



**Conseil d'administration
Séance du 17 octobre 2017**

Délibération n°7

Portant approbation du bilan social 2015-2017 des personnels de l'Université de Cergy-Pontoise

Vu le code de l'éducation, et notamment ses articles L. 712-1 et L. 712-3,

Vu l'avis favorable du comité technique de l'établissement en date du 27 septembre 2017,

Vu les statuts de l'université de Cergy-Pontoise,

Considérant que le bilan social concerne l'ensemble des personnels rattachés à l'université de Cergy-Pontoise (personnels administratifs, enseignants, titulaires, contractuels),

Considérant qu'il fournit une vision à la fois globale et précise des agents contribuant au fonctionnement de l'établissement et qu'il présente les indicateurs utiles au pilotage des ressources humaines : effectifs détaillés et caractéristiques des personnels, carrières, conditions de travail,

Considérant qu'il convient d'intégrer dans ce bilan l'évolution de l'équilibre entre les emplois titulaires et contractuels ainsi que les actions entreprises en faveur de la résorption de la précarité des emplois,

Considérant que les bilans sociaux des établissements sont rendus publics chaque année et que le conseil d'administration est chargé d'approuver le bilan social présenté par le président, après avis du comité technique,

Après en avoir délibéré, le conseil d'administration décide :

Vote

Nombre de membres en exercice : 30

Nombre de membres présents : 16

Nombre de membres représentés : 4

Membres absents et non représentés : 10

Pour : 18

Contre : 2

Abstention : 0

Non-participation : 0

Article 1^{er} : Le bilan social des personnels 2015- 2017 de l'Université de Cergy-Pontoise annexé à la présente délibération, est approuvé.

Article 2 : 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.

Article dernier : La présente délibération sera transmise au Recteur de l'académie de Versailles et entrera en vigueur à compter de sa publication.

Le président de l'université,


François GERMINET

Transmis au Rectorat le : 18 mai 2018

Publié le : 18 mai 2018

Bilan social des personnels 2017

PÉRIODE D'OBSERVATION : DE SEPTEMBRE 2015 À JANVIER 2017

Direction des ressources humaines

16^E ÉDITION



Bilan social ***2015-2017***

16^{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.

Nous avons poursuivi l'enrichissement du bilan social ces trois dernières années avec l'introduction de nouveaux indicateurs définis par l'arrêté du 23/12/2013.

Dans ce cadre, nous avons engagé le recensement de certaines données avec les services de la DRH et nous poursuivrons dans les prochaines éditions.

Ce document a été présenté aux membres du comité technique et du conseil d'administration (respectivement le 27 septembre 2017 et le 17 octobre).

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 contractuels : effectifs physiques et ETP.....	14
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	17
II. 3.1. Mouvements : BIATSS titulaires.....	17
II. 3.2. Mouvements : BIATSS contractuels.....	19
II. 3.3. Mouvements : enseignants titulaires	20
II. 3.4. Mouvements : enseignants contractuels	22
II. 4. Congés	23
II. 4.1. Congés : BIATSS titulaires	23
II. 4.2. Congés : BIATSS contractuels	24
II. 4.3. Congés : enseignants titulaires	25
II. 4.4. Congés : enseignants contractuels	27
II. 5. Compte épargne temps (CET)	28
III. La carrière	29
III. 1. Réussites à concours et titularisation.....	30
III. 1.1. Réussites à concours : BIATSS	30
III. 1.2. Titularisation : BIATSS	30
III. 2. Promotions.....	31
III. 2.1. Promotions : BIATSS	31
III. 2.2. Promotions : enseignants	33
IV. Données démographiques et parité	35
IV. 1. Parité Femmes / Hommes.....	36
IV. 2. Structure par âge des personnels	38
IV. 3. Domiciliation des personnels.....	40

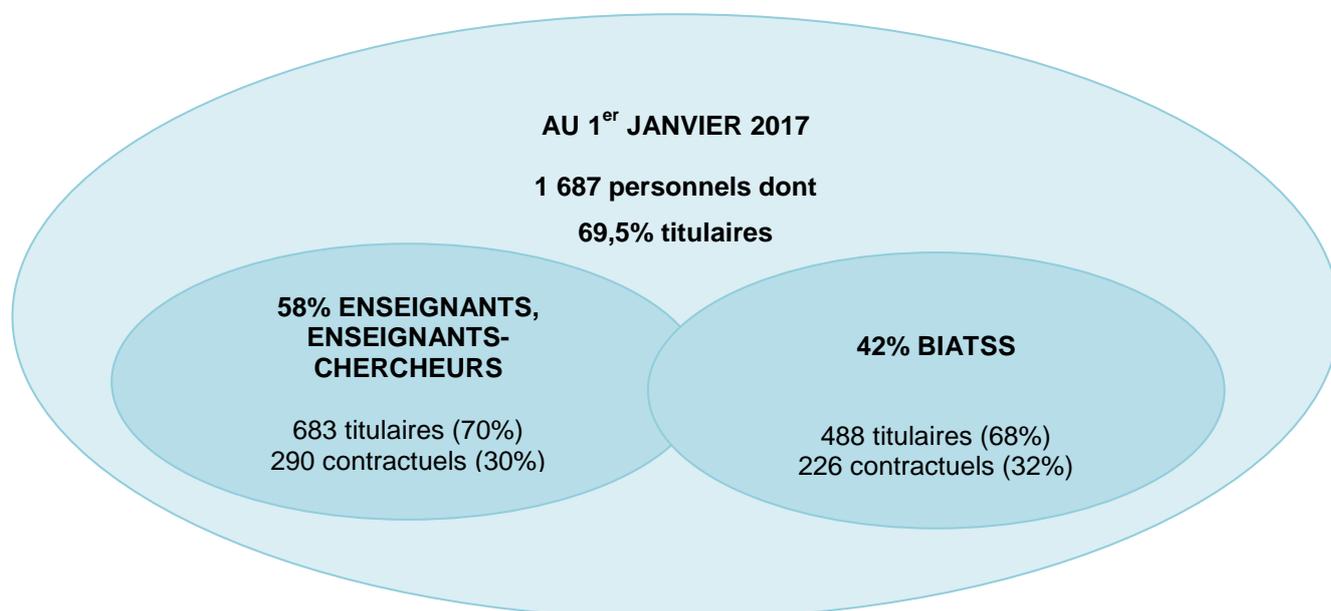
V. Les rémunérations et les primes	41
V. 1. Masse salariale et emplois 2016	42
V. 2. Dépenses de personnel.....	43
V. 3. Les primes.....	46
V. 4. Heures complémentaires.....	50
V.4.1. Charge totale d'enseignement 2015-2016	50
V.4.2. Heures complémentaires 2015-2016	52
VI. La formation	55
VI. 1. Formation des personnels	56
VI. 2. Enseignants : congés de recherche et de conversion thématique (CRCT)	57
VII. Les conditions de travail	59
VII. 1. Médecine préventive pour les personnels	60
VII. 2. Personnels handicapés	61
VII. 3. Comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT)	62
VII. 4. Accidents du travail	63
VIII. Les activités socioculturelles et sportives	65
VIII. 1. Restauration	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 2017, on recense **1 687** personnels en activité à l'UCP. Le nombre de personnels a augmenté (+0,4%) sur la période 2016-2017. Cette hausse concerne globalement les BIATSS et aussi plus particulièrement les enseignants et enseignants-chercheurs titulaires.

		1er janvier 2016	1er janvier 2017	Evolution 2016-2017
BIATSS	TITULAIRES	494	488	-1,2%
	CONTRACTUELS	214	226	+5,6%
	SOUS TOTAL	708	714	+0,8%
ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	TITULAIRES	672	683	+1,6%
	CONTRACTUELS (mission enseignement)	257	246	-3,6%
	CONTRACTUELS (mission recherche)	44	44	
	SOUS TOTAL	973	973	0%
TOTAL		1681	1687	+0,4%



I. 2. BIATSS titulaires : effectifs physiques et ETP

Au 1^{er} janvier 2017, l'université compte **488 personnels BIATSS titulaires** appartenant aux différents corps détaillés ci-après. Certains agents travaillant à temps partiel ou incomplet, ce même effectif représente 469 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		1,0	
		Administrateur MENESR	1		1	100%	1		1,0	
		Agent comptable d' EPSCP	1		1	100%	1		1,0	
		APAENES - Attaché principal d'administration	7	1	8	100%	7	1	8,0	
		ADAENES - Attaché d'administration		2	2	80%		1,6	1,6	
			1		1	90%	0,9		0,9	
			10	6	16	100%	10	6	16,0	
	B	SAENES - Secrétaire d'administration		4		4	50%	2		2,0
				1		1	60%	0,6		0,6
				17		17	80%	13,6		13,6
					1	1	90%		0,9	0,9
				59	8	67	100%	59	8	67,0
	C	ADJENES - Adjoint administratif		2		2	70%	1,4		1,4
				23		23	80%	18,4		18,4
				1		1	90%	0,9		0,9
			64	3	67	100%	64	3	67,0	
Techniques	C	ATEC - Adjoint technique des établissements d'enseignement	1		1	100%	1		1,0	
Sociaux et de Santé	A	Infirmière	1		1	70%	0,7		0,7	
			1		1	80%	0,8		0,8	
			1		1	100%	1		1,0	
	B		1	1	100%		1	1,0		
sous-total ATSS			196	22	218		184,3	21,5	205,8	
PERSONNELS ITRF										
ITRF (Ingénieurs, Techniciens de Recherche et de Formation)	A	IGR - Ingénieur de recherche	1		1	80%	0,8		0,8	
			1		1	90%	0,9		0,9	
			5	10	15	100%	5	10	15	
		IGE - Ingénieur d'études	1		1	50%	0,5		0,5	
			1		1	80%	0,8		0,8	
	36		13	49	100%	36	13	49		
	ASI - Assistant ingénieur	4	1	5	80%	3,2	0,8	4		
		9	11	20	100%	9	11	20		
		4	2	6	80%	3,2	1,6	4,8		
	B	TECH - Technicien	2		2	90%	1,8		1,8	
			20	33	53	100%	20	33	53	
	C	ATRF - Adjoint technique	1	1	2	50%	0,5	0,5	1	
			1		1	70%	0,7		0,7	
4			1	5	80%	3,2	0,8	4		
30			42	72	100%	30	42	72		
Sous-total ITRF			120	114	234		115,6	112,7	228,3	
PERSONNELS DE BIBLIOTHEQUES										
Bibliothèques	A	CONS - Conservateur des bibliothèques	2		2	80%	1,6		1,6	
			2	2	4	100%	2	2	4	
		BIB - Bibliothécaire	2		2	100%	2		2	
	B	BIBAS - Bibliothécaire assistant spécialisé	3		3	80%	2,4		2,4	
			1		1	90%	0,9		0,9	
			7	4	11	100%	7	4	11	
C	MAG B - Magasinier des bibliothèques	8	5	13	100%	8	5	13		
sous-total BIBLIO			25	11	36		23,9	11	34,9	
TOTAL effectifs / ETP			341	147	488		323,8	145,2	469,0	
<i>Rappel 2016</i>			<i>345</i>	<i>149</i>	<i>494</i>		<i>327,3</i>	<i>147,1</i>	<i>474,4</i>	

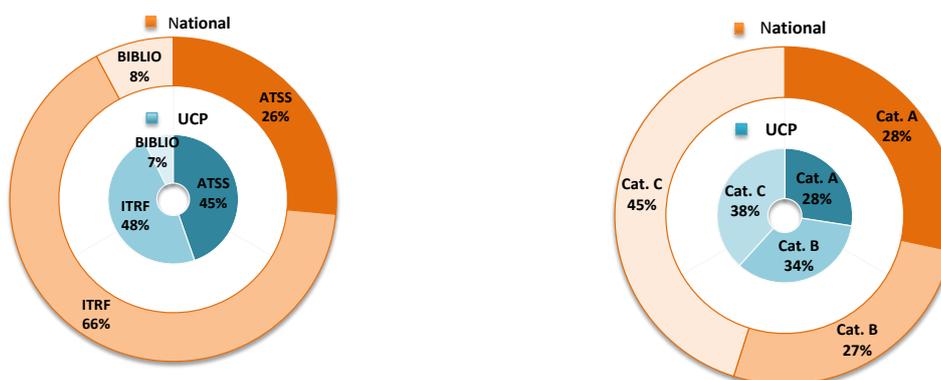
I. 3. BIATSS titulaires : répartition par corps et catégorie

Parmi les 488 agents BIATSS titulaires de l'UCP en activité au 1^{er} janvier 2017 :

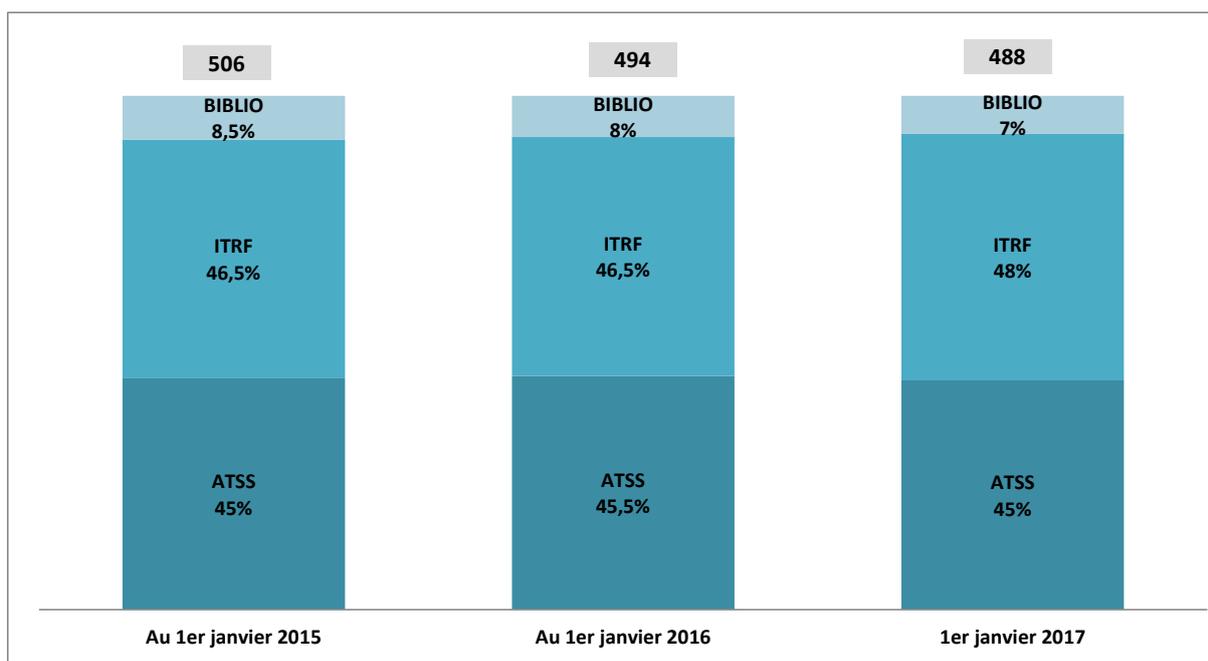
- 48% sont de la filière ITRF (contre 66% au niveau national)
- 38% sont de catégorie C (contre 45% au niveau national)

CORPS	Cat A		Cat B		Cat C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	
ATSS	24	9	81	10	91	3	218
ITRF	58	35	26	35	36	44	234
BIBLIO	6	2	11	4	8	5	36
Sous-total	88	46	118	49	135	52	
TOTAL	134		167		187		488

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



Évolution de la répartition par corps entre 2015 et 2017



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

Taux d'encadrement

	1er janvier 2017	Rappel 1er janvier 2016
Proportion des personnels de Cat. A à l'UCP	28%	26%
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)	29%	

Proportion des personnels de catégorie A par corps :

ATSS	Proportion des personnels de cat. A (UCP)	15%	15%
	Proportion des personnels de Cat. A dans le corps de l' ATSS dans les établissements publics de l'enseignement supérieur (1)	18%	
ITRF	Proportion des personnels de cat. A (UCP)	40%	38%
	Proportion des personnels de Cat. A dans le corps des ITRF dans les établissements publics de l'enseignement supérieur (1)	33%	
BIBLIO	Proportion des personnels de cat. A (UCP)	22%	22,5%
	Proportion des personnels de Cat. A parmi les personnels des bibliothèques dans les établissements publics de l'enseignement supérieur (1)	30%	

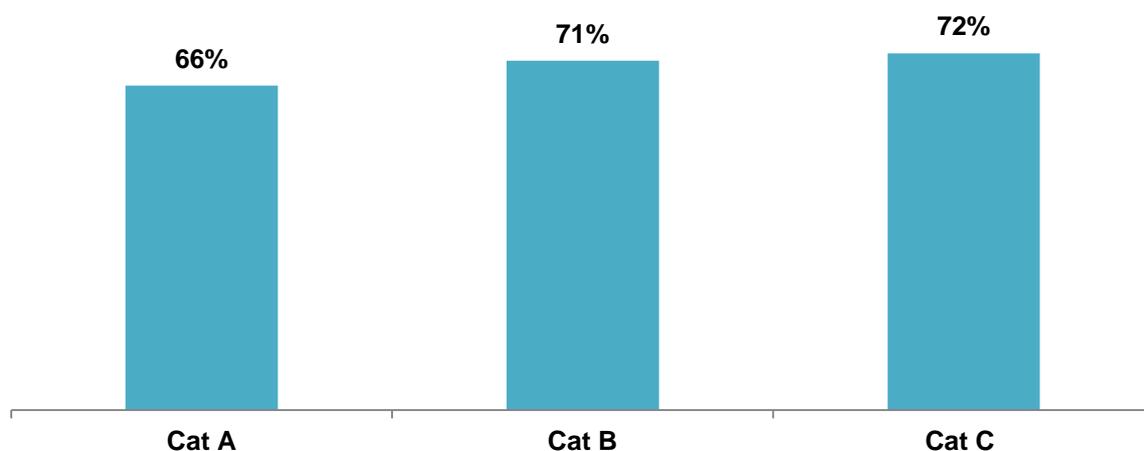
(1) source : Bilan social 2015 du MESR

Les universités évoluent (i-site, projets à l'international,...) et le besoin en compétences nouvelles aussi. Les profils de poste demandent des compétences spécifiques c'est pour cela que l'on assiste à une augmentation des personnels ITRF de catégorie A.

Taux de féminisation

A l'UCP, une grande majorité des agents titulaires BIATSS sont des femmes : 70%. Si l'on regarde le taux de féminisation par catégorie, 66% des agents de catégorie A sont des femmes (contre 64% l'an passé et 63% au niveau national*).

Taux de féminisation des agents titulaires BIATSS selon la catégorie



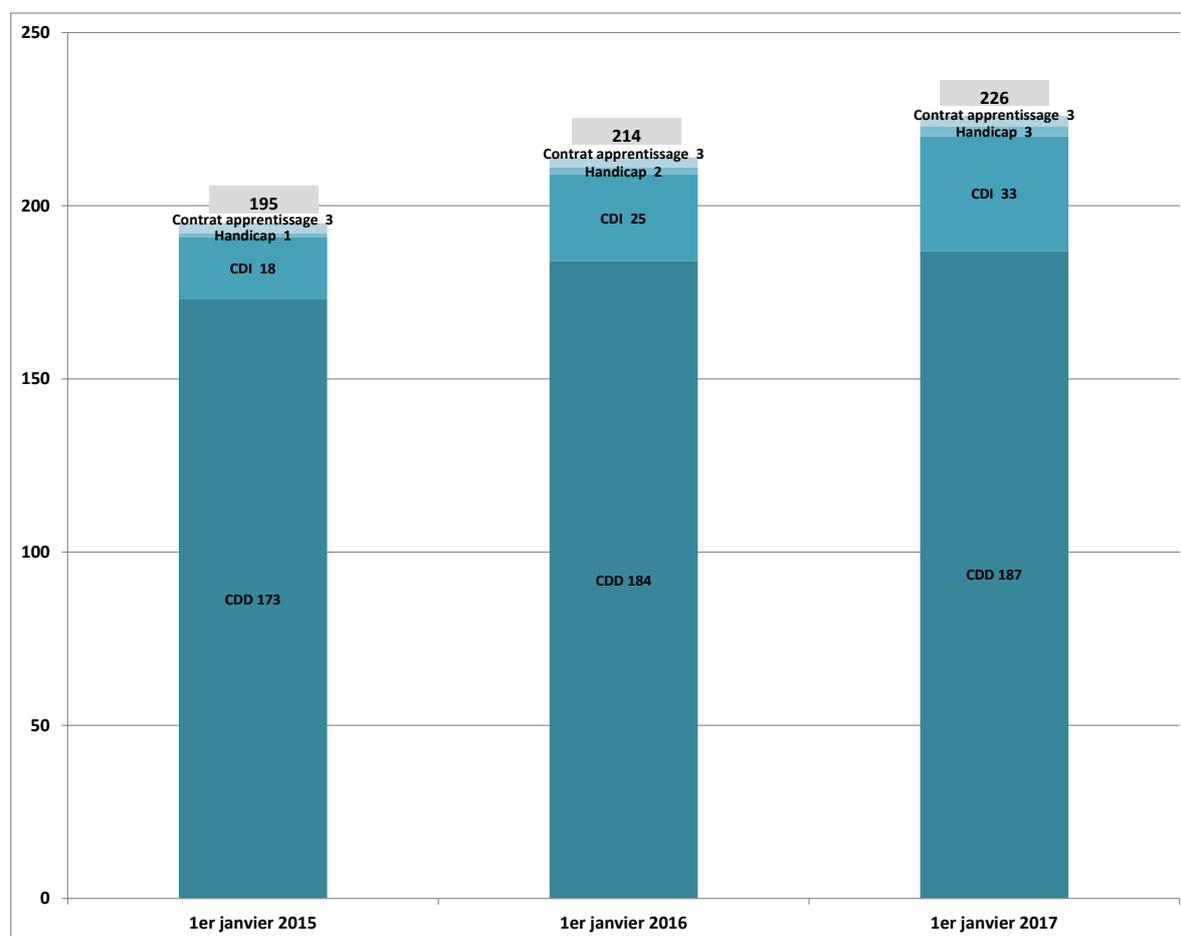
* données du Bilan Social 2014-2015 du MESR

I. 5. BIATSS contractuels : effectifs physiques et ETP

Au 1^{er} janvier 2017, l'université compte 226 contractuels soit 213,2 ETP. Ils représentent 32% des personnels BIATSS. Sur la période 2016-2017, le nombre d'agents contractuels a augmenté (+5,6%).

Type de contrat	Effectifs physiques		Total	Quotité	ETP		Total
	F	H			F	H	
Apprentissage	1	2	3	50%	0,5	1,0	1,5
CDD	5	1	187	50%	2,5	0,5	179,0
	2			60%	1,2	0,0	
	4	1		70%	2,8	0,7	
	10	2		80%	8,0	1,6	
	3			90%	2,7		
	108	51		100%	108,0	51,0	
	1	1		33	50%	0,5	
1		60%	0,6				
1		70%	0,7				
3	1	80%	2,4		0,8		
1		90%	0,9				
13	11	100%	13,0		11,0		
Handicap	1		3	80%	0,8	0,0	2,8
		2		100%		2,0	
TOTAL	154	72	226		144,6	68,6	213,2
<i>Rappel 2016</i>	<i>151</i>	<i>63</i>	<i>214</i>		<i>139,8</i>	<i>60,8</i>	<i>200,6</i>

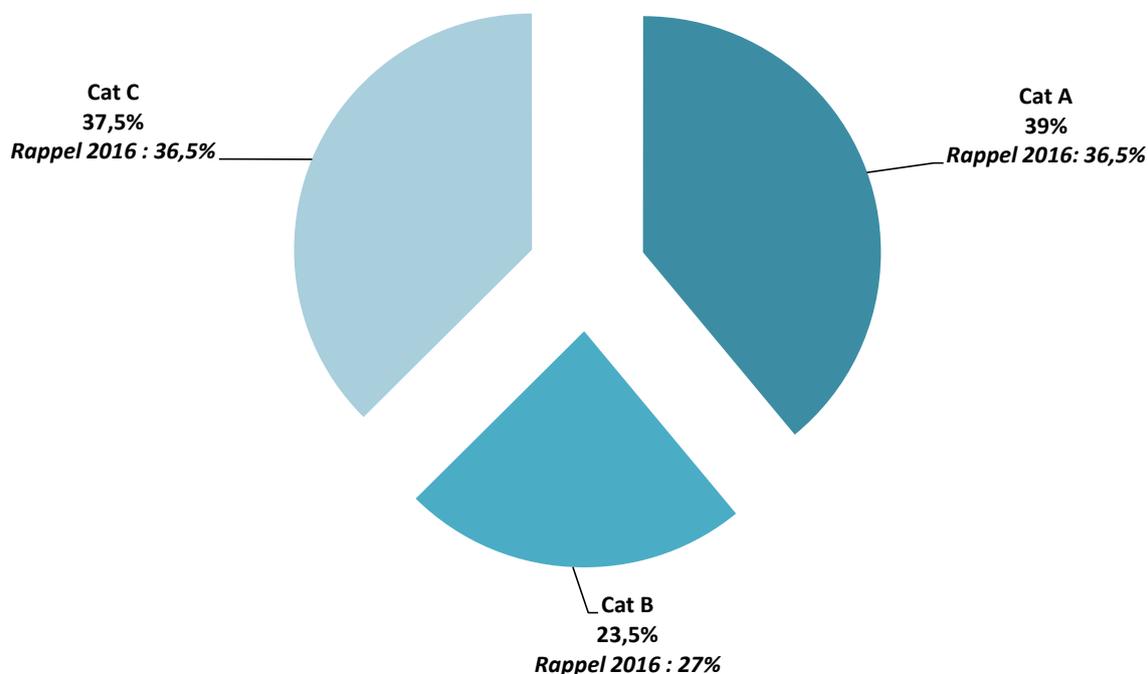
Évolution et répartition du nombre d'agents contractuels depuis 2015



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

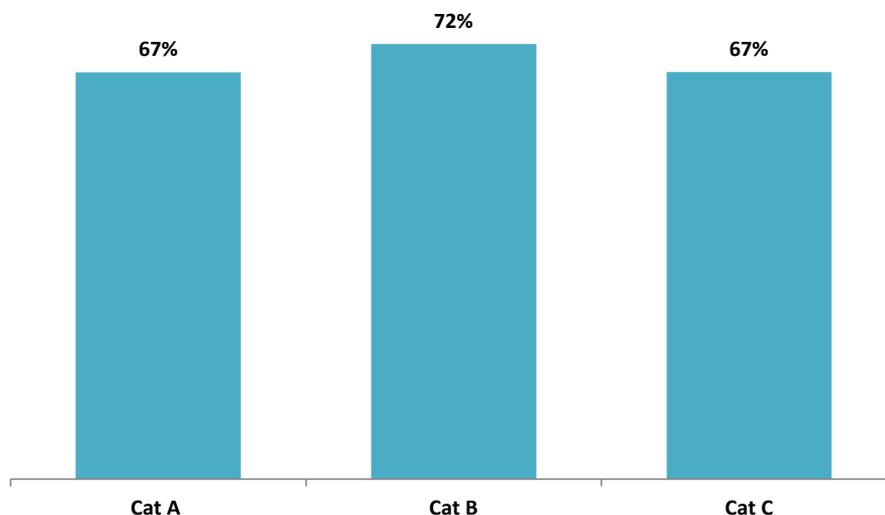
Parmi les 226 agents contractuels recensés au 1^{er} janvier 2017 (214 recensés au 1^{er} janvier 2016):

- **39%** sont de **catégorie A** (équivalence), proportion en hausse par rapport à l'an passé (36,5% en 2016).



- **68%** des agents contractuels sont des **femmes**. Les femmes représentent 72% de la catégorie B si l'on regarde le taux de féminisation par catégorie contre 67% de la catégorie A (voir graphique ci-dessous).

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



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

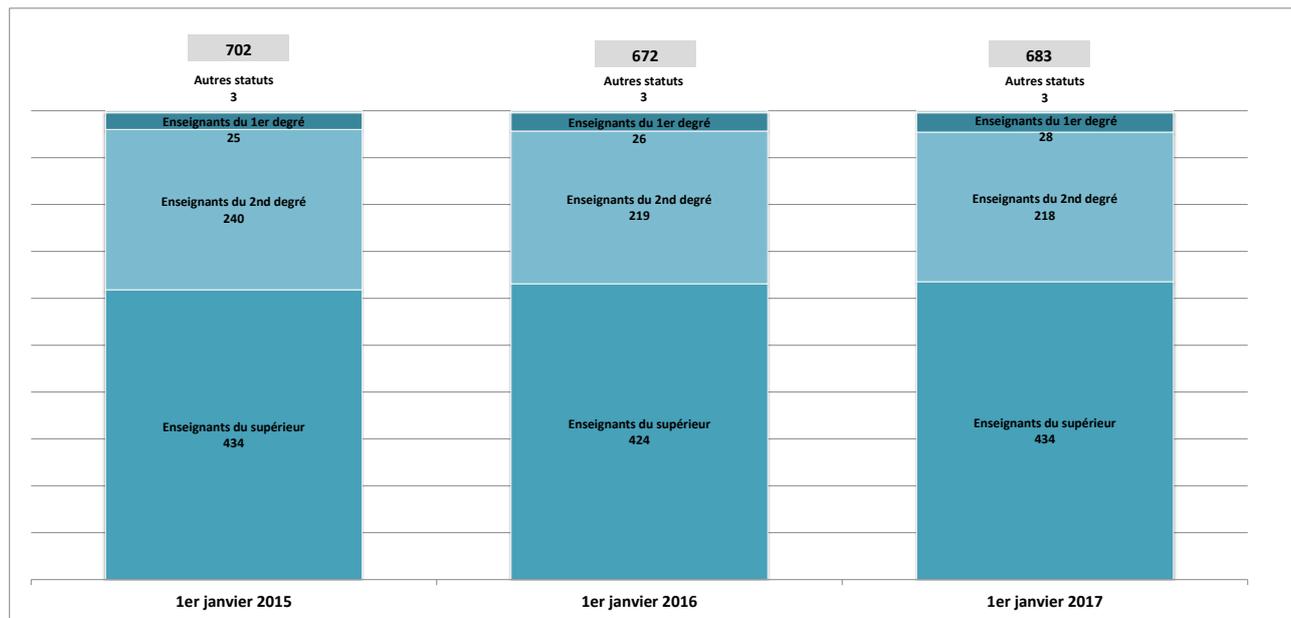
Au 1^{er} janvier 2017, l'université compte **683 enseignants-chercheurs et enseignants titulaires** soit 673 ETP.

CORPS	Eff. physiques		Total	Quotité	ETP		Total
	F	H			F	H	
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS							
Professeur des universités (PR)	1		1	50%	0,5		0,5
	47	85	132	100%	47	85	132
sous-total PR	48	85	133		47,5	85	132,5
Maître de conférences (MCF)	1		1	50%	0,5		0,5
	1		1	70%	0,7		0,7
	4		4	80%	3,2		3,2
	133	161	294	100%	133	161	294
sous-total MCF	139	161	300		137,4	161	298,4
Assistant de l'enseignement supérieur		1	1	100%		1	1
sous-total Assitant ENS		1	1			1	1
Total enseignants-chercheurs	187	247	434		184,9	247	431,9
ENSEIGNANTS DU 2nd DEGRE							
PRAG (professeur agrégé)	3	2	5	50%	1,5	1	2,5
	2		2	60%	1,2		1,2
	1		1	70%	0,7		0,7
	1		1	80%	0,8		0,8
	54	50	104	100%	54	50	104
sous-total PRAG	61	52	113		58,2	51	109,2
PRCE (professeur certifié)	3	1	4	50%	1,5	0,5	2
	1		1	60%	0,6		0,6
	5		5	80%	4		4
	45	37	82	100%	45	37	82
sous-total PRCE	54	38	92		51,1	37,5	88,6
PLP (professeur de lycée professionnel)		1	1	50%		0,5	0,5
	5	4	9	100%	5	4	9
sous-total PLP	5	5	10		5	4,5	9,5
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	121	97	218		115,3	95	210,3
ENSEIGNANTS DU 1^{er} DEGRE							
PREC (professeur des écoles)		1	1	80%		0,8	0,8
	17	10	27	100%	17	10	27
sous-total PREC	17	11	28		17	10,8	27,8
Total enseignants du premier degré	17	11	28		17	10,8	27,8
AUTRES STATUTS (inspecteur et CPE)							
CPE (conseiller principal d'éducation)	3		3	100%	3		3
Total autres statuts	3		3		3		3
TOTAL	328	355	683		320,2	352,8	673
<i>Rappel 2016</i>	<i>322</i>	<i>350</i>	<i>672</i>		<i>312,3</i>	<i>347,4</i>	<i>659,7</i>

On observe un gain de 11 enseignants entre 2016 et 2017.

Évolution et répartition des enseignants titulaires par corps

Leur effectif a augmenté de 1,6% entre 2016 et 2017.



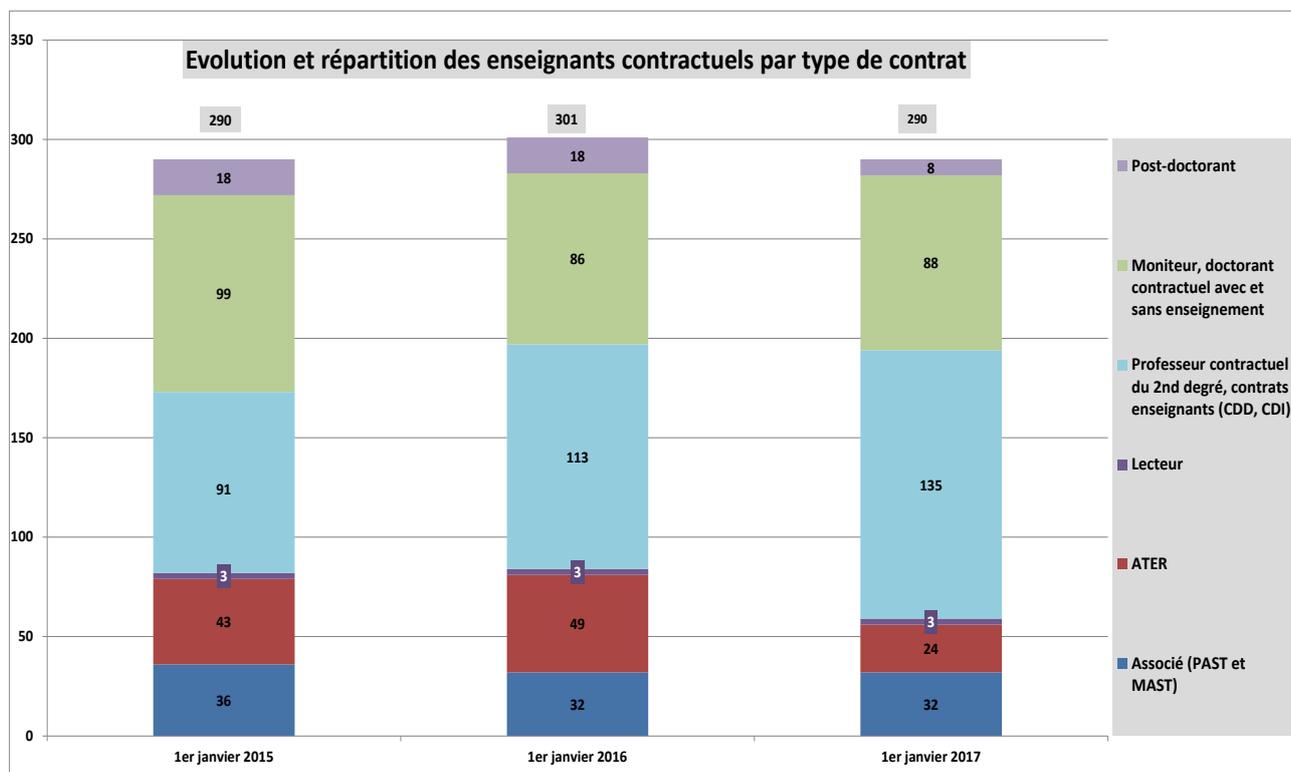
I. 8. Enseignants-chercheurs et chercheurs contractuels : effectifs physiques et ETP

Au 1^{er} janvier 2017, on recense **290 contrats** avec une mission d'enseignement et/ou de recherche (soit 230,7 ETP). Les tableaux suivants détaillent les effectifs selon le type de contrat.

Type de contrats		Effectifs physiques			Quotité	ETP		Total
		F	H	Total		F	H	
Associés	Maître de conférences associé à mi-temps (MCF - PAST)	5	14	19	50%	2,5	7	9,5
	Professeur associé à mi-temps (PR-PAST)	2	9	11	50%	1	4,5	5,5
	Professeur associé (PRAS)		2	2	100%		2	2
ATER	ATER	4	6	10	100%	4	6	10
	ATER mi- temps	5	9	14	50%	2,5	4,5	7
Autres contrats		39	33	72	50%	19,5	16,5	36
	Contrat CDD enseignants, enseignants-chercheurs	1		1	70%	0,7		0,7
		15	25	40	100%	15	25	40
	Contrat CDI enseignants, enseignants-chercheurs		1	1	50%	0	0,5	0,5
		9	8	17	100%	9	8	17
	Doctorant contractuel (sans enseignement)	19	33	52	100%	19	33	52
	Lecteur, maître de langue	3		3	100%	3		3
	Professeur contractuel du second degré	1		1	50%	0,5		0,5
			3	3	100%		3	3
	Doctorant contractuel (sans enseignement)	21	15	36	100%	21	15	36
Post-doctorant	2	6	8	100%	2	6	8	
TOTAL		126	164	290		99,7	131	230,7
<i>Rappel 2016</i>		<i>137</i>	<i>164</i>	<i>301</i>		<i>110,7</i>	<i>129</i>	<i>239,7</i>

Evolution et répartition des effectifs par type de contrat

Sur la période 2015-2017, l'effectif total de 2017 est identique à celui de 2015.



II.

Les mouvements, le temps de travail

II. 1. Temps partiel

II. 1.1. Temps partiel : BIATSS titulaires

Au 1^{er} janvier 2017, **85 BIATSS titulaires travaillent à temps partiel** soit **17,5%** des personnels BIATSS titulaires. Pour rappel, au 1^{er} janvier 2016, 88 BIATSS étaient à temps partiel.

(7,3% en moyenne nationale – données 2015 issues du BS du MESR)

- **91%** sont des femmes
- **78%** travaillent à 80%
- **38%** sont de catégorie B et 38% de catégorie C

	F	H	TOTAL	Taux de féminisation
50%	6	1	7	86%
60%	1		1	100%
70%	4		4	100%
80%	60	6	66	91%
90%	6	1	7	86%
TOTAL	77	8	85	91%
<i>Rappel 2016</i>	79	9	88	90%

II. 1.2. Temps partiel : enseignants titulaires

Au 1^{er} janvier 2017, **28 enseignants titulaires travaillent à temps partiel** soit **4%** des enseignants titulaires, essentiellement à 50%

Pour rappel, au 1^{er} janvier 2016, 33 enseignants étaient à temps partiel et essentiellement à 50%.

	F	H	TOTAL	Taux de féminisation
50%	8	4	12	67%
60%	3		3	100%
70%	2		2	100%
80%	10	1	11	91%
90%				
TOTAL	23	5	28	82%
<i>Rappel 2016</i>	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'UCP. 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 1er octobre au 31 décembre 2011 et après évaluation, a été poursuivie. Voici les résultats des 5 années d'observation :

Statut	Catégorie	2011-2012 (phase d'expérimentation)	2012-2013	2013-2014	2014-2015			2015-2016		
					Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Titulaires	A	3	6	8	4	4	8	7	9	16
	B		3	6	4	4	8	5	5	10
	C		1	1		1	1			
Contractuels	A	5	5	6	3	5	8	4	5	9
	B					1	1		2	2
	C		1	1						
TOTAL		8	16	22	11	15	26	16	21	37

II. 3. Mouvements

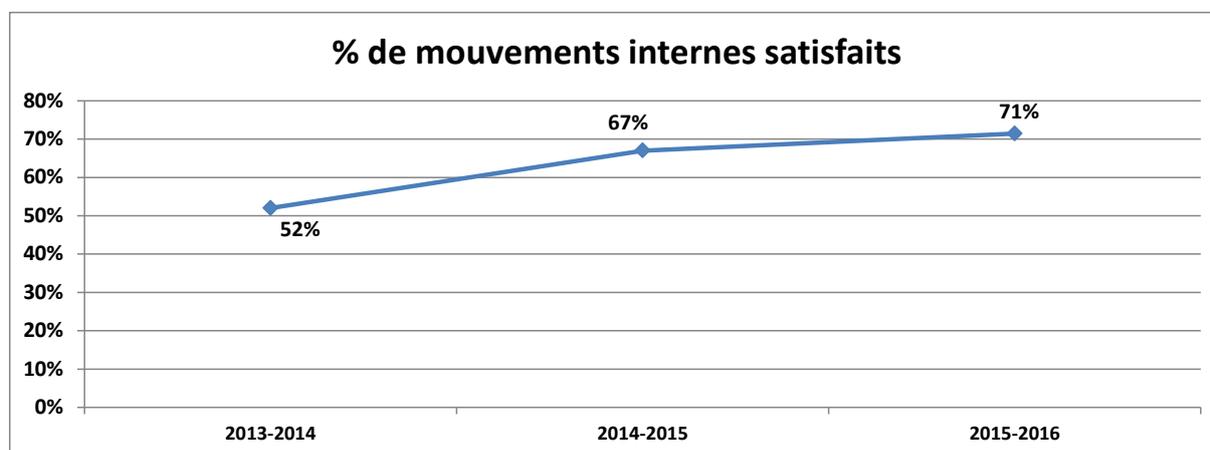
II. 3.1. Mouvements : BIATSS titulaires

Les mouvements internes

En 2015-2016, on compte **15 mouvements internes** (soit **3%** des agents BIATSS titulaires)
En 2014-2015, on comptait 22 mouvements internes.

CATEGORIE	A		B		C		TOTAL
	H	F	H	F	H	F	
Nombre de demandes formulées	3	2	1	9	-	6	21
Nombre de mouvements satisfaits	2	1	1	7	-	4	15

Les demandes sont satisfaites à 71%.



On constate une baisse des fiches d'intentions au mouvement interne par rapport à l'an passé (en 2014-2015, 33 demandes pour 22 mouvements internes satisfaits).

Les mouvements externes

Le **solde** des arrivées sur les départs est **négatif** de 29 agents BIATSS titulaires : 13 arrivées pour 42 départs en 2015-2016 (en 2014-2015, on recensait 33 arrivées pour 64 départs).

Les départs sont principalement dus aux mutations (36%) et aux retraites (21%).

Les arrivées sont principalement dues aux mutations (46%).

Ratios pour 2015-2016 (référence au nombre de BIATSS titulaires au 1^{er} janvier 2016)

Taux d'arrivée = 2,6% (13 / 494 agents) (6,5% en 2014-2015)

Taux de départ = 8,5% (42 / 494 agents) (12,6% en 2014-2015)

Taux de rotation du personnel = 11,1% ((13+42)/494) (19,2% en 2014-2015). Ensemble des mouvements (entrées et sorties) rapporté à l'effectif observé au 1^{er} janvier * 100.

Départs								
CATÉGORIE		A		B		C		TOTAL
GENRE		H	F	H	F	H	F	
Départs définitifs	Concours		1			1		2
	Décès			1				1
	Mutation		4	3	2	2	4	15
	Retraite		1		2	1	5	9
Départs provisoires	Congé parental		1		1		2	4
	Détachement	3			1		1	5
	Disponibilité	1	1		1	1	2	6
Total départs		4	8	4	7	5	14	42

Arrivées							
CATÉGORIE	A		B		C		TOTAL
GENRE	H	F	H	F	H	F	
Concours		1IGE	1TECH				2*
Détachement	1IGR					1ATRF	2
Mutation		1IGR 1AAE 1APAE		2SAENES 1TECH			6
Réintégration						2ADJENES 1MAG	3
Total arrivées	1	4	1	3	0	4	13

* arrivées concours de personnels extérieurs

II. 3.2. Mouvements : BIATSS contractuels

Les mouvements internes

En 2015-2016, on compte **1 mouvement interne** (soit 0,5% des agents BIATSS contractuels).

CATEGORIE	B		C		TOTAL
	H	F	H	F	
Nombre de demandes formulées		2		3	5
Nombre de mouvements satisfaits		1		0	1

Les mouvements externes

En 2015-2016, le solde des arrivées sur les départs est positif de 21 agents BIATSS contractuels.
Les 59 départs sont principalement dus à des fins de contrat pour non renouvellement (61%) et à des fins de contrat pour réussite à un concours au sein de l'établissement (17%).

Ratios pour 2015-2016 (référence au nombre de BIATSS contractuels au 1^{er} janvier 2016)

Taux d'arrivée = 43% (59 / 214 agents) (43% en 2014-2015)

Taux de départ = 37,4% (80 / 214 agents) (37,4% en 2014-2015)

Taux de rotation = 65% ((80+59) / 214). En 2014-2015, le taux de rotation était de 80,5%. 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	Démission		1		3		3	7
	Fin de contrat - réussite de concours au sein de l'établissement			1	2	2	5	10
	Fin de contrat - non renouvellement	2	4	2	8	9	11	36
	Fin de contrat - commun accord	1						1
	Fin de période d'essai à l'initiative de l'établissement		2				2	4
	Retraite				1			1
Total départs		3	7	3	14	11	21	59
		10		17		32		59

ARRIVEES								
CATÉGORIE		A		B		C		TOTAL
GENRE		H	F	H	F	H	F	
Apprentis						1	3	4
Recrutement		3	16	6	14	10	27	76
Total arrivées		3	16	6	14	11	30	80

II. 3.3. Mouvements : enseignants titulaires

En 2015-2016, le solde des arrivées sur les départs est négatif de 48 enseignants titulaires.
Les départs sont principalement dus à des départs en retraite (33%) ou en disponibilité (25%).

Ratios pour 2015-2016 (référence au nombre d'enseignants titulaires au 1^{er} janvier 2016)

Taux d'arrivée = **4,6%** (31 / 672 agents) (5% en 2014-2015)

Taux de départ = **11,7%** (79 / 672 agents) (10,7% en 2014-2015)

Taux de rotation = **16,3%** ((79+31) / 672). En 2014-2015, le taux de rotation était de 15,8%. Ensemble des mouvements (entrées et sorties) rapporté à l'effectif observé au 1^{er} janvier * 100.

ARRIVEES													
CORPS	Enseignants-chercheurs				Enseignants du 2nd degré						Enseignants du 1er degré		TOTAL
	PR		MCF		PRAG		PRCE		PEGC		PE		
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
Affectation dans l'enseignement supérieur					1	6	2	6			1	2	18
Concours	1	2	6	2									11
Mutation	2												2
Total arrivées	3	2	6	2	1	6	2	6			1	2	31

DEPARTS															
CORPS	Enseignants-chercheurs				Enseignants du 2nd degré								Enseignants du 1er degré		TOTAL
	PR		MCF		PRAG		PRCE		PLP		P.EPS		PREC		
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
Départs définitifs	Concours			1	1										2
	Décès			1											1
	Mutation	4		2	5										11
	Retraite	4		2		4	4	3	6		2			1	26
	Congé parental					1									1
	Détachement	1	2	5	3	2	2	2	1						18
	Disponibilité	1		6	6	3			3			1			20
Total départs	10	2	17	15	9	7	5	10		2		1		1	79

Évolution des entrées et sorties des enseignants titulaires

Corps	2013-2014		2014-2015		2015-2016	
	Arrivées	Départs	Arrivées	Départs	Arrivées	Départs
Enseignants-chercheurs	17	44	19	37	13	44
Enseignants du 2nd degré	10	41	16	40	15	34
Enseignants du 1er degré		5	1	3	3	1
TOTAL	+27	-90	+36	-80	+31	-79
Solde		-63		-44		-48
<i>dont départs à la retraite</i>		<i>-27</i>		<i>-26</i>		<i>-26</i>

La moitié des départs correspond à des départs à la retraite notamment sur la composante de l'ESPE.

Répartition et évolution des départs à la retraite

Corps	2013-2014	2014-2015	2015-2016
Enseignants du supérieur			
PR	5	5	4
MCF	5	2	2
Enseignants du 2nd degré			
PRAG	7	6	8
PRCE	7	7	9
PLP			2
Enseignants du 1er degré			
PREC	3	1	1
TOTAL	27	21	26

II. 3.4. Mouvements : enseignants contractuels

Le **solde** des arrivées sur les départs est **négatif** de 24 enseignants contractuels : 149 arrivées pour 173 départs en 2015-2016.

CONTRATS	Arrivées	Départs	SOLDE
MCF-PAST	+3		3
PR-PAST	+2	-2	0
PRAS		-1	-1
ATER	+41	-44	-3
Doctorant contractuel	+41	-30	11
Enseignant CDD	+36	-61	-25
EC CDD	+22	-29	-7
CDI	+1		+1
Prof. contract. du 2 nd degré	+3	-6	-3
TOTAL	+149	-173	-24

Répartition des mouvements des enseignants contractuels

		DEPARTS			
		HOMMES ♂ FEMMES ♀	Fin de contrat - non renouvellement	Fin de contrat - retraite	TOTAL
ASSOCIES	PR-PAST		1	1	2
	PRAS		1		1
ATER	ATER		23		23
	Doctorant contractuel (avec enseignement)		21		21
			12		12
AUTRES CONTRATS	Enseignant CDD		18		18
	Prof. contract. du 2 nd degré		32		32
	EC CDD		29		29
			6		6
TOTAL			172	1	173

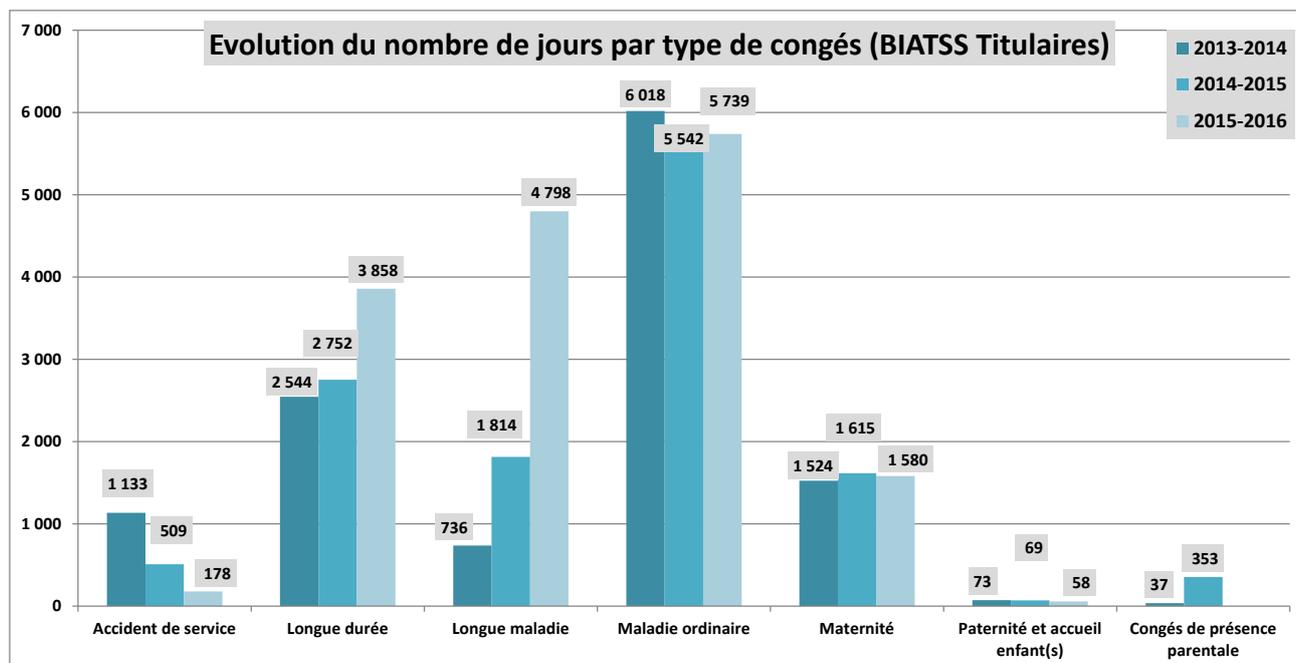
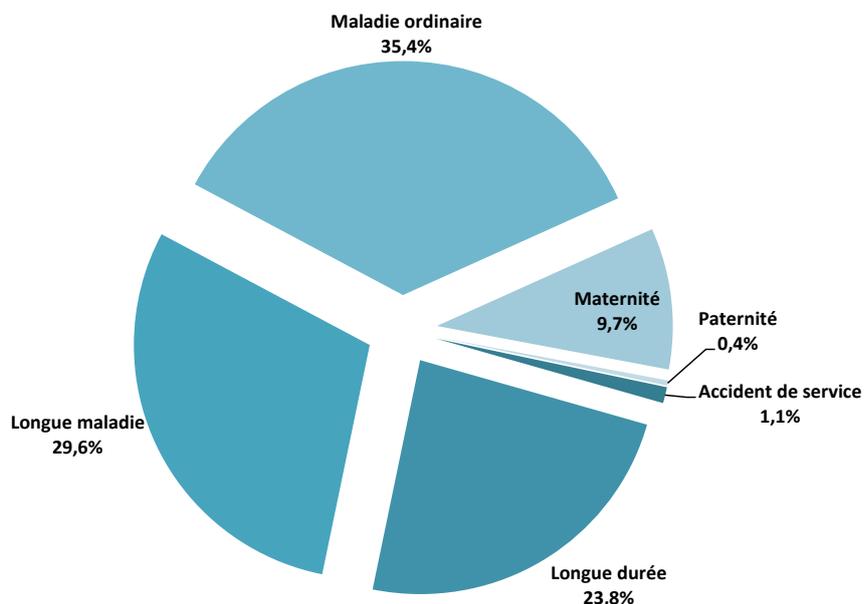
		ARRIVEES		
		HOMMES ♂ FEMMES ♀	Recrutements	TOTAL
ASSOCIES	MCF-PAST		2	2
	PR-PAST		1	1
ATER	ATER		2	2
	Doctorant contractuel (avec enseignement)		23	23
			18	18
AUTRES CONTRATS	Enseignant CDD		18	18
	Prof. Contract. du 2 nd degré		23	23
	EC CDD		20	20
	CDI		16	16
TOTAL			149	149

II. 4. Congés

II. 4.1. Congés : BIATSS titulaires

En 2015-2016, les différents congés (autres que les congés annuels) des agents titulaires représentent **16 211 jours d'absence**.

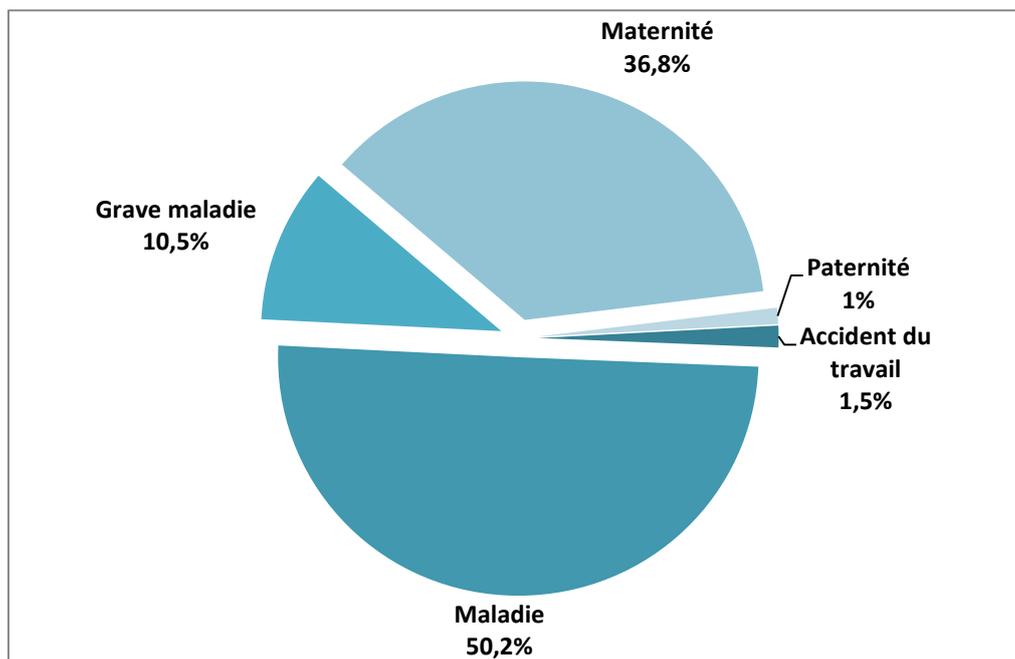
Remarque méthodologique : un agent est compté une seule fois pour chaque type de congés.



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

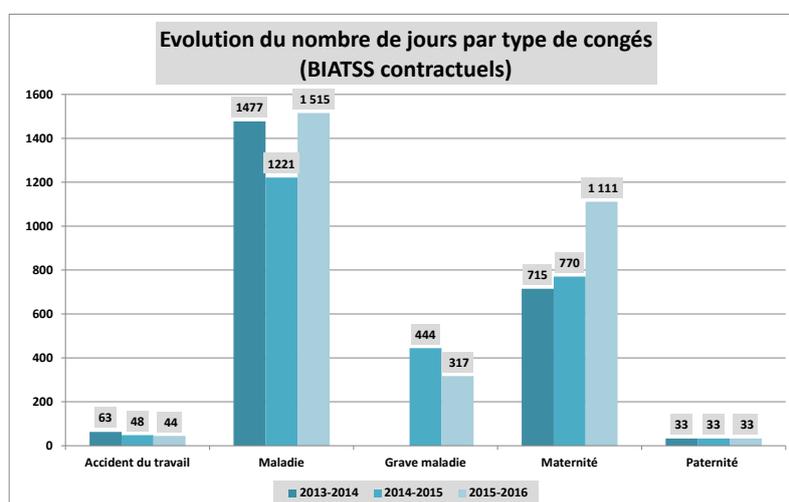
II. 4.2. Congés : BIATSS contractuels

En 2015-2016, les différents congés (autres que les congés annuels) des agents contractuels représentent **3 020 jours d'absence**, 50% d'entre eux correspondent à des congés maladie.



Type de congés		H	F	TOTAL	Nb moyen de jours par agent
Accident du travail	Nb de personnes concernées		4	4	11
	Nb jours de congés		44	44	
Maladie	Nb de personnes concernées	16	82	98	15
	Nb jours de congés	233	1 282	1 515	
Grave maladie	Nb de personnes concernées		2	2	159
	Nb jours de congés		317	317	
Maternité	Nb de personnes concernées		9	9	123
	Nb jours de congés		1 111	1 111	
Paternité	Nb de personnes concernées	3		3	11
	Nb jours de congés	33		33	
TOTAL	Nb de personnes concernées	19	97	116	26
	Nb jours de congés	266	2 754	3 020	

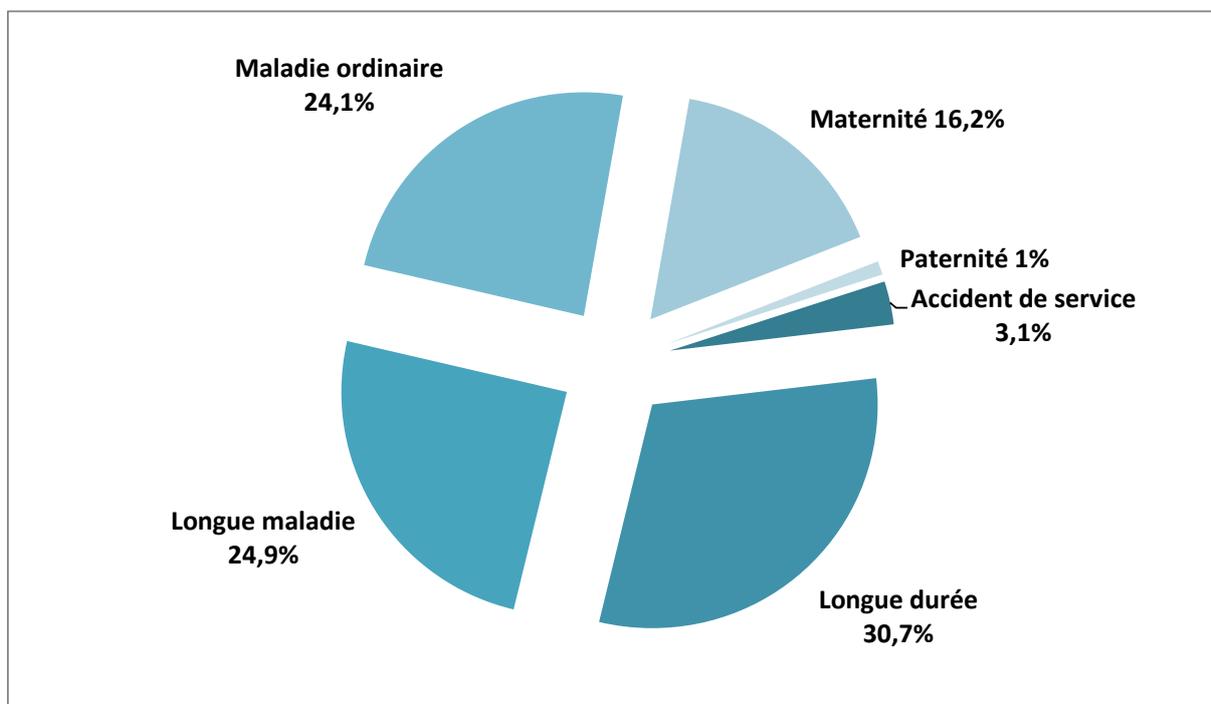
Rappel 2014-2015 Nb de personnes concernées 110 Nb jours de congés 2516 23



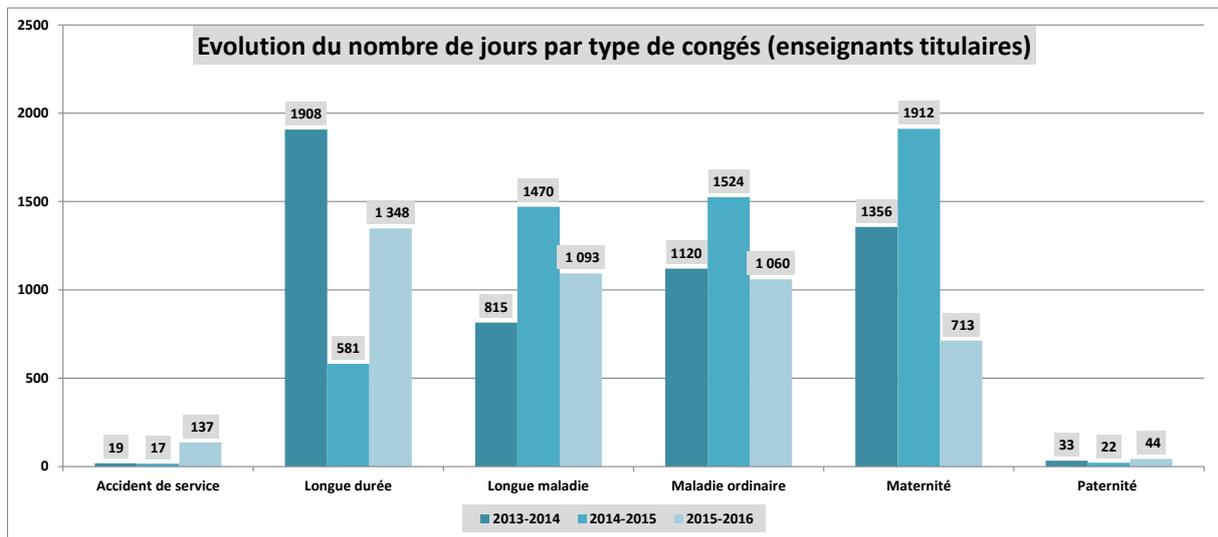
II. 4.3. Congés : enseignants titulaires

En 2015-2016, l'ensemble des différents congés (autres que les congés annuels) des enseignants titulaires représentent **4 395 jours d'absence** dont 30,7% concernent des congés longue durée.

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

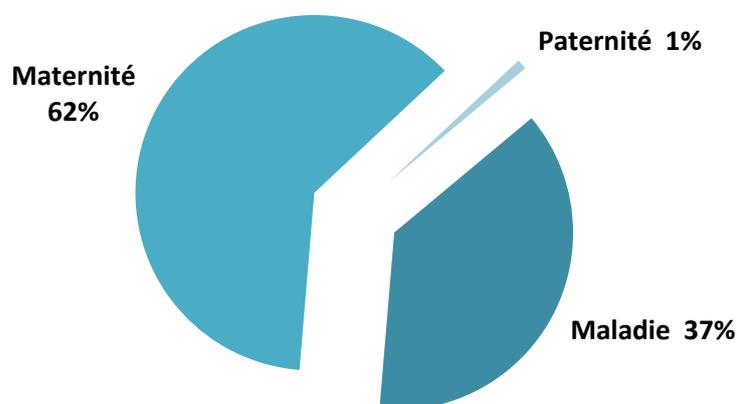


Type de congés		H	F	TOTAL	Nb moyen de jours par agent
Accident de service	Nb de personnes concernées		3	3	46
	Nb jours de congés		137	137	
Longue durée	Nb de personnes concernées	2	2	4	337
	Nb jours de congés	640	708	1 348	
Longue maladie	Nb de personnes concernées	2	2	4	273
	Nb jours de congés	368	725	1 093	
Maladie ordinaire	Nb de personnes concernées	35	52	87	12
	Nb jours de congés	482	578	1 060	
Maternité	Nb de personnes concernées		5	5	143
	Nb jours de congés		713	713	
Paternité	Nb de personnes concernées	4		4	11
	Nb jours de congés	44		44	
TOTAL	Nb de personnes concernées	43	64	107	41
	Nb jours de congés	1 534	2 861	4 395	
<i>rappel 2014-2015</i>	<i>Nb de personnes concernées</i>	<i>32</i>	<i>81</i>	<i>113</i>	<i>49</i>
	<i>Nb jours de congés</i>	<i>1 634</i>	<i>3 937</i>	<i>5 571</i>	



II. 4.4. Congés : enseignants contractuels

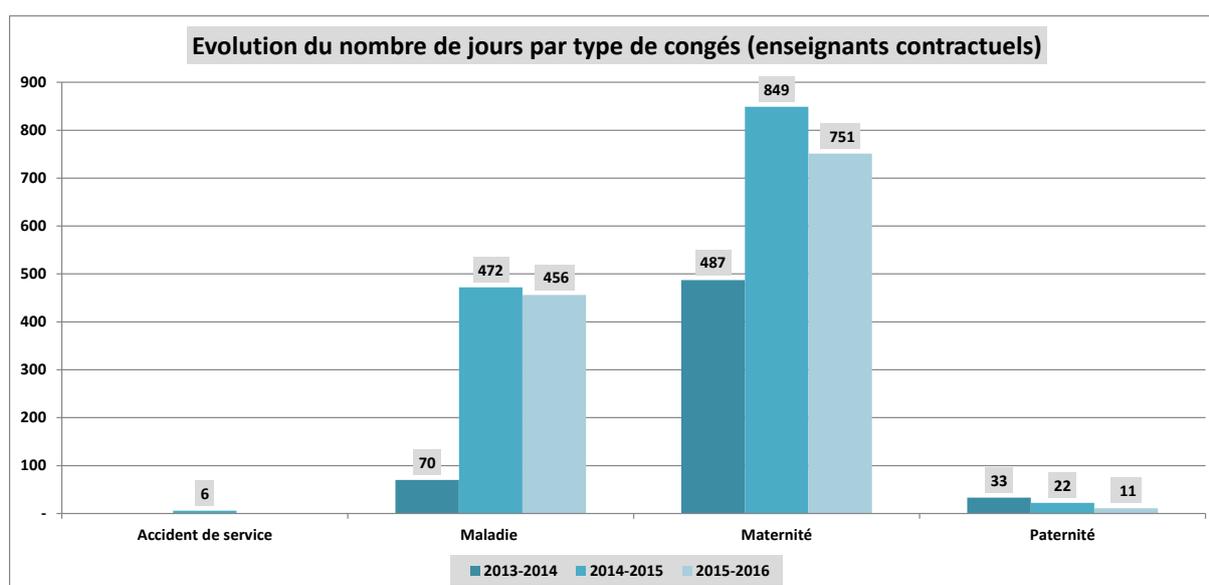
En 2015-2016, l'ensemble des différents congés (autres que les congés annuels) des enseignants contractuels représente **1 218 jours d'absence**.



Type de congés		H	F	TOTAL	Nb moyen de jours par agent
Maladie	Nb de personnes concernées	8	11	19	24
	Nb jours de congés	289	167	456	
Maternité	Nb de personnes concernées		6	6	125
	Nb jours de congés		751	751	
Paternité	Nb de personnes concernées	1		1	11
	Nb jours de congés	11		11	
TOTAL	Nb de personnes concernées	9	17	26	47
	Nb jours de congés	300	918	1 218	

rappel 2014-2015

<i>Nb de personnes concernées</i>	28	48
<i>Nb jours de congés</i>	1 349	



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 2015-2016, constatées en décembre 2016 (délai autorisé pour disposer de ces congés).

146 agents BIATSS bénéficient d'un compte épargne temps au 31/12/2016. A cette date, 360 jours ont été épargnés et 81 jours ont été indemnisés en 2016 pour un montant de 8 865€ (10 agents sont concernés).

Catégorie	Nombre agents ayant un CET au 31/12/2016	Nombre agents ayant ouvert un CET au 31/12/2016	Nombre d'agents ayant déposé des jours de CET dans l'année	Nombre de jours de CET épargnés au 31/12/2016	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	62	6	27	157	55	4	2	6 875 €
B	41	5	14	141	20	0	3	1 600 €
C	43	4	11	62	6	0	1	390 €
TOTAL	146	15	52	360	81	4	6	8 865 €

Rappel 2014-2015 135 13 43 385 104 4 9 10 180 €

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 supplémentaires sur un compte épargne-recherche (CER) afin de prendre ensuite 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 supplémentaires 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 2015-2016. A ce jour, 1241 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	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)
749,5	471,7	59,0	448,3	181,8	305,0	473,5	738,2	1 241,7

III.

La carrière

III. 1. Réussites à concours et titularisation

III. 1.1. Réussites à concours : BIATSS

En 2015-2016, on recense **20 réussites à concours**.

CATÉGORIE	Filière	ATSS		ITRF			BU
	H/F	externe	interne	externe	interne	TH*	externe
A	H				1		
	F		2	2	1		
B	H		1	1		1	
	F		1	1	1		1
C	H			2		1	
	F	1	3				
TOTAL		1	7	6	3	2	1
		8		11			1

*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.

Au titre de l'année 2016, **1 examen professionnel réservé a été ouvert, 1 personnel contractuel a été titularisé, 17 CDD ont été transformés en CDI.**

➤ ACCES PAR EXAMENS PROFESSIONNELS RESERVES

Catégorie	H/F	Corps / Grade		Nb examens professionnels réservés ouverts en 2016
C	F	ADJENES	ADJENES P2	1
TOTAL				1

➤ TITULARISATION DES CONTRACTUELS

Catégorie	H/F	Nombre total d'agents éligibles à la titularisation	Nombre de candidats inscrits aux concours ou examens de titularisation	Nb de titularisations
A	F			
B	F			
C	F		1	1
TOTAL			1	1

Rappel 2014-2015

4

4

3

➤ NOMBRE DE CDD TRANSFORMES EN CDI

Catégorie (équivalent)	H/F	passage CDD -> CDI
A	H	2
	F	6
B	H	1
	F	2
C	H	4
	F	2
TOTAL		17
Rappel 2014-2015		4

III. 2. Promotions

III. 2.1. Promotions : BIATSS

En 2015-2016, **8,7% des agents BIATSS accèdent au corps ou au grade supérieur** contre 11% en 2014-2015. Le nombre de promotions est à la hausse par rapport à 2013-2014 passant de 37 à 43 promotions en 3 ans.

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 les modalités dans les tableaux suivants.

Type de promotion	Catégorie	2013-2014	2014-2015	2015-2016
Réussite à concours (concours interne, externe, TH)	A	6	9	6
	B	9	6	7
	C	6	9	7
Sous-total		21	24	20
Promotion de grade (Tab avancement ou examen pro.)	A	3	2	4
	B	7	7	7
	C	2	21	8
Sous-total		12	30	19
Promotion de corps* (liste d'aptitude)	A	1	1	1
	B	3	1	3
Sous-total		4	2	4
Toutes promotions confondues	A	10	10	11
	B	19	13	17
	C	8	9	15
TOTAL		37	56	43

En 2015-2016, 4 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				
ATSS							
	1		4	A	SAENES	AAE	01/09/2016
	1		24	B	ADJENES	SAENES	01/09/2016
ITRF							
1		36	34	B	ATRF	TECH	01/09/2016
	1	36	34	B	ATRF	TECH	01/09/2016
4		168					

Promotions de grade

Précisions :

CN : classe normale
CS : classe supérieure
CE : classe exceptionnelle
HC : hors classe

► En 2015-2016, **1 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			A	AAE	APAE	01/09/2016

► En 2015-2016, **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	0	27	C	ADJENES C1	ADJENES P2	01/09/2016
	1	1	16	B	SAENES CS	SAENES CE	01/09/2016
	2	5	32	B	SAENES CN	SAENES CS	01/09/2016
ITRF							
1	1	8	11	C	ATRF 2C	ATRF 1C	01/09/2016
2		11	3	C	ATRF P2	ATRF P1	01/09/2016
	2	6	8	C	ATRF 1C	ATRF P2	01/09/2016
	2	5	8	A	IGE 2C	IGE 1C	01/09/2016
1		4	4	A	IGR 2C	IGR 1C	01/09/2016
1		7	2	B	TECH CS	TECH CE	01/09/2016
1	2	9	8	B	TECH CN	TECH CS	01/09/2016
BIBLIOTHEQUE							
1		1	2	C	MAG 2C	MAG 1C	01/09/2016
18		178		Total			

III. 2.2. Promotions : enseignants

En 2015-2016, **33 promotions par changement de grade**

Pour les enseignants-chercheurs, le taux de promotion est de 14,5% en 2015-2016.

Enseignants-chercheurs									
Corps/Grade d'origine	Corps/Grade promotion	Contingent				Nb promus		Nb promouvables	
		Local		Nat.		H	F	H	F
		H	F	H	F				
MCF CN	MCF HC	3	3	2	3	5	6	49	28
PR 2ème cl.	PR 1ère cl.	2	2	2	3	4	5	23	21
PR 1ère cl.	PR Ex. 1er grade	2	1	2	1	4	2	27	19
PR Ex. 1er grade	PR Ex. 2ème grade	0	0	0	0	0	0	11	1
TOTAL		13		13		26		179	
<i>Rappel 2014-2015</i>		15		13		28		181	

Pour les enseignants du 2nd degré, le taux de promotion est de 6,5 % en 2015-2016.

Enseignants du 2 nd degré						
Corps/Grade d'origine	Corps/Grade promotion	Nb promus			Nb promouvables	
		H	F	Total	H	F
PRAG CN	PRAG HC	2	5	7	17	33
PRCE CN	PRCE HC				7	13
PRCE HC	PRAG CN				21	17
TOTAL		2	5	7	108	
<i>Rappel 2014-2015</i>		4	7	11	113	

Évolution des promotions des enseignants

Type de promotion		2013-2014	2014-2015	2015-2016
Promotion par changement de grade	Enseignants-chercheurs	21	28	26
	Enseignants du 2nd degré	6	11	7
TOTAL		27	39	33

IV. Données démographiques et parité

IV. 1. Parité Femmes / Hommes

L'UCP 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'UCP 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'UCP (enseignants et BIATSS)



Parmi les agents BIATSS (titulaires et contractuels)



Parmi les enseignants (titulaires et contractuels)



Agents BIATSS



AGENTS TITULAIRES

Enseignants, enseignants-chercheurs



	Femme	Homme
Catégorie A	66%	34%
Catégorie B	71%	29%
Catégorie C	72%	28%

		Femme	Homme
PR	UCP	36%	64%
	au niveau national*	24%	76%
MCF	UCP	46%	54%
	au niveau national*	43%	57%
Enseignants 1er et 2nd degrés	UCP	56%	44%

*Comparaisons nationales : données 2015 - pour les universités pluridisciplinaires hors santé - source PERSE et Bilan social du MESR

AGENTS CONTRACTUELS

parmi les BIATSSparmi les enseignants et chercheurs



Catégorie A	69%	31%
Catégorie B	74%	26%
Catégorie C	69%	31%

Associés	22%	78%
ATER	38%	63%
AUTRES CONTRATS	49%	51%
DOCTORANTS CONTRACTUELS	45%	55%
POST DOC	25%	75%

IV. 2. Structure par âge des personnels

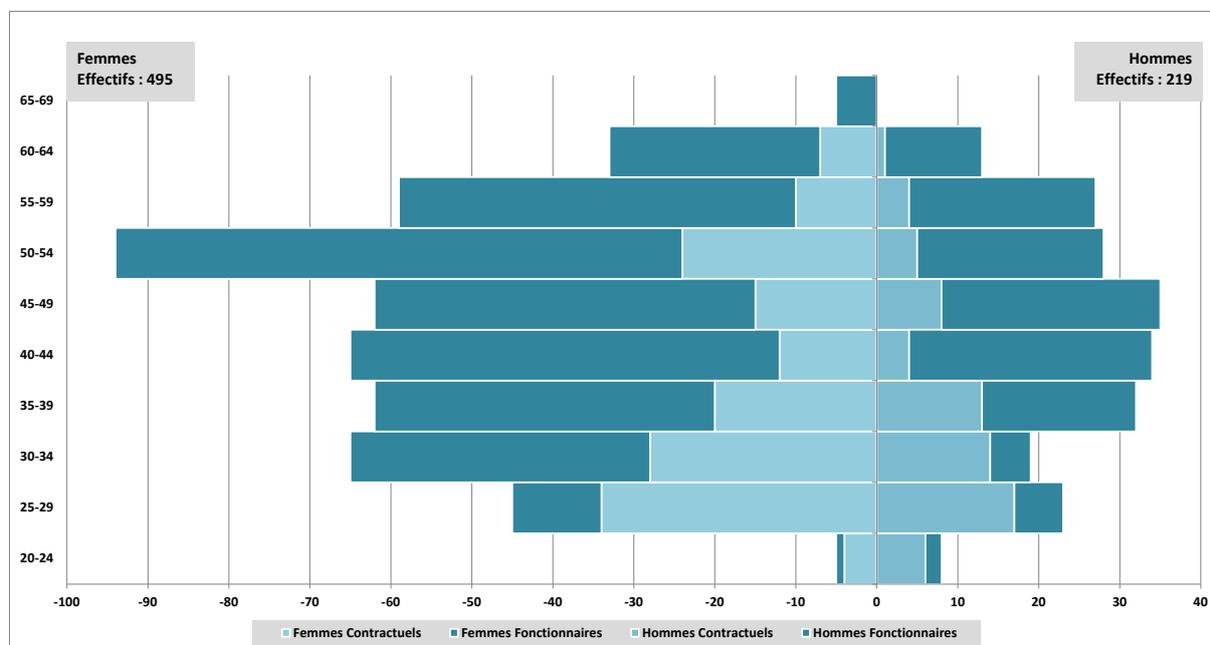
BIATSS

Les personnels BIATSS (titulaires et contractuels) :

44 ans d'âge moyen

69 % de femmes

7% d'entre eux, ont plus de 60 ans



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

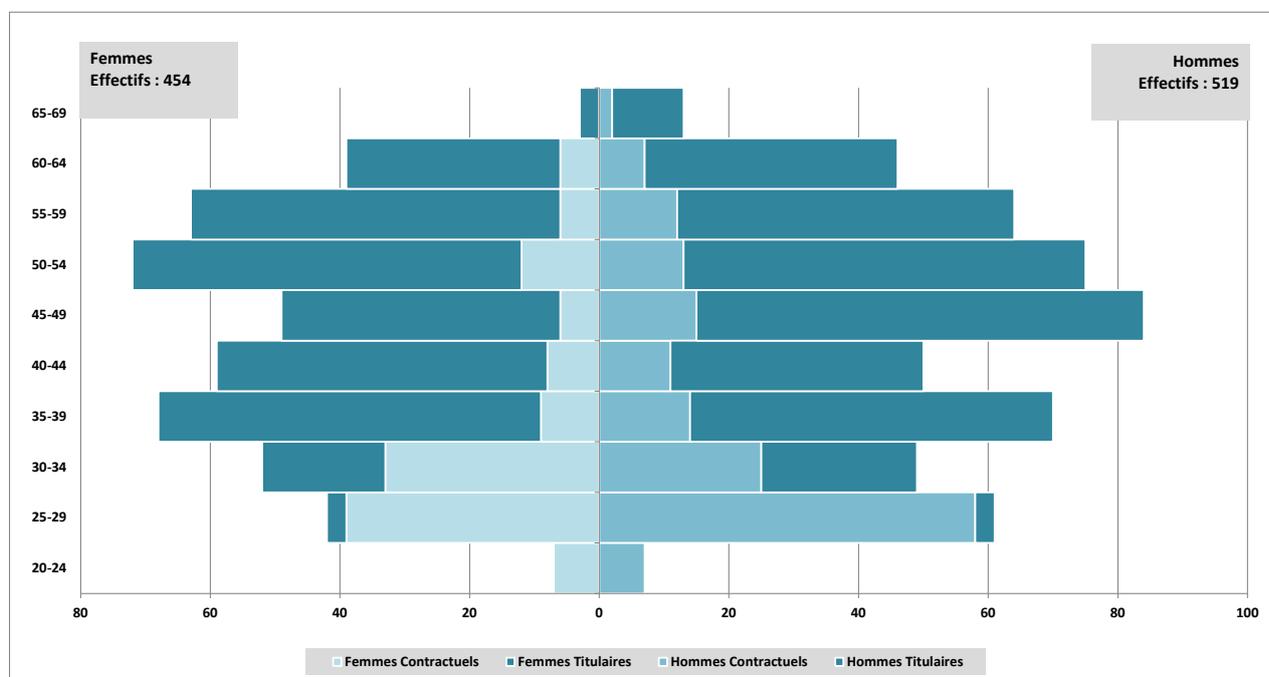
La structure de la pyramide des âges est stable dans le temps (cf bilan social de 2008 à 2015).

La structure reflète celle d'un « champignon », nettement plus déséquilibrée chez les hommes que chez les femmes), ce qui traduit une population vieillissante, sans renouvellement des générations. Cela risque de poser très vite un problème de transmission de savoirs. A noter qu'à l'heure actuelle, les contractuels plus jeunes viennent équilibrer la pyramide des âges des titulaires.

ENSEIGNANTS

Les enseignants (titulaires et contractuels) :

- 44 ans d'âge moyen
- 47% de femmes
- 10% des enseignants ont plus de 60 ans



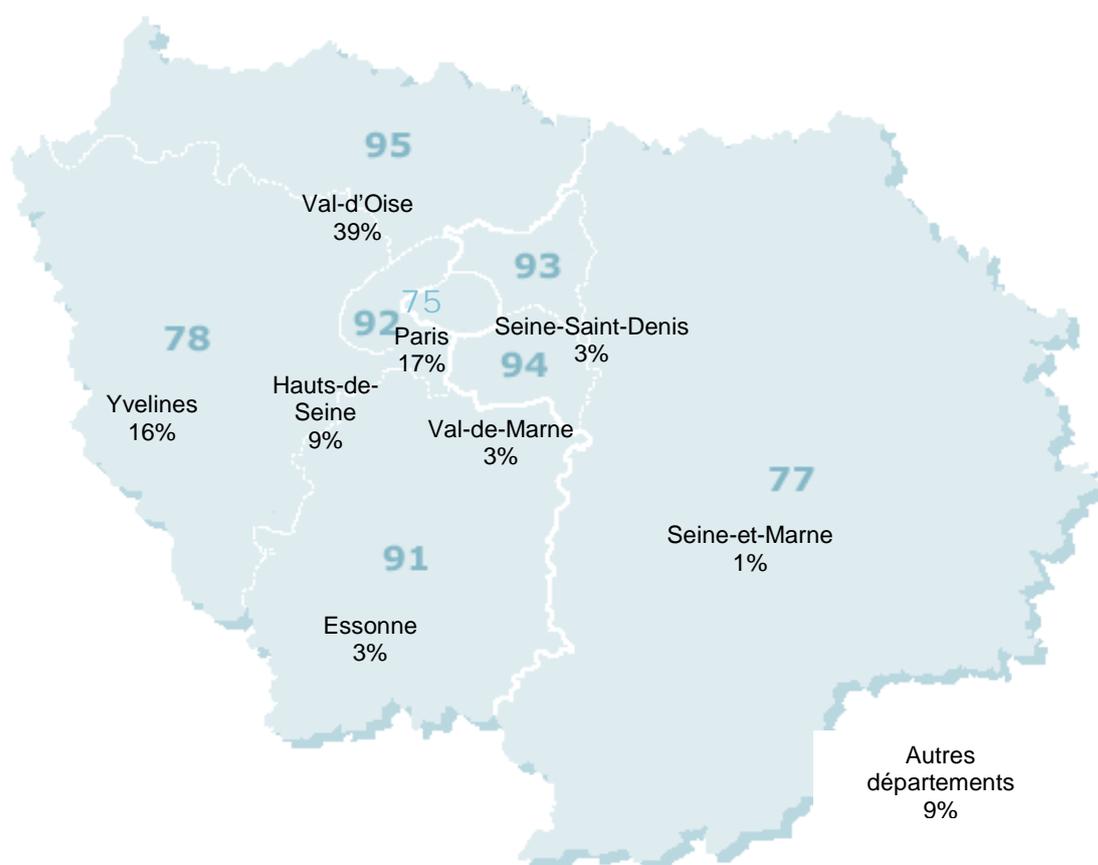
Dans l'ensemble, nous avons également affaire à une population expérimentée (âge moyen 44 ans), avec un équilibre de l'âge hommes / femmes.

A noter que la structure de la pyramide des âges est stable dans le temps (cf bilan social de 2008 à 2015).

La structure tire vers une légère forme de « pelote de laine » : l'accent devrait donc être mis sur le fait de recruter les classes d'âges intermédiaires, de façon à éviter les risques de conflits de générations, tout en participant à un léger rééquilibrage de la masse salariale (coût plus élevé pour un enseignant senior ; tenir compte de la différence de coût de recrutement d'un contractuel par rapport à celui d'un titulaire).

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.

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 : 16% des personnels BIATSS et enseignants
- Paris : 17% des personnels et essentiellement des enseignants.

Cependant, la domiciliation des enseignants se distingue de celle des personnels BIATSS (voir le tableau détaillé suivant).

Département	BIATSS		ENSEIGNANTS	
	Effectifs	%	Effectifs	%
Essonne	23	3%	31	3%
Hauts-de-Seine	41	6%	108	11%
Paris	22	3%	269	28%
Seine-et-Marne	5	1%	11	1%
Seine-Saint-Denis	14	2%	30	3%
Val-de-Marne	6	1%	46	4,5%
Val-d'Oise	415	58%	242	25%
Yvelines	117	16%	153	16%
Autres départements	71	10%	83	8,5%
TOTAL	714	100%	973	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 MOZART.

V. 1. Masse salariale et emplois 2016

Plafond global d'emplois

Passée au RCE depuis 2009, l'UCP dispose d'un plafond d'emplois qui se décompose comme suit : un plafond d'emploi dit « Etat » et un plafond d'emplois dit « ressources propres ».

Le premier correspond aux seuls emplois financés par l'Etat (délégués). L'autorisation d'emploi découle d'une notification ministérielle annuelle qui était de 1 551 ETP* pour l'année 2016.

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.

Ainsi, en 2016, la prévision budgétaire de l'UCP s'élevait à 1 608,79 ETPT** pour la consommation effective a été de 1 587,37 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	677,35	0	677,35	663,91
		CDI	14,73	0	14,73	13,00
	Non permanents	CDD	120,85	104,92	225,77	218,94
SOUS TOTAL			812,93	104,92	917,85	895,85
BIATSS	Permanents	titulaires	483,04	0	483,04	474,24
		CDI	25,83	0,8	26,63	31,29
	Non permanents	CDD	128,69	52,58	181,27	185,99
SOUS TOTAL			637,56	53,38	690,94	691,52
TOTAL EMPLOIS PREVISIONNELS			1450,49	158,3	1608,79	1587,37

Source : document voté en CA - budget 2016

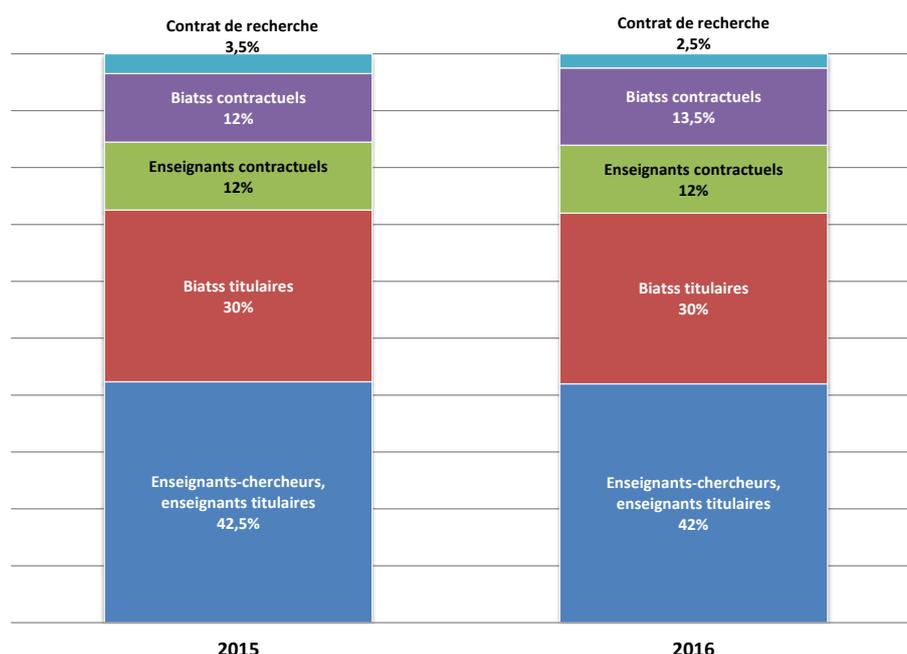
ETPT CONSOMMES (moyenne annuelle)	1 443,39	143,98	1587,37
--	-----------------	---------------	----------------

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 2015.



Masse salariale

Ce plafond de 1 551 emplois est assorti d'une masse salariale correspondant à l'ensemble des crédits destinés au financement des rémunérations de ces emplois.

Masse salariale : 112 500 000 €

(source : budget initial 2016 / DPGCEP)



Masse salariale consommée au 31 décembre 2016 : 111 483 857 €

soit une augmentation de 0,5% par rapport à 2015 sur budget initial

99% d'utilisation avec les contrats de recherche

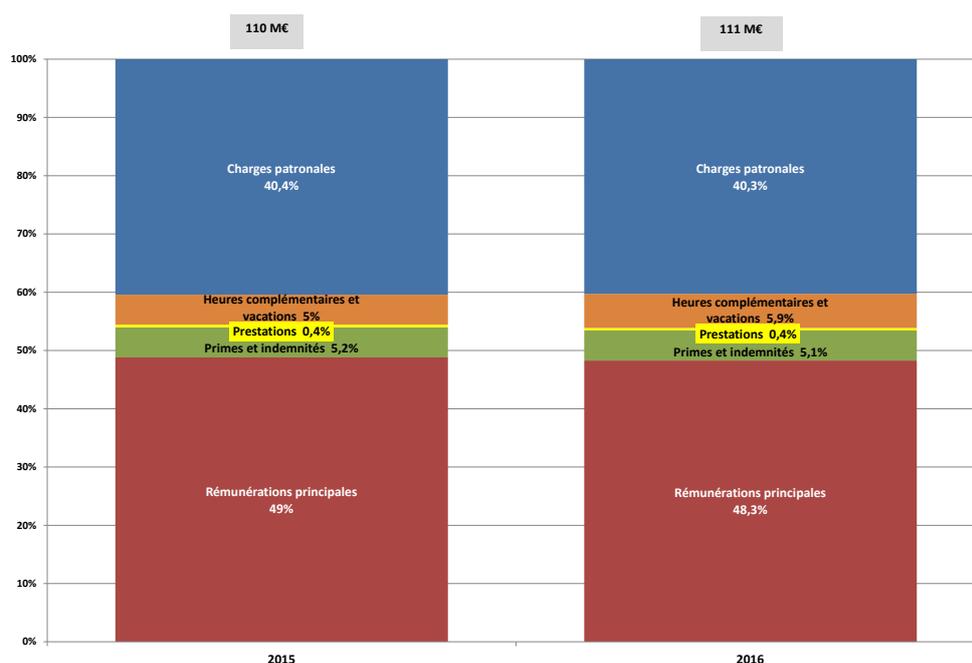
(source : compte financier 2016, yc liquidations directes)

V. 2. Dépenses de personnel

Les dépenses de personnel se structurent en cinq parties :

- la rémunération principale des agents (48,3% des dépenses en 2016) : elle se compose du traitement indiciaire ou traitement de base et, le cas échéant, de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) (voir tableau p.44) et de la GIPA (voir tableau p.45)
- les charges patronales représentent, en 2016, 40,3% 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...
- primes des personnels BIATSS et enseignants (5,1% des dépenses) dont indemnités de résidence, SFT, jury de concours (voir détail p.47 et 49)
- les heures complémentaires et les vacances (5,9%)
- les prestations sociales (0,4%)

Évolution de la structure des dépenses de personnel depuis 2015



Source : DRH / masse salariale

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

			Moyenne ETPT	Rémunération moyenne mensuelle, chargée, hors primes (en €)
BIATSS	TITULAIRES	A	127,12	5 068
		B	158,44	3 800
		C	188,68	3 234
	CONTRACTUELS (CDD , CDI)	A	82,41	3 597
		B	56,20	2 487
		C	78,68	2 249
ENSEIGNANTS	TITULAIRES	PR	129,92	9 747
		MCF et assistant ens. du sup.	295,67	6 738
		PRAG (et bi-admissible)	110,72	7 456
		PRCE	82,81	6 226
		P.EPS (et bi-admissible)	4,17	6 267
		PLP	11,33	6 817
		PREC	26,68	6 269
		Autres (inspecteur Educ.nat., CPE)	2,67	5 686
	CONTRACTUELS (CDD, CDI)	Contractuels	231,94	3 842

Le taux de charges patronales moyen pour les contractuels est de 43,34% et de 76,50 % pour les titulaires.

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

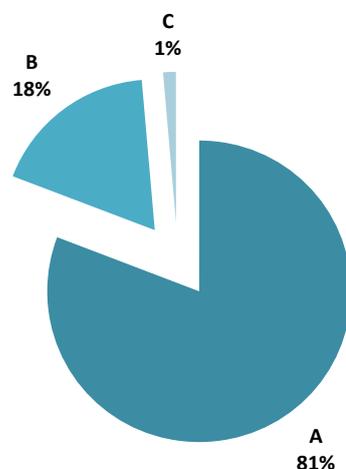
Ce complément de rémunération est attribué à certains emplois comportant l'exercice d'une responsabilité ou d'une technicité particulière. Elle prend la forme d'un certain nombre de points d'indice venant s'ajouter à ceux découlant du grade et de l'échelon de l'agent.

Ainsi, en 2016, 73 agents ont perçu des points de NBI, ce qui représente 96 157€. La majorité des bénéficiaires sont des agents de catégorie A.

Répartition des NBI accordées selon le nombre de points

Répartition des NBI accordées selon le nombre de points			
	Nb de bénéficiaires	%	Montant global (en €)
10 points	6	8%	3 374 €
15 points	12	16%	10 122 €
20 points	30	41%	33 739 €
30 points	14	19%	23 618 €
40 points	10	14%	22 493 €
50 points	1	1%	2 812 €
TOTAL	73	100%	96 157 €

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.

		2014			2015			2016		
		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	32	52	30 234 €	19	38	18 588 €	5	2	6 899 €
	contractuels	1	5	4 287 €	4	6	10 263 €	2	5	5 252 €
SOUS TOTAL		33	57	34 522 €	23	44	28 852 €	7	7	12 151 €
ENSEIGNANTS	titulaires	71	72	218 243 €	70	77	189 381 €	35	42	107 309 €
	contractuels	10	4	14 959 €	10	4	11 730 €	11	9	16 409 €
SOUS TOTAL		81	76	233 203 €	80	81	201 110 €	46	51	123 718 €
TOTAL		114	133	267 724 €	103	125	229 962 €	53	58	135 869 €

Source : DRH / pilotage MS

		2016			
		Nb de bénéficiaires		Montant total (en €)	
		Hommes	Femmes		
BIATSS	titulaires	A	4	1	5 097 €
		B	1	0	832 €
		C	0	1	970 €
	contractuels	A	1	4	4 065 €
		B	1	1	1 187 €
		C	0	0	- €
SOUS TOTAL			7	7	12 151 €
ENSEIGNANTS	titulaires	A	35	42	107 309 €
		B	0	0	- €
		C	0	0	- €
	contractuels	A	11	9	16 409 €
		B	0	0	- €
		C	0	0	- €
SOUS TOTAL			46	51	123 718 €
TOTAL			53	58	135 869 €

V. 3. Les primes

Parmi les primes des personnels BIATSS, on distingue :

➤ les primes liées aux corps et grades des agents

● **Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS)**

Bénéficiaires : fonctionnaires bibliothécaires, assistants de bibliothèques spécialisés (CE, CS à partir du 5^{ème} échelon, CN à partir du 6^{ème} échelon), infirmières.

Le montant de l'IFTS varie suivant le "supplément de travail fourni et l'importance des sujétions auxquels le bénéficiaire est appelé à faire face dans l'exercice effectif de ses fonctions".

● **Prime de participation à la recherche scientifique (PPRS)**

Bénéficiaires : personnels ingénieurs et techniques de recherche et formation

Le montant accordé est modulable en fonction des critères suivants :

- avoir obtenu personnellement des résultats scientifiques contrôlés ou avoir participé directement à des découvertes ou à la mise au point de techniques nouvelles réalisées par des chercheurs
- effectuer des travaux supplémentaires ou être soumis à des sujétions particulières dans l'exercice de ses fonctions

● **Indemnités spécifiques pour les personnels de bibliothèques selon leur corps et leur grade :**

- les conservateurs bénéficient de la prime aux conservateurs.
- les assistants de bibliothèques, les bibliothécaires adjoints spécialisés et les bibliothécaires bénéficient d'une prime de technicité.
- les personnels titulaires des corps de magasinage spécialisé des bibliothèques perçoivent une indemnité de sujétions spéciales.

● **Prime de fonctions et de résultats (PFR) : jusqu'au 31/12/2015**

Bénéficiaires : fonctionnaires de la filière AENES des catégories A et B

Prime qui comprend deux parts, cumulables et modulables indépendamment l'une de l'autre par application de coefficients multiplicateurs à un taux de référence exprimé en euros :

- une part (F) liée aux fonctions exercées pour tenir compte des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales
- une part (R) liée aux résultats de la procédure d'évaluation individuelle et de la manière de servir

● **Indemnité d'administration et de technicité (IAT) jusqu'au 31/12/2015 (pour ADJENES et ATEC)**

Bénéficiaires : fonctionnaires magasiniers (personnel de bibliothèques catégorie C), assistants de bibliothèques spécialisés (CS jusqu'au 4^{ème} échelon, CN jusqu'au 5^{ème} échelon), ADJENES et ATEC.

C'est une prime modulable en fonction de la "manière de servir" de l'agent concerné.

● **RIFSEEP** : Régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel

Bénéficiaires : personnels de l'AENES : attachés, SAENES, ADJENES, ATEC ;

Elle comprend l'IFSE, indemnité de fonctions et de sujétions d'expertise qui est une indemnité mensuelle et le CIA, le complément indemnitaire annuel, qui est un versement facultatif en fin d'année correspondant au reliquat annuel.

➤ les primes liées à l'exercice de fonctions ou de responsabilités particulières

● **Prime informatique**

Prime attribuée aux fonctionnaires affectés au traitement de l'information

**Répartition des primes perçues par les agents BIATSS en 2016
(bénéficiaires en ETPT, montant en € et moyenne)**

BIATSS		Nb bénéficiaires en ETPT	Montant total en €	Montant moyen par ETPT	
TITULAIRES	CIA	199,21	313 175 €	1 572 €	
	Garantie indemnitaire	4	11 815 €	2 954 €	
	IFSE	209,41	618 695 €	2 954 €	
	IFTS	19,33	60 274 €	3 118 €	
	Ind. Spéc. Conservateur/rendement	3,67	31 251 €	8 515 €	
	Indémnité adm secr académique	1	2 615 €	2 615 €	
	Indemnité caisse et responsabilité	1	3 489 €	3 489 €	
	Indemnité sujétion géographique	1	19 933 €	19 933 €	
	Indemnité travaux dang.ou salis.	44,35	10 732 €	242 €	
	PFR	4,17	110 €	26 €	
	PPRS	228,19	928 319 €	4 068 €	
	PRES	0,58	- 519 € -	894 €	
	Prime d'administration	Statut local- pas ETPT décompté	2 244 €	-	
	Prime de technicité	19,48	23 467 €	1 205 €	
	Prime Informatique	28,1	133 510 €	4 751 €	
	Prime intéressement	84,61	94 615 €	1 118 €	
	Sujétions Spéciales	14,78	10 918 €	739 €	
	Transfert primes-points	162,86	- 44 377 € -	272 €	
	SOUS-TOTAL		1046,99	2 255 838 €	2 155 €
	CONTRACTUELS	Prime intéressement	170,82	210 123 €	1 230 €
Diverses régularisations		4,24	10 744 €	2 470 €	
SOUS-TOTAL		175,1	220 867 €	1 262 €	
TOTAL Nbre de bénéficiaires / montant en €		1222,1	2 476 704 €	2 027 €	
<i>Rappel 2015</i>		<i>919,7</i>	<i>2 544 269 €</i>	<i>2 767 €</i>	

**Répartition des primes perçues par les agents BIATSS par catégories en 2016
(titulaires et contractuels)**

Equivalence catégories	Primes	Indemnités	Rémunération globale	% primes	% indemnités
Catégorie A	1 203 389 €	249 897 €	7 660 761 €	16%	3%
Catégorie B	720 971 €	190 847 €	5 642 702 €	13%	3%
Catégorie C	552 344 €	212 455 €	8 891 266 €	6%	2%

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 (voir 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 2016
(nb bénéficiaires, montant en € et moyenne)**

ENSEIGNANTS		Nb bénéficiaires en ETPT	Montant total en €	Montant moyen par ETPT
TITULAIRE	Indemnité de fonction particulières prof. École	20,67	20 626 €	998 €
	Indemnité membre de commission	22,00	25 801 €	1 173 €
	PEDR	64,83	305 234 €	4 708 €
	PEDR ex-PES	40,83	242 410 €	5 937 €
	Prime d'administration	3	45 963 €	15 321 €
	Prime ENSUP	653,99	829 614 €	1 269 €
	Prime intéressement	2	16 250 €	8 125 €
SOUS-TOTAL		807,32	1 485 898 €	1 841 €
CONTRACTUEL	Prime ENSUP	34,5	32 300 €	936 €
	Prime intéressement	1	12 500 €	12 500 €
SOUS-TOTAL		35,5	44 800 €	1 262 €
TOTAL Nbre bénéficiaires / montant en € (enveloppe indemnitaire)		842,82	1 530 699 €	1 816 €
<i>Rappel 2015</i>		<i>844,59</i>	<i>1 483 491 €</i>	<i>1 756 €</i>

REPARTITION DES PRIMES DES ENSEIGNANTS PAR CATEGORIE					
Catégorie ou équivalence	Primes	Indemnités	Rémunération globale	% primes	% indemnités
Catégorie A	1 530 699 €	1 019 412 €	40 774 433 €	4%	3%

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'UCP 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 ou une PRP sont désormais toutes rémunérées dans le cadre du référentiel. Ce dernier fait partie intégrante de la charge d'enseignement, représentant au moins 16% des heures TD (voir 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 Mozart et portent sur l'année universitaire 2015-2016 observées en juillet 2017.

V.4.1. Charge totale d'enseignement 2015-2016

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	14 073	11 773	25 846	54% / 46%
	Economie et gestion	18 014	15 281	33 295	54% / 46%
	LEI	13 506	10 194	23 700	57% / 43%
	LSH	13 266	13 754	27 021	49% / 51%
	ST	43 042	20 880	63 922	67% / 33%
	IEP	1 262	3 045	4 307	29% / 71%
	ESPE/IE	56 074	19 601	75 675	74% / 26%
	IUT	35 936	37 760	73 696	49% / 51%
SOUS-TOTAL	195 173	132 288	327 461	60% / 40%	
* enseignants de la composante + enseignants d'autres composantes intervenant dans la composante					
	Rappel 2014-2015	188 039	122 524	310 564	61% / 39%
	Évolution	+3,8%	+8%	+5,4%	

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	1 489	2 486	3 974	37% / 63%
	DOIP	174	1 241	1 415	12% / 88%
	SUAPS	1 069	2 003	3 072	35% / 65%
	Divers services**	3 493	5 530	9 023	39% / 61%
	SOUS-TOTAL	6 224	11 259	17 483	36% / 64%
	Rappel 2014-2015	5 859	12 141	18 000	33% / 67%
Évolution	+6%	-7%	-3%		

T O T A L	TOTAL	201 398	143 547	344 945	58% / 42%
	Rappel 2014-2015	193 899	134 665	328 564	59%/41%
	Évolution	+4%	+7%	+5%	

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

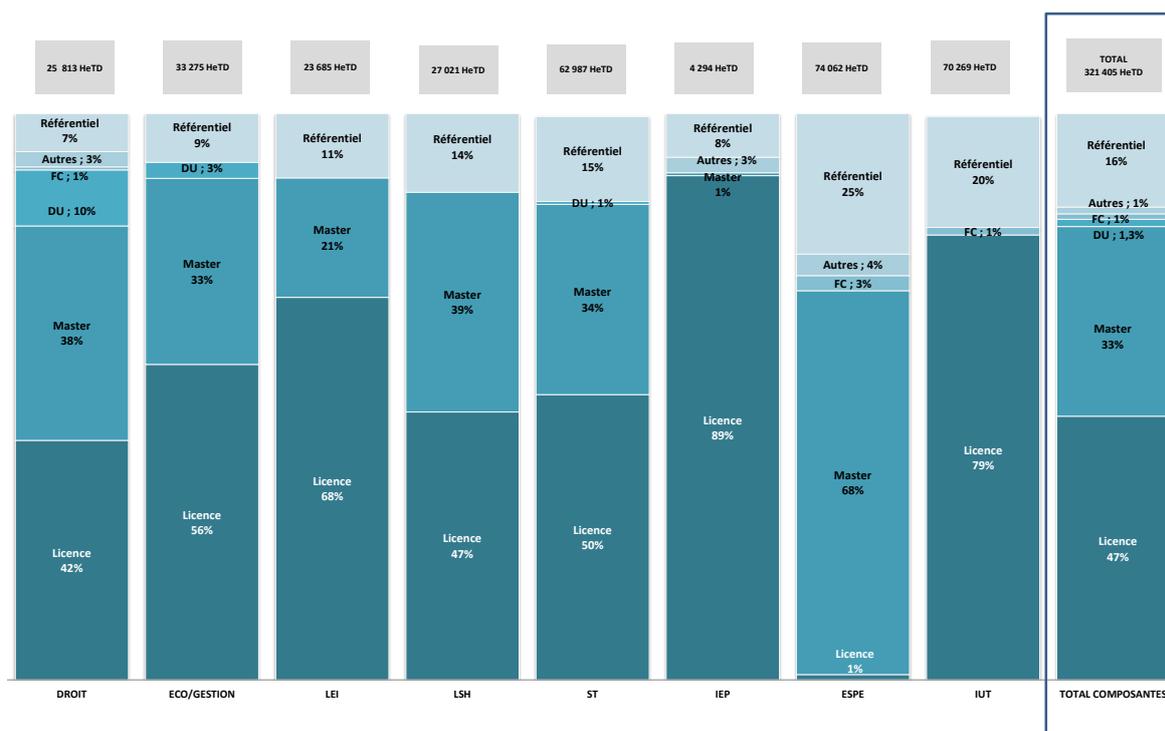
** Divers services = Présidence, Ecoles doctorales, SEFIAP, CILFAC-DULFCF, Service de la formation des personnels...

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.

Il est à noter que la répartition de la charge d'enseignement entre heures statutaires et heures complémentaires est relativement stable (58%/42%). Notre potentiel d'enseignement couvre 58% de notre charge (ensemble des heures comptabilisées dans les services).

Les plus grosses composantes UFR ST, ESPE et IUT représentent à elles seules 62% de la charge d'enseignement.

**Répartition de la charge d'enseignement des composantes
par cycle en 2015-2016**



Rappel : les données sont extraites de l'application Mozart et portent sur l'année universitaire 2015-2016 observées en juillet 2017.

La répartition par cycle est cohérente par rapport à l'activité de l'UCP : le LMD (licence, master, doctorat) représente 76% des heures dispensées.

La part de référentiel dans l'ensemble des services est très inégale : elle augmente avec la taille de la composante et son éclatement géographique et/ou en département. Les heures liées à la coordination des sous-structures sont multipliées (valorisation en heures équivalent TD des missions de coordination de site, de département, disciplinaire).

Sur les trois dernières années, la part du référentiel dans les services est relativement stable (autour de 18%).

V.4.2. Heures complémentaires 2015-2016

Les heures liées à l'obligation de service des enseignants ne suffisent pas à couvrir la charge d'enseignement découlant des formations délivrées par l'UCP. Ainsi, pour compenser la différence, l'UCP doit recourir à des heures complémentaires (HC).

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	101	3 780	280	7 993	381	11 773	9%
	Economie et gestion	120	6 084	271	9 197	391	15 281	11,5%
	LEI	78	3 441	179	6 753	257	10 194	8%
	LSH	106	6 219	249	7 535	355	13 754	10%
	ST	315	13 790	311	7 090	626	20 880	16%
	IEP	34	1 226	50	1 819	84	3 045	2%
	ESPE	215	16 608	160	2 993	375	19 601	15%
	IUT	168	26 051	295	11 710	463	37 760	28,5%
	SOUS-TOTAL	1 137	77 199	1 795	55 089	2 932	132 288	100%
	<i>Rappel 2014-2015</i>	<i>785</i>	<i>70 340</i>	<i>1 651</i>	<i>52 184</i>	<i>2 436</i>	<i>122 524</i>	
	Évolution	+45%	+10%	+9%	+6%	+20%	+8%	
	<i>part</i>	<i>39%</i>	<i>58%</i>	<i>61%</i>	<i>42%</i>			

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	77	689	54	1 797	131	2 486
	DOIP	63	932	19	309	82	1 241
	SUAPS	23	517	37	1 486	60	2 003
	Divers services**	191	4 297	28	1 233	219	5 530
	SOUS-TOTAL	354	6 435	138	4 824	492	11 259
	<i>Rappel 2014-2015</i>	<i>157</i>	<i>7 253</i>	<i>130</i>	<i>4 887</i>	<i>287</i>	<i>12 140</i>
	Évolution	+125%	-11%	+6%	-1%	+71%	-7%

T O T A L	TOTAL	1 491	83 634	1 933	59 913	3 424	143 547
		<i>Rappel 2014-2015</i>	<i>942</i>	<i>77 593</i>	<i>1 781</i>	<i>57 071</i>	<i>2 723</i>
	Évolution	+58%	+8%	+9%	+5%	+26%	+7%

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

**Divers services = Présidence, CIEL, Ecoles doctorales, SEFIAP, CILFAC-DULFCF, Service de la formation des personnels...

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 dans les heures complémentaires entre les enseignants en poste et les vacataires ne varie que très peu.

Dans les 42% d'heures complémentaires, environ 41% sont assurées par des titulaires ou non titulaires extérieurs à l'établissement, et 59% par nos personnels enseignants. Autrement dit, la charge d'enseignement est assurée à plus de 82,5% 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 2015-2016 payées sur l'exercice comptable 2016

Composantes	Titulaires en poste			Non titulaires en poste			Titulaires extérieurs			Non titulaires extérieurs			TOTAL			
	Nb dossiers traités	Heures	Montants chargés en €	Nb dossiers traités	Heures	Montants chargés en €	Nb dossiers traités	Heures	Montants chargés en €	Nb dossiers traités	Heures	Montants chargés en €	Nb dossiers traités	Heures	Montants chargés en €	
	Droit	71	3 062	125 277	28	594	34 231	66	1 694	68 892	195	5 904	104 676	360	11 234	333 077
Economie et gestion	64	3 760	154 628	28	2 048	120 096	74	3 164	129 429	170	5 475	321 049	336	14 466	725 201	
LEI	39	1 849	75 645	25	1 172	68 530	49	2 048	84 192	128	4 735	276 839	241	9 804	505 206	
LSH	131	4 974	201 588	299	751	27 392	95	1 791	71 823	181	5 476	321 337	706	12 992	622 140	
ST	220	10 981	449 231	36	1 003	58 813	87	2 232	91 317	168	3 710	217 559	511	17 926	816 920	
IEP	23	974	39 861	3	207	12 085	30	867	35 479	20	881	51 478	76	2 929	138 903	
ESPE	224	14 711	602 461	-	-	-	88	1 768	72 646	29	528	30 962	341	17 007	706 069	
IUT	211	20 205	825 769	63	5 613	329 134	116	5 033	205 917	185	6 551	384 171	575	37 402	1 744 991	
Sous-total composantes	983	60 536	2 474 459	482	11 377	650 280	605	18 587	759 696	1 076	33 260	1 708 071	3 146	123 761	5 592 505	
Composantes	Titulaires en poste			Non titulaires en poste			Titulaires extérieurs			Non titulaires extérieurs			TOTAL			
	Nb dossiers traités	Heures	Montants chargés en €	Nb dossiers traités	Heures	Montants chargés en €	Nb dossiers traités	Heures	Montants chargés en €	Nb dossiers traités	Heures	Montants chargés en €	Nb dossiers traités	Heures	Montants chargés en €	
	SCREP	27	732	29 981	4	119	6 949	24	639	26 121	26	1 065	62 437	81	2 554	125 488
	SUAPS	4	516	21 069	-	-	-	1 484	37	60 710	-	-	-	1 488	553	81 800
	DOIP	37	677	27 676	12	132	6 036	8	150	5 744	9	153	8 893	66	1 111	48 348
DIVERS SERVICES	79	3 870	158 332	7	173	10 159	40	655	23 185	21	916	53 692	147	5 614	245 368	
Sous-total services	147	5 795	237 078	23	424	23 144	1 556	1 481	115 760	56	2 133	125 023	1 782	9 832	501 004	
TOTAL	1 130	66 331	2 711 536	505	11 801	673 423	2 161	20 068	875 456	1 132	35 393	1 833 094	4 928	133 592	6 093 509	

VI.

La formation

VI. 1. Formation des personnels

En 2016, 643 agents formés pour 2 131 jours de formation.

Pour rappel, sont indiquées les données de 2014 à 2016

		2014	2015	2016
Budget		178 610 €	295 500 €	262 100 €
Dépenses	Dépenses de formation (formation > à 3,5 h)	152 073 €	156 473 €	257 266 €
	Dépenses de formation non imputables (formations < 3,5h, séminaires de rentrée, de réflexion, convention MEDIADIX, colloques, supports et reprographie etc...)	30 627 €	76 250 €	17 344 €
	Ordres de missions (frais de déplacements et repas des agents)	6 479 €	4 683 €	5 550 €
Dépenses hors prise en compte de la rémunération des participants		189 859 €	237 406 €	280 160 €
Rémunérations des formateurs internes		31 307 €	15 200 €	13 026 €

Les dépenses sont supérieures au budget alloué en 2016 : les dépenses excédentaires ont pu être financées grâce au budget de fonctionnement RH.

Remarques : les dépenses figurant dans le tableau ne sont que les frais engagés pour les formations (le coût horaire des stagiaires suivant la formation sur leur temps de travail n'est pas pris en compte).

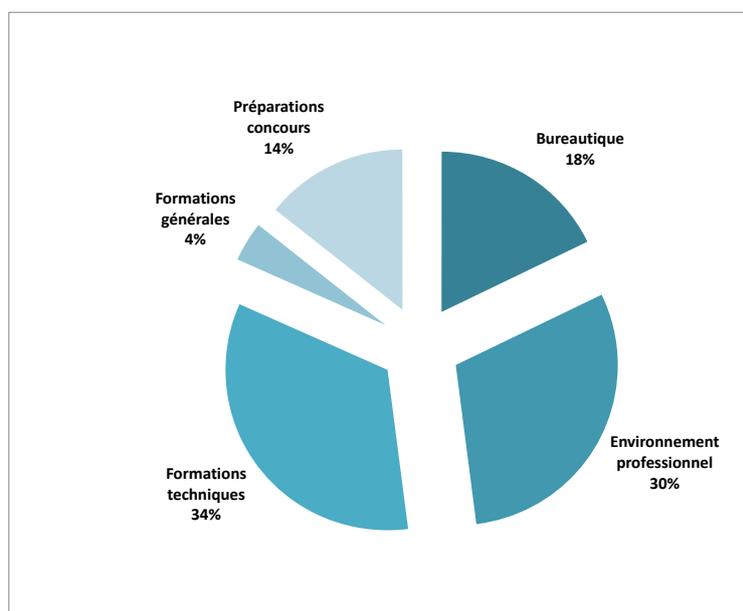
Répartition des différentes formations suivies par 643 stagiaires en 2016

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.

Le nombre d'heures, de jours de formation ainsi que le nombre de stagiaires en augmentation traduisent une meilleure compréhension des besoins et un investissement fort de l'établissement envers la professionnalisation de ses agents.



On constate une nette augmentation de l'investissement de l'UCP sur les préparations concours, ce qui renforce sa politique GPEEC.

Les dépenses ont certes augmenté (+18% au total dont 64% d'augmentation pour la partie « dépenses de formation imputables »), mais c'est surtout la proportion de stagiaires qui a fortement accru (+47% de stagiaires pour +56% d'heures de formation), ce qui signifie que les coûts de formation ont été optimisés par rapport au nombre d'agents concernés.

Détail des types de formation	
Bureautique	APOGEE PERFECTIONNEMENT CELCAT - INITIATION WINPAIE MOZART APOGEE - REFERENTS SIFAC - module dépenses SIFAC - module missions AMUE - HARPEGE - MODULE 2 AMUE - HARPEGE BO NIVEAU 1 AMUE - HARPEGE MODULE 1 GMPSIFAC - Référentiel WORD 2010 INITIATION EXCEL : CONSOLIDATION DES CONNAISSANCES DE BASE ORACLE SQL ORACLE : FUSION MIDDLEWARE ORACLE : REPORTS DEVELOPER AMUE : LES INSCRIPTIONS AVEC APOGEE WORD 2010 PERFECTIONNEMENT LOGICIEL DE GESTION DE STOCK TOMCAT : ADMINISTRER UN SERVEUR WEB Analyse des réseaux, méthodologie et mise en œuvre E-Candidat UniCampus EXCEL 2010 / ANALYSER SES DONNÉES ET S'INITIER AUX TCD UTILISER LES FLUX RSS POUR SA VEILLE AU-DELA DE LA GESTION DE FLUX RSS, VALORISER SA VELLE APOGEE DEBUTANT
Environnement professionnel	Entretien d'aide et conseil, autosupervision metho.conrad Lecomte, La propriété intellectuelle au service de la recherche, Utiliser L'ADVP et la démarche éducative, Fondamentaux de l'innovation et de la PI, Toute l'actualité de la réforme des retraites, Accueillir les publics en situation difficile, Gestion et résolution de conflits, Amue : pilotage et mise en place d'une démarche qualité, Mind-mapping, Contenu des travaux publics des EPSCSP, Amue : pilotage et maîtrise de la masse salariale et des emplois (niveau 1), Entretien de conseil et relation d'aide / méthodologie Lecomte, Conseil en évolution professionnelle : éléments de prise en main et de positionnement, Rédaction du rapport d'aptitude, Droits d'auteur et publication scientifique, Les personnels enseignants des EPSCSP, Les fondamentaux de la GRH niveau 1, Les fondamentaux de la GRH niveau 2, Approche compétences et FTLV, Impact et mise en œuvre du décret GBCP théorie, Rédiger pour le web, Les nouveautés du financement de l'apprentissage et de la formation professionnelle, Amue : encadrer un service : les inscriptions, Amue : l'évaluation (HCERES), Amue : accompagner votre projet de changement, Repérage précoce de la psychopathologie des adolescents/jeunes adultes, Amue : digitaliser sa communication, Formation sur les nouvelles pédagogies, Traiter les situations difficiles à l'accueil, Marchés publics la nouvelle réglementation, Réponse aux appels d'offres, les bonnes pratiques, Amue : bascule GBCP organisation de l'information financière et comptable, La qualité de vie au travail - RPS, Sifac GBCP module 2 plan de trésorerie, Sifac GBCP : module 1 budget, Gestion de proximité des agents publics : des principes juridiques aux actes de gestion, Se former à la pédagogie universitaire, Les finances publiques - la GBCP, Chef de projet : les fondamentaux, Prise de note et rédaction de comptes rendus efficaces, Amue : le nouveau cadre de l'achat public, Se perfectionner à l'oral, Séminaire retraite, La pension de réversion dans la fonction publique, Le métier de gestionnaire RH, Le statut du fonctionnaire : d'une diversité de droits à une série d'obligations, Maîtriser la réglementation de la FP pour mieux diriger son organisme de formation, Les règles de classement des enseignants chercheurs, Les facteurs clés de succès d'une stratégie sociale CRM, Sifac GBCP : module 4 opérations pluriannuelles, Sifac GBCP : module 3 marchés, L'auto-évaluation de la formation - une étape de l'accréditation, Sifac introduction à la comptabilité générale, Manager par les risques, Initiation à la démarche qualité, Maîtriser la passation de marchés de travaux, Mener une démarche qualité : de la charte marianne à QUALIBIB
Formations techniques	Sauveteur secouriste du travail, Recyclage sauveteur secouriste du travail, EPI, SSIAP 2 remise à niveau, SSIAP 1 remise à niveau, Conduite de l'entretien annuel d'évaluation, DHSE - formateur SST, Recyclage pontiers élingueurs - conduite au sol, Bases du montage video numérique, Amue : le montage administratif et financier d'une réponse à un appel à projet, Membres du CHSCT, Sensibilisation incendie, Rcci3 : recherche des causes et circonstances d'incendie 3, Produits et logiciel contrôle d'accès salto, Amue : réseaux sociaux orientation et insertion, Amue : piloter la masse salariale d'un établissement d'enseignement supérieur avec SIHAM-PMS, Techniques de hacking et contre-mesures niv 2, Immobilier et va, Linux avancé : serveur web avec apache/bind/php/mysql, Habilitation électrique h0 - bs, Habilitation électrique b2v - h2v - bc - hc, Les réseaux sociaux professionnels pour communiquer échanger et développer des projets, ITIL : les fondamentaux, Symphony initiation + approfondissement, Panorama des techniques agiles dont SCRUM, Kaspersky endpoint security 10 for windows, Installateur GUNNEBO, Conduire un projet informatique, Formation en rhéologie, Equipiers de seconde intervention - ESU, Habilitation échafaudage roulant, Magic info, GPUC, HARPEGE perfectionnement, Landesk systems and security management, MEDIADIX : application des règles de catalogage RDA-FR
Formations générales - Langues étrangères	Anglais -débutant, Anglais - intermédiaire, Italien, TOEIC, Concevoir et animer des formations en bibliothèque, Le bilan de compétences, Gérer son stress en situation professionnelle, Formateur occasionnel, Prise de parole en public, MEDIADIX : bien vivre l'accueil du public en bibliothèque
Préparations aux concours	Rapport d'activité ITRF, Lettre de motivation cv, Organisation du système éducatif, Orthographe et grammaire, Préparations aux oraux ITRF, Elaborer son dossier RAEP, Dossier RAEP SAENES CS/CE, Préparation à l'oral APAE, Rédaction d'une note AAE, Préparation orale SAENES CE, Cas pratique/mise en situation SAENES CS, Préparation orale SAENES CS, Question à réponse courte SAENES CN CS, Rédaction d'une lettre/un tableau ADJAENES, Oraux tous concours, Mathématiques, Le rapport d'activité, Préparation concours externe ADJAENES, Préparation à l'oral ADJAENES, Epreuve Orale Examen Professionnel d'Administrateur Territorial
Séminaires	
Congés de formation et bourses individuelles	

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

En 2015-2016, on recense 8 CRCT

Enseignants-chercheurs	Au titre du CNU (CNU) ou Au titre de l'établissement (UCP)	PRECISER DISCIPLINE / CNU	Congé de recherche & de conversion thématique	
			1 semestre	2 semestres
MCF	UCP	section 11 - Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes	1	
MCF	CNU	section 15 - Langues et littératures arabes, chinoises, japonaises	1	
MCF	UCP	section 21 - Histoire, civilisation, archéol. et art des mondes anciens	1	
MCF	UCP	section 32 - Chimie organique, minérale, industrielle	1	
MCF	CNU	section 32 - Chimie organique, minérale, industrielle	1	
MCF	CNU	section 35 - Structure et évolution de la terre et des autres planètes	1	
MCF	UCP	section 70 - Sciences de l'éducation	1	
MCF	UCP	section 70 - Sciences de l'éducation	1	
Total			8	0

Rappel 2014-2015

6

Évolution du nombre de congés

	2013-2014	2014-2015	2015-2016
CRCT	7	6	8

VII.

Les conditions de travail

VII. 1. Médecine préventive pour les personnels

Le service de médecine préventive de l'UCP 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 et d'une secrétaire à mi-temps ; elle a pour mission de prévenir toutes altérations des agents du fait du travail.

Personnels ayant passé une visite médicale

En 2015-2016, 392 personnels ont passé au moins une visite médicale soit **23 %** de l'ensemble des personnels.

	Titulaires	Contractuels	Total	Nb total agents UCP (au 1er janvier 2016)	% population totale correspondante
Nb BIATSS ayant eu au moins une visite	201	85	286	708	40%
Nb enseignants ayant eu au moins une visite	100	6	106	973	11%
Total	301	91	392	1681	23%
Nb total agents UCP (au 1er janvier 2016)	1166	515	1681		
% population totale correspondante	26%	18%	23%		
<i>Rappel 2014-2015</i>	<i>345</i>	<i>132</i>	<i>477</i>		

Données recueillies malgré les problèmes informatiques rencontrés en début d'année 2016 par le SUMPPS.

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

Sur une base : permanence assurée 2 jours par semaine
Ici, un agent est compté autant de fois qu'il a de visites.

	Titulaires	Contractuels	TOTAL
BIATSS	227	87	314
Enseignants	105	6	111
TOTAL	332	93	425
<i>Rappel 2014-2015</i>			<i>510</i>

Détail et évolution de la typologie des visites effectuées

Le Service assure des visites médicales qui peuvent être de 3 natures :

- obligatoires (pour les nouveaux arrivants, pour des agents de laboratoire soumis à des risques...)
- à la demande : pour l'amélioration des conditions de travail (liée à une souffrance au travail ou aménagement d'un poste, justificatif pour télétravail)
- en urgence

	2013-2014	2014-2015	2015-2016
Visites médicales totales	498	510	425
dont visites médicales obligatoires :	468	477	392
<i>dont examens complémentaires prescrits :</i>	63	41	46
dont visites à la demande :	89	83	111
dont visites en urgence :	12	11	6

Une visite médicale annuelle est obligatoire.

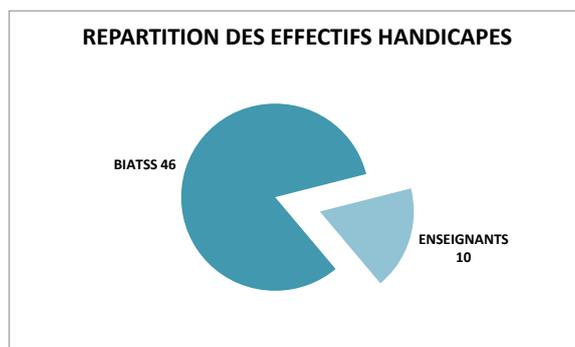
Convocations émises pour les visites médicales obligatoires

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).

	2013-2014	2014-2015	2015-2016
Nombre de convocations émises	697	853	501
Suivi des convocations pour les visites obligatoires :	2013-2014	2014-2015	2015-2016
convocation de personnel non présenté, non excusé	66	139	73
convocation de personnel non présenté, excusé tardivement	60	155	33
personnel à ne plus convoquer - suivi dans un autre établissement	1	2	0
retour de convocation - départ de l'UCP	102	80	3
Total	229	376	109
Taux de non réponse aux convocations (visites obligatoires)	33%	44%	22%

VII. 2. Personnels handicapés

Les personnels handicapés représentent 3,3% de l'ensemble des personnels de l'UCP.



Répartition des personnels handicapés par tranche d'âge et par sexe

Tranche d'âges	F	M	Total
de 25 ans à 40 ans	10	3	13
de 41 ans à 55 ans	19	12	31
plus de 55 ans	6	6	12
Total	35	21	56

Évolution du nombre de personnels handicapés recensés

		2014-2015	2015-2016
BIATSS	titulaire	26	40
	contractuel	2	6
Enseignants	titulaire	8	10
	contractuel	0	0
TOTAL		36	56

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

En application des nouveaux textes (décret n°2011-184), le CHS a été transformé en CHSCT (comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail) par arrêté de la présidente en décembre 2011. Seuls les représentants des personnels ont droit de vote. Ce comité, émanation du CTEP, intervient et donne un avis sur toutes les questions relatives à la santé physique et morale et à la sécurité des personnels.

		Enseignants		BIATSS		TOTAL		TOTAL	
		titulaire	suppléant	titulaire	suppléant	titulaire	suppléant		
Représentants de l'administration	H	1	1	0		1	1	2	4
	F	0	0	1	1	1	1	2	
Représentants des personnels	H	1	1	5	3	6	4	10	18
	F	1	1	2	4	3	5	8	
Membres de droit	H	0		2		2		2	3
	F	0		1		1		1	
Invités permanents	H			3		3		3	4
	F			1		1		1	
SOUS TOTAL	H	2	2	10	3	12	5	17	29
	F	1	1	5	5	6	6	12	
TOTAL		3	3	15	8	18	11		
		6		23		29			

Nombre réunions et visites	CHSCT	
	2014/2015	2015/2016
Réunions plénières	1	2

VII. 4. Accidents du travail

Répartition et évolution des personnels concernés

	2013-2014	2014-2015	2015-2016
BIATSS	29	24	22
Enseignants	5	8	6
TOTAL	34	32	28

Les accidents de service ne sont pas obligatoirement suivis d'un arrêt de travail.

Arrêts consécutifs à un accident (nb et jours)

Arrêts de travail consécutifs à un accident	2013-2014	2014-2015	2015-2016
nombre jours < 3 jours	2	4	1
3 jours < nbre arrêts < 8 jours	3	10	3
8 jours < nbre arrêts < 1 mois	6	19	7
1 mois < nbre arrêts < 3 mois	4	2	2
nombre arrêts > 3 mois	1	2	0
représentant un total de jours d'arrêt	760	148	254

VIII.

Les activités socioculturelles et sportives

VIII. 1. Restauration

Fréquentation des lieux de restauration par les personnels de l'UCP en 2016

CROUS	Nombre de repas consommés par les personnels sur 2016
CROUS ARGENTEUIL	10
CROUS LES CHENES	323
CROUS EVRY	74
CROUS GENNEVILLIERS	184
CROUS NEUVILLE	556
CROUS SAINT-GERMAIN	363
CROUS SAINT-MARTIN	867
SITE DE SARCELLES	
Restaurant : prestataire privé	467
LE CELLIER	
Restaurant inter administratif	6933

VIII. 2. Bibliothèque universitaire

Les bibliothèques du service commun de documentation sont implantées sur les 10 sites universitaires.
En 2015-2016, 787 personnels de l'UCP sont inscrits, soit 47%.

Évolution du nombre d'inscrits

Nombre d'inscrits	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016
Enseignants	704	772	699	646	586	576
BIATSS	206	214	198	199	205	211
TOTAL	910	986	897	845	791	787

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

En 2015-2016, **103 personnels** sont inscrits, soit 6% des personnels de l'UCP.

Nombre d'inscrits	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016
Enseignants	16	21	25	22	22	23
BIATSS	59	72	73	72	72	80
TOTAL	75	93	98	94	94	103

VIII. 4. Amicale des personnels

Évolution du nombre d'adhérents

En 2015-2016, on compte **278 membres**, soit 16,5 % des personnels de l'UCP.

	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016
BIATSS	235	232	214	222	255	239
Enseignants	26	26	22	25	28	39
TOTAL	261	258	236	247	283	278

Évolution du budget

	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016
Subvention UCP	85 000 €	88 000 €	80 000 €	40 000 €	70 000 €	70 000 €
Montant subvention par adhérent	326 €	341 €	339 €	162 €	247 €	251 €

VIII. 5. Conférences Université Ouverte

En 2015-2016, **50 personnels de l'UCP** ont participé aux 10 conférences-débats.
soit 3% des personnels de l'UCP
soit 5,3% des participants (tous confondus) aux conférences.

Évolution du nombre de conférences

2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016
10	12	12	9	11	10

VIII. 6. Action sociale

Répartition et évolution des dépenses

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

	2014	2015	2016
Dépenses	106 696 €	127 518 €	112 914 €

DÉPENSES						
	2014		2015		2016	
	Montant	Nb dossiers	Montant	Nb dossiers	Montant	Nb dossiers
Aides	30 242 €	76	53 732 €	97	59 108 €	99
déménagement et dépôt de garantie	2 690 €	3	3 395 €	4	4 600 €	6
séjour éducatif / centre aéré	1 228 €	16	1 200 €	16	4 100 €	8
activités culturelles et sportives	537 €	3	1 338 €	12	2 002 €	13
allocation de naissance	6 000 €	28	6 400 €	32	8 400 €	42
frais de rentrée scolaire	1 468 €	5	2 400 €	6	4 800 €	8
enfants handicapés	5 005 €	10	3 120 €	2	5 704 €	4
transport personnel handicapé	7 403 €	2	17 538 €	2	15 508 €	2
personnel handicapé : amélioration conditions de travail	2 611 €	1	4 855 €	2	7 813 €	4
aide exceptionnelle *	3 300 €	8	13 486 €	21	6 181 €	12
Restauration	49 112 €		56 409 €		41 098 €	
<i>dont Mille et Un repas ("le Cellier"+Sarcelles)</i>				52 186 €		38 221 €
<i>dont 7 sites du CROUS</i>				4 223 €		2 877 €
Accidents du travail	22 328 €		12 611 €		6 116 €	
Visites médicales d'embauche ou expertises	5 014 €		4 766 €		6 593 €	
TOTAL	106 696 €		127 518 €		112 914 €	

* aides exceptionnelles : détail feuille suivante

La C.S.E., Commission Sociale d'Établissement, vient en aide à des personnes en difficultés financières. Elle répond aux demandes des personnels titulaires comme contractuels. Composée de membres de la CPE, elle se réunit à la demande.

* Aide exceptionnelle	2014	2015	2016
Nb de réunions	3	6	4
Nb de dossiers examinés	10	23	14
Montant attribué	3 300 €	13 486 €	6 181 €

Le prêt social est une nouvelle aide créée en 2015. Elle est attribuée 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	2015	2016
Nb de dossiers examinés	5	10
Montant attribué	5 740 €	14 924 €

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