

Rapport Social Unique 2020

(Observation au 31/12/2020
et sur l'année civile 2020)



SOMMAIRE

CHAPITRE 1 – EMPLOIS	8
I. LES PLAFONDS D'EMPLOIS	8
CHAPITRE 2 – EFFECTIFS	10
I. EFFECTIF TOTAL	10
II. EFFECTIFS DES ENSEIGNANTS ET/OU CHERCHEURS	13
A. <i>Les enseignants titulaires</i>	13
B. <i>Les enseignants contractuels</i>	17
III. EFFECTIFS DES PERSONNELS BIATSS	19
A. <i>Les BIATSS titulaires</i>	20
B. <i>Les BIATSS contractuels</i>	23
IV. BILAN DES AGENTS REMUNERES SUR CONTRAT DE RECHERCHE	25
V. AUTRES CATEGORIES D'AGENTS	26
A. <i>Les vacataires d'enseignement</i>	26
B. <i>Les vacataires étudiants</i>	27
CHAPITRE 3 – ANALYSES CATEGORIELLES	30
I. REPARTITION DANS LES STRUCTURES DE L'UVSQ	30
A. <i>Répartition globale des personnels dans les structures de l'Université</i>	30
B. <i>Fiches de caractérisation des composantes de l'UVSQ</i>	33
II. LES METIERS DES BIATSS DE L'UVSQ	39
A. <i>Répartition des agents BIATSS de l'UVSQ par domaines de fonctions (hors agents « extérieurs » à l'établissement)</i>	39
B. <i>Pyramides des âges</i>	45
C. <i>Âges moyens et médians</i>	46
III. PERSONNALITE DE NATIONALITE ETRANGERE	47
IV. PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP	52
V. REPARTITION GEOGRAPHIQUE	55
VI. LES ENFANTS DES PERSONNELS	56
CHAPITRE 4 – CARRIERE	59
I. PROMOTIONS ET CONCOURS	59
A. <i>Les enseignants et les enseignants-chercheurs</i>	59
B. <i>Les BIATSS</i>	61
II. MOUVEMENTS DES PERSONNELS	63
A. <i>Entrées des titulaires en 2020</i>	63
B. <i>Départs des titulaires en 2020</i>	65
C. <i>Mouvement des personnels contractuels</i>	68
D. <i>Taux de rotation</i>	69
III. ACTIVITE	70

A. <i>Positions statutaires</i>	70
B. <i>Temps partiels</i>	71
C. <i>Agents contractuels recrutés à temps incomplet</i>	72
D. <i>Délégations et CRCT</i>	73
CHAPITRE 5 - REMUNERATIONS	75
I. LA MASSE SALARIALE.....	75
II. LES PRIMES DES PERSONNELS.....	78
CHAPITRE 6 – FORMATION DES PERSONNELS	83
I. BILAN QUANTITATIF DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE.....	83
II. BUDGET	89
III. BILAN QUALITATIF	91
A. <i>Contexte et fréquentation</i>	91
B. <i>Bilan des formations proposées par rapport aux orientations stratégiques 2020</i>	92
C. <i>Evaluation des prestations internes et externes</i>	94
CHAPITRE 7 : CONDITIONS DE TRAVAIL	97
I. PREVENTION DES RISQUES	97
II. SANTE DES PERSONNELS	101
CHAPITRE 8 – ACTION SOCIALE, CULTURELLE ET SPORTIVE	107
I. BILAN DU SERVICE SOCIAL DES PERSONNELS	107
II. BILAN DES ACTIVITES DE L’ACTION CULTURELLE ET SPORTIVE	113
III. LE COSAC	114
CHAPITRE 9 - INSTANCES ET DIALOGUE SOCIAL	117
I. LE CONSEIL D’ADMINISTRATION.....	117
II. LA COMMISSION DE LA RECHERCHE	119
III. LA COMMISSION DE LA FORMATION ET DE LA VIE UNIVERSITAIRE	121
IV. LE CONSEIL ACADEMIQUE	122
V. LE COMITE TECHNIQUE	123
VI. LE COMITE D’HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL.....	124
VII. LA COMMISSION PARITAIRE D’ETABLISSEMENT.....	126
IV. LA COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE DES AGENTS NON TITULAIRES.....	127
LEXIQUE	129
GLOSSAIRE	133

Chapitre	Source	Période de référence	Commentaire / indicateurs
I - Emplois	Logiciel SIHAM	Tableau des emplois voté par le CA: prévisionnel 2020	
	Délégation d'emploi (DGESIP)	Tableau des emplois: réalisé 2020	
	Relevé de décision du CA		
II & III - Effectifs et Analyses Catégorielles	Logiciel SIHAM	31 décembre 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 2020	Les vacataires, stagiaires étudiants et chercheurs hébergés sont traités dans une sous-partie
	Logiciel APOGEE (étudiants)	Et les vacataires : données du 01/09/2019 au 31/08/2020	
	Données de la DSR		
	Dossiers administratifs		
	Logiciel SIHAM	Promotions et mouvements de personnels : observation sur l'année civile 2020	
IV - Carrière	Données des services de gestion des personnels BIATSS et Enseignants (DRH)	Données sur les positions et temps partiels : au 31 décembre 2020	
		Autres données : l'année universitaire 2019-2020	
V - Rémunérations	Logiciel SIHAM	Année civile 2019 et 2020 excepté concernant les primes BIATSS : tableau des primes voté pour 2020.	
	Logiciel WINPALE		
VI - Formation	Logiciel NEEVA	Années civiles 2019 et 2020	
VII - Conditions de travail	Données du service des Formations (DRH)		
	Données du SPRP	Prévention des risques et Médecine de prévention des personnels : années civiles 2019 et 2020	
	Logiciel HARPEGE	Accidents du travail et Santé : années civiles 2019 et 2020	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.
	Données du service des Formations (DRH)		
VIII - Action Sociale, Culturelle et Sportive	Données du service de médecine de prévention		
	Bilan de la DEVU	DEVU : sur l'année universitaire 2020-2021, excepté pour le bilan des adhérents du sport (année civile 2020).	
	Bilan du service social des personnels	Service social des personnels : année civile 2020	
	Bilan du COSAC	COSAC : années civiles 2019 et 2020	
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



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 compose :

- 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).

TABEAU DES EMPLOIS PRESENTE A L'APPUI DU COMPTE FINANCIER 2020

			Emplois sous plafond Etat		Emplois financés sur ressources propres		Global	
			En ETPT		En ETPT			
Catégories d'emplois	Nature des emplois		Budget Initial	Réalisé	Budget Initial	Réalisé	Budget Initial	Réalisé
Enseignants et enseignants- chercheurs	Permanents	Titulaires	610,98	602,47			610,98	602,47
		CDI	1,00	2,33	-	1,83	1,00	4,16
	Non permanents	CDD	261,75	247,4	117,33	90,08	379,08	337,48
S/total EC			873,73	852,2	117,33	91,91	991,06	944,11
BIATSS	Permanents	Titulaires	404,38	395,12			404,38	395,12
		CDI	24,40	26,68	19,60	19,66	44,00	46,34
	Non permanents	CDD	102,78	86,87	136,27	99,00	239,05	185,87
S/total Biatss			531,56	508,67	155,87	118,66	687,43	627,33
Totaux			1405,29	1360,87	273,2	210,57	1678,49	1571,44

Les écarts entre le prévisionnel et le réalisé s'expliquent par différentes raisons. Il s'agit ici de la consommation des emplois selon le guide du décompte des emplois à partir des données de paye. Ainsi tout décalage de paye (pour rappel les payes sont réalisées à M-1) entraîne une perte mensuelle des ETPT.

L'écart tient également compte des départs non prévus, de la durée de vacance des postes qui peut être plus ou moins longue selon les postes à pouvoir, et également l'écart sur les effectifs d'agents rémunérés sur convention recherche pour lesquels nous n'avons que peu d'éléments pour établir les prévisions annuelles.

2

Effectifs

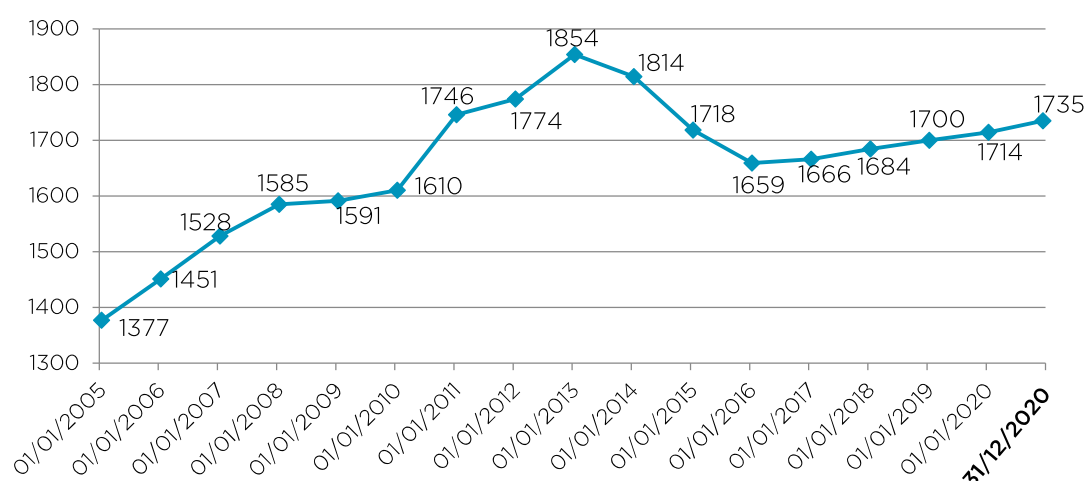
Chapitre 2 – Effectifs

Les effectifs sont observés à la date du 31 décembre 2020 (sauf précision contraire). A noter cependant que les enseignants invités, contrairement aux autres personnels, ont été observés sur toute l'année 2020, afin qu'ils soient au mieux représentés, compte-tenu de la durée souvent courte de leur contrat.

Toutes les données de ce chapitre, relatives aux effectifs, concernent l'ensemble des 1735 personnels de l'université (indépendamment des positions statutaires ou modalités de service – cf. commentaire ci-dessous). A noter que sur ces 1735 personnels, 1648 sont en situation réelle d'activité (1611 au 1^{er} janvier 2020), 87 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

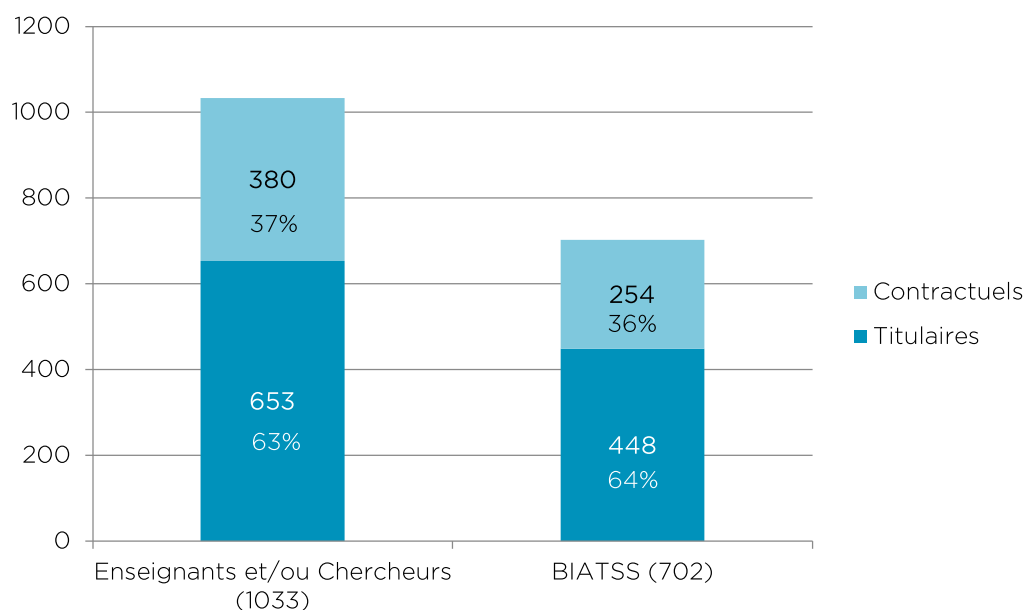
EVOLUTION DE L'EFFECTIF TOTAL ENTRE 2005 & 2020



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 31 décembre 2020, hormis les personnels vacataires et stagiaires étudiants qui feront l'objet d'une partie spécifique.

CARACTERISTIQUES DES PERSONNELS AU 31 DECEMBRE 2020



CARACTERISTIQUES DES PERSONNELS : COMPARAISON ENTRE LE 01/01/2019 ET LE 31/12/2020

	01/01/2019		01/01/2020		31/12/2020		Variation	
	Effectif	ETP	Effectif	ETP	Effectif	ETP	Effectif	ETP
Ensemble	1700	1570,4	1714	1563,5	1735	1608,5	1,2%	2,9%
Titulaires	1070	977,8	1089	981,1	1101	1013,9	1,1%	3,3%
Contractuels	630	592,6	625	582,4	634	594,6	1,4%	2,1%
Ens. et/ou Ch.	1024	963,6	1018	949,6	1033	974,0	1,5%	2,6%
Titulaires	631	594,3	638	596,2	653	616,1	2,4%	3,3%
Contractuels	393	369,3	380	353,4	380	357,9	0,0%	1,3%
BIATSS	676	606,8	696	613,9	702	634,5	0,9%	3,4%
Titulaires	439	383,5	451	384,9	448	397,8	-0,7%	3,4%
Contractuels	237	223,3	245	229	254	236,7	3,7%	3,4%

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 (+1.2% en effectif).

Cette augmentation est plus importante au sein de la population des enseignants-chercheurs (+1.5%) tandis que la population des personnels BIATSS est relativement stable (+0.9%).

REPARTITION PAR GENRE DES PERSONNELS AU 31 DECEMBRE 2020

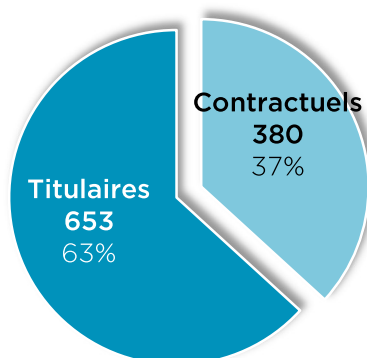
	Femmes		Hommes		Taux de féminisation	
	Effectif	ETP	Effectif	ETP	Effectif	ETP
Ensemble	895	817,2	840	791,3	52%	51%
Titulaire	551	495,8	550	518,1	50%	49%
Contractuel	344	321,4	290	273,2	54%	54%
Ens. Et/ou Ch.	439	413,9	594	560,1	42%	42%
Titulaire	255	239,4	398	376,7	39%	39%
Contractuel	184	174,5	196	183,4	48%	49%
BIATSS	456	403,3	246	231,2	65%	64%
Titulaire	296	256,4	152	141,4	66%	64%
Contractuel	160	146,9	94	89,8	63%	62%

Sur l'ensemble des personnels, le taux de féminisation est resté stable. 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 le corps d'enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs (42% de femmes).

Il est à remarquer que chez les enseignants et/ou chercheurs le taux de féminisation est de 9 points supérieurs pour les contractuels par rapport aux titulaires. A l'inverse, chez les personnels BIATSS, le taux est de 3 points supérieurs pour les titulaires.

II. Effectifs des enseignants et/ou chercheurs

STATUT DES PERSONNELS ENSEIGNANTS ET/OU CHERCHEURS



A. Les enseignants titulaires

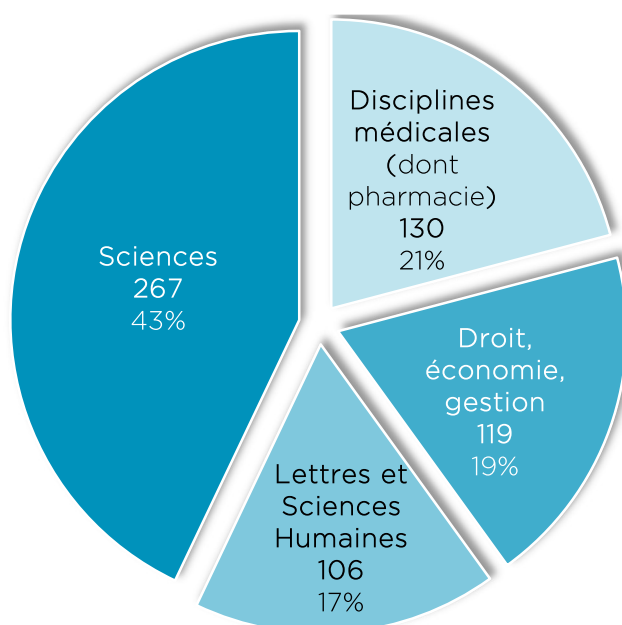
Entre l'année 2019 et l'année 2020, la répartition des personnels enseignants au sein des grandes populations que sont les enseignants du second degré (15%), les enseignants-chercheurs (63%) et les enseignants hospitalo-universitaires (22%) reste relativement la même.

REPARTITION PAR TYPE DE POPULATION ET PAR CORPS

	Femmes	Hommes	Total	Taux de féminisation	Total ETP
Ens. 2nd degré	35	60	95	37%	89,7
Agrégé	22	35	57	39%	52
Certifié	13	18	31	42%	30,7
Prof. EPS		2	2		2
Prof. Lycée Pro.		5	5		5
Ens. Chercheurs	182	240	422	43%	398,4
Prof. Univ.	48	96	144	33%	135,5
Maître de conférence	130	140	270	48%	255,9
Pysicien	1	1	2		1
Physicien adjoint	2	2	4		4
Astronome	1	1	2		2
Ens. Hos. Univ. & Médecine Générale	38	98	136	28%	128
Maît. Conf. Méd. Gén.	1		1		1
Maît. Conf. Prat. Hosp.	16	16	32	50%	27
Prof. Méd. Gén.		3	3		3
Prof. Univ. Prat. Hosp.	21	79	100	21%	97
Total général	255	398	653	39%	616,1

Le taux de féminisation varie selon les populations et corps d'appartenance. Il est, comme l'année passée, en moyenne de 46% pour les enseignants de rang B (niveau MCF et second degré), contre 29% 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 21% de femmes. Au global, le taux de féminisation est de 39% pour les enseignants et enseignants-chercheurs titulaires.

REPARTITION PAR GROUPES DE DISCIPLINES



REPARTITION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS PAR SECTION CNU

Sections CNU	Effectif	Sections CNU	Effectif
Droit, économie, gestion	100	Sciences	224
01 - Drt. priv. sc. cri	24	25 - Mathématiques	8
02 - Drt. publ.	15	26 - Maths. appliqués	18
03 - Hist. drt. & inst.	3	27 - Informatique	50
04 - Sc. politique	10	28 - Mil. denses & maté	10
05 - Sc. économiques	25	30 - Mil. dilués & opti	5
06 - Sc De gest & Mgmt	23	31 - Chim. théo., phys.	1
Lettres et Sciences Humaines	77	32 - Chim. org. min. in	27
09 - Lang. & litt. fran	7	33 - Chim. des matériau	10
10 - Litt. comparées	3	34 - Astron. astrophys.	9
11 - Études anglophones	15	35 - Struc. évol. Terre	3
14 - Études romanes	2	36 - Terre solide	1
18 - Arts	1	37 - Météo océanographi	12
19 - Socio., démographie	15	60 - Mécan., génie méca	12
20 - Anth., eth., préhi	2	61 - Génie informatique	14
21 - His. & civ. : anci	6	62 - Energ., génie proc	2
22 - His. & civ. : cont	11	63 - Electronique	9
23 - Géo. phys. & autre	5	64 - Biochimie, biologi	5
71 - Sc. info. communic	5	65 - Biologie cellulaire	25
72 - Epis, his sc tec	1	66 - Physiologie	2
74 - Sc. & tec. act. ph	4	67 - Biolog. pop. & éco	1
		Disciplines médicales (dont pharmacie)	2
		68 - Biolog. organismes	1
		86 - Sc. du médicament	1
		Total	403

**REPARTITION DES ENSEIGNANTS HOSPITALO-UNIVERSITAIRES ET DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS DE
MEDECINE GENERALE PAR SECTION CNU**

Section CNU	Effectif	Section CNU	Effectif
Disciplines médicales (dont pharmacie)	128		
4201 - Anatomie	1	4904 - Pédiopsychiatrie	2
4202 - Histo Embryo Cyto	2	4905 - Méd. phys. réadapt	4
4203 - Anat. cytol. path	3	5001 - Rhumatologie	2
4302 - Radiol. imag. médi	2	5002 - Chir. ortho. traum	2
4401 - Bioch. biol. moléc	4	5003 - Derm.-vénérologie	2
4402 - Physiologie	4	5004 - Chir plast ; brûl	1
4404 - Nutrition	1	5101 - Pneumologie	4
4501 - Bact-vir ; Hyghosp	6	5102 - Cardiologie	3
4503 - Mal infect ; trop	1	5103 - Chir.thor. & cardi	2
4601 - Epid., éco. santé	6	5104 - Chir vasc méd vasc	2
4603 - Méd. lég. & dr.san	3	5201 - Gastroentér; hépat	2
4604 - Biostat. inf.méd.	2	5202 - Chir viscé & diges	1
4701 - Hémato transfusion	4	5203 - Néphrologie	2
4702 - Cancéro radiothéra	2	5204 - Urologie	2
4703 - Immunologie	2	5301 - Méd int gériatrie	5
4704 - Génétique	2	5303 - Médecine générale	4
4801 - Anesth réa	3	5401 - Pédiatrie	4
4802 - Med intens-réa	4	5403 - Gyn-obst ; gyn méd	5
4803 - Pharm fond ; clin	5	5404 - Endo.diab.mal. mét	2
4804 - Thérap. addict	5	5405 - Biol. & méd. dévlp	2
4805 - Médecine d'urgence	1	5501 - O.R.L.	1
4901 - Neurologie	4	5502 - Ophtalmologie	2
4903 - Psychiat. d'adulte	4	8200 - Sc.Biologiques pha	1
		Total général	128

REPARTITION DES ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRE PAR DISCIPLINE

Disciplines 2 nd degré	Effectif	Disciplines 2 nd degré	Effectif
Droit, économie, gestion	19	Sciences	43
S8010 - ECONOMIE GEST.	17	S1300 - MATHEMATIQUES	13
S8051 - ECO.GE.CF	2	S1315 - MATH SC PH	1
Lettres et Sciences Humaines	29	S1414 - SII.ING.ME	2
S0202 - LETTRES MODERNES	4	S1500 - PHYSIQUE - CHIMIE	6
S0222 - LET ANGL	1	S1510 - SCIEN.PHY.-PHY.APP	3
S0422 - ANGLAIS	15	S1900 - EDUCAT.PHYS.SPORT	2
S0426 - ESPAGNOL	4	S3010 - GEN CONSTR	1
S1000 - HISTOIRE-GEO.	3	S4100 - GENIE MECA.-MECAN.	2
S1100 - SC. ECO. ET SOCIAL	2	S4130 - G.M.CONST	1
		S5100 - GENIE ELECTRIQUE	7
		S5101 - ELECTRONIQUE	2
		S7100 - BIOCHIM.-GENIE BIO	2
		S7202 - BIOTEC BIO	1
		Total général	91

ANCIENNETÉ DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS TITULAIRES

Ancienneté titulaire UVSQ	Ancienneté UVSQ	Effectif	%
Moins de 6 mois		37	6%
	Moins de 6 mois	32	86%
	De 1 à 2 ans	1	3%
	De 2 à 3 ans	1	3%
	De 3 à 4 ans	1	3%
	De 5 à 6 ans	2	5%
De 1 à 2 ans		28	4%
	De 1 à 2 ans	17	63%
	De 2 à 3 ans	2	7%
	De 5 à 6 ans	3	11%
	De 6 à 10 ans	2	7%
	De 10 ans à 15 ans	4	15%
De 2 à 3 ans		25	4%
	De 2 à 3 ans	16	70%
	De 4 à 5 ans	2	9%
	De 5 à 6 ans	1	4%
	De 6 à 10 ans	3	13%
	De 10 ans à 15 ans	3	13%
De 3 à 4 ans		15	2%
	De 3 à 4 ans	10	67%
	De 5 à 6 ans	2	13%
	De 6 à 10 ans	2	13%
	15 ans et +	1	7%
De 4 à 5 ans		34	5%
	De 4 à 5 ans	19	58%
	De 5 à 6 ans	3	9%
	De 6 à 10 ans	5	15%
	De 10 ans à 15 ans	5	15%
	15 ans et +	2	6%
De 5 à 6 ans		52	8%
	De 5 à 6 ans	40	77%
	De 6 à 10 ans	5	10%
	De 10 ans à 15 ans	6	12%
	15 ans et +	1	2%
De 6 à 10 ans		68	10%
	De 6 à 10 ans	55	81%
	De 10 ans à 15 ans	8	12%
	15 ans et +	5	7%
De 10 ans à 15 ans		130	20%
	De 10 ans à 15 ans	106	82%
	15 ans et +	24	18%
15 ans et +		264	40%
	15 ans et +	264	100%
Total général		653	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 37 enseignants-chercheurs ayant une ancienneté de moins de 6 mois en tant que titulaire (au 31 décembre 2020), 5 avaient rejoint l'UVSQ en tant que contractuels il y a plusieurs années (entre 1 et 6 ans), avant d'y devenir titulaires. Sur l'ensemble des Enseignants-chercheurs titulaires ils sont donc 14% dans ce cas, contre 86% d'agents entrés directement à l'UVSQ en tant que titulaires.

B. Les enseignants contractuels

REPARTITION PAR TYPE DE CONTRAT

	Femmes	Hommes	Total	Taux de fém.
Enseignants et enseignants-chercheurs	68	77	145	47%
Doctorants	14	20	34	41%
ATER	16	19	35	46%
Lecteurs & Maîtres de langue	7		7	
Enseignants CDD	20	14	34	59%
Enseignants CDI	2	4	6	
Ens.- Ch. CDD	4	10	14	
Ens.- Ch. CDI		1	1	
Associés	5	8	13	
Invités		1	1	
Hospitalo-universitaires	61	53	114	54%
Ass. HU & Ch. Cli. Univ.-Asso. Hôp.	44	39	83	53%
Ch. Cli. De Méd. Gé.	10	6	16	
Ass. PUPH mi-temps	1	6	7	
Ass. MCUPH mi-temps	2		2	
Part. Hôsp. - Univ.	4	2	6	
Chercheurs	55	66	121	45%
Doctorants sans ens.	38	43	81	47%
Chercheurs CDD	17	22	39	44%
Chercheurs CDI		1	1	
Total	184	196	380	48%

	ETP 01/01/2019	ETP 01/01/2020	ETP 31/12/2020
Enseignants et enseignants-chercheurs	138,1	135,5	128,6
Doctorants	32	31	34
ATER	46	45	35
Lecteurs & Maîtres de langue	7	7	7
Enseignants CDD	25,6	27,5	26,1
Enseignants CDI	2	3	5
Ens.- Ch. CDD	17	14,5	13
Ens.- Ch. CDI	1	1	1
Associés	6	6	6,5
Invités	1,5	0,5	1
Hospitalo-universitaires	98,5	99	109,0
Ass. HU & Ch. Cli. Univ.-Asso. Hôp.	82,5	80,5	83
Ass. Chf. Cli. Tpl & Ass. Assist. Tpl	1	0	0
Ch. Cli. De Méd. Gé.	7,5	9,5	15,5
Ass. PUPH mi-temps	1	1	3,5
Ass. MCUPH mi-temps	1,5	3	1
Part. Hôsp. - Univ.	5	5	6
Chercheurs	132,7	119,4	120,3
Doctorants sans ens.	77	80,5	81
Chercheurs CDD	21	13	38,3
Chercheurs CDI	34,7	25,9	1
Total	369,3	353,9	357,9

ANCIENNETÉ DES ENSEIGNANTS ET/OU CHERCHEURS CONTRACTUELS

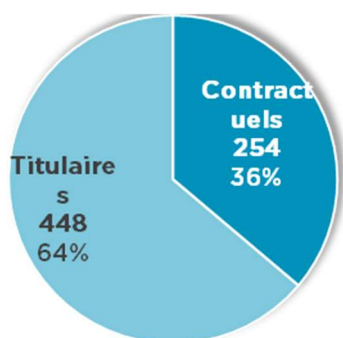
	CDD	CDI	Total	%
Moins de 6 mois	115,8	0	115,8	32%
De 6 mois à 1 an	2	0	2	1%
De 1 à 2 ans	95,3	0	95,3	27%
De 2 à 3 ans	63	0	63	18%
De 3 à 4 ans	22	0	22	6%
De 4 à 5 ans	15,5	0	15,5	4%
De 5 à 6 ans	19	0	19	5%
De 6 à 10 ans	2	2	4	1%
De 10 ans à 15 ans	12,8	1	13,8	4%
15 ans et +	3,5	4	7,5	2%
Total	350,9	7	357,9	100%

DETAIL DES CONTRACTUELS AYANT 5 ANS D'ANCIENNETÉ ET PLUS

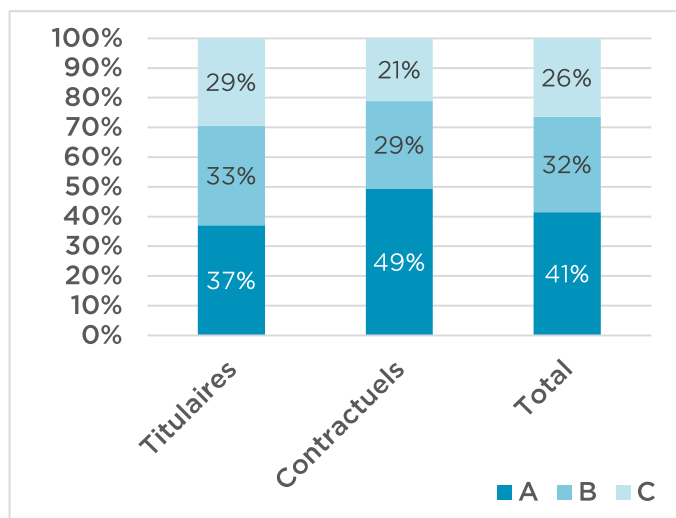
	De 5 à 6 ans	De 6 à 10 ans	De 10 ans à 15 ans	15 ans et +	Total
Ens. & Ens.-Ch.	8	3	10,5	6,5	28
ATER	0	0	1	0	1
Enseignants CDD	3,5	0,5	6,5	0,5	11
Enseignants CDI	0	1	1	3	5
Ens. Chercheurs CDD	2,5	1	1	1	5,5
Ens.-Chercheurs CDI	0	0	0	1	1
Lecteurs et Maître de langues	1	0	0	0	1
Associés	1	0,5	1	1	3,5
Hospitalo-universitaires	6	0	2	0	8
Ass. MCUPH mi-temps	0,5	0	1	0	1,5
Ass. PUPH mi-temps	0,5	0	0	0	0,5
Prat. Hosp.-Univ.	5	0	0	0	5
Chef Clin. Asso.	0	0	1	0	1
Chercheurs	4	1	1,3	0	6,3
Chercheurs CDD	4	0	1,3	0	5,3
Chercheurs CDI	0	1	0	0	1
Total	18	4	13,8	6,5	42,3

III. Effectifs des personnels BIATSS

STATUT DES PERSONNELS BIATSS



REPARTITION PAR CATEGORIE FONCTION PUBLIQUE



REPARTITION PAR CATEGORIE FONCTION PUBLIQUE

	Effectif				ETP			
	A	B	C	Total	A	B	C	Total
Titulaires	166	150	132	448	145,7	133,5	118,6	397,8
Femmes	103	111	82	296	89,9	96,5	70	256,4
Hommes	63	39	50	152	55,8	37	48,6	141,4
Contractuels	122	74	52	248	112,4	69,7	50,1	232,2
Femmes	69	60	28	157	62,1	56,6	26,2	144,9
Hommes	53	14	24	91	50,3	13,1	23,9	87,3
Total Femmes	172	171	110	453	152	153,1	96,2	401,3
%	38%	38%	24%	100%	38%	38%	24%	100%
Total Hommes	116	53	74	243	106,1	50,1	72,5	228,7
%	48%	22%	30%	100%	46%	22%	32%	100%
Total général	288	224	184	696	258,1	203,2	168,7	630
Tx de fém. - global	60%	76%	60%	65%	59%	75%	57%	64%
Tx de fém. - titulaires	62%	74%	62%	66%	62%	72%	59%	64%
Tx de fém. - contractuels	57%	81%	54%	63%	55%	81%	52%	62%

Les 3 apprentis sans catégorie n'ont pas été pris en compte dans le tableau précédent.

Sur l'ensemble des personnels BIATSS, le taux de féminisation est de 65%. Il est plus important dans la catégorie B (76%), tandis qu'il est de 60% chez les personnels de catégories A et C.

Une comparaison par statut fait apparaître que, chez les contractuels, les populations de catégorie A et C sont relativement paritaires alors que les femmes sont très largement surreprésentées chez les catégories B (81%).

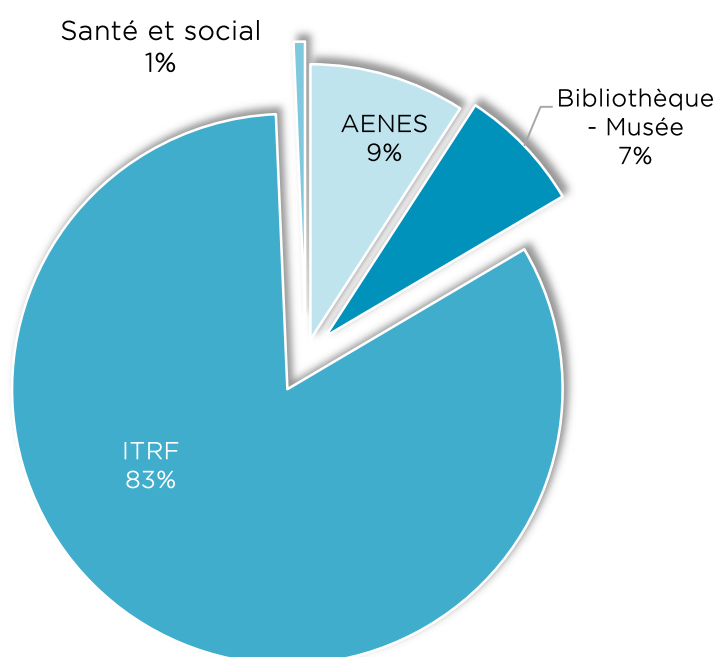
Une autre lecture de ce tableau (lignes en italique) permet de constater que la répartition des agents au sein des différentes catégories est différente selon le genre. Ainsi, si 48% des hommes sont catégorie A, cela ne concerne que 38% des femmes.

Catégorie FP	01/01/2019		01/01/2020		31/12/2020	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
A	271	40,1%	287	41,2%	288	41,4%
B	207	30,6%	211	30,3%	224	32,2%
C	198	29,5%	198	28,4%	184	26,4%
Total	676	100%	696	100%	696	100%

Entre début 2019 et fin 2020, la part des personnels BIATSS de catégorie A a relativement augmenté (+1,3 point), ainsi que la part de catégorie B (+1,6 point). On peut en revanche constater une baisse de la part de catégorie C (-3,1 points).

A. Les BIATSS titulaires

REPARTITION PAR TYPE DE POPULATION



Le personnel ITRF représente, à hauteur de 83%, la majorité des personnels BIATSS titulaires.

Cette part a augmenté d'1 point en un an. En revanche, tandis que les autres filières restent stables, la filière AENES a diminué d'1 point depuis l'an dernier.

REPARTITION PAR TYPE DE POPULATION ET PAR CORPS

Étiquettes de lignes	Femmes	Hommes	Total	Taux de féminisation	Total ETP
AENES	31	10	41	76%	36,0
Agent comptable	1		1		1
Administrateur		2	2		2
Directeur Général des Services		1	1		1
Attaché Principal	1	2	3		2,5
Attaché	1	1	2		1
Saenes	11	2	13	85%	11,6
Adjaenes	17	2	19	89%	16,9
ITRF	237	134	371	64%	329,3
Ingénieur de recherche	14	11	25	56%	23,8
Ingénieur d'études	48	29	77	62%	66,3
Assistant Ingé.	27	15	42	64%	36
Technicien RF	91	36	127	72%	111,9
Adjoint Tech RF	57	43	100	57%	91,3
Bibliothèque - Musée	25	8	33	76%	30,0
Conservateur général	1		1		1
Conservateur en chef	1		1		1
Conservateur de bib	3		3		3
Bibliothécaire	3	2	5		4,6
Bibas	9	1	10		10
Magasinier	8	5	13		10,4
Santé et social	3		3		2,5
Infirmière EN	3		3		2,5
Total général	296	152	448	66%	397,8

REPARTITION PAR BRANCHE D'ACTIVITE (UNIQUEMENT AGENTS EN ACTIVITE)

Branche d'activité	Effectif
BAP A - SCIENCES DU VIVANT	14
BAP B - SCIENCES CHIMIQUES ET SCES DES MATERIAUX	14
BAP C - SCIENCES DE L'INGENIEUR INSTRUMENTATION	15
BAP D - SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES	3
BAP E - INFORMATIQUE STAT. ET CALC. SCIENTIFIQUE	29
BAP F - INFO. DOC. CULTURE, EDITION, COMM, TICE	14
BAP G - PATRIMOINE, LOGISTIQUE, PREVENTION	69
BAP J - GESTION ET PILOTAGE	219
Bibliofil	31
SANTE ET SOCIAL	3
Total	411

Ancienneté titulaire UVSQ	Ancienneté UVSQ	Effectif	%
Moins de 6 mois		16	3,57%
	Moins de 6 mois	7	43,75%
	De 6 mois à 1 an	1	6,25%
	De 2 à 3 ans	3	18,75%
	De 3 à 4 ans	1	6,25%
	De 6 à 10 ans	1	6,25%
	De 10 ans à 15 ans	3	18,75%
De 6 mois à 1 an		9	2,01%
	De 6 mois à 1 an	7	77,78%
	De 6 à 10 ans	2	22,22%
De 1 à 2 ans		32	7,14%
	De 1 à 2 ans	13	40,63%
	De 2 à 3 ans	2	6,25%
	De 3 à 4 ans	3	9,38%
	De 4 à 5 ans	4	12,50%
	De 5 à 6 ans	4	12,50%
	De 6 à 10 ans	3	9,38%
	De 10 ans à 15 ans	3	9,38%
De 2 à 3 ans		38	8,48%
	De 2 à 3 ans	12	31,58%
	De 4 à 5 ans	1	2,63%
	De 5 à 6 ans	3	7,89%
	De 6 à 10 ans	4	10,53%
	De 10 ans à 15 ans	18	47,37%
De 3 à 4 ans		47	10,49%
	De 3 à 4 ans	12	25,53%
	De 5 à 6 ans	3	6,38%
	De 6 à 10 ans	7	14,89%
	De 10 ans à 15 ans	24	51,06%
	15 ans et +	1	2,13%
De 4 à 5 ans		32	7,14%
	De 4 à 5 ans	8	25,00%
	De 5 à 6 ans	3	9,38%
	De 6 à 10 ans	2	6,25%
	De 10 ans à 15 ans	13	40,63%
	15 ans et +	6	18,75%
De 5 à 6 ans		44	9,82%
	De 5 à 6 ans	9	20,45%
	De 6 à 10 ans	1	11,11%
	De 10 ans à 15 ans	27	2700,00%
	15 ans et +	7	25,93%
De 6 à 10 ans		27	6,03%
	De 6 à 10 ans	15	55,56%
	De 10 ans à 15 ans	9	33,33%
	15 ans et +	3	11,11%
De 10 ans à 15 ans		71	15,85%
	De 10 ans à 15 ans	52	73,24%
	15 ans et +	19	36,54%
15 ans et +		132	29,46%
	15 ans et +	132	100,00%
Total général		448	100%

B. Les BIATSS contractuels

ANCIENNETE DES BIATSS CONTRACTUELS

	Apprenti	CDD	CDI	Total	%
Moins de 6 mois	2	39,4	0	41,4	17%
De 6 mois à 1 an	0	13,9	0	13,9	6%
De 1 à 2 ans	1,5	50,4	1	52,9	22%
De 2 à 3 ans	1	24,7	0	25,7	11%
De 3 à 4 ans	0	19,7	0	19,7	8%
De 4 à 5 ans	0	13,4	0	13,4	6%
De 5 à 6 ans	0	10,2	9	19,2	8%
De 6 à 10 ans	0	4,8	21,4	26,2	11%
De 10 ans à 15 ans	0	5	13,7	18,7	8%
15 ans et +	0	2	3,6	5,6	2%
Total	4,5	183,5	48,7	236,7	100%

REPARTITION PAR TYPE DE CONTRAT : COMPARAISON ENTRE JANVIER 2019 ET 2020

	01/01/2019		01/01/2020		31/12/2020	
	Effectif	ETP	Effectif	ETP	Effectif	ETP
Apprentis	4	3	6	5	6	4,5
CDD	185	176	185	175,1	194	183,5
CDI	48	44,3	54	48,9	54	48,7
Total	237	223,3	245	229,0	254	236,7

REPARTITION PAR GENRE, PAR TYPE DE CONTRAT

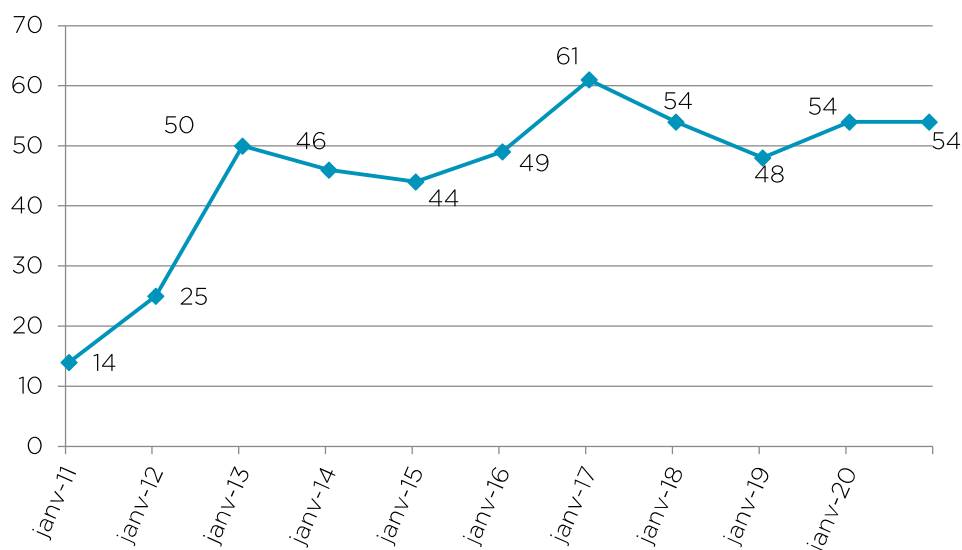
	Effectifs			ETP		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Apprentis	3	3	6	2	2,5	4,5
CDD	121	73	194	113,4	70,1	183,5
CDI	36	18	54	31,5	17,2	48,7
Total général	160	94	254	146,9	89,8	236,7

La tendance reste stable par rapport à l'année dernière. La précarité reste sensiblement identique chez les hommes (78% d'entre eux sont en CDD) ainsi que chez les femmes (77% d'entre elles sont en CDD).

REPARTITION EN ETP PAR GENRE, PAR TYPE DE CONTRAT ET EQUIVALENT GRADE

	Femmes	Hommes	Total
ITARF	133,9	78,9	212,8
Ingénieur de recherche	12,1	18	30,1
Ingénieur d'études	25,7	22,9	48,6
Assistant Ingé.	20,9	8	28,9
Technicien RF	53	13,1	66,1
Adjoint Tech RF	22,2	16,9	39,1
AENES (ex ASU)		1	1
Directeur de cabinet		1	1
Bibliothèque - Musée	7	7	14
Bibas	3		3
Magasinier	4	7	11
Santé et social	4	0,4	4,4
Médecin EN	1,9	0,4	2,3
Infirmière EN	2,1		2,1
Apprentis	2	2,5	4,5
Total	146,9	89,8	236,7

EVOLUTION DU NOMBRE DE CDI ENTRE 2010 ET 2020



Au 31 décembre 2020, l'UVSQ comptait 54 agents en CDI dont 6 CDIés en cours d'année 2020.

Parmi les 54 agents en CDI au 1^{er} janvier 2020, 2 agents ont été titularisés et 3 agents ont quitté l'établissement et un agent est passé Chercheurs en CDI au cours de l'année 2020.

IV. Bilan des agents rémunérés sur contrat de recherche

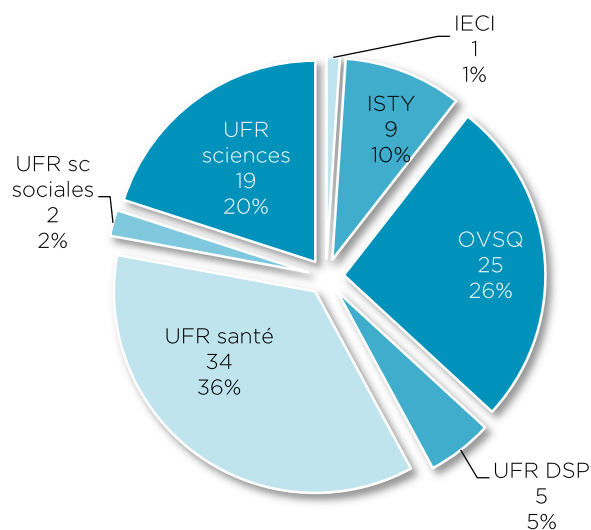
REPARTITION DES AGENTS REMUNERES SUR CONTRAT DE RECHERCHE PAR POPULATION

	Effectif		ETP		Total Effectif	Total ETP
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		
Enseignants et/ou Chercheurs	26	27	26	27	53	53
Enseignants et enseignants-chercheurs	3	1	3	1	4	4
Ctr Ens-Ch LRU	1		1		1	1
Doctorant ctr	2		2		2	2
Enseign. sup invit		1		1	1	1
Chercheurs	23	26	23	26	49	49
Ctr Cherch LRU	16	18	16	18	34	34
Doctorant sans ens	7	8	7	8	15	15
BIATSS	21	22	20,1	20,8	43	40,9
CDD	18	19	17,1	17,8	37	34,9
A	16	18	15,1	16,9	34	32
B	1		1		1	1
C	1	1	1	0,9	2	1,9
CDI	3	3	3	3	6	6
A	2	3	2	3	5	5
B	1		1		1	1
Total	47	49	46,1	47,8	96	93,9

Les personnels rémunérés sur contrat de recherche représentent 15,1% de la population contractuelle de l'université au 31 décembre 2020, constituant une baisse de 1 point par rapport au 1^{er} janvier 2020. Cette diminution est plus significative au sein de la population des enseignants et/ou chercheurs (14% soit -1,5 point) par rapport à la population BIATSS (17% soit -0,5 point).

REPARTITION DES AGENTS REMUNERES SUR CONTRAT DE RECHERCHE PAR AFFECTATION

89,5 % des agents rémunérés sur contrats 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 EQUIVALENT TD (HETD) PAR COMPOSANTE (ANNEE UNIVERSITAIRE 2019-2020)

Composantes	Nombre de vacataires	Nombre d'heures ETD	Moyenne HETD par vacataire
DFCRE	5	501	63
Dpt Maïeutique	55	630	7
IECI	204	9121	19
IFSI	6	26	4
ISM	112	5036	19
ISTY	66	3779	29
IUT de Mantes	85	5678	22
IUT de Vélizy	137	7469	21
OVSQ	64	1426	17
SCAPS	7	263	20
UFR DSP	283	8679	21
UFR S Sociales	145	6634	26
UFR santé	112	1789	14
UFR Sciences	222	6457	20
Total général	1 501,00	57 487,17	20
<i>Total 2018 - 2019</i>	<i>1 620,00</i>	<i>60 453,53</i>	<i>37</i>

La diminution du nombre de vacataires se poursuit cette année. Cependant, après une augmentation du nombre d'heures d'enseignements dispensées en 2018-2019, celles-ci ont également diminué cette année (- 2 966,36 HETD).

Si l'on transforme les heures dispensées en ETPT (en les rapportant à 384h), on constate que ces enseignements pourvus par des vacataires correspondent à 149,7 ETPT pour cette année, contre 157,4 ETPT en 2018-2019.

B. Les vacataires étudiants

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 (299 021 € pour l'année 2020).

Le nombre de vacataire étudiants a considérablement diminué par rapport à l'année précédente (222 cette année contre 269 en 2019) contrairement au volume horaire qui a augmenté (17 811,70 cette année contre 16 874,50 l'année précédente) qui correspond à 11 ETPT si l'on rapporte le nombre d'heures à 1 607h (10,5 ETPT l'année précédente).

NATURE DES MISSIONS

Missions	Nb de vacataires	Nb d'heures	Moyenne d'h /vacataire
Accueil des étudiants (dont inscriptions administratives)	41	7083,90	172,78
Animations culturelles, scientifiques, sportives et sociales ; actions dans le domaine de la promotion de la santé et du développement durable (dont salons et télé-enquêteurs)	17	517,00	30,41
Assistance et accompagnement des étudiants handicapés : prise de note pour les étudiants handicapés	38	1327,70	34,94
Assistance et accompagnement des étudiants handicapés : secrétariat d'examen pour les étudiants handicapés	12	85,75	7,15
Service d'appui aux personnels des bibliothèques et des autres services	25	6450,05	258,00
Surveillance examen et autres	2	8,00	4,00
Tutorat	87	2339,30	26,89
Total général	222	17811,70	80,23

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	Nb d'heures	Moyenne d'h/vacataire
Composantes	97	4662,0	577,2
CEREL	28	797,0	28,5
DSP	3	551,0	183,7
IECI	15	724,0	48,3
IUT VELIZY	26	217,0	8,3
UFR SANTE	7	1411,0	201,6
UFR SCIENCES SOCIALES	9	198,0	22,0
UFR SCIENCES	9	764,0	84,9
Directions	124	13149,7	1060,3
DSR	7	2346,8	335,3
DRI	8	387,8	48,5
DRI	12	116,5	9,7
SERVICE CULTUREL	3	70,0	23,3
SAEPH	39	1100,8	28,2
DCVU	8	676,5	84,6
DEFIP-BEA	6	285,0	47,5
DEFIP-OIP	13	515,1	39,6
DBIST	23	6942,6	301,9
DMG	5	708,8	141,8
Total	221	17811,7	1637,5

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

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		% déc-2020
	janv-20	déc-20	janv-20	déc-20	janv-20	déc-20	
Directions et services communs	293	297	3	3	296	300	17,3%
Composantes et Laboratoires	346	366	973,5	998	1319,5	1364	78,6%
Extérieurs*	57	39	41,5	32	98,5	71	4,1%
Total	696	702	1018	1033	1714	1735	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 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.

REPARTITION FEMMES / HOMMES DANS LES STRUCTURES

Structures	Femmes	Hommes	Tx de féminisation
Directions et services communs	200	100	66,7%
Composantes et laboratoires	653	711	47,9%
Extérieurs*	42	29	59,2%
Total	895	840	51,6%

Le taux de féminisation est plus élevé au sein des directions et services communs du fait de la présence des enseignants dans les composantes, qui sont majoritairement des hommes et de la part plus importantes des femmes parmi les personnels BIATSS qui composent les Directions et services.

Directions et Services Communs	F	H	Total
Agence comptable	11	2	13
Centre de Ressources et Espace Langues (CEREL)	5		5
Direction des Affaires Financières (DAF)	13	5	18
Direction des Affaires Juridiques (DAJI)	3	1	4
Direction des Achats et Marchés (DAM)	2	2	4
Direction des bibliothèques et de l'information scientifique et technique (DBIST)	33	19	52
Direction de la coordination de la vie universitaire (DCVU)	5	4	9
Direction des études, de la formation et de l'insertion professionnelle (DEFIP)	16	2	18
direction de la formation continue et des relations entreprises (DFCRE)	13	2	15
Direction générale des services (DGS)	3	1	4
Direction des projets et des relations internationales (DIPRI)	8	1	9
Direction de la communication (DIRCOM)	7	2	9
direction des moyens généraux (DMG)	11	14	25
Direction du patrimoine (DPI)	4	13	17
Direction des ressources humaines (DRH)	26	2	28
Direction du système d'information et du développement numérique (DSIN)	4	19	23
Direction du soutien à la recherche (DSR)	7		7
Direction de la valorisation (DV)	5		5
Pôle numérique	1		1
Présidence	5	2	7
Service d'accompagnement aux étudiants et personnels handicapés (SAEPH)	1	2	3
Service commun des activités physiques et sportives (SCAPS)	1	3	4
Service culturel	2		2
Service de médecine de prévention des personnels (SMPP)	2	1	3
Service de prévention des risques professionnels (SRPR)		2	2
Service de santé universitaire (SSU)	12	1	13
Total général	200	100	300

NOMBRE D'AGENTS AYANT CONNU UNE MOBILITE STRUCTURELLE (CHANGEMENT D'AFFECTATION) EN 2020

	BIATSS			Enseignants et/ou Chercheurs			Total
	Titulaire	Contractuel	Total	Titulaire	Contractuel	Total	
Femmes	10	5	15	3	3	6	21
Hommes	2,5	2,5	5	2	3	5	10
Total	12,5	7,5	20	5	6	11	31

EVOLUTION DU TAUX DE MOBILITE STRUCTURELLE ENTRE 2015 ET 2020

Population	2015	2016	2017	2018	2019	2020
BIATSS	2,80%	5,00%	2,60%	1,20%	3,20%	2,84%
Enseignants et/ou chercheurs	1,30%	1,30%	1,00%	0,30%	0,20%	1,06%
Total	1,90%	2,70%	1,70%	0,60%	1,50%	1,78%

Contrairement à l'année précédente, le taux de mobilité structurelle chez les personnels BIATSS connaît une légère baisse (2,84% correspondant à 20 agents, contre 23 agents en 2019).

Au sein de la population des enseignants-chercheurs en revanche, ce taux a légèrement augmenté (1,06% correspondant à 11 agents contre 7 agents en 2019).

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

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

UFR des Sciences				
	Effectif	ETP	Personnels BIATSS	
Total	307	304,2	Catégorie	Effectif %
BIATSS	80	78,9	Catégorie A	21 26,3%
Titulaires	58	56,9	Catégorie B	29 36,3%
Contractuels	22	22	Catégorie C	30 37,5%
Enseignants et/ou Chercheurs	227	225,3	Fonction	Effectif %
Titulaire	155	153,3	Administration générale -	9 11,3%
Contractuel	72	72	Appui à la formation, à la vie universitaire, à l'orientation et à l'insertion professionnelle	11 13,8%
Etudiants	3216		Appui à la recherche	18 22,5%
Personnels Enseignants et / ou chercheurs			Gestion budgétaire, financière et comptable	2 2,5%
Fonction	Effectif	%	Patrimoine immobilier, logistique et sécurité	21 26,3%
Enseignement	19	8,4%	Soutien à l'enseignement	17 21,3%
Enseignement et recherche	172	75,8%	Vacataires étudiants	9
Recherche	36	15,9%	Nb d'heures de vacations	764
Vacataires d'enseignement	222			
Nombre d'heures de vacations (HETD)	6457			

UFR DSP				
	Effectif	ETP	Personnels BIATSS	
Total	113	107,7	Catégorie	Effectif %
BIATSS	27	25,8	Catégorie A	7 25,9%
Titulaires	14	12,8	Catégorie B	9 33,3%
Contractuels	13	13	Catégorie C	11 40,7%
Enseignants et/ou Chercheurs	86	81,9	Fonction	Effectif %
Titulaire	55	54,4	Administration générale - Pilotage	2 7,4%
Contractuel	31	27,5	Appui à la formation, à la vie universitaire, à l'orientation et à l'insertion professionnelle	12 44,4%
Etudiants	2394		Appui à la recherche	5 18,5%
Personnels Enseignants et / ou chercheurs			Gestion budgétaire, financière et comptable	2 7,4%
Fonction	Effectif	%	Patrimoine immobilier, logistique et sécurité	6 22,2%
Enseignement	4	4,7%	Vacataires étudiants	3
Enseignement et recherche	74	86,0%	Nb d'heures de vacations	551
Recherche	8	9,3%		
Vacataires d'enseignement	283			
Nombre d'heures de vacations (HETD)	8679			

UFR Simone Veil - Santé

	Effectif	ETP
Total	361	351,4
BIATSS	71	67,9
Titulaires	27	26,2
Contractuels	44	41,7
Enseignants et/ou Chercheurs	290	283,5
Titulaire	143	143
Contractuel	147	140,5
Etudiants	6538	

Personnels Enseignants et / ou chercheurs

Fonction	Effectif	%
Enseignement	3	1,0%
Enseignement et recherche	259	89,0%
Recherche	28	10,0%
Vacataires d'enseignement	112	
Nombre d'heures de vacations (HETD)	1789	

Personnels BIATSS

Catégorie	Effectif	%
Catégorie A	33	46,5%
Catégorie B	22	31,0%
Catégorie C	16	22,5%

Fonction	Effectif	%
Administration générale - Pilotage	3	4,2%
Appui à la formation, à la vie universitaire, à l'orientation et à l'insertion professionnelle	22	31,0%
Appui à la recherche	35	49,3%
Gestion budgétaire, financière et comptable	3	4,2%
Gestion des ressources	2	2,8%
Patrimoine immobilier, logistique et sécurité	5	7,0%
Soutien à l'enseignement	1	1,4%

Vacataires étudiants	7
Nb d'heures de vacations	1411

UFR des Sciences Sociales

	Effectif	ETP
Total	71	68
BIATSS	15	15
Titulaires	11	11
Contractuels	4	4
Enseignants et/ou Chercheurs	56	53
Titulaire	37	36,5
Contractuel	19	16,5
Etudiants	1635	

Personnels Enseignants et / ou chercheurs

Fonction	Effectif	%
Enseignement	8	14,3%
Enseignement et recherche	45	80,4%
Recherche	3	5,4%
Vacataires d'enseignement	145	
Nombre d'heures de vacations (HETD)	6634	

Personnels BIATSS

Catégorie	Effectif	%
Catégorie A	5	33,3%
Catégorie B	5	33,3%
Catégorie C	5	33,3%

Fonction	Effectif	%
Administration générale - Pilotage	2	13,3%
Appui à la formation, à la vie universitaire, à l'orientation et à l'insertion professionnelle	7	46,7%
Appui à la recherche	5	33,3%
Gestion budgétaire, financière et comptable	1	6,7%

Vacataires étudiants	9
Nb d'heures de vacations	198

ISM-IAE

	Effectif	ETP
Total	44	40,1
BIATSS	17	15
Titulaires	8	7,2
Contractuels	9	7,8
Enseignants et/ou Chercheurs	27	25,1
Titulaire	19	18,6
Contractuel	8	6,5
Etudiants	960	

Personnels Enseignants et / ou chercheurs

Fonction	Effectif	%
Enseignement	5	18,5%
Enseignement et recherche	21	77,8%
Recherche	1	3,7%
Vacataires d'enseignement	112	
Nombre d'heures de vacations (HETD)	5036	

Personnels BIATSS

Catégorie	Effectif	%
Catégorie A	8	47,1%
Catégorie B	4	23,5%
Catégorie C	5	29,4%

Fonction	Effectif	%
Administration générale - Pilotage	2	11,8%
Appui à la formation, à la vie universitaire, à l'orientation et à l'insertion professionnelle	9	52,9%
Appui à la recherche	2	11,8%
Communication	4	23,5%

ISTY

	Effectif	ETP
Total	42	41,6
BIATSS	21	20,6
Titulaires	7	6,8
Contractuels	14	13,8
Enseignants et/ou Chercheurs	21	21
Titulaire	16	16
Contractuel	5	5
Etudiants	357	

Personnels Enseignants et / ou chercheurs

Fonction	Effectif	%
Enseignement	6	28,6%
Enseignement et recherche	14	66,7%
Recherche	1	4,8%
Vacataires d'enseignement	66	
Nombre d'heures de vacations (HETD)	3779	

Personnels BIATSS

Catégorie	Effectif	%
Catégorie A	12	57,1%
Catégorie B	6	28,6%
Catégorie C	3	14,3%

Fonction	Effectif	%
Administration générale - Pilotage	2	9,5%
Appui à la formation, à la vie universitaire, à l'orientation et à l'insertion professionnelle	3	14,3%
Appui à la recherche	10	47,6%
Patrimoine immobilier, logistique et sécurité	2	9,5%
Soutien à l'enseignement	2	9,5%
Systèmes et réseaux d'information et de communication	2	9,5%

IUT de Vélizy

	Effectif	ETP
Total	133	123,8
BIATSS	47	44,4
Titulaires	35	34
Contractuels	12	10,4
Enseignants et/ou Chercheurs	86	79,4
Titulaire	68	66,3
Contractuel	18	13,1
Etudiants	1183	

Personnels Enseignants et / ou chercheurs

Fonction	Effectif	%
Enseignement	51	28,6%
Enseignement et recherche	35	66,7%
Vacataires d'enseignement	137	
Nombre d'heures de vacations (HETD)	7469	

Personnels BIATSS

Catégorie	Effectif	%
Catégorie A	14	29,8%
Catégorie B	11	23,4%
Catégorie C	22	46,8%

Fonction	Effectif	%
Administration générale - Pilotage	6	12,8%
Appui à la formation, à la vie universitaire, à l'orientation et à l'insertion professionnelle	14	29,8%
Communication	1	2,1%
Gestion budgétaire, financière et comptable	1	2,1%
Patrimoine immobilier, logistique et sécurité	16	34,0%
Soutien à l'enseignement	3	6,4%
Systèmes et réseaux d'information et de communication	6	12,8%

Vacataires étudiants	26
Nb d'heures de vacations	217

IUT de Mantes

	Effectif	ETP
Total	53	51,7
BIATSS	17	16,2
Titulaires	16	15,2
Contractuels	1	1
Enseignants et/ou Chercheurs	36	35,5
Titulaire	30	30
Contractuel	6	5,5
Etudiants	556	

Personnels Enseignants et / ou chercheurs

Fonction	Effectif	%
Enseignement	18	50,0%
Enseignement et recherche	18	50,0%
Vacataires d'enseignement	85	
Nombre d'heures de vacations (HETD)	5678	

Personnels BIATSS

Catégorie	Effectif	%
Catégorie A	3	17,6%
Catégorie B	5	29,4%
Catégorie C	9	52,9%

Fonction	Effectif	%
Administration générale - Pilotage	2	11,8%
Appui à la formation, à la vie universitaire, à l'orientation et à l'insertion professionnelle	6	35,3%
Gestion budgétaire, financière et comptable	1	5,9%
Patrimoine immobilier, logistique et sécurité	4	23,5%
Soutien à l'enseignement	2	11,8%
Systèmes et réseaux d'information et de communication	2	11,8%

OVSQ

	Effectif	ETP
Total	132	126,5
BIATSS	47	44,2
Titulaires	25	24,2
Contractuels	22	20
Enseignants et/ou Chercheurs	85	82,3
Titulaire	41	41
Contractuel	44	41,3
Etudiants	200	

Personnels Enseignants et / ou chercheurs

Fonction	Effectif	%
Enseignement	1	1,2%
Enseignement et recherche	50	58,8%
Recherche	34	40,0%
Vacataires d'enseignement Nombre d'heures de vacations (HETD)	64 1426	

Personnels BIATSS

Catégorie	Effectif	%
Catégorie A	28	59,6%
Catégorie B	12	25,5%
Catégorie C	7	14,9%

Fonction	Effectif	%
Administration générale - Pilotage	3	6,4%
Appui à la formation, à la vie universitaire, à l'orientation et à l'insertion professionnelle	6	12,8%
Appui à la recherche	30	63,8%
Communication	1	2,1%
Gestion budgétaire, financière et comptable	2	4,3%
Patrimoine immobilier, logistique et sécurité	3	6,4%
Soutien à l'enseignement	1	2,1%
Systèmes et réseaux d'information et de communication	1	2,1%

IECI

	Effectif	ETP
Total	100	98,6
BIATSS	18	16,6
Titulaires	12	11,1
Contractuels	6	5,5
Enseignants et/ou Chercheurs	82	82
Titulaire	54	54
Contractuel	28	28
Etudiants	1406	

Personnels Enseignants et / ou chercheurs

Fonction	Effectif	%
Enseignement	20	24,4%
Enseignement et recherche	53	64,6%
Recherche	9	11,0%
Vacataires d'enseignement Nombre d'heures de vacations (HETD)	204 9121	

Personnels BIATSS

Catégorie	Effectif	%
Catégorie A	5	27,8%
Catégorie B	10	55,6%
Catégorie C	3	16,7%

Fonction	Effectif	%
Administration générale - Pilotage	4	22,2%
Appui à la formation, à la vie universitaire, à l'orientation et à l'insertion professionnelle	8	44,4%
Appui à la recherche	6	33,3%

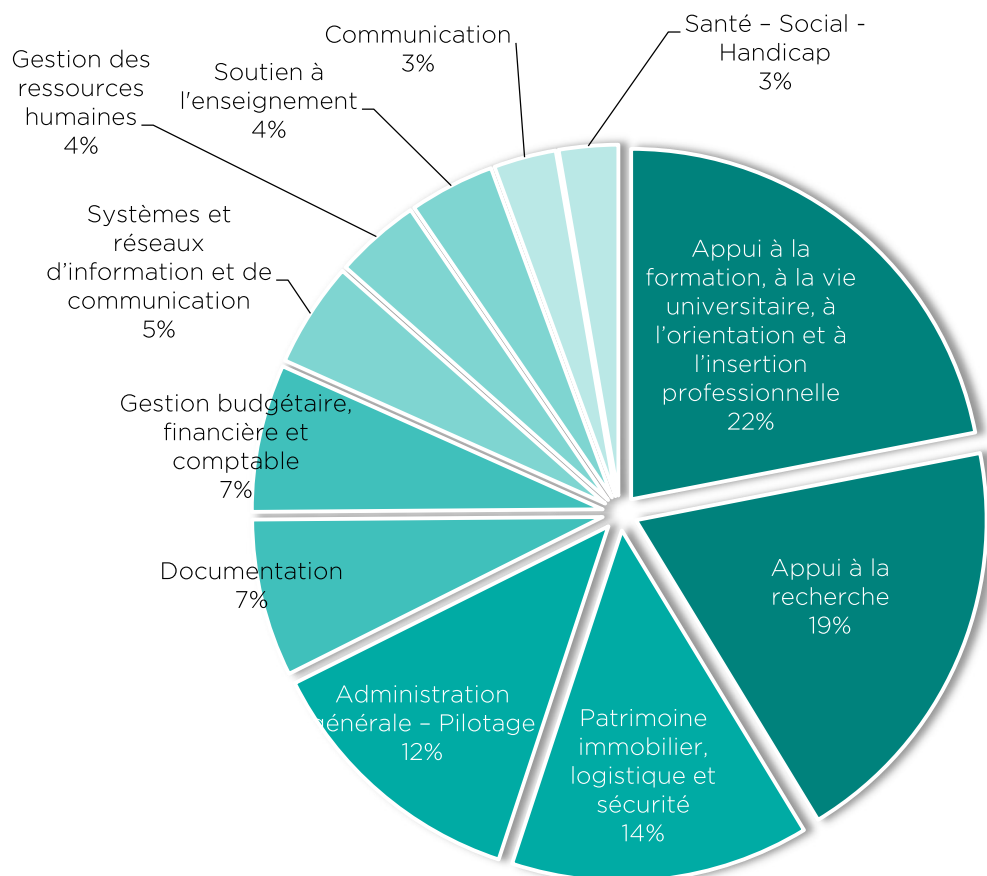
Vacataires étudiants	15
Nb d'heures de vacations	724

TABLEAU DE SYNTHESE DES COMPOSANTES

	IECI	ISM-IAE	ISTY	IUT de Vélizy	IUT Mantes	OVSQ	UFR DSP	UFR Santé	UFR Sc Sociales	UFR Sciences	Total
ETP total composante	98,6	40,1	41,6	123,8	51,7	126,5	107,7	351,4	68	304,2	1313,6
ETP total composante hors labo*	86,1	37,3	23,6	94,8	37,7	67,4	88,7	293,1	60	251,2	1039,9
ETP Titulaires	65,1	25,8	22,8	100,3	45,2	65,2	67,2	169,2	47,5	210,2	818,5
ETP Titulaires (hors labo)	64,7	25	15,8	72,3	35,2	49,6	62,2	162,6	42,5	195,2	724,5
ETP Contractuels	33,5	14,3	18,8	23,5	6,5	61,3	40,5	182,2	20,5	94	495,1
ETP Contractuels (hors labo)	22	12,3	7,8	22,5	2,5	17,8	26,5	130,5	17,5	56	315,4
ETP Ens Ch	82	25,1	21	79,4	35,5	82,3	81,9	283,5	53	225,3	969
ETP Ens Ch (hors labo)	75	24,7	13	50,4	21,5	47	67,9	255,5	50	191,3	795,7
ETP BIATSS	16,6	15	20,6	44,4	16,2	44,2	25,8	67,9	15	78,9	344,6
ETP BIATSS (hors labo)	11,1	13,2	70,6	44,4	16,2	20,4	20,8	37,6	10	59,9	244,2
ETP BIATSS A	5	8	11,8	13,4	3	26,4	6,8	30,5	5	20,6	130,5
ETP BIATSS B	9,1	3,4	6	10,4	4,8	11,4	9	21,8	5	28,6	109,5
ETP BIATSS C	2,5	3,6	2,8	20,6	8,4	6,4	10	15,6	5	29,7	104,6
Fonction des personnels Enseignants/chercheurs											
Enseignement	20	4	6	44,8	17,5	0,5	3,5	1,5	8	19	124,8
Enseignement et recherche	53	20,1	14	34,6	18	48,5	70,4	254	42	170,3	724,9
Recherche	9	1	1			33,3	8	28	3	36	119,3
Fonction des personnels BIATSS											
Administration générale - Pilotage	3,5	1,5	2	5,1	1,8	2,5	2	3	2	8,7	32,1
Appui à la formation, à la vie universitaire, à l'orientation et à l'insertion professionnelle	7,6	8,2	2,8	12,5	5,6	5,4	11	21,8	7	10,8	92,7
Appui à la recherche	5,5	1,8	10			28,5	5	32,3	5	20	108,1
Communication		3,5		0,8		1					5,3
Gestion budgétaire, financière et comptable				1	1	2	1,8	3	1	2	11,8
Gestion des ressources humaines								1,8			1,8
Patrimoine immobilier, logistique et sécurité			1,8	16	3,8	3	6	5		20,8	56,4
Soutien à l'enseignement			2	3	2	0,8		1		16,6	25,4
Systèmes et réseaux d'information et de communication			2	6	2	1					11
Nb Vacataires étudiants	15	0	0	26	0	0	3	7	9	9	69
Nb d'heures de vacation	724	0	0	217	0	0	551	1411	198	764	3865
Nb Vacataires d'enseignement	204	112	66	137	85	64	283	112	145	222	1430
Nb d'heures de vacation (hETD)	9121	5036	3779	7469	5678	1426	8679	1789	6634	6457	56068
Nb Etudiants	1406	960	357	1183	556	200	2394	6538	1635	3216	18445
RATIOS (hors labo)											
ETP Ens Ch / ETP BIATSS (hors agents uniquement affectés en labo)	6,8	1,8	1,2	1,1	1,3	2,3	3,3	6,8	5,0	3,2	3,3
Nb étudiants / ETP Ens Ch	18,7	39,8	27,5	23,5	25,9	4,3	35,3	25,6	32,7	16,8	25,0
Nb étud / ETP BIATSS Appui à la formation, à la vie universitaire, à l'OIP	185,0	117,1	127,5	94,6	99,3	37,0	217,6	299,9	233,6	297,8	170,9

II. Les métiers des BIATSS de l'UVSQ

A. Répartition des agents BIATSS de l'UVSQ par domaines de fonctions (hors agents « extérieurs » à l'établissement



	Directions	Composantes	Laboratoires	Total général
BAP A - SCIENCES DU VIVANT, DE LA TERRE ET DE L'ENVIRONNEMENT		8	24	32
Appui à la recherche		2	24	26
Assistant-e ingénieur-e en biologie, SVT			1	1
Assistant-e ingénieur-e expérim. & instrumentat° biologiques			1	1
Assist-e ingénieur-e études d'envir géo-nat et anthrop.			1	1
Ingénieur-e biologiste en laboratoire			5	5
Ingénieur-e biologiste en analyse des données			2	2
Ingénieur-e biologiste en plateforme scientifique		2		2
Ingénieur-e biologiste en traitement de données			3	3
Ingénieur-e biologiste en traitement des données			1	1
Ingénieur-e de rech environnements géo-naturels, anthropisés			1	1
Ingénieur-e en biologie animale			1	1
Ingénieur-e en expérimentation & instrumentation biologiques			1	1
Ingr-e biologiste en analyse de données			2	2
Préparateur-trice en biologie			1	1
Préparateur-trice en sciences de la vie et de la terre			1	1
Technicien-ne biologiste			3	3
Soutien à l'enseignement		6		6
Technicien-ne en sciences de la vie et de la terre		2		2
Ingénieur-e biologiste en traitement de données		1		1
Préparateur-trice en sciences de la vie et de la terre		2		2

Technicien-ne biologiste	1		1	
BAP B - SCIENCES CHIMIQUES ET SCES DES MATERIAUX	10	6	16	
Appui à la recherche		6	6	
Assistant-e ingénieur-e en analyse chimie		2	2	
Ingénieur-e de recherche en science des matériaux/élaboration		1	1	
Ingénieur-e de rech. science des matériaux/caractérisation		1	1	
Ingénieur-e de recherche en synthèse chimique		1	1	
Ingénieur-e en analyse chimie		1	1	
Soutien à l'enseignement	10		10	
Assistant-e ingénieur-e en analyse chimie	3		3	
Ingénieur-e en analyse chimie	1		1	
Préparateur-trice en chimie et sciences physiques	3		3	
Technicien-ne en chimie et sciences physiques	3		3	
BAP C - SCIENCES DE L'INGENIEUR INSTRUMENTATION SCIENTIFIQUE	9	12	21	
Appui à la recherche	2	11	13	
Assistant-e ingénieur-e en réalisation mécanique		1	1	
Expert-e électronicien-ne		1	1	
Expert-e en développement d'expérimentation		2	2	
Expert-e en développement d'instrument		2	2	
Ingénieur-e Electronicien-ne	1	2	3	
Ingénieur-e en contrôle-commande		1	1	
Ingénieur-e en réalisation mécanique/chaudronnerie/verrerie	1		1	
Ingénieur-e en techniques expérimentales		1	1	
Technicien-ne en études mécaniques		1	1	
Soutien à l'enseignement	7	1	8	
Assistant-e ingénieur-e électronicien-ne	1		1	
Assistant-e ingénieur-e en réalisation mécanique	1		1	
Assistant-e Ingénieur-e instrument. expérimentation mesure	1		1	
Technicien-ne en réalisation mécanique	1		1	
Responsable des TICE		1	1	
Technicien-ne électronicien-ne	2		2	
Technicien-ne en instrumentation, expérimentation et mesure	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'enquêtes (étudiants)	1		1	
Chargé-e d'études en prod, trait, analyse de données et enq.	1		1	
Appui à la recherche		6	6	
Ingénieur-e de rech production, traitement & analyse données		1	1	
Ingénieur-e de rech. en prod, trait. et analyse de données		2	2	
Ingénieur-e études product°/trait./analyse données/enquêtes		2	2	
Technicien-ne en production, traitement données & enquêtes		1	1	
BAP E - INFORMATIQUE STAT. ET CALC. SCIENTIFIQUE	21	12	25	58
Systèmes et réseaux d'information et de communication	21	10	1	32
Administrateur-riche des systèmes d'information	3	1		4
Chef-fe de service en ingénierie informatique	1			1
Chef-fe de service informatique	3			3
Développeur-se d'applications informatiques	1			1
Directeur-riche des systèmes d'info. et du dévpt du numérique	1			1
Gestionnaire d'infrastructure	3			3
Gestionnaire maintenance et exploitation		5	1	6
Ingénieur-e architecture système réseaux	4	1		5
Responsable informatique sur site		2		2
Technicien-ne Informatique	5	1		6
Appui à la recherche	2	24		26
Administrateur-riche des systèmes d'information		1		1
Administrateur-trice bases données/ Intégrateur applications			2	2

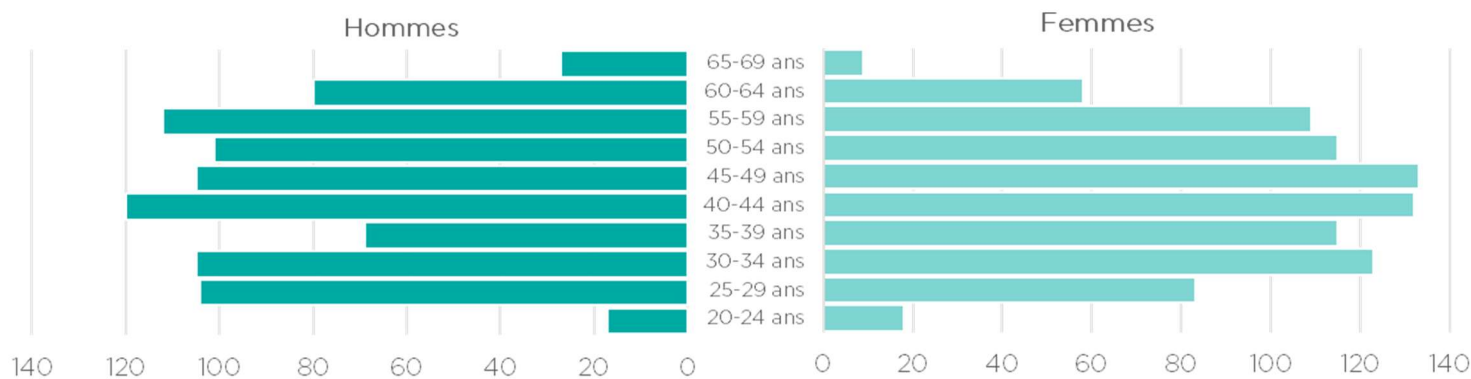
Administrateur-trice systèmes et réseaux			1	1
Chef-fe de projet / expert-e ingénierie systèmes d'informat°			1	1
Chef-fe de projet ou expert-e en Ingénierie logicielle			4	4
Expert-e en calcul scientifique			2	2
Ingénieur-e en calcul scientifique			1	1
Ingénieur-e en ingénierie logicielle		1		1
Ingénieur-e en ingénierie logicielle			6	6
Ingénieur-e statisticien-ne			7	7
BAP F - INFO. DOC. CULTURE, EDITION, COMM, TICE	19	11	2	32
Appui à la formation, à la vie universitaire, à l'orientation et à l'insertion professionnelle	4			4
Chargé-e de la vie de campus	2			2
Chargé-e d'ingénierie pédagogique	2			2
Patrimoine immobilier, logistique et sécurité	1	2		3
Agent-e chargé-e de la reprographie	1	2		3
Documentation	2			2
Chargé-e de système d'information documentaire	1			1
Responsable documentaire	1			1
Communication	12	5		17
Assistant-e de communication	2	2		4
Chargé-e de communication	6	3		9
Dessinateur-trice maquettiste infographiste	1			1
Directeur-riche de la communication	1			1
Technicien-ne des métiers de l'image et du son	1			1
Webmestre	1			1
Appui à la recherche		3	2	5
Chargé-e de communication		1		1
Chargé-e de l'information scientifique et technique de laboratoire			1	1
Chargé-e des ressources documentaires			1	1
Chargé-e du traitement des données scientifiques		2		2
Soutien à l'enseignement		1		1
Assistant-e des métiers de l'image et du son		1		1
BAP G - PATRIMOINE, LOGISTIQUE, PREVENTION	34	56	1	91
Administration générale - Pilotage	1			1
Directeur-riche des moyens généraux adjoint	1			1
Patrimoine immobilier, logistique et sécurité	33	55		88
Adjoint-e au chef-fe de service maintenance et/ou logistique sur site		2		2
Agent-e d'entretien		1		1
Chef-fe de service maintenance et/ou logistique et/ou sécurité	3	7		10
Conducteur-riche de travaux	5			5
Dessinateur-riche	1			1
Directeur-riche du patrimoine et de l'immobilier	1			1
Electricien-ne		1		1
Gestionnaire de données patrimoniales	1			1
Ingénieur-e d'études et travaux	1			1
Jardinier-ère		1		1
Opérateur-riche Logistique, Maintenance, sécurité	13	41		54
Plombier-ère		1		1
Responsable de pôle immobilier	2			2
Responsable du service de prévention des risques	1			1
Technicien-ne de prévention des risques		1		1
Technicien-ne Logistique, Maintenance, sécurité	5			5
Appui à la recherche			1	1
Opérateur-riche Logistique, Maintenance, sécurité			1	1
Soutien à l'enseignement		1		1
Technicien-ne électricité courants fort ou faible		1		1
BAP J - GESTION ET PILOTAGE	160	152	29	341

Administration générale – Pilotage	46	34	1	81
Adjoint-e en gestion administrative			1	1
Assistant-e de direction	12	8		20
Assistant-e en gestion financière et comptable	1			1
Attaché-e de direction		1		1
Chargé-e de gestion admin. et aide au pilotage opérationnel	5			5
Chargé-e de mission	1			1
Chargé-e de projet numérique		1		1
Chargé-e des affaires juridiques	2			2
Chargé-e du contrôle interne	1			1
Directeur-riche de cabinet	2			2
Directeur-riche des affaires juridiques et institutionnelles	1			1
Directeur-riche des moyens généraux	1			1
Directeur-riche général-e des services (emploi fonctionnel)	1			1
Gestionnaire administratif-ve	13	12		25
Qualiticien-ne	1			1
Responsable administratif-ve (de composante / Bibliothèque Univ. / DFCRE)	1	10		11
Responsable administratif-ve adjoint de composante		1		1
Responsable du pôle administratif	1			1
Responsable scolarité de composante		1		1
Secrétaire médical	2			2
Technicien-ne en gestion de formation	1			1
Gestion budgétaire, financière et comptable	33	12		45
Agent-e comptable (emploi fonctionnel)	1			1
Chargé-e d'aide au pilotage financier	2			2
Chargé-e de gestion financière et comptable	2	1		3
Chef-fe de service fin. de composante/plateforme mutualisée	1	4		5
Chef-fe du service contrôle de gestion et budget	1			1
Directeur-riche des achats et des marchés	1			1
Directeur-riche des affaires financières	1			1
Fondé-e de pouvoir	1			1
Gestionnaire administratif-ve et financier-ère de composante		4		4
Gestionnaire des achats publics et des marchés	3			3
Gestionnaire financier-ère et comptable	18	3		21
Responsable du service facturier ou recette	2			2
Gestion des ressources humaines	24	2		26
Assistant-e formation	1			1
Chargé-e d'aide au pilotage RH	3			3
Chef-fe de service de l'action sociale	1			1
Chef-fe de service Ressources Humaines	2	1		3
Directeur-riche adjoint-e des ressources humaines	1			1
Directeur-riche des ressources humaines	1			1
Gestionnaire des ressources humaines	3	1		4
Gestionnaire des ressources humaines et rémunération	11			11
Responsable paye	1			1
Appui à la formation, à la vie universitaire, à l'orientation et à l'insertion professionnelle	37	102		139
Assistant-e en gestion administrative et en production de données statistiques	1			1
Chargé-e d'animation et d'ingénierie de la formation	2			2
Chargé-e de coopération internationale	2			2
Chargé-e de dév et gestion form. Continue / apprentissage	1	3		4
Chargé-e de gestion du Système d'Information Scolarité	1			1
Chargé-e de la vie de campus	2			2
Chargé-e de relations entreprises	1			1
Chargé-e d'ingénierie pédagogique		3		3
Chargé-e d'orientation et d'insertion professionnelle	4			4
Chef-fe de service Etudes - formation	2			2

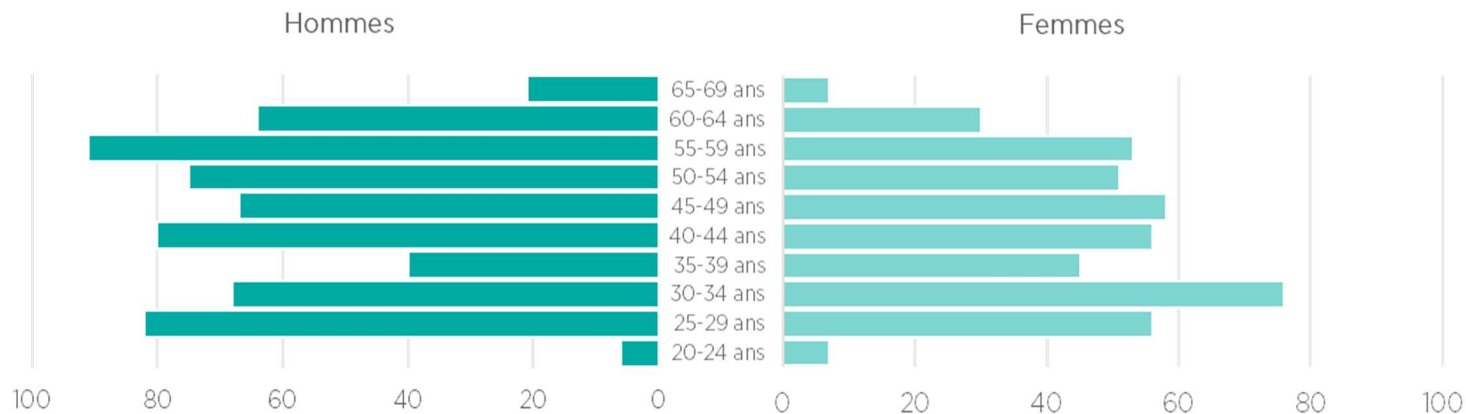
Chef-fe de service orientation et insertion professionnelle	1			1
Conseiller-ère et accompagnateur-riche VAPP-VAE	2			2
Directeur-riche de la Coordination de la Vie Universitaire	1			1
Directeur-riche du CEREL	1			1
Directeur-riche Etudes - formation - insertion prof.	1			1
Gestionnaire de la formation continue et/ou de l'apprentissage	7	2		9
Gestionnaire de la mobilité internationale	3	1		4
Gestionnaire de scolarité et/ou secrétaire pédagogique	3	80		83
Gestionnaire des conventions de stage		1		1
Responsable Centre bilan de compétences	1			1
Responsable de la formation continue		1		1
Responsable des Emplois du temps et examens	1			1
Responsable scolarité de composante		10		10
Secrétariat général-e adjoint-e de l'IEP de Saint Germain		1		1
Santé - Social - Handicap	5			5
Assistant-e social-e	1			1
Chargé-e d'accompagnement étudiant	1			1
Chargé-e d'accompagnement étudiants en situation de handicap	1			1
Chef-fe du SAEPH	1			1
Conseiller-ère en économie sociale	1			1
Appui à la recherche	15	2	28	45
Adjoint-e en gestion administrative		1		1
Assistant-e en gestion administrative			1	1
Assistant-e partenariat, valo recherche, coop internationale			1	1
Chargé-e d'aide au pilotage de la recherche	1		1	2
Chargé-e d'appui au projet de recherche			2	2
Chargé-e de l'information scientifique et technique de laboratoire			1	1
Chargé-e de projets de recherche internationaux	2			2
Chargé-e de valorisation de la recherche	4		2	6
Chargé-e gestion administrative / aide pilotage opérationnel			2	2
Chargé-e-e d'appui au projet de recherche			1	1
Chef-fe de service de la gestion des études doctorales	1			1
Dir. Ingénierie de projets de recherche internationaux	1			1
Directeur-riche de la valorisation de la recherche	1			1
Directeur-riche du soutien à la recherche	1			1
Gestionnaire administratif-ve et/ou financier-ère en laboratoire		1	15	16
Gestionnaire des études doctorales	4			4
Responsable de l'administration et du pilotage			1	1
Technicien-ne en gestion administrative			1	1
Bibliofil	46			46
Documentation	46			46
Agent-e chargé-e du magasinage et/ou de l'accueil	22			22
Directeur-riche de département	4			4
Directeur-riche des bibliothèques	1			1
Médiateur-riche documentaire	11			11
Responsable d'équipe documentaire	2			2
Responsable documentaire	6			6
SANTE ET SOCIAL	13			13
Santé - Social - Handicap	13			13
Directeur-riche du SSU et du Centre de Santé	1			1
Infirmier-ère	6			6
Médecin de prévention des personnels	1			1
Medecin de promotion de la santé des étudiants	2			2
Psychologue	3			3
Total général	295	258	105	658

B. Pyramides des âges

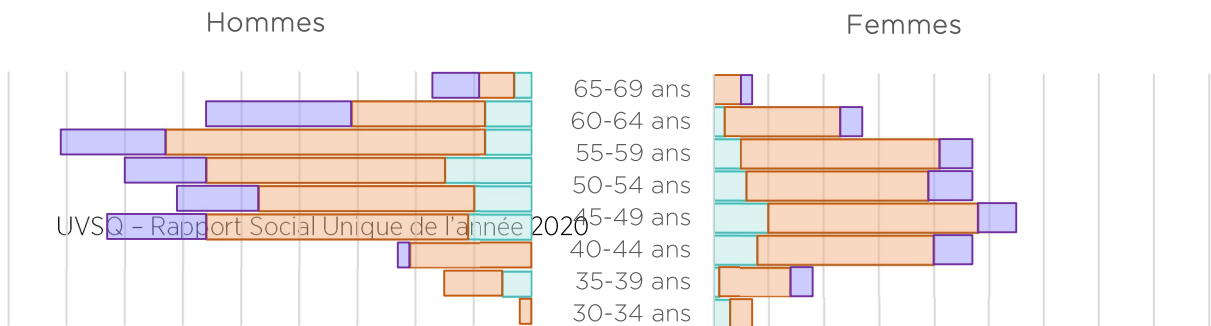
➤ L'ensemble des personnes

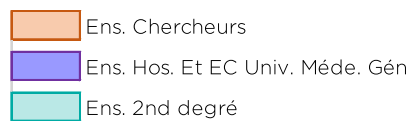


➤ Les Enseignants et/ou Chercheurs

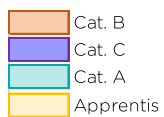
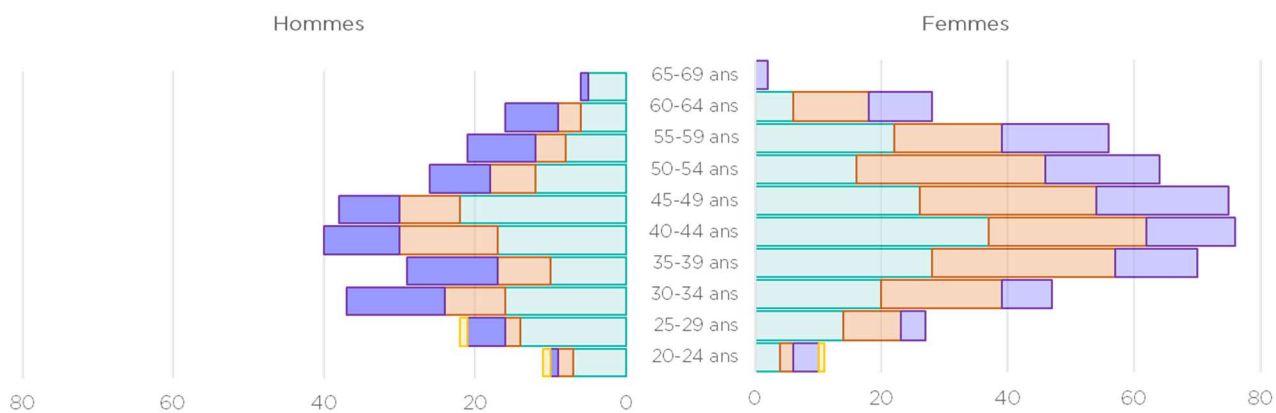
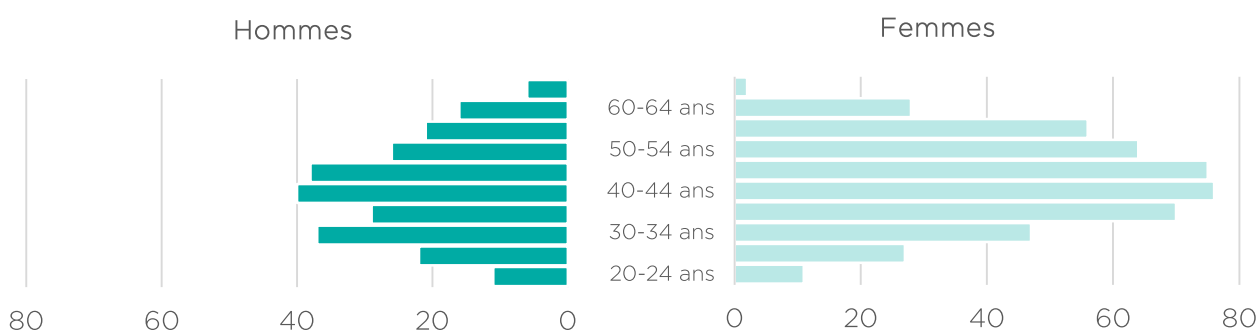


➤ Les Enseignants et Enseignants-Chercheurs titulaires





➤ Les personnels BIATSS



C. Âges moyens et médians

➤ Âges moyens

	Ages moyens		
	Femmes	Hommes	Total général
Ensemble	43,67 ans	44,68 ans	44,16 ans
Titulaires	48,6 ans	49,6 ans	49,1 ans
Contractuels	35,8 ans	35,3 ans	35,6 ans
BIATSS	44,6 ans	42,7 ans	43,9 ans
Titulaires	47,7 ans	46,2 ans	47,2 ans
Contractuels	38,8 ans	37,0 ans	38,1 ans
A	43,5 ans	42,4 ans	43,0 ans
B	44,3 ans	42,9 ans	44,0 ans
C	46,9 ans	43,6 ans	45,6 ans
Enseignants et/ou Chercheurs	42,7 ans	45,5 ans	44,3 ans
Titulaires	49,7 ans	50,9 ans	50,4 ans
<i>Ens. 2nd degré</i>	47,6 ans	50,2 ans	49,2 ans
<i>Ens. Chercheurs</i>	50,0 ans	49,7 ans	49,8 ans
<i>Ens. HU & Méd. Gé.</i>	50,0 ans	54,3 ans	53,1 ans
Contractuels	33,1 ans	33,8 ans	34,5 ans

➤ Âges médians

	Ages médians		
	Femmes	Hommes	Ensemble
Ensemble	43,5 ans	45,0 ans	44,0 ans
Titulaires	49,0 ans	50,0 ans	49,0 ans
Contractuels	33,0 ans	31,0 ans	32,0 ans
BIATSS	44,0 ans	43,0 ans	44,0 ans
Titulaires	47,0 ans	47,0 ans	47,0 ans
Contractuels	38,0 ans	47,0 ans	37,0 ans
A	43,0 ans	42,0 ans	43,0 ans
B	45,0 ans	43,0 ans	44,0 ans
C	47,5 ans	43,0 ans	47,0 ans
Enseignants et/ou Chercheurs	42,0 ans	46,0 ans	45,0 ans
Titulaires	50,0 ans	52,0 ans	51,0 ans
<i>Ens. 2nd degré</i>	48,0 ans	50,0 ans	49,5 ans
<i>Ens. Chercheurs</i>	50,0 ans	51,0 ans	50,0 ans
<i>Ens. HU & Méd. Gé.</i>	50,0 ans	55,0 ans	53,0 ans
Contractuels	32,0 ans	31,0 ans	31,0 ans

III. Personnalité de nationalité étrangère

CARACTERISTIQUES DES PERSONNELS DE NATIONALITE ETRANGERE

	Effectif	%
Femmes	68	46,9%
Hommes	77	53,1%
BIATSS	23	15,9%
Enseignants et/ou Chercheurs	122	84,1%
Titulaires	44	30,3%
Contractuels	101	69,7%
Total général	145	100,0%

Parmi les 1735 agents de l'université, 145 sont de nationalité étrangère, soit 8,4 % (-0,4 point par rapport au 1^{er} janvier 2020). Le taux de féminisation est quant à lui passé de 50% au 1^{er} janvier 2020 à 46,9 % au 31 décembre 2020.

Par ailleurs cette population se caractérise par une part importante d'enseignants et/ou chercheurs (84,1%) et de contractuels (69,7%).

Corps des titulaires	Effectif
BIATSS	5
IGE CN	2
IGR 2C RF	1
SAENS CN	1
TECHNICIEN CN RF	1
Enseignants et/ou Chercheurs	39
PRF UNI	13
PUPH	4
MCF CL NORM	19
AGREGE CLN	1
CERT CL N	1
PLP	1
Total général	44

Type de contrat	Effectif
BIATSS	18
Apprentis	1
CDD	16
CDI	1
Enseignants et/ou Chercheurs	83
assoc PR mt	1
ATER	10
Chef clin assistHU	6
Ctr Cherch LRU	23
Ctr Ens-Ch LRU	3
Ctr Enseig LRU	6
Doctorant ctr	7
Doctorant sans ens	19
Enseign. sup invit	1
Lecteur prg échang	1
Lecteur tit perso	3
Maître lang échang	1
Maître tit perso	1
Praticien HU	1
Total général	101

REPARTITION DANS LES STRUCTURES

Structures	Effectif
Directions	8
IECI	15

ISM-IAE	6
ISTY	6
IUT Mantes	5
IUT Vélizy	8
OVSQ	17
UFR DSP	3
UFR santé	25
UFR sc sociales	3
UFR sciences	45
Extérieur	4
Total général	145

ZONE GEOGRAPHIQUE D'ORIGINE PAR CORPS

Corps des titulaires	Europe (EEE)	Europe (hors EEE)	Afrique	Amérique	Asie	Effectif total
BIATSS	3		1		1	5
IGR					1	1
IGE	1		1			2
SAENS	1					1
TECH	1					1
Enseignants et/ou Chercheurs	27	5	6	1		39
PRF UNI	10	2		1		13
MCF	11	2	6			19
PUPH	4					4
AGREGE	1					1
CERTIFIES	1					1
PLP		1				1
Total général	30	5	7	1	1	44

ZONE GEOGRAPHIE PAR TYPE DE CONTRAT

Types de contrat	Europe (EEE)	Europe (hors EEE)	Afrique	Amérique	Asie	Effectif total
BIATSS	4		8		6	18

Apprentis			1			1
CDD	4		7		5	16
CDI					1	1
Enseignants et/ou Chercheurs	24	7	17	12	23	83
assoc PR mt	1					1
ATER	2		6	1	1	10
Chef clin assistHU	5		1			6
Ctr Cherch LRU	8	4	2	2	7	23
Ctr Ens-Ch LRU			1		2	3
Ctr Enseig LRU	1	1	1	1	2	6
Doctorant ctr	2		1	1	3	7
Doctorant sans ens	2		5	4	8	19
Enseign. sup invit	1					1
Lecteur prg échang	1					1
Lecteur tit perso	1	1		1		3
Maître lang échang				1		1
Maître tit perso				1		1
Praticien HU		1				1
Total général	28	7	25	12	29	101

PAYS D'ORIGINE ET AFFECTATION DES PERSONNELS DE NATIONALITE ETRANGERE

	Directions	IECI	ISM-IAE	ISTY	IUT Mantes	IUT Vélizy	OVSQ	UFR DSP	UFR santé	UFR sc sciences	UFR sciences	Extérieur	Total général
Europe (EEE)	3	8		4		1	6	3	12	2	16	3	58
ALLEMAGNE		2					1	1	1		2		7
BELGIQUE	1						2		1		1		5
CHYPRE												1	1
ESPAGNE	1	1		2					2		1		7
GRÈCE		2							2		4		8
IRLANDE		1					1	1					3
ITALIE		1							3	1	5	2	12
LETONIE								1					1
PAYS-BAS		1											1
POLOGNE							2			1			3
PORTUGAL	1								2				3
ROUMANIE (NOUVEAU)				2		1			1		2		6
SUISSE											1		1
Europe (hors EEE)		3				2	1		2		3	1	12
BERMUDES							1						1
MOLDOVA, RÉPUBLIQUE											2		2
ROYAUME-UNI		3				1			2			1	7
SERBIE						1							1
UKRAINE											1		1
Afrique	5		5	1	5	1	2		5	1	7		32
ALGERIE	2				2						2		6
CAMEROUN			1										1
CONGO			1		1								2
CONGO, LA RÉPUBLIQUE									1				1
GABON			1										1
KENYA										1			1
MADAGASCAR	1												1
MALI	1								1				2
MAROC	1		2	1	1	1					2		8
MAURICE (ILE)									1				1
NIGER							1						1
TOGO									1				1
TUNISIE					1		1		1		3		6
Amérique		4				1	2		1		5		13
BOLIVIE		1					1						2
CANADA									1		1		2
COLOMBIE											1		1
CUBA		1											1
ETATS-UNIS		2				1	1				1		5
MEXIQUE											1		1
PÉROU											1		1
Asie			1	1		3	6		5		14		30
CHINE			1			1	1				4		7
INDE							2				4		6
JAPON							1						1
LIBAN				1		1			3		4		9
PALESTINE									1				1
RUSSIE, FÉD.						1	1		1		1		4
VIETNAM							1				1		2
Total général	8	15	6	6	5	8	17	3	25	3	45	4	145

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 (SAPEH), 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.

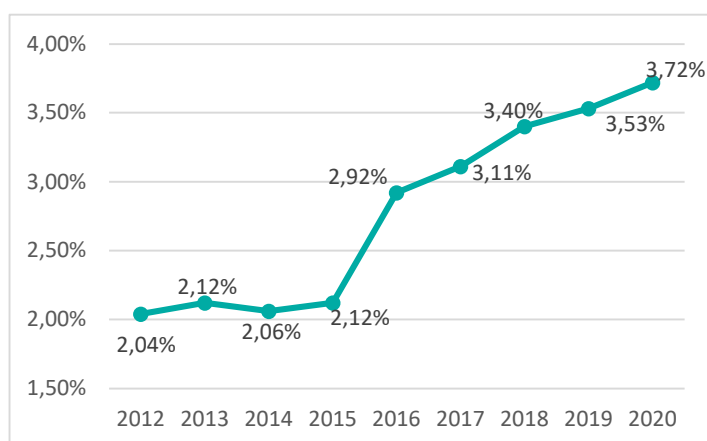
Pour être digne de cette responsabilité sociale de l'employeur, l'UVSQ entend développer sa politique de recrutement de bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

PERSONNELS DECLARES ET RECONNUS COMME TRAVAILLEURS HANDICAPES AU 31 DECEMBRE 2020

	31/12/2020			01/01/2020	01/01/2019
	Femmes	Hommes	Total	Total	Total
BIATSS	36	13	49	42	40
A	7	2	9	7	7
B	13	1	14	9	10
C	16	10	26	26	23
Enseignants et/ou Chercheurs	7	5	12	10	8
Total	43	18	61	52	48

	31/12/2020			01/01/2020	01/01/2019
	Femmes	Hommes	Total		
BIATSS	36	13	49	42	40
Titulaires	31	10	41	35	31
Attachés	1		1	1	1
Ingé. D'études	3	1	4	4	4
Assis. Ingénieurs		1	1	1	1
Techniciens	12	1	13	6	4
Adjointes	11	5	16	17	15
Bibliothécaires	1		1	1	1
Magasinier	3	2	5	5	5
Contractuels	5	3	8	7	9
Enseignants et/ou Chercheurs	7	5	12	10	8
Titulaires	7	3	10	8	7
Professeurs des Universités	2	1	3	1	1
Maîtres de conférences	2	2	4	4	3
Agrégés	1		1	2	2
Certifiés	2		2	1	1
Contractuels		2	2	2	1
Total	43	18	61	52	48

EVOLUTION DU TAUX D'EMPLOI DE BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI CES 8 DERNIERES ANNEES



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.

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 2020, dont :

- La réalisation de travaux destinés à faciliter l'accès des personnels handicapés,
- 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,

DEPENSES LIEES A L'INSERTION PROFESSIONNELLES DES PERSONNES HANDICAPEES REALISEES DEPUIS 2017

Motif	Dépenses 2016	Dépenses 2017	Dépenses 2018	Dépenses 2019	Dépenses 2020
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 €	644,33 €
Actions de sensibilisation, formation	2 993,11 €	2 703,03 €	5 988,93 €	15 648,28 €	1 800,00 €
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 €	5 513,68 €
Vacataires étudiants SAEH	27 119,00 €	32 361,36 €	-	-	-
Travaux d'accessibilité	28 381,00 €	188 780,23 €	17 472,48 €	82 824,00 €	29 568,00 €
Rémunérations personnels dédiés *	149 478,05 €	-	-	-	-
Total	238 347,82 €	235 156,28 €	36 599,32 €	110 737,00 €	37 526,01 €

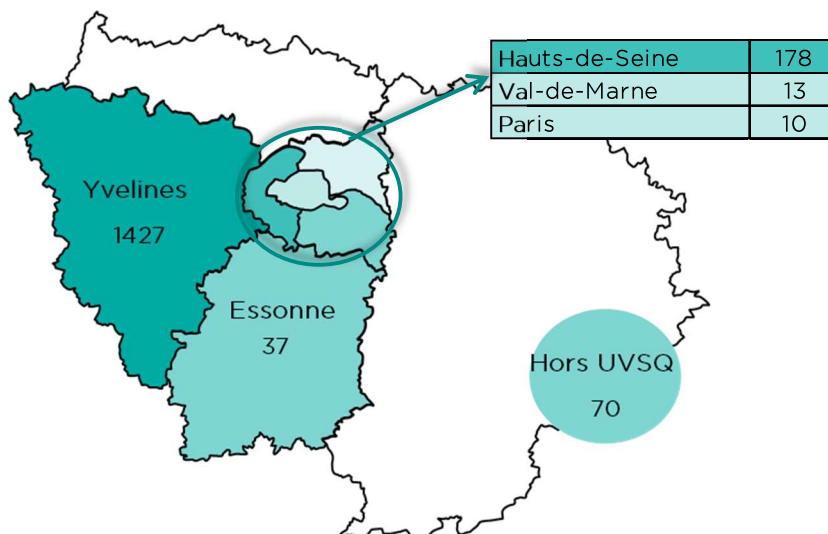
V. Répartition géographique

LIEUX D'AFFECTATION (DEPARTEMENT ET VILLE) DES PERSONNELS (HORS PERSONNELS EXTERIEURS)

Légende :

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

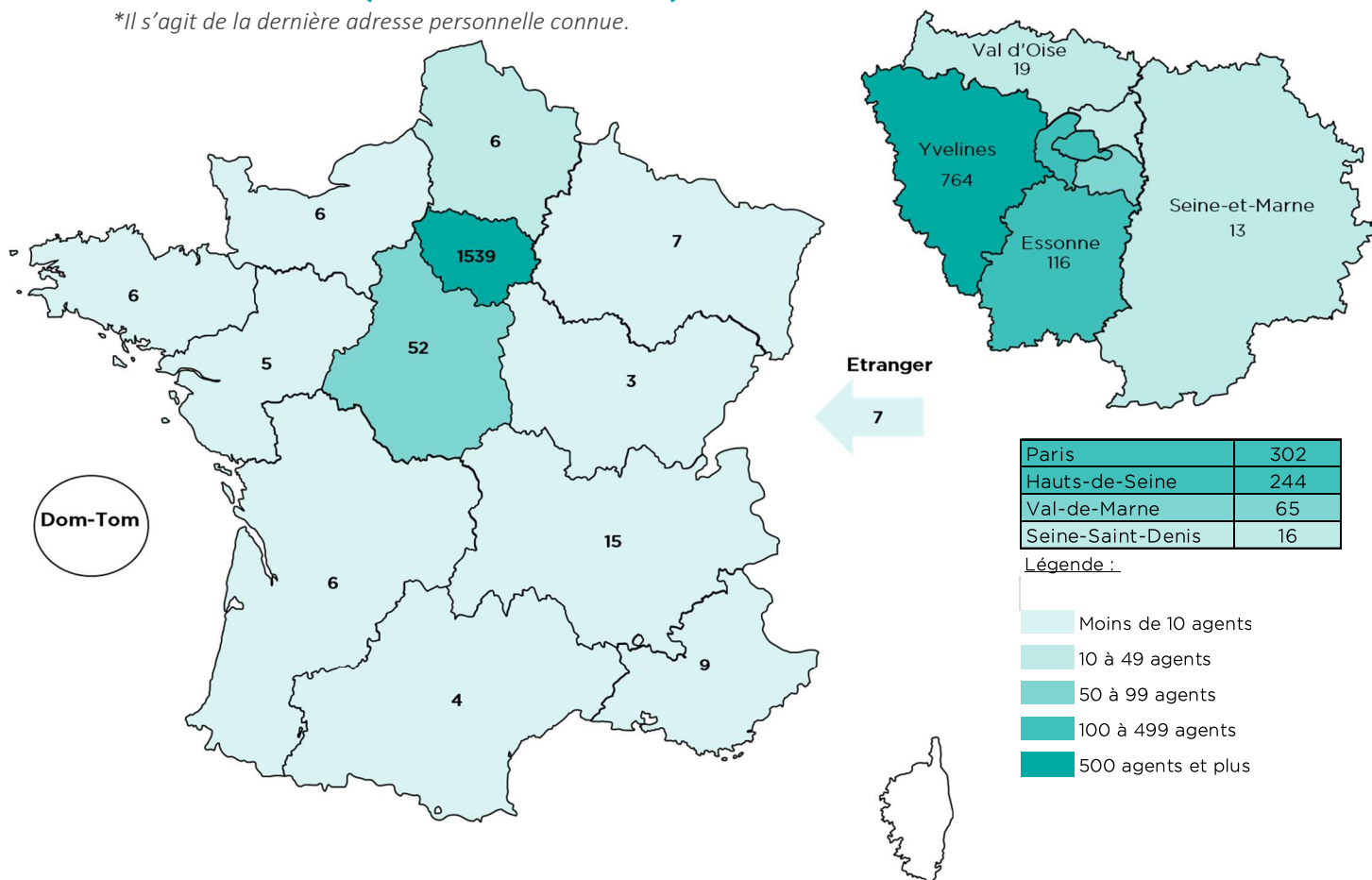
Versailles	470
Guyancourt	546
Velizy	114
Montigny-le-Bx	136
Mantes-la-Jolie	58
Mantes-la-Ville	18
Rambouillet	44
Poissy	13
Le Chesnay	17
St-Germain-en-Laye	6



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

LIEUX DE RESIDENCE* (REGION OU DEPARTEMENT) DES PERSONNELS

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

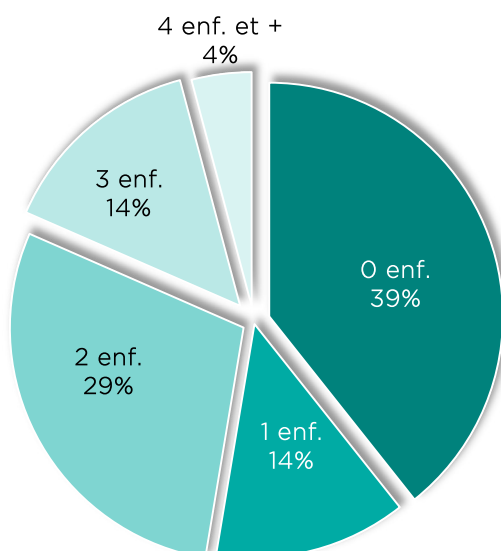


Légende :

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

VI. Les enfants des personnels

NOMBRE D'ENFANTS DES PERSONNELS*



Nb d'enfant(s)	BIATSS			Enseignants et/ou Chercheurs			Total général
	Contractuels	Titulaires	Total	Contractuels	Titulaires	Total	
0 enf.	50%	21%	32%	78%	25%	44%	39%
1 enf.	16%	17%	17%	7%	13%	11%	13%
2 enf.	22%	38%	32%	9%	37%	27%	29%
3 enf.	10%	18%	15%	4%	19%	14%	14%
4 enf. et +	2%	6%	4%	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

AGE DES ENFANTS DES PERSONNELS

	Nombre d'enfant(s)	%
Moins de 3 ans	123	5,2%
3 - 5 ans	188	7,9%
6 - 9 ans	305	12,9%
10 - 14 ans	382	16,1%
15 - 19 ans	401	16,9%
20 - 24 ans	379	16,0%
25 - 29 ans	290	12,2%
30 ans et +	300	12,7%
Total	2368	100%

chapitre

4

Carrière

Chapitre 4 – Carrière

I. Promotions et concours

A. Les enseignants et les enseignants-chercheurs

AVANCEMENT DES PERSONNELS ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS EN 2020

Grade d'accès	Promouvables			Promus				Total			% de promus
	F	H	Total	Local		National		F	H	Total	
Ens.-Ch.	89	118	207	8	11	8	8	16	19	35	17%
PR CE Ech. 2	4	18	22	0	3	1	2	1	5	6	27%
PR CE Ech. 1	16	29	45	3	0	0	4	3	4	7	16%
PR 1C	15	21	36	1	3	2	0	3	3	6	17%
MCF HC	54	50	104	4	5	5	2	9	7	16	15%
Enseignants HU	20	72	92	0	0	3	11	3	11	14	15%
PUPH CE Ech. 2	0	10	10	0	0	0	3	0	3	3	30%
PUPH CE Ech. 1	2	18	20	0	0	0	3	0	3	3	15%
PUPH 1C	12	33	45	0	0	2	4	2	4	6	13%
PUMG1C	0	3	3	0	0	0	1	0	1	1	33%
MCUMG 1C	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0%
MCUPH HC	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	100%
MCUPH 1C	4	8	12	0	0	0	0	0	0	0	0%
Enseignants second degré	8	9	17	0	0	4	4	4	4	8	47%
PRAG CE	4	2	6	0	0	0	1	0	1	1	17%
PRAG HC	7	14	21	0	0	3	1	3	1	4	19%
PRCE CE	2	4	6	0	0	1	1	1	1	2	33%
PRCE CE ech exc	1	2	3	0	0	0	1	0	1	1	33%
PRCE HC	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0%
P.L.P. CE	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0%
P.L.P. HC	0	1	1	0	0	0	1	0	1	1	100%
Prof. EPS CE ech exc	4	2	6	0	0	1	0	1	0	1	17%

BILAN DES RÉUSSITES AUX CONCOURS 2020 DES PERSONNELS ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS CHERCHEURS

Corps de recrutement	Interne		Extérieur		Mutation		Total des recrutements		
	F	H	F	H	F	H	F	H	Ensemble
Enseignants Chercheurs	4	2	8	16	0	0	12	18	30
Professeur des universités	3	2	3	6			6	8	14
Maître de conférences	1	0	5	10			6	10	16
Enseignants HU	2	2	1	4	2	1	5	7	12
Prof. Univ. Prat. Hospitalier	2	2		2	2	1	4	5	9
Mait. de Conf. Prat. Hospitalier			1	2			1	2	3
Enseignants second degré	0	0	0	0	0	0	3	3	6
Professeur Agrégé							2	1	3
Professeur Certifié							1	2	3
Professeur d'EPS							0	0	0
Ensemble	6	4	9	20	2	1	20	28	48

Mutation dès lors que l'enseignant exerçait déjà dans l'enseignement supérieur, sinon extérieur.

À noter que parmi les membres des commissions de recrutement, la part des femmes était de 47%.

B. Les BIATSS

➤ Avancement de corps en 2020

Avancement de corps	Promouvables			Promus			% Promus
Corps d'accès	F	H	Total	F	H	Total	
AENES	0	0	0	0	0	0	0%
ADAENES	0	0	0	0	0	0	0%
SAENES			0			0	0%
ITRF	135	82	217	3	1	4	2%
IGR	32	17	49	0	0	0	0%
IGE	10	3	13	0	0	0	0%
ASI	40	23	63	1	1	2	3%
TEC	53	39	92	2	0	2	2%
Bibliothécaires	6	2	8	0	0	0	0%
CONS	1	1	2	0	0	0	0%
BIBLIOTH	5	1	6	0	0	0	0%
BIBAS	0	0	0	0	0	0	0%
Total	141	84	225	3	1	4	2%

Dans la filière des ITRF, 37% des promouvables ont candidaté aux listes d'aptitudes en 2020 (contre 44% en 2019)

➤ Avancement de grade en 2020

Avancement de grade	Promouvables			Promus			% Promus
Grade d'accès	F	H	Total	F	H	Total	
AENES	12	1	13	0	0	0	0%
SAENES CE	2	0	2	0	0	0	0%
SAENES CS	4	1	5	0	0	0	0%
ADJENES P1C	5	0	5	0	0	0	0%
ADJENES P2C	1	0	1	0	0	0	0%
ADJENES 1C			0			0	0%
ITRF	63	45	108	9	4	13	12%
IGR 1 C	4	6	10	2	0	2	20%
IGE 1 HC	15	9	24	2	1	3	13%
TEC CE	7	4	11	0	1	1	9%
TEC CS	12	7	19	2	0	2	11%
ATRF P1C	11	11	22	1	1	2	9%
ATRF P2C	14	8	22	2	1	3	14%
ATRF 1C			0			0	0%
Bibliothécaires	7	3	10	1	0	1	10%
CONS CH	2	0	2	1	0	1	50%
BIBAS CS	1	0	1	0	0	0	0%
MAG P1C	1	1	2	0	0	0	0%
MAG P2C	3	2	5	0	0	0	0%
MAG 1C			0			0	0%
Infirmiers	0	0	0	0	0	0	0%
INFENES HC			0			0	0%
Total	82	49	131	10	4	14	11%

47% des promouvables ont candidaté aux listes d'aptitudes en 2020 (contre 53% en 2019)

BILAN DES RÉUSSITES AUX CONCOURS ITRF 2020 (POSTES OUVERTS À L'UVSQ)

Concours	Sexe	IGR		IGE		ASI		TECH			ATRF		BIB		BIBAS		MAG			Total
		Int.	Ext.	Int.	Ext.	Int.	Ext.	Int.	Ext.	BOE	RD	BOE	Int.	Ext.	Int.	Ext.	Int.	Ext.	BOE	
Promotion interne de titulaires	F				1		2		2											5
	H				1		1		2											4
Titularisation de contractuels	F								2	1										3
	H								1		1									2
Extérieurs	F						1		1	2	1					1				6
	H						1					1		1				1		4
Total	F				1		3		3	4	2					1				14
	H				1		1		2	1		1		1				1		10
	Total				1	1	4		5	5	2	1	1		1	1		1		24

5 agents contractuels ont été titularisés, parmi lesquels 3 femmes techniciennes dont l'une par le biais d'un concours ouvert aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi, 1 homme technicien et 1 homme adjoint en recrutement direct.

BILAN DES PHASES D'ADMISSIONS DES CONCOURS DONT L'UVSQ ETAIT L'ETABLISSEMENT AFFECTATAIRE EN 2020

Corps	Admissibles			Admis		
	F	H	Total	H	F	Total
IGR	4	0	4	0	0	0
IGE	8	5	13	1	1	2
ASI	37	12	49	2	6	8
TECH				3	7	10
ATRF	0	3	3	1		1
Total	49	20	69	7	14	21

MOBILITE CATEGORIELLE DES BIATSS EN 2020

Sexe	C à B	B à A	C à A	A à B	Total
Femmes	7	3	1	1	12
Hommes	1	3	0	0	4
Total	8	6	1	1	16

Le taux de mobilité catégorielle met en évidence la part des agents ayant connu un changement de catégorie sur une période donnée. Si l'on observe les personnels BIATSS sur toute l'année 2020, on constate que cette mobilité a concerné 16 des 702 agents BIATSS de l'établissement, soit un taux de mobilité catégorielle de 2.28% soit une baisse de 0.12% par rapport au taux de 2019 (2.4%).

Contrairement à l'année dernière, ces mobilités ne sont pas uniquement ascendantes avec un agent passé de la catégorie A à la catégorie B.

II. Mouvements des personnels

A. Entrées des titulaires en 2020

ENTREES DE TITULAIRES AU COURS DE L'ANNEE CIVILES 2020 PAR POPULATION ET PAR CORPS

	Concours	Détachement entrant	Mutation entrante	Recrutement	Réintégration de disponibilité	Réintégration de détachement	Total général
BIATSS	4	3	12	2	2	1	24
AENES			2				2
ADJAENES			1				1
SAENES 10			1				1
Bibliothèque - Musée			2				2
BIBAS			1				1
BIBLIOTH.			1				1
ITRF	4	3	8	2	2	1	20
ASIRF	1		2		1		4
ATRF		1			1		2
IGE			1				1
TECH RF	3	2	5	2		1	13
ENS / CH	28	1	2	2			33
Ens. 2nd degré	3			1			4
AGREGE	2			1			3
CERTIFIE	1						1
Ens. Chercheurs	21			1			22
MAIT.CONF.	12			1			13
PROF.UNIV.	9						9
Ens. Hos. Univ.	4	1	2				7
MAIT.CONF.PRAT.HOSP.	2						2
PROF.UNIV.PRAT.HOSP.	2	1	2				5
Total général	32	4	14	4	2	1	57

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

EFFECTIFS ET ETP

Motif d'arrivée	A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	
Concours	11	18	3				32
Détachement entrant		1	2		1		4
Mutation entrante	3	3	6	1	1		14
Recrutement		2		2			4
Réintégration de disponibilité	1					1	2
Réintégration de détachement			1				1
Total général	15	24	12	3	2	1	57

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 de position spéciale.

B. Départs des titulaires en 2020

DEPART DE TITULAIRES AU COURS DE L'ANNEE CIVILE 2020

	Démission	Fin de Fonction	Mutation	Nom. après concours	Radiation	Retraite	Décès	Total
BIATSS		7	4	2	2	5	2	22
AENES (ex ASU)		1						1
Bibliothèque - Musée			1					1
ITARF		6	3	2	2	5	2	20
Médicaux sociaux								0
Enseignants et Ens. - Chercheurs	2	0	2	0	0	12		16
Ens. 2nd degré			1			2		3
Ens. Chercheurs	1		1			3		5
Ens. Hos. Univ.	1					7		8
Total général	2	7	6	2	2	17		38

EFFECTIFS

	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			
	F	H	Total A	F	H	Total B	F	H	Total C	Total général
Démission	2		2						0	2
Fin de fonction	1	1	2	2	1	3	2		2	7
Mutation	5		5					1	1	6
Nom. Après concours							2		2	2
Radiation	2		2						0	2
Retraite	2	11	13	1		1	3		3	17
Décès					1	1	1		1	2
Total général	12	12	24	3	2	5	8	1	9	38

ETP

	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			
	F	H	Total A	F	H	Total B	F	H	Total C	Total général
Démission	0		0			0			0	0
Fin de fonction	0	1	1	1		1	1		1	3
Mutation	4,6		4,6			0			0	4,6
Nom. Après concours	0		0			0	2		2	2
Radiation			0			0			0	0
Retraite	2	11	13	0,8		0,8	2,8		2,8	16,6
Décès			0			0	0,5		0,5	0,5
Total général	6,6	12	18,6	1,8	0	1,8	6,3	0	6,3	26,7

La majorité des départs est liée à une mise en retraite (45%) ou une fin de fonction (18%). Le nombre de mutation se maintient par rapport à l'année dernière (8),

Le nombre de départ de titulaire reste stable par rapport à 2019 (40).

AGE EFFECTIF ET AGE MOYEN DEPART A LA RETRAITE EN 2020

Age au départ à la retraite	BIATSS		Ens. & Ens-ch		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
62	3				3
64				1	1
65				2	2
66	2			2	4
67				1	1
68			1	3	4
69				2	2
Total général	5	0	1	11	17
Age moyen	63,6	0,0	68,0	66,8	65,9

Concernant les personnels enseignants, aucun départ observé ne s'est produit avant 64 ans. Cela confirme la tendance observée en 2019, où 12 des 14 enseignants partis à la retraite l'ont été après 64 ans (86%).

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

AGENTS TITULAIRES ENSEIGNANTS QUI ATTEINDRONT AU MOINS 62 ANS DANS LES 5 PROCHAINES ANNEES

Age au 31/12/2020	Ens. 2nd degré	Ens. Chercheurs	Ens. HU & Méd. Gé.	Total
57	2	19	8	29
58	1	9	5	15
59	2	14	4	20
60	2	11	8	21
61	5	9	9	23
62	2	11	6	19
63		10	4	14
64	1	3	2	6
65		6	4	10
66	2	4	4	10
68	1		2	3
69		1		1
Total général	18	97	56	171

108 Enseignants et Enseignants-Chercheurs titulaires atteindront au moins 62 ans dans les 5 prochaines années, tandis de 63 agents les ont déjà atteint ou dépassés. Soit un total de 26% des Enseignants et Enseignants-Chercheurs titulaires qui pourraient partir à la retraite dans les années à venir.

AGENTS TITULAIRES BIATSS QUI ATTEINDRONT AU MOINS 62 ANS DANS LES 5 PROCHAINES ANNEES

Age au 31/12/2020	AENES	Bibliothèque - Musée	ITRF	Total général
57	2		11	13
58	2	1	5	8
59	2	1	12	15
60			8	8
61	1	2	6	9
62	4		7	11
63		1	5	6
64	1		3	4
65	1		1	2
66			3	3
67			1	1
Total général	13	5	62	80

Age au 31/12/2020	A	B	C	Total général
57	7	2	4	13
58	4	1	3	8
59	5	4	6	15
60	2	3	3	8
61	2	4	3	9
62	4	1	6	11
63	1	2	3	6
64	1	2	1	4
65	2			2
66	1		2	3
67			1	1
Total général	29	19	32	80

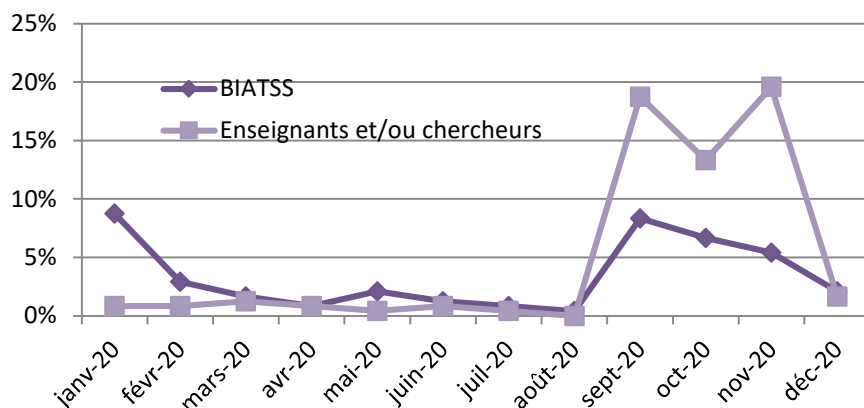
On constate que 53 agents BIATSS atteindront au moins 62 ans dans les 5 prochaines années, tandis que 27 les ont déjà atteint ou dépassé.

En effet l'âge du départ à la retraite tendant à s'allonger, les départ avant 62ans sont de moins en moins nombreux. Ainsi les agents qui atteindront au moins 62ans dans les 5 prochaines années concernent 80 agents soit 17.9% des agents BIATSS titulaires.

C. Mouvement des personnels contractuels

ENTREE ET SORTIES DES PERSONNELS CONTRACTUELS AU COURS DE L'ANNEE 2020

➤ Entrées



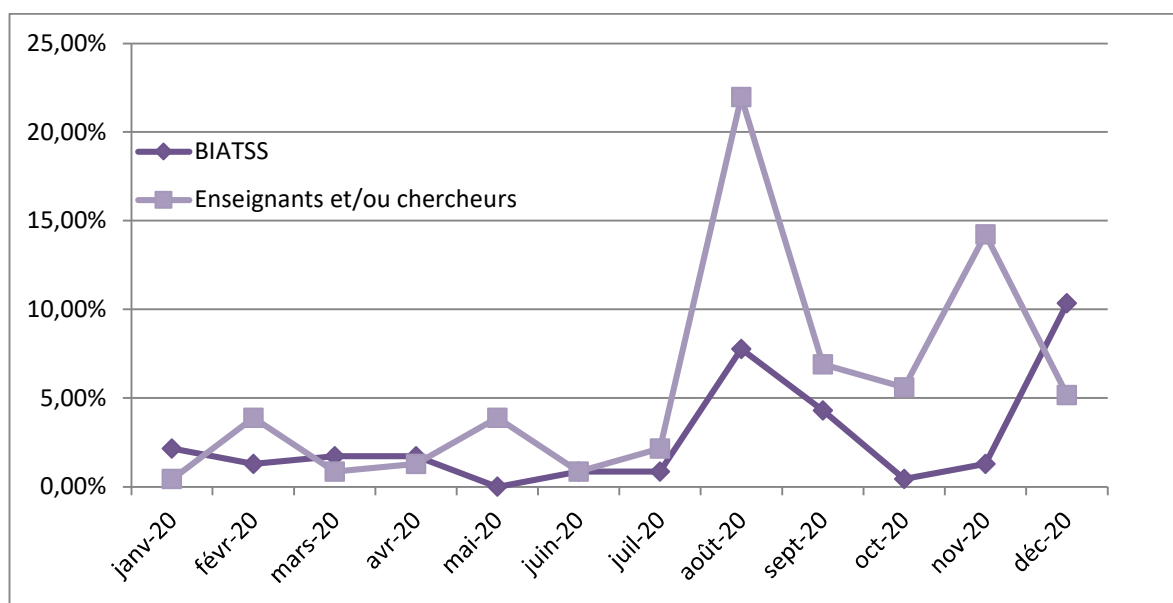
ENSEIGNANTS ET/OU CHERCHEURS

Ens. Et/ou Ch.	F	H	Total
Effectifs	68	73	141

BIATSS

BIATSS	F	H	Total
A	29	21	50
B	12	7	19
C	16	11	27
Total	57	39	96

➤ Sorties



ENSEIGNANTS ET/OU CHERCHEURS

Ens. Et/ou Ch.	F	H	Total
Effectifs	72	84	156

BIATSS

BIATSS	F	H	Total
A	21	19	40
B	10	4	14
C	11	8	19
Total	42	31	73

➤ Evolution et bilan des entrées et sorties de contractuels

Le nombre d'entrée des enseignants/enseignants-chercheurs continue de diminuer seulement 141 entrées en 2020 contre 156 en 2019 soit une diminution de 9.62% en un an. Le nombre de sortie quant à lui reste stable.

Concernant la population BIATSS contractuelle, le nombre d'entrée a diminué 96 seulement, contre 105 l'année dernière soit une diminution de 8.75%, cependant le nombre de sortie a également diminué (-16%).

Les entrées et sorties de personnels enseignants et enseignants chercheurs s'observe principalement de août à novembre. On retrouve cette tendance sur toutes les autres années observées. Ces mois correspondent aux campagnes de recrutement des ATER, lecteurs et maîtres de langues, doctorants et des chefs de cliniques et ainsi aux périodes de turn-over de ces populations.

Concernant les personnels BIATSS, les entrées s'observent principalement de septembre à novembre puis en janvier. Cette tendance s'observe également les années antérieures. Les sorties quant à elles sont plus diffuses tout au long de l'année, bien que nous puissions observer deux pics, l'un en août et l'autre en décembre.

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 :

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

TAUX DE ROTATION DE L'UVSQ OBSERVÉS SUR L'ANNÉE 2020

	Entrées / Réintégrations	Sorties (y compris positions spé.)	Effectif au 01/01/2020	Taux de rotation
BIATSS	120	91	696	15,2%
Titulaires	24	18	451	4,7%
Contractuels	96	73	245	34,5%
Ens. et/ou Ch.	174	178	1018	17,3%
Titulaires	33	22	638	4,3%
Contractuels	141	156	380	39,1%
Total	294	269	1714	16,4%
Titulaires	57	40	1089	4,5%
Contractuels	237	229	625	37,3%

On note une baisse du taux de rotation par rapport à 2019 de 1,6 points.

Alors que le taux est resté stable chez les personnels enseignants et/ou chercheurs, il est à noter chez les personnels BIATSS une diminution du taux de rotation des personnels contractuels (-6 points).

III. Activité

A. Positions statutaires

Sur les 1101 agents titulaires de l'université, 1015 étaient en activité au 31 décembre 2020 et 86 avaient une autre position statutaire. Ces positions statutaires autres qu'« activité » ont débuté en 2020 pour 52 de ces agents. Par ailleurs, au cours de l'année 2020, 5 agents ont réintégré l'établissement.

POSITION STATUTAIRES « AUTRES QU'ACTIVITE » AU 31 DECEMBRE 2020

Position Statutaire	BIATSS		Enseignant et/ou Chercheurs		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Congé parental	4				4
Détachement entrant	10	5		1	16
Détachement sortant	12	4	5	8	29
Disponibilité	13	5	8	11	37
Total général	39	14	13	20	86

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

POSITION STATUTAIRES « AUTRES QU'ACTIVITE » AYANT COMMENCE EN 2020

Position Statutaire	BIATSS		Enseignant et/ou Chercheurs		Total Effectif	Total ETP
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		
Congé parental	4				4	4
Détachement entrant	9	2		1	12	13
Détachement sortant	4	1	3	2	10	10
Disponibilité	8	3	6	9	26	26
Total général	25	6	9	12	52	52

AGENTS DE RETOUR EN POSITION D'ACTIVITE EN 2020

Position Statutaire Antérieure	BIATSS	Enseignant et/ou Chercheurs	Total
Détachement sortant	2		2
Disponibilité	2	1	3
Total général	4	1	5

*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.

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 31 DECEMBRE 2020

	Titulaires	Contractuels	Total
50%	3		3
60%	4	1	5
70%	3		3
80%	68	13	81
90%	12	2	14
A	36	7	43
B	26	3	29
C	28	6	34
BIATSS	77	16	93
Enseignants	13	0	13
BOE		1	1
CDD		6	6
CDI		9	9
Femmes	81	16	97
Hommes	9		9
De droit	34	5	39
Sur autorisation	56	11	67
Total	90	16	106

Au 31 décembre 2020, 90 des 1101 agents titulaires de l'université étaient à temps partiel, soit 8%. Cette proportion a légèrement augmenté (+ 1.2 point) par rapport à 2019.

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 moins de 2% de la population contractuelle et 3.7% des BIATSS contractuels.

C. Agents contractuels recrutés à temps incomplet

	Femmes	Hommes	Total
BIATSS	12	4	16
A	6	1	7
Assistant-e de communication	1		1
Chargé.e de projets de recherche internationaux	1		1
Chargé-e de dév et gestion form. Continue / apprentissage	1		1
Chargé-e de valorisation de la recherche	1		1
Chargé-e d'orientation et d'insertion professionnelle	1		1
Infirmier-ère	1		1
Psychologue		1	1
B	6	2	8
Assistant-e de direction	1		1
Gestionnaire administratif-ve		1	1
Gestionnaire administratif-ve et/ou financier-ère en labo	1		1
Gestionnaire de scolarité et/ou secrétaire pédagogique		1	1
Gestionnaire des études doctorales	1		1
Gestionnaire formation continue et/ou de l'apprentissage	1		1
Infirmier-ère	1		1
Secrétaire médical	1		1
C		1	1
Technicien-ne en études mécaniques		1	1
Enseignant et/ou Chercheur	18	25	43
Total général	30	29	59

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 DELEGATIONS EN COURS DURANT L'ANNEE UNIVERSITAIRE 2019-2020

Délégation	2019-2020	Total
Année d'obtention	2014	3
	2015	2
	2016	2
	2017	1
	2018	1
	2019	10
	2020	2
Durée	1 mois	16
	2 mois	2
	6 mois	1
	1 an	2
Discipline	10 - Litt - comparées	1
	11 - Lang - & litt - ang -	1
	19 - Socio -, démographie	1
	22 - His - & civ - : cont -	2
	25 - Mathématiques	1
	26 - Maths - appliqués	1
	27 - Informatique	3
	28 - Mil - denses & matér -	2
	32 - Chim - org - min - ind -	2
	33 - Chim - des matériaux	1
	34 - Astron - astrophys -	3
	37 - Météo océanographie	2
Genre	Femmes	7
	Hommes	14
Total		21

Il s'agit ici des délégations ayant débuté ou ayant toujours cours durant l'année 2019-2020.

Les durées tiennent compte des durées antérieures au 1er septembre 2019 et des durées postérieures au 31 août 2020.

Pour rappel, pour l'année 2018-2019, 23 délégations avaient été réalisées.

BILAN DES CRCT OBTENUS EN 2019-2020

CRCT	2019-2020	Total
Discipline	01 - Drt. priv. sc. crim.	1
	05 - Sc. économiques	2
	11 - Lang. & litt. ang.	1
	23 -Géo. phys. & autres	2
	27 - Informatique	1
	28 - Mil. denses & matér.	1
Genre	Femmes	6
	Hommes	2
Total		8

Les CRCT présents dans le tableau ci-dessus ont tous eu une durée de 6 mois. Pour rappel, pour l'année 2018-2019, 8 CRCT avaient été accordés.

chapitre

5

Rémunérations

Chapitre 5 - Rémunérations

I. La masse salariale

ÉVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE ENTRE 2019 ET 2020

	2019		TOTAL	2020		TOTAL	Evolution	
	Dépenses affectées hors recherche	Dépenses affectées recherche		Dépenses affectées hors recherche	Dépenses affectées recherche		19-20	HORS RA 19-20
TOTAL <i>dont heures comp.</i>	106 586 482,18 € 4 437 027,37 €	5 576 001,44 €	112 162 483,62 € 4 437 027,37 €	108 832 123,26 € 4 479 899,86 €	4 843 500,00 €	113 675 623,26 € 4 479 899,86 €	1,35% 0,97%	2,11% 0,97%
ENSEIGNANTS, ENS.-CHERCH. ET HU	76 485 676 €	3 331 955 €	79 817 631 €	77 240 684 €	2 596 763 €	79 837 446 €	0,02%	0,99%
TITULAIRES	62 651 181 €	42 100 €	62 693 281 €	63 880 250 €	13 936 €	63 894 186 €	1,92%	1,96%
CONTRACTUELS	13 834 495 €	3 289 855 €	17 124 350 €	13 360 434 €	2 582 827 €	15 943 260 €	-6,90%	-3,43%
BIATSS	29 052 149 €	2 244 046 €	31 296 195 €	30 615 369 €	2 246 737 €	32 862 107 €	5,00%	5,38%
TITULAIRES	21 898 950 €	1 469 €	21 900 419 €	23 111 117 €	1 553 €	23 112 670 €	5,54%	5,54%
CONTRACTUELS	7 153 199 €	2 242 577 €	9 395 776 €	7 504 252 €	2 245 184 €	9 749 437 €	3,76%	4,91%
<i>Dont vacataires étudiants</i>	337 300 €		337 300 €	299 021 €		299 021 €	-11,35%	-11,35%
CHOMAGE	1 048 658 €		1 048 658 €	976 070 €		976 070 €	-6,92%	-6,92%

RÉMUNÉRATIONS BRUTES MENSUELLES MOYENNES EN ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN, PAR STATUT, CATÉGORIE ET GENRE (ANNÉE 2020)

	Femmes	Hommes	Total
Total général	2 967,88 €	3 612,86 €	3 281,56 €
Enseignants et/ou Chercheurs	3 356,66 €	3 947,95 €	3 694,40 €
Titulaires	4 604,34 €	5 050,86 €	4 878,80 €
Contractuels	2 108,99 €	2 301,95 €	2 208,68 €
BIATSS	2 571,06 €	2 790,12 €	2 649,13 €
A	3 165,89 €	3 437,22 €	3 276,17 €
B	2 274,07 €	2 421,38 €	2 312,30 €
C	2 112,56 €	2 061,21 €	2 092,47 €
Titulaires	2 717,87 €	2 956,64 €	2 798,18 €
A	3 452,03 €	3 844,23 €	3 596,00 €
B	2 451,49 €	2 643,94 €	2 504,58 €
C	2 195,49 €	2 177,19 €	2 188,81 €
Contractuels	2 347,79 €	2 584,75 €	2 438,93 €
A	2 825,23 €	3 090,07 €	2 943,71 €
B	2 004,07 €	1 997,44 €	2 002,52 €
C	1 927,56 €	1 874,16 €	1 903,91 €

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 :

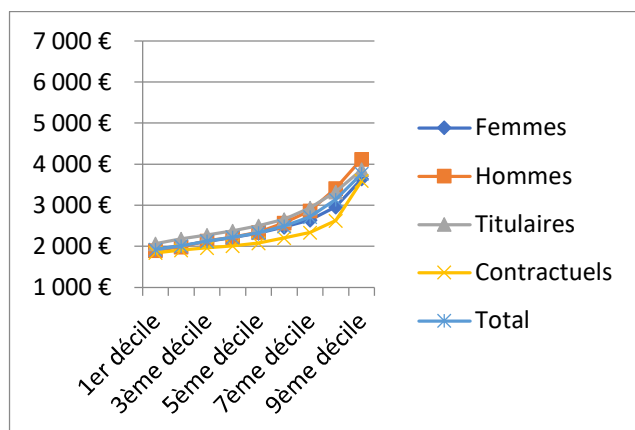
- le premier décile est le salaire au-dessous duquel se situent 10 % des rémunérations,
- le neuvième décile est le salaire au-dessous duquel se situent 90 % des rémunérations.

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.

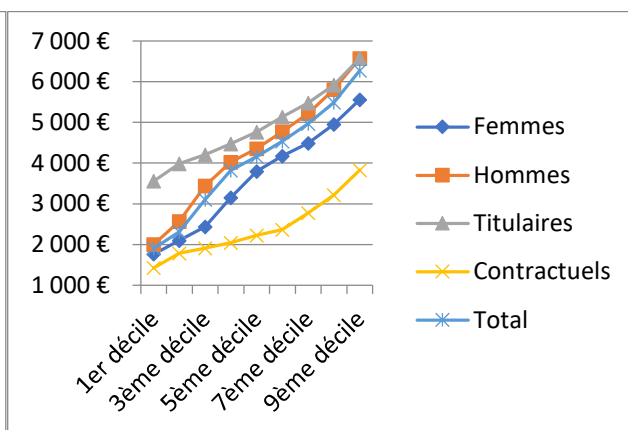
BIATSS	Femmes	Hommes	Titulaires	Contractuels	Total
1er décile	1 934,00 €	1 901,18 €	2 064,65 €	1 841,98 €	1 924,84 €
2ème décile	2 010,33 €	1 986,48 €	2 176,40 €	1 905,93 €	2 005,87 €
3ème décile	2 114,72 €	2 133,89 €	2 270,37 €	1 957,33 €	2 122,74 €
4ème décile	2 210,81 €	2 218,32 €	2 376,56 €	2 010,77 €	2 216,14 €
5ème décile	2 320,25 €	2 343,03 €	2 500,55 €	2 077,87 €	2 329,65 €
6ème décile	2 469,59 €	2 573,12 €	2 657,38 €	2 200,83 €	2 489,00 €
7ème décile	2 637,91 €	2 866,76 €	2 937,84 €	2 337,43 €	2 715,79 €
8ème décile	2 962,56 €	3 415,60 €	3 328,48 €	2 626,45 €	3 140,87 €
9ème décile	3 641,91 €	4 123,79 €	3 871,59 €	3 598,53 €	3 766,73 €
Effectif sur 2020	483	266	440	307	747

Ens. Et/ou Ch.	Femmes	Hommes	Titulaires	Contractuels	Total
1er décile	1 769,26 €	2 005,29 €	3 561,22 €	1 430,46 €	1 911,35 €
2ème décile	2 099,08 €	2 572,98 €	3 984,97 €	1 782,64 €	2 309,13 €
3ème décile	2 440,16 €	3 446,71 €	4 209,94 €	1 913,46 €	3 103,82 €
4ème décile	3 151,02 €	4 025,79 €	4 475,63 €	2 044,62 €	3 823,39 €
5ème décile	3 796,50 €	4 357,18 €	4 763,45 €	2 226,32 €	4 159,05 €
6ème décile	4 175,86 €	4 773,29 €	5 134,03 €	2 364,68 €	4 535,02 €
7ème décile	4 494,52 €	5 221,56 €	5 479,11 €	2 779,07 €	4 973,07 €
8ème décile	4 953,17 €	5 815,17 €	5 920,89 €	3 217,31 €	5 491,20 €
9ème décile	5 564,28 €	6 577,76 €	6 579,91 €	3 832,32 €	6 279,92 €
Effectif sur 2020	416	555	623	315	938

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 2020 (elles ne concernent pas les stagiaires étudiants, les apprentis et les vacataires).

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

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

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

II. Les primes des personnels

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

	Femmes	Hommes	Total
Total	11,76%	8,96%	10,33%
Enseignants et/ou chercheurs	4,98%	5,10%	5,05%
Contractuels	6,25%	5,98%	6,14%
Titulaires	4,89%	5,08%	5,01%
BIATSS	18,04%	19,33%	18,50%
A	19,64%	22,16%	20,61%
B	17,98%	18,03%	17,99%
C	15,15%	15,14%	15,14%
Contractuel	18,18%	17,83%	18,06%
A	18,87%	19,66%	19,17%
B	18,76%	17,69%	18,51%
C	15,73%	14,90%	15,37%
Titulaire	17,98%	19,98%	18,69%
A	19,97%	23,23%	21,23%
B	17,58%	18,16%	17,75%
C	14,92%	15,26%	15,05%

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 PRIMES DES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ENTRE 2019 ET 2020.

	Montant individuels réglementaires	
	2019	2020
PRES / PES	1 259,97 €	1 259,97 €
PEDR		
PR 1ère CI et CI exept.	6 932,00 €	6 932,00 €
PR 2ème CI	5 411,12 €	5 411,12 €
Autres Ens-chercheurs	3 812,00 €	3 812,00 €
Membres IUF Junior	8 632,00 €	8 632,00 €
Membres IUF Sénior	12 000,00 €	12 000,00 €
PRP		
PCA	Maximum : 9 000,00€	Maximum : 9 000,00€
PA	27 959,03 €	27 959,03 €

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						
	ITRF	Adjoint technique Principal 2C	IFSE	186 €	216 €	246 €	286 €	2 952 €	3 432 €
	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						
	ITRF	Technicien CN	IFSE	209 €	239 €	269 €	309 €	3 228 €	3 708 €
	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 €

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 ont également été réalisées en 2019 et 2020 à hauteur de 30 et 40€. L'objectif était 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.

NOMBRE D'AGENTS AYANT PERÇU LA GIPA EN 2020

	2020		
	Femmes	Hommes	Total
Titulaires : Enseignants et/ou chercheur	8	11	19
Contractuels Enseignants et/ou chercheur	0	1	1
Titulaires : BIATSS	5	5	10
Contractuels : BIATSS	25	6	31
A	14	15	29
B	14	1	15
C	10	7	17
Total	38	23	61

MONTANTS DE LA GIPA PERÇUS EN 2020

		2020		
		Titulaires	Contractuels	Total
BIATSS	Montant	434,42 €	13 454,55 €	13 888,97 €
	Moyenne	43,44 €	434,02 €	477,46 €
	Min.	10,81 €	172,72 €	183,53 €
	Max.	273,03 €	866,97 €	1 140,00 €
ENSEIGNANTS ET/OU CHERCHEURS	Montant	11 907,77 €	664,61 €	12 572,38 €
	Moyenne	626,72 €	664,61 €	1 291,33 €
	Min.	146,93 €	664,61 €	811,54 €
	Max.	867,09 €	664,61 €	1 531,70 €
Ensemble	Montant global	12 342,19 €	14 119,16 €	26 461,35 €
	Moyenne par agent	425,59 €	441,22 €	433,79 €

En 2020 ce sont 61 agents qui ont bénéficié de ce dispositif dont 29 titulaires et 32 contractuels. Les enseignants et/ou chercheurs (20) ont été moins nombreux à toucher cette garantie que les personnels BIATSS (41).

Ainsi, le montant global consacré à ce dispositif a très largement augmenté par rapport à 2019 (15 368.13€) soit une augmentation de 72% du montant en 1 an.

chapitre



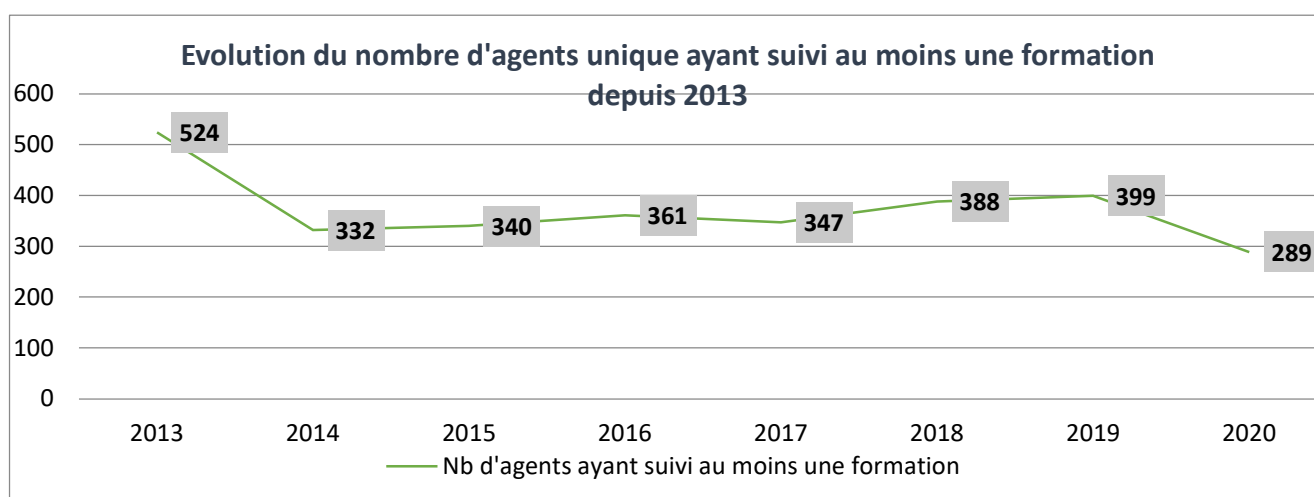
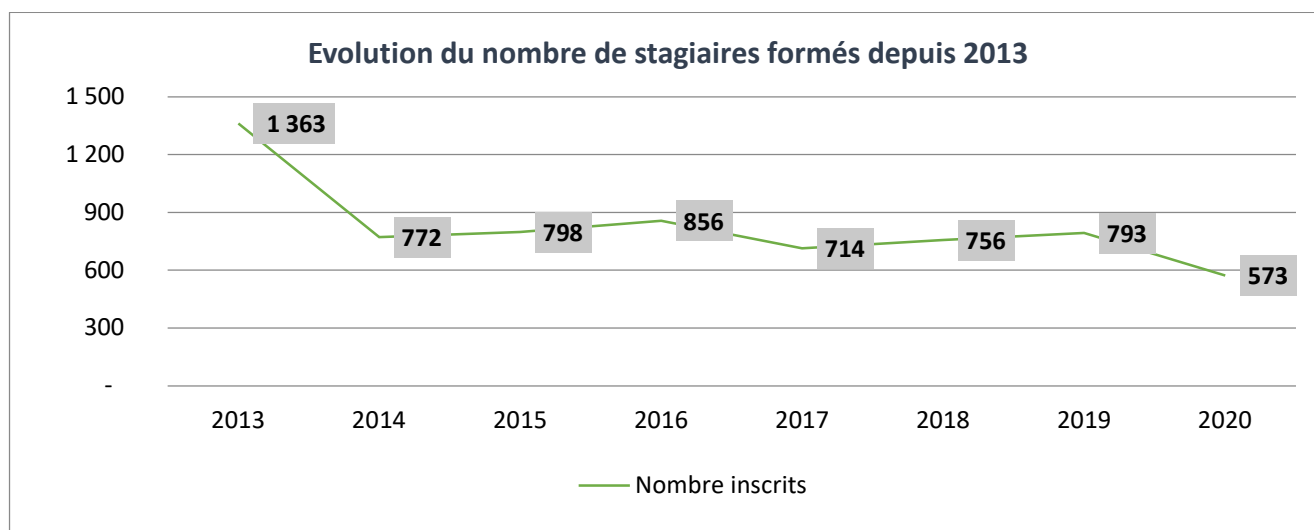
Formation des personnels

Chapitre 6 – Formation des personnels

I. Bilan quantitatif de la formation professionnelle

EVOLUTION DU NOMBRE DE STAGIAIRES FORMÉS ET TAUX D'ABSENTÉISME DEPUIS 2013

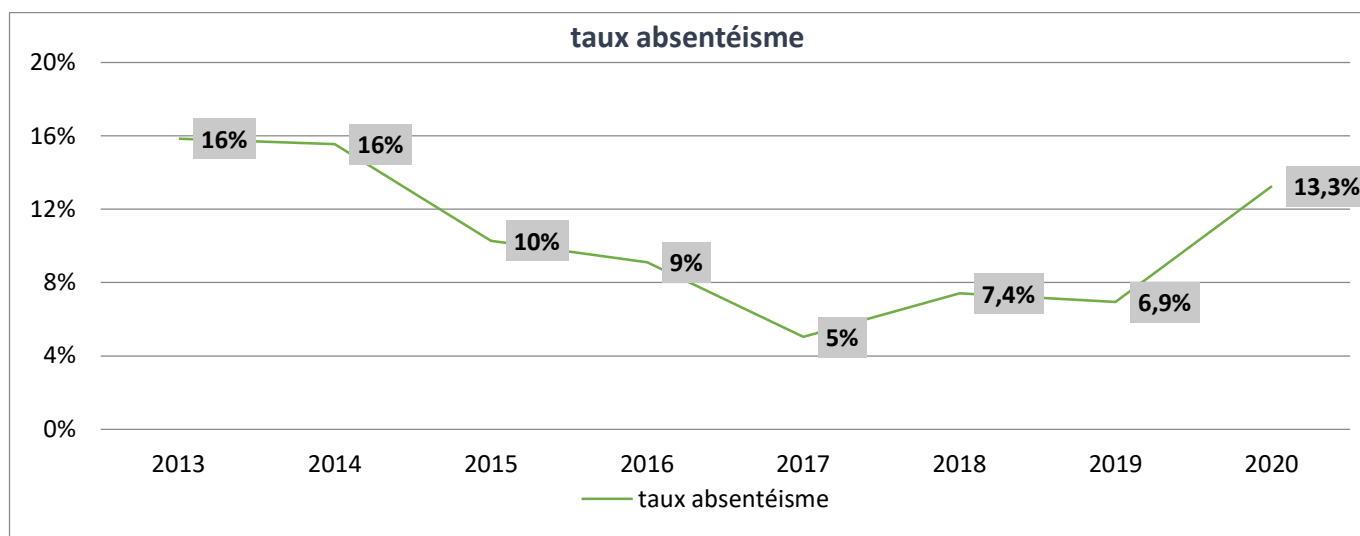
Années	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Inscrits	1 363	772	798	856	714	756	793	573
Présents	1 147	652	716	778	678	700	738	497
Taux d'absentéisme	16%	16%	10%	9%	5%	7,4%	6,9%	13,3%



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

TAUX D'ABSENTEISME : COMPARAISON 2019 ET 2020 ET EVOLUTION 2013 A 2020

	2019	2020
Inscrits	793	573
Présents	738	497
Taux d'absentéisme	6,9%	13,3%



REPARTITION DES STAGIAIRES PAR SEXE ET CATEGORIE DE LA FONCTION PUBLIQUE AU COURS DE L'ANNEE 2020

	Effectif	%
A	178	35,8%
B	192	39%
C	127	26%
Femme	337	67,81%
Homme	160	32,19%
Total	497	100%

NOMBRE MOYEN DE JOURS DE FORMATION PAR CATEGORIE HIERARCHIQUE ET PAR GENRE ET PAR TYPE DE FORMATION EN 2020

	Nombre de présents	Nombre de jours de formation	Nombre moyen de jours de formation
Cat A	178	351	1,97
Femme	132	253	1,92
Homme	46	97,5	2,12
Cat B	192	311	1,62
Femme	149	236,5	1,59
Homme	43	74	1,72
Cat C	127	242	1,91
Femme	56	70,26	1,25
Homme	71	171,5	2,42
Total	497	903	1,82

	Nombre de présents	Nombre de jours	Nombre moyen de jours par agent
Préparation à un concours ou à un examen	68	109	1,60
Catégorie A	16	25,5	1,59
Catégorie B	37	62	1,68
Catégorie C	15	21,5	1,43
T1 - Adaptation immédiate au poste de travail	203	359	1,77
Catégorie A	96	163,5	1,70
Catégorie B	70	130	1,86
Catégorie C	37	65,5	1,77
T2 - Adaptation à l'évolution prévisible des métiers	102	179	1,75
Catégorie A	21	26	1,24
Catégorie B	27	32,5	1,20
Catégorie C	54	120,5	2,23
T3 - Développement ou acquisition de nouvelles compétences	124	255,76	2,06
Catégorie A	45	135,5	3,01
Catégorie B	58	86	1,48
Catégorie C	21	34,26	1,63
Total	497	902,76	1,82

NB D'AGENTS ET DE JOURNEES DE FORMATION PAR CATEGORIE, PAR GENRE ET PAR TYPE D'ACTION EN 2020

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	15	1	16	33	4	37	9	6	15	68
Nb de jours	24,0	1,5	25,5	57,0	5,0	62	13,5	8,0	21,5	109
T1 - Adaptation immédiate au poste de travail										
Nb de stagiaires	71	25	96	64	6	70	25	12	37	203
Nb de jours	90,0	73,5	163,5	110,5	19,5	130	20,5	45,0	65,5	359
T2 - Adaptation à l'évolution prévisible des métiers										
Nb de stagiaires	10	11	21	7	20	27	2	52	54	102
Nb de jours	11,5	14,5	26	4,5	28,0	32,5	3,0	117,5	120,5	179
T3 - Développement ou acquisition de nouvelles compétences										
Nb de stagiaires	36	9	45	45	13	58	20	1	21	124
Nb de jours	127,5	8,0	135,5	64,5	21,5	86	33,3	1,0	34,3	255,8
Total - Nbre de stagiaires	132	46	178	149	43	192	56	71	127	497
Total - Nbre de jours	253,0	97,5	350,5	236,5	74,0	310,5	70,3	171,5	241,8	902,8

REPARTITION DES STAGIAIRES PAR DOMAINES DE FORMATION AU COURS DE L'ANNEE 2020

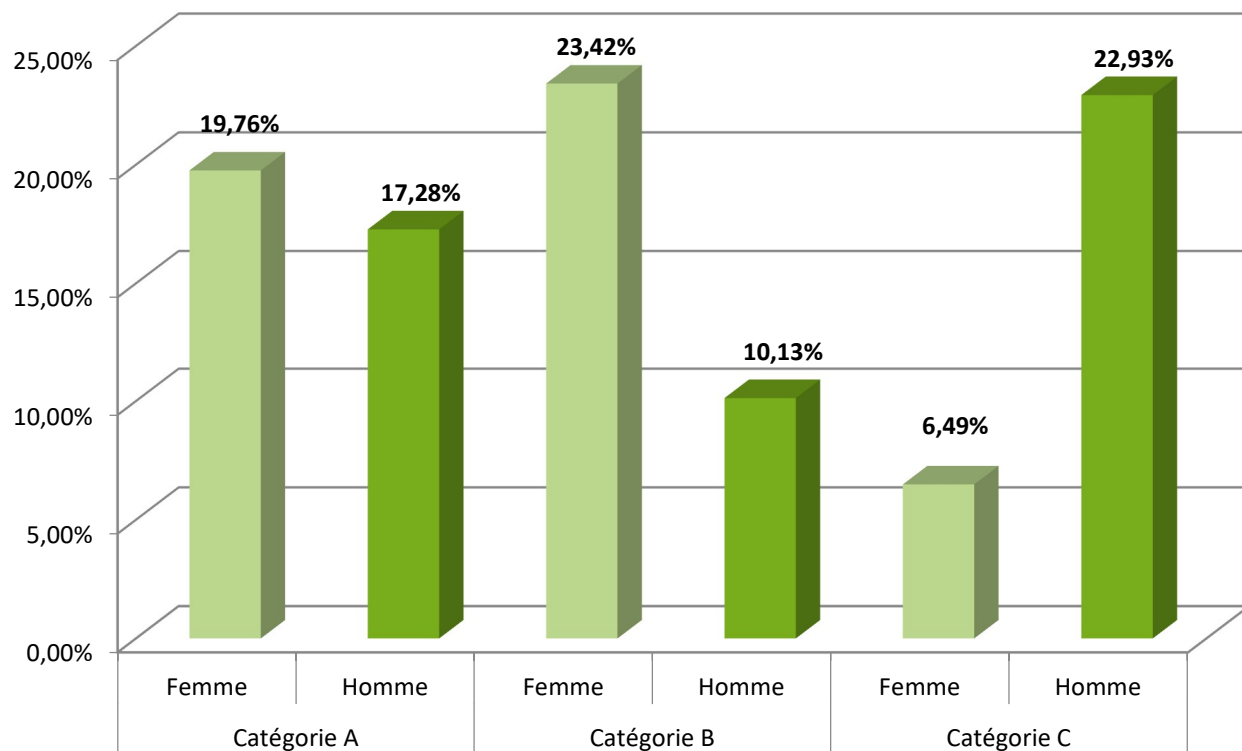
Étiquettes de lignes	Nb. De stagiaires	Nb. De jours	Nb. D'heures
Bureautique	36	38	249
Bureautique et base de données	18	27	187
Diaporama	6	3	17
Learning Spaces	2	2	12
Numérique	9	5	27
Outils graphiques	1	1	6
Commission de formation	5	79	594
Commission de formation	5	79	594
Culture administrative et juridique	57	60	420
Culture administrative	43	46	322
Culture juridique	14	14	98
Développement personnel	28	135	921
Développement personnel	28	135	921
Gestion financière et comptable	23	37	241
Gestion financière et comptable	23	37	241
Hygiène et sécurité, prévention de	118	187	1317
Hygiène et sécurité	118	187	1317
Informatique	4	14	98
Informatique	4	14	98
Langues vivantes étrangères	18	38	344
Langues vivantes	18	38	344
Management	17	32	228
Management	17	32	228
Pilotage	6	13	88
Pilotage	6	13	88
Préparation aux examens et concours	58	97	662
Préparation autres diplômes	3	12	79
Préparation concours	55	86	583
Professionnalisation des métiers de	78	100	573
Formation - Vie de l'étudiant	6	7	43
Formation pédagogique - MCF	2	4	24
Métiers de la scolarité	11	11	59
Métiers des bibliothèques	24	32	187
Métiers gestion du patrimoine - N	5	12	84
Métiers scientifiques et technique	2	17	65
Pédagogie numérique	28	18	111
Recherche	2	4	28
Recherche	2	4	28
Ressources Humaines	47	71	454
Applications de gestion	22	50	302
Handicap	17	9	72
Ressources Humaines	8	13	80
Total général	497	903	6215

II. Budget

DEPENSES DE LA FORMATION CONTINUE DES PERSONNELS EN 2020 (HORS REMUNERATION DES STAGIAIRES)

Thèmes	Coût pédagogique	Dépenses missions	Dépenses matériel	Coût intervenant	Coût total réel	Répartition en %
bureautique	- €	- €	- €	552,20 €	552,20 €	0,62%
Commission de formation	10 313,00 €	- €	- €	- €	10 313,00 €	11,52%
Culture administrative et juridique	- €	- €	- €	709,66 €	709,66 €	0,79%
Gestion financière et comptable	4 424,00 €	174,04 €	- €	1 330,29 €	5 928,33 €	6,62%
Hygiène et sécurité prévention des risques	25 684,90 €	720,72 €	3 306,49 €	3 150,00 €	32 862,11 €	36,72%
Informatique	1 578,00 €	87,68 €	- €	- €	1 665,68 €	1,86%
Langues vivantes étrangères	518,40 €	- €	- €	- €	518,40 €	0,58%
Management	8 400,00 €	35,00 €	- €	- €	8 435,00 €	9,42%
Performance personnelle	- €	- €	- €	- €	- €	0,00%
Pilotage	2 760,00 €	79,30 €	- €	- €	2 839,30 €	3,17%
Préparation aux examens et concours	10 494,00 €	42,05 €	- €	140,13 €	10 662,58 €	11,91%
Professionnalisation des métiers de l'université	9 118,00 €	320,70 €	- €	292,37 €	9 731,07 €	10,87%
Recherche	- €	- €	- €	- €	- €	0,00%
Ressources humaines	5 208,00 €	74,90 €	- €	- €	5 282,90 €	5,90%
Total général	81 804,79 €	1 520,79 €	3 306,49 €	6 174,65 €	89 500,23 €	100,00%

Répartition du coût de la formation par catégorie et par genre en %



Il n'y a pas eu de formation pour les membres du CHSCT en 2020.

III. Bilan qualitatif

A. Contexte et fréquentation

- 497 agents formés en 2020 contre 738 en 2019 soit une baisse de 38% d'agents formés.
 - Les agents de catégories A représentent 35,8% des agents formés soit un total de 178 stagiaires dont 132 femmes.
 - Les agents de catégories B représentent 38,6% des agents formés soit un total de 192 stagiaires dont 149 femmes.
 - Les agents de catégories C représentent 25,6% des agents formés soit un total de 127 stagiaires dont 56 femmes.
- Personnels BIATSS (92%): représentent 80,88% des stagiaires ITRF ; 12,09% de stagiaires des Bibliothèques ; 6,81% de stagiaires AENES et 0,22% des médecins/Inf.
- Personnels enseignants / enseignants chercheurs : représentent 8% 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 (65%).

- 289 agents ont bénéficié d'au moins une formation en 2020 contre 399 en 2019 soit une évolution de moins 27,57%.
 - 39,28% d'agents de catégorie A soit 79 femmes et 35 hommes
 - 34,44% d'agents de catégorie B soit 76 femmes et 24 hommes
 - 26,27% d'agents de catégorie C soit 35 femmes et 41 hommes
- En moyenne, un agent a bénéficié de 1,72 formations dans l'année.

573 agents inscrits à une formation pour 497 agents présents soit un taux d'absentéisme de 13,3% en 2020 contre 6,9% en 2019.

B. Bilan des formations proposées par rapport aux orientations stratégiques 2020

Répartition du nombre de stagiaires formés par axes de plan de formation, catégories et genres

- L'axe « Professionnalisation et développement des compétences métiers » est celui qui comptabilise le plus grand nombre de stagiaires formés. Soit 252 stagiaires dont 208 femmes.
- L'axe « Qualité de vie au travail » comprenant les formations en hygiène et sécurité et les formations handicap, comptabilise 135 stagiaires formés dont 37 femmes.
- L'axe à « l'accompagnement des parcours professionnels » comprenant les financements par la commission de formation et les formations à la préparation aux concours, comptabilise 63 stagiaires dont 54 femmes.
- L'axe à « l'accompagnement des enseignants dans leurs pratiques pédagogiques » comptabilise 30 stagiaires dont 26 femmes.
- L'axe « renforcement des pratiques managériales » comptabilise 17 stagiaires dont 12 femmes.

La valorisation des compétences internes est présente sur une partie des axes car 111 stagiaires ont pu bénéficier d'une formation animée par un formateur interne. Ils sont répartis dans différents axes : 10 stagiaires en « accompagnement des parcours professionnels » (préparation concours); 52 stagiaires en « professionnalisation et développement des compétences métiers » (bureautique, applications métiers, culture juridique) et 49 stagiaires en « qualité de vie au travail » (SST).

Axes plan de formation	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total général
	Femme	Homme	Total Catégorie A	Femme	Homme	Total Catégorie B	Femme	Homme	Total Catégorie C	
Accompagnement des enseignants dans leurs pratiques pédagogiques	26	4	30	0	0	0	0	0	0	30
Accompagnement des parcours professionnels	15	2	17	31	4	35	8	3	11	63
Professionnalisation et développement des compétences métiers	72	19	91	96	17	113	40	8	48	252
Qualité de vie au travail	13	17	30	17	22	39	7	59	66	135
Renforcement des pratiques managériales	6	4	10	5	0	5	1	1	2	17
Total général	132	46	178	149	43	192	56	71	127	497

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 **78 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), la bureautique, la communication, la recherche, le management, le handicap et les ressources humaines qui comptabilisent **181 stagiaires**.

Soit un total de **259 stagiaires**.

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

- 58 stagiaires formés à la préparation aux concours en 2020 contre 71 en 2019.
- 57 stagiaires formés à la culture administrative et juridique
- 17 stagiaires formés au management
- 18 stagiaires formés aux langues étrangères
- 5 stagiaires formés via la commission de formation dont 2 bilans de carrière

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

- 118 stagiaires formés pour répondre à des obligations réglementaires telles que les formations SSIAP ou de formations SST (Sauveteur Secourisme du Travail).

Formations en hygiène et sécurité en 2020	Nombre d'agents	Nb. Jours
Examen initial de conseiller à la sécurité	1	12
Habilitation électrique B0/H0/H0V (recyclage)	5	5
Habilitation électrique B1/B1V/B2/B2V/BR/BC (initiale)	3	9
Habilitation électrique BS-BE manoeuvre (recyclage)	13	19,5
Habilitation électrique HO/B2V/BR/BC (recyclage)	5	7,5
Module complémentaire SSIAP 1	1	6,5
SSIAP 1 - Initial	2	20
SSIAP 1 - Recyclage	16	32
SSIAP 2 - Recyclage	1	2
SSIAP 3 - Recyclage	1	3
SST (formation recyclage) -	13	13
SST (formation initiale) - UVSQ	1	2
SST Recyclage - DSP	4	4
SST Recyclage - UVSQ	52	51,5
Total général	118	187

C. Evaluation 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.

Hausse du taux d'absentéisme qui peut s'expliquer par le développement des formations à distance et un relâchement sur le suivi des formations induit par des difficultés liées au télétravail.

Le contexte sanitaire a contraint d'annuler un grand nombre de formation et empêcher la mutualisation de formations avec notre réseau Ile de France. Une partie de ces formations n'ont pas pu être reprogrammées car le sujet n'était pas adapté à une formation à distance.

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

- 4,5/5 la qualité des formations : les formations à distance pas toujours évidentes à suivre en fonction du rythme; investissement dans du matériel liées aux formations sécurité.
- 4/5 la réponse apportée au besoin.
- 4,5/5 la qualité des formateurs : formateurs experts et très à l'écoute, méthodes pédagogiques innovantes.

La diminution des actions de formations de certains thèmes peut s'expliquer par :

- Changement des règles de concours (pas d'oral pour les catégories B et C).
- Un contexte sanitaire ne permettant pas l'organisation de certaines actions de formation.
- Le manque de ressources numériques de la part de certains agents (pendant le 1er confinement) a rendu difficile l'accès à certaines formations.

chapitre



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)

Site & bâtiment	Vérification	Date	Observation
UFR des SCIENCES	LAVOISIER Installations électriques S.S.I.	05/03/2020	25
	Installations électriques Installations gaz	02/03/2020	43
	DESCARTES Installations chauffage-ventilation-réfrigération S.S.I.	21/09/2020	1
	E Installations électriques S.S.I.	06/03/2020	17
	Installations électriques Installations gaz	10/03/2020	9
	BUFFON Installations chauffage-ventilation-réfrigération S.S.I.	21/09/2020	1
	Installations électriques Installations gaz	23/10/2020	1
	FERMAT Installations chauffage-ventilation-réfrigération Désenfumage S.S.I.	21/09/2020	5
	Installations électriques Installations gaz	09/03/2020	
	GERMAIN Installations chauffage-ventilation-réfrigération S.S.I.	21/09/2020	5
Versailles	B.U Installations électriques S.S.I.	reportée début 2021	
	Installations électriques	10/11/2020	15
	Installations gaz	22/09/2020	
	PRESIDENCE Installations gaz Installations chauffage-ventilation-réfrigération		2
	Installations chauffage-ventilation-réfrigération S.S.I.		

Site & bâtiment	Vérification	Date	Observation	
Vélizy	SAINT EXUPERY	Installations électriques	19/10/2020	6
		S.S.I.		
	MERMOZ	Installations électriques	16/10/2020	21
		S.S.I.		
	BLERHOT	Installations électriques	19/10/2020	8
		S.S.I.		
	BASTIE	Installations électriques	12/10/2020	44
		Installations gaz		
		Installations chauffage-ventilation-réfrigération	21/09/2020	1
		Désenfumage		
	S.S.I.			
GARROS	Installations électriques	15/10/2020	4	
	S.S.I.			
BOUCHER	Installations électriques	14/10/2020	6	
	S.S.I.			
MODULAIRE (ILOT 2)	Installations électriques	15/10/2020		
	S.S.I.			
Rambouillet	HERMES	Installations électriques	08/10/2020	4
		S.S.I.		
	COLBERT	Installations électriques	06/10/2020	
		S.S.I.		
	CAMUS (MODULAIRE DE LA PRAIRIE)	Installations électriques	09/10/2020	2
		S.S.I.		
EDISON (MODULAIRE PAMPA)	Installations électriques	09/10/2020		
	S.S.I.			
ELSA TRIOLET	Installations électriques			
	S.S.I.			

Site & bâtiment	Vérification	Date	Observation
Saint-Quentin-en-Yvelines	Installations électriques	14/09/2020	
	Installations gaz		
	LECLERC (DSP) Installations chauffage-ventilation-réfrigération	09/04/2020	
	S.S.I.		
	Installations électriques	15/09/2020	13
	Installations gaz		
	OVSQ Installations chauffage-ventilation-réfrigération	09/04/2020	5
	S.S.I.		
	Installations électriques	28/09/2020	
	Installations gaz		
	D'ALEMBERT Installations chauffage-ventilation-réfrigération	09/04/2020	1
	S.S.I.		
	Installations électriques	05/10/2020	
	Installations gaz		
	B.U Installations chauffage-ventilation-réfrigération	09/04/2020	1
	Désenfumage		
	S.S.I.		
	Installations électriques	02/10/2020	
	RABELAIS S.S.I.		
	Installations électriques	23/09/2020	
	Installations gaz		
	VAUBAN Installations chauffage-ventilation-réfrigération	Chaufferie HS	
Mantes-la-Jolie	Désenfumage		
	S.S.I.		
	Installations électriques	23-sept	
	Installations gaz	15-oct	5
	Installations électriques		
	SIMONE VEIL Installations gaz-chauffage		
Mantes-la-Ville	S.S.I.		
	Installations électriques	07-oct	1
	S.S.I.		
	MAISON DE L'ETUDIANT		
Mantes-la-Jolie	Installations électriques	20/10/2020	10
	Installations gaz		
	IUT DE MANTES (BATIMENT 1 ET 2) Installations chauffage-ventilation-réfrigération	23/09/2020	
	S.S.I.		
Mantes-la-Ville	Installations électriques	22/10/2020	5
	Installations gaz		
	POLE TECHNOLOGIQUE DU MANTOIS (ISTY) Installations chauffage-ventilation-réfrigération	23/09/2020	2
	S.S.I.		

➤ **Bilan général**

	Nb de visites	Nb d'observations
Installations électriques	18	234
Installations gaz	11	29
Installations gaz et chaufferie	0	0
Installations chauffage- ventilation-réfrigération	0	0
Désenfumage	0	0
S.S.I.	0	0

II. Santé des personnels

A. Bilan des congés de santé

BILAN DES CONGÉS DE MALADIE ORDINAIRE DES AGENTS DE 2020

A partir du 1^{er} janvier 2018, le jour de carence a été réinstauré dans la fonction publique. Ainsi les agents titulaires et contractuels ne bénéficient du maintien de leur rémunération qu'à compter du 2^e 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	241	3721	15,44	181	20,56
Titulaire	169	2619	15,50	125	20,95
Contractuel	72	1102	15,31	56	19,68
Enseignant et/ou Chercheur	60	1560	26,00	48	32,50
Titulaire	37	522	14,11	31	16,84
Contractuel	23	1038	45,13	17	61,06
Total	301	5281	17,54	229	53,06

RÉPARTITION DES CONGES DE MALADIE ORDINAIRE PAR TRANCHE D'ÂGE

Congé	Nb de congés	Nb de jours total	Durée moy. par congé	Nb d'agents concernés	Durée moy. par agent sur l'année
Maladie Ordinaire					
20-24 ans	6	58	9,67	4	14,50
25-29 ans	18	211	11,72	13	16,23
30-34 ans	44	849	19,30	36	23,58
35-39 ans	38	458	12,05	32	14,31
40-44 ans	39	692	17,74	28	24,71
45-49 ans	54	1003	18,57	40	25,08
50-54 ans	47	794	16,89	34	23,35
55-59 ans	27	660	24,44	20	33,00
60-64 ans	23	467	20,30	17	27,47
65-69 ans	5	89	17,80	5	17,80
Total	301	5281	168,50	229	23,06

Le nombre de congés pour maladie ordinaire a légèrement augmenté par rapport à 2019 (289) soit une hausse de 4.15%. Le nombre de jours de congé à quant à lui largement augmenté 5281 contre 4312 en 2019 soit une hausse de 22.47%.

BILAN DES CONGÉS DE SANTÉ DES AGENTS DE 2020 (HORS CMO)

Congés	Nb de congés	Nb de jours total	Durée moy. par congé	Nb de jours sur 2020	Nb d'agents concernés
Congé Grave Maladie	1	92	92	2	1
BIATSS	1	92	92	2	1
Congé Longue Maladie	16	2 003	125	1 539	8
BIATSS	10	1 348	135	1 092	5
Ens. et/ou Ch.	6	655	109	447	3
Congé Longue Durée	15	3 142	209	1 960	10
BIATSS	8	1 718	215	1 120	6
Ens. et/ou Ch.	7	1 424	203	840	4
Total	32	5 237	164	3 501	19

RÉPARTITION DES CONGÉS DE SANTÉ (HORS CMO) DE 2020 PAR TRANCHE D'ÂGE

Congés	Nb de congés	Nb de jours total	Durée moy. par congé	Nb de jours sur 2020	Nb d'agents concernés
Congé Grave Maladie	1	92	92	2	1
35-39 ans	1	92	92	2	1
40-44 ans	-	-	-	-	-
45-49 ans	-	-	-	-	-
50-54 ans	-	-	-	-	-
65-69 ans	-	-	-	-	-
Congé Longue Maladie	16	2 003	125	1 539	8
35-39 ans	1	182	182	182	1
40-44 ans	-	-	-	-	-
45-49 ans	2	107	54	26	1
50-54 ans	3	366	122	239	1
55-59 ans	6	712	119	576	3
60-64 ans	4	636	159	516	2
Congé Longue Durée	15	3 142	209	1 960	10
40-44 ans	3	395	132	350	1
45-49 ans	-	-	-	-	-
50-54 ans	6	1 392	232	730	5
55-59 ans	4	731	183	513	2
60-64 ans	2	624	312	367	2
Total	32	5 237	164	3 501	19

BILAN DES TEMPS PARTIELS POUR RAISON THERAPEUTIQUE DE 2020

Temps partiel pour raison thérapeutique	Nb d'agents concernés
Quotité de temps partiel	50%
BIATSS	8
Ens. et/ou Ch.	6
Total	14

BILAN DES CONGÉS MATERNITÉ, PATERNITÉ ET ADOPTION DES AGENTS DE 2020

Congés Maternité / Paternité	Nb de congés	Nb de jours totaux	Durée moy. des congés
Congé Maternité	44	5487	124,70
BIATSS	16	2289	143,06
Ens. et/ou Ch.	28	3198	114,21
Congé Paternité	12	139	11,58
BIATSS	5	55	11,00
Ens. et/ou Ch.	7	84	12,00
Total	56	5626	100,46

BILAN DES CONGÉS DE PATERNITÉ DE 2020

Congé Paternité	Nb de congés	Nb de jours totaux	Durée moy. des congés
BIATSS	5	55	11,00
A	4	44	11,00
B	0	0	0,00
C	1	11	11,00
Ens. et/ou Ch.	7	87	12,43
Total	12	142	11,83

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 2020

	Femmes	Hommes
Accidents de travail	5	4
Accidents de trajet	3	2
Titulaires	5	6
Contractuels	3	0
BIATSS	5	6
Enseignants et/ou Chercheurs	3	0
Total	8	6

Nombre de jours	Femmes	Hommes	Total
1	1	0	1
2	0	0	0
3	0	0	0
4	0	0	0
5	0	1	1
6	0	1	1
7	0	0	0
8	0	0	0
9	0	0	0
10	0	0	0
11	0	1	1
32	1	0	1
36	1	0	1
45	1	0	1
62	1	0	1
114	1	0	1
Total général	6	3	9

En 2020, le taux de fréquence des accidents de travail ayant occasionné un arrêt était de 3.48 pour 1 000 000 heures travaillées (1.16 pour les hommes et 2.32 pour les femmes). Celui-ci était de 11.5 en 2019 (4.3 pour les hommes et 7.16 pour les femmes).

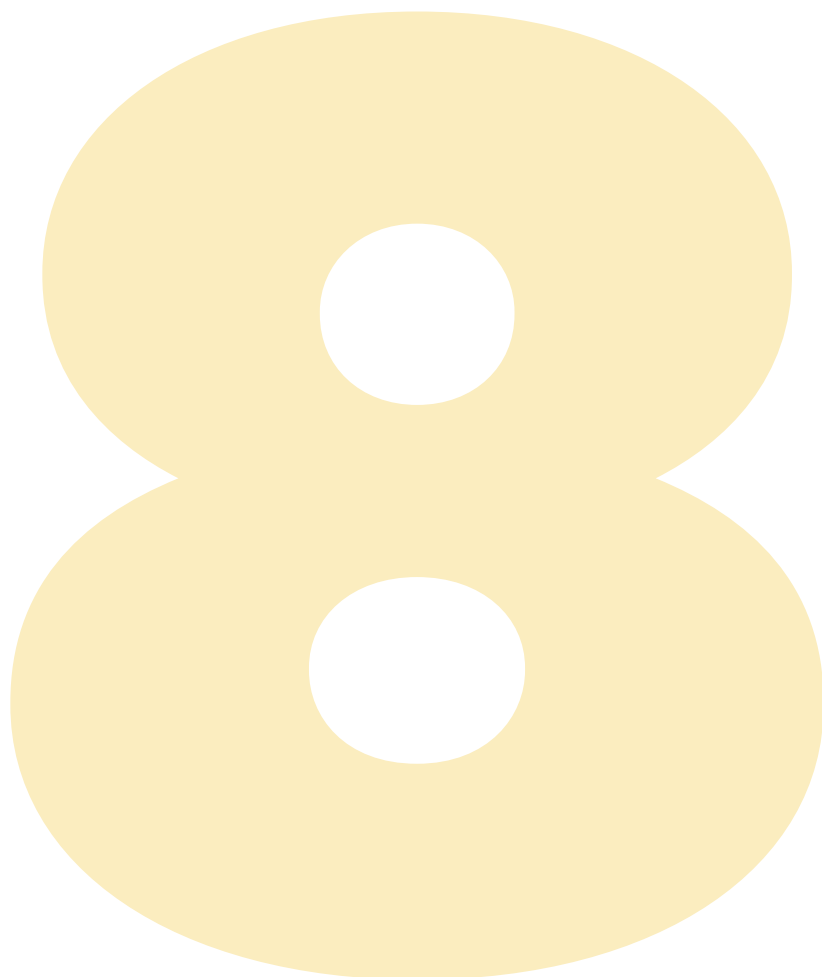
$$Tx \text{ de Fréquence AT} = \frac{Nb \text{ accidents avec arrêt}}{ETP \times Nb \text{ d'heures travaillées par un agent tps plein}} \times 1\,000\,000$$

C. Comptes Epargne Temps (CET)

BILAN DES CET POUR L'ANNÉE UNIVERSITAIRE 2020

	Total
Nb d'agents ayant ouvert un CET	35
Nb d'agents ayant déposé des jours de CET	93
Nb de jours déposés sur un CET	1039
Moy. de jours déposés par agent	8
Nb de jours de CET utilisés	69

chapitre



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 2020.

La crise sanitaire COVID 19 a eu un impact financier pour le service d'action sociale. En effet, le confinement, la fermeture des sites de restauration, des écoles et centres de loisirs, la mise en place du télétravail ont contribué grandement à la diminution des subventions versées.

➤ 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

La restauration est la plus fortement touchée par la baisse financière constatée en 2020. La part de subventionnement versée en 2020 au titre de la restauration s'élève à 12 587 € contre 34 000 € en 2019 soit une baisse de près de 63%.

Néanmoins, tout comme l'année dernière, la répartition des subventions par site s'articule autour de 4 sites principaux, la Maison de la Police à Versailles, le Crous Vauban à Guyancourt, le Crous de Versailles (UFR des Sciences), et le restaurant administratif du rectorat de Versailles (APERAV).

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

Restaurant	% Subvention 2019	% Subvention 2020
ADASP 78 - MAISON DE LA POLICE	23,98%	29,90%
APERAV - VERSAILLES	12,44%	10,36%
CROUS - LIEU DE VIE - GIF/YVETTE	0,15%	0,03%
CROUS CERGY	0,07%	0,00%
CROUS EVRY	0,02%	0,00%
CROUS GIF/SUPELEC	0,02%	0,00%
CROUS LECLERC	0,10%	0,49%
CROUS PARIS	0,40%	3,33%
CROUS SAINT-GERMAIN	1,05%	1,03%
CROUS VAUBAN	17,26%	21,39%
CROUS VELIZY	5,31%	6,70%
CROUS VERSAILLES	34,72%	17,90%

ELIOR - IUT RAMBOUILLET	4,48%	7,27%
DDFIP - SELFY	0,00%	1,60%
Total	100,00%	100,00%

	2019	2020	Evol.
Montant	34 000€	12 587,00 €	-62,98%

➤ LES PRESTATIONS

Sur une population universitaire de 1678 personnes (hors disponibilités, congés parentaux, détachements sortants), 4.05% des agents sont bénéficiaires des prestations d'action sociale (hors restauration) soit 68 bénéficiaires.

La crise sanitaire a eu un impact modéré sur le montant des versements des prestations sociales. Malgré une augmentation du montant des allocations aux parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans (+ 11,87 %), une baisse totale de 13% est toutefois constatée par rapport à 2019.

PRESTATIONS D'ACTION SOCIALE	Montant 2019	Montant 2020	Évol.
Centre de loisirs sans hébergement	5 647 €	4 230 €	-25,09%
Centre de vacances avec hébergement	3 882 €	1 477 €	-61,95%
Centre familiaux de vacances agréés et gîtes de France	230 €	- €	-100,00%
Séjours linguistiques	292 €	- €	-100,00%
Séjours mis en œuvre dans le cadre éducatif	2 447 €	- €	-100,00%
Centre de vacances spécialisés pour enfants handicapés	- €	- €	0,00%
Allocation aux parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans	31 863 €	35 644 €	11,87%
Aide aux loisirs culturels et sportifs	300 €	- €	-100,00%
Aide au logement locatif et aux frais de déménagement	2 988 €	1 343 €	-55,05%
Aide frais rentrée scolaire (lycée et enseignement supérieur)	480 €	720 €	50,00%
Etude surveillée	1 239 €	718 €	-42,05%
Accueil périscolaire	5 530 €	3 418 €	-38%
Total	54 898 €	47 550 €	-13%

En 2020, 294 dossiers ont été étudiés contre 418 en 2019 soit une diminution de 29.67%. Le nombre d'agent concerné est quant à lui passé de 79 à 68 entre 2019 et 2020 pour un montant global de 47 550€.

Population	Contractuels %	Titulaires %	Total général %
	du total	du total	
BIATSS	26,56%	60,95%	87,51%
A	6,25%	15,63%	21,88%
B	12,50%	23,44%	35,94%
C	7,81%	21,88%	29,69%
Enseignants/Chercheurs	4,69%	7,81%	12,50%
Total	31%	69%	100%

Parmi les agents ayant fait une demande, la très grande majorité concerne des personnels BIATSS (87.51%) et parmi les personnels BIATSS les demandes proviennent majoritairement des catégories B (35.94%) et C (29.69%)

Comparatif	2019	2020	Delta	Evolution
Dossiers	418	294	-124	-29,67%
Agents	79	68	-11	-13,92%

➤ LES ENTRETIENS SOCIAUX

Pendant la crise sanitaire, l'assistante sociale des personnels et correspondante handicap a été beaucoup sollicitée. En effet, le nombre d'agents qui l'ont contacté ainsi que le nombre d'entretiens ont augmenté durant l'année 2020. Une augmentation de 11 % pour les agents et une augmentation de 117% pour les entretiens par rapport à 2019.

L'assistante sociale des personnels a donc suivi 80 agents sur l'année 2020 dont 78,75 % de personnels BIATSS et 70 % d'agents titulaires.
Les agents de catégorie C restent les principaux demandeurs bien que les agents de catégorie A supplantent les demandeurs de catégorie B.

Population	Contractuels %	Titulaires %	Total général %
	du total	du total	
BIATSS	23,75%	55,00%	78,75%
A	3,75%	7,50%	11,25%
B	8,75%	21,25%	30,00%
C	11,25%	26,25%	37,50%
Enseignants/Chercheurs	6,25%	15,00%	21,25%
Total	30%	70%	100%

La thématique du handicap prévaut sur les autres domaines d'intervention.

Les demandes relatives au logement restent une préoccupation essentielle des agents bien qu'elles aient diminué par rapport à l'année dernière en raison du confinement.

Il s'agit surtout d'apporter une information, un suivi, un accompagnement et un appui sur :

- les aides existantes relatives aux logements : acquisition, allocation logement.
- les solutions de logements proposées dans la fonction publique d'état,
- les solutions de logements d'urgences et temporaires

Domaine d'intervention	%
Aide administrative	0,00%
Carrière	0,00%
Crèche	0,00%
Financier	5,39%
Handicap	65,99%
Logement	19,87%
Retraite	1,68%
Action social	3,37%
Santé	1,68%
Famille	0,34%
Ressources Humaines	1,01%
RPS	0,67%
Total	100,00%

➤ HANDICAP

Depuis 2018, le service d'accompagnement des étudiants et personnels handicapés (SAEPH) est en charge de l'accompagnement des agents en situation de handicap. Pour bénéficier d'un aménagement du poste de travail, l'agent doit avoir été reconnu en situation de handicap par la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) et bénéficier d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ou d'une carte mobilité inclusion invalidité (CMI).

Afin de se faire reconnaître, l'assistante sociale-correspondante handicap des personnels reçoit les agents sur rendez-vous pour une aide, relecture ou conseil pour le montage des dossiers de demande de première RQTH ou pour son renouvellement.

61 personnels ont été recensés bénéficiaires de l'obligation d'emploi au 31 décembre 2020 (contre 47 au 01/01/2019*).

Le taux d'emploi direct* s'élève à 3,72% au 31 décembre 2020 (contre 3,53% au 01/01/2019*).

Chaque année, un suivi par le SAEPH et/ou le médecin de prévention est proposé à chaque agent et selon les besoins de chacun.

Les aménagements du poste de travail sont réalisés par le SAEPH, après avis du médecin de prévention. Le SAEPH et le service de médecine de prévention travaillent en étroite collaboration afin de proposer la compensation la plus adéquate au regard de la situation de handicap et dans le cadre d'un aménagement dit raisonnable.

L'aménagement du temps de travail (temps partiels) et les conditions de travail (télétravail) peuvent aussi être préconisés.

En 2020, 6 agents ont bénéficié d'un aménagement de leur poste de travail (par exemple : fauteuils ergonomiques ou siège adapté, clavier et souris ergonomiques, transports...). Le montant des aménagements de poste s'élève, pour 2020, à 5500,00 €. Il convient de rappeler qu'un certain nombre d'aménagements du poste de travail a été reporté sur 2021 compte tenu des périodes de confinement et du déploiement du télétravail.

**Chaque année, le SAEPH recense les personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) pour renseigner les enquêtes du MESRI, mais également afin de remplir la Déclaration de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) auprès du Fonds pour l'insertion des personnes en situation de handicap dans la fonction publique (FIPHFP) et calculer la contribution à payer, pour non atteinte des 6 % de travailleurs handicapés au sein de la masse salariale.*

A noter, une réforme du calcul de la contribution en 2020 a changé la date de référence (désormais fixée au 31/12 de chaque année) et le taux d'emploi légal a été supprimé faisant du taux d'emploi direct le seul taux de référence. Le taux d'emploi direct permet le calcul de la contribution, minorée de certaines dépenses. Attention, la réforme autorise moins de déduction qu'auparavant. Cette réforme a été faite pour inciter les établissements et les entreprises à favoriser le recrutement de BOE et le maintien dans l'emploi.

➤ 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.

Il y a eu deux cellules RPS mises en place pour deux 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 proposé par la MGEN) et un travail de médiation avec la DRH.

➤ LES AIDES FINANCIERES EXCEPTIONNELLES

Aides versées en 2020	A	B	C	Total général
Contractuels	- €	300,00 €	- €	300,00 €
Titulaires	- €	- €	650,00 €	650,00 €
Total				950,00 €

Le montant des aides financières exceptionnelles versées en 2020 s'élève à 950€ pour 2 bénéficiaires BIATSS dont 300€ en chèques de service à vocation sociale. Ce montant très faible interpelle. Est-ce que les agents avaient moins de besoins et n'ont pas dépensé en raison de « l'arrêt économique du pays » ou bien n'ont-ils pas osé contacter l'assistante sociale ? Les demandes latentes seront-elles reportées sur 2021 ?

Les sommes non utilisées au titre de l'action sociale (restauration, prestations sociales, aides financières exceptionnelles) ont été allouées, en 2020, à l'arbre de Noël des enfants.

➤ L'ASSISTANCE JURIDIQUE

Thématiques 2020	2019	2020
Logement	24,48%	27,53%
Famille	18,88%	14,04%
Civil	9,79%	11,24%
Travail	11,89%	9,55%
Consommation	4,20%	8,43%
Construction	0,70%	6,18%
Successions	6,99%	0,56%
Divers	1,40%	5,06%
Pénal	6,99%	4,49%
Bancaire	2,80%	3,93%
Assurances	2,10%	2,25%
Fiscal	0,70%	1,69%
Sociétés	0,70%	1,12%
Procédure civile	4,20%	1,12%
Administratif	1,40%	1,12%
Social	1,40%	0,56%
Droit des étrangers	0,00%	0,56%
Droit notarial	0,00%	0,56%
Procédure judiciaire	0,70%	0,00%
Vente	0,70%	0,00%
Total	100,00%	100,00%

178 demandes ont été traitées par l'assistance juridique Légal Accès soit une hausse de 24,5 % par rapport à 2019. Les questions relatives au logement prévalent toujours en 2020 suivies de la thématique « famille ». Ces thématiques restent les préoccupations majeures pour nos personnels.

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 annulées ou reportées COVID	4	
Ateliers culturels et artistiques à l'année et stages	6	65
Ateliers reportés ou annulés COVID	3	
Billetterie expositions temporaires	3	7
Billetterie autres (théâtre, concert, humour) annulées ou reportées COVID	7	
Livres à gagner jeux concours "Go Book"	5	30
Activités enfants	2	30
Expositions gratuites à l'université	7	170
Voyage culturel (Slovénie) annulé COVID	1	
Concert et théâtre à l'Université	2	105
Evènements (Fêtes des contes, rentrée zen, Intenses, Concours poésie, JACES	4	190
Total	44	597
Budget culturel Culture personnels	8 545,00 €	

Une partie du budget étudiant CVEC (18 000€) permet de financer une partie des activités mutualisées personnels/étudiants

B. L'action sportive

Le service des sports organise la pratique régulière d'activités physiques et sportives et/ou de développement personnel (basket ball, golf, qigong, yoga, sophrologie...) à des prix attractifs à destination des étudiants et des personnels, ainsi que des événements ponctuels (en 2020, breaking ensemble dans le cadre de la Semaine Olympique).

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 2020

	2015	2017	2018	2019	2020
Nb d'adhérents	60	84	85	80	94
Subvention UVSQ	12 000,00 €	12 000,00 €	14 000,00 €	14 000,00 €	8 000,00 €
Gain adhésions	1 200,00 €	1 680,00 €	1 630,00 €	1 540,00 €	1 800,00 €
Solde année précédente	687,41 €	7 938,15 €	1 161,14 €	70,02 €	7 368,00 €
Total	13 887,41 €	21 618,15 €	16 791,14 €	15 610,02 €	17 168,00 €

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

VENTE

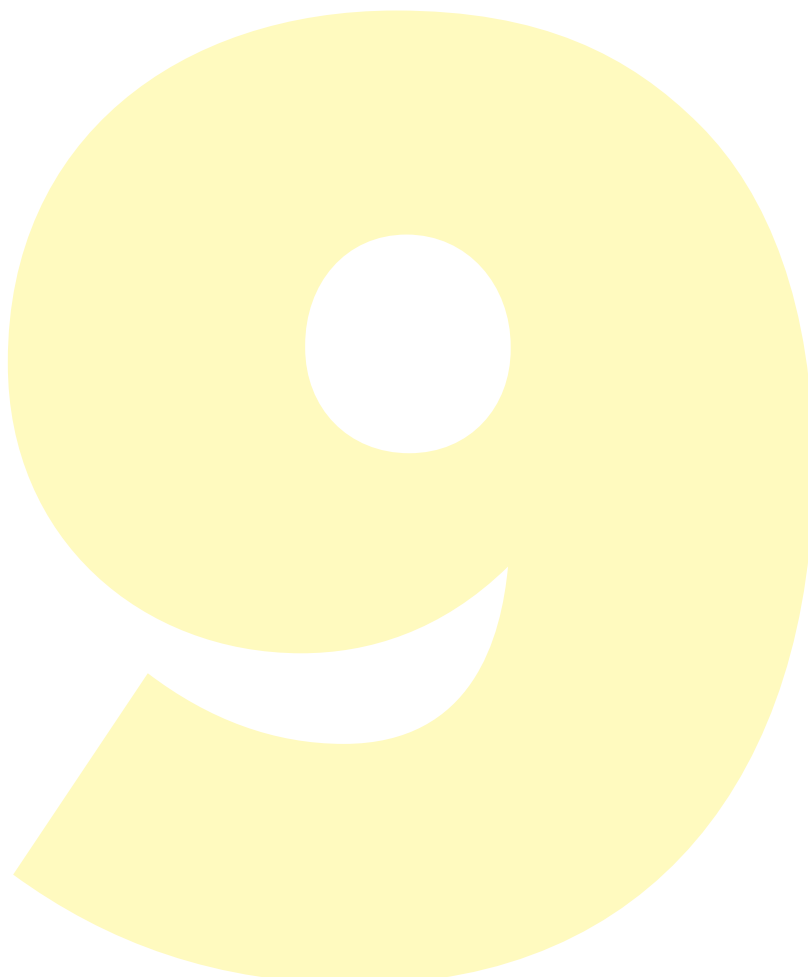
Vente de parfum
Vente de produits bio et produits régionaux
Vente de biscuiterie et bonbons
Vente de chocolat
Vente de bijoux

SPA

Soins esthétiques
Massage sur chaise
Massage à domicile

DIVERS

Chocolats, AG, Assurance, Bijoux, biscuits et bonbons, parfums



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) 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.

	Effectif	%
Personnalité extérieures	8	22
Prof et assimilés	8	22
Autres ens-chercheurs et assimilés	8	22
BIATSS	6	17
ETUDIANTS	6	17
TOTAL	36	100

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 2020, le Conseil d'Administration s'est réuni 10 fois (dont 3 fois après les élections de novembre).

B. Dernières élections

Taux de participation aux dernières élections

	Nb électeurs inscrits	Nb votants	Taux de participation
Collège A	359	229	63,79%
Collège B	597	356	59,63%
Collège BIATSS	937	497	53,04%
Total personnels	1893	1082	57,16%
Étudiants	18 537	2 123	11,45%

Présentation de la répartition des sièges

Membres	Effectif
Président	1
Vice-Président au Conseil d'Administration	1
Personnalités extérieures	8
Vivons Paris-Saclay, l'ambition d'une réussite	14
De l'UVSQ à Paris-Saclay	2
Pour une éthique universitaire	3
Construisons ensemble notre avenir vers Paris-Saclay	2
SNPTES	1
Bouge ton campus avec Interassos UVSQ	3
Reprenons le pouvoir ! L'alternative écolo et solidaire pour l'UVSQ	1
UNEF, syndicat étudiant, ensemble pour défendre vos droits, contre la précarité et pour une Université écologique	1
UNI, on agit, tu réussis	1
Femmes	16
Hommes	20
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.

	Effectif	%
Personnalité extérieures	4	10
Prof et assimilés	15	37,5
HDR	3	7,5
Docteurs	8	20
Autres ens-chercheurs et assimilés	1	2,5
BIATSS	2	5
autres personnel	1	2,5
Doctorant	6	15
TOTAL	40	100

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 2020, la Commission de la Recherche s'est réunie 4 fois.

B. Dernières élections

Les dernières élections de la Commission de la Recherche ont eu lieu le 06/11/2020

Taux de participation aux dernières élections

	Nb électeurs inscrits	Nb votants	Taux de participation
Collège A	359	232	64,62%
Collège B	108	68	62,96%
Collège C	339	217	64,01%
Collège D	191	93	48,69%
Collège E	655	304	46,41%
Collège F	232	144	62,07%
Total personnels	1884	1058	56,16%
Doctorants *	0	0	0,00%

** les sièges sont restés vacants pour les doctorants par carence de candidats*

Présentation de la répartition des sièges

Membres	Effectif
Président	1
Vice-Président de la Commission de Recherche	1
Personnalités extérieures	4
Vivons Paris-Saclay, l'ambition d'une réussite collective	18 *
Pour une éthique universitaire	6
De l'UVSQ à l'université Paris-Saclay	5
Construisons ensemble notre avenir vers Paris-Saclay	1
Femmes	17
Hommes	17
Total	35

*Inclus le VP de la Commission de la recherche

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

A. Présentation

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.

À noter qu'en 2020, la Commission de la Formation et de la Vie Universitaire s'est réunie 7 fois.

B. Dernières élections

Les dernières élections de la Commission de la formation et de la vie universitaire ont eu lieu le 06/11/2020

Taux de participation aux dernières élections

	Nb électeurs inscrits	Nb votants	Taux de participation
Collège A	325	235	72,00%
Collège B	562	366	65%
Collège BIATSS / ITA	855	581	68,00%
Total personnels	1742	1182	68,00%
Etudiants	17 781	2 017	11,00%

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	20
Hommes	21
Total	41

Pour information, la CFVU est composée de 40 membres élus et le Président de l'université est membre de droit en sa qualité de président du Conseil académique en sus des membres élus. En cas de partage égal des voix, le président du conseil académique a voix prépondérante. Pour cette raison, il est indiqué 41 membres dont la VPCFVU et le Président.

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.

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 2020, le Comité Technique s'est réuni 7 fois.

B. Dernières élections

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

Taux de participation aux dernières élections

	Effectif
Nb électeurs inscrits	1550
Nb votants	515
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 faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux conditions liés à la maternité,
- Veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

Rappel des attributions du CHSCT :

Le CHSCT :

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

- Peut demander au président de faire appel à un expert agréé :
- en cas de risque grave, révélé ou non par un accident de service, ou de maladie à caractère professionnel,
- en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

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 2020, la Commission Paritaire d'Etablissement s'est réunie 6 fois.

B. Dernières élections

Les dernières élections de la Commission Paritaire d'Etablissement ont eu lieu en janvier 2019.

Taux de participation aux dernières élections

Groupe et catégorie	Inscrits	Votants	Taux de participation
ITRF Cat A	115	75	65,20%
ITRF Cat B	75	57	76,00%
ITRF Cat C	77	50	64,90%
AENES Cat A			tirage au sort
AENES Cat B	16	8	50,00%
AENES Cat C	32	31	96,90%
BIB Cat A	12	7	58,30%
BIB Cat B	11	9	81,80%
BIB Cat C	12	9	69,20%
Total	351	246	70,10%

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

IV. 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 2020, 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

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). On distingue pour chaque université : - D'une part, un plafond d'emplois autorisé par l'Etat, relatif aux emplois qu'il finance. - D'autre part, un plafond de l'ensemble des emplois rémunérés par l'établissement égal au plafond des emplois autorisés par l'Etat, majoré des emplois financés par les ressources propres de l'établissement. Ce plafond global est voté par le conseil d'administration de l'université au moment du vote du budget et peut-être modifié en cours de gestion par le biais d'une décision budgétaire modificative (DBM).
Equivalent temps plein (ETP)	La notion d'ETP prend en compte la quotité de travail : il s'agit des effectifs présents à une date donnée, corrigés par la quotité de travail des agents. Ex : une personne travaillant à mi-temps sera comptabilisée pour 0.5 ETP. Un agent en position particulière, autre que l'activité (congé parental, disponibilité...) ou en CLD est comptabilisé pour 0 ETP
Equivalent temps plein travaillé (ETPT)	L'ETPT proratisé l'ETP en fonction de la durée de la période d'activité de l'agent, sur l'année civile (ou une autre période de référence).
Emploi	Support ouvert sur un programme du budget de l'Etat et délégué à un établissement permettant la rémunération d'un agent (fonctionnaire ou agent non titulaire).
Poste	Support issu d'un emploi (budget Etat) ou de crédits affectés à une structure budgétaire et comptable de l'établissement (budget propre) destiné à être occupé par au moins un agent.
Catégories	Tous les personnels de la fonction publique sont classés en 3 catégories hiérarchiques, désignées par les lettres A, B, C : ☒ La catégorie A correspond aux fonctions d'étude, d'encadrement, de conception et de direction, ☒ La catégorie B correspond aux fonctions d'application et de mise en œuvre de procédures ☒ La catégorie C correspond aux fonctions techniques et d'exécution
II & III- EFFECTIFS ET ANALYSES CATEGORIELLES	
Agent	Synonyme de membre du personnel. Est agent sur une période toute personne possédant soit une carrière soit un contrat de travail géré(e) par l'établissement.

Agent non titulaire de l'Etat (Contractuel)	Agent public au service de l'Etat et n'ayant pas la qualité de fonctionnaire (exemple : contractuels, vacataires...)
Corps	Ensemble groupant les fonctionnaires soumis au même statut et ayant vocation aux mêmes grades. Les corps sont classés, selon le niveau de recrutement, en catégories A, B et C.
Grade	Subdivision hiérarchique du corps. La hiérarchie des grades dans chaque corps ainsi que le nombre d'échelons dans chaque grade et les règles d'avancement d'échelon et de promotion au grade supérieur sont fixés par les statuts particuliers.
Hébergé	Personne qui participe, pendant une période donnée, à l'activité de l'établissement au sein de ses structures dites alors Structures de travail. La carrière ou le contrat de cette personne est gérée par son institution (CNRS, INRA...) et non par l'établissement.
Vacataire	Personnel contractuel recruté ponctuellement pour faire face à un besoin qui ne peut être couvert par les fonctionnaires. Il existe des vacataires qui assurent des enseignements et des vacataires qui assurent des tâches administratives.
Heure Equivalent Travaux Dirigés (HETD)	Permet de mesurer les potentiels que représentent les personnels enseignants par rapport à leurs obligations d'enseignement. Effectivement, les statuts des différents corps d'enseignants prévoient le nombre d'heures d'enseignement (HETD) qui doivent être assurées dans l'année par l'agent : - Enseignants chercheurs (PR, MCF, ASS) : 192 HETD - Enseignants du second degré (PRAG, PRCE, PLP) : 384 HETD - ATER, enseignants associés : 192 HETD - Lecteurs : 200 HETD - Moniteurs : 64 HETD
IV - CARRIERE	
Mutation	changement d'établissement d'affectation
Avancement	Progression dans la carrière. L'avancement des fonctionnaires comprend l'avancement d'échelon et l'avancement de grade : - L'avancement d'échelon a lieu à l'ancienneté de façon continue, d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur. Il se traduit par une augmentation de salaire. Le temps de passage d'un échelon à un autre, fixé par les statuts particulier des différents corps, peut être réduit grâce à des réductions d'ancienneté. - L'avancement de grade a lieu, d'un grade au grade immédiatement supérieur, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi, le plus souvent, notamment pour les BIATSS, après avis de la CAP, éventuellement après une sélection par voie d'examen professionnel.
Concours	Mode de recrutement de droit commun des fonctionnaires, consistant à opérer, sur le seul critère des capacités individuelles, une sélection entre les candidats à des emplois dont le nombre est limité. Il est soumis au principe de l'égale admissibilité aux emplois publics. Il existe deux types de concours :

	- Le concours externe : est ouvert aux candidats titulaires de titres ou de diplômes (à l'exception de certains concours de catégorie C) dont la liste est fixée réglementairement. - Le concours interne : est ouvert aux agents de l'Etat, des collectivités territoriales ou des établissements publics, justifiant d'une ancienneté dont la durée est fixée réglementairement et de l'appartenance d'un corps, cadre d'emploi, ou une catégorie donnée.
Détachement	Position du fonctionnaire placé en activité hors de son corps d'origine et continuant à bénéficier dans ce corps des droits à l'avancement et à la retraite. Il peut être placé dans un autre corps, dit corps d'accueil, et bénéficie alors d'une double carrière. Il a lieu à la demande du fonctionnaire ou d'office.
Disponibilité	Position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier de ses droits à traitement, à l'avancement et à la retraite. Elle est prononcée soit à la demande de l'agent (disponibilité pour convenance personnelle, pour suivre son conjoint...) soit d'office à l'expiration d'un congé (de maladie, de longue maladie, ou de longue durée).
Congé parental	Position du fonctionnaire qui est placé hors de son administration d'origine pour élever son enfant. La durée est de trois ans maximum : il prend fin, au plus tard, au 3 ^e anniversaire de l'enfant. L'intéressé(e) cesse de bénéficier de ses droits à rémunération mais conserve ses droits à l'avancement d'échelon réduits de moitié. Pour les agents non titulaires, cette appellation correspond effectivement à un congé.
Temps plein	Un fonctionnaire est dit à temps plein s'il travaille à 100% de ses obligations horaires statutaires. Un contractuel est à temps plein si sa quotité de travail est de 100%.
Temps incomplet	Un agent contractuel est à temps incomplet si sa quotité de recrutement (indiquée sur le contrat de travail) est inférieure à 100%.
Temps partiel	Un agent qui n'est ni à temps plein ni à temps incomplet est à temps partiel. Sa quotité de temps partiel qui correspond à sa quotité de travail est toujours inférieure à 100%. Pour ce qui concerne les BIATSS, les agents à temps partiel libèrent des moyens appelés rompus.
Rompus de temps partiels	Sommes de fractions de moyens libérés sur les postes par les agents BIATSS à temps partiel ou en CPA. Ils permettent de constituer des emplois, et donc des postes, dont la nature de budget sera «budget d'État Rompus ». Les emplois sur rompus forment ainsi un sous ensemble des emplois délégués.
Congé pour Recherche et Conversion Thématique (CRCT)	Période sabbatique de 6 mois ou 1 an, accordée sur leur demande aux enseignants-chercheurs, soit au titre de leur établissement (conseil scientifique), soit au titre du conseil national des universités, au vu d'un projet présenté par le candidat. Le bénéficiaire du CRCT est déchargé de son enseignement. Il continue de percevoir la rémunération correspondant à son grade.
Délégation	Modalité dérogatoire des personnels enseignants-chercheurs, prononcée par arrêté ministériel après consultation du conseil d'administration restreint et avis favorable du président ou du directeur d'établissement. La délégation a une durée variable selon le statut de l'enseignant, elle permet à celui-ci de poursuivre ses activités dans un autre établissement (public ou privé, en France ou à l'étranger) tout en étant payé par son établissement d'origine.
V - REMUNERATIONS	

Rémunération principale	Elle est déterminée par le corps, le grade et l'échelon. Effectivement, le déroulement de carrière des fonctionnaires s'inscrit dans une grille définissant pour chaque corps et grade le temps moyen de passage d'échelon à l'autre ainsi que l'indice afférent à chaque échelon. Ainsi à chaque échelon correspond un indice et une durée de passage pour accéder à l'échelon supérieur. A partir de là, la rémunération brute, ou traitement, est obtenue en multipliant l'indice associé à l'échelon de l'agent par la valeur du point d'indice (VPI) de la fonction publique. Notons que dans le traitement principal, s'ajoute à ce traitement l'indemnité de résidence (3% du traitement) ainsi que le Supplément Familial de Traitement fixé selon l'indice et le nombre d'enfants.
Indemnités et primes	Ce sont des rémunérations accessoires versées globalement aux agents d'un même corps ou d'un même grade. Certaines autres sont liées à la situation individuelle des agents.
GIPA	La GIPA ou Garantie individuelle du pouvoir d'achat est une prime individuelle. Elle repose sur le principe suivant : lorsque l'avancement automatique à l'ancienneté et le montant de revalorisation annuel de la valeur du point fonction publique sont inférieurs à l'inflation, le fonctionnaire a alors droit à une prime qui garantit le maintien de son pouvoir d'achat.

Glossaire

A

A, B, C

Désignation des catégories de la Fonction Publique

ADJENES

Adjoint d'Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur

ADMENESR

Administrateur En. De l'Enseignement Supérieur et de la Recherche

AENES

Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur

ASI RF

Assistant Ingénieur de Recherche et de Formation

ATER

Attaché Temporaire de Recherche et d'Enseignement

ATRF

Adjoint Technique de Recherche et de Formation

B

BAP

Branche d'Activité Professionnelle

BIEP

Bourse Interministérielle Emploi Public

BIATSS

Personnel des Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, de Santé et Social

BOE

Bénéficiaire Obligation d'Emploi

C

CA

Conseil d'Administration

CAC

Conseil Académique

CDD

Contrat à Durée Déterminée

CDI

Contrat à Durée Indéterminée

CET

Compte Epargne Temps

CEVU

Conseil des Etudes et de la Vie Universitaire

CFVU

Commission de la Formation et de la Vie Universitaire (ex CEVU)

CGT

Confédération générale du travail

CHSCT

Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

CNU

Conseil National des Universités

CNRS

Centre national de la recherche scientifique

COSAC

Comité des Œuvres Sociales et d'Action Sociale

CRCT

Congé pour Recherche et Conversion Thématique

	CPE	Commission Paritaire d'Etablissement
	CPPANT	Commission consultative paritaire des agents non titulaires
	CR	Commission de la Recherche (ex CS)
	CS	Conseil Scientifique
	CT	Comité Technique
D	DACASS	Direction de l'Action Culturelle, Sociale et Sportive
	DDCS	Direction Départementale de la Cohésion Sociale
	DRH	Direction / Directeur(trice) des Ressources Humaines
E	ESR	Enseignement Supérieur et Recherche
	EOTP	Elements d'Organigrammes Techniques de Projets
	EPCSCP	Établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel
	ETP	Equivalent Temps Plein
	ETPT	Equivalent Temps Plein Travaillé
F	FSU	Fédération Syndicale Unitaire
	FERC	Fédération de l'éducation, de la recherche et de la Culture
	FIPHFP	Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique
G	GIPA	Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat
H	HC	Heures Complémentaires
	HETD	Heures Equivalent Travaux Dirigés
	HU	Hospitalo-Universitaire
I	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