5** | **6** | | **18** |
| Apprenti | | 1 | | | | 1 |
| CDD | 5 | 1 | 4 | 6 | | 16 |
| CDI | | | 1 | | | 1 |
| **Total général** | **29** | **16** | **34** | **31** | **1** | **111** |

## PAYS D'ORIGINE ET AFFECTATION DES PERSONNELS DE NATIONALITÉ ÉTRANGÈRE

| | Directions | IECI | ISM-IAE | ISTY IUT de Mantes | IUT de Vélizy | OVSQ | UFR DSP | UFR Santé | UFR Sc Sociales | UFR Sciences | Extérieur | Total général |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Europe (EEE) | 4 | 11 | | 6 | 2 | 10 | 1 | 11 | 2 | 13 | 5 | 65 |
| ALLEMAGNE | 1 | 1 | | | | 2 | 1 | 1 | | 2 | | 8 |
| BELGIQUE | 1 | | | | | 2 | | | | 1 | | 4 |
| CHYPRE | | | | | | | | | | | 1 | 1 |
| ESPAGNE | 1 | 1 | | 2 | | 1 | | 1 | | 1 | | 7 |
| GRECE | | 2 | | | | | | 2 | | 3 | 1 | 8 |
| HONGRIE | | | | | | 1 | | | | | | 1 |
| IRLANDE, ou EIRE | | 2 | | | | 1 | | | | | | 3 |
| ITALIE | | 1 | | 1 | | | | 4 | 1 | 3 | 2 | 12 |
| PAYS-BAS | | 1 | | | | | | | | | | 1 |
| POLOGNE | | | | | | 1 | | | 1 | | | 2 |
| PORTUGAL | 1 | | | 1 | | | | 2 | | | | 4 |
| ROUMANIE | | | | 2 | 1 | | | | | 2 | | 5 |
| ROYAUME-UNI | | 3 | | | 1 | 1 | | 1 | | | 1 | 7 |
| SUEDE | | | | | | 1 | | | | | | 1 |
| SUISSE | | | | | | | | | | 1 | | 1 |
| Europe (hors EEE) | | | | | | | | | | 2 | | 2 |
| TURQUIE | | | | | | | | | | 1 | | 1 |
| UKRAINE | | | | | | | | | | 1 | | 1 |
| Afrique | 1 | | 3 | 1 | 4 | | 4 | | 3 | 2 | 14 | 32 |
| ALGERIE | 1 | | | | 2 | | 1 | | | | 5 | 9 |
| CAMEROUN | | | 1 | | | | | | | | 1 | 2 |
| CONGO | | | 1 | | | | | | | | | 1 |
| CONGO, REPUB. DEMOCRATIQUE DU /EX ZAIRE | | | | | | | | 1 | | | | 1 |
| GABON | | | 1 | | | | | | | | | 1 |
| KENYA | | | | | | 1 | | | 1 | | | 2 |
| MALI | | | | | | | | 1 | | | | 1 |
| MAROC | | | | 1 | 1 | | 1 | | | 4 | | 7 |
| SENEGAL | | | | | | | | | | 1 | | 1 |
| TUNISIE | | | | | 1 | | 1 | | 1 | 3 | | 7 |
| Amérique | 1 | 6 | | | | 1 | 4 | | 2 | | 2 | 16 |
| ARGENTINE | | | | | | | 1 | | | | | 1 |
| BOLIVIE | | 1 | | | | | | | | | | 1 |
| BRESIL | | | | | | | 1 | | | | | 1 |
| CANADA | | | | | | | | 1 | | | | 1 |
| COLOMBIE | | | | | | | | | | 1 | | 1 |
| ETATS-UNIS | 1 | 4 | | | | 1 | 2 | | | | | 8 |
| HAITI | | | | | | | | 1 | | 1 | | 2 |
| MEXIQUE | | 1 | | | | | | | | | | 1 |
| Asie | | | 1 | 3 | | 2 | 10 | | 4 | 1 | 14 | 35 |
| CHINE | | | 1 | | | 1 | 4 | | | | 5 | 11 |
| INDE | | | | | | | 2 | | | | 4 | 6 |
| IRAN | | | | | | | | 1 | | | | 1 |
| JAPON | | | | | | | 1 | | | | | 1 |
| LIBAN | | | | 3 | | | 1 | | 1 | 1 | 3 | 9 |
| PALESTINE (TERRITOIRES GAZA ET JERICHO) | | | | | | | | 1 | | | | 1 |
| RUSSIE | | | | | | 1 | 2 | | 1 | | 1 | 5 |
| VIET NAM | | | | | | | | | | | 1 | 1 |
| Total général | 6 | 17 | 4 | 10 | 4 | 5 | 28 | 1 | 20 | 5 | 45 | 5 | 150 |

# 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 2018, le Service d'accompagnement des étudiants et personnels handicapés (SAEPH), chargé de veiller au respect des préconisations de la loi, de faciliter les aménagements pour les étudiants et 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 1ER JANVIER 2020

| | 2020 | | | 2019 |
|---|---|---|---|---|
| | Femmes | Hommes | Total | Total |
| **Enseignants et/ou Chercheurs** | **6** | **4** | **10** | **8** |
| **BIATSS** | **30** | **12** | **42** | **40** |
| A | 5 | 2 | 7 | 7 |
| B | 8 | 1 | 9 | 10 |
| C | 17 | 9 | 26 | 23 |
| **Total** | **36** | **16** | **52** | **48** |

| | 2020 | | | 2019 |
|---|---|---|---|---|
| | Femmes | Hommes | Total | Total |
| **Enseignants et/ou Chercheurs** | **6** | **4** | **10** | **8** |
| Titulaires | 5 | 3 | 8 | 7 |
| Professeurs des Universités | 1 | | 1 | 1 |
| Maîtres de Conférences | 2 | 2 | 4 | 3 |
| Agrégés | 1 | 1 | 2 | 2 |
| Certifiés | 1 | | 1 | 1 |
| Contractuels | 1 | 1 | 2 | 1 |
| **BIATSS** | **30** | **12** | **42** | **40** |
| Titulaires | 26 | 9 | 35 | 31 |
| Attachés | 1 | | 1 | 1 |
| Ing. d'études | 3 | 1 | 4 | 4 |
| Ass. Ingénieurs | | 1 | 1 | 1 |
| Techniciens | 6 | | 6 | 4 |
| Secrétaires | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Adjoints | 12 | 5 | 17 | 15 |
| Bibliothécaires | 1 | | 1 | 1 |
| Magasiniers | 3 | 2 | 5 | 5 |
| Contractuels | 4 | 3 | 7 | 9 |
| **Total** | **36** | **16** | **52** | **47** |

## 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% |
| 2019 | 3,17 % |

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 2019, le taux légal s'élevait à 3,60% (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 2019, 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 2016

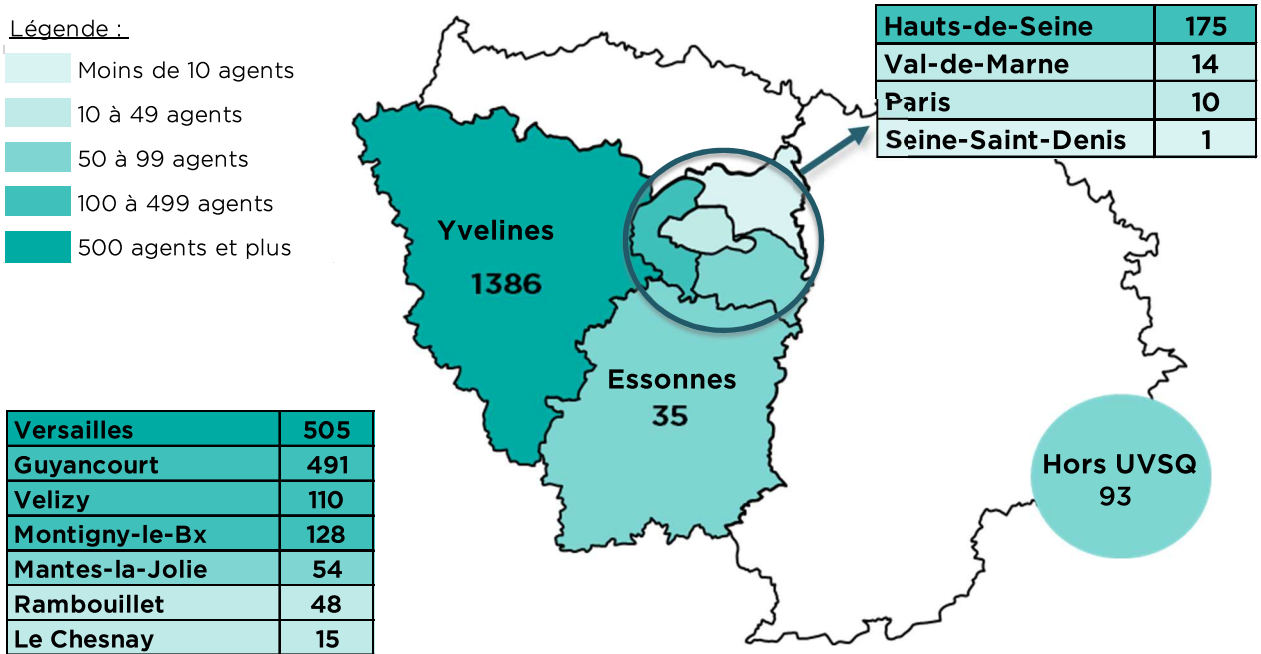
| Motif | Dépenses 2016 | Dépenses 2017 | Dépenses 2018 | Dépenses 2019 |
|---|---|---|---|---|
| Dépenses auprès d'ateliers protégés, centres d'aide par le travail, d'entreprises adaptées | 10 703,21 € | 1 341,00 € | 4 405,88 € | 3 712,50 € |
| Actions de sensibilisation, formation | 2 993,11 € | 2 703,03 € | 5 988,93 € | 15 648,28 |
| 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 € | 8 552,22€ |
| Vacataires étudiants SAEH | 27 119,00 € | 32 361,36 € | - | - |
| Travaux d'accessibilité | 28 381,00 € | 188 780,23 € | 17 472,48 € | 82 824,00€ |
| Rémunérations personnels dédiés * | 149 478,05 € | - | - | - |
| **Total** | **238 347,82 €** | **235 156,28 €** | **36 599,32 €** | **107 024,50€** |

*(*) 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 (208 384,89 € contre 218 705,61 € pour l'année 2018).

# V. Répartition géographique

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



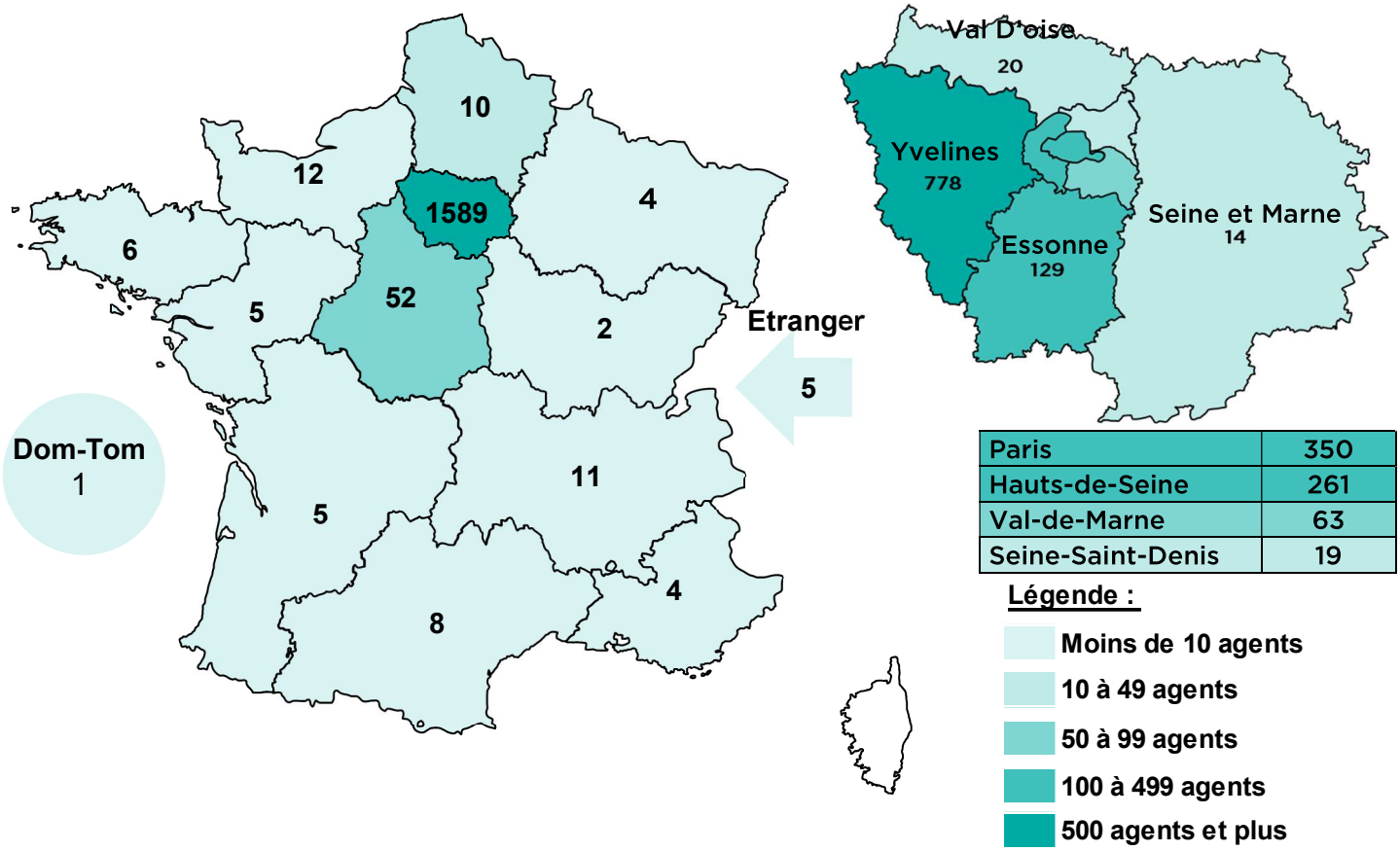

| | |
|---|---|
| Hauts-de-Seine | 175 |
| Val-de-Marne | 14 |
| Paris | 10 |
| Seine-Saint-Denis | 1 |

| | |
|---|---|
| Versailles | 505 |
| Guyancourt | 491 |
| Velizy | 110 |
| Montigny-le-Bx | 128 |
| Mantes-la-Jolie | 54 |
| Rambouillet | 48 |
| Le Chesnay | 15 |
| Poissy | 14 |
| Mantes-la-Ville | 15 |
| St-Germain-en-Laye | 6 |

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

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

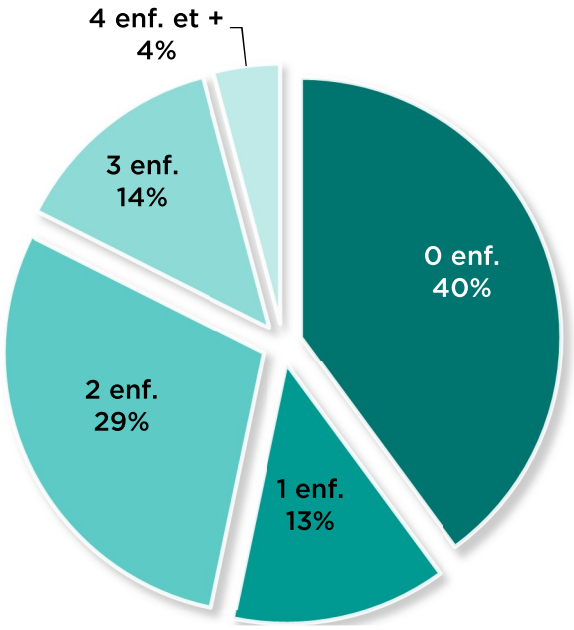
** Il s'agit de la dernière adresse personnelle connue.*




| | |
|---|---|
| Paris | 350 |
| Hauts-de-Seine | 261 |
| Val-de-Marne | 63 |
| Seine-Saint-Denis | 19 |

# VI. Les enfants des personnels

## NOMBRE D'ENFANTS* DES PERSONNELS




| Nb d'enfant(s) | BIATSS | | | Enseignant et/ou Chercheur | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Contractuels | Titulaires | Total | Contractuels | Titulaires | Total | |
| 0 enf. | 51% | 22% | 32% | 80% | 25% | 45% | **40%** |
| 1 enf. | 15% | 18% | 17% | 8% | 13% | 11% | **13%** |
| 2 enf. | 24% | 38% | 33% | 7% | 38% | 26% | **29%** |
| 3 enf. | 8% | 17% | 14% | 4% | 19% | 13% | **13%** |
| 4 enf. et + | 2% | 6% | 5% | 1% | 6% | 4% | **4%** |
| **Total** | **100%** | **100%** | **100%** | **100%** | **100%** | **100%** | **100%** |

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

## ÂGE DES ENFANTS DES PERSONNELS

| | Nombre d'enfant(s) | % |
|---|---|---|
| Moins de 3 ans | 133 | 6,06% |
| 3-5 ans | 202 | 9,20% |
| 6-9 ans | 273 | 12,43% |
| 10-14 ans | 386 | 17,58% |
| 15-19ans | 372 | 16,94% |
| 20-24ans | 369 | 16,80% |
| 25-29 ans | 259 | 11,79% |
| 30 ans et + | 202 | 9,20% |
| **Total** | **2196** | **100,00%** |

chapitre

4

# Carrière

# Chapitre 4 - Carrière

# I. Promotions et concours

## A. Les enseignants et enseignants-chercheurs

### AVANCEMENT DES PERSONNELS ENSEIGNANTS & ENSEIGNANTS-CHERCHEURS 2019

| Grade d'accès | Promouvables | | | Promus | | | | | | | % de promus |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | Local | | National | | Total | | | |
| | F | H | Total | F | H | F | H | F | H | Total | |
| **Ens.-Ch.** | **86** | **114** | **200** | **6** | **8** | **8** | **9** | **14** | **17** | **31** | **16%** |
| PR CE Ech. 2 | 4 | 17 | 21 | 1 | 1 | 0 | 0 | **1** | **1** | **2** | **10%** |
| PR CE Ech. 1 | 14 | 33 | 47 | 1 | 2 | 1 | 3 | **2** | **5** | **7** | **15%** |
| PR 1C | 13 | 20 | 33 | 0 | 2 | 1 | 2 | **1** | **4** | **5** | **15%** |
| MCF HC Ech. Ex. | 8 | 1 | 9 | 1 | 0 | 1 | 1 | **2** | **1** | **3** | **33%** |
| MCF HC | 47 | 43 | 90 | 3 | 3 | 5 | 3 | **8** | **6** | **14** | **16%** |
| **Ens.-Ch. HU** | **22** | **75** | **97** | **0** | **0** | **2** | **10** | 2 | 10 | 12 | 12% |
| PUPH CE Ech. 2 | 1 | 13 | 14 | **0** | **0** | **0** | **3** | **0** | **3** | **3** | **21%** |
| PUPH CE Ech. 1 | 2 | 19 | 21 | **0** | **0** | **0** | **2** | **0** | **2** | **2** | **10%** |
| PUPH 1C | 13 | 33 | 46 | **0** | **0** | **2** | **4** | **2** | **4** | **6** | **13%** |
| PRMG 2C | 0 | 3 | 3 | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0%** |
| MCUPH HC | 1 | 1 | 2 | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0%** |
| MCUPH 1C | 5 | 6 | 11 | **0** | **0** | **0** | **1** | **0** | **1** | **1** | **9%** |
| **Ens. 2d degré** | | | | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0%** |
| PRAG CE | 2 | 3 | 5 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | **20%** |
| PRAG HC | | | | 0 | 0 | 2 | 3 | 0 | 1 | 1 | **0%** |
| PRCE CE | 3 | 3 | 6 | 0 | 0 | 2 | 3 | 2 | 3 | 5 | **83%** |
| PRCE HC | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **0%** |
| P.L.P. CE | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | **100%** |
| P.L.P. HC | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **0%** |
| Prof. EPS CE | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **0%** |

## BILAN DES RÉUSSITES AUX CONCOURS 2019 DES PERSONNELS ENSEIGNANTS & ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

| | Interne | | Extérieur | | Mutation | | Total | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Corps de recrutement | F | H | F | H | F | H | F | H | Ensemble |
| **Enseignants Chercheurs** | **0** | **1** | **2** | **8** | **1** | **1** | **3** | **10** | **13** |
| Professeur des Universités | | 1 | 1 | 4 | | 1 | **1** | **6** | **7** |
| Maître de Conférences | | | 1 | 4 | 1 | | **2** | **4** | **6** |
| **Enseignants HU** | **0** | **3** | **2** | **4** | **0** | **2** | **3** | **9** | **12** |
| Prof. Univ. Prat. Hospitalier | | 2 | 1 | 2 | | 2 | **1** | **6** | **7** |
| Maît. de Conf. Prat. Hospitalier | | 1 | 1 | 2 | | | **1** | **3** | **4** |
| Prof. Univ. de Médecine Générale | | | | | | | **0** | **0** | **0** |
| Mcf. Univ. De Médecine Générale | 1 | | | | | | **1** | **0** | **1** |
| **Enseignants 2$^{d}$ degré** | **0** | **0** | **2** | **3** | **0** | **0** | **2** | **3** | **5** |
| Professeur Agrégé | | | 1 | 2 | | | **1** | **2** | **3** |
| Professeur Certifié / PLP | | | 1 | 1 | | | **1** | **1** | **2** |
| Professeur d'EPS | | | | | | | **0** | **0** | **0** |
| **Total** | **0** | **4** | **6** | **15** | **1** | **3** | **8** | **22** | **30** |

À noter que parmi les membres des commissions de recrutement, la part des femmes était de 46%.

## B. Les BIATSS

### AVANCEMENT DES PERSONNELS BIATSS EN 2019

#### ➢ Avancement de corps en 2019

| Corps d'accès | Promouvables | | | Promus | | | % de promus |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | F | H | Total | F | H | Total | |
| **AENES** | **17** | **2** | **19** | **0** | **0** | **0** | ***0%*** |
| AAE | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | *0%* |
| SAENES | 17 | 2 | 19 | 0 | 0 | 0 | *0%* |
| **ITRF** | **121** | **80** | **201** | **2** | **1** | **3** | ***1%*** |
| IGR | 30 | 18 | 48 | 0 | 0 | 0 | *0%* |
| IGE | 12 | 3 | 15 | 1 | 0 | 1 | *7%* |
| ASI | 32 | 23 | 55 | 0 | 1 | 1 | *2%* |
| TEC | 47 | 36 | 83 | 1 | 0 | 1 | *1%* |
| **Bibliothécaires** | **10** | **5** | **15** | **0** | **0** | **0** | ***0%*** |
| CONS | 1 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | *0%* |
| BIBLIOTH | 5 | 1 | 6 | 0 | 0 | 0 | *0%* |
| BIBAS | 4 | 3 | 7 | 0 | 0 | 0 | *0%* |
| **Total** | **148** | **87** | **235** | **2** | **1** | **3** | **1%** |

*Dans la filière ITRF, sur 100 promouvables, 44 ont candidaté aux listes d'aptitudes en 2019 (contre 34 l'année précédente).*

#### ➢ Avancement de grade en 2019

| Grade d'accès | Promouvables | | | Promus | | | % de promus |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | F | H | Total | F | H | Total | |
| **AENES** | **20** | **3** | **23** | **1** | **0** | **1** | ***4%*** |
| SAENES CE | 3 | 0 | 3 | 1 | 0 | 1 | *33%* |
| SAENES CS | 4 | 1 | 5 | 0 | 0 | 0 | *0%* |
| ADJENES P1C | 12 | 2 | 14 | 0 | 0 | 0 | *0%* |
| ADJENES P2C | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | *0%* |
| ADJENES 1C | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | *0%* |
| **ITRF** | **64** | **46** | **110** | **10** | **3** | **13** | ***12%*** |
| IGR 1 C | 6 | 4 | 10 | 2 | 0 | 2 | *20%* |
| IGE 1 HC | 15 | 8 | 23 | 3 | 0 | 3 | *13%* |
| TEC CE | 7 | 6 | 13 | 1 | 0 | 1 | *8%* |
| TEC CS | 9 | 10 | 19 | 1 | 1 | 2 | *11%* |
| ATRF P1C | 14 | 10 | 24 | 2 | 0 | 2 | *8%* |
| ATRF P2C | 13 | 8 | 21 | 1 | 2 | 3 | *14%* |
| ATRF 1C | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | *0* |
| **Bibliothécaires** | **8** | **3** | **11** | **0** | **0** | **0** | ***0%*** |
| CONS CH | 3 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | *0%* |
| BIBAS CS | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | *0%* |
| MAG P1C | 3 | 2 | 5 | 0 | 0 | 0 | *%* |
| MAG P2C | 1 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | *%* |
| MAG 1C | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | *0%* |
| **Infirmiers** | **2** | **0** | **2** | **0** | **0** | **0** | ***0%*** |
| INFENES HC | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | *0%* |
| **Total** | **94** | **52** | **146** | **11** | **3** | **14** | ***10%*** |

*Sur 100 promouvables, 53 ont candidaté aux tableaux d'avancement en 2019 (contre 52 l'année précédente).*

## BILAN DES RÉUSSITES AUX CONCOURS ITRF 2019 (POSTES OUVERTS À L'UVSQ)

| Concours | | IGE | | ASI | | TECH | | ATRF | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Int. | Ext. | Int. | Ext. | Int. | Ext. | Int. | Ext. | |
| Promotion interne de tit. | F | 1 | | 3 | | 1 | 1 | | | 6 |
| | H | | 1 | | | | | | | 1 |
| Titularisation de contractuels | F | | 1 | | | | 3 | | | 4 |
| | H | | | | 1 | 1 | 1 | 1 | | 4 |
| Extérieurs | F | | | 1 | | | | | | 1 |
| | H | | | | 1 | | | | | 1 |
| **Total** | **F** | **1** | **1** | | | **1** | **4** | | | **7** |
| | **H** | | **1** | | **2** | **1** | **1** | **1** | | **6** |
| | **Total** | **1** | **2** | **4** | **2** | **2** | **5** | **1** | | **17** |

*4 agents ont été titularisés parmi lesquels 1 homme magasinier (en recrutement direct), 1 femme et 1 homme TECH et 1 femme ATRF par le biais des concours ouverts aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi.*

## BILAN DES PHASES D'ADMISSIONS DES CONCOURS DONT L'UVSQ ÉTAIT L'ÉTABLISSEMENT AFFECTATAIRE EN 2019

| Corps | Admissibles | | | Admis | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | H | F | Total | H | F | Total |
| IGR | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| IGE | 8 | 6 | 14 | 1 | 2 | 3 |
| ASI | 37 | 63 | 100 | 2 | 4 | 6 |
| TECH | 20 | 74 | 90 | 2 | 5 | 7 |
| ATRF | 3 | 0 | 3 | 1 | 0 | 1 |
| **Total** | **11** | **35** | **46** | **7** | **18** | **17** |

A noter que parmi les membres des jurys réunis pour ces concours, 53% étaient des femmes (25 femmes et 22 hommes)

## MOBILITÉ CATÉGORIELLE DES BIATSS EN 2019

| | C à B | B à A | Total |
|---|---|---|---|
| Femmes | 6 | 7 | 13 |
| Hommes | 1 | 3 | 4 |
| **Total** | **7** | **10** | **17** |

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 2019, on constate que cette mobilité a concerné 17 des 696 BIATSS de l'établissement, soit un taux de mobilité catégorielle de 2,4% soit hausse de 1,1% par rapport au taux de 2018 (1,3%). Comme l'an passé, ces mobilités catégorielles sont exclusivement ascendantes.

# II. Mouvements des personnels

## A. Entrées de titulaires en 2019

### ENTRÉES DE TITULAIRES AU COURS DE L'ANNÉE CIVILE 2019 PAR POPULATION ET PAR CORPS

| | Concours | Détachement entrant | Mutation | Recrutement * | Total |
|---|---|---|---|---|---|
| **BIATSS** | **2** | **8** | **4** | **0** | **14** |
| **AENES** | | **1** | **3** | | **4** |
| Administrateur | | 1 | | | 1 |
| Secrétaires | | | 1 | | 1 |
| Adjoints | | | 2 | | 2 |
| **ITRF** | **1** | **6** | **1** | | **8** |
| Ing. d'études | 1 | 1 | | | 2 |
| Techniciens | | 3 | | | 3 |
| Adjoints techniques | | 1 | 1 | | 3 |
| **Médicaux sociaux** | **1** | **1** | | | **2** |
| Infirmiers | 1 | 1 | | | 2 |
| **Enseignants et Ens.-Chercheurs** | **10** | **0** | **6** | **5** | **21** |
| **Ens. 2nd degré** | | | | **5** | **5** |
| Agrégé | | | | 1 | 3 |
| Certifiés | | | | 3 | 2 |
| **Ens. Chercheurs** | **5** | | **4** | | **9** |
| Professeurs des Universités | 2 | | 3 | | 5 |
| Maîtres de Conférences | 3 | | 1 | | 4 |
| **Ens. HU & Méd. Gé.** | **5** | | **2** | | **7** |
| Prof. Univ. Prat. Hosp. | 2 | | 2 | | 4 |
| Maît. De Conf Prat. Hospitalier | 3 | | | | 3 |
| **Total** | **12** | **8** | **10** | **5** | **35** |

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

### EFFECTIFS

| Motif d'arrivée | A | | | B | | | C | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | F | H | Total | F | H | Total | F | H | Total | |
| Concours | 2 | 10 | 12 | | | 0 | | | | 12 |
| Détachement entrant | 2 | 1 | 3 | 3 | | 3 | 1 | 1 | 2 | 8 |
| Mutation | 2 | 4 | 5 | 1 | | 1 | 3 | | 3 | 10 |
| Recrutement* | 2 | 3 | 5 | | | | | | | 5 |
| **Total** | **8** | **18** | **25** | **4** | **0** | **4** | **4** | **1** | **5** | **35** |

### ETP

| Motif d'arrivée | A | | | B | | | C | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | F | H | Total | F | H | Total | F | H | Total | |
| Concours | 1,8 | 10 | 11,8 | | | | | | | 11,8 |
| Détachement entrant | 1,9 | 1 | 2,9 | 2,8 | | 2,8 | 1 | 1 | 2 | 7,7 |
| Mutation | 2 | 4 | 6 | 1 | | 1 | 3 | | 3 | 10 |
| Recrutement* | 2 | 3 | 5 | | | | | | | 5 |
| **Total** | **7,7** | **18** | **25,7** | **3,8** | **0** | **3,8** | **4** | **1** | **5** | **34,5** |

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 en légère baisse au regard de l'année 2018 (39 entrées).

## B. Départs de titulaires en 2019

### DÉPARTS DE TITULAIRES AU COURS DE L'ANNÉE CIVILE 2019

| | Fin de Fonction | Mutation | Nom. après concours | Retraite | Total |
|---|---|---|---|---|---|
| **BIATSS** | **4** | **3** | **4** | **7** | **18** |
| AENES (ex ASU) | 1 | | | 4 | 5 |
| Bibliothèque - Musée | | 1 | | | 1 |
| ITARF | 3 | 2 | 4 | 2 | 11 |
| Médicaux sociaux | | | | 1 | 1 |
| **Ens. & Ens.-Ch.** | **1** | **5** | **2** | **14** | **22** |
| Ens. 2nd degré | | | 1 | 3 | 4 |
| Ens. Chercheurs | 1 | 4 | 1 | 1 | 7 |
| Ens. Hos. Univ. | | 1 | | 10 | 11 |
| **Total** | **5** | **8** | **6** | **21** | **40** |

### EFFECTIFS

| Motif de départ | A | | | B | | | C | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | F | H | Total | F | H | Total | F | H | Total | |
| Fin de fonction | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | | 1 | 5 |
| Mutation | 4 | 4 | 8 | | | | | | | 8 |
| Nom. après concours | 1 | 2 | 3 | | | | 1 | 2 | 3 | 6 |
| Retraite | 6 | 9 | 15 | 1 | | 1 | 4 | 1 | 5 | 21 |
| **Total** | **12** | **16** | **28** | **2** | | **3** | **6** | **3** | **9** | **40** |

### ETP

| Motif de départ | A | | | B | | | C | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | F | H | Total | F | H | Total | F | H | Total | |
| Fin de fonction | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 0,9 | | 0,9 | 4,9 |
| Mutation | 4 | 4 | 8 | | | | | | | 8 |
| Nom. après concours | 1 | 2 | 3 | | | | 0,8 | 2 | 2,8 | 5,8 |
| Retraite | 5,8 | 9 | 14,8 | 1 | | 1 | 3,8 | 1 | 4,8 | 20,6 |
| **Total** | **11,8** | **16** | **27,8** | **2** | **1** | **3** | **5,5** | **3** | **8,5** | **39,3** |

En 2019, 45% des départs de titulaires concernent des BIATSS, contre 55% pour les enseignants et enseignants-chercheurs. La majorité des départs est liée à une mise en retraite (53%) ou une mutation (20%). Il est à noter que le nombre de mutations est très inférieur à l'année 2018 (19 mutations).

Le nombre de départs de titulaires est en baisse par rapport à 2018 (39,3).

### ÂGE EFFECTIF ET ÂGE MOYEN DE DÉPART À LA RETRAITE EN 2019

| Âge au départ en retraite | BIATSS | | Ens. & Ens.-Ch. | | Total |
|---|---|---|---|---|---|
| | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | |
| 59 | | | 1 | | 1 |
| 60 | 2 | | | | 2 |
| 62 | 1 | | 1 | | 2 |
| 63 | 1 | | | | 1 |
| 64 | 1 | | | | 1 |
| 65 | | | 1 | 1 | 2 |
| 66 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 |
| 67 | | | | 1 | 1 |
| 68 | | | 1 | 4 | 5 |
| 69 | | | | 2 | 2 |
| **Total** | **6** | **1** | **5** | **9** | **21** |
| **Âge moyen** | 62,5 | 66,0 | 64,0 | 67,6 | 65,2 |

Concernant les personnels enseignants, rares sont les départs observés avant 64 ans. Cette tendance se confirme de nouveau puisqu'en 2019, sur les 14 enseignants partis à la retraite, 12 l'ont été après 64 ans (86%).

### ➢ 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 01/01/2020 | Ens. 2nd degré | Ens. Chercheurs | Ens. HU & Méd. Gé. | Total |
|---|---|---|---|---|
| 55 | 1 | 25 | 5 | 31 |
| 56 | 2 | 11 | 4 | 17 |
| 57 | | 13 | 6 | 19 |
| 58 | 2 | 14 | 7 | 23 |
| 59 | 2 | 9 | 5 | 16 |
| 60 | 7 | 9 | 9 | 25 |
| 61 | | 12 | 6 | 18 |
| 62 | | 5 | 3 | 8 |
| 63 | 1 | 6 | 2 | 9 |
| 64 | 2 | 4 | 8 | 14 |
| 65 | 2 | 3 | 2 | 7 |
| 66 | 1 | | 1 | 2 |
| 67 | | 2 | 3 | 5 |
| 68 | | 2 | | 2 |
| 69 | | | 2 | 2 |
| **Total** | **20** | **115** | **63** | **198** |

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 90, soit 45% des enseignants et enseignants-chercheurs titulaires, en sachant que 32 personnes ont déjà, au 1er janvier 2019, plus de 63 ans, soit 16,1% des enseignants et enseignants-chercheurs titulaires.

Ainsi dans 5 ans, 10% des enseignants du second degré, 12% des enseignants-chercheurs et 11% 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 01/01/2020 | AENES (ex ASU) | Bibliothèque - Musée | ITARF | Santé et social | Total |
|---|---|---|---|---|---|
| 55 | | | 11 | | 11 |
| 56 | 3 | | 11 | | 14 |
| 57 | 2 | 1 | 8 | | 11 |
| 58 | 1 | 1 | 9 | | 11 |
| 59 | 1 | 2 | 10 | | 13 |
| 60 | 3 | | 9 | | 12 |
| 61 | 1 | 1 | 7 | 1 | 10 |
| 62 | 1 | | 4 | | 5 |
| 63 | | | 2 | | 2 |
| 64 | 1 | | 3 | | 4 |
| 65 | | | 3 | | 3 |
| 66 | | | 1 | | 1 |
| **Total** | **13** | **5** | **78** | **1** | **97** |

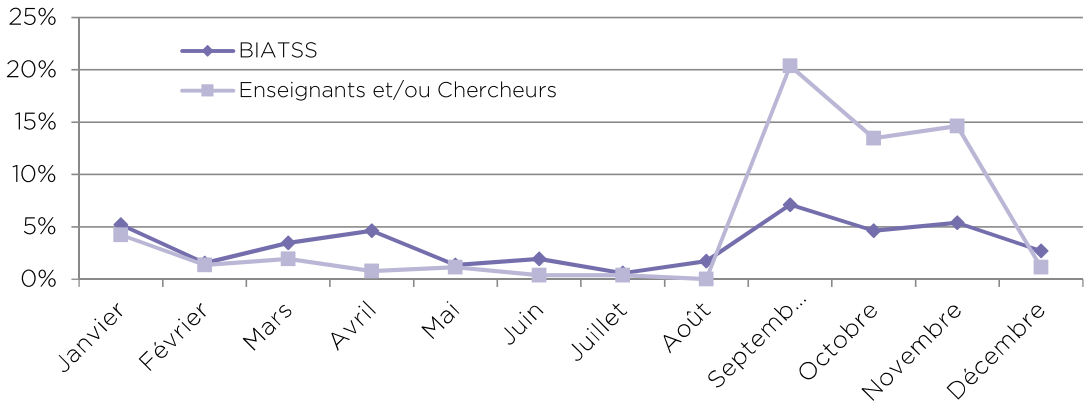
| Âge au 01/01/2020 | A | B | C | Total |
|---|---|---|---|---|
| 55 | 5 | 3 | 3 | 11 |
| 56 | 7 | 2 | 5 | 14 |
| 57 | 5 | 1 | 5 | 11 |
| 58 | 3 | 4 | 4 | 11 |
| 59 | 4 | 5 | 4 | 13 |
| 60 | 4 | 2 | 6 | 12 |
| 61 | 3 | 3 | 4 | 10 |
| 62 | 1 | 2 | 2 | 5 |
| 63 | | 1 | 1 | 2 |
| 64 | 3 | | 1 | 4 |
| 65 | | | 3 | 3 |
| 66 | | | 1 | 1 |
| **Total** | **35** | **23** | **39** | **97** |

On constate que 61 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 51 agents, représentant 11% de la population BIATSS titulaire actuelle.

Ainsi dans 5 ans, 14% des personnels de catégorie A, 4 % de catégorie B et 13% de catégorie C, auront au moins 62 ans.

## C. Mouvements des personnels contractuels

### ENTRÉES ET SORTIES DES PERSONNELS CONTRACTUELS AU COURS DE L'ANNÉE 2019




➢ **Entrées**

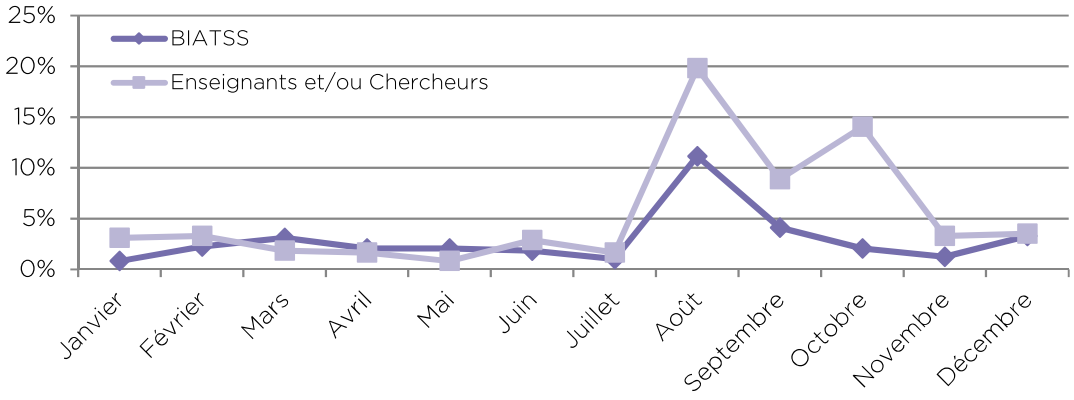
#### ENSEIGNANTS ET/OU CHERCHEURS

| Ens. et/ou Ch. | F | H | Total |
|---|---|---|---|
| Effectifs | **85** | **71** | **156** |

#### BIATSS

| BIATSS | F | H | Total |
|---|---|---|---|
| A | 26 | 21 | 47 |
| B | 26 | 7 | 33 |
| C | 15 | 10 | 25 |
| **Total** | **67** | **38** | **105** |

➢ **Sorties**




#### ENSEIGNANTS ET/OU CHERCHEURS

| Ens. et/ou Ch. | F | H | Total |
|---|---|---|---|
| Effectifs | **77** | **80** | **157** |

#### BIATSS

| BIATSS | F | H | Total |
|---|---|---|---|
| A | 18 | 24 | 42 |
| B | 23 | 6 | 29 |
| C | 7 | 9 | 16 |
| **Total** | **48** | **40** | **87** |

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

Après une augmentation des entrées d'enseignants et/ou chercheurs contractuels depuis 2018, cette population connaît une nette diminution de ses entrées (-8,7%) ainsi qu'une augmentation du nombre de sorties. (+ 3,2%).

Cette tendance peut notamment s'expliquer par la diminution du nombre d'agents contractuels recrutés sur ressources affectées en 2019 (cf. p.29 : Bilan des agents rémunérés sur contrat de recherche).

En ce qui concerne la population des BIATSS contractuels, le nombre d'entrées à fortement augmenté cette année (+33% par rapport à 2018) ainsi que le nombre de sorties passant de 72 en 2018 à 87 en 2019 (soit + 21%).

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 :

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

### TAUX DE ROTATION DE L'UVSQ OBSERVÉS SUR L'ANNÉE 2019

| | Entrées / Réintégrations | Sorties (y compris positions spé.) | Effectif au 01/01/2019 | Taux de rotation |
|---|---|---|---|---|
| **BIATSS** | **119** | **108** | **676** | ***16,8%*** |
| Titulaires | 14 | 21 | 439 | *4,0%* |
| Contractuels | 105 | 87 | 237 | *40,5%* |
| **Ens. et/ou Ch.** | **177** | **179** | **1024** | ***17,4%*** |
| Titulaires | 21 | 22 | 631 | *3,4%* |
| Contractuels | 156 | 157 | 393 | *39,8%* |
| **Total** | **296** | **287** | **1700** | ***17,1%*** |
| Titulaires | 38 | 43 | 1070 | *3,8%* |
| Contractuels | 261 | 244 | 630 | *40,1%* |

Après une baisse du taux de rotation de l'établissement depuis 2015, ce dernier avait augmenté de 1,8 point en 2018 par rapport au taux observé en 2017. Cette année, le taux global de rotation reste stable avec 17,1% (soit une baisse de 0,8point).

Alors que le taux est resté stable voire en légère baisse (- 1,4 points) chez les personnels enseignants et/ou chercheurs, il est à noter chez les personnels BIATSS une forte augmentation du taux de rotation des personnels contractuels (+ 11,1 points).
En revanche, il est à noter une forte diminution du taux de rotation chez les personnels titulaires BIATSS (passé de 7,9% à 4,0%).

# III. Activité

## A. Positions statutaires

Sur les 1089 agents titulaires de l'université, 986 étaient en activité au 1er janvier 2020 et 103 avaient une autre position statutaire. Ces positions statutaires autres qu' « activité » ont débuté en 2019 pour 21 de ces agents. Par ailleurs, au cours de l'année 2019, 7 agents ont réintégré l'établissement.

Avec ces 27 changements de position statutaire en 2019, le taux de mobilité statutaire des personnels titulaires a été de 2%.

### POSITIONS STATUTAIRES « AUTRES QU'ACTIVITÉ » AU 1ER JANVIER 2020

| Position statutaire | BIATSS | | Enseignants et/ou Chercheurs | | Total |
|---|---|---|---|---|---|
| | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | |
| Congé parental | 3 | | | | 3 |
| Détachement entrant | 13 | 7 | | | 20 |
| Détachement sortant | 18 | 6 | 5 | 7 | 36 |
| Disponibilité | 13 | 8 | 13 | 10 | 44 |
| **Total** | **47** | **21** | **18** | **17** | **103** |

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

### POSITIONS STATUTAIRES « AUTRES QU'ACTIVITÉ » AYANT COMMENCÉ EN 2019

| Position statutaire | BIATSS | | Enseignants et/ou Chercheurs | | Total Effectif | Total ETP |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Effectif | ETP | Effectif | ETP | | |
| Congé parental | 2 | 2 | 0 | 0 | 2 | 2 |
| Détachement entrant | 3 | 3 | 0 | 0 | 3 | 3 |
| Détachement sortant | 9 | 8,7 | 1 | 1 | 10 | 9,7 |
| Disponibilité | 12 | 2 | 4 | 4 | 6 | 6 |
| **Total** | **16** | **15,7** | **5** | **5** | **21** | **20,7** |

### AGENTS DE RETOUR EN POSITION D'ACTIVITÉ EN 2019

| Position statutaire antérieure | BIATSS | Enseignants et/ou Chercheurs | Total |
|---|---|---|---|
| Congé parental | 2 | | 2 |
| Détachement sortant | 2 | 1 | 3 |
| Disponibilité | 1 | 1 | 2 |
| **Total** | **3** | **2** | **7** |

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

Au-delà des agents bénéficiaires d'un congé parental présents dans les tableaux ci-dessus, 2 agents se sont vus accorder un congé parental débutant et finissant au cours de l'année 2019.

### PERSONNELS CONTRACTUELS TITULARISÉS EN 2019

| Sexe | BIATSS | Ens. et/ou Ch. | Total |
|---|---|---|---|
| Femmes | 8 | 3 | 11 |
| Hommes | 5 | 3 | 8 |
| **Total** | **13** | **6** | **19** |

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 2019, le taux de mobilité statutaire des personnels contractuels a été de 3,01% (5,4% pour les BIATSS et 1,5% pour les enseignants et/ou chercheurs). Ce taux qui avait enregistré une baisse de 0,7 point en 2018, connait une nouvelle diminution de 0,7 point en 2019. A noter la légère hausse du taux pour la population des enseignants et/ou chercheurs (+0,9 point).

## 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 1ER JANVIER 2019

| | Titulaires | Contractuels |
|---|---|---|
| 50% | 3 | |
| 60% | 4 | |
| 70% | 1 | |
| 80% | 56 | 9 |
| 90% | 12 | 3 |
| A | 32 | 7 |
| B | 23 | 1 |
| C | 21 | 4 |
| BIATSS | 65 | 12 |
| Enseignants | 11 | |
| BOE | 1 | 1 |
| CDD | 5 | 5 |
| CDI | 6 | 6 |
| Femmes | 67 | 12 |
| Hommes | 9 | |
| De droit | 27 | 1 |
| Sur autorisation | 49 | 11 |
| **Total** | **76** | **12** |

Au 1er janvier 2020, 76 des 1089 agents titulaires de l'université étaient à temps partiel, soit 7%. Cette proportion a légèrement diminuée (-0,8 point) par rapport à 2018.

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% de la population contractuelle et 5,2% des BIATSS contractuels. Cette dernière part est en légère baisse (-1,1 point).

## C. Agents contractuels recrutés à temps incomplet

| | Femmes | Hommes | Total |
|---|---|---|---|
| **BIATSS** | **19** | **6** | **25** |
| **A** | **11** | **5** | **16** |
| Chargé-e de communication | 1 | | 1 |
| Chargé-e de développement et de gestion de la formation continue et/ou de l'apprentissage | 1 | | 1 |
| Chargé-e de projets de recherche internationaux | 1 | | 1 |
| Chargé-e de valorisation de la recherche | 1 | | 1 |
| Conseiller-ère et accompagnateur-rice VAPP-VAE | 1 | | 1 |
| Infirmier-ère | 1 | | 1 |
| Ingénieur-e biologiste en laboratoire | | 1 | 1 |
| Ingénieur-e d'exploitation d'instrument | | 1 | 1 |
| Ingénieur-e statisticien-ne | 1 | | 1 |
| Médecin de prévention des étudiants | 3 | | 3 |
| Médecin de prévention des personnels | | 1 | 1 |
| Psychologue | 1 | 1 | 2 |
| Apprenti | | 1 | 1 |
| **B** | **5** | **1** | **6** |
| Assistant-e de direction | 1 | | 1 |
| Gestionnaire administratif-ve | 1 | 1 | 2 |
| Gestionnaire administratif-ve et/ou financier-ère en laboratoire | 1 | | 1 |
| Gestionnaire de la formation continue et/ou de l'apprentissage | 1 | | 1 |
| Infirmier-ère | 1 | | 1 |
| **C** | **3** | | **3** |
| Agent-e chargé-e du magasinage et/ou de l'accueil | 1 | | 1 |
| Gestionnaire de scolarité et/ou secrétaire pédagogique | 2 | | 2 |
| **Enseignant et/ou Chercheur*** | **22** | **29** | **51** |
| **Total général** | **41** | **35** | **76** |

*Un emploi à temps incomplet est un emploi par définition inférieur à la quotité de 100%. A la différence du temps partiel, ce n'est pas l'agent qui choisit le temps incomplet, il s'agit d'une caractéristique de l'emploi qui s'impose à l'agent.*

## D. Délégations et CRCT

### BILAN DES DÉLÉGATIONS EN COURS DURANT LES ANNÉES UNIVERSITAIRES 2018-2019

| Délégations | 2018-2019 | |
|---|---|---|
| **Année d'obtention** | 2013 | 1 |
| | 2014 | 3 |
| | 2015 | 2 |
| | 2016 | 2 |
| | 2017 | 1 |
| | 2018 | 12 |
| | 2019 | 2 |
| **Durée** | 1 mois | 1 |
| | 6 mois | 9 |
| | 1 an | 1 |
| | 5 ans | 1 |
| **Discipline** | 10 - Litt. comparées | 1 |
| | 11 - Lang. & litt. ang. | 1 |
| | 22 - His. & civ. : cont. | 1 |
| | 25 - Mathématiques | 1 |
| | 26 - Maths. appliqués | 4 |
| | 27 - Informatique | 1 |
| | 28 - Mil. denses & matér. | 4 |
| | 32 - Chim. org. min. ind. | 1 |
| | 33 - Chim. des matériaux | 1 |
| | 34 - Astron. astrophys. | 3 |
| | 36 - Terre solide | 1 |
| | 37 - Météo océanographie | 2 |
| | 60 - Mécan., génie mécan. | 1 |
| | 63 - Electronique | 1 |
| **Genre** | Femmes | 9 |
| | Hommes | 14 |
| **Total** | | **23** |

Il s'agit ici des délégations ayant débuté ou ayant toujours cours durant l'année 2018-19.

Les durées tiennent compte des durées antérieures au 1er septembre 2018 et des durées postérieures au 31 août 2019.

Pour rappel, pour l'année 2017-2018, 22 délégations avaient été réalisées.

### BILAN DES CRCT OBTENUS EN 2108-2019

| CRCT | | 2018-2019 |
|---|---|---|
| **Discipline** | 21 - His. & civ. : ancien | 2 |
| | 21 - His. & civ. : cont. | 1 |
| | 22 - His. & civ. : cont. | 1 |
| | 27 - Informatique | 1 |
| | 30 - Mil. dilués & optiq. | 1 |
| | 32 - Chim. org. min. ind. | 1 |
| | 61 - Génie informatique | 1 |
| **Genre** | Femmes | 1 |
| | Hommes | 7 |
| **Total** | | **8** |

Les CRCT présents dans le tableau ci-dessus ont tous eu une durée de 6 mois.Pour rappel, pour l'année 2017-2018, 11 CRCT avaient été accordés.

chapitre

5

# Rémunérations

# Chapitre 5 - Rémunérations

## I. La masse salariale

| | 2018 Dépenses affectées hors recherche | 2018 Dépenses affectées recherche | 2018 TOTAL | 2019 Dépenses affectées hors recherche | 2019 Dépenses affectées recherche | 2019 TOTAL | Evolution 18-19 | Evolution HORS RA 18-19 | Evolution RA 18-19 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **TOTAL** | **103 132 618,95 €** | **6 412 843,67 €** | **109 545 462,62 €** | **106 586 482,18 €** | **5 576 001,44 €** | **112 162 483,62 €** | **2,39%** | **3,35%** | **-13,05%** |
| *dont heures comp.* | *4 434 032,63 €* | | *4 434 032,63 €* | *4 437 027,37 €* | | *4 437 027,37 €* | *0,07%* | *0,07%* | |
| **ENSEIGNANTS, ENS.- CHERCH. ET HU** | **74 151 379,74 €** | **3 719 885,75 €** | **77 871 265,49 €** | **76 485 675,71 €** | **3 331 955,06 €** | **79 817 630,77 €** | **2,50%** | **3,15%** | **-10,43%** |
| TITULAIRES | 61 744 001,25 € | 75 861,81 € | 61 819 863,06 € | 62 651 180,57 € | 42 100,14 € | 62 693 280,71 € | 1,41% | 1,47% | -44,50% |
| CONTRACTUELS | 12 407 378,49 € | 3 644 023,94 € | 16 051 402,43 € | 13 834 495,14 € | 3 289 854,92 € | 17 124 350,06 € | 6,68% | 11,50% | -9,72% |
| **BIATSS** | **27 977 448,15 €** | **2 692 957,92 €** | **30 670 406,07 €** | **29 052 148,83 €** | **2 244 046,38 €** | **31 296 195,21 €** | **2,04%** | **3,84%** | **-16,67%** |
| TITULAIRES | 20 823 032,46 € | 5 330,29 € | 20 828 362,75 € | 21 898 949,75 € | 1 468,97 € | 21 900 418,72 € | 5,15% | 5,17% | -72,44% |
| CONTRACTUELS | 7 154 415,69 € | 2 687 627,63 € | 9 842 043,32 € | 7 153 199,08 € | 2 242 577,41 € | 9 395 776,49 € | -4,53% | -0,02% | -16,56% |
| *Dont vacataires étud.* | *331 616,33 €* | | *331 616,33 €* | *337 299,88 €* | | *337 299,88 €* | *1,71%* | *1,71%* | |
| **CHOMAGE** | **1 003 791,06 €** | | **1 003 791,06 €** | **1 048 657,64 €** | | **1 048 657,64 €** | **4,47%** | **4,47%** | |

### ÉVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE ENTRE 2018 ET 2019

En 2019, la masse salariale globale poursuit sa hausse entamée en 2017, avec une augmentation de 2,39%. Celle-ci a été légèrement plus marquée chez les personnels Enseignants et/ou Chercheurs avec une évolution globale de 2,50%, contre 2,04% chez les BIATSS.

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

- Le protocole Parcours Professionnels Carrière et Rémunérations (PPCR) a débuté pour la majorité des titulaires (332 000€) ;

- La 2ème vague de revalorisation des primes (+30€ bruts) pour tous les BIATSS (titulaires et contractuels) ;

- La variation du schéma d'emplois (y compris la campagne d'emplois) ;

- La mise en place de la rémunération des maîtres de stage dans la filière Santé, en médecine générale. (600€ bruts par étudiants et par mois de stage ;

- Le montant réservé aux vacations étudiantes connaît également une hausse de 1,7% sur la même période.

Concernant les allocations chômages, après deux années de baisse entre 2015 et 2017, elles sont de nouveau en hausse depuis 2018 (+4,47% en 2019 et +3,18% en 2018).

Par ailleurs, après une hausse constatée en 2018, les dépenses financées affectées aux contrats de recherche connaissent une baisse importante en 2019 (-13,05%) aussi bien chez les personnels enseignants et/ou chercheurs (-10,43%) que chez les personnels BIATSS (-16,67%)

Enfin, la mise en application de la loi ORE avec les dispositifs PARCOURSUP et OUI SI avait entraîné en 2018 une hausse du montant alloué aux heures complémentaires (+5,62% en 2018). En 2019, ce montant est resté plutôt stable (+0,07%).

## RÉMUNÉRATIONS BRUTES MENSUELLES MOYENNES EN ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN, PAR STATUT, CATÉGORIE ET GENRE (ANNÉE 2019)

| | Femmes | Hommes | Total |
|---|---|---|---|
| **Total général** | **2786,13€** | **3476,31€** | **3118,77€** |
| **Enseignants et/ou Chercheurs** | **3166,90€** | **3819,65€** | **3535,40€** |
| Titulaires | 4254,81€ | 4780,56€ | 4575,83€ |
| Contractuels | 2115,81€ | 2411,47€ | 2266,10€ |
| **BIATSS** | **2411,39€** | **2720,02€** | **2522,32€** |
| A | 3150,53€ | 3470,22€ | 3282,22€ |
| B | 2031,62€ | 2255,61€ | 2091,75€ |
| C | 1877,49€ | 1898,37€ | 1885,53€ |
| **Titulaires** | **2577,29€** | **2657,05€** | **2617,17€** |
| A | 3490,08€ | 3379,43€ | 3434,76€ |
| B | 2137,73€ | 2429,74€ | 2283,74€ |
| C | 1983,50€ | 2008,64€ | 1996,07€ |
| **Contractuels** | **2159,36€** | **2794,18€** | **2476,77€** |
| A | 2684,17€ | 3544,28€ | 3114,22€ |
| B | 1903,03€ | 1967,61€ | 1935,32€ |
| C | 1615,10€ | 1717,94€ | 1666,52€ |

## 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 :

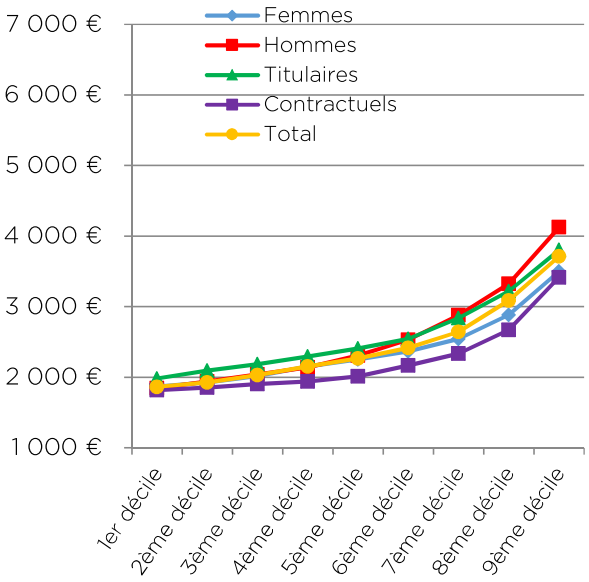
- le premier décile est le salaire au-dessous duquel se situent 10 % des rémunérations,
- le neuvième décile est le salaire au-dessous duquel se situent 90 % des rémunérations.

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.

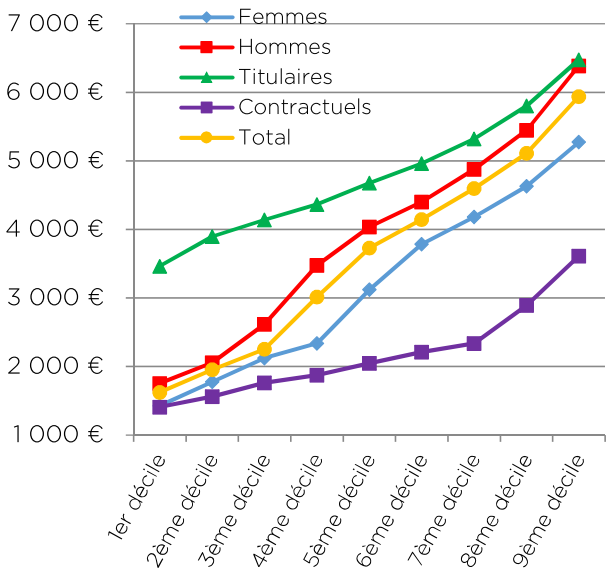
| BIATSS | Femmes | Hommes | Titulaires | Contractuels | Total |
|---|---|---|---|---|---|
| 1er décile | 1 868,01 € | 1 843,80 € | 1 982,53 € | 1 816,34 € | 1 863,86 € |
| 2ème décile | 1 924,37 € | 1 939,24 € | 2 091,83 € | 1 855,12 € | 1 926,42 € |
| 3ème décile | 2 017,78 € | 2 041,39 € | 2 182,49 € | 1 903,82 € | 2 030,49 € |
| 4ème décile | 2 154,80 € | 2 137,43 € | 2 293,59 € | 1 938,48 € | 2 154,05 € |
| 5ème décile | 2 250,39 € | 2 305,50 € | 2 405,64 € | 2 010,74 € | 2 267,12 € |
| 6ème décile | 2 368,01 € | 2 527,60 € | 2 543,45 € | 2 165,95 € | 2 414,24 € |
| 7ème décile | 2 543,24 € | 2 879,31 € | 2 839,03 € | 2 332,56 € | 2 644,19 € |
| 8ème décile | 2 881,31 € | 3 325,16 € | 3 217,82 € | 2 670,60 € | 3 086,79 € |
| 9ème décile | 3 499,09 € | 4 124,61 € | 3 802,34 € | 3 415,78 € | 3 712,08 € |
| *Effectif sur 2019* | *484* | *278* | *434* | *328* | *762* |

| Ens. et/ou Ch. | Femmes | Hommes | Titulaires | Contractuels | Total |
|---|---|---|---|---|---|
| **1er décile** | 1 427,85 € | 1 754,13 € | 3 464,83 € | 1 408,19 € | 1 624,40 € |
| **2ème décile** | 1 774,03 € | 2 055,89 € | 3 898,74 € | 1 562,06 € | 1 953,17 € |
| **3ème décile** | 2 122,70 € | 2 618,23 € | 4 141,76 € | 1 763,72 € | 2 254,44 € |
| **4ème décile** | 2 338,81 € | 3 475,09 € | 4 363,85 € | 1 875,37 € | 3 012,82 € |
| **5ème décile** | 3 121,89 € | 4 036,47 € | 4 678,63 € | 2 045,18 € | 3 730,48 € |
| **6ème décile** | 3 787,20 € | 4 402,60 € | 4 960,23 € | 2 208,48 € | 4 146,86 € |
| **7ème décile** | 4 183,70 € | 4 880,43 € | 5 321,58 € | 2 338,81 € | 4 599,76 € |
| **8ème décile** | 4 631,54 € | 5 448,38 € | 5 801,74 € | 2 891,63 € | 5 112,13 € |
| **9ème décile** | 5 274,60 € | 6 389,07 € | 6 477,79 € | 3 612,89 € | 5 940,68 € |
| ***Effectif sur 2019*** | *499* | *657* | *627* | *529* | *1156* |

**BIATSS**




**ENSEIGNANTS ET/OU CHERCHEURS**




**Les rémunérations brutes mensuelles moyennes sont les moyennes par population des rémunérations brutes mensuelles moyennes des agents, observées sur l'année 2019 (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 vacations et heures complémentaires et supplémentaires.

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

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

# II. Les primes des personnels

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

| | Femmes | Hommes | Total |
|---|---|---|---|
| **Total** | **11,94%** | **9,70%** | **10,80%** |
| **Enseignants et/ou Chercheurs** | **5,53%** | **6,15%** | **5,91%** |
| Contractuels | 5,22% | 4,45% | 4,80% |
| Titulaires | 5,55% | 6,25% | 5,98% |
| **BIATSS** | **17,91%** | **19,19%** | **18,36%** |
| A | 20,52% | 22,66% | 21,34% |
| B | 17,15% | 17,56% | 17,27% |
| C | 14,17% | 14,40% | 14,26% |
| **Contractuel** | **16,98%** | **16,18%** | **16,70%** |
| A | 19,06% | 17,90% | 18,61% |
| B | 16,80% | 16,12% | 16,64% |
| C | 12,92% | 13,51% | 13,19% |
| **Titulaire** | **18,35%** | **20,55%** | **19,13%** |
| A | 21,12% | 24,65% | 22,46% |
| B | 17,40% | 18,24% | 17,67% |
| C | 14,58% | 14,85% | 14,68% |

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

## A. Les primes des personnels enseignants

Montants statutaires des primes1 des enseignants et enseignants-chercheurs entre 2018 et 2019

| | Montants règlementaires individuels 2018 | 2019 |
|---|---|---|
| PRES / PES | 1 259,97 € | 1 259,97 € |
| PEDR | | |
| PR 1ère Cl et Cl exept. | 6 932,00 € | 6 932,00 € |
| PR 2ème Cl | 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 € |

[1] Cf. Lexique

## B. Les primes des personnels BIATSS

### PERSONNELS TITULAIRES

| Cat. | Filière | Grade | Types de primes | 2016 | 2017 et 2018 | 2019 | 2020 | Montant annuel 2019 | Montant annuel 2020 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| C | AENES | Adjoint administratif | IFSE | 140 € | 170 € | 200 € | 240 € | 2 400 € | 2 880 € |
| | ITRF | Adjoint technique | IFSE | | | | | | |
| | BIB | Magasinier des Bib. | IFSE | 185 € | 215 € | 245 € | 285 € | 2 940 € | 3 420 € |
| | AENES | Adjoint Administratif Principal 2C | IFSE | 186 € | 216 € | 246 € | 286 € | 2 952 € | 3 432 € |
| | ITRF | Adjoint technique Principal 2C | IFSE | | | | | | |
| | AENES | Adjoint Administratif Principal 1C | IFSE | | | | | | |
| | ITRF | Adjoint technique Principal 1C | IFSE | | | | | | |
| | BIB | Magasinier Principal des Bib. 2C | IFSE | 191 € | 221 € | 251 € | 291 € | 3 012 € | 3 492 € |
| | BIB | Magasinier Principal des Bib. 1C | IFSE | 193 € | 223 € | 253 € | 293 € | 3 036 € | 3 516 € |
| B | AENES | SAENES CN | IFSE | 209 € | 239 € | 269 € | 309 € | 3 228 € | 3 708 € |
| | ITRF | Technicien CN | IFSE | | | | | | |
| | BIB | BIB ASS SPE CN | IFSE | | | | | | |
| | AENES | SAENES CS | IFSE | 218 € | 248 € | 278 € | 318 € | 3 336 € | 3 816 € |
| | ITRF | Technicien CS | IFSE | | | | | | |
| | AENES | SAENES CE | IFSE | 223 € | 253 € | 283 € | 323 € | 3 396 € | 3 876 € |
| | ITRF | Technicien CE | IFSE | | | | | | |
| | BIB | BIB ASS SPE CS | IFSE | 280 € | 310 € | 340 € | 380 € | 4 080 € | 4 560 € |
| | BIB | BIB ASS SPE CE | IFSE | 297 € | 327 € | 357 € | 397 € | 4 284 € | 4 764 € |
| A | ITRF | ASI | IFSE | 245 € | 275 € | 305 € | 345 € | 3 660 € | 4 140 € |
| | AENES | ADAENES | IFSE | 315 € | 345 € | 375 € | 415 € | 4 500 € | 4 980 € |
| | ITRF | IGE CN | IFSE | | | | | | |
| | AENES | APAENES | IFSE | 338 € | 368 € | 398 € | 438 € | 4 776 € | 5 256 € |
| | BIB | BIBLIOTHECAIRE | IFSE | 338 € | 368 € | 398 € | 438 € | 4 776 € | 5 256 € |
| | ITRF | IGE HC | IFSE | 366 € | 396 € | 426 € | 466 € | 5 112 € | 5 592 € |
| | ITRF | IGR 2C | IFSE | 428 € | 458 € | 488 € | 528 € | 5 856 € | 6 336 € |
| | ITRF | IGR 1C | IFSE | 554 € | 584 € | 614 € | 654 € | 7 368 € | 7 848 € |
| | BIB | CONSERVATEUR BIB | IFSE | 554 € | 584 € | 614 € | 654 € | 7 368 € | 7 848 € |
| | BIB | CONSERVATEUR EN CHEF | IFSE | 600 € | 630 € | 660 € | 700 € | 7 920 € | 8 400 € |
| | ITRF | IGR HC | IFSE | 600 € | 630 € | 660 € | 700 € | 7 920 € | 8 400 € |
| MEDICO SOCIAL | INF | INFIRMIERE CN | IFSE | 329 € | 359 € | 389 € | 429 € | 4 668 € | 5 148 € |
| | INF | INFIRMIERE CS | IFSE | 329 € | 359 € | 389 € | 429 € | 4 668 € | 5 148 € |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | INF | INFIRMIERE CE | IFSE | 329 € | 359 € | 389 € | 429 € | 4 668 € | 5 148 € |
| | ASS | ASSISTANTE SOCIALE | IFSE | 209 € | 239 € | 269 € | 309 € | 3 228 € | 3 708 € |

## PERSONNELS CONTRACTUELS INDICIES

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| C | Adjoint technique | 140 € | 170 € | 200 € | 240 € | 2 400 € | 2 880 € |
| B | Technicien | 209 € | 239 € | 269 € | 309 € | 3 228 € | 3 708 € |
| A | ASI | 245 € | 275 € | 305 € | 345 € | 3 660 € | 4 140 € |
| | IGE / BIBLIOTHECAIRE | 315 € | 345 € | 375 € | 415 € | 4 500 € | 4 980 € |
| | IGR / CONSERVATEUR | 428 € | 458 € | 488 € | 528 € | 5 856 € | 6 336 € |

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 1er 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 2019 couvraient la période du 31/12/2014 au 31/12/2018, le taux d'inflation étant de 2,85%.

### NOMBRE D'AGENTS AYANT PERÇU LA GIPA EN 2019

| | Femmes | Hommes | Total |
|---|---|---|---|
| Titu Enseignants et/ou Chercheurs | 6 | 14 | 20 |
| Contr Enseignants et/ou Chercheurs | 1 | 5 | 6 |
| Titul BIATSS | 0 | 1 | 1 |
| Contr BIATSS | 4 | 4 | 8 |
| A | 10 | 24 | 34 |
| B | 1 | 0 | 1 |
| C | 0 | 0 | 0 |
| **Total** | **11** | **24** | **35** |

### MONTANTS DE LA GIPA PERÇUS EN 2019

| | | 2019 | | |
|---|---|---|---|---|
| | | Titulaires | Contractuels | Total |
| BIATSS | Montant | 153,93 € | 2 946,44 € | 3 100,37 € |
| | Moyenne | 153,93 € | 368,30 € | 522,23 € |
| | Min. | 153,93 € | 248,08 € | 402,01 € |
| | Max. | 153,93 € | 564,41 € | 718,34 € |
| ENSEIGNANTS ET/OU CHERCHEURS | Montant | 9 299,64 € | 2 968,12 € | 12 267,76 € |
| | Moyenne | 464,98 € | 494,68 € | 959,66 € |
| | Min. | 52,88 € | 178,48 € | 231,36 € |
| | Max. | 655,98 € | 837,92 € | 1 493,90 € |
| **Ensemble** | **Montant global** | **9 453,57 €** | **5 914,56 €** | **15 368,13 €** |
| | **Moyenne par agent** | **270,10 €** | **168,99 €** | **439,09 €** |

Contrairement à l'année précédente, cette année la population des enseignants et/ou chercheurs a été concernée par la GIPA.

Ainsi, ce sont 35 agents qui ont bénéficié de ce dispositif cette année dont 21 titulaires et 14 contractuels. Les enseignants et/ou chercheurs (26) ont été plus nombreux à toucher cette garantie que les personnels BIATSS (9).

Il est à noter également que l'inflation a subi une forte augmentation de 1,21 point.

Ainsi, le montant global consacré à ce dispositif à presque doublé par rapport à 2018 (8 236,28€).

chapitre

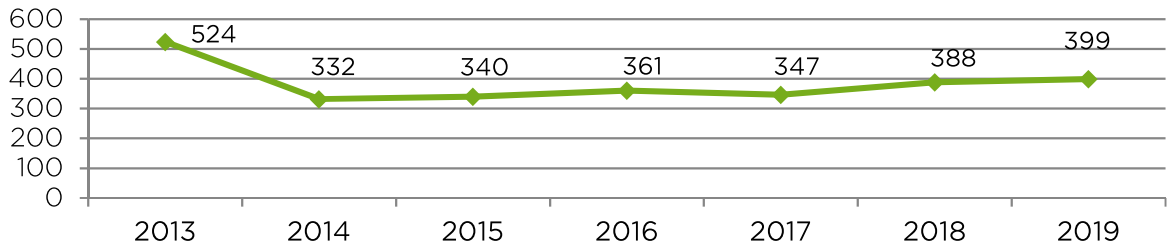
6

# Formation des personnels

# Chapitre 6 – Formation des personnels

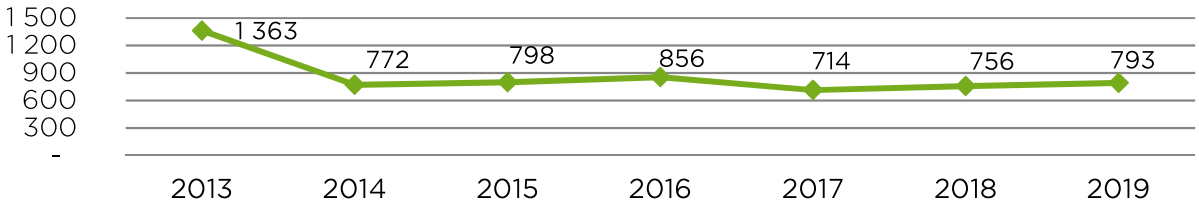
## I. Bilan quantitatif de la formation professionnelle

### ÉVOLUTION DES FORMATIONS DE 2013 À 2019 : NOMBRE D'AGENTS AYANT SUIVI AU MOINS UNE FORMATIONS

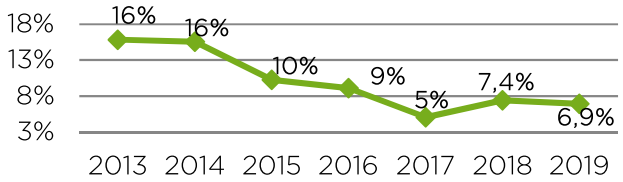



**Un agent n'est compté qu'une seule fois même s'il a suivi plusieurs formations.*

### EVOLUTION DU NOMBRE DE STAGIAIRES INSCRITS DEPUIS 2013




### TAUX D'ABSÉNTÉISME : ÉVOLUTION DEPUIS 2013 ET COMPARAISON 2018 & 2019




| | 2018 | 2019 |
|---|---|---|
| Inscrits | 756 | 793 |
| Présents | 700 | 738 |
| **Absentéisme** | **7,4%** | **6,9%** |

### REPARTION DES STAGIAIRES PAR SEXE ET CATEGORIE DE LA FONCTION PUBLIQUE A COURS DE L'ANNEE 2019

| | Effectif | % |
|---|---|---|
| A | 259 | 35% |
| B | 287 | 39% |
| C | 192 | 26% |
| Femme | 486 | 65,85% |
| Homme | 252 | 34,15% |
| **Total** | **738** | **100%** |

## NOMBRE MOYEN DE JOURS DE FORMATION PAR CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE ET PAR GENRE EN 2019

| | Nb de présents | Nb de jours de formation | Nb moyen de jours de formation |
|---|---|---|---|
| **Catégorie A** | **259** | **477** | **1 ,84** |
| Femme | 172 | 288 | 1,67 |
| Homme | 87 | 188,5 | 2,17 |
| **Catégorie B** | **287** | **494** | **1,72** |
| Femme | 210 | 357 | 1,70 |
| Homme | 77 | 136,5 | 1,77 |
| **Catégorie C** | **192** | **438** | **2,28** |
| Femme | 104 | 157 | 1,51 |
| Homme | 88 | 281 | 3,19 |
| **Total** | **738** | **1 408** | **1,91** |

## NOMBRE MOYEN DE JOURS DE FORMATION PAR CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE ET PAR TYPE DE FORMATION EN 2019

| | Nb de présents | Nb de jours | Nb moyen de jours par agent |
|---|---|---|---|
| **Préparation à un concours ou à un examen** | **114** | **240,5** | **2,11** |
| Catégorie A | 23 | 43,5 | 1,89 |
| Catégorie B | 60 | 112,5 | 1,88 |
| Catégorie C | 31 | 84,5 | 2,73 |
| **T1 - Adaptation immédiate au poste de travail** | **300** | **447** | **1,49** |
| Catégorie A | 98 | 148 | 1,51 |
| Catégorie B | 112 | 153,5 | 1,37 |
| Catégorie C | 90 | 145,5 | 1,62 |
| **T2 - Adaptation à l'évolution prévisible des métiers** | **113** | **156,5** | **1,38** |
| Catégorie A | 52 | 79,5 | 1,53 |
| Catégorie B | 33 | 45 | 1,36 |
| Catégorie C | 28 | 32 | 1,14 |
| **T3 - Développement ou acquisition de nouvelles compétences** | **211** | **564** | **2,67** |
| Catégorie A | 86 | 205,5 | 2,39 |
| Catégorie B | 82 | 182,5 | 2,23 |
| Catégorie C | 43 | 176 | 4,09 |
| **Total** | **738** | **1408** | **1,91** |

## NOMBRE D'AGENTS ET DE JOURNÉES DE FORMATION PAR CATÉGORIE, PAR GENRE ET PAR TYPE D'ACTION EN 2019

| Formations | Catégorie A | | | Catégorie B | | | Catégorie C | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | F | H | Total | F | H | Total | F | H | Total | |
| **Préparation à un concours ou à un examen** | | | | | | | | | | |
| Nb de stagiaires | 19 | 4 | 23 | 48 | 12 | 60 | 19 | 12 | 31 | 114 |
| Nb de jours | 37,0 | 6,5 | 43,5 | 93,5 | 19,0 | 112,5 | 51,0 | 33,5 | 84,5 | 240,5 |
| **T1 - Adaptation immédiate au poste de travail** | | | | | | | | | | |
| Nb de stagiaires | 62 | 36 | 98 | 80 | 32 | 112 | 49 | 41 | 90 | 300 |
| Nb de jours | 76,5 | 71,5 | 148 | 102,5 | 51,0 | 153,5 | 43,0 | 102,5 | 145,5 | 447,0 |
| **T2 - Adaptation à l'évolution prévisible des métiers** | | | | | | | | | | |
| Nb de stagiaires | 32 | 20 | 52 | 18 | 15 | 33 | 4 | 24 | 28 | 113 |
| Nb de jours | 59,5 | 20,0 | 79,5 | 26,0 | 19,0 | 45 | 2,0 | 30,0 | 32 | 156,5 |
| **T3 - Développement ou acquisition de nouvelles compétences** | | | | | | | | | | |
| Nb de stagiaires | 59 | 27 | 86 | 64 | 18 | 82 | 32 | 11 | 43 | 211 |
| Nb de jours | 115,0 | 90,5 | 205,5 | 135,0 | 47,5 | 182,5 | 61,0 | 115,0 | 176 | 564,0 |
| **Total - Nbre de stagiaires** | **172** | **87** | **259** | **210** | **77** | **287** | **104** | **88** | **192** | **738** |
| **Total - Nbre de jours** | **288,0** | **188,5** | **476,5** | **357,0** | **136,5** | **493,5** | **157,0** | **281,0** | **438,0** | **1408** |

## RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR DOMAINES DE FORMATION AU COURS DE L'ANNÉE 2019

| Domaine de formation | Nb de stagiaires | Nb jours | Nb d'heures |
|---|---|---|---|
| **Achats publics** | **1** | **2** | **12** |
| Métiers des achats | 1 | 2 | 12 |
| **Commission de formation** | **6** | **119,5** | **725,5** |
| Commission de formation | 6 | 119,5 | 725,5 |
| **Communication** | **4** | **8** | **56** |
| Communication | 4 | 8 | 56 |
| **Culture administrative et juridique** | **78** | **164,5** | **1092,5** |
| Culture administrative | 56 | 105 | 689 |
| Culture juridique | 22 | 59,5 | 403,5 |
| **Développement personnel** | **23** | **46** | **230** |
| Développement personnel | 23 | 46 | 230 |
| **Gestion financière et comptable** | **59** | **43** | **279,5** |
| Gestion financière et comptable | 59 | 43 | 279,5 |
| **Hygiène et sécurité, prévention des risques** | **165** | **357** | **2511,25** |
| Hygiène et sécurité | 130 | 276,5 | 1948,25 |
| Prévention des risques | 35 | 80,5 | 563 |
| **Informatique** | **8** | **27** | **179** |
| Informatique | 8 | 27 | 179 |
| **Informatique et bureautique** | **26** | **38,5** | **251** |
| Bureautique et base de données | 13 | 23 | 158 |
| Diaporama | 2 | 1,5 | 9 |
| Numérique | 1 | 0,5 | 3 |
| Outils graphiques | 9 | 12,5 | 75 |
| Web et réseaux sociaux | 1 | 1 | 6 |
| **Langues vivantes étrangères** | **25** | **73** | **605** |
| Langues vivantes | 25 | 73 | 605 |
| **Management** | **38** | **75** | **523,5** |
| Management | 38 | 75 | 523,5 |
| **Performance personnelle** | **5** | **10** | **64** |
| Performance personnelle | 5 | 10 | 64 |
| **Préparation aux examens et concours** | **71** | **128,5** | **839** |
| Préparation autres diplômes | 1 | 7 | 46 |
| Préparation concours | 70 | 121,5 | 793 |
| **Professionnalisation des métiers de l'université** | **126** | **194,5** | **1188** |
| Formation - Vie de l'étudiant | 6 | 12,5 | 86 |
| Formation pédagogique - MCF | 35 | 17,5 | 109 |
| Métiers de la scolarité | 27 | 30 | 192 |
| Métiers des achats | 5 | 9 | 61 |
| Métiers des bibliothèques | 50 | 120,5 | 705 |
| Métiers gestion du patrimoine - Maintenance | 1 | 3 | 21 |
| Métiers scientifiques et techniques | 2 | 2 | 14 |
| **Recherche** | **14** | **7** | **56** |
| Recherche | 14 | 7 | 56 |
| **Ressources Humaines** | **89** | **114,5** | **747,5** |
| Applications de gestion | 47 | 75 | 508 |
| Handicap | 36 | 21,5 | 177,5 |
| Ressources Humaines | 6 | 18 | 62 |
| **Total** | **738** | **1408** | **9359,75** |

# II. Budget

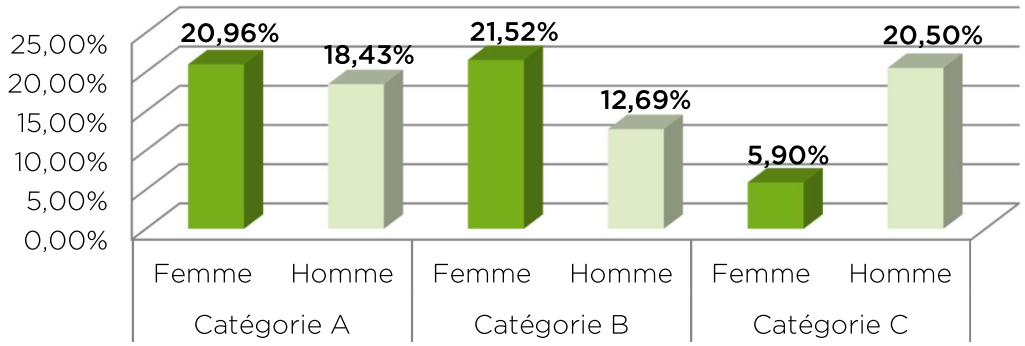
## DÉPENSES DE LA FORMATION CONTINUE DES PERSONNELS EN 2019 (HORS RÉMUNÉRATION DES STAGIAIRES)

| Domaine de formation | Coût pédagog. | Dépenses missions | Coût intervenant | Coût total | Répartition % |
|---|---|---|---|---|---|
| Achats publics | - € | 233,65 € | - € | 233,65 € | 0,16% |
| Commission de formation | 3 630,00 € | - € | - € | 3 630,00 € | 2,49% |
| Communication | - € | - € | - € | - € | 0,00% |
| Culture administrative et juridique | 450,00 € | 1 157,45 € | 2 445,57 € | 4 053,02 € | 2,78% |
| Gestion financière et comptable | 3 836,00 € | 259,48 € | 2 044,40 € | 6 139,88 € | 4,22% |
| Hygiènes et sécurité, prévention des risques | 48 509,81 € | 2 771,24 € | 525,00 € | 51 806,05 € | 35,601% |
| Informatique | 5 466,00 € | 153,50 € | - € | 5 619,50 € | 3,86% |
| Bureautique | 600,00 € | 149,50 € | 219,92 € | 969,42 € | 0,67% |
| Langues vivantes étrangères | 120,00 € | - € | - € | 120,00 € | 0,08 |
| Management | 27 892,50 € | - € | - € | 27 892,50 € | 19,17% |
| Performance personnelle | 2 232,00 € | 141,00 € | - € | 2 373,00 € | 1,63 |
| Préparation aux examens et concours | 17 921,00 € | 878,18 € | 92,09 € | 18 891,27 € | 12,98% |
| Professionnalisation des métiers de l'université | 10 820,00 € | 422,90 € | 985,70 € | 12 228,60 € | 8,40% |
| Recherche | 795,00 € | - € | 273,61 € | 1 068,61 € | 0,73% |
| Ressources humaines | 7 816,00 € | 2 258,40 € | 438,50 € | 10 512,90 € | 7,22% |
| **Total** | **130 088,31 €** | **8 425,30 €** | **7 024,79 €** | **145 538,40 €** | **100%** |

## RÉPARTITION DES DÉPENSES ENTRE HYGIÈNE ET SÉCURITÉ ET PRÉVENTION DES RISQUES EN 2019

| | Coût pédagogique | Dépenses missions | Coût intervenant | Total |
|---|---|---|---|---|
| Hygiène et sécurité | 35 821,81€ | 2 445,26 € | 525,00 € | 38 792,07 € |
| Prévention des risques | 12 688,00 € | 325,98 € | - € | 13 013,98 € |
| **Total** | **48 509,81 €** | **2 771,24 €** | **525,00 €** | **51 806,05 €** |

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




94% des membres du CHSCT ont été formés durant 5 jours, dont 53% de femmes et 47% d'hommes

# III. Bilan qualitatif

## A. Contexte et fréquentation

738 agents formés en 2019 contre 700 en 2018 soit une augmentation de 5% d'agents formés..

Sur les 738 stagiaires (un agent ayant pu bénéficier de plusieurs actions de formations) :
- 35% sont de catégorie A, soit 259 stagiaires - dont 172 femmes,
- 39% sont de catégorie B, soit 287 stagiaires - dont 210 femmes,
- 26% sont de catégorie C, soit 192 stagiaires - dont 104 femmes.

En moyenne, un agent a bénéficié de 1,91 formation dans l'année.

Les personnels BIATSS représentent 89% des agents formés (74% sont des personnels ITRF, 10,2% des personnels des bibliothèques, et 5,1% des personnels AENES)

Les personnels enseignants et/ou chercheurs représentent 10,7% 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 (63%).

793 agents inscrits à une formation pour 738 agents présents soit un taux d'absentéisme de 6,9% en 2019 contre 7,4% en 2018.

Légère baisse du taux d'absentéisme ; mais les absences sont de plus en plus justifiées par les agents ou leurs responsables. Nous continuons à sensibiliser les agents et leurs responsables afin d'être présents sur la durée totale de la formation et nous informer en cas de désistement ou absence.

## B. Bilan des formations proposées par rapport aux orientations stratégiques 2019

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 126 stagiaires, regroupe :

- les métiers de la scolarité,
- 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 365 stagiaires.

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

- ✓ 71 stagiaires formés à la préparation aux concours en 2019 contre 57 en 2018.
- ✓ 78 stagiaires formés à la culture administrative et juridique
- ✓ 38 stagiaires formés au management
- ✓ 25 stagiaires formés aux langues étrangères
- ✓ 2 bilans de carrière et 6 stagiaires formés via la commission de formation

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

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

| Formations | Nombre de Matricule | Somme de Nb. Jours |
|---|---|---|
| 17e Symposium ComTech | 1 | 1 |
| Administration et prélèvements répétés (non terminaux) chez l'animal de laboratoire | 2 | 2 |
| Assistant de prévention - formation initiale (UVSQ) | 9 | 45 |
| Autorisation de conduite PEMP | 10 | 10 |
| Conduite d'autoclaves | 6 | 6 |
| Devenir formateur Sauveteur Secouriste du Travail (SST) | 4 | 28 |
| Formation au port de l'Appareil Respiratoire Isolant - ARI | 7 | 7 |
| Formation des membres de CHSCT | 15 | 69,5 |
| Formation Sécurité Laser niveau 3: Personne compétente Responsable Sécurité Laser | 1 | 3 |
| Habilitation électrique B0/H0/H0V (initiale) | 4 | 4 |
| Habilitation électrique B0/H0/H0V (recyclage) | 1 | 1 |
| Habilitation éléctrique BS-BE manoeuvre (initiale) | 8 | 16 |
| Habilitation éléctrique BS-BE manoeuvre (recyclage) | 13 | 19,5 |
| Habilitation électrique HO/B2V/BR/BC (recyclage) | 9 | 13,5 |
| MAC - APS Maintien et Actualisation des Compétences d'Agent de Prévention et de Sécurité | 2 | 6 |
| Manipulation des extincteurs - Equipier de première intervention | 41 | 20,5 |
| Montage et démontage d'échafaudage roulant | 7 | 7 |
| PCR Niv. 2 Secteur industrie, sources radioactives scellées, générateurs éléctriques de rayons X | 1 | 11 |
| Plan de prévention (UVSQ) | 5 | 2,5 |
| Pontier - Elingueur (commande au sol) | 3 | 3 |
| SSIAP 1 - ajournement | 1 | 2,5 |
| SSIAP 1 - Initial | 5 | 50 |
| SSIAP 1 - Recyclage | 3 | 6 |
| SSIAP 2 - Initial | 1 | 10 |
| SSIAP 2 - Recyclage | 1 | 2 |
| SST (formation recyclage) - | 2 | 2 |
| SST (formation initiale) - UVSQ | 3 | 9 |
| **Total général** | **165** | **357** |

## C. Évaluation des prestations internes et externes

Depuis 2019, nous proposons de nouveaux formats de formation tels que des MOOC. Formations qui ont mobilisé de nombreux agents sur divers thèmes.

Le budget de la formation a bénéficié d'une augmentation afin de pouvoir répondre principalement à des projets de services/directions de l'université mais aussi aux demandes faites auprès de la commission de formation qui a financé essentiellement des formations individuelles dans le cadre de projets professionnels d'agents UVSQ (hors T1).

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

- 4,5/5 la qualité des formations : la durée est parfois jugée trop courte selon la formation
- 4/5 la réponse apportée au besoin.
- 4,5/5 la qualité des formateurs : formateurs experts et très à l'écoute, méthodes pédagogiques innovantes, mises en pratique et retours d'expériences sont très appréciés. Le suivi à distance est également très apprécié.

La diminution des actions de formations de certains thèmes 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, et que toutes les actions n'ont pu être reconduites pour l'année 2019 ;
- de nouveaux enjeux et priorités de l'établissement ont été déterminés en cours d'année, ne permettant pas de répondre à certains besoins initialement prévus ;
- des actions de formations non reconduites par certains prestataires extérieurs pour 2019.

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 | 2019 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Nombre de réunions du CHSCT | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| Nombre de visites | 8 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| Nombre d'analyses d'accidents du travail | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

### LE DOCUMENT UNIQUE

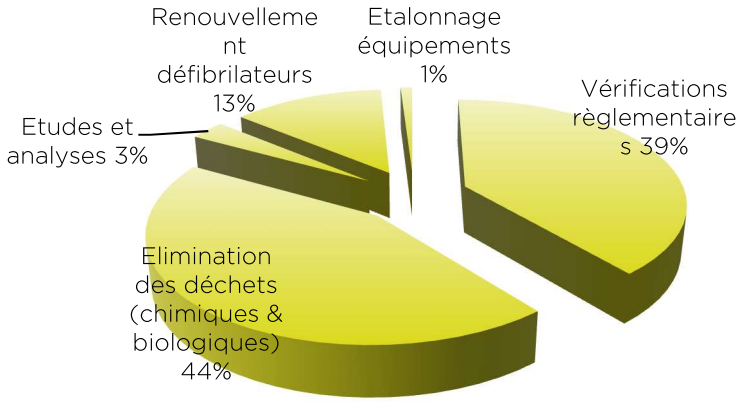
Depuis la circulaire n°6 DRT du 12 avril 2002 pour l'application du décret n°2001-1016 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, l'Université s'est engagée dans une démarche d'évaluation incluant la participation active des chefs 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 | 2019 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Composantes | 90% | 90% | 90% | 80% | 100% | 90% |
| Laboratoires | 55% | 70% | 70% | 72% | 60% | 60% |
| Directions et services | 64% | 80% | 80% | 80% | 90% | 90% |
| **Total des unités de travail de l'UVSQ ayant fait l'objet d'une évaluation des risques** | **65%** | **85%** | **85%** | **85%** | **81%** | **78%** |

### RÉPARTITION DES DÉPENSES EN MATIÈRE D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ ET DE CONDITIONS DE TRAVAIL SUR LE BUDGET 2019 ALLOUÉ AU SPRP



## NOMBRE D'OBSERVATIONS DES INSTALLATIONS ÉLECTRIQUES, GAZ, CHAUFFAGE-VENTILATION-RÉFRIGÉRATION, ASCENSEUR EN 2019

| Site & bâtiment | | Vérification | Date | Observation |
|---|---|---|---|---|
| UFR des SCIENCES | LAVOISIER | Installations électriques | 04-mars | 26 |
| | | S.S.I. | 09-avr | 1 |
| | DESCARTES | Installations électriques | 06-mars | 38 |
| | | Installations gaz | 16-avr | 2 |
| | | Installations chauffage-ventilation-réfrigération | 16-avr | 0 |
| | | S.S.I. | 29-août | 2 |
| | E | Installations électriques | 12 au 28-fév | 6 |
| | | S.S.I. | 11-avr | 0 |
| | BUFFON | Installations électriques | 07-mars | 22 |
| | | Installations gaz | 16-avr | 1 |
| | | Installations chauffage-ventilation-réfrigération | 16-avr | 0 |
| | | S.S.I. | 12-avr | 4 |
| | FERMAT | Installations électriques | 14-mars | 25 |
| | | Installations gaz | 16-avr | 2 |
| | | Installations chauffage-ventilation-réfrigération | 16-avr | 0 |
| | | Désenfumage | 10-avr | 4 |
| | | S.S.I. | 10-avr | 8 |
| | GERMAIN | Installations électriques | 12-mars | 19 |
| | | Installations gaz | 16-avr | 4 |
| | | Installations chauffage-ventilation-réfrigération | 16-avr | 0 |
| | | S.S.I. | 11-avr | 1 |
| | B.U | Installations électriques | 13-mars | 3 |
| | | S.S.I. | 11-avr | 0 |
| Versailles | PRESIDENCE | Installations électriques | 21-mars | 53 |
| | | Installations gaz | 09-avr | 2 |
| | | Installations chauffage-ventilation-réfrigération | 09-avr | 0 |
| | | S.S.I. | 15-avr | 1 |
| Vélizy | SAINT EXUPERY | Installations électriques | 09-avr | 2 |
| | | S.S.I. | 03-mai | 1 |
| | MERMOZ | Installations électriques | 09-avr | 2 |
| | | S.S.I. | 06-mai | 1 |
| | BLERIOT | Installations électriques | 10-avr | 1 |
| | | S.S.I. | 08-avr | 1 |
| | BASTIE | Installations électriques | 08-avr | 8 |
| | | Installations gaz | 10-avr | 0 |
| | | Installations chauffage-ventilation-réfrigération | 10-avr | 0 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | Désenfumage | 07-mars | 2 |
| | | S.S.I. | 09-avr | 2 |
| Vélizy | GARROS | Installations électriques | 08-avr | 1 |
| | | S.S.I. | 03-mai | 1 |
| | BOUCHER | Installations électriques | 08-avr | 3 |
| | | S.S.I. | 03-mai | 1 |
| | MODULAIRE (ILOT 2) | Installations électriques | 08-avr | 0 |
| | | S.S.I. | 08-avr | 0 |
| Rambouillet | HERMES | Installations électriques | 26-juin | 0 |
| | | S.S.I. | 25-juin | 1 |
| | COLBERT | Installations électriques | 25-juin | 0 |
| | | S.S.I. | 25-juin | 3 |
| | CAMUS (MODULAIRE DE LA PRAIRIE) | Installations électriques | 25-juin | 0 |
| | | S.S.I. | 25-juin | 1 |
| | EDISON (MODULAIRE PAMPA) | Installations électriques | 27-juin | 0 |
| | | S.S.I. | 25-juin | 1 |
| | RESTAURANT | Installations électriques | 26-juin | 0 |
| | ELSA TRIOLET | Installations électriques | 27-juin | 0 |
| | | S.S.I. | 26-juin | 1 |

| Site & bâtiment | | Vérification | Date | Observation |
|---|---|---|---|---|
| Saint-Quentin-en-Yvelines | LECLERC (DSP) | Installations électriques | 11-mars | 2 |
| | | Installations gaz | 12-mars | 0 |
| | | Installations chauffage-ventilation-réfrigération | 12-mars | 0 |
| | | S.S.I. | 01-avr | 0 |
| | OVSQ | Installations électriques | 18-mars | 8 |
| | | Installations gaz | 19-mars | 1 |
| | | Installations chauffage-ventilation-réfrigération | 19-mars | 0 |
| | | S.S.I. | 04-avr | 0 |
| | D'ALEMBERT | Installations électriques | 13-mars | 4 |
| | | Installations gaz | 13-mars | 0 |
| | | Installations chauffage-ventilation-réfrigération | 15-mars | 0 |
| | | S.S.I. | 02-avr | 1 |
| | B.U | Installations électriques | 27-mars | 3 |
| | | Installations gaz | 22-mars | 0 |
| | | Installations chauffage-ventilation-réfrigération | 22-mars | 0 |
| | | Désenfumage | 04-avr | 5 |
| | | S.S.I. | 04-avr | 5 |
| | RABELAIS | Installations électriques | 26-mars | 0 |
| | | S.S.I. | 05-avr | 2 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **Saint-Quentin-en-Yvelines** | VAUBAN | Installations électriques | 27-mars | 3(Vauban A)<br>8(Vauban B) |
| | | Installation gaz | 29-mars | 0 |
| | | Installation chauffage-ventilation-réfrigération | 29-mars | 0 |
| | | Désenfumage | 03-avr | 0 |
| | | S.S.I. | 03-avr | 3 |
| | VAUBAN (CROUS) | Installation électrique | 29-mars | 8 |
| | SIMONE VEIL | Installations électriques | 19-avr | 1(ERP)<br>4(Code du travail) |
| | | Installations gaz-chauffage | 19-avr | 0 |
| | | S.S.I. | 18-déc | 17 |
| | MAISON DE L'ETUDIANT | Installations électriques | 22-févr | 1 |
| | | S.S.I. | 30-août | 2 |
| **Mantes-la-Jolie** | IUT DE MANTES (BATIMENT 1 ET 2) | Installations électriques | 02-avr | 17 |
| | | Installations gaz | 017-avr | 3 |
| | | Installations chauffage-ventilation-réfrigération | 17-avr | 0 |
| | | S.S.I. | 10-juil | 11 |
| **Mantes-la-Ville** | POLE TECHNOLOGIQUE DU MANTOIS (ISTY) | Installations électriques | 04-avr | 8 |
| | | Installations gaz | 18-avr | 4 |
| | | Installations chauffage-ventilation-réfrigération | 18-avr | 0 |
| | | S.S.I. | 10-juil | 9 |

### ➢ Bilan général

| | Nb de visites | Nb d'observations |
|---|---|---|
| Installations électriques | 32 | 277 |
| Installations gaz | 13 | 21 |
| Installations gaz et chaufferie | 1 | 0 |
| Installations chauffage-ventilation-réfrigération | 13 | 0 |
| Désenfumage | 5 | 11 |
| S.S.I. | 30 | 81 |

# II. Santé des personnels

## A. Bilan des congés de santé

### BILAN DES CONGÉS DE MALADIE ORDINAIRE DES AGENTS DE 2019

A partir du 1er 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 2e jour d'arrêt.

| Congés Maladie Ordinaire | Nb de congés | Nb de jours total | Durée moy. par congé | Nb d'agents concernés | Durée moy. par agent sur l'année |
|---|---|---|---|---|---|
| **BIATSS** | **238** | **3261** | **13,7** | **142** | **22,9** |
| Titulaire | 236 | 3248 | 13,8 | 141 | 23,0 |
| Contractuel | 2 | 13 | 6,5 | 1 | 13 |
| **Enseignant et/ou Chercheur** | **51** | **1051** | **20,6** | **41** | **25,6** |
| Titulaire | 50 | 1039 | 20,8 | 41 | 25,3 |
| Contractuel | 1 | 12 | 12,0 | 1 | 12 |
| **Total** | **289** | **4312** | **14,9** | **183** | **23,5** |

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

| Congés Maladie Ordinaire | Nb de congés | Nb de jours total | Durée moy. par congé | Nb d'agents concernés | Durée moy. par agent sur l'année |
|---|---|---|---|---|---|
| 25-29 ans | 1 | 39 | 39,0 | 1 | 39,0 |
| 30-34 ans | 31 | 294 | 9,5 | 17 | 17,3 |
| 35-39 ans | 38 | 415 | 10,9 | 24 | 17,3 |
| 40-44 ans | 37 | 428 | 11,6 | 30 | 14,3 |
| 45-49 ans | 52 | 969 | 18,6 | 32 | 30,3 |
| 50-54 ans | 49 | 648 | 13,2 | 30 | 21,6 |
| 55-59 ans | 44 | 889 | 20,2 | 29 | 30,7 |
| 60-64 ans | 34 | 504 | 14,8 | 18 | 28,0 |
| 65-69 ans | 3 | 126 | 42,0 | 2 | 63,0 |
| **Total** | **289** | **4312** | **14,9** | **183** | **23,6** |

Le nombre de congés pour maladie ordinaire a baissé de 0,33% par rapport à 2018 (432 CMO). Et le nombre de jours de congés a baissé de -0,26% (5832 jours en 2018).

### BILAN DES CONGÉS DE SANTÉ DES AGENTS DE 2019 (HORS CMO)

| Congés | Nb de congés | Nb de jours totaux | Durée moy. des congés |
|---|---|---|---|
| **Congé Grave Maladie** | 4 | 1088 | 272,0 |
| BIATSS | 4 | 1088 | 272,0 |
| **Congé Longue Maladie** | 6 | 1668 | 278,0 |
| BIATSS | 2 | 573 | 286,5 |
| Ens. et/ou Ch. | 4 | 1095 | 273,8 |
| **Congé Longue Durée** | 13 | 2149 | 165,3 |
| BIATSS | 8 | 1094 | 136,8 |
| Ens. et/ou Ch. | 5 | 1055 | 211,0 |
| **Temps Partiel Thérapeutique** | 17 | 1865 | 109,7 |
| BIATSS | 12 | 1252 | 104,3 |
| Ens. et/ou Ch. | 5 | 613 | 122,6 |
| **Total** | 40 | 6770 | 169,3 |

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

| Congés | Nbr de congés | Nb de jours total | Durée moy. Par congé |
|---|---|---|---|
| **Congé Grave Maladie** | **4** | **1088** | **272** |
| 35-39 ans | 1 | 365 | 365 |
| 40-44 ans | 1 | 265 | 265 |
| 50-54 ans | 1 | 365 | 365 |
| 65-69 ans | 1 | 93 | 93 |
| **Congé Longue Durée** | **6** | **1668** | **278** |
| 40-44 ans | 1 | 365 | 365 |
| 45-49 ans | 2 | 457 | 228,5 |
| 50-54 ans | 1 | 365 | 365 |
| 55-59 ans | 1 | 273 | 273 |
| 60-64 ans | 1 | 208 | 208 |
| **Congé Longue Maladie** | **13** | **2149** | **165,308** |
| 40-44 ans | 1 | 276 | 276 |
| 45-49 ans | 3 | 809 | 269,667 |
| 50-54 ans | 5 | 491 | 98,2 |
| 55-59 ans | 3 | 416 | 138,667 |
| 60-64 ans | 1 | 157 | 157 |
| **Temps Partiel Thérapeutique** | **17** | **1865** | **109,706** |
| 40-44 ans | 5 | 842 | 168,4 |
| 45-49 ans | 3 | 266 | 88,6667 |
| 50-54 ans | 4 | 508 | 127 |
| 55-59 ans | 5 | 249 | 49,8 |
| **Total** | **40** | **6770** | **169,25** |

## BILAN DES CONGÉS MATERNITÉ, PATERNITÉ ET ADOPTION DES AGENTS DE 2019

| Congés Maternité / Paternité | Nb de congés | Nb de jours totaux | Durée moy. des congés |
|---|---|---|---|
| **Congé Maternité** | **77** | **4474** | **58,1** |
| BIATSS | 37 | 1839 | 49,7 |
| Ens. et/ou Ch. | 40 | 2635 | 65,9 |
| **Congé Paternité** | **11** | **110** | **10,0** |
| BIATSS | 7 | 66 | 9,4 |
| Ens. et/ou Ch. | 4 | 44 | 11,0 |
| **Total** | **88** | **4584** | **52,1** |

## BILAN DES CONGÉS DE PATERNITÉ DE 2019

| Congé Paternité | Nb de congés | Nb de jours totaux | Durée moy. des congés |
|---|---|---|---|
| **BIATSS** | **7** | **66** | **9,4** |
| A | 3 | 22 | 7,3 |
| B | 3 | 33 | 11,0 |
| C | 1 | 11 | 11,0 |
| **Ens. et/ou Ch.** | **4** | **44** | **11,0** |
| **Total** | **11** | **110** | **10,0** |

## 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 2019

| | Femmes | Hommes |
|---|---|---|
| Accidents de travail | 12 | 9 |
| Accidents de trajet | 6 | 2 |
| Titulaires | 12 | 10 |
| Contractuels | 6 | 1 |
| BIATSS | 15 | 6 |
| Enseignants et/ou Chercheurs | 3 | 5 |
| **Total** | **18** | **11** |

| Nombre de jours | Femmes | Hommes | Total |
|---|---|---|---|
| 1 | 8 | 3 | 11 |
| 2 | 2 | 1 | 3 |
| 3 | 1 | | 1 |
| 4 | 1 | 1 | 2 |
| 6 | 1 | | 1 |
| 9 | | 1 | 1 |
| 10 | 2 | | 2 |
| 14 | 1 | | 1 |
| 18 | 1 | 2 | 3 |
| 30 | | 1 | 1 |
| 65 | | 1 | 1 |
| 151 | 1 | | 1 |
| 246 | | 1 | 1 |
| **Total général** | **18** | **11** | **29** |

En 2019, le taux de fréquence des accidents de travail ayant occasionné un arrêt était de 11,5 pour 1 000 000 heures travaillées (4,3 pour les hommes et 7,16 pour les femmes). Celui-ci était de 10,4 en 2018 (10,2 pour les hommes et 10,4 pour les femmes).

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

## C. Comptes Epargne Temps (CET)

### BILAN DES CET POUR L'ANNÉE UNIVERSITAIRE 2019

| | Total |
|---|---|
| Nb d'agents ayant ouvert un CET | 4 |
| Nb d'agents ayant déposé des jours de CET | 51 |
| Nb de jours déposés sur un CET | 559 |
| Moy. de jours déposés par agent | 10,16 |
| Nb de jours de CET utilisés | 37 |

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 2019.

### ➢ 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

11 700 repas subventionnés ont été servis en 2019 pour un montant de 34 000 € à 293 agents.

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

| Restaurant | % Repas | % Subvention |
|---|---|---|
| ADASP 78 - MAISON DE LA POLICE | 20,77% | 23,98% |
| APERAV - VERSAILLES | 13,38% | 12,44% |
| CROUS – LIEU DE VIE – GIF/YVETTE | 0,13% | 0,15% |
| CROUS CERGY | 0,05% | 0,07% |
| CROUS EVRY | 0,03% | 0,02% |
| CROUS GIF/SUPELEC | 0,02% | 0,02% |
| CROUS LECLERC | 0,09% | 0,10% |
| CROUS PARIS | 0,16% | 0,40% |
| CROUS SAINT-GERMAIN | 1,03% | 1,05% |
| CROUS VAUBAN | 18,04% | 17,26% |
| CROUS VELIZY | 5,72% | 5,31% |
| CROUS VERSAILLES | 35,96% | 34,72% |
| ELIOR - IUT RAMBOUILLET | 4,73% | 4,48% |
| **Total** | **100,00%** | **100,00%** |

#### RÉPARTITION DES 293 AGENTS BÉNÉFICIAIRES

| Population | Titulaires | Contractuels | Total |
|---|---|---|---|
| Enseignants et/ou Chercheurs | 2,73% | 8,87% | 11,60% |
| BIATSS | 58,36% | 30,04% | 88,40% |
| A | 18,09% | 8,19% | 26,28% |
| B | 21,16% | 12,63% | 33,79% |
| C | 19,11% | 9,22% | 28,33% |
| **Total** | **61,09%** | **38,91%** | **100,0%** |

| | 2018 | 2019 | Delta | Evol. |
|---|---|---|---|---|
| Repas | 12 219 | 11 700 | -519 | -3,88% |
| Montant | 37 698,93 € | 34 000€ | -3 698,93 € | -9,72% |
| Agents | 228 | 293 | +65 | +0,28% |

Une baisse de fréquentation est constatée par rapport à 2018 aussi bien au niveau du nombre de repas servis et du montant subventionné malgré l'augmentation du nombre de bénéficiaires subventionnés.

### ➢ LES PRESTATIONS

4,84 % des agents de l'Université sont bénéficiaires des prestations d'action sociale (hors restauration).

L'augmentation des prestations d'action sociale servies en 2019 se poursuit avec une hausse de 13,86 % par rapport à 2018. Cette hausse est surtout générée par la demande de versement de l'allocation aux parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans (+ 42 %). Majoritairement, ce sont de nouveaux agents entrants (titulaires ou contractuels) qui se sont manifestés auprès du service d'action sociale. Néanmoins, certaines demandes sont issues de parents déjà en poste à l'UVSQ et résultent du parcours de santé de leur enfant et de la reconnaissance de la situation de handicap par les Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH).
Nous notons également une forte diminution (- 57 %) de l'aide au logement locatif et aux frais de déménagement. Plusieurs facteurs peuvent expliquer cette baisse :

- Moins d'emménagements en location
- Conditions d'éligibilité non conformes (ressources, délai entre la signature de deux baux…)

Quant à la nouvelle aide aux loisirs culturels et sportifs (forfait de 20 € par enfant, 40 € pour les enfants en situation de handicap reconnu) qui a été mise en place à titre expérimentale pour 2019, seulement 300 € ont été versés à 12 agents pour 14 enfants.
Cette nouvelle aide n'a pas répondu aux attentes des agents. Plusieurs raisons peuvent en être la cause :

- Aide non cumulable avec les bons CAF, les coupons sports de la SRIAS IDF,
- Forfait de l'UVSQ modique,
- Durée de la campagne de demande de l'aide pas suffisamment étendue (de juillet à mi-octobre 2019)

| PRESTATIONS D'ACTION SOCIALE | Montant 2018 | Montant 2019 | Évol. |
|---|---|---|---|
| Centre de loisirs sans hébergement | 4 619,65 € | **5 646,95 €** | **22,2%** |
| Centre de vacances avec hébergement | 4 522,04 € | **4 009,07 €** | **-11,3%** |
| Centre familiaux de vacances agréés et gîtes de France | 363,09 € | **230,40 €** | **-36,5%** |
| Séjours mis en œuvre dans le cadre éducatif | 1 814,37 € | **2 447,09 €** | **34,9%** |
| Centre de vacances spécialisés pour enfants handicapés | 126,78 € | **- €** | **-** |
| Allocation aux parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans | 22 433,21 € | **31 862,84 €** | **42,0%** |
| Aide au logement locatif et aux frais de déménagement | 7 108,68 € | **2 988,36 €** | **-58,0%** |
| Aide frais rentrée scolaire (lycée et enseignement supérieur) | 480,00 € | **480,00 €** | **-** |
| Etude surveillée | 1 306,39 € | **1238,62 €** | **-5,2%** |
| Accueil périscolaire | 5 616,26 € | **5 530,36 €** | **-1,5%** |
| **Total** | **48 390,47 €** | **55 098,20 €** | **13,9%** |

418 dossiers de prestations d'action sociale validés pour l'année 2019 pour 79 bénéficiaires. 88,61% des bénéficiaires sont des BIATSS dont 69,62% d'agents titulaires pour un montant global de 55 098,20 €.

| Population | Contractuels % du total | Titulaires % du total | Total général % |
|---|---|---|---|
| A | 3,70% | 24,05% | 27,85% |
| B | 12,66% | 25,32% | 37,97% |
| C | 13,92% | 20,25% | 34,18% |
| **Total** | **30,38%** | **69,62%** | **100%** |

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

| Comparatif | 2018 | 2019 | Delta | Evolution |
|---|---|---|---|---|
| Dossiers | 343 | 418 | +75 | +21,86% |
| Agents | 68 | 79 | +11 | +16,17%. |

➢

### ➢ LES ENTRETIENS SOCIAUX

L'assistante sociale des personnels a suivi 72 agents sur l'année 2019 dont 88,89% de personnels BIATSS (principalement de catégorie C).

Le nombre d'agents suivis reste stable par rapport à 2018. Quant au nombre d'entretien, celui-ci a augmenté de 47%.

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 | 1,46% |
| Carrière | 0,00% |
| Crèche | 2,92 |
| Financier | 18,25% |
| Handicap | 40,88% |
| Logement | 27,01% |
| Retraite | 1,46% |
| RPS | 8,03% |
| **Total** | **100,00%** |

### ➢ 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.

47 personnels ont été recensés au 1er janvier 2019 (contre 51 l'an passé).

Taux d'emploi direct = 3,17% au 1er janvier 2019 (contre 3,4% 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 8 552,00 € pour 5 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 2019, Il y a eu quatre cellules RPS mises en place pour quatre agents en situation de souffrance au travail. Cela a nécessité un entretien RPS avec chaque agent, une prise en charge administrative avec la mise en place de proposition d'accompagnement par des acteurs partenaires (soutien psychologique, audit).

### ➢ 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 4 100 € pour 2019 pour 10 bénéficiaires IBATSS dont 3 100,00€ en chèques service à vocation sociale.

| Aides versées en 2019 | A | B | C | Total général |
|---|---|---|---|---|
| Contractuels | 1200,00 € | 400,00 € | 700,00 € | 2 300,00 € |
| Titulaires | - € | 300,00 € | 1 500,00 € | 1 800,00 € |
| **Total** | **1 200,00 €** | **700,00 €** | **2 200,00 €** | **4 100,00 €** |

Les aides allouées en 2019 ont diminué presque de moitié par rapport à 2018 (-47,10%).

| Aides versées | 2018 | 2019 |
|---|---|---|
| Aides remboursables | 700,00 € | - € |
| Aides non remboursables | 3 550,00 € | 1 000,00 € |
| Chèques de service | 3 500,00 € | 3 100,00 € |
| **Total** | **7 750,00 €** | **4 100,00 €** |

## ➢ L'ASSISTANCE JURIDIQUE

| Thématiques 2019 | Total |
|---|---|
| Assurances | 2,10% |
| Civil | 15,38% |
| Consommation | 4,20% |
| Construction | 4,20% |
| Divers | 1,40% |
| Famille | 18,88% |
| Financier | 4,20% |
| Immobilier | 2,80% |
| Logement | 18,88% |
| Pénal | 6,99% |
| Social | 1,40% |
| Sociétés | 0,70% |
| Successions | 6,99% |
| Travail | 11,19% |
| Vente | 0,70% |
| **Total** | **100,00%** |

Plus d'une centaine de demandes ont été traitées par l'assistance juridiques en 2019 (soit une hausse de 41% par rapport à 2018).

Les questions relatives au droit de la famille et au droit au logement prévalent toujours en 2019.

# 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 | 3 | 45 |
| Ateliers culturels et artistiques à l'année | 6 | 68 |
| Billetterie expositions temporaires | 3 | 60 |
| Billetterie autres (théâtre, concert, humour) | 11 | 90 |
| Billetterie Avant-1ères Cinéma UGC | 7 | 301 |
| Livres à gagner jeux concours "Go Book" | 2 | 20 |
| Mercredi enfants personnels NOUVEAUTE | 2 | 20 |
| Expositions gratuites à l'université | 7 | 150 |
| Voyage culturel (*Pays Baltes*- nov.déc.) | 1 | 35 |
| Concert et théâtre à l'Université | 6 | 90 |
| Evènements (*Fête du conte, rentrée zen, Insenses, concours poésie, JACES*) | 5 | 400 |
| **Total** | **53** | **1238** |
| 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 Montbauron – 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 dèj » 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 2015 ET 2019

| | 2015 | 2017 | 2018 | 2019 |
|---|---|---|---|---|
| Nb d'adhérents | 60 | 84 | 85 | 80 |
| Subvention UVSQ | 12 000,00 € | 12 000,00€ | 14 000,00€ | 14 000,00€ |
| Gain adhésions | 1 200,00 € | 1 680,00€ | 1 630,00€ | 1 540,00€ |
| Solde année précédente | 687,41 € | 7 938,15€ | 1161,14€ | 70,02€ |
| **Total** | **13 887,41 €** | **21 618,15€** | **16 791,14€** | **15 610,02€** |

**BILLETTERIE (avec participation financière COSAC)**
Parc Saint-Paul
Astérix
Zoo de Thoiry
Futuroscope
Mer de sable
Speed Park
Cinéma UGC

**VOYAGE (avec participation financière COSAC)**
Thalasso Cabourg
**New-York**

**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
Massage à domicile

**DIVERS**
SPA, AG, assurance & charcuterie

chapitre

9

# Instances et dialogue social

# Chapitre 9 - Instances et dialogue social

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

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

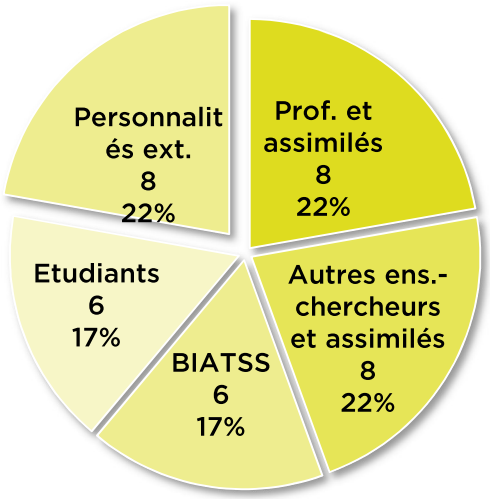
Le Président de l'université par ses décisions, le Conseil d'administration (CA) par ses délibérations, le Conseil académique (CAc) par ses propositions, avis et vœux, la Commission recherche (CR) et la Commission de la formation et de la vie universitaire (CFVU) par leurs propositions, avis, vœux, et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

## I. Le Conseil d'Administration

### A. Présentation

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

#### COMPOSITION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION




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

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

À noter qu'en 2019, le Conseil d'Administration s'est réuni respectivement 9 fois

## B. Dernières élections

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

### TAUX DE PARTICIPATION AUX DERNIÈRES ÉLECTIONS

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

### PRÉSENTATION DE LA RÉPARTITION DES SIÈGES

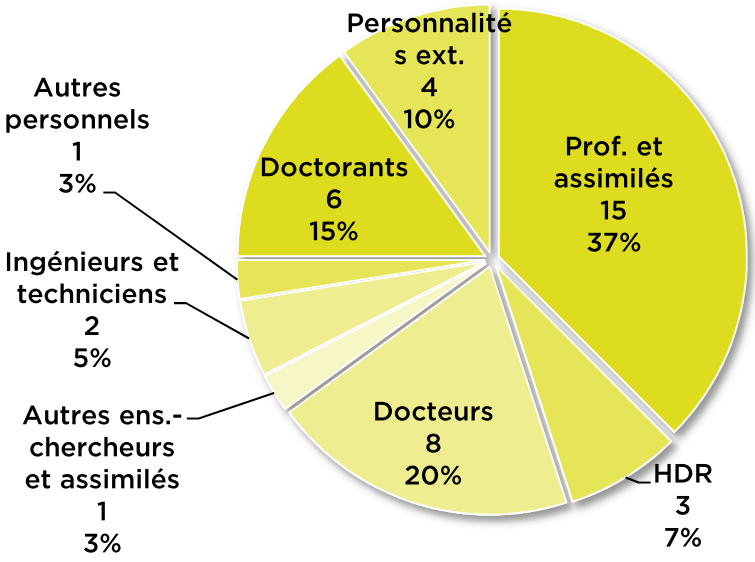
| Membres | Effectif |
|---|---|
| Président | 1 |
| Vice-Président au Conseil d'Administration | 1 |
| Personnalités extérieures | 8 |
| L'avenir de l'UVSQ nous rassemble | 4 |
| Réveillons l'UVSQ | 11 |
| Pour une éthique universitaire | 5 |
| AGIR ENSEMBLE | 2 |
| Bouge ta fac avec Interassos UVSQ,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

# II. La Commission de la recherche

## A. Présentation

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

### COMPOSITION DE LA COMMISSION RECHERCHE




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

À noter qu'en 2019, 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% |
| **Total personnels** | **1736** | **1172** | **67,51%** |
| **Etudiants** | **503** | **19** | **3,78%** |

## PRÉSENTATION DE LA RÉPARTITION DES SIÈGES

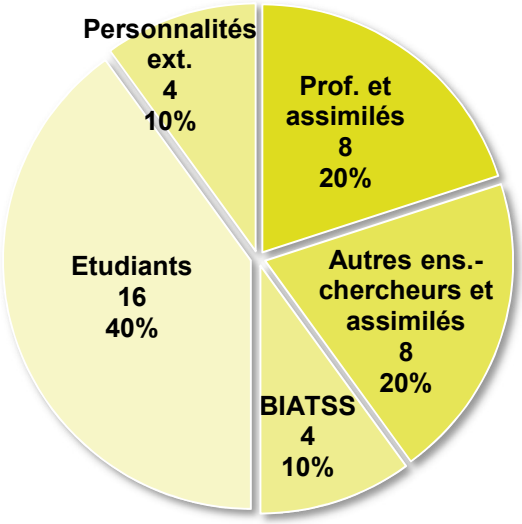
| Membres | Effectif |
|---|---|
| Président | 1 |
| Vice-Président de la Commission de Recherche | 1 |
| Personnalités extérieures | 4 |
| L'avenir de l'UVSQ nous rassemble | 10 |
| Réveillons l'UVSQ | 14* |
| Pour une éthique universitaire | 5 |
| AGIR ENSEMBLE | 1 |
| Bouge ton doctorat avec Interassos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

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

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

## A. Présentation

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




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

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

À noter qu'en 2019, la Commission de la Formation et de la Vie Universitaire s'est réunie 7 fois.

## B. Dernières élections

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

### TAUX DE PARTICIPATION AUX DERNIÈRES ÉLECTIONS

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

## PRÉSENTATION DE LA RÉPARTITION DES SIÈGES

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

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

# IV. Le Conseil Académique

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

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

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

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

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

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

A noter que le Conseil Académique s'est réuni 9 fois en 2019.

# 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 2019, 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 DÈRNIÈRES ÉLECTIONS

| | Effectif |
|---|---|
| Nb électeurs inscrits | 1550 |
| Nb votants | 515 |
| **Taux de participation** | **33.2%** |

### PRÉSENTATION DE LA RÉPARTITION DES SIÈGES

| Membres | Effectif |
|---|---|
| Administration | 3 |
| FSU | 4 |
| SNPTES | 6 |
| SNPREES - FO | 0 |
| FERCSup-CGT | 10 |
| Femmes | 11 |
| Hommes | 12 |
| **Total** | **23** |

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

## A. Présentation

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

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

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

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

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

Et sont également invités :

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

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

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

Rôle du CHSCT :

- Contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité
- Contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de facilité 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 2019, le CHSCT s'est réuni 5 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 |
| **Total** | **27** |

# VII. La Commission Paritaire d'Etablissement

## A. Présentation

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

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

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

À noter qu'en 2019, la Commission Paritaire d'Etablissement s'est réunie 7 fois.

## B. Dernières élections

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

### TAUX DE PARTICIPATION AUX DERNIÈRES ÉLECTIONS

| Groupe et catégorie | Inscrits | Votants | Taux de participation |
|---|---|---|---|
| ITRF Cat A | 115 | 75 | 65,2% |
| ITRF Cat B | 75 | 57 | 76,0% |
| ITRF Cat C | 77 | 50 | 64,9% |
| AENES Cat A | | | 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% |
| **Total** | **351** | **246** | **70,1%** |

PRÉSENTATION DE LA RÉPARTITION DES SIÈGES

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

# VIII. La Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires

## A. Présentation

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

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

À noter qu'au cours de l'année 2019, 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 |
| **Taux de participation** | **16.36%** | **59.72%** | **32.00%** | **25.00%** |

PRÉSENTATION DE LA RÉPARTITION DES SIÈGES

| Membres | Effectif |
|---|---|
| Administration | 12 |
| FERC SUP CGT-UVSQ | 12 |
| **Total** | **24** |

# IX. Organisations Syndicales

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

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

| | CT | CHSCT | CPE | CCPANT |
|---|---|---|---|---|
| FSU | 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 | - |
| **Total** | **20** | **27** | **26** | **12** |

## NOMBRE DE JOURNÉES D'AUTORISATIONS D'ABSENCE ACCORDÉES POUR SIÉGER DANS UNE INSTANCE DE CONCERTATION AU COURS DE L'ANNÉE 2019

| Instance | Nombre réunions | Nombre représentants | Nombre journées accordées* |
|---|---|---|---|
| CA | 9 | 22 | 198 |
| CAC | 9 | 50 | 450 |
| CR | 6 | 30 | 180 |
| CFVU | 7 | 20 | 140 |
| CT | 7 | 23 | 161 |
| CHSCT | 5 | 22 | 110 |
| CPE | 7 | 52 | 364 |
| CCPANT | 0 | 24 | 0 |
| **Total** | **50** | **243** | **12150** |

**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 2019

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

# Annexes

# Lexique

| I - EMPLOIS | |
|---|---|
| Plafond d'emplois | La loi du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU) a introduit de nouvelles responsabilités et compétences élargies (RCE) notamment en matière de gestion des ressources humaines et prévoit le transfert de la masse salariale Etat sur le budget de l'établissement, avec un montant limitatif de la dotation affectée à la masse salariale et assorti du plafond d'emplois de l'établissement, décompté en équivalent temps plein travaillé (ETPT).<br>On distingue pour chaque université :<br>- D'une part, un plafond d'emplois autorisé par l'Etat, relatif aux emplois qu'il finance.<br>- D'autre part, un plafond de l'ensemble des emplois rémunérés par l'établissement égal au plafond des emplois autorisés par l'Etat, majoré des emplois financés par les ressources propres de l'établissement. Ce plafond global est voté par le conseil d'administration de l'université au moment du vote du budget et peut-être modifié en cours de gestion par le biais d'une décision budgétaire modificative (DBM). |
| Equivalent temps plein (ETP) | La notion d'ETP prend en compte la quotité de travail : il s'agit des effectifs présents à une date donnée, corrigés par la quotité de travail des agents. Ex : une personne travaillant à mi-temps sera comptabilisée pour 0.5 ETP. Un agent en position particulière, autre que l'activité (congé parental, disponibilité…) ou en CLD est comptabilisé pour 0 ETP |
| Equivalent temps plein travaillé (ETPT) | L'ETPT proratise l'ETP en fonction de la durée de la période d'activité de l'agent, sur l'année civile (ou une autre période de référence). |
| Emploi | Support ouvert sur un programme du budget de l'Etat et délégué à un établissement permettant la rémunération d'un agent (fonctionnaire ou agent non titulaire). |
| Poste | Support issu d'un emploi (budget Etat) ou de crédits affectés à une structure budgétaire et comptable de l'établissement (budget propre) destiné à être occupé par au moins un agent. |
| Catégories | Tous les personnels de la fonction publique sont classés en 3 catégories hiérarchiques, désignées par les lettres A, B, C :<br>La catégorie A correspond aux fonctions d'étude, d'encadrement, de conception et de direction,<br>La catégorie B correspond aux fonctions d'application et de mise en œuvre de procédures<br>La catégorie C correspond aux fonctions techniques et d'exécution |
| Surnombre | Modalité particulière des professeurs d'université. Après l'âge de la retraite, il peut être accordé aux professeurs des universités sur leur demande, une prolongation d'activité de trois ans maximum. Pendant ce surnombre, le poste de professeur qu'occupait l'enseignant est supprimé de la dotation de l'établissement et remplacé par un poste spécifique « surnombre ». A la fin du surnombre, le poste de professeur, ou de maître de conférences, est restitué à l'Université. |
| **II & III– EFFECTIFS ET ANALYSES CATEGORIELLES** | |
| Agent | Synonyme de membre du personnel. Est agent sur une période toute personne possédant soit une carrière soit un contrat de travail géré(e) par l'établissement. |
| Agent non titulaire de l'Etat (Contractuel) | Agent public au service de l'Etat et n'ayant pas la qualité de fonctionnaire (exemple : contractuels, vacataires…) |
| Corps | Ensemble groupant les fonctionnaires soumis au même statut et ayant vocation aux mêmes grades. Les corps sont classés, selon le niveau de recrutement, en catégories A, B et C. |
| Grade | Subdivision hiérarchique du corps. La hiérarchie des grades dans chaque corps ainsi que le nombre d'échelons dans chaque grade et les règles d'avancement d'échelon et de promotion au grade supérieur sont fixés par les statuts particuliers. |
| Hébergé | Personne qui participe, pendant une période donnée, à l'activité de l'établissement au sein de ses structures dites alors Structures de travail. La carrière ou le contrat de cette personne est gérée par son institution (CNRS, INRA…) et non par l'établissement. |

| | |
|---|---|
| Vacataire | Personnel contractuel recruté ponctuellement pour faire face à un besoin qui ne peut être couvert par les fonctionnaires. Il existe des vacataires qui assurent des enseignements et des vacataires qui assurent des tâches administratives. |
| Heure Equivalent Travaux Dirigés (HETD) | Permet de mesurer les potentiels que représentent les personnels enseignants par rapport à leurs obligations d'enseignement. Effectivement, les statuts des différents corps d'enseignants prévoient le nombre d'heures d'enseignement (HETD) qui doivent être assurées dans l'année par l'agent :<br>- Enseignants chercheurs (PR, MCF, ASS) : 192 HETD<br>- Enseignants du second degré (PRAG, PRCE, PLP) : 384 HETD<br>- ATER, enseignants associés : 192 HETD<br>- Lecteurs : 200 HETD<br>- Moniteurs : 64 HETD |
| IV - CARRIERE | |
| Mutation | changement d'établissement d'affectation |
| Avancement | Progression dans la carrière. L'avancement des fonctionnaires comprend l'avancement d'échelon et l'avancement de grade :<br>- 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.<br>- L'avancement de grade a lieu, d'un grade au grade immédiatement supérieur, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi, le plus souvent, notamment pour les BIATSS, après avis de la CAP, éventuellement après une sélection par voie d'examen professionnel. |
| Concours | Mode de recrutement de droit commun des fonctionnaires, consistant à opérer, sur le seul critère des capacités individuelles, une sélection entre les candidats à des emplois dont le nombre est limité. Il est soumis au principe de l'égale admissibilité aux emplois publics. Il existe deux types de concours :<br>- Le concours externe : est ouvert aux candidats titulaires de titres ou de diplômes (à l'exception de certains concours de catégorie C) dont la liste est fixée règlementairement.<br>- Le concours interne : est ouvert aux agents de l'Etat, des collectivités territoriales ou des établissements publics, justifiant d'une ancienneté dont la durée est fixée règlementairement et de l'appartenance d'un corps, cadre d'emploi, ou une catégorie donnée. |
| Détachement | Position du fonctionnaire placé en activité hors de son corps d'origine et continuant à bénéficier dans ce corps des droits à l'avancement et à la retraite. Il peut être placé dans un autre corps, dit corps d'accueil, et bénéficie alors d'une double carrière. Il a lieu à la demande du fonctionnaire ou d'office. |
| Disponibilité | Position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier de ses droits à traitement, à l'avancement et à la retraite. Elle est prononcée soit à la demande de l'agent (disponibilité pour convenance personnelle, pour suivre son conjoint…) soit d'office à l'expiration d'un congé (de maladie, de longue maladie, ou de longue durée). |
| Congé parental | Position du fonctionnaire qui est placé hors de son administration d'origine pour élever son enfant. La durée est de trois ans maximum : il prend fin, au plus tard, au 3e anniversaire de l'enfant. L'intéressé(e) cesse de bénéficier de ses droits à rémunération mais conserve ses droits à l'avancement d'échelon réduits de moitié. Pour les agents non titulaires, cette appellation correspond effectivement à un congé. |
| Temps plein | Un fonctionnaire est dit à temps plein s'il travaille à 100% de ses obligations horaires statutaires. Un contractuel est à temps plein si sa quotité de travail est de 100%. |
| Temps incomplet | Un agent contractuel est à temps incomplet si sa quotité de recrutement (indiquée sur le contrat de travail) est inférieure à 100%. |
| Temps partiel | Un agent qui n'est ni à temps plein ni à temps incomplet est à temps partiel. Sa quotité de temps partiel qui correspond à sa quotité de travail est toujours inférieure à 100%. Pour ce qui concerne les BIATSS, les agents à temps partiel libèrent des moyens appelés rompus. |

| | |
|---|---|
| Rompus de temps partiels | Sommes de fractions de moyens libérés sur les postes par les agents BIATSS à temps partiel ou en CPA. Ils permettent de constituer des emplois, et donc des postes, dont la nature de budget sera «budget d'État Rompus ». Les emplois sur rompus forment ainsi un sous ensemble des emplois délégués. |
| Congé pour Recherche et Conversion Thématique (CRCT) | Période sabbatique de 6 mois ou 1 an, accordée sur leur demande aux enseignants-chercheurs, soit au titre de leur établissement (conseil scientifique), soit au titre du conseil national des universités, au vu d'un projet présenté par le candidat. Le bénéficiaire du CRCT est déchargé de son enseignement. Il continue de percevoir la rémunération correspondant à son grade. |
| Délégation | Modalité dérogatoire des personnels enseignants-chercheurs, prononcée par arrêté ministériel après consultation du conseil d'administration restreint et avis favorable du président ou du directeur d'établissement. La délégation a une durée variable selon le statut de l'enseignant, elle permet à celui-ci de poursuivre ses activités dans un autre établissement (public ou privé, en France ou à l'étranger) tout en étant payé par son établissement d'origine. |
| V - REMUNERATIONS | |
| Rémunération principale | Elle est déterminée par le corps, le grade et l'échelon. Effectivement, le déroulement de carrière des fonctionnaires s'inscrit dans une grille définissant pour chaque corps et grade le temps moyen de passage d'échelon à l'autre ainsi que l'indice afférent à chaque échelon. Ainsi à chaque échelon correspond un indice et une durée de passage pour accéder à l'échelon supérieur.<br><br>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.<br><br>Notons que dans le traitement principal, s'ajoute à ce traitement l'indemnité de résidence (3% du traitement) ainsi que le Supplément Familial de Traitement fixé selon l'indice et le nombre d'enfants. |
| Indemnités et primes | Ce sont des rémunérations accessoires versées globalement aux agents d'un même corps ou d'un même grade. Certaines autres sont liées à la situation individuelle des agents. |
| GIPA | La GIPA ou Garantie individuelle du pouvoir d'achat est une prime individuelle.<br><br>Elle repose sur le principe suivant : lorsque l'avancement automatique à l'ancienneté et le montant de revalorisation annuel de la valeur du point fonction publique sont inférieurs à l'inflation, le fonctionnaire a alors droit à une prime qui garantit le maintien de son pouvoir d'achat. |
| LES PRIMES DES ENSEIGNANTS | |
| Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur (PRES) | Elle est versée à tous les Professeurs des Universités, Maître de Conférences, assistants, associés et ATER affectés dans un établissement d'enseignement supérieur. Son montant est fixé par arrêté ministériel et est identique pour tous les enseignants. |
| Prime d'Excellence scientifique (PES) | Pour reconnaître l'engagement des enseignants-chercheurs et des chercheurs dans l'activité de recherche, la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) a évolué en une prime d'excellence scientifique, depuis septembre 2009.<br><br>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.<br><br>Pour en bénéficier, les enseignants-chercheurs et chercheurs doivent effectuer un service d'enseignement de 42 heures de cours ou 64 heures de TD.<br><br>Cette prime, d'un montant minimal de 3 500 euros, peut atteindre 15 000 euros, et un montant plus élevé pour les lauréats d'une distinction scientifique de niveau international. |

| | |
|---|---|
| Prime de Responsabilité Pédagogique (PRP) | parfois appelée prime-décharge : Elle est attribuée aux enseignants-chercheurs ainsi qu'aux hospitalo-universitaires qui exercent une responsabilité pédagogique particulière au sein de l'établissement. La liste des activités et le montant maximum de la prime sont fixés annuellement par le Conseil d'Administration, après avis du CEVU (Conseil des Etudiants et de la Vie Universitaire). La décision d'attribution individuelle relève du Président de l'Université, après avis des conseils. Son montant est variable. |
| Prime de Charges Administratives (PCA) | parfois appelée prime-décharge : elle est attribuée aux enseignants-chercheurs ainsi qu'aux hospitalo-universitaires qui exercent une responsabilité particulière au sein de l'établissement. La liste des fonctions et le montant maximum de la prime sont fixés annuellement par le Conseil d'Administration. La décision d'attribution individuelle relève du Président de l'Université, après avis du CA. Son montant est variable. |
| Prime d'Administration | Elle est versée au Président de l'Université et aux reset son montant est fixé par arrêté ministériel. |
| LES PRIMES BIATSS | |
| Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT) | Elle est versée aux fonctionnaires des corps administratifs et des bibliothèques, de catégories B et C dont la rémunération est inférieure ou égale à l'indice brut 380. Elle est modulable et réduite au prorata en cas de temps partiel. L'IAT n'est pas cumulable avec une indemnité pour travaux supplémentaires. |
| Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires (IFTS) | Elle est attribuée aux personnels fonctionnaires des corps administratifs et des bibliothèques, de catégories A et B et sous condition d'indice. Elle est modulable, ses taux annuels sont indexés sur l'évolution du point d'indice. Elle est réduite proportionnellement en cas de temps partiel. Elle ne peut pas être attribuée aux agents logés par nécessité absolue de service et elle n'est pas cumulable avec l'IAT, ni avec une autre indemnité pour travaux supplémentaires. |
| Prime de Participation à la Recherche Scientifique (PPRS) | Elle est versée aux personnels fonctionnaires des corps techniques de Recherche et de Formation, qu'ils soient de catégorie A, B ou C. Cette prime prévoit un montant moyen pour chaque corps (éventuellement grade) des agents concernés. Son montant est modulable jusqu'à deux fois le montant moyen, voire exceptionnellement 3 fois ce montant. |
| Prime attribuée aux fonctionnaires affectés au traitement de l'information | Elle est versée aux ingénieurs et techniciens affectés à un centre informatique de traitement de l'information. Son montant est variable selon le grade, la fonction et l'ancienneté de l'agent dans sa fonction. |
| Indemnités spécifique des personnels des bibliothèques | Les statuts des personnels des bibliothèques prévoient un certain nombre d'indemnités spécifiques selon le corps et le grade (prime de technicité pour les bibliothécaires, adjoints et assistants, prime de conservateur pour les conservateurs, indemnité de chaussure et de petit équipement et prime pour travaux dangereux, insalubres et salissants pour les magasiniers). |

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

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

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