

**Conseil d'établissement
Séance du 17 novembre 2020**

Délibération n°2
Portant approbation du bilan social des personnels 2018-2020

Vu le code de l'éducation et notamment son article L951-1-1 ;

Vu la loi n°2012 -347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique ;

Vu l'ordonnance n°2018-1131 du 12 décembre 2018 relative à l'expérimentation de nouvelles formes de rapprochement, de regroupement ou de fusion des établissements d'enseignement supérieur et de recherche ;

Vu le décret n°2019-1095 du 28 octobre 2019 portant création de CY Cergy Paris Université et approbation de ses statuts ;

Vu le décret n°2014-321 du 10 mars 2014 relatif à la publication par voie électronique des bilans sociaux des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel ;

Vu l'avis du comité technique de CY CPU du 2 novembre 2020.

Considérant que le bilan social concerne l'ensemble des personnels rattachés à CY Cergy Paris Université (personnels administratifs, enseignants, titulaires, contractuels),

Considérant que le bilan social des personnels fournit une vision globale et précise des agents contribuant au fonctionnement de l'établissement,

Considérant qu'il présente les indicateurs utiles au pilotage des ressources humaines tels que les effectifs détaillés et les caractéristiques des personnels, des carrières et des conditions de travail,

Considérant qu'il appartient au conseil d'établissement d'approuver le bilan social,

Après en avoir délibéré :

Vote

Nombre de membres en exercice : 49

Nombre de membres présents : 24

Nombre de membres représentés : 10

Membres absents et non représentés : 15

Pour : 31

Contre : 0

Abstentions : 3

Non-participation : 0

Article 1er :

Le conseil d'établissement approuve le bilan social des personnels 2018-2020 tel qu'annexé à la présente délibération.

Article 2 :

La présente délibération sera transmise au recteur de la région académique d'Ile-de-France, chancelier des universités, et entrera en vigueur à compter de sa publication.

Article dernier :

La directrice générale des services et l'agent comptable de l'université sont chargés, pour ce qui les concerne, de l'exécution de la présente délibération.

Le président de CY Cergy Paris Université,



François GERMINET

Transmise au rectorat le : 12 juillet 2021

Publiée le : 15 juillet 2021

En application de l'article R. 421-1 du code de justice administrative, la présente délibération peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif de Cergy-Pontoise dans un délai de deux mois à compter de sa publication et de sa transmission au recteur, en cas de délibération à caractère réglementaire.



Direction des Ressources Humaines

Bilan social 2018-2020

19^{ème} édition

Réalisation du bilan social

La direction des ressources humaines est chargée du recueil des données du bilan social, fruit d'un travail collectif.

Que soient ici remerciés les services de l'université et plus particulièrement ceux de la direction des ressources humaines, qui ont contribué à la réalisation de ce bilan social.

Ce bilan social inclut les indicateurs définis par l'arrêté du 23/12/2013.

Ce document a été présenté aux membres du comité technique et du conseil d'établissement (respectivement les 2/11/20 et.....).

Ce document est également en téléchargement sur le site de l'université :
<http://www.u-cergy.fr>

Direction des Ressources Humaines

Fatima Lamrani

33, boulevard du Port

95 011 Cergy-Pontoise cedex

Sommaire

I Les effectifs	5
I. 1 Ensemble des personnels : effectifs physiques	6
I. 2 BIATSS titulaires : effectifs physiques et ETP	7
I. 3 BIATSS titulaires : répartition par corps et catégorie	8
I. 4 Taux d'encadrement et de féminisation des personnels BIATSS titulaires	9
I. 5 BIATSS contractuels : effectifs physiques et ETP	10
I. 6 BIATSS contractuels : répartition par catégorie et filière (équivalence)	11
I. 7 Enseignants, enseignants-chercheurs titulaires : effectifs physiques et ETP	12
I. 8 Enseignants-chercheurs et chercheurs contractuels : effectifs physiques et ETP	13
II. Les mouvements, le temps de travail	15
II. 1 Temps partiel	16
II. 1.1 Temps partiel : BIATSS titulaires	16
II. 1.2 Temps partiel : enseignants titulaires	16
II. 2. Télétravail	16
II. 3 Mouvements	18
II. 3.1 Mouvements : BIATSS titulaires	18
II. 3.2 Mouvements : BIATSS contractuels	20
II. 3.3 Mouvements : enseignants titulaires	21
II. 3.4 Mouvements : enseignants contractuels	23
II. 4 Congés	24
II. 4.1 Congés : BIATSS titulaires	24
II. 4.2 Congés : BIATSS contractuels	25
II. 4.3 Congés : enseignants titulaires	27
II. 4.4 Congés : enseignants contractuels	29
II. 5. Compte épargne temps (CET) et le Compte épargne recherche (CER)	30
III. La carrière	31
III. 1 Réussites à concours et titularisation	32
III. 1.1 Réussites à concours : BIATSS	32
III. 1.2 Titularisation : BIATSS	32
III. 2 Promotions	33
III. 2.1 Promotions : BIATSS	33
III. 2.2 Promotions : enseignants	35
IV. Données démographiques et parité	37
IV. 1 Parité Femmes / Hommes	38
IV. 2 Structure par âge des personnels	40
IV. 3 Domiciliation des personnels	42
V. Les rémunérations et les primes	43
V. 1 Masse salariale et emplois 2019	44
V. 2 Dépenses de personnel	46
V. 3 Les primes	49
V. 4 Heures complémentaires	53
V.4.1 Charge totale d'enseignement 2018-2019	53
V.4.2 Heures complémentaires 2018-2019	55
VI. La formation	57
VI. 1 Formation des personnels	58
VI. 2 Enseignants : congés de recherche et de conversion thématique (CRCT)	60
VII. Les conditions de travail	62

VII. 1 Médecine de prévention des personnels	63
VII. 2 Personnels handicapés	64
VII. 3 Comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT)	65
VII. 4. Accidents du travail	65
VIII. Les activités socioculturelles et sportives	66
VIII. 2 Bibliothèque universitaire	67
VIII. 3 Service universitaire des activités physiques et sportives (SUAPS).....	67
VIII. 4 Amicale des personnels	67
VIII. 5 Conférences Université Ouverte	68
VIII. 6 Action sociale	68
Lexique	71

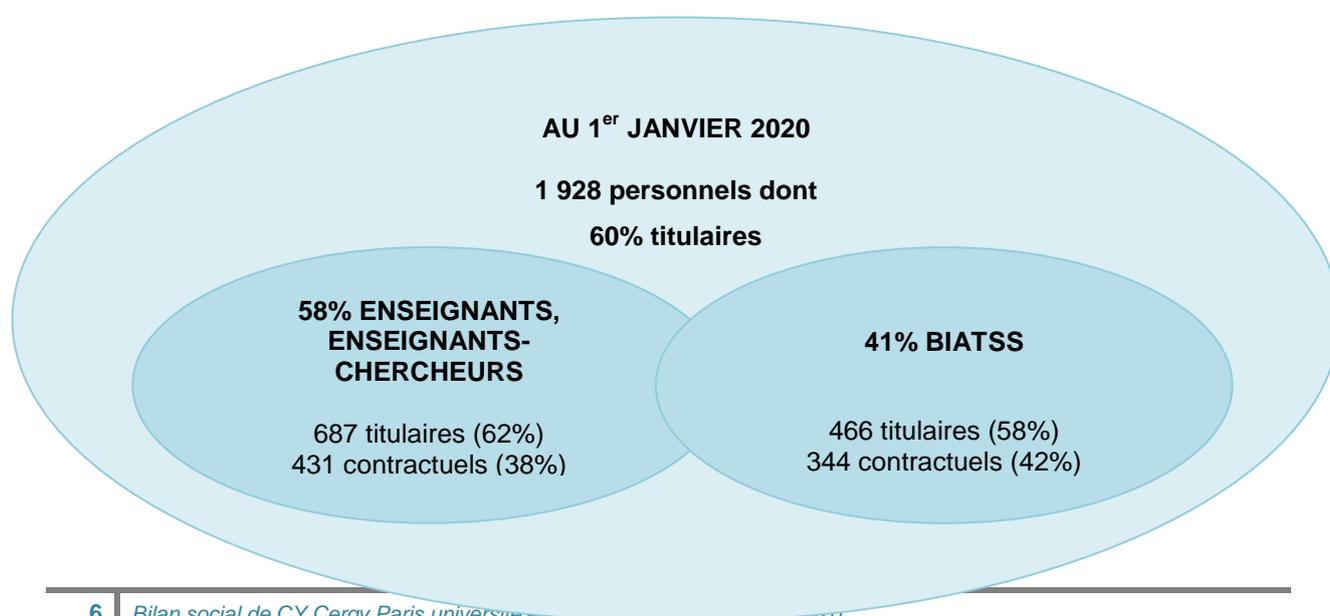
I Les effectifs

I. 1 Ensemble des personnels : effectifs physiques

Au 1^{er} janvier 2020, on recense **1 928** personnels en activité à CY Cergy Paris Université. Le nombre de personnels a augmenté (+7,3%) sur la période 2019-2020. Cette augmentation concerne plus particulièrement les contractuels, notamment les contractuels enseignants avec missions d'enseignement et les contractuels BIATSS.

Cette augmentation s'explique notamment par l'intégration de 61 enseignants et 61 agents administratifs de l'EISTI.

		1er janvier 2018	1er janvier 2019	1er janvier 2020	Evolution 2019-2020
BIATSS	TITULAIRES	488	482	466	-3,3%
	CONTRACTUELS	235	259	344	32,8%
	SOUS TOTAL	723	741	810	9,3%
ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	TITULAIRES	686	682	687	0,7%
	CONTRACTUELS (mission enseignement)	281	289	351	21,5%
	CONTRACTUELS (mission recherche)	44	85	80	-5,9%
	SOUS TOTAL	1011	1056	1118	5,9%
TOTAL	1734	1797	1928	7,3%	



I. 2 BIATSS titulaires : effectifs physiques et ETP

Au 1^{er} janvier 2020, l'établissement compte **466 personnels BIATSS titulaires** appartenant aux différents corps détaillés ci-après. Certains agents travaillant à temps partiel ou incomplet, ce même effectif représente 453,7 ETP (équivalent temps plein).

FILIERE / CATEGORIE / CORPS		Eff. Physiques		Total	Quotité	ETP		Total		
		F	H			F	H			
PERSONNELS ATSS										
Administratifs	A	Directeur général des services (SGEPES)	1		1	100%	1	0	1,0	
		Administrateur MENESR	1		1	100%	1	0	1,0	
		Agent comptable d' EPSCP	1		1	100%	1	0	1,0	
		APAENES - Attaché principal d'administration	4	2	6	100%	4	2	6,0	
		ADAENES - Attaché d'administration	12	6	18	100%	12	6	18,0	
	B	SAENES - Secrétaire d'administration	1		1	80%	0,8	0	0,8	
			54	8	62	100%	54	8	62,0	
		C	ADJENES - Adjoint administratif	1	1	2	90%	0,9	0,9	1,8
				15		15	80%	12	0	12,0
				64	3	67	100%	64	3	67,0
	Techniques	C	ATEC - Adjoint technique des établissements d'enseignement	15		15	80%	12	0	12,0
				2		2	70%	1,4	0	1,4
Sociaux et de Santé	A	Infirmière	1		1	100%	1	0	1,0	
	B			1	100%	0	1	1,0		
sous-total ATSS			175	21	196		168,1	20,9	189,0	
PERSONNELS ITRF										
ITRF (Ingénieurs, Techniciens de Recherche et de Formation)	A	IGR - Ingénieur de recherche	9	10	19	100%	9	10	19	
		IGE - Ingénieur d'études	38	17	55	100%	38	17	55	
			2		2	80%	1,6	0	1,6	
		B	TECH - Technicien	13	11	24	100%	13	11	24
	2			1	3	80%	1,6	0,8	2,4	
	C	ATRF - Adjoint technique	19	36	55	100%	19	36	55	
			4		4	80%	3,2	0	3,2	
			29	38	67	100%	29	38	67	
			5	2	7	80%	4	1,6	5,6	
	Sous-total ITRF			123	115	238		119,4	114,4	233,8
PERSONNELS DE BIBLIOTHEQUES										
Bibliothèques	A	CONSG - Conservateur général des bibliothèques	1		1	50%	0,5	0	0,5	
		CONS - Conservateur des bibliothèques	2	1	3	100%	2	1	3	
		BIB - Bibliothécaire	1		1	100%	1	0	1	
	2			2	80%	1,6	0	1,6		
	B	BIBAS - Bibliothécaire assistant spécialisé	8	3	11	100%	8	3	11	
			1		1	80%	0,8	0	0,8	
	C	MAG B - Magasinier des bibliothèques	8	5	13	100%	8	5	13	
sous-total BIBLIO			23	9	32		21,9	9	30,9	
TOTAL effectifs / ETP			321	145	466		309,4	144,3	453,7	
<i>Rappel 2019</i>			<i>336</i>	<i>146</i>	<i>482</i>		<i>317,5</i>	<i>142,7</i>	<i>460</i>	

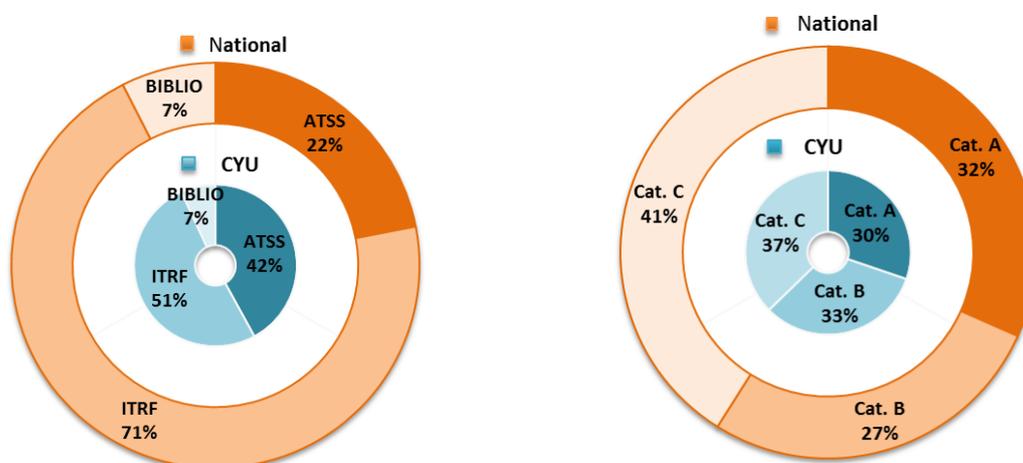
I. 3 BIATSS titulaires : répartition par corps et catégorie

Parmi les 466 agents BIATSS titulaires de l'établissement en activité au 1^{er} janvier 2020 :

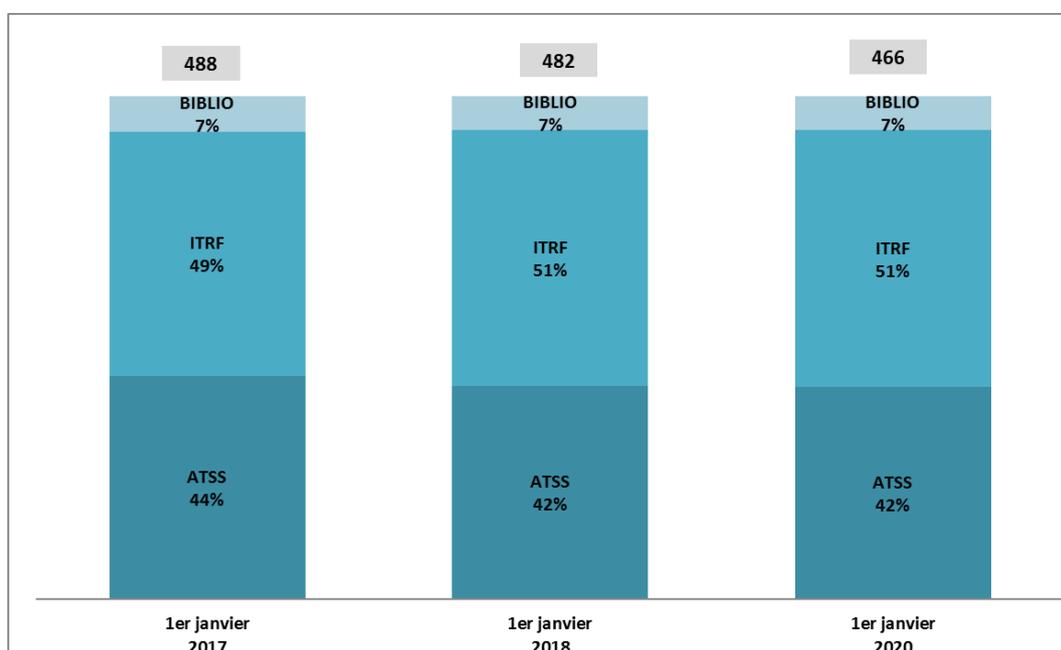
- 51% sont de la filière ITRF (contre 71% au niveau national)
- 37% sont de catégorie C (contre 41% au niveau national)

CORPS	Cat A		Cat B		Cat C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	
ATSS	23	8	70	10	82	3	196
ITRF	64	39	23	36	36	40	238
BIBLIO	6	1	9	3	8	5	32
Sous-total	93	48	102	49	126	48	
TOTAL	141		151		174		466

Répartition par corps et catégorie (UCP et au niveau national)



Évolution de la répartition par corps entre 2018 et 2020



I. 4 Taux d'encadrement et de féminisation des personnels BIATSS titulaires

Taux d'encadrement

	1er janvier 2020	Rappel 1er janvier 2019
Proportion des personnels de Cat. A à CY Cergy paris université	30%	29%
Proportion des personnels de Cat. A dans les établissements publics de l'enseignement supérieur (1) (personnels de catégorie A par rapport aux personnels titulaires administratifs, techniques et d'encadrement)	22%	

Proportion des personnels de catégorie A par corps :

ATSS	Proportion des personnels de cat. A (CYU)	16%	13%
	Proportion des personnels de Cat. A dans le corps de l' ATSS dans les établissements publics de l'enseignement supérieur (1)	22%	
ITRF	Proportion des personnels de cat. A (CYU)	43%	43%
	Proportion des personnels de Cat. A dans le corps des ITRF dans les établissements publics de l'enseignement supérieur (1)	35%	
BIBLIO	Proportion des personnels de cat. A (CYU)	22%	21%
	Proportion des personnels de Cat. A parmi les personnels des bibliothèques dans les établissements publics de l'enseignement supérieur (1)	30%	

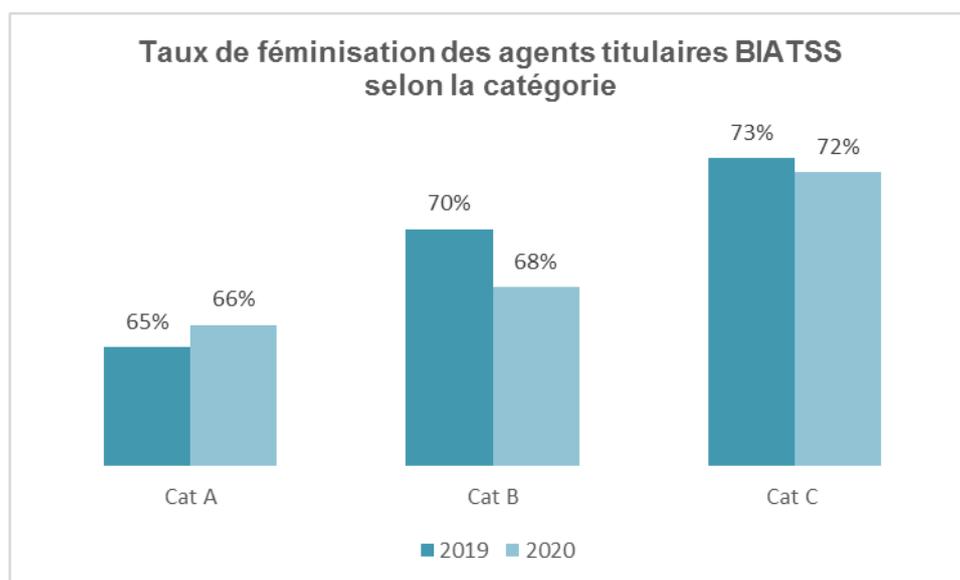
(1) Source : Repères et références statistiques, (éd.2019, DEPP)

L'évolution de l'établissement (i-site, projets à l'international...) nécessite la mise en œuvre de compétences spécifiques et techniques, ce qui explique la forte proportion de personnels ITRF de catégorie A pour mener à bien ces nouvelles missions.

Taux de féminisation

69% des agents titulaires BIATSS sont des femmes.

Si l'on regarde le taux de féminisation par catégorie, 66% des agents de catégorie A sont des femmes (contre 65% l'an passé et 70% au niveau national*).



*Source : Repères et références statistiques, (éd.2019, DEPP)

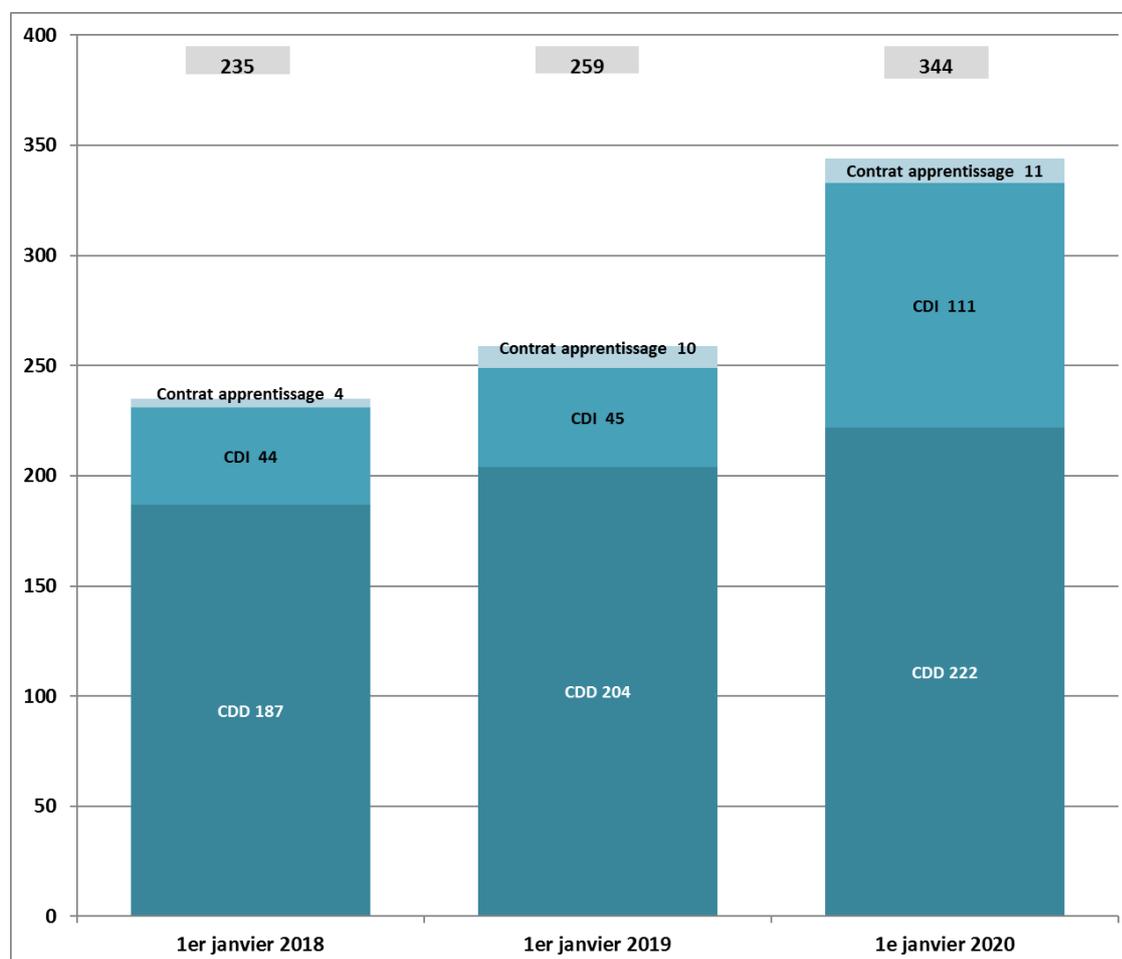
I. 5 BIATSS contractuels : effectifs physiques et ETP

Au 1^{er} janvier 2020, l'établissement compte 344 contractuels soit 332,8 ETP. Ils représentent 42% des personnels BIATSS. Sur la période 2019-2020, la proportion d'agents contractuels a augmenté (+7 points).

L'intégration des agents de l'EISTI représente à elle seule une augmentation de 136% des CDI (+61 agents).

Type de contrat	Effectifs physiques		Total	Quotité	ETP		Total
	F	H			F	H	
Apprentissage	3	8	11	100%	3,0	8,0	11
CDD	144	59	222	100%	144,0	59,0	216,2
	9	1		80%	7,2	0,8	
	2	1		70%	1,4	0,7	
		1		60%	0,0	0,6	
	5			50%	2,5	0,0	
CDI	56	36	111	100%	56,0	36,0	105,6
	1	2		90%	0,9	1,8	
	8	1		80%	6,4	0,8	
	1			70%	0,7	0,0	
	4	2		50%	2,0	1,0	
TOTAL	233	111	344		224,1	108,7	332,8
<i>Rappel 2019</i>	183	76	259		174,2	73,2	247,4

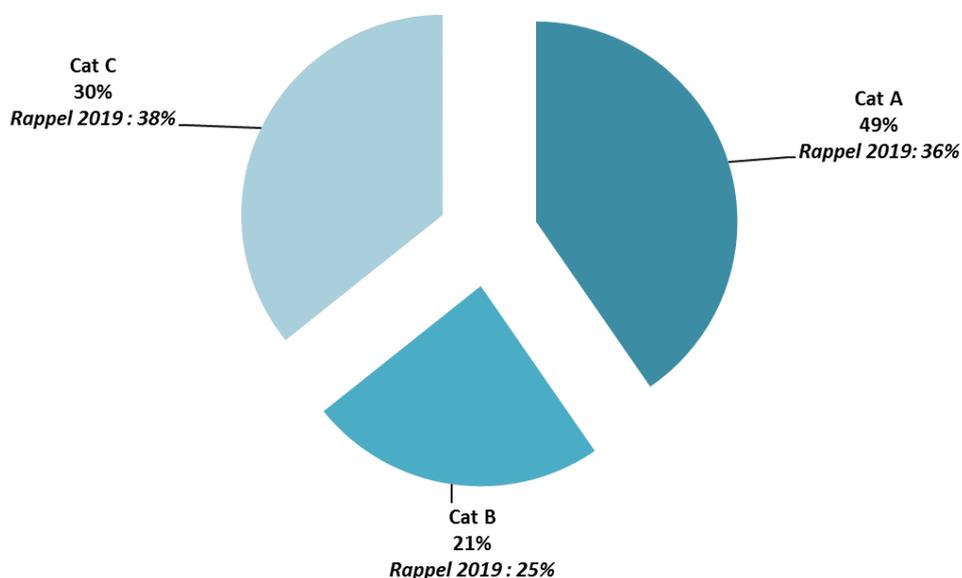
Évolution et répartition du nombre d'agents contractuels depuis 2018



I. 6 BIATSS contractuels : répartition par catégorie (équivalence)

Parmi les 344 agents contractuels recensés au 1^{er} janvier 2020 (259 recensés au 1^{er} janvier 2019).

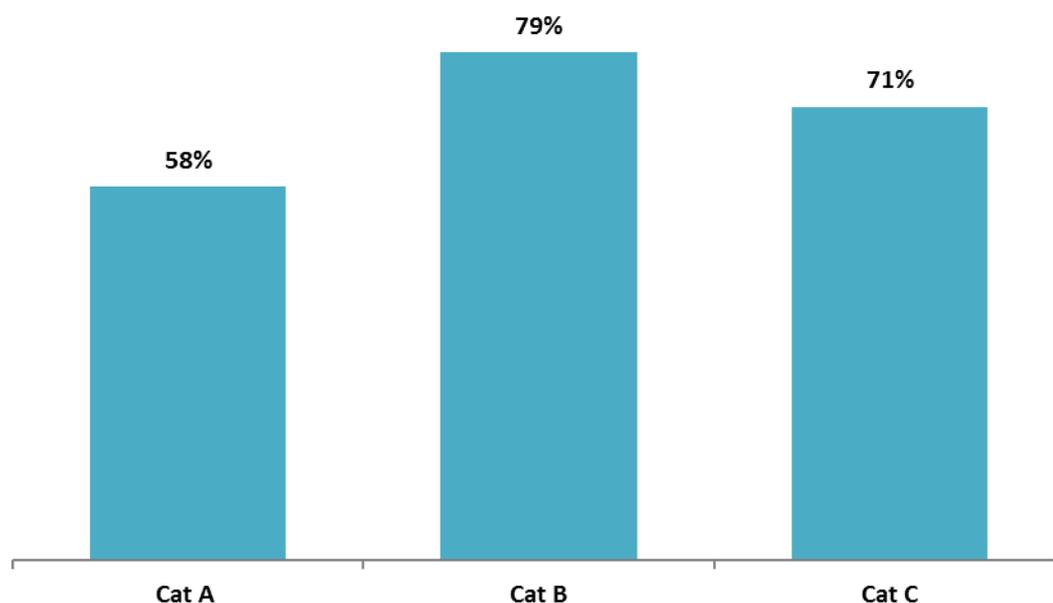
- **49%** sont de **catégorie A** (équivalence), proportion en hausse par rapport à l'an passé 36% en 2019 (27 des contractuels ex-EISTI sont de catégorie A soit 44 %, ce qui augmente la représentativité de cette catégorie)



- **68%** des agents contractuels sont des **femmes**.

Les femmes représentent 79% de la catégorie B si l'on regarde le taux de féminisation par catégorie contre 58% pour la catégorie A (représentativité stable par rapport à 2018)

Taux de féminisation des agents contractuels BIATSS selon la catégorie (équivalence)

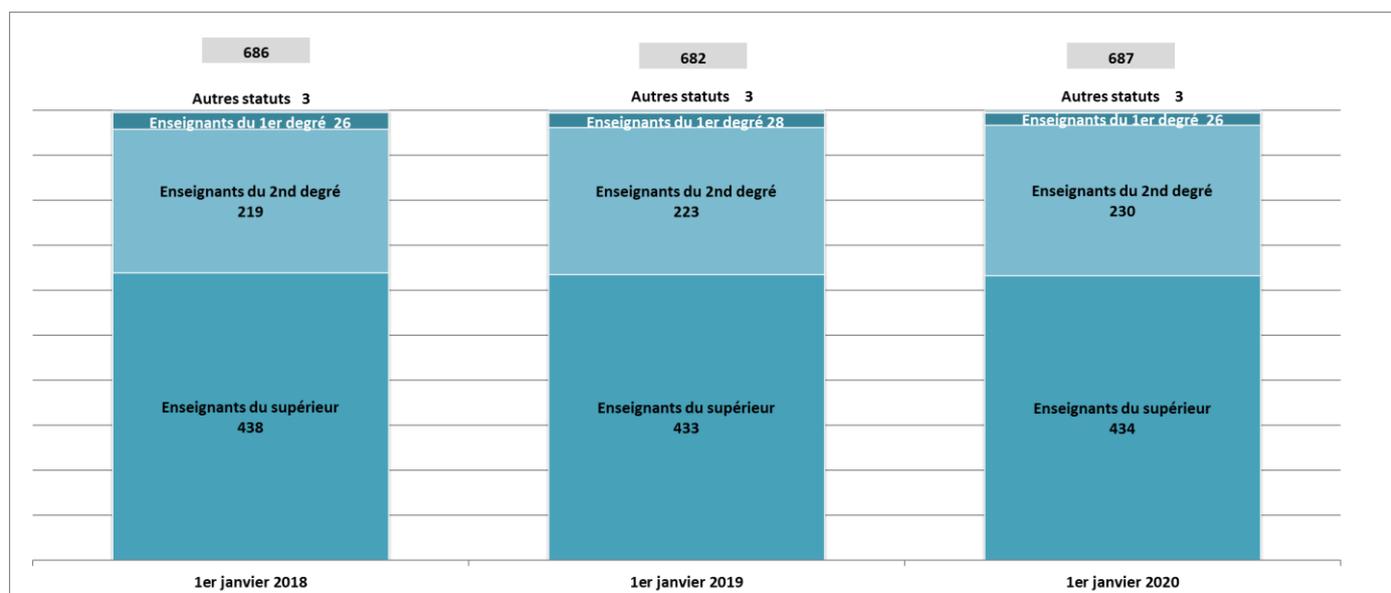


I. 7 Enseignants, enseignants-chercheurs titulaires : effectifs physiques et ETP

Au 1^{er} janvier 2020, l'établissement compte **687 enseignants-chercheurs et enseignants titulaires** soit 680,2 ETP.

CORPS	Eff. physiques		Total	Quotité	ETP		Total
	F	H			F	H	
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS							
Professeur des universités (PR)	51	93	144	100%	51	93	144
sous-total PR	51	93	144		51	93	144
Maître de conférences (MCF)	129	157	286	100%	129	157	286
	2		2	80%	1,6	0	1,6
	1		1	50%	0,5	0	0,5
sous-total MCF	132	157	289		131,1	157	288,1
Assistant de l'enseignement supérieur		1	1	100%	0	1	1
sous-total Assitant ENS	0	1	1		0	1	1
Total enseignants-chercheurs	183	251	434		182,1	251	433,1
ENSEIGNANTS DU 2nd DEGRE							
PRAG (professeur agrégé)	57	49	106	100%	57	49	106
	1	1	2	80%	0,8	0,8	1,6
	2	2	4	50%	1	1	2
sous-total PRAG	60	52	112		58,8	50,8	109,6
PRCE (professeur certifié)	58	38	96	100%	58	38	96
	2		2	80%	1,6	0	1,6
	1		1	60%	0,6	0	0,6
	4	1	5	50%	2	0,5	2,5
sous-total PRCE	65	39	104		62,2	38,5	100,7
PLP (professeur de lycée professionnel)	8	3	11	100%	8	3	11
sous-total PLP	8	3	11		8	3	11
P.EPS (prof d'éducation physique et sportive)	1	2	3	100%	1	2	3
sous-total P.EPS	1	2	3		1	2	3
Total enseignants du second degré	134	96	230		130	94,3	224,3
ENSEIGNANTS DU 1^{er} DEGRE							
PREC (professeur des écoles)	11	7	18	100%	11	7	18
		1	1	80%	0	0,8	0,8
sous-total PREC	11	8	19		11	7,8	18,8
Total enseignants du premier degré	11	8	19		11	7,8	18,8
AUTRES STATUTS (inspecteur et CPE)							
CPE (conseiller principal d'éducation)	3		3	100%	3	0	3
Psychologue de l'éducation nationale	1		1	100%	1	0	1
Total autres statuts	4		4		4	0	4
TOTAL	332	355	687		327,1	353,1	680,2
<i>Rappel 2019</i>	<i>325</i>	<i>357</i>	<i>682</i>		<i>314,9</i>	<i>353,8</i>	<i>668,7</i>

Évolution et répartition des enseignants titulaires par corps



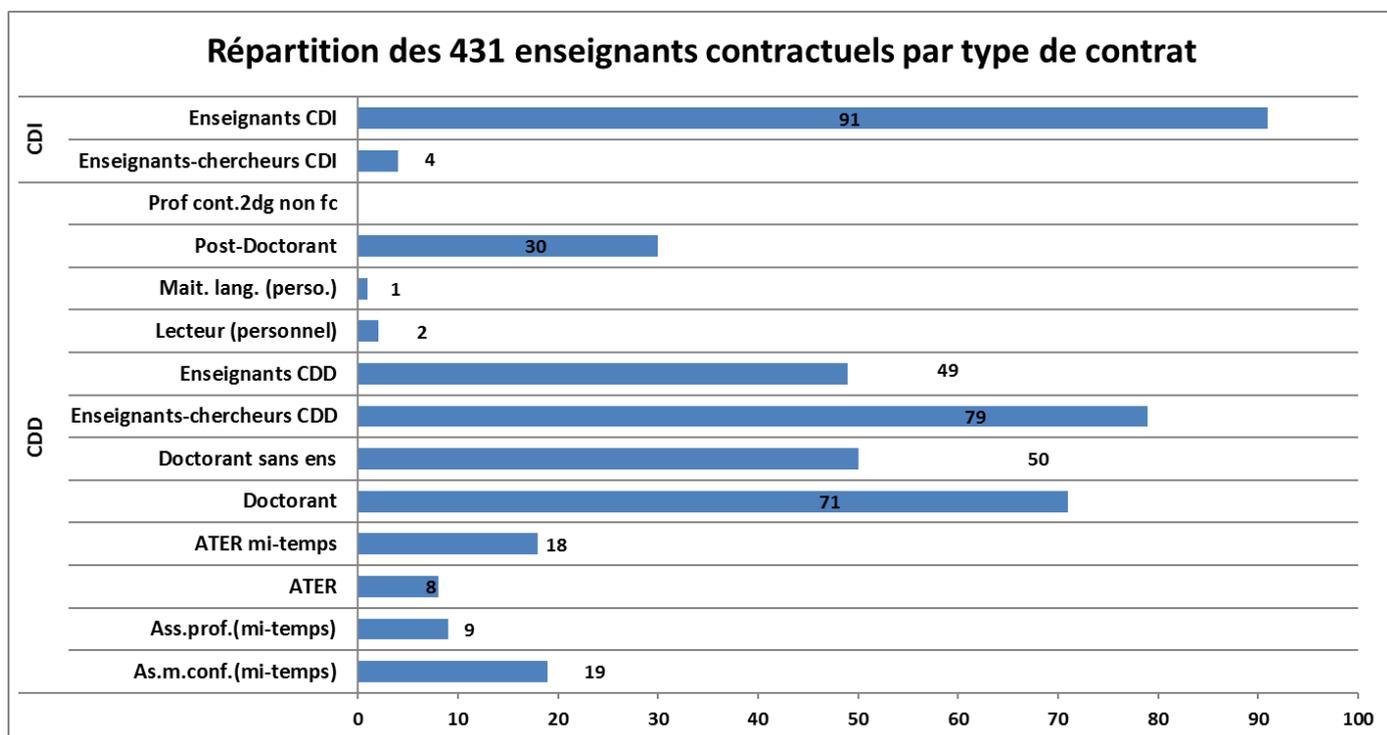
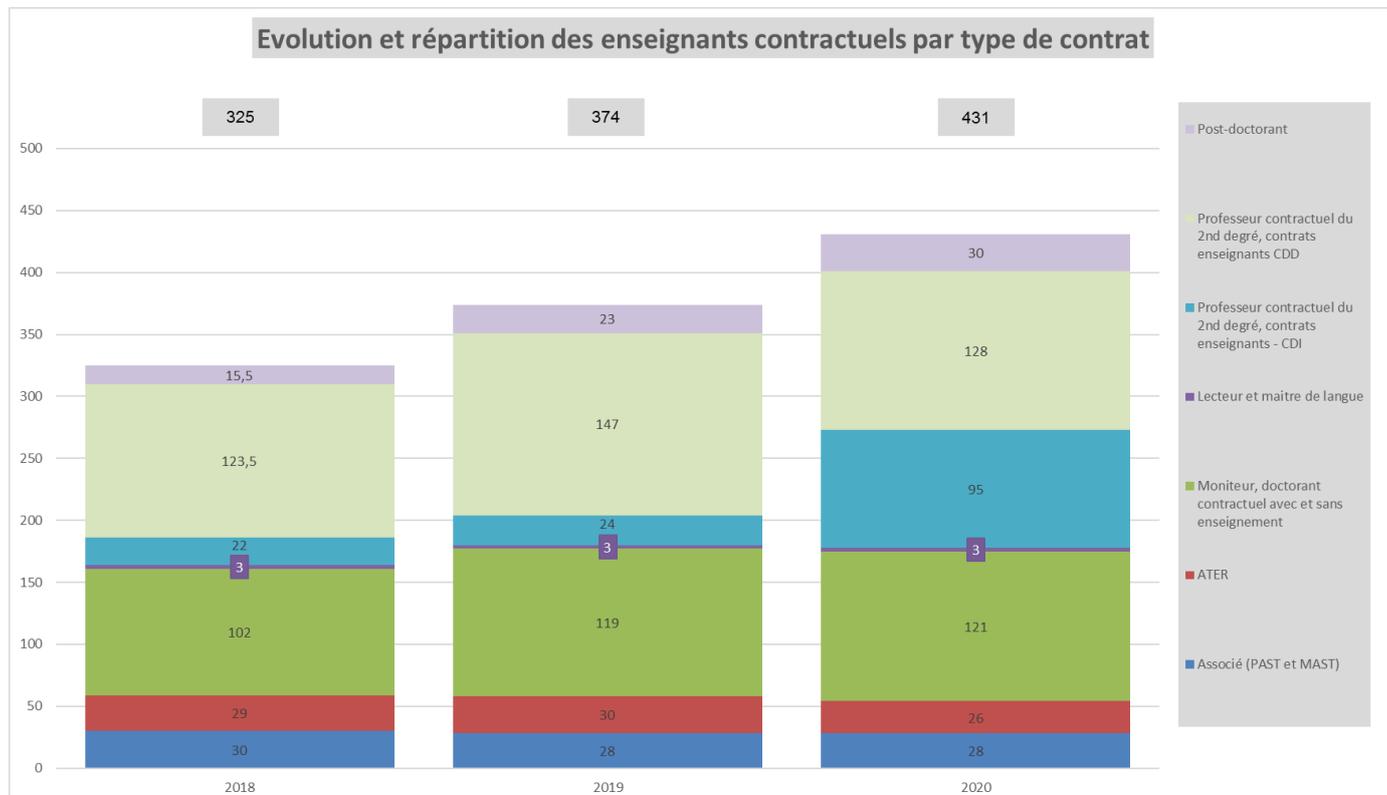
I. 8 Enseignants-chercheurs et chercheurs contractuels : effectifs physiques et ETP

Au 1^{er} janvier 2020, on recense **431 contrats** avec une mission d'enseignement et/ou de recherche (Soit 364,7 ETP). Les tableaux suivants détaillent les effectifs selon le type de contrat.

Type de contrats		Effectifs physiques		Total	Quotité	ETP		Total
		F	H			F	H	
Associés	Maître de conférences associé à mi-temps (MCF - PAST)	6	13	19	50%	3	6,5	9,5
	Professeur associé à mi-temps (PR-PAST)	1	8	9	50%	0,5	4	4,5
ATER	ATER	4	4	8	100%	4	4	8
	ATER mi- temps	6	12	18	50%	3	6	9
Autres contrats	Contrat CDD enseignants, enseignants-chercheurs	26	34	60	100%	26	34	60
		1		1	70%	0,7	0	0,7
		25	41	66	50%	12,5	20,5	33
	Contrat CDI enseignants, enseignants-chercheurs	38	42	80	100%	38	42	80
			1	1	90%	0	0,9	0,9
		1		1	80%	0,8	0	0,8
		3		3	60%	1,8	0	1,8
		4	4	8	50%	2	2	4
		2		2	20%	0,4	0	0,4
	Doctorant contractuel (avec enseignement)	35	35	70	100%	35	35	70
	Doctorant contractuel (avec enseignement)		1	1	60%	0	0,6	0,6
	Lecteur, maître de langue	2	1	3	100%	2	1	3
	Professeur contractuel du premier degré	1		1	100%	1	0	1
	Doctorant contractuel (sans enseignement)	23	23	46	100%	23	23	46
2		2	4	50%	1	1	2	
Post-doctorant	8	21	29	100%	8	21	29	
	1		1	50%	0,5	0	0,5	
TOTAL	189	242	431		163,2	201,5	364,7	
	<i>Rappel 2019</i>	174	200	374		138,5	162,5	301

Evolution et répartition des effectifs par type de contrat depuis 2018

431 enseignants contractuels sont recensés en 2020 soit une augmentation de 13% par rapport à 2019 et 33 % par rapport à 2018.



II. Les mouvements, le temps de travail

II. 1 Temps partiel

II. 1.1 Temps partiel : BIATSS titulaires

Au 1^{er} janvier 2020, **52 BIATSS titulaires travaillent à temps partiel** soit près de **11%** des personnels BIATSS titulaires. Pour rappel, au 1^{er} janvier 2019, 92 BIATSS étaient à temps partiel.

- **92%** sont des femmes
- **92%** travaillent à 80%
- **46%** sont de catégorie C et **40%** de catégorie B

	F	H	TOTAL	Taux de féminisation
50%				
70%	2		2	100%
80%	45	3	48	94%
90%	1	1	2	50%
TOTAL	48	4	52	92%

Rappel 2019 79 12 91 87%

II. 1.2. Temps partiel : enseignants titulaires

Au 1^{er} janvier 2020, **17 enseignants titulaires travaillent à temps partiel** soit 2,47% des enseignants titulaires.

Pour rappel, au 1^{er} janvier 2019, 33 enseignants étaient à temps partiel et essentiellement à 50%.

	F	H	Total	Taux de féminisation
50%	6	3	9	67%
60%	1	0	1	100%
80%	5	2	7	71%
Total	12	5	17	71%

Rappel 2019 26 7 33 79%

II. 2. Télétravail

Le Comité Technique Paritaire réuni le 12 juillet 2011 a validé les propositions du groupe de réflexion sur le temps de travail relatives à la mise en œuvre expérimentale du télétravail pour les personnels BIATSS au sein de l'établissement. Le télétravail peut se dérouler sur une demi-journée, une journée ou une journée et demie. Un minimum de 3 jours de présence au sein de l'établissement est ainsi maintenu.

Cette expérimentation, ouverte à 15 volontaires, s'est déroulée sur une durée de 3 mois du 1^{er} octobre au 31 décembre 2011 et après évaluation, a été poursuivie. Voici les résultats des 8 années d'observation :

Statut	Catégorie	2015-2016			2016-2017			2017-2018			2018-2019		
		Hommes	Femmes	Total									
Titulaires	A	7	9	16	5	12	17	7	14	21	3	9	12
	B	5	5	10	5	3	8	4	8	12	4	5	9
	C					1	1	0	1	1	0	1	1
Contractuels	A	4	5	9	3	12	15	2	14	16	4	7	11
	B		2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	4
	C							0	0	0	0	0	0
TOTAL		16	21	37	15	30	45	15	39	54	13	24	37

Répartition des agents en télétravail par catégorie et par service

Directions/Services/Composantes	A	B	C	TOTAL
Communication	3			3
COMUE				0
Direction pilotage	1			1
Direction développement	3			3
SIP	5			5
DHSE				0
DISI	6	5		11
DPI	2			2
Direction financière		2		2
DRH	2			2
Direction recherche		1		1
ESPE				0
PRESIDENCE				0
UFR LSH		3	1	4
UFR ST				0
IEA		1		1
UFR ECO				0
DIRECTION FORMATION	1	1		2
TOTAL	23	13	1	37

II. 3 Mouvements

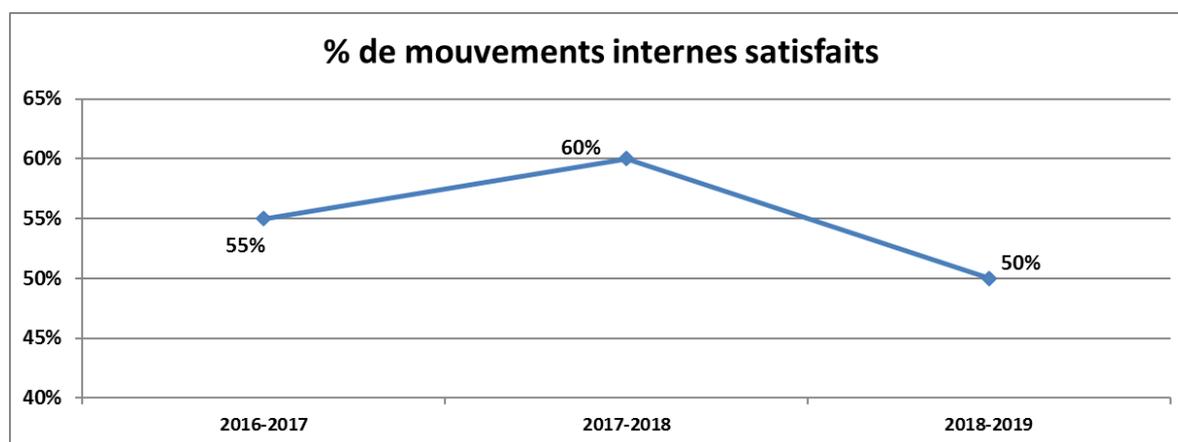
II. 3.1 Mouvements : BIATSS titulaires

Les mouvements internes

En 2018-2019, on compte 5 **mouvements internes** (soit 1 % des agents BIATSS titulaires)
En 2017-2018, on comptait 3 mouvements internes.

CATEGORIE	A		B		C		TOTAL
GENRE	H	F	H	F	H	F	
Nombre de demandes formulées	0	0	0	4	1	5	10
Nombre de mouvements satisfaits	0	0	0	1	0	4	5

Les demandes sont satisfaites à 50%.



L'an passé, on comptabilisait 5 demandes pour 3 mouvements satisfaits.

Les mouvements externes

Le **solde** des arrivées sur les départs est **négatif** de 35 agents BIATSS titulaires : 14 arrivées pour 49 départs en 2018-2019 (en 2017-2018, on recensait 21 arrivées pour 26 départs).

Les départs sont principalement dus aux retraites (29%) et aux mutations (22%).

Les arrivées sont dues aux détachements pour 57 % et aux concours 43%.

Ratios pour 2018-2019 (référence au nombre de BIATSS titulaires au 1^{er} janvier 2019)

Taux d'arrivée = 2,9 %, (14/ 482 agents) (4,3% en 2017-2018)

Taux de départ = 10,16% (49 / 482 agents) (5,3% en 2017-2018)

Taux de rotation du personnel = 6,5% [(14+49) / 2] / 482 (4,8% en 2017-2018). Moyenne de l'ensemble des mouvements (entrées et sorties) rapporté à l'effectif observé au 1^{er} janvier * 100.

Arrivées *							
CATÉGORIE	A		B		C		TOTAL
GENRE	H	F	H	F	H	F	
Concours	1			4		1	6
Détachement	2	1		3		2	8
Mutation							0
Réintégration							0
Total arrivées	3	1	0	7	0	3	14

* arrivées concours de personnels extérieurs

Départs								
CATÉGORIE		A		B		C		TOTAL
GENRE		H	F	H	F	H	F	
Départs définitifs	Concours			1	1		1	3
	Décès							0
	Mutation		2		5		4	11
	fin de détachement	1			2			
	Retraite		1	2	6	2	3	14
Départs provisoires	Congé parental		1			1	1	3
	Détachement		2	2	1		1	6
	Disponibilité		2	1	4	1	1	9
Total départs		1	8	6	19	4	11	49

II. 3.2 Mouvements : BIATSS contractuels

Les mouvements internes

En 2018-2019, il n'y a pas eu de résultat suite au mouvement interne pour les contractuels BIATSS.

CATEGORIE	A		B		C		TOTAL
	H	F	H	F	H	F	
Nombre de demandes formulées		1				1	2
Nombre de mouvements satisfaits							0

Les mouvements externes

En 2018-2019, le **solde** des arrivées sur les départs est **positif** de 17 agents BIATSS contractuels. Les 88 départs sont principalement dus à des fins de contrat pour non renouvellement (58%), à des démissions (16%) et à des fins de contrat pour réussite à un concours au sein de l'établissement (11%).

Ratios pour 2018-2019 (référence au nombre de BIATSS contractuels au 1^{er} janvier 2019)

Taux d'arrivée = 40,5% (105 / 259 agents) (39,6% en 2017-2018)

Taux de départ = 34% (88 / 259 agents) (45,5% en 2017-2018)

Taux de rotation = 37,3% [(88+105) / 2] / 259. En 2017-2018, le taux de rotation était de 42,5%. Moyenne de l'ensemble des mouvements (entrées et sorties) rapporté à l'effectif observé au 1^{er} janvier * 100.

DEPARTS								
CATÉGORIE		A		B		C		TOTAL
GENRE		H	F	H	F	H	F	
Départs définitifs	Décès							0
	Démission	1	6	1	3		3	14
	Fin de contrat - non renouvellement	4	16	2	8	5	16	51
	Fin de contrat - réussite de concours au sein de l'établissement	1	4				5	10
	Fin de contrat - réussite de concours hors établissement				1		2	3
	Fin de contrat - commun accord		1					1
	Fin de période d'essai à l'initiative de l'établissement	1	1		3	1		6
	Retraite		1	1				2
Départs provisoires	Congé parental							0
	Congé pour convenance personnelle	1						1
	Congé pour raisons de famille							0
	Mise à disposition							0
Total départs		8	29	4	15	6	26	88
		37		19		32		88

ARRIVEES								
CATÉGORIE		A		B		C		TOTAL
GENRE		H	F	H	F	H	F	
Apprentis						1	6	7
Recrutement		13	21	2	24	7	31	98
Recrutement dispositif emploi aidé								0
Total arrivées		13	21	2	24	8	37	105

II. 3.3 Mouvements : enseignants titulaires

En 2018-2019, le solde des arrivées sur les départs est négatif de 40 enseignants titulaires.
Les départs définitifs sont principalement dus à des départs en retraite (38,4%) pour raisons diverses (29%) ou des mutations (27,9%).

Ratios pour 2018-2019 (référence au nombre d'enseignants titulaires au 1^{er} janvier 2019)

Taux d'arrivée = **6,7%** (46 / 682 agents) (5,8% en 2017-2018)

Taux de départ = **12,6%** (86/ 682 agents) (3,9% en en 2017-2018)

Taux de rotation = **9,7%** [(46+86) /2] / 682. En 2017-2018, le taux de rotation était de 4,9%. Moyenne de l'ensemble des mouvements (entrées et sorties) rapporté à l'effectif observé au 1^{er} janvier * 100.

CORPS		DEPARTS																		TOTAL
		Enseignants-chercheurs				Enseignants du 2nd degré								Enseignants du 1er degré		Autres statuts				
		PR		MCF		PRAG		PRCE		PLP		P.EPS		PREC		CPE		IEN		
GENRE	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F		
Départs définitifs	Concours																			0
	Décès																			0
	Mutation	1	1	5	6	2	5	1	2					0	1					24
	Radiation																			0
	Démision																			0
	Retraite	6	4	1	4	2	4	3	4	2	1			1	1					33
Départs provisoires	Divers	1	4	6	8		5	2	3											29
	Congé parental																			0
	Détachement																			0
	Disponibilité																			0
Total départs		8	9	12	18	4	14	6	9	2	1	0	0	1	2	0	0	0	0	86

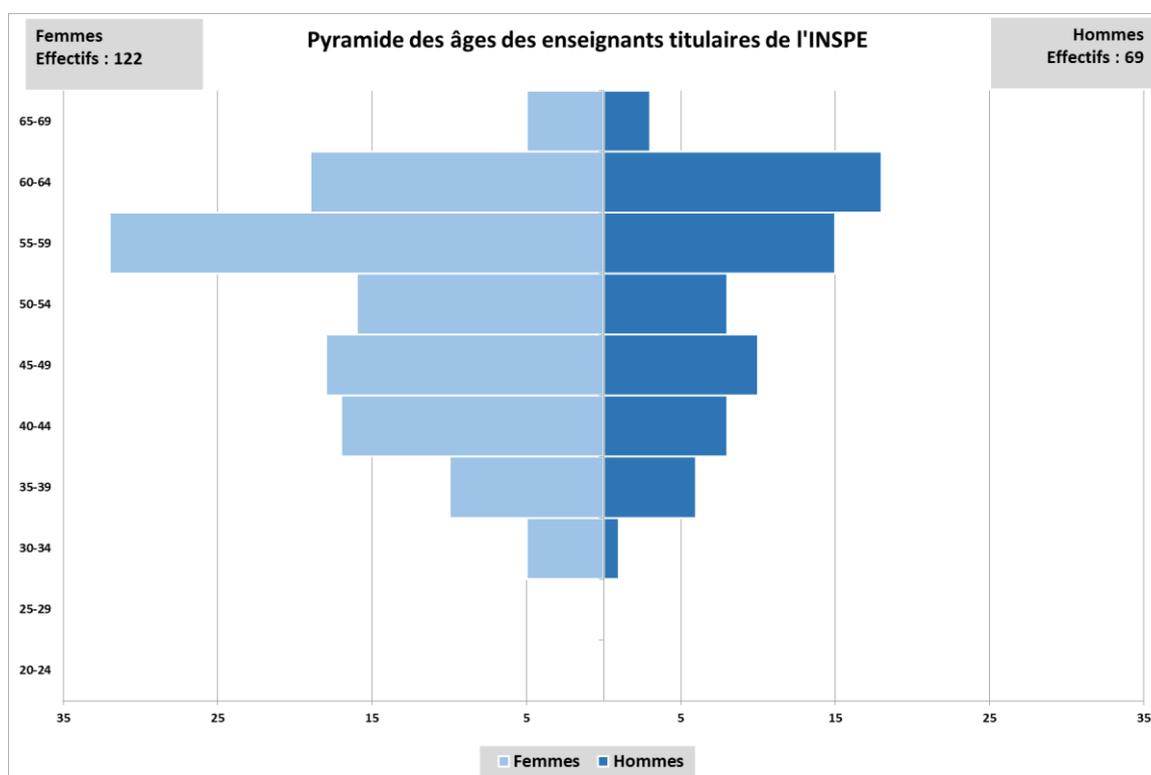
CORPS		ARRIVEES																		TOTAL
		Enseignants-chercheurs				Enseignants du 2nd degré								Enseignants du 1er degré		Autres statuts				
		PR		MCF		PRAG		PRCE		PLP		P.EPS		PREC		CPE		IEN		
GENRE	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F		
Affectation dans l'enseignement supérieur						4	6	4	7	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	22
Concours		4	5	11	4															24
Mutation																				0
Réintégration																				0
Total arrivées		4	5	11	4	4	6	4	7	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	46

Évolution des entrées et sorties des enseignants titulaires

Corps	2016-2017		2017-2018		2018-2019	
	Arrivées	Départs	Arrivées	Départs	Arrivées	Départs
Enseignants-chercheurs	+15	-10	+9	-11	+24	-47
Enseignants du 2nd degré	+17	-16	+15	-25	+22	-36
Enseignants du 1er degré	+2	-5	+3	-4	+0	-3
Autres statuts						
TOTAL	+34	-31	+27	-40	+46	-86
Solde	3		-13		-40	
<i>dont départs à la retraite</i>	<i>-18</i>		<i>-20</i>		<i>--33</i>	

Près d'un tiers des départs correspond à des départs à la retraite notamment sur la composante de l'INSPE (-19).

L'ESPE, la plus grosse composante de l'établissement intègre une population très expérimentée. A court et moyen terme, des départs massifs en retraite sont à anticiper : 37 enseignants sur la tranche d'âge 60-64 ans, 47 enseignants sur la tranche d'âge 55-59 ans et 8 enseignants sur la tranche 65-69 ans.



Répartition et évolution des départs à la retraite

Corps	2016-2017	2017-2018	2018-2019
Enseignants du supérieur			
PR	2	3	10
MCF	3	2	5
Enseignants du 2nd degré			
PRAG	5	6	6
PRCE	2	5	7
PLP	0	0	3
Enseignants du 1er degré			
PREC	5	4	2
TOTAL	17	20	33

II. 3.4 Mouvements : enseignants contractuels

Le **solde** des arrivées sur les départs est **négatif** de 42 enseignants contractuels : 161 arrivées pour 203 départs en 2018-2019.

CONTRATS	Arrivées	Départs
MCF-PAST	+15	-8
MCF associé		
PR-PAST	+0	-0
PRAS	+0	-0
ATER	+12	-39
Doctorant contractuel	+47	-31
Post-doctorant	+5	-19
Enseignant CDD	+52	-38
EC CDD	+6	-64
CDI	+2	-4
Prof. contract. du 2 nd degré	+22	-0
Lecteur	+0	-0
Maitre de langues	+0	-0
TOTAL	+161	-203

Répartition des mouvements des enseignants contractuels

CORPS		DEPARTS																								TOTAL		
		ASSOCIES						ATER	AUTRES CONTRATS																			
		MCF-PAST		PR-PAST		PRAS			Doctorant contractuel (avec enseignement)		Post-Doctorant contractuel		Enseignant CDD		Lecteur		Maitre de langues		Prof. contract. du 2 nd degré		EC CDD		CDI					
H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F					
Départs définitifs	Décès																									0		
	Démision										1	1	0	1	1	0										6		
	Fin de contrat - non renouvellement																									0		
	Fin de contrat - retraite																									1		
	Fin de contrat - réussite de concours																									0		
	Fin de contrat	5							11	18	14	14	10	6	21	12							24	35		170		
	Licenciement																										0	
Divers	2	1						6	4			1	1	1	3	1							2	3	1	26		
Total départs	7	1	0	0	0	0	0	17	22	15	16	11	8	25	13	0	0	0	0	0	0	0	0	26	38	2	2	203

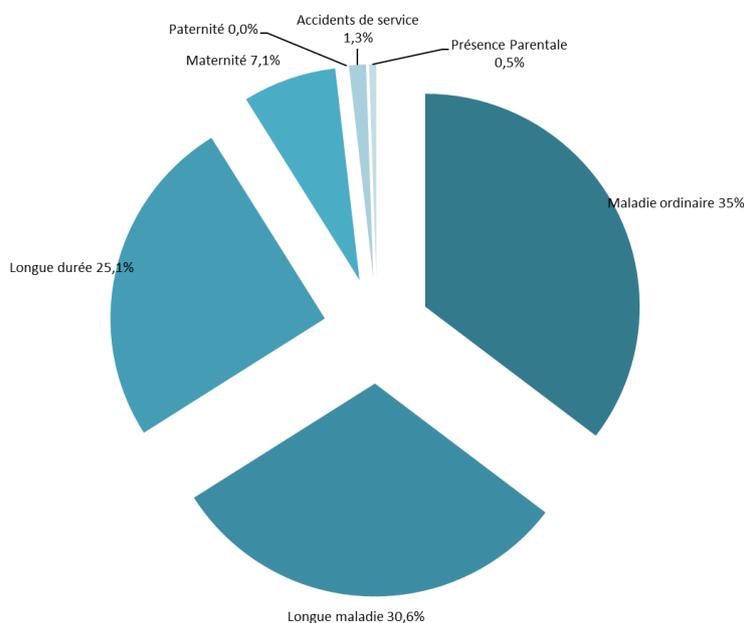
CORPS		ARRIVEES																				TOTAL					
		ASSOCIES				ATER	AUTRES CONTRATS																				
		MCF-PAST		PRAS			Doctorant contractuel		Post-doctorant		Prof. contract. du 2 nd degré		Enseignants CDD		EC CDD		CDI										
H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F								
Recrutement		11	4	0	0	6	6	24	23	5	0	8	14	24	28	3	3	2	0								161
Total		11	4	0	0	6	6	24	23	5	0	8	14	24	28	3	3	2	0								161

II. 4 Congés

II. 4.1 Congés : BIATSS titulaires

En 2018 - 2019, les différents congés (autres que les congés annuels) des agents titulaires représentent **10 379 jours d'absence**.

Remarque méthodologique : un agent est compté une seule fois pour chaque type de congés.

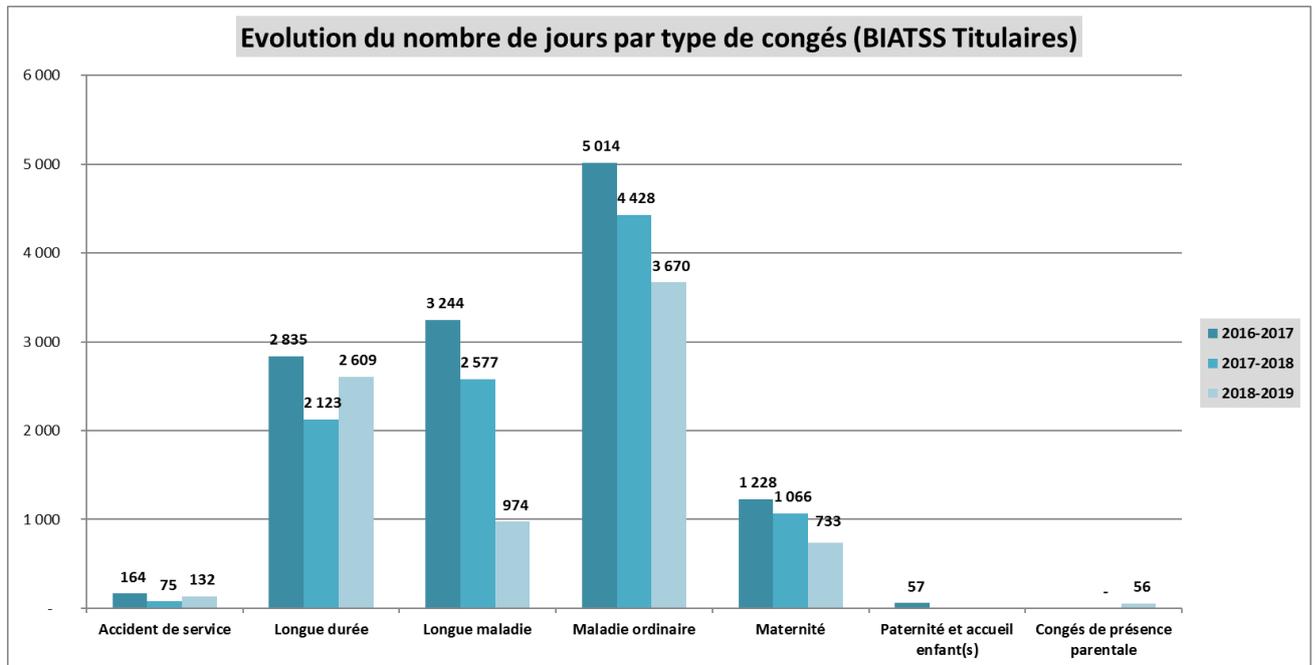


Les congés longs (CLM -CLD) attribués en cas de maladie grave, invalidante, nécessitant des soins prolongés, représentent plus de la moitié du nombre de jours de congés en 2018-2019.

Ces congés peuvent durer de 3 ans (CLM) à 5 ans (CLD).

Le nombre de jours moyen par agent pour ces congés est donc largement supérieur aux autres congés du fait de leur nature.

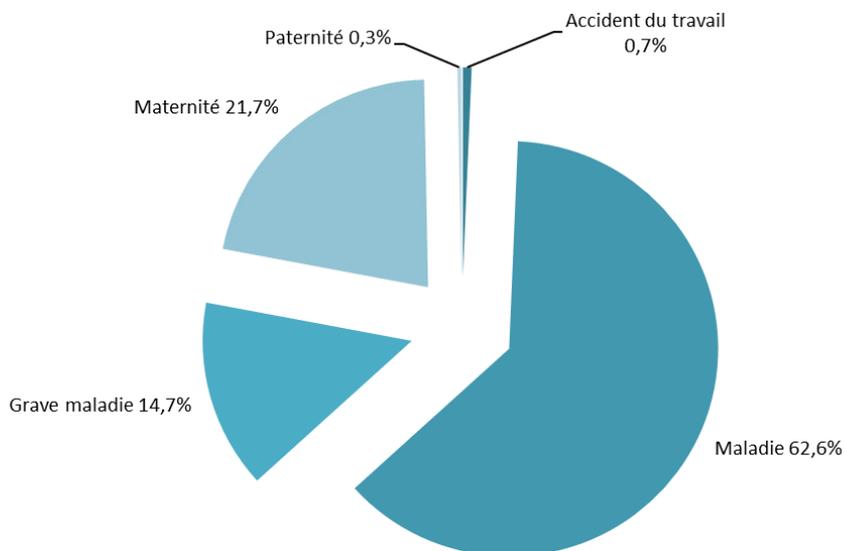
Type de congés		H	F	TOTAL	Nb moyen de jours par agent
Accident de service	Nb de personnes concernées	3	5	8	17
	Nb jours de congés	43	89	132	
Longue durée	Nb de personnes concernées		18	18	145
	Nb jours de congés		2 609	2 609	
Longue maladie	Nb de personnes concernées	5	20	25	127
	Nb jours de congés	618	2 561	3 179	
Maladie ordinaire	Nb de personnes concernées	119	273	392	9
	Nb jours de congés	1 190	2 480	3 670	
Maternité	Nb de personnes concernées		9	9	81
	Nb jours de congés		733	733	
Paternité	Nb de personnes concernées				
	Nb jours de congés				
Présence Parentale	Nb de personnes concernées		1	1	-
	Nb jours de congés		56	56	
TOTAL	Nb de personnes concernées	127	325	452	23
	Nb jours de congés	1 851	8 528	10 379	
<i>rappel 2017-2018</i>	<i>Nb de personnes concernées</i>	63	206	269	38
	<i>Nb jours de congés</i>	1 843	8 426	10 269	



Pour les accidents de service, les chiffres sont fonction de la saisie des dossiers.

II. 4.2 Congés : BIATSS contractuels

En 2018- 2019, les différents congés (autres que les congés annuels) des agents contractuels représentent **3 611 jours d'absence**, 59,2% d'entre eux correspondent à des congés maladie.

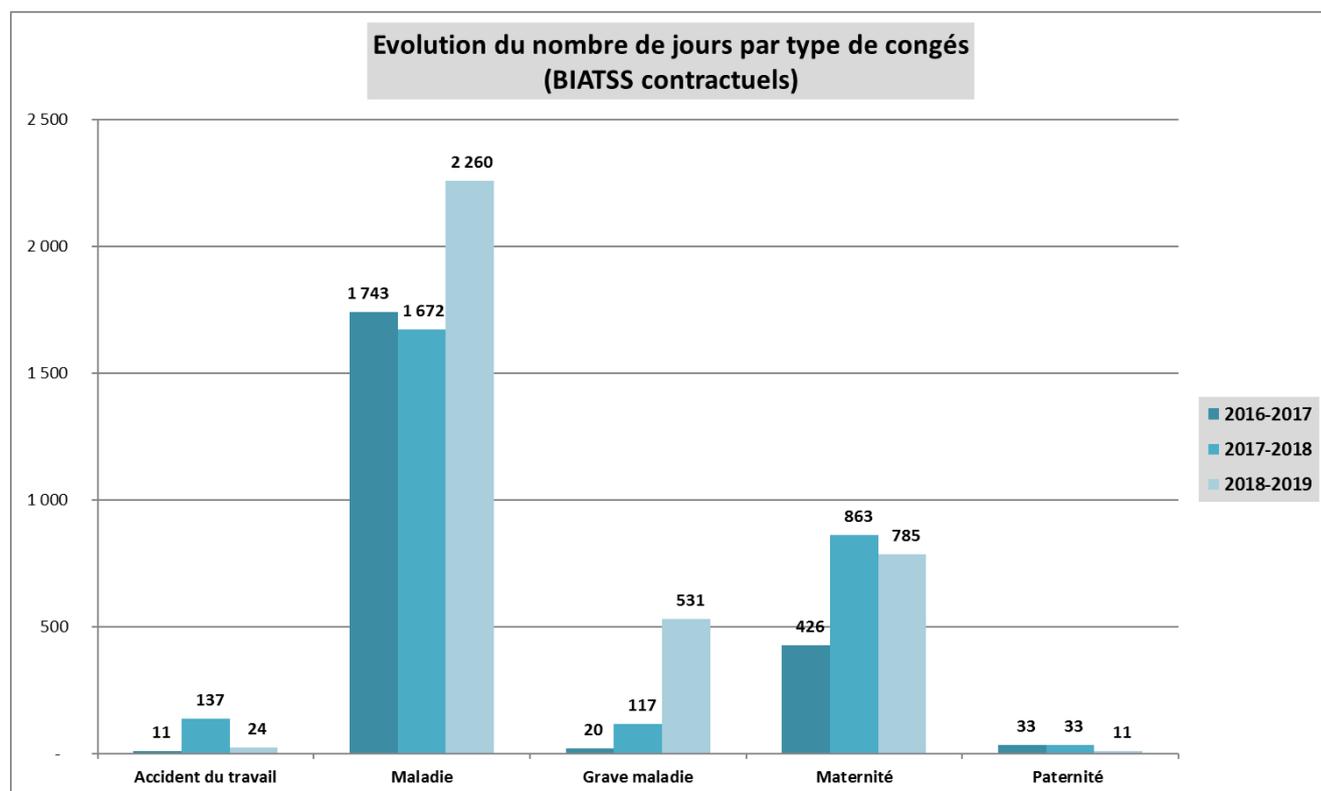


Un agent contractuel peut bénéficier d'un congé de grave maladie lorsque celle-ci le met dans l'impossibilité d'exercer son activité, doit nécessiter un traitement et des soins prolongés et présenter un caractère invalidant et de gravité confirmée.

Le congé de grave maladie est accordé ou renouvelé par périodes de 3 à 6 mois dans la limite de 3 ans au total.

Le nombre de jours moyen par agent pour ce congé est donc largement supérieur aux autres congés du fait de sa nature.

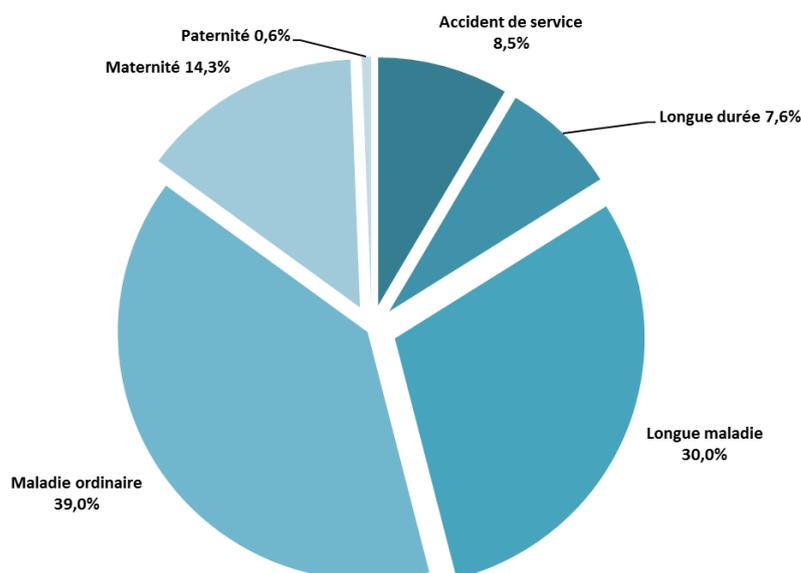
Type de congés		H	F	TOTAL	Nb moyen de jours par agent
Accident du travail	Nb de personnes concernées		1	1	24
	Nb jours de congés		24	24	
Maladie	Nb de personnes concernées	19	73	92	25
	Nb jours de congés	503	1 757	2 260	
Grave maladie	Nb de personnes concernées	1	1	2	266
	Nb jours de congés	166	365	531	
Maternité	Nb de personnes concernées		5	5	157
	Nb jours de congés		785	785	
Paternité	Nb de personnes concernées	1		1	11
	Nb jours de congés	11		11	
TOTAL	Nb de personnes concernées	21	80	101	36
	Nb jours de congés	680	2 931	3 611	
<i>rappel 2017-2018</i>	<i>Nb de personnes concernées</i>	<i>21</i>	<i>92</i>	<i>113</i>	<i>25</i>
	<i>Nb jours de congés</i>	<i>269</i>	<i>2553</i>	<i>2822</i>	



II. 4.3 Congés : enseignants titulaires

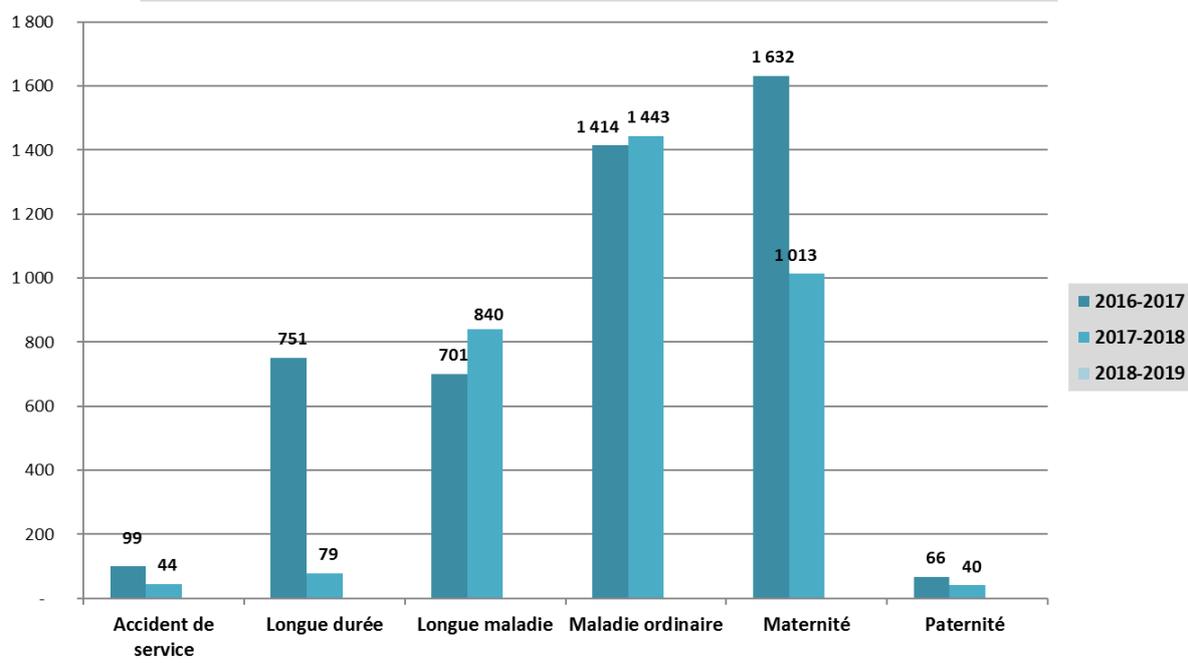
En 2018-2019, l'ensemble des différents congés (autres que les congés annuels) des enseignants titulaires représentent **3 607 jours d'absence** dont 39% concernent des congés pour maladie.

Remarque méthodologique : un agent est compté une seule fois pour chaque type de congés.



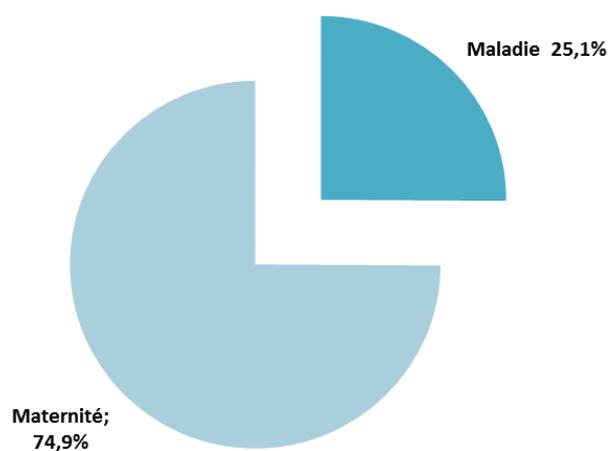
Type de congés		H	F	TOTAL	Nb moyen de jours par agent
Accident de service	Nb de personnes concernées		6	6	51
	Nb jours de congés		305	305	
Longue durée	Nb de personnes concernées	1	2	3	91
	Nb jours de congés	47	227	274	
Longue maladie	Nb de personnes concernées	2	6	8	135
	Nb jours de congés	185	896	1 081	
Maladie ordinaire	Nb de personnes concernées	21	45	66	21
	Nb jours de congés	373	1 035	1 408	
Maternité	Nb de personnes concernées		6	6	86
	Nb jours de congés		517	517	
Paternité	Nb de personnes concernées	2		2	11
	Nb jours de congés	22		22	
TOTAL	Nb de personnes concernées	26	65	91	40
	Nb jours de congés	627	2 980	3 607	
<i>rappel 2017-2018</i>	<i>Nb de personnes concernées</i>	<i>34</i>	<i>59</i>	<i>93</i>	<i>37</i>
	<i>Nb jours de congés</i>	<i>1181</i>	<i>2278</i>	<i>3 459</i>	

Evolution du nombre de jours par type de congés (enseignants titulaires)



II. 4.4 Congés : enseignants contractuels

En 2018-2019, l'ensemble des différents congés (autres que les congés annuels) des enseignants contractuels représente **530 jours d'absence**.



Type de congés		H	F	TOTAL	Nb moyen de jours par agent
Accident de service	Nb de personnes concernées			-	-
	Nb jours de congés			-	
Maladie	Nb de personnes concernées	4	14	18	7
	Nb jours de congés	11	122	133	
Maternité	Nb de personnes concernées		4	4	99
	Nb jours de congés		397	397	
Paternité	Nb de personnes concernées			-	-
	Nb jours de congés			-	
TOTAL	Nb de personnes concernées	4	18	22	24
	Nb jours de congés	11	519	530	
<i>rappel 2017-2018</i>	<i>Nb de personnes concernées</i>	<i>12</i>	<i>27</i>	<i>39</i>	<i>31</i>
	<i>Nb jours de congés</i>	<i>325</i>	<i>866</i>	<i>1 191</i>	

II. 5. Compte épargne temps (CET) et le Compte épargne recherche (CER)

LE COMPTE EPARGNE TEMPS (CET)

Le CET, ouvert à la demande de l'agent, est alimenté par le report des congés annuels qui n'ont pas été pris au titre de l'année de référence. Il permet à l'agent d'accumuler des congés dans la limite d'un plafond de 45 jours.

Les bénéficiaires peuvent être :

- personnels BIATSS titulaires
- agents non titulaires recrutés sur contrat de droit public, dès lors qu'ils ont accompli au moins une année de service public de manière continue au moment de la demande d'ouverture de compte.

Au terme de chaque année civile, l'agent peut déposer sur son compte des jours de congés de l'année.

Plusieurs options sont offertes pour utiliser les jours épargnés :

- alimentation inférieure ou égale à 20 jours : les jours ne peuvent être pris que sous forme de congés dans les mêmes conditions que les congés annuels
- alimentation au-delà de 20 jours : l'agent peut opter pour l'indemnisation des jours, ou la prise en compte dans le régime de Retraite Additionnelle de la Fonction Publique (RAFP) pour les agents titulaires, ou le maintien de jours pouvant être pris sous forme de congés sous condition.

Ainsi, ces données portent sur les congés de l'année universitaire 2018-2019, constatées en décembre 2019 (délai autorisé pour disposer de ces congés).

169 agents BIATSS bénéficient d'un compte épargne temps au 31/12/2019. A cette date, 363 jours ont été épargnés et 193 jours ont été indemnisés en 2019 pour un montant de 23 175 € (13 agents sont concernés).

Catégorie	Nombre agents ayant un CET au 31/12/2019	Nombre agents ayant ouvert un CET au 31/12/2019	Nombre d'agents ayant déposé des jours de CET dans l'année	Nombre de jours de CET épargnés au 31/12/2019	Nombre de jours non pris et indemnisés	Nombre d'agents concernés par les jours non pris et indemnisés		Montant (en euros) indemnisé
						Hommes	Femmes	
A	72	8	2	195	133	7	6	17 955 €
B	45	3		110	48	1	6	4 320 €
C	52	3		58	12	1	1	900 €
TOTAL	169	14	2	363	193	9	13	23 175 €
<i>Rappel 2017-2018</i>	158	7	3	406	240	9	17	24 285 €

LE COMPTE EPARGNE RECHERCHE (CER)

Sur le modèle du compte épargne-temps qui permet aux agents d'accumuler des jours de congé (ou de recevoir une rémunération) en contrepartie de périodes de repos non soldées, le compte-épargne recherche permet aux enseignants d'épargner des heures sur un compte au lieu de recevoir directement une rémunération.

Les enseignants peuvent accumuler leurs heures complémentaires sur un compte épargne-recherche (CER) afin de bénéficier d'une décharge d'enseignement et avoir du temps pour se consacrer à la recherche qu'il s'agisse de mener une expérience, faire un séjour d'étude à l'étranger, monter une conférence, écrire un livre...

Par exemple, un enseignant-chercheur qui fait 48 heures complémentaires par an aura la possibilité, au bout de quatre ans, de prendre une année de congé, l'équivalent de 192 heures de cours, pour faire de la recherche.

Les données suivantes portent sur l'année universitaire 2018-2019. A ce jour, 1 023,60 heures sont épargnées sur les CER.

	HC "présentiel" non payées à la demande de l'enseignant	HC "présentiel" non payées en raison d'une décharge	Dérogation pour HC "référéntiel" non payées à la demande de l'enseignant	Président, VP ou directeur de composante	Bonus EAD	Utilisation du CER	Paiement HC "présentiel" non payées à la demande de l'enseignant	Total heures pouvant être rémunérées	Total heures ne pouvant être prises qu'en décharge	TOTAL CER (en heures)
2016	749,50	471,69	59,00	448,25		181,76	305,00	473,50	738,18	1 241,68
2017	867,10	141,75	30,65	224,00		173,50	-	897,75	192,25	1 090,00
2018	620,50	-	-	384,00		474,25	136,00	569,25	111,00	680,25
2019	1 029,35	67,45		528,00		572,50	28,75	1 048,60	23,00	1 023,60

III. La carrière

III. 1 Réussites à concours et titularisation

III. 1.1 Réussites à concours : BIATSS

En 2018-2019, on recense **16 réussites à concours**.

CATÉGORIE	Filière	ATSS			ITRF			BU
	H/F	externe	interne	TH*	externe	interne	TH*	
A	H	0	0	0	1	0	0	0
	F	0	2	0	0	1	0	
B	H	0	0	0	0	1	0	
	F	0	3	0	1	0	0	
C	H	0	0	0	0	0	0	
	F	2	5	0	0	0	0	
TOTAL		2	10	0	2	2	0	0
		12			4			0

*TH: concours type travailleur handicapé (décret n°95-979 du 25 août 1995 modifié)

III. 1.2 Titularisation : BIATSS

En référence à la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction, un dispositif temporaire de titularisation avait été mis en place par la loi dite loi Sauvadet. Par dérogation aux modes d'accès habituels à la fonction publique, il prévoyait l'organisation de concours dits réservés pour favoriser la titularisation de contractuels remplissant certaines conditions. Ce dispositif a pris fin en mars 2018. Il n'y a donc pas eu d'examens professionnels réservés d'ouverts Au titre de l'année 2019.

► **11 CDD ont été transformés en CDI.**

Catégorie (équivalent)	H/F	passage CDD -> CDI
A	H	1
	F	1
B	H	1
	F	4
C	H	1
	F	3
TOTAL		11
<i>Rappel 2018-2019</i>		<i>7</i>

III. 2 Promotions

III. 2.1 Promotions : BIATSS

En 2018-2019, **9,2% des agents BIATSS accèdent au corps ou au grade supérieur** contre 11,1% en 2017-2018.

Les promotions de grade ont lieu par inscription à un tableau annuel d'avancement ou par un examen professionnel. Les promotions de corps se font par liste d'aptitude ou par concours. Ainsi, les 43 promotions sont détaillées selon ces modalités dans les tableaux suivants.

Type de promotion	Catégorie	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019
Réussite à concours (concours interne, externe, TH)	A	6	8	6	4
	B	7	9	7	5
	C	7	5	10	7
Sous-total		20	19	23	16
Promotion de grade (Tab avancement ou examen pro.)	A	4	3	7	7
	B	7	6	11	8
	C	8	9	9	6
Sous-total		19	18	27	21
Promotion de corps* (liste d'aptitude)	A	1		2	3
	B	3	1	2	3
	C				
Sous-total		4	1	4	6
Toutes promotions confondues	A	11	11	15	14
	B	17	16	20	16
	C	15	14	19	13
TOTAL		43	38	54	43

En 2018-2019, on décompte 6 **promotions de corps sur liste d'aptitude**.

Nombre promus		Nombre promouvables de l'UCP		Catégorie A,B,C	Corps	Corps de promotion	Date de promotion
H	F	H	F				
	2		20	B	ADJENES	SAENES	01/09/2019
1		33	34	B	ATRF	TECH	01/09/2019
	1	29	15	A	TECH	ASI	01/09/2019
1		8	10	A	ASI	IGE	01/09/2019
	1		4	A	BIBLIOTHECAIRE	CONSERVATEUR	01/09/2019
6		153					

Promotions de grade

Précisions :

CN : classe normale

CS : classe supérieure

CE : classe exceptionnelle

HC : hors classe

► En 2018-2019, on décompte 3 promotions de grade suite à un examen professionnel.

Nombre promus		Nombre promouvables de l'UCP		Catégorie A,B,C	Corps/grade	Grade de promotion	Date de promotion
H	F	H	F				
ATSS							
1					AAE	APAE	01/09/2019
	2				SAENES CN	SAENES CS	01/09/2019
3		0					
ITRF							
0		0					
TOTAL ATSS ITRF							
3		0					
BU							
0		0					
TOTAL ATSS ITRF BU							
0		0					

► En 2018-2019, 18 promotions de grade au tableau d'avancement.

Nombre promus		Nombre promouvables de l'UCP		Catégorie A,B,C	Corps/grade	Grade de promotion	Date de promotion
H	F	H	F				
ATSS							
	1	1	34	C	ADJENES P2	ADJENES P1	01/09/2019
	2	4	10	B	SAENES CN	SAENES CS	01/09/2019
	1		12	B	SAENES CS	SAENES CE	01/09/2019
		1	2	A	AAE	APAE	01/09/2019
ITRF							
1	1	6	8	C	ATRF	ATRF P2	01/09/2019
1	2	18	20	C	ATRF P2	ATRF P1	01/09/2019
1	1	11	9	B	TECH CN	TECH CS	01/09/2019
	1	11	4	B	TECH CS	TECH CE	01/09/2019
2	1	8	8	A	IGE CN	IGE HC	01/09/2019
1	1	4	5	A	IGR 2C	IGR 1C	01/09/2019
BIBLIOTHEQUE							
1		1		A	CONSERV	CONSERV CHEF	01/09/2019
18		177		Total			

III. 2.2 Promotions : enseignants

En 2018-2019, on décompte **67 promotions par changement de grade**.

Pour les **enseignants-chercheurs**, le taux de réussite est de 11%.

Enseignants-chercheurs							
Corps/Grade d'origine	Corps/Grade promotion	Contingent		Nb promus		Nb promouvables	
		Local	National	H	F	H	F
		H/F	H/F				
MCF CN	MCF HC	7	2	2	7	71	45
MCF HC	MCF HC 7ème Ech	4	3	0	5	4	14
PR 2ème cl.	PR 1ère cl.	3	3	2	4	23	20
PR 1ère cl.	PR Ex. 1er éch	3	2	4	1	29	19
PR Ex. 1er éch	PR Ex. 2ème éch.	2	1	3	0	18	5
TOTAL		19	11	28		248	
<i>Rappel 2017-2018</i>		14	11	25		198	

Pour les **enseignants du 2nd degré**, le taux de réussite est de 41,26 %.

Enseignants du 2 nd degré						
Corps/Grade d'origine	Corps/Grade promotion	Nb promus			Nb promouvables	
		H	F	Total	H	F
PLP CN	PLP HC	0	0	0	0	0
PLP PEPS HC	PLP PEPS EX	1	1	2	2	2
PRCE CN	PRCE HC	0	0	0	2	2
PRCE HC	PRAG CN	0	0	0	4	9
PRCE HC	PRCE EX	4	13	17	5	16
PRAG HC	PRAG EX	7	0	7	14	7
TOTAL		12	14	26	63	
<i>Rappel 2017-2018</i>		11	11	22	46	

3 PRCE et 1 PLP ont passé un échelon spécial.

9 PRAG classe normale sont passés hors classe.

(Ces informations ne figurent pas dans le tableau ci-dessus la liste des promouvables n'étant pas communiquée par le rectorat)

Évolution des promotions des enseignants

Type de promotion		2016-2017	2017-2018	2018-2019
Promotion par changement de grade	Enseignants-chercheurs	18	25	28
	Enseignants du 2nd degré	6	22	39
TOTAL		24	47	67

IV. Données démographiques et parité

IV. 1 Parité Femmes / Hommes

CY Cergy Paris université a signé la charte pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche. Ainsi, cette politique concerne aussi bien nos étudiants que l'ensemble des personnels.

Conformément à cette charte et à travers notre chargée de mission égalité femmes-hommes, l'université s'engage sur les objectifs suivants :

- diffuser un état des lieux statistique sexué à travers le bilan social de l'université
- veiller au respect d'une politique paritaire au sein des instances de l'université (conseils centraux, conseils de composante, comité de sélection, utilisation d'outils de communication et/ou circulaires administratives non-discriminants et non sexistes...)
- sensibiliser aux problématiques de genre (lutte contre les discriminations et les stéréotypes) les étudiant-e-s et les personnels de l'université
- mettre en place des actions de sensibilisation et de prévention visant à réduire les inégalités de genre entre les hommes et les femmes et toute forme de violence faites aux femmes, dont le harcèlement sexuel.

Ensemble des personnels de l'université (Enseignants et BIATSS)



Parmi les agents BIATSS (titulaires et contractuels)



Parmi les enseignants (titulaires et contractuels)



Agents BIATSS

AGENTS TITULAIRES

Enseignants, enseignants-chercheurs



Catégorie A	66%	34%
Catégorie B	68%	32%
Catégorie C	72%	28%

PR	CYU	35%	65%
	au niveau national*	26%	74%
MCF	CYU	46%	54%
	au niveau national*	45%	55%
Enseignants 1er et 2nd degrés	CYU	59%	41%

*sources : Enseignement Supérieur, Recherche Et Innovation vers l'égalité femmes-hommes ? Chiffres clés 2019
MEN-MESRI-DEPP, RERS 2019

AGENTS CONTRACTUELS
 parmi les BIATSS parmi les enseignants et chercheurs



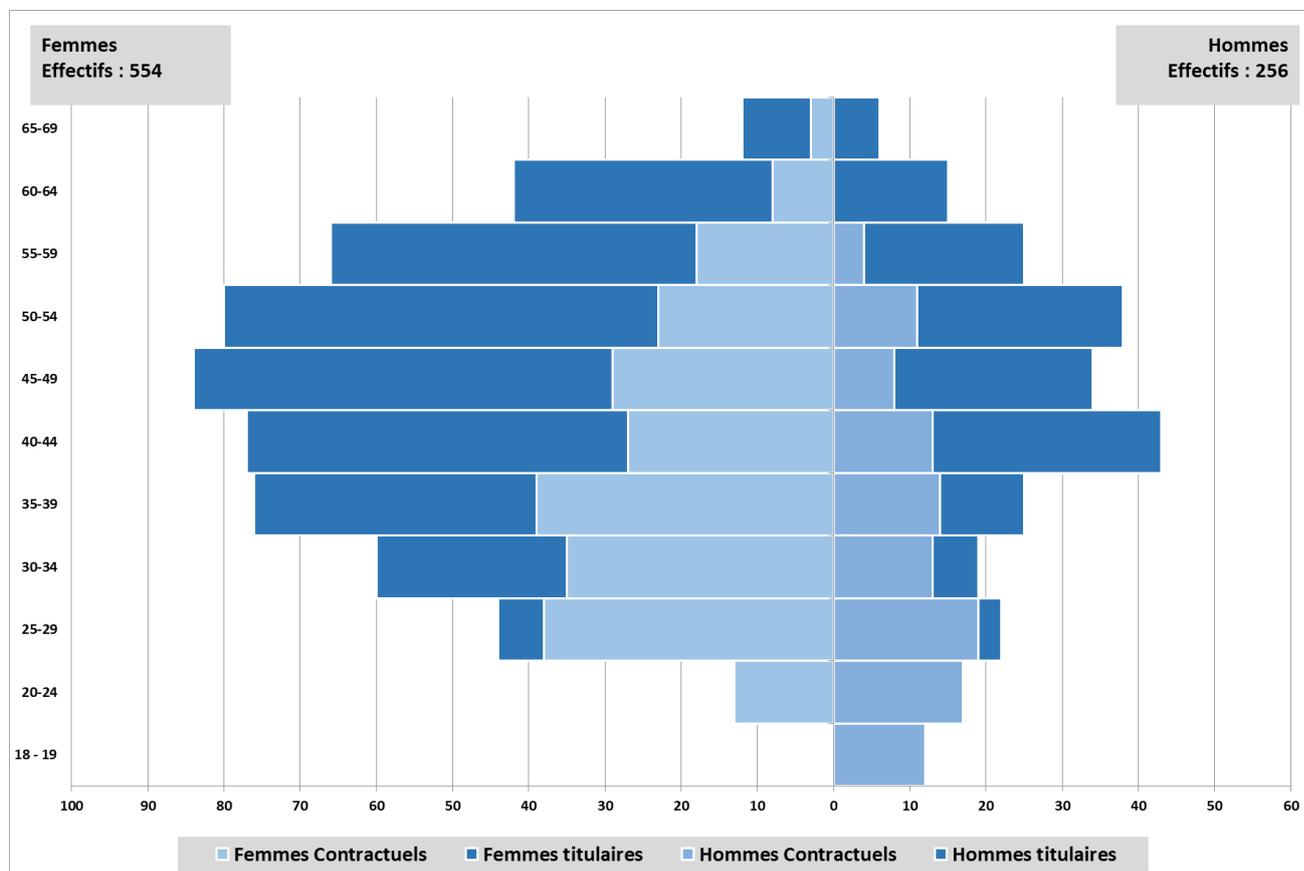
Catégorie A	58%	42%
Catégorie B	79%	21%
Catégorie C	71%	29%

Associés	25%	75%
ATER	38%	62%
AUTRES CONTRATS	48%	52%
DOCTORANTS CONTRACTUELS	50%	50%
POST DOC	30%	70%

IV. 2 Structure par âge des personnels

BIATSS

Les personnels BIATSS (titulaires et contractuels) :
44,7 ans d'âge moyen (contre 47 en moyenne nationale*)
68,3 % de femmes
10% d'entre eux, ont plus de 60 ans (part en constante augmentation)



Dans l'ensemble, nous avons affaire à une population expérimentée (âge moyen 44,7 ans), et vieillissante 10 % de +de 60 ans et 12% de 55-59 ans.

La structure de la pyramide des âges est stable dans le temps (cf. bilans sociaux de 2008 à 2019).

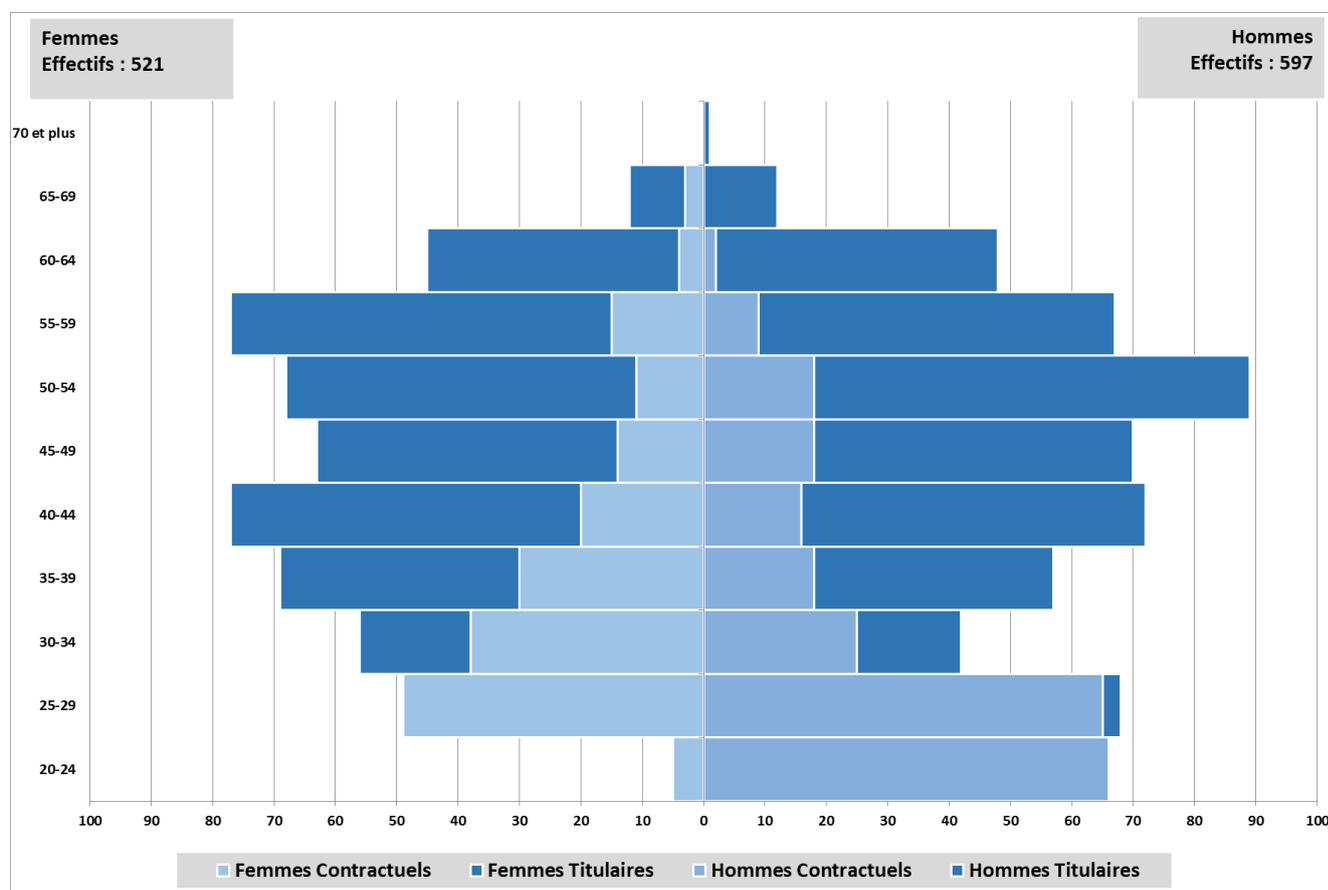
La structure reflète celle d'un « champignon » ce qui traduit un vieillissement de la population. Sans renouvellement des générations, Une perte des savoirs et des compétences spécifiques est à craindre, d'autant plus que les groupes les plus jeunes sont essentiellement composés de contractuels.

*SOURCE : Bilan social MESRI 2017-2018

ENSEIGNANTS

Les enseignants (titulaires et contractuels) :

- 44,9 ans d'âge moyen (contre 49 ans en moyenne nationale*)
- 46,6% de femmes
- 11% des enseignants ont plus de 60 ans (part en augmentation 9,9% en 2019)



Dans l'ensemble, nous avons également affaire à une population expérimentée (âge moyen 44,9 ans), avec un équilibre de l'âge hommes (44,6) / femmes (45,2).

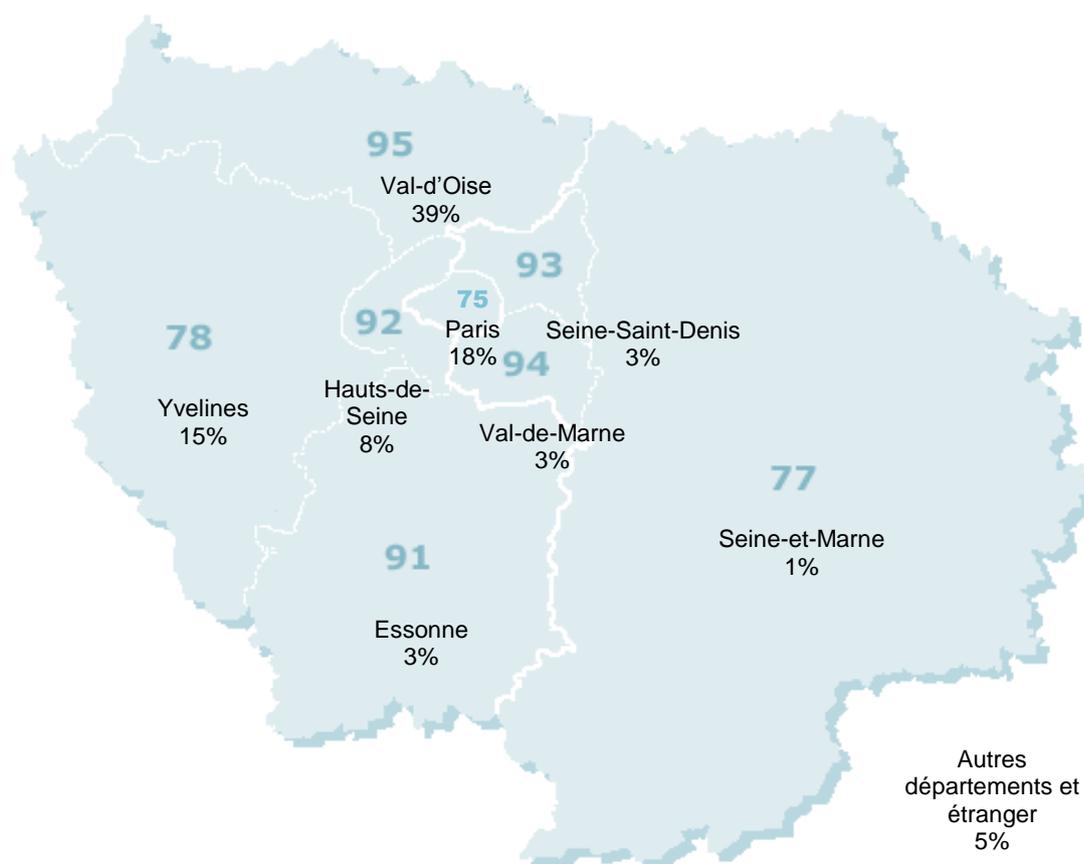
A noter que la structure de la pyramide des âges est stable dans le temps (cf. bilans sociaux de 2008 à 2018).

La structure tire vers une légère forme de « pelote de laine » : l'accent devrait donc être mis sur le recrutement de classes d'âges intermédiaires, s'agissant ici de la population enseignante.

Des départs massifs en retraite sont à anticiper, il est également important de continuer à mettre du lien entre les différentes populations en termes d'âges, de façon à garantir la circulation des savoirs.

* extrait du bilan social 2017 du MESR

IV. 3 Domiciliation des personnels



La majorité des personnels (tous confondus) se répartit sur 3 départements :

- le Val-d'Oise : 39% des personnels et essentiellement des BIATSS
- les Yvelines : 15% des personnels BIATSS et enseignants
- Paris : 15% des personnels et essentiellement des enseignants.

L'intégration des agents de CY Tech Pau induit l'entrée du département des Pyrénées-Atlantiques.

Département	BIATSS		ENSEIGNANTS		TOTAL	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Essonne	18	2%	41	4%	59	3%
Hauts-de-Seine	38	5%	125	11%	163	8%
Paris	30	4%	255	23%	285	15%
Seine-et-Marne	5	1%	15	1%	20	1%
Seine-Saint-Denis	19	2%	35	3%	54	3%
Val-de-Marne	5	1%	55	5%	60	3%
Val-d'Oise	471	58%	288	26%	759	39%
Yvelines	121	15%	175	16%	296	15%
Pyrénées-Atlantiques	13	2%	17	2%	30	2%
Eure	26	3%	12	1%	38	2%
Oise	50	6%	17	2%	67	3%
Autres départements/étranger	14	2%	83	7%	97	5%
TOTAL	810	100%	1118	100%	1928	100%

V. Les rémunérations et les primes

Les données présentées sont extraites de l'application informatique de gestion de la masse salariale WINPAIE et de l'application informatique de gestion des heures complémentaires SAGHE.

V. 1 Masse salariale et emplois 2019

Plafond global d'emplois

La loi du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités introduit de nouvelles responsabilités et compétences élargies (RCE).

Ainsi, l'université, passée aux RCE le 1er janvier 2009, a connu des changements notamment en matière de gestion de ressources humaines avec :

- le transfert de la masse salariale État sur le budget de l'établissement,
- un plafond de la masse salariale avec un montant limitatif et arrêté annuellement en conseil d'administration,
- un plafond d'emplois décompté en équivalent temps plein travaillé (ETPT).

Ce plafond d'emplois se décompose comme suit : un plafond d'emploi dit « État » et un plafond d'emplois dit « ressources propres ».

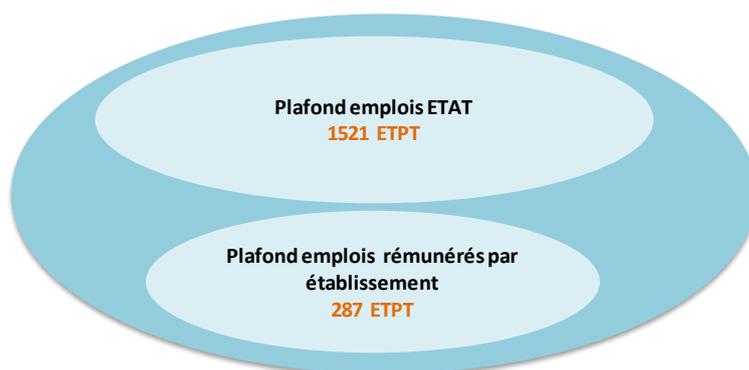
Le premier correspond aux seuls emplois financés par l'État (délégués). L'autorisation d'emploi découle d'une notification ministérielle annuelle qui était de 1554 ETP* pour l'année 2019.

Le second plafond correspond à l'ensemble des emplois rémunérés par l'établissement. Ils sont tous les deux votés par le conseil d'administration au moment du vote du budget de l'université. L'université ne peut dépasser ce plafond.

L'intégration de L'EISTI au 1^{er} janvier 2020 n'a d'impact ni sur les plafonds d'emplois ni sur les crédits de masse salariale suivant, l'année observée étant 2019.

Moyenne du Plafond d'emplois Etablissement voté au C.A. : **1 808 ETPT**

(source : budget initial 2019 / DPGECP)



Ainsi, en 2019, la prévision budgétaire de l'université s'élevait à 1 808 ETPT**, la consommation effective s'est élevée à 1 709 ETPT. Le tableau suivant détaille la répartition des emplois prévisionnels et leur consommation.

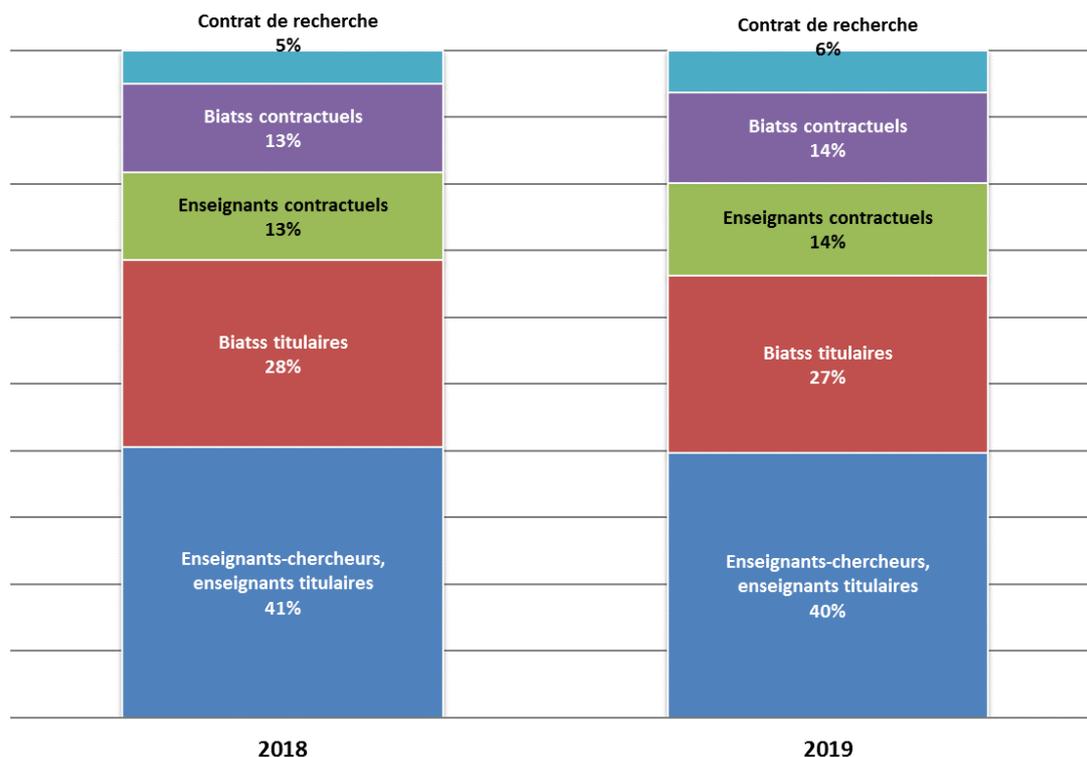
Catégorie des emplois	Nature des emplois		Emplois sous plafond Etat	Emplois financés sur ressources propres	TOTAL	ETPT CONSOMMES (moyenne annuelle)
Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	Permanents	titulaires	693	0	693	677
		CDI	6	0	6	24
	Non permanents	CDD	155	205	360	295
		SOUS TOTAL		854	205	1059
BIATSS	Permanents	titulaires	507	0	507	456
		CDI	38	5	43	42
	Non permanents	CDD	122	77	199	215
		SOUS TOTAL		667	82	749
TOTAL EMPLOIS PREVISIONNELS			1521	287	1808	1709
ETPT CONSOMMES (moyenne annuelle)			1508	202	1709	

Source : DRH / pilotage MS

*L'ETP, Equivalent Temps Plein prend en compte la quotité de travail de l'agent mais pas la durée de travail dans l'année. Il se calcule à une date donnée d'observation.

**L'ETPT, Equivalent Temps Plein Travaillé est l'unité de décompte dans laquelle sont exprimés les plafonds d'emplois et l'utilisation de ces plafonds. Ce décompte est calculé sur une année civile en fonction de la quotité de travail de l'agent.

Répartition et évolution de la consommation des emplois en ETPT (moyenne année) depuis 2018



Masse salariale

Ce plafond de 1 554 emplois est assorti d'une masse salariale correspondant à l'ensemble des crédits destinés au financement des rémunérations de ces emplois.

Masse salariale : 128 998 128 €

(source : budget initial 2019 / DPGECP)



Masse salariale consommée au 31 décembre 2019 : 121 749 423 €

94 % d'utilisation avec les contrats de recherche

(source : compte financier 2019, yc dépenses de personnel HPSOP)

Dépenses de personnel HPSOP : écritures comptables réalisées par l'agence comptable concernant des éléments qui se font hors paye car non soumis à cotisation (ex : capital décès, régularisation...)

V. 2 Dépenses de personnel

Les dépenses de personnel se structurent en cinq parties :

La rémunération principale des agents (50,1% des dépenses en 2019) : elle se compose du traitement indiciaire ou traitement de base et, le cas échéant, de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) (voir tableau p.47) et de la GIPA (voir tableau p.48).

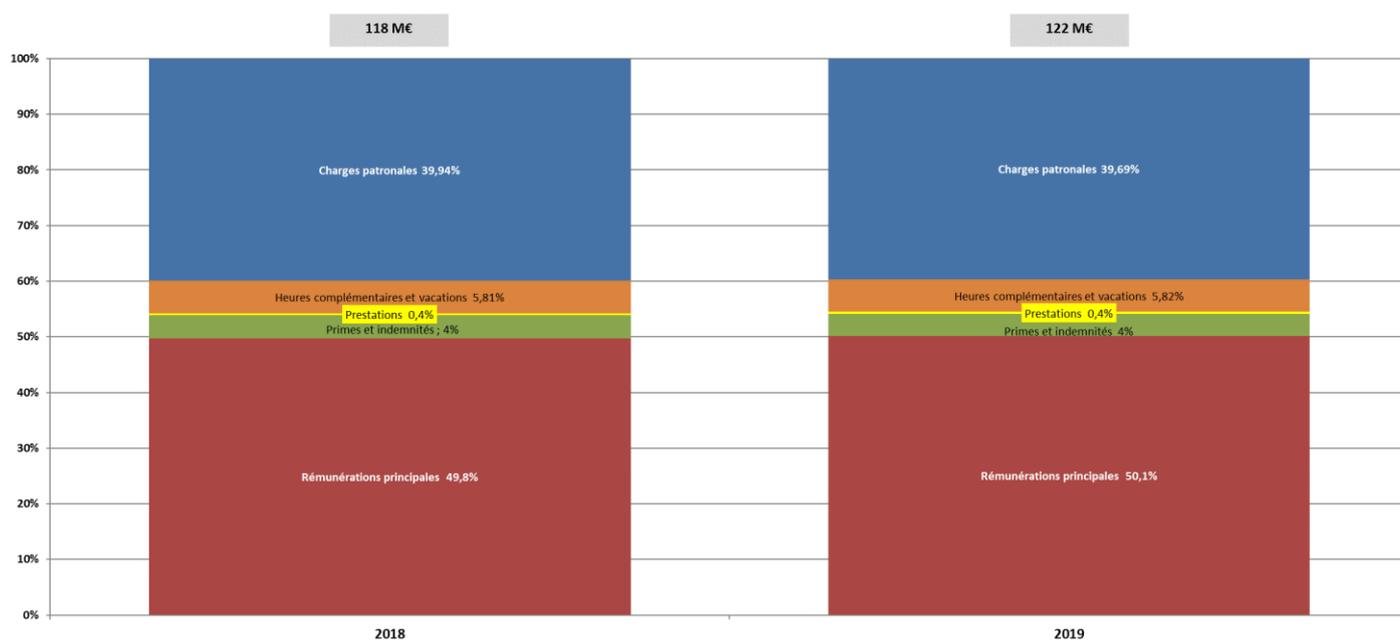
Les charges patronales représentent, en 2019, 39,69% des dépenses de personnel. Elles correspondent aux versements obligatoires effectués par l'employeur à différents organismes et services de l'Etat. Les principales cotisations concernent la pension civile, l'assurance maladie, les allocations familiales...

Les primes des personnels BIATSS et enseignants (4% des dépenses) dont indemnités de résidence, SFT, jury de concours (voir détail p.49 et 52)

Les heures complémentaires et les vacances (5,8%)

Les prestations sociales (0,4%)

Évolution de la structure des dépenses de personnel depuis 2018



Source : DRH / masse salariale

La rémunération principale moyenne par statut et catégorie ou corps (mensuelle, avec charges)

Le taux de charges patronales moyen pour les contractuels est de 40,86% et de 91,16% pour les titulaires.

			Moyenne ETPT	Coût chargé annuel hors primes (en €)	Rémunération moyenne mensuelle, chargée, hors primes (en €)
BIATSS	TITULAIRES	A	128,03	8 234 973,40	5 360
		B	153,69	7 331 732,14	3 976
		C	167,74	6 812 976,77	3 385
	CONTRACTUELS (CDD, CDI)	A	96,78	4 558 880,70	3 925
		B	68,50	2 124 507,43	2 585
		C	84,28	2 365 659,43	2 339
ENSEIGNANTS	TITULAIRES	PR	140,83	17 156 298,07	10 152
		MCF et assistant ens. du sup.	295,52	24 998 989,54	7 049
		PRAG (et bi-admissible)	109,90	9 959 795,92	7 552
		PRCE	94,93	7 291 104,38	6 400
		P.EPS (et bi-admissible)	3,00	265 545,15	7 376
		PLP	10,33	842 306,00	6 793
		PREC	20,05	1 647 794,35	6 849
		Autres (inspecteur Educ.nat., CPE)	3,92	282 849,69	6 013
	CONTRACTUELS (CDD, CDI)	Contractuels	139,88	6 416 966,69	3 823

Complément au traitement

L'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et la nouvelle bonification indiciaire (NBI) (détaillée ci-après) peuvent s'ajouter au traitement brut.

La NBI

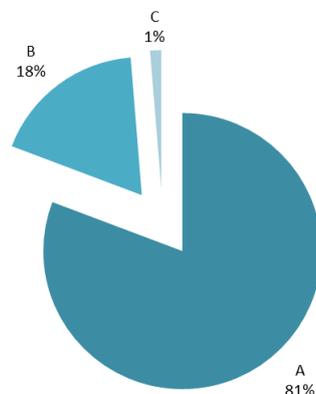
Ce complément de rémunération est attribué à certains emplois comportant l'exercice d'une responsabilité ou d'une technicité particulière. Elle prend la forme d'un certain nombre de points d'indice venant s'ajouter à ceux découlant du grade et de l'échelon de l'agent.

Ainsi, en 2019, 78 agents ont perçu des points de NBI, ce qui représente 100 937€.

Répartition des NBI accordées selon le nombre de points

	Nb de bénéficiaires	%	Montant global (en €)
10 points	8	10%	4 499 €
15 points	13	17%	10 965 €
20 points	31	40%	34 864 €
25 points	0	0%	0 €
30 points	14	18%	23 618 €
35 points	2	3%	3 936 €
40 points	9	12%	20 244 €
50 points	1	1%	2 812 €
TOTAL	78	100%	100 937 €

Répartition du nombre de bénéficiaires par catégorie A, B, C



Les rémunérations accessoires

Cela englobe les indemnités comme la GIPA détaillée ci-après, les primes et les heures complémentaires (voir chapitres suivants).

L'indemnité de Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)

La GIPA est versée à certains fonctionnaires (enseignants ou BIATSS) et agents non-titulaires lorsque l'évolution de leur traitement brut est inférieure, sur une période de quatre ans, à celle de l'indice des prix à la consommation.

		2017			2018			2019		
		Nb de bénéficiaires		Montant total (en €)	Nb de bénéficiaires		Montant total (en €)	Nb de bénéficiaires		Montant total (en €)
		Hommes	Femmes		Hommes	Femmes		Hommes	Femmes	
BIATSS	titulaires	4	1	1 559 €	0	0	- €	2	0	411 €
	contractuels	3	4	2 039 €	4	5	1 142 €	3	5	2 343 €
SOUS TOTAL		7	5	3 598 €	4	5	1 142 €	5	5	2 753 €
ENSEIGNANTS	titulaires	32	22	27 490 €	7	3	2 770 €	22	17	16 214 €
	contractuels	14	5	4 186 €	10	5	1 744 €	13	3	5 426 €
SOUS TOTAL		46	27	31 676 €	17	8	4 514 €	35	20	21 641 €
TOTAL		53	32	35 274 €	21	13	5 656 €	40	25	24 394 €

En 2019, on constate une variation importante des bénéficiaires de la GIPA chez les personnels enseignants.

Il s'agit ici moins d'une augmentation sur 2019 qu'une forte baisse en 2018 due au changement de grille indiciaire de 2017 induite par la mise en place du protocole PPCR.

Le changement de grille indiciaire prévu en 2018 ayant été reporté d'un an, les agents arrivant en fin de grille indiciaire (sans possibilités d'avancement d'échelon) en bénéficient.

		2018			2019			
		Nb de bénéficiaires		Montant total (en €)	Nb de bénéficiaires		Montant total (en €)	
		Hommes	Femmes		Hommes	Femmes		
BIATSS	titulaires	A	0	0	- €	2	0	411 €
		B	0	0	- €	0	0	- €
		C	0	0	- €	0	0	- €
	contractuels	A	3	4	988 €	3	4	2 027 €
		B	1	1	154 €	0	1	316 €
		C	0	0	- €	0	0	- €
SOUS TOTAL		4	5	1 142 €	5	5	2 753 €	
ENSEIGNANTS	titulaires	A	7	3	2 770 €	22	17	16 214 €
		B	0	0	- €	0	0	- €
		C	0	0	- €	0	0	- €
	contractuels	A	10	5	1 744 €	13	3	5 426 €
		B	0	0	- €	0	0	- €
		C	0	0	- €	0	0	- €
SOUS TOTAL		17	8	4 514 €	35	20	21 641 €	
TOTAL		21	13	5 656 €	40	25	24 394 €	

V. 3 Les primes

Pour les personnels BIATSS :

Le RIFSEEP ou régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, est le nouvel outil indemnitaire de référence qui remplace la plupart des primes et indemnités depuis 2018.

Il s'agit d'un régime indemnitaire composé de deux primes cumulatives mais qui diffèrent dans leur objet comme dans leurs modalités de versement.

L'**indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise** (IFSE) versée mensuellement, elle a pour but de valoriser pour chaque poste l'exercice des fonctions, des sujétions et de l'expertise attachée à ce poste.

Le **complément indemnitaire annuel** (CIA) :

Facultatif, il est versé en une fois et permet de reconnaître spécifiquement l'engagement professionnel et la manière de servir des agents.

Répartition des primes perçues par les agents BIATSS en 2019 (Bénéficiaires en ETPT, montant en € et moyenne)

	BIATSS	Nb bénéficiaires en ETPT	Montant total en €	Montant moyen par ETPT
TITULAIRES	Complément Indemnitaire annuel (CIA)	443,79	247 856 €	558 €
	Garantie indemnitaire	37,07	113 195 €	3 054 €
	Garantie individuelle pouvoir d'achat (GIPA)	2,00	411 €	205 €
	Indemnité caisse et responsabilité	1,42	5 380 €	3 798 €
	Indemnité compensatrice CSG	454,20	148 623 €	327 €
	Indemnité d'administration et de technicité (régularisation)	1,00	5 €	5 €
	Indemnité de congés payés	0,79	259 €	327 €
	Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)	453,41	1 817 282 €	4 008 €
	Indemnité dégressive	34,38	4 193 €	122 €
	Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) (régularisation)	3,80	- 102 €	- 27 €
	Indemnité spéciale conservateur/rendement (régularisation)	1,00	4 €	4 €
	Indemnité travaux salissant/dangereux	41,96	6 062 €	144 €
	Indemnité congés non pris	26,53	26 750 €	1 008 €
	Jours CET option RAFP	2,00	1 323 €	662 €
	PPRS (régularisation)	35,00	- 834 €	- 24 €
	Prime de recherche et d'enseignement supérieur (ENSUP) (régularisation)	1,00	630 €	24 €
	Prime de technicité (régularisation)	3,80	- 13 €	- 4 €
	Prime Informatique (régularisation)	3,00	- 176 €	- 59 €
	Prime intéressement ART. L954-2 C.EDUC.	283,62	462 666 €	1 631 €
	Transfert primes-points	451,45	- 121 718 €	- 270 €
	SOUS-TOTAL	2 281,22	2 711 794 €	1 189 €
CONTRACTUELS	Garantie individuelle pouvoir d'achat (GIPA)	7,10	2 343 €	330 €
	Indemnité compensatrice CSG	128,12	17 466 €	136 €
	Indemnité congés payés	0,54	1 730 €	3 194 €
	Indemnité responsable régisseur	5,37	1 753 €	327 €
	Indemnité congés non pris	2,83	2 415 €	852 €
	Prime intéressement ART. L954-2 C.EDUC.	201,86	335 987 €	1 664 €
	SOUS-TOTAL	345,82	361 694 €	1 046 €
	TOTAL Nbre de bénéficiaires / montant en €	2 627,04	3 073 488 €	1 170 €

Rappel 2018 2 322,43 2 907 303 € 1 252 €

Part des primes et indemnités dans la rémunération globale perçues par les agents BIATSS par catégories en 2019
(titulaires et contractuels)

Equivalence catégories	Primes	Indemnités	Rémunération globale	% primes	% indemnités
Catégorie A	463 139 €	1 087 377 €	9 468 815 €	5%	11%
Catégorie B	139 684 €	752 695 €	6 270 816 €	2%	12%
Catégorie C	73 718 €	556 875 €	9 199 639 €	1%	6%

Parmi les primes perçues par les enseignants, on distingue :

- **La prime de recherche et d'enseignement supérieur et la prime d'enseignement supérieur (ENSUP)** versées pour la première, à tous enseignants chercheurs, et pour la 2^{ème}, à la plupart des autres enseignants (sauf MCF et PR associés à temps partiel, moniteurs, lecteurs et contractuels du 2nd degré). Les ATER en bénéficient.

Le montant de la prime ENSUP est fixé par arrêté ministériel.

- **La prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR)** se substitue à la prime d'excellence scientifique (PES) (cf. décret du 8 juillet 2009).

Cette prime peut être attribuée pour 4 ans aux enseignants-chercheurs, aux chargés et directeurs de recherche, dont l'activité scientifique est jugée d'un niveau élevé par les instances d'évaluation ainsi que lorsqu'ils exercent une activité d'encadrement doctoral.

Sont également concernés les personnels bénéficiant d'une distinction scientifique de niveau international ou national ou qui apportent une contribution exceptionnelle à la recherche.

- **La prime d'intéressement d'excellence scientifique (PIES)**

Il s'agit de l'équivalent de la PEDR pour les enseignants non titulaires en poste dans l'établissement (PR et MCF associés, enseignants-chercheurs contractuels)

- **La prime d'intéressement sur contrat de recherche** est attribuée pour service rendu lors de la participation à des opérations de recherche scientifique ou de prestations de services

- **La prime d'administration** est attribuée notamment aux présidents ou directeurs d'établissement d'enseignement supérieur, aux directeurs d'écoles et instituts internes (IUT, ESPE, IEP).

Le taux de cette prime est fixé par décret ministériel.

Il convient de noter que les tâches rémunérées jusqu'à présent par une PCA (prime de charges administratives) ou une PRP (prime de responsabilités pédagogiques) sont désormais rémunérées dans le cadre du référentiel (Cf. chapitre V.4. Heures complémentaires) et que le système PCA et PRP disparaît donc en 2011 (dernier paiement).

- **L'indemnité CNU** est attribuée aux membres du Conseil national des universités notamment en règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils d'Etat.

**Répartition des primes perçues par les enseignants en 2019
(Nb bénéficiaires, montant en € et moyenne)**

ENSEIGNANTS		Nb bénéficiaires en ETPT	Montant total en €	Montant moyen par ETPT
TITULAIRE	Garantie individuelle pouvoir d'achat (GIPA)	35,72	16 214 €	454 €
	Indemnité compensatrice CSG	663,32	308 248 €	465 €
	Indemnité congés non pris	1,00	270 €	270 €
	Indemnité congés payés	0,67	1 000 €	1 500 €
	Indemnité de fonction particulières professeur des écoles	14,67	12 379 €	844 €
	Indemnité de sujétion spéciales charges	4,67	68 105 €	14 594 €
	Indemnité dégressive	59,38	14 880 €	251 €
	Indemnité responsable régisseur	1,00	110 €	110 €
	Intéressement participation à la recherche	0,75	3 000 €	4 000 €
	Prime d'administration	4,00	44 729 €	11 182 €
	Prime de recherche et d'enseignement supérieur (ENSUP)	674,27	850 045 €	1 261 €
	Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR)	102,42	552 417 €	5 394 €
	Prime intéressement ART. L954-2 C.EDUC.	26,95	27 258 €	1 011 €
	Transfert primes-points	677,15	- 259 931 € -	384 €
SOUS-TOTAL		2 265,95	1 638 724 €	723 €
CONTRACTUEL	Garantie individuelle pouvoir d'achat (GIPA)	6,79	5 426 €	799 €
	Indemnité compensatrice CSG	164,21	19 662 €	120 €
	Indemnité responsable régisseur	0,67	232 €	348 €
	Prime de recherche et d'enseignement supérieur (ENSUP)	25,50	22 548 €	884 €
	Prime intéressement ART. L954-2 C.EDUC.	1,00	4 200 €	4 200 €
SOUS-TOTAL		198,17	52 069 €	263 €
TOTAL Nbre bénéficiaires / montant en € (enveloppe indemnitaire)		2 464,12	1 690 792 €	686 €
<i>Rappel 2018</i>		<i>2 491,22</i>	<i>1 911 143 €</i>	<i>767 €</i>

Part des primes et indemnités dans la rémunération globale 2019

REPARTITION DES PRIMES DES ENSEIGNANTS					
Catégorie ou équivalence	Primes	Indemnités	Rémunération globale	% primes	% indemnités
Catégorie A	1 241 266 €	449 527 €	47 961 745 €	3%	1%

V. 4 Heures complémentaires

Suite à l'évolution de la réglementation (décret 2009-460 du 23 avril 2009 modifiant le statut des enseignants-chercheurs), les universités françaises sont invitées à mettre en place un référentiel interne d'équivalence horaire pour diverses tâches administratives et pédagogiques. Ce référentiel est voté par le conseil d'administration de l'établissement.

Mis en place à l'université en 2010-2011 pour les enseignants-chercheurs, ce référentiel a été étendu aux professeurs du 1^{er} et 2nd degrés de l'université en 2011-2012. Ainsi, les tâches rémunérées jusqu'à présent par une PCA (prime de charge administrative) ou une PRP (prime de responsabilité pédagogique) sont désormais toutes rémunérées dans le cadre du référentiel. Ce dernier fait partie intégrante de la charge d'enseignement, représentant 18% des heures TD (Cf. tableau répartition par cycle p.55) et impacte, en partie, le volume d'heures complémentaires (voir p.56).

Remarque : les données suivantes sont extraites de l'application SAGHE et portent sur l'année universitaire 2018-2019.

V.4.1 Charge totale d'enseignement 2018-2019

C O M P O S A N T E S	Composantes	Heures effectuées sur service statutaire par enseignants en poste *	Consommation totale d'heures complémentaires	TOTAL	Part respective service statutaire / heures complémentaires
		Droit	14 522	13 452	27 975
	Economie et gestion	17 767	16 673	34 440	52% / 48%
	LEI	13 831	11 722	25 553	54% / 46%
	LSH	14 160	13 454	27 614	51% / 49%
	ST	44 313	27 944	72 257	61% / 39%
	IEP	2 126	7 232	9 358	23% / 77%
	ESPE	62 439	20 172	82 611	76% / 24%
	IUT	38 185	39 237	77 422	49% / 51%
	SOUS-TOTAL	207 342	149 887	357 229	58% / 42
* enseignants de la composante + enseignants d'autres composantes intervenant dans la composante					
	Rappel 2017-2018	196 640	147 052	343 691	57% / 43%
	Évolution	+5,4%	+2%	+3,9%	

S E R V I C E S	SERVICES	Heures effectuées sur service statutaire par enseignants en poste	Consommation totale d'heures complémentaires	TOTAL	Part respective service statutaire / heures complémentaires
		Direction développement	1 439	2 450	3 889
	DOIP	357	609	966	37% / 63%
	SUAPS	857	1 610	2 467	35% / 65%
	Présidence	2 787	3 205	5 991	47% / 53%
	Relations Internationales	57	141	198	29% / 71%
	Ecole doctorales	392	160	552	71% / 29%
	CIEL	140	28	169	83% / 17%
	COMUE	175	71	246	71% / 29%
	CLF	726	1 158	1 884	39% / 61%
	Formation du Personnel	155	107	263	59% / 41%
	SIP	401	35	436	92% / 8%
	Services Culturels	55	389	444	12% / 88%
	SOUS-TOTAL	7 540	9 963	17 504	43% / 57%
	Rappel 2017-2018	9 815	10 066	19 881	57% / 43%
	Évolution	-23%	-1%	-12%	

T O T A L	TOTAL	214 883	159 850	374 733	57% / 43%
		Rappel 2017-2018	206 455	157 118	363 573
	Évolution	+4%	+2%	+3%	

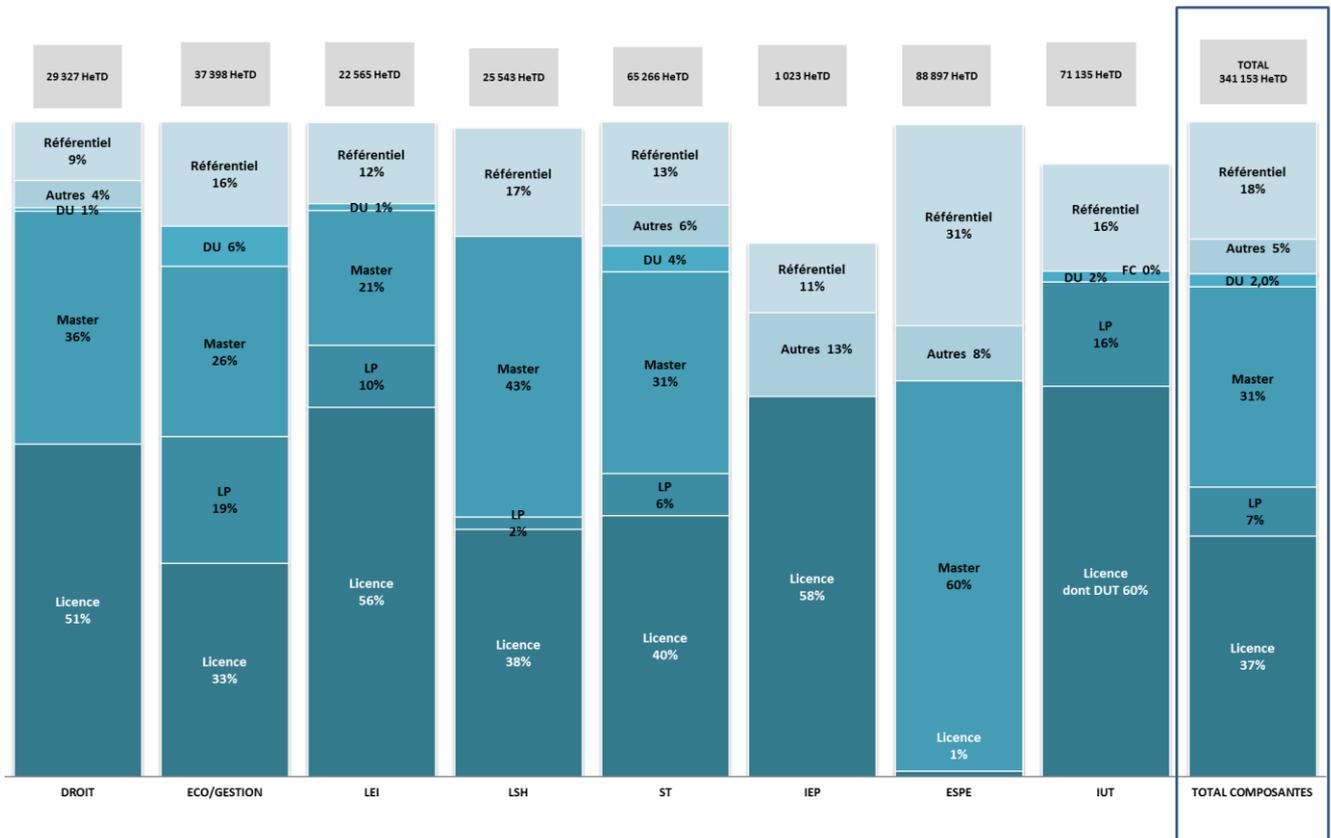
* heures effectuées par des enseignants d'autres UFR mais réalisées sur leur service statutaire (prises en compte dans la première colonne)

Remarque : les HC "enseignants en poste" peuvent, à la demande des enseignants concernés, faire l'objet d'un report sur l'année suivante. Elles viennent alors en déduction du service à effectuer. Elles peuvent également être versées sur un compte épargne recherche (CER) en vue d'une décharge ultérieure.

On note une augmentation de 4% de la charge d'enseignement (service statutaire, heures complémentaires). Il est à noter que la répartition de la charge d'enseignement entre heures statutaires et heures complémentaires est relativement stable (57% - 43%). Notre potentiel d'enseignement couvre 57% de notre charge (ensemble des heures comptabilisées dans les services).

Les plus grosses composantes UFR ST, INSPE et IUT représentent à elles seules 65% de la charge d'enseignement.

Répartition de la charge d'enseignement des composantes par cycle en 2018-2019



Rappel : les données sont extraites de l'application SAGHE et portent sur l'année universitaire 2018-2019.

La répartition par cycle est cohérente par rapport à l'activité de l'université : le LMD (licence, master, doctorat) représente 64% des heures dispensées contre 71 % en 2017-2018

V.4.2 Heures complémentaires 2018-2019

Les heures liées à l'obligation de service des enseignants ne suffisant pas à couvrir la charge d'enseignement découlant des formations délivrées par l'université, le recours aux heures complémentaires (HC) est nécessaire afin d'assurer la mission d'enseignement.

C O M P O S A N T E S	Composantes	Enseignants en poste*		Vacataires extérieurs		TOTAL		part (nb heures)
		effectifs	nb d'heures	effectifs	nb d'heures	effectifs	nb d'heures	
	Droit	84	5 246	257	8 207	341	13 452	9%
Economie et gestion	90	6 618	186	10 055	276	16 673	11%	
LEI	72	5 348	121	6 374	193	11 722	8%	
LSH	91	6 056	194	7 398	285	13 454	9%	
ST	249	18 745	295	9 199	544	27 944	19%	
IEP	71	2 917	154	4 315	225	7 232	5%	
ESPE	195	15 893	151	4 279	346	20 172	13%	
IUT	158	29 175	202	10 062	360	39 237	26,2%	
SOUS-TOTAL	1 010	89 999	1 560	59 888	2 570	149 887	100%	
Rappel 2017-2018	982	86 416	1 405	57 910	2 387	144 326		
Évolution	3%	+4%	11%	+3%	8%	+4%		

S E R V I C E S	Services	Enseignants en poste		Vacataires extérieurs		TOTAL	
		effectifs	nb d'heures	effectifs	nb d'heures	effectifs	nb d'heures
	Direction développement	47	736	33	1 714	80	2 450
DOIP	18	129	23	481	41	609	
SUAPS	5	498	16	1 112	21	1 610	
Présidence	82	3 203	1	2	83	3 205	
Relations Internationales	8	47	6	94	14	141	
Ecole doctorales	18	117	2	43	20	160	
CIEL	3	28	0	-	3	28	
CLF	5	212	9	946	14	1 158	
Formation du Personnel	10	54	4	54	14	107	
COMUE	2	51	1	20	3	71	
SIP	5	35	0	-	5	35	
Services Culturels	7	30	9	359	16	389	
SOUS-TOTAL	210	5 140	104	4 824	314	9 963	
Rappel 2017-2018	224	5 023	96	5 043	320	10 066	
Évolution	-6%	2%	8%	-4%	-2%	-1%	

T O T A L	TOTAL	1 220	95 138	1 664	64 712	2 884	159 850
	Rappel 2017-2018	1 206	91 439	1 501	62 953	2 707	154 392
	Évolution	+1%	+4%	11%	+3%	7%	+4%

* HC effectuées par les enseignants de la composante + HC effectuées dans la composante par des enseignants d'autres composantes

Remarque : les HC "enseignants en poste" peuvent, à la demande des enseignants concernés, faire l'objet d'un report sur l'année suivante. Elles viennent alors en déduction du service à effectuer.

La répartition des heures complémentaires entre les enseignants en poste et les vacataires ne varie que très peu.

Dans les 43% d'heures complémentaires, environ 40% sont assurées par des titulaires ou non titulaires extérieurs à l'établissement, et 60% par nos personnels enseignants. Autrement dit, la charge d'enseignement est assurée à 83% par nos enseignants, heures statutaires et complémentaires confondues, le reste étant assurée par des vacataires d'enseignement. Cette répartition est relativement stable d'une année sur l'autre.

Heures complémentaires 2018-2019 payées sur l'exercice comptable 2019

Composantes	TOTAL	
	Heures	Montants chargés en €
Droit	11 375	584 231,89 €
Economie et gestion	15 747	829 033,27 €
Langues	10 099	524 684,37 €
LSH	14 237	708 870,57 €
ST	24 279	1 150 852,25 €
IEP	6 188	297 560,76 €
ESPE	14 693	660 809,17 €
IUT	37 306	1 823 698,20 €
Sous-total composantes	133 924	6 579 740
Dir. Developpement	4 880	231 811,82 €
Direction Formation	2 776	132 846,37 €
Ecoles Doctorales	552	25 631,70 €
Présidence	7 924	352 928,61 €
COMUE	246	14 143,16 €
Sous-total services	16 377	757 361,66 €
TOTAL	150 301	7 337 102,13 €

VI. La formation

VI. 1 Formation des personnels

En 2019, 1 278 agents ont été formés pour 1 855 jours de formation (12 055 heures dispensées).

Budget dédié de 2017 à 2019

		2017	2018	2019
Budget		329 600 €	365 794 €	394 290 €
Dépenses	Dépenses de formation (formation > à 3,5 h)	254 279 €	318 185 €	363 141 €
	Dépenses de formation non imputables (formations < 3,5h, séminaires de rentrée, de réflexion, convention MEDIADIX, colloques, supports et reprographie etc...)	31 833 €	36 909 €	10 750 €
	Ordres de missions (frais de déplacements et repas des agents)	7 542 €	10 700 €	7 618 €
Dépenses hors prise en compte de la rémunération des participants		293 654 €	365 794 €	381 509 €
Rémunérations des formateurs internes		20 496 €	14 825 €	22 946 €

Le budget dédié à la formation a été consommé à 97 % en 2019 (hors rémunération des formateurs internes) et se décompose selon les axes suivants :

- Formations générales : 103 895€
- Concours : 74 136€
- Bureautique : 31 676€
- Environnement professionnel : 94 293€
- Formations techniques : 79 054€

Remarques : les dépenses figurant dans le tableau ne représentent que les coût pédagogiques (le traitement des stagiaires suivant la formation sur leur temps de travail n'est pas pris en compte).

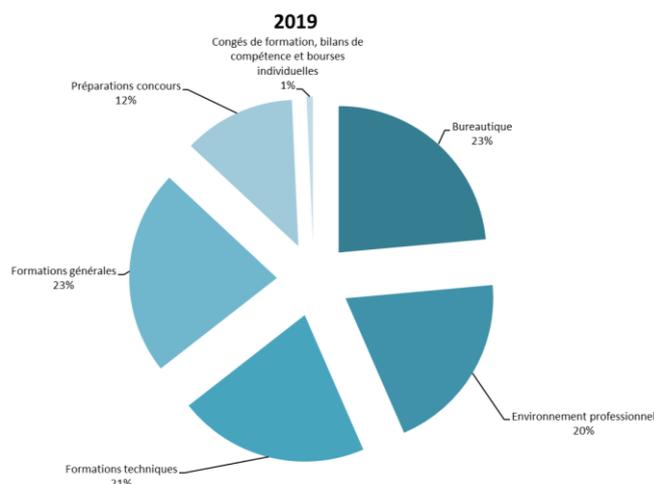
Répartition des différentes formations suivies en 2019

Le plan de formation traduit les axes stratégiques de l'établissement, ainsi que les besoins opérationnels des services en matière de formation.

Ces besoins sont remontés au service Formation au moyen des entretiens de formation, du questionnaire de recensement des besoins de formation mis en place pour la première fois en 2016.

Un arbitrage budgétaire final est effectué par le service GPEEC.

Répartition des stagiaires par typologie de formation



Le service formation poursuit le développement de son accompagnement des agents, notamment par le développement des formations à l'environnement professionnel (8,16% en 2018 – 20% en 2019), formations générales, techniques, et de préparations aux concours IRTF et AENES.

Types de formation dispensées au sein de l'établissement

Bureautique

Formations qui ont pour but de traiter informatiquement des données écrites ou visuelles (Word, Excel, PowerPoint,) permettant de simplifier, d'améliorer et d'automatiser l'organisation des activités.

Langues / communication

L'anglais bénéficie d'une offre étoffée de formations dont le but est d'enrichir les compétences en langues de nos agents administratifs et enseignants. L'acquisition de nouvelles connaissances linguistique est aussi proposée par le biais de l'espagnol, de l'allemand, de la langue des signes française. La remise à niveau en grammaire et orthographe ainsi que la rédaction administrative visent également à l'amélioration des compétences linguistiques des personnels.

Développement personnel

Un large panel de formations autour du développement personnel est proposé par le service de la formation, de la prise de parole en public en passant par la gestion du stress et le théâtre d'impro, sont autant de savoir-faire et de savoir-être qui permettent de s'accoutumer à plus d'aisance devant un auditoire.

Environnement professionnel

Formations qui recensent les offres liées à la culture administrative, juridique, comptable, réglementaire ;

Formations métiers

Concernent la prise en mains des logiciels métiers adaptés à la prise de poste de l'agent tels que SIFAC, SAGHE, CELCAT etc...

Santé, Sécurité et Qualité de Vie au Travail

Ces formations ont pour vocations à former les agents aux précautions à prendre pour assurer leur propre sécurité, celle de leurs collègues et des usagers. Ce domaine concerne aussi les formations liées à l'accompagnement des personnels en situation de handicap ou ceux travaillant en relation directe avec des personnels ou des usagers (étudiants notamment) en situation de handicap.

Mangement

Les managers doivent savoir accompagner leurs équipes pour mener à bien les projets confiés par CY Cergy Paris Université. Des formations destinées aux managers en poste comme celles liées à la découverte du management sont proposées à travers des parcours pédagogiques spécifiques.

Préparations aux concours

L'accompagnement des personnels vers la reconnaissance de leur expérience professionnelle est un des plus gros volets de notre offre de formation. Qu'il s'agisse de concours interne, externe, AENES, ITRF, ou examens professionnels une attention particulière est portée à leur réussite à travers un dispositif de préparation aux concours.

Formation des enseignants

Nous accompagnons les chercheurs et les enseignants à développer les compétences connexes aux activités de la recherche afin de renforcer leurs compétences en pédagogie universitaire.

Accompagnement individuel (dont CPF)

Besoins de formation qui peuvent être satisfaits à travers différents dispositifs : VAE, bilans de compétences et également le CPF dont le principe permet à chaque agent titulaire et contractuel de disposer de crédit d'heures de formation. Il est mobilisé à l'initiative de l'agent sous réserve de l'accord de l'Etablissement pour préparer et mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle.

VI. 2 Enseignants : congés de recherche et de conversion thématique (CRCT)

En 2018-2019, on recense 7 CRCT

Enseignants-chercheurs	Au titre du CNU (CNU) ou Au titre de l'établissement (UCP)	DISCIPLINE / CNU	Congé de recherche & de conversion thématique
	1 semestre		
MCF	CNU	9	1
MCF	CNU	16	1
MCF	CY	11	1
MCF	CY	15	1
MCF	CY	16	1
MCF	CY	25	1
MCF	CY	33	1
Total			7
		<i>Rappel 2017-2018</i>	5

Évolution du nombre de congés

	2016-2017	2017-2018	2018-2019
CRCT	8	5	7

VII. Les conditions de travail

VII. 1 Médecine de prévention des personnels

Le service de médecine de prévention de l'université est composé de deux entités : la Médecine Préventive des Personnels et le Service Universitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé (pour les étudiants).

La Médecine de Prévention des Personnels est composée d'un médecin prestataire extérieur et d'une secrétaire à temps complet ; elle a pour mission de prévenir toutes altérations des agents du fait du travail.

Détail et évolution de la typologie des visites effectuées

Le service assure des visites médicales :

- Obligatoires : pour les nouveaux arrivants, pour des agents de laboratoire, DPI, DHSE soumis à des risques, reprise de congés maladie, maternité...
- A la demande de l'agent
- A la demande du médecin qui souhaite revoir l'agent
- A la demande de la DRH : pour l'amélioration des conditions de travail (liée à une souffrance au travail ou aménagement d'un poste, justificatif pour télétravail)
- Visites avec des médecins spécialistes : ergonomes, psychologue... Après consultation du médecin de prévention qui oriente les agents.

Personnels ayant passé une visite médicale

En 2019, 403 personnels ont passé au moins une visite médicale soit 22 % de l'ensemble des personnels.

	Titulaires	Contractuels	Total	Nb total agents UCP (au 1er janvier 2019)	% population totale correspondante
Nombre de BIATSS	257	47	304	741	41%
Nombre d'enseignants	78	21	99	1056	9%
Total	335	68	403	1797	22%
Nb total agents UCP (au 1er janvier 2019)	1164	633	1797		
% population totale correspondante	29%	11%	22%		
<i>Rappel 2018</i>	222	54	276		

Nombre de visites effectuées par le service de médecine de prévention des personnels

Sur une base de 4 jours de permanence par mois.

Ici, un agent est compté autant de fois qu'il a de visites.

	Titulaires	Contractuels	TOTAL
BIATSS	271	73	344
Enseignants	77	22	99
TOTAL	348	95	443
<i>Rappel 2018</i>	273	85	359

	2017-2018	2019
Visites médicales totales	392	443
visites médicales obligatoires	231	278
visites à la demande de l'agent	60	69
visites à la demande du médecin	33	44
visites à la demande de la DRH	68	50
nombre d'agents orientés pour des visites de médecins spécialistes	7	2

Convocations émises pour les visites médicales obligatoires

Le service assure une grande activité de convocation et aussi de relance. En effet, il n'est pas rare qu'un agent reçoive plusieurs convocations. Et une convocation n'est pas systématiquement suivie d'une visite (voir détail).

Ratio visites / convocations émises	2017-2018	Ratio	2019	Ratio
Nombre d'agents examinés	392	86%	443	77%
Nombre de convocations émises	457		576	

VII. 2 Personnels handicapés

Au 1^{er} janvier 2020, les personnels en situation de handicap représentent 2,54% de l'ensemble des personnels de l'université.

REPARTITION DES EFFECTIFS PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP



Répartition des personnels en situation de handicap par tranche d'âge et par sexe

Tranches d'âges	F	M	Total
de 25 ans à 40 ans	8	5	13
de 41 ans à 55 ans	12	5	17
plus de 55 ans	12	7	19
Total	32	17	49

PROJET ASPIES : L'université s'est engagée dans le « projet ASPIES » consacré à l'intégration universitaire, la réussite et l'insertion professionnelle des malades d'Asperger.

VII. 3 Comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT)

Rôle du CHSCT

Le CHSCT (comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail) intervient et donne un avis sur toutes les questions relatives à la santé physique et morale et à la sécurité des personnels. Il est présidé par le chef d'établissement. La direction générale des services, la DRH, la DGA en charge du pôle infra, le directeur du pôle immobilier, le directeur adjoint de la DHSE ainsi que les membres de droit, l'inspecteur santé et sécurité au travail, le médecin de prévention et le conseiller de prévention participent à cette instance. Des experts ou personnes qualifiées peuvent être invités dans le cadre de leur spécialité.

Les représentants des personnels élus sont au nombre de 9 titulaires et de 9 suppléants. Ils sont les seuls à avoir le droit de vote.

Les membres des personnels organisent des visites de sites, les dates sont au préalable votées lors d'un CHSCT plénier.

Composition (détail des membres et leurs statuts)

		Enseignants		BIATSS		TOTAL			
		titulaire	suppléant	titulaire	suppléant	titulaire	suppléant	TOTAL	
Représentants des personnels	H	2		5	3	7	3	10	18
	F	1		1	6	2	6	8	

Organisation des séances

Nombre de réunions et de visites	CHSCT				
	2014/2015	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019
Réunions plénières	1	2	2	4	4

VII. 4. Accidents du travail

Répartition et évolution des personnels concernés

	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019
BIATSS	22	14	17	13
Enseignants	8	9	6	8
TOTAL	30	23	23	21

En 2019, Les accidents de service sont à l'origine de 208 jours d'arrêt de travail initial tous personnels confondus.

VIII. Les activités socioculturelles et sportives

VIII. 2 Bibliothèque universitaire

Les bibliothèques du service commun de documentation sont implantées sur les 10 sites universitaires. En 2018-2019, 222 personnels de l'université sont inscrits, soit 12,3%, ils ont emprunté 5 644 ouvrages.

Évolution du nombre d'inscrits

Nombre d'inscrits	2016-2017	2017-2018	2018-2019
Enseignants	545	222	164
BIATSS	207	64	58
TOTAL	752	286	222

VIII. 3 Service universitaire des activités physiques et sportives (SUAPS)

En 2018-2019, **133 personnels** sont inscrits, soit 6,8% des personnels de l'université.

Nombre d'inscrits	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019
Enseignants	22	23	20	13	33
BIATSS	72	80	83	69	100
TOTAL	94	103	103	82	133

VIII. 4 Amicale des personnels

Évolution du nombre d'adhérents

En 2018-2019, on compte **268 membres**, soit 15 % des personnels de l'établissement.

	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019
BIATSS	239	216	236	234
Enseignants	39	35	32	34
TOTAL	278	251	268	268

Évolution du budget

	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019
Subvention établissement	70 000 €	70 000 €	75 000 €	78 000 €
Cotisations	9 515 €	9 740 €	10 830 €	11 115 €
TOTAL	79 515 €	79 740 €	85 830 €	89 115 €

VIII. 5 Conférences Université Ouverte

En 2018-2019, **62 personnels de l'université** ont participé aux 11 conférences-débats.
Soit 3,2% des personnels de l'université
Soit 5,8% des participants (tous confondus) aux conférences.

Évolution du nombre de conférences

2016-2017	2017-2018	2018-2019
9	9	11

VIII. 6 Action sociale

Répartition et évolution des dépenses

Ces données intègrent les frais pour des visites médicales d'embauche ou expertises.

	2017	2018	2019
Dépenses	117 678 €	206 589 €	196 725 €

DÉPENSES						
	2017		2018		2019	
	Montant	Nb dossiers	Montant	Nb dossiers	Montant	Nb dossiers
Aides	58 945 €	94	62 572 €	89	68 411 €	111
déménagement et dépôt de garantie	6 839 €	7	11 123 €	11	11 017 €	11
séjour éducatif / centre aéré	1 494 €	11	753 €	7	877 €	12
activités culturelles et sportives	3 015 €	14	3 992 €	24	3 627 €	23
allocation de naissance	6 800 €	34	5 000 €	25	6 800 €	33
frais de rentrée scolaire	2 350 €	5	2 366 €	5	2 500 €	8
enfants handicapés	8 987 €	6	13 867 €	5	8 015 €	6
transport personnel handicapé	16 005 €	1	14 789 €	1	18 656 €	1
personnel handicapé : amélioration conditions de travail	4 300 €	2	3 882 €	4	9 319 €	8
aide exceptionnelle *	9 155 €	14	6 800 €	7	7 600 €	9
Sous-total aides	58 945 €	94	62 572 €	89	68 411 €	111
Restauration	46 928 €		48 787 €		42 683 €	
<i>Le Cellier + IUT Sarcelles</i>	44 817 €		45 183 €		39 213 €	
<i>Sites du CROUS</i>	2 111 €		3 604 €		3 470 €	
Accidents du travail	6 506 €		6 007 €		6 604 €	
Visites médicales d'embauche ou expertises	5 299 €		6 823 €		5 947 €	
Médecine du travail (AMETIF)			82 400 €		73 080 €	
TOTAL	117 678 €		206 589 €		196 725 €	

* aides exceptionnelles : détail feuille suivante

La commission sociale d'établissement vient en aide aux personnes en difficultés financières. Elle répond aux demandes des personnels titulaires comme contractuels. Composée de membres de la CPE (représentants des personnels et de l'administration), elle se réunit à la demande de l'assistante sociale. La commission peut attribuer des prêts sociaux ou des secours non remboursables.

* Secours exceptionnel	2017	2018	2019
Nb de réunions	6	4	5
Nb de dossiers examinés	17	12	15
Montant total attribué	9 155 €	6 800 €	7 600 €

Le prêt social qui existe depuis 2015 est attribué sur avis de la commission sociale après entretien avec l'assistante sociale.

Le prêt social est octroyé pour un montant maximum de 3 000 € remboursable sur 24 mois maximum avec un taux 0.

* Prêt social	2017	2018	2019
Nb de dossiers examinés	4	1	2
Montant total attribué	8 500 €	1 800 €	4 000 €

Lexique

A	
ABIB	Assistant des bibliothèques
AC	Agent comptable
ADAENES	Attaché d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
ADJAENES	Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
AENES	Personnels de l'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
AFPS	Attestation de formation de premiers secours
AGRIA	Association de gestion du restaurant inter-administratif
ASI	Assistant ingénieur
ATEE (ex ATEC)	Adjoint technique des établissements d'enseignement
ATER	Attaché temporaire d'enseignement et de recherche
ATL	Adjoint technique de laboratoire des établissements d'enseignement
ATRF	Adjoint technique de recherche et formation
ATSS	Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé
B	
BAS	Bibliothécaire adjoint spécialisé
BIATSS	Personnels de bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé
BIB	Bibliothécaire
BIBLIO	Personnels de bibliothèques
BOE	Bénéficiaire d'obligation d'emploi
C	
CA	Conseil d'administration
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CE	Classe exceptionnelle
CFP	Congé de formation professionnelle
CHSCT	Comité hygiène, sécurité et conditions de travail
CIA	Complément indemnitaire annuel
CIEL	Centre inter-composantes d'enseignement des langues
CONS	Conservateur des bibliothèques
CONSG	Conservateur général des bibliothèques
CN	Classe normale
CPA	Cessation progressive d'activité
CPE	Conseiller principal d'éducation
CRCT	Congé recherche et conversion thématique
CROUS	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires
CS	Classe supérieure
CTP	Comité technique paritaire
D	
DGS	Direction générale des services
DHSE	Direction Hygiène, Sécurité et Environnement
DIRVED	Direction de la recherche, valorisation et écoles doctorales
DISI	Direction de l'Informatique et des Systèmes d'Information
E	
ENS.	Enseignant
Ens. Sup.	Enseignement supérieur
ETP	Equivalent temps plein
ETPT	Equivalent temps plein travaillé
H	
HC	Heures complémentaires
HC	Hors classe

I	
IAT	Indemnité d'administration et de technicité
IEN	Inspecteur de l'éducation nationale
IFC	Indemnité de formation continue
IFSE	Indemnité de fonctions et sujétions d'expertise (mensuelle)
IFTS	Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires
IGE	Ingénieur d'études
IGR	Ingénieur de recherche
IPAG	Institut de préparation à l'administration générale
IPR-IA	Inspecteur pédagogique régional-inspecteur d'académie
ITRF	Ingénieurs, techniciens de recherche et de formation
IUFM	Institut universitaire de formation des maîtres
IUT	Institut universitaire de technologie
L	
LEI	Langues et études internationales (UFR)
LRU	Loi relative aux libertés et responsabilités des universités
LSH	Lettres et sciences humaines (UFR)
M	
MAG B	Magasinier des bibliothèques
MCF	Maître de conférences
MCF-PAST	Maître de conférences associés à mi-temps
N	
NBI	Nouvelle bonification indiciaire
O	
OVE	Observatoire de la vie étudiante
P	
P. ENSUP	Prime d'enseignement supérieur
P. ADMIN.	Prime d'administration
PA	Professeur associé
PAST	Professeur associé à temps partiel
PCA	Prime de charges administratives
PEDR	Prime d'encadrement doctoral et de recherche
P.EPS	Professeur d'éducation physique et sportive
PES	Prime d'excellence scientifique
PFR	Prime de fonctions et de résultats
PIES	Prime d'intéressement d'excellence scientifique
PLP	Professeur de lycée professionnel
PPRS	Prime de participation à la recherche scientifique
PR	Professeur des universités
PRAG	Professeur agrégé
PRAS	Professeur associé à temps complet
PRCE	Professeur certifié
PREC	Professeur des écoles
PR-PAST	Professeur associé à mi-temps
PRP	Prime de responsabilités pédagogiques
R	
RIFSEEP	Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel
S	
SAENES	Secrétaire d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
SCD	Service commun de documentation
SCUIO-IP	Service commun universitaire d'information, d'orientation et d'insertion professionnelle
SDRV	Service du développement de la recherche et valorisation (devenu la DIRVED)
SEAP	Service évaluation et aide au pilotage
SEFIAP	Service d'expertise, de formation, d'ingénierie et d'assistance pédagogique
SRI	Service des relations internationales
ST	Sciences et techniques (UFR)
SUAPS	Service universitaire des activités physiques et sportives
SUMPPS	Service universitaire de médecine préventive et promotion de la santé
T	
TECH	Technicien de recherche et formation
U	
UCP	Université de Cergy-pontoise
UFR	Unité de formation et de recherche

