

**Conseil d'administration
Séance du 19 novembre 2019**

Délibération n°2

Portant approbation du bilan social 2017-2019 des personnels de l'Université de Cergy-Pontoise

Vu le code de l'éducation, et notamment son article L. 951-1-1,

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

Vu le décret n°2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat et notamment son article 37,

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

Vu la délibération du Comité Technique de l'établissement en date du 18 octobre 2019 portant avis favorable sur le bilan social 2017-2019,

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 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 : 13

Nombre de membres représentés : 7

Membres absents et non représentés : 10

Pour : 18

Contre : 1

Abstention : 1

Non-participation : 0

Article 1^{er} : Le bilan social des personnels 2017-2019 de l'Université de Cergy-Pontoise annexé à la présente délibération, est approuvé à la majorité.

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 à la Rectrice de l'académie de Versailles et entrera en vigueur à compter de sa publication.

Le président de l'Université,



François GERMINET

Transmise au rectorat le : 02/12/2019

Publiée le : 02/12/2019

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

Bilan social 2017-2019

18^{ème} édition

Réalisation du bilan social

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

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

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

Ce document a été présenté aux membres du comité technique du 18 septembre 2019.

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

Direction des Ressources Humaines

Fatima Lamrani

33, boulevard du Port

95 011 Cergy-Pontoise cedex

Sommaire

I. Les effectifs.....	5
I. 1 Ensemble des personnels : effectifs physiques	6
I. 2 BIATSS titulaires : effectifs physiques et ETP	7
I. 3 BIATSS titulaires : répartition par corps et catégorie	8
I. 4 Taux d'encadrement et de féminisation des personnels BIATSS titulaires	9
I. 5 BIATSS contractuels : effectifs physiques et ETP	10
I. 6 BIATSS contractuels : répartition par catégorie et filière (équivalence)	11
I. 7 Enseignants, enseignants-chercheurs titulaires : effectifs physiques et ETP	12
I. 8 Enseignants-chercheurs et chercheurs contractuels : effectifs physiques et ETP	13
II. Les mouvements, le temps de travail	15
II. 1 Temps partiel	16
II. 1.1 Temps partiel : BIATSS titulaires	16
II. 3 Mouvements	18
II. 3.1 Mouvements : BIATSS titulaires.....	18
II. 3.2 Mouvements : BIATSS contractuels.....	20
II. 3.3 Mouvements : enseignants titulaires.....	21
II. 3.4 Mouvements : enseignants contractuels	23
II. 4 Congés	24
II. 4.1 Congés : BIATSS titulaires.....	24
II. 4.3 Congés : enseignants titulaires.....	27
II. 4.4 Congés : enseignants contractuels	29
III. La carrière	31
III. 1 Réussites à concours et titularisation.....	32
III. 1.1 Réussites à concours : BIATSS	32
III. 1.2 Titularisation : BIATSS	32
III. 2 Promotions.....	33
III. 2.1 Promotions : BIATSS	33
III. 2.2 Promotions : enseignants.....	35
IV. Données démographiques et parité	37
IV. 1 Parité Femmes / Hommes.....	38
IV. 2 Structure par âge des personnels.....	40
IV. 3 Domiciliation des personnels.....	43
V. Les rémunérations et les primes	44
V. 1 Masse salariale et emplois 2018	45
V. 2 Dépenses de personnel.....	47
V. 3 Les primes.....	50
V. 4 Heures complémentaires.....	55
V.4.1 Charge totale d'enseignement 2016-2017.....	55
V.4.2 Heures complémentaires 2016-2017.....	57
VI. La formation	59
VI. 1 Formation des personnels	60
VI. 2 Enseignants : congés de recherche et de conversion thématique (CRCT)	61
VII. Les conditions de travail	63
VII. 1 Médecine de prévention des personnels	64
VII. 2 Personnels handicapés	66
VII. 3 Comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT)	67

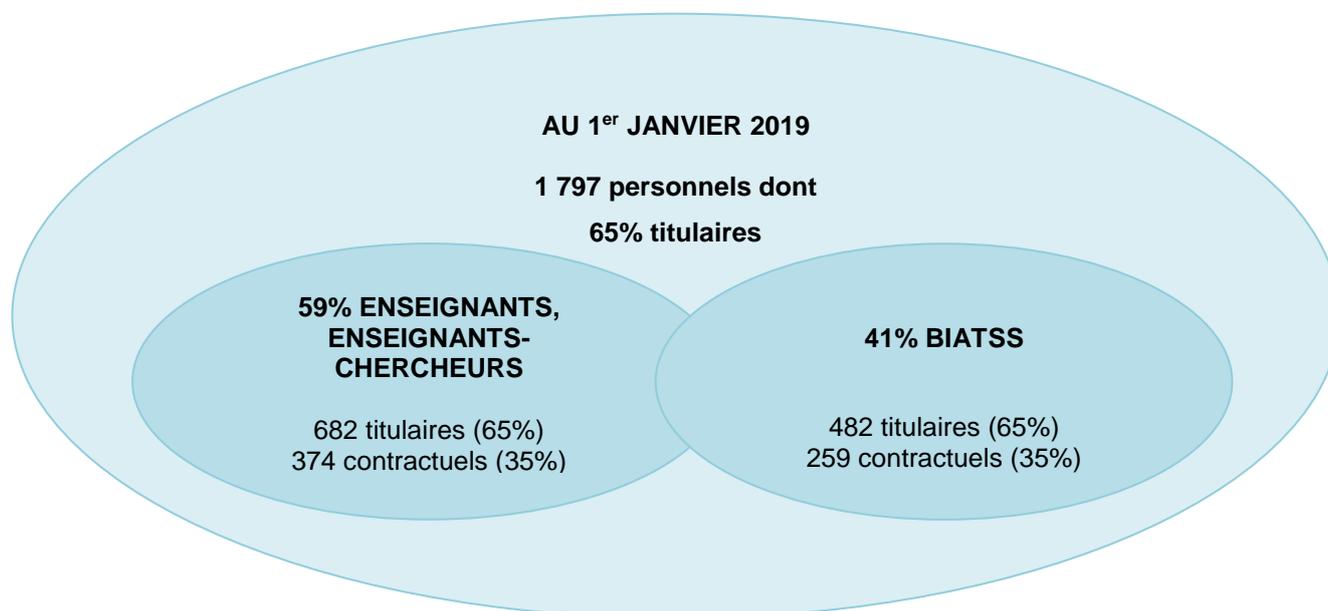
VIII. Les activités socioculturelles et sportives	68
VIII. 1 Restauration	69
VIII. 2 Bibliothèque universitaire	70
VIII. 3 Service universitaire des activités physiques et sportives (SUAPS).....	70
VIII. 4 Amicale des personnels	70
VIII. 5 Conférences Université Ouverte.....	71
VIII. 6 Action sociale	71
Lexique	74

I Les effectifs

I. 1 Ensemble des personnels : effectifs physiques

Au 1^{er} janvier 2019, on recense **1 797** personnels en activité à l'UCP. Le nombre de personnels a augmenté (+3,6%) sur la période 2018-2019. Cette augmentation concerne plus particulièrement les contractuels, notamment les contractuels enseignants avec missions de recherche.

		1er janvier 2017	1er janvier 2018	1er janvier 2019	Evolution 2018-2019
BIATSS	TITULAIRES	488	488	482	-1,2%
	CONTRACTUELS	226	235	259	+10,2
	SOUS TOTAL	714	723	741	+2,5
ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	TITULAIRES	683	686	682	-0,6
	CONTRACTUELS (mission enseignement)	246	281	289	+2,8
	CONTRACTUELS (mission recherche)	44	44	85	+93,2
	SOUS TOTAL	973	1011	1056	+4,5
TOTAL	1687	1734	1797	+3,6	



I. 2 BIATSS titulaires : effectifs physiques et ETP

Au 1^{er} janvier 2019, l'université compte **482 personnels BIATSS titulaires** appartenant aux différents corps détaillés ci-après. Certains agents travaillant à temps partiel ou incomplet, ce même effectif représente 459,7 ETP (équivalent temps plein).

FILIERE / CATEGORIE / CORPS			Eff. Physiques		Total	Quotité	ETP		Total
			F	H			F	H	
PERSONNELS ATSS									
Administratifs	A	Directeur général des services (SGEPES)	1		1	100%	1		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	4	1	5	100%	4	1	5,0
		ADAENES - Attaché d'administration	8	7	15	80%	8	7	15,0
			1		1	90%	0,9		0,9
	1			1	100%	0,8		0,8	
	B	SAENES - Secrétaire d'administration	54	8	62	100%	54	8	62,0
			1	1	2	90%	0,9	0,9	1,8
			22		22	80%	17,6		17,6
			1		1	70%	0,7		0,7
			1		1	50%	0,5		0,5
			1		1	50%	0,5		0,5
	C	ADJENES - Adjoint administratif	60	2	62	100%	60	2	62,0
			1		1	90%	0,9		0,9
			20		20	80%	16		16,0
			2		2	70%	1,4		1,4
			1	1	2	50%	0,5	0,5	1,0
			1		1	50%	0,5		0,5
Techniques	C	ATEC - Adjoint technique des établissements d'enseignement	1		1	100%	1		1,0
Sociaux et de Santé	A	Infirmière	2		2	100%	2		2,0
	B		1		1	50%		0,5	0,5
sous-total ATSS			183	21	204		172,2	19,9	192,1
PERSONNELS ITRF									
ITRF (Ingénieurs, Techniciens de Recherche et de Formation)	A	IGR - Ingénieur de recherche	11	11	22	100%	11	11	22
			1		1	50%	0,5		0,5
		IGE - Ingénieur d'études	34	15	49	100%	34	15	49
			3		3	80%	2,4		2,4
			2		2	50%	1		1
			11	11	22	100%	11	11	22
	ASI - Assistant ingénieur		0	90%				0	
		3	2	5	80%	2,4	1,6	4	
		1		1	50%	0,5		0,5	
		22	33	55	100%	22	33	55	
		6	1	7	80%	4,8	0,8	5,6	
	B	TECH - Technicien		1	1	70%		0,7	0,7
			28	37	65	100%	28	37	65
			5	3	8	80%	4	2,4	6,4
			3	1	4	50%	1,5	0,5	2
28			37	65	100%	28	37	65	
5			3	8	80%	4	2,4	6,4	
C	ATRF - Adjoint technique	3	1	4	50%	1,5	0,5	2	
		28	37	65	100%	28	37	65	
		5	3	8	80%	4	2,4	6,4	
		3	1	4	50%	1,5	0,5	2	
Sous-total ITRF			130	115	245		123,1	113	235,6
PERSONNELS DE BIBLIOTHEQUES									
Bibliothèques	A	CONSG - Conservateur général des bibliothèques	1		1	100%	1		1
		CONS - Conservateur des bibliothèques	1	1	2	100%	1	1	2
		BIB - Bibliothécaire	2		2	100%	2		2
	2			2	80%	1,6		1,6	
	B	BIBAS - Bibliothécaire assistant spécialisé	7	3	10	100%	7	3	10
			1	1	2	80%	0,8	0,8	1,6
	C	MAG B - Magasinier des bibliothèques	8	5	13	100%	8	5	13
			1		1	80%	0,8		0,8
1				1	80%	0,8		0,8	
sous-total BIBLIO			23	10	33		22,2	9,8	32
TOTAL effectifs / ETP			336	146	482		317,5	142,7	459,7
<i>Rappel 2018</i>			<i>344</i>	<i>144</i>	<i>488</i>		<i>325,0</i>	<i>141,2</i>	<i>466</i>

I. 3 BIATSS titulaires : répartition par corps et catégorie

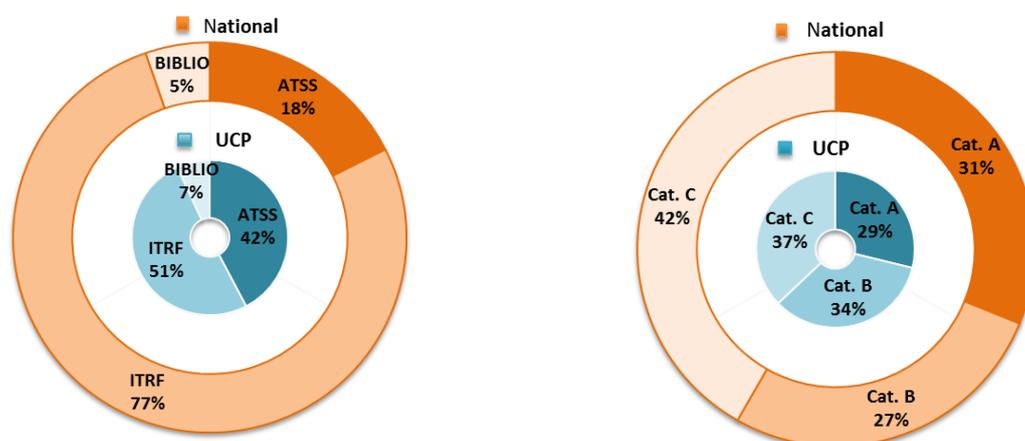
Parmi les 482 agents BIATSS titulaires de l'UCP en activité au 1^{er} janvier 2019 :

- 51% sont de la filière ITRF (contre 77% au niveau national)

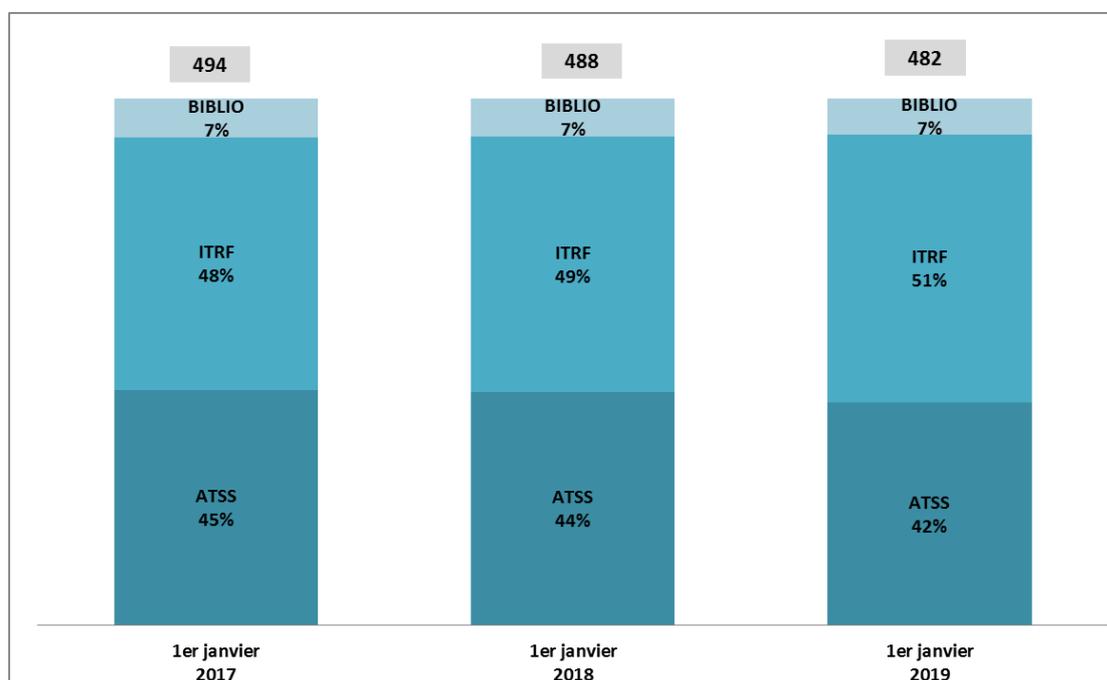
- 37% sont de catégorie C (contre 42% au niveau national)

CORPS	Cat A		Cat B		Cat C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	
ATSS	19	8	79	10	85	3	204
ITRF	66	39	28	35	36	41	245
BIBLIO	6	1	8	4	9	5	33
Sous-total	91	48	115	49	130	49	
TOTAL	139		164		179		482

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



Évolution de la répartition par corps entre 2017 et 2019



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

Taux d'encadrement

	1er janvier 2019	Rappel 1er janvier 2018
Proportion des personnels de Cat. A à l'UCP	28,8%	28%
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)	31%	

Proportion des personnels de catégorie A par corps :

ATSS	Proportion des personnels de cat. A (UCP)	13%	13%
	Proportion des personnels de Cat. A dans le corps de l' ATSS dans les établissements publics de l'enseignement supérieur (1)	21%	
ITRF	Proportion des personnels de cat. A (UCP)	43%	43%
	Proportion des personnels de Cat. A dans le corps des ITRF dans les établissements publics de l'enseignement supérieur (1)	35%	
BIBLIO	Proportion des personnels de cat. A (UCP)	21%	20%
	Proportion des personnels de Cat. A parmi les personnels des bibliothèques dans les établissements publics de l'enseignement supérieur (1)	31%	

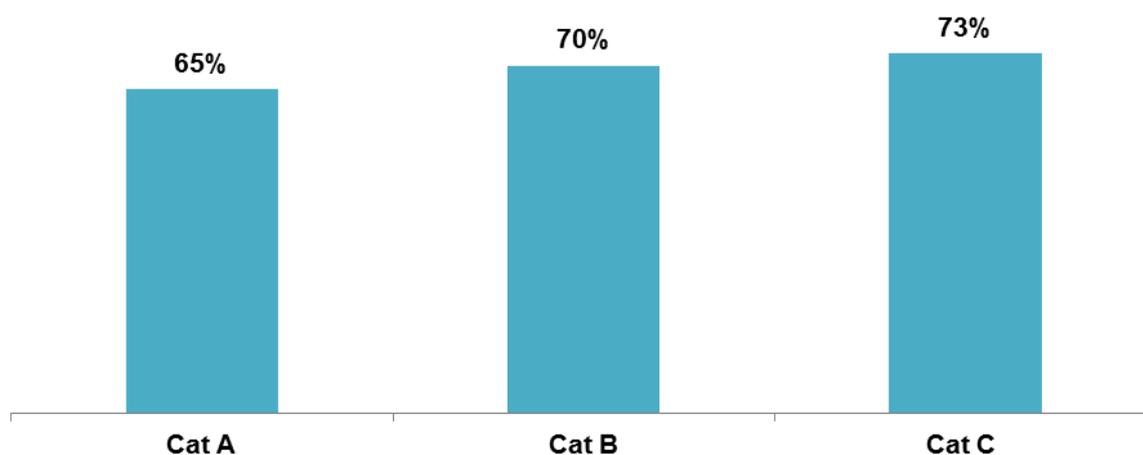
(1) Source : Repères et références statistiques, (éd.2018, DEPP)

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

Taux de féminisation

A l'UCP, une grande majorité des agents titulaires BIATSS sont des femmes : 70%. Si l'on regarde le taux de féminisation par catégorie, 65% des agents de catégorie A sont des femmes (contre 68% l'an passé et 74% au niveau national*).

Taux de féminisation des agents titulaires BIATSS selon la catégorie



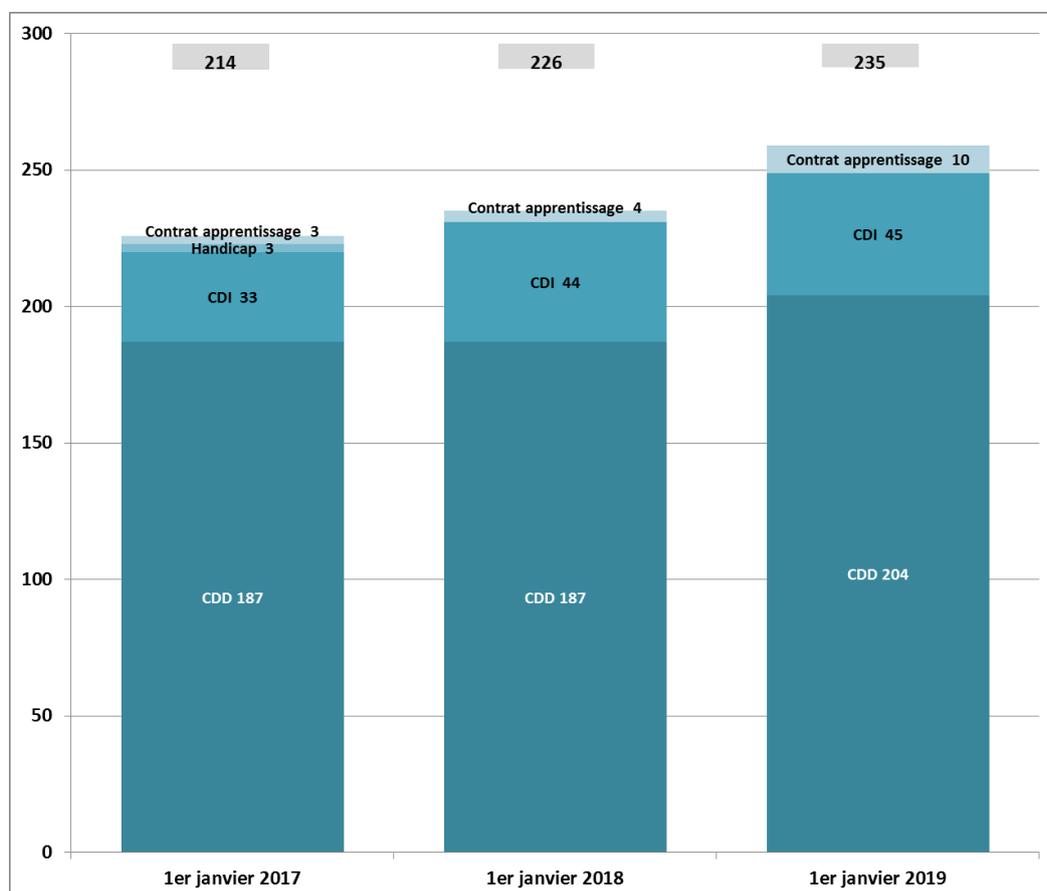
*Source : Repères et références statistiques, (éd.2018, DEPP)

I. 5 BIATSS contractuels : effectifs physiques et ETP

Au 1^{er} janvier 2019, l'université compte 259 contractuels soit 247,4 ETP. Ils représentent 35% des personnels BIATSS. Sur la période 2018-2019, le nombre d'agents contractuels a augmenté (+10,21%).

Type de contrat	Effectifs physiques		Total	Quotité	ETP		Total
	F	H			F	H	
Apprentissage	8	2	10	100%	8,0	2,0	10
CDD	4	1	204	50%			195,1
	1	2		60%	0,6	1,2	
	2	1		70%	1,4	0,7	
	8	1		80%	6,4	0,8	
				90%			
	132	52		100%	132	52	
CDI	2	1	45	50%	1,0	0,5	42,3
				60%			
	1			70%	0,7		
	4			80%	3,2		
	1			90%	0,9		
	20	16		100%	20	16	
TOTAL	183	76	259		174,2	73,2	247,4
<i>Rappel 2018</i>	160	75	235		151,2	71,9	223,1

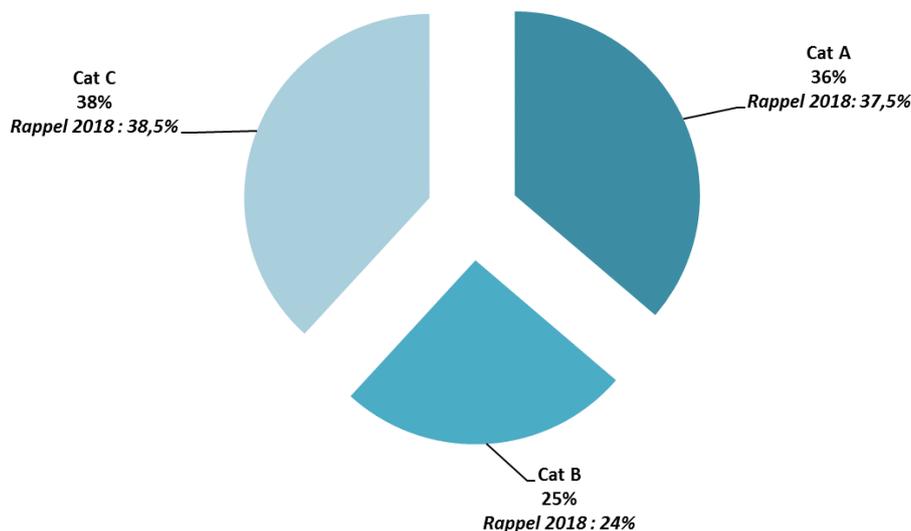
Évolution et répartition du nombre d'agents contractuels depuis 2017



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

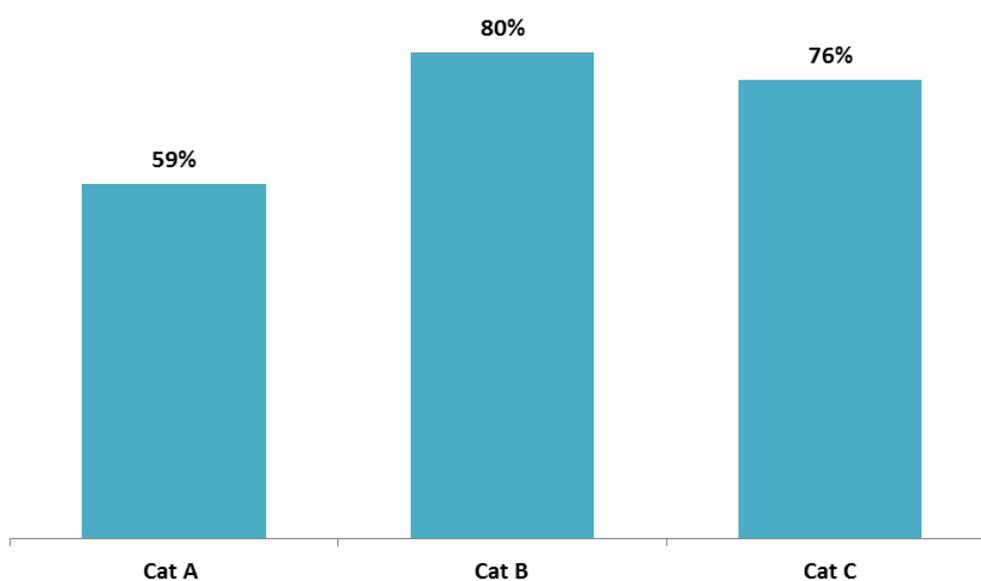
Parmi les 259 agents contractuels recensés au 1^{er} janvier 2019 (235 recensés au 1^{er} janvier 2018):

- **36%** sont de **catégorie A** (équivalence), proportion en baisse par rapport à l'an passé (37,5% en 2018).



- **71%** des agents contractuels sont des **femmes**. Les femmes représentent 80% de la catégorie B si l'on regarde le taux de féminisation par catégorie contre 59% pour la catégorie A (représentativité en baisse par rapport à 2018 où 66% des catégories A étaient des femmes (voir graphique ci-dessous).

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



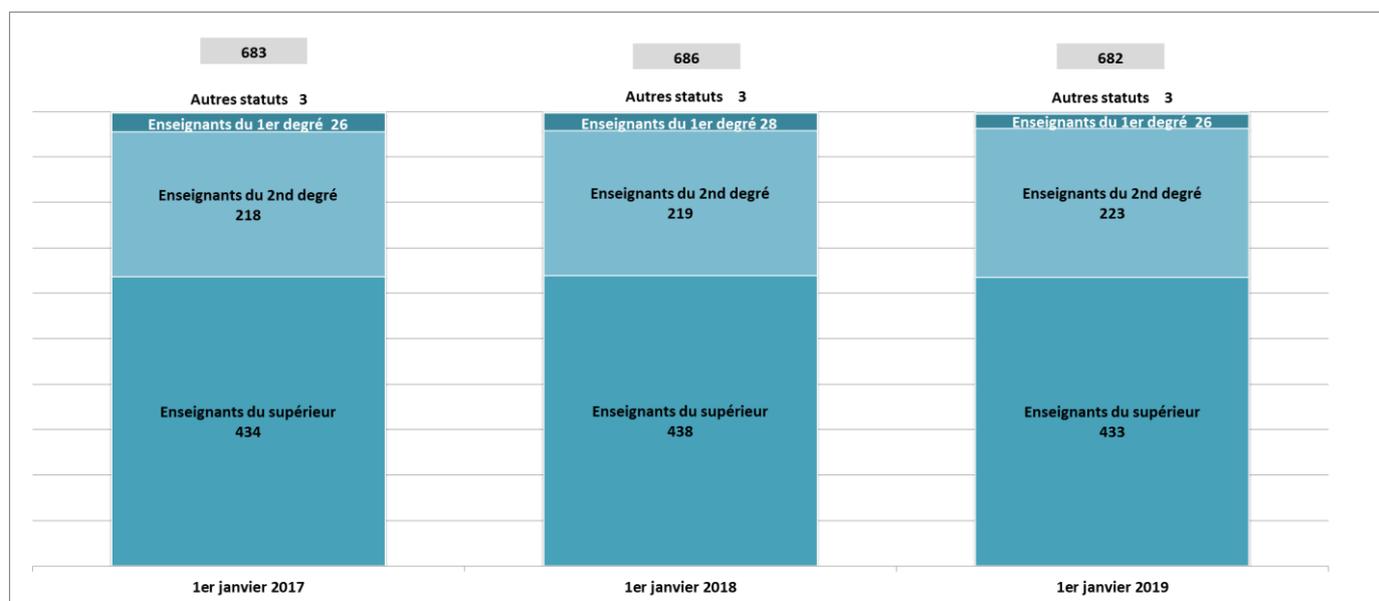
I. 7 Enseignants, enseignants-chercheurs titulaires : effectifs physiques et ETP

Au 1^{er} janvier 2019, l'université compte **682 enseignants-chercheurs et enseignants titulaires** soit 668,7 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
	46	86	132	100%	46	86	132
sous-total PR	47	86	133		46,5	86	132,5
Maître de conférences (MCF)	1		1	60%	0,6		0,6
	1		1	70%	0,7		0,7
	4		4	80%	3,2		3,2
	127	166	293	100%	127	166	293
sous-total MCF	133	166	299		131,5	166	297,5
Assistant de l'enseignement supérieur		1	1	100%		1	1
sous-total Assitant ENS	0	1	1		0	1	1
Total enseignants-chercheurs	180	253	433		178	253	431
ENSEIGNANTS DU 2nd DEGRE							
PRAG (professeur agrégé)	5	3	8	50%	2,5	1,5	4
	1		1	90%	0,9		0,9
	54	50	104	100%	54	50	104
sous-total PRAG	60	53	113		57,4	51,5	108,9
PRCE (professeur certifié)	9	3	12	50%	4,5	1,5	6
	1		1	60%	0,6		0,6
	3		3	80%	2,4		2,4
	48	33	81	100%	48	33	81
sous-total PRCE	61	36	97		55,5	34,5	90
PLP (professeur de lycée professionnel)			0	50%		0	0
	6	4	10	100%	6	4	10
sous-total PLP	6	4	10		6	4	10
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	128	95	223		119,9	92	211,9
ENSEIGNANTS DU 1^{er} DEGRE							
PREC (professeur des écoles)		1	1	80%		0,8	0,8
	13	8	21	100%	13	8	21
sous-total PREC	13	9	22		13	8,8	21,8
Total enseignants du premier degré	13	9	22		13	8,8	21,8
AUTRES STATUTS (inspecteur et CPE)							
CPE (conseiller principal d'éducation)	3		3	100%	3		3
Psychologue de l'éducation nationale	1		1	100%	1		1
Total autres statuts	4		4		4	0	4
TOTAL	325	357	682		314,9	353,8	668,7
<i>Rappel 2018</i>	<i>331</i>	<i>355</i>	<i>686</i>		<i>322,5</i>	<i>352,3</i>	<i>674,8</i>

On observe une diminution du nombre d'enseignants entre 2018 et 2019 liée à des recrutements infructueux.

Évolution et répartition des enseignants titulaires par corps



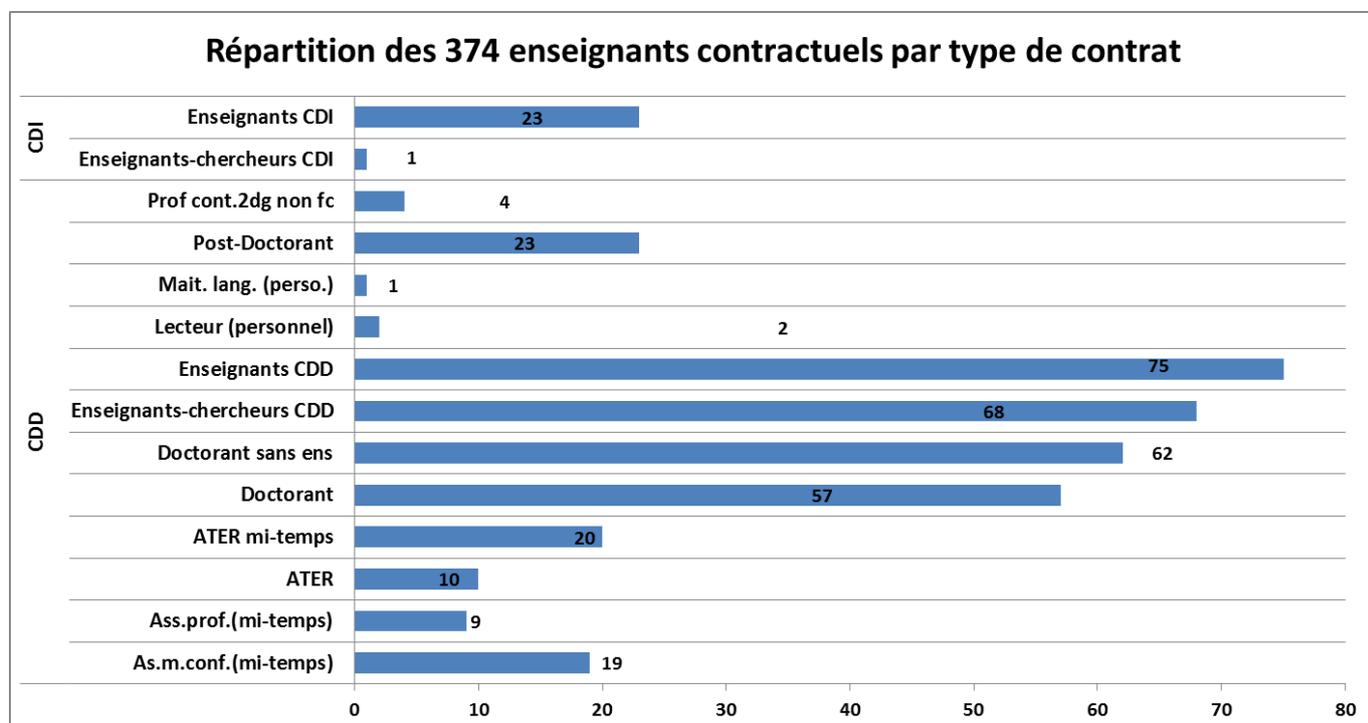
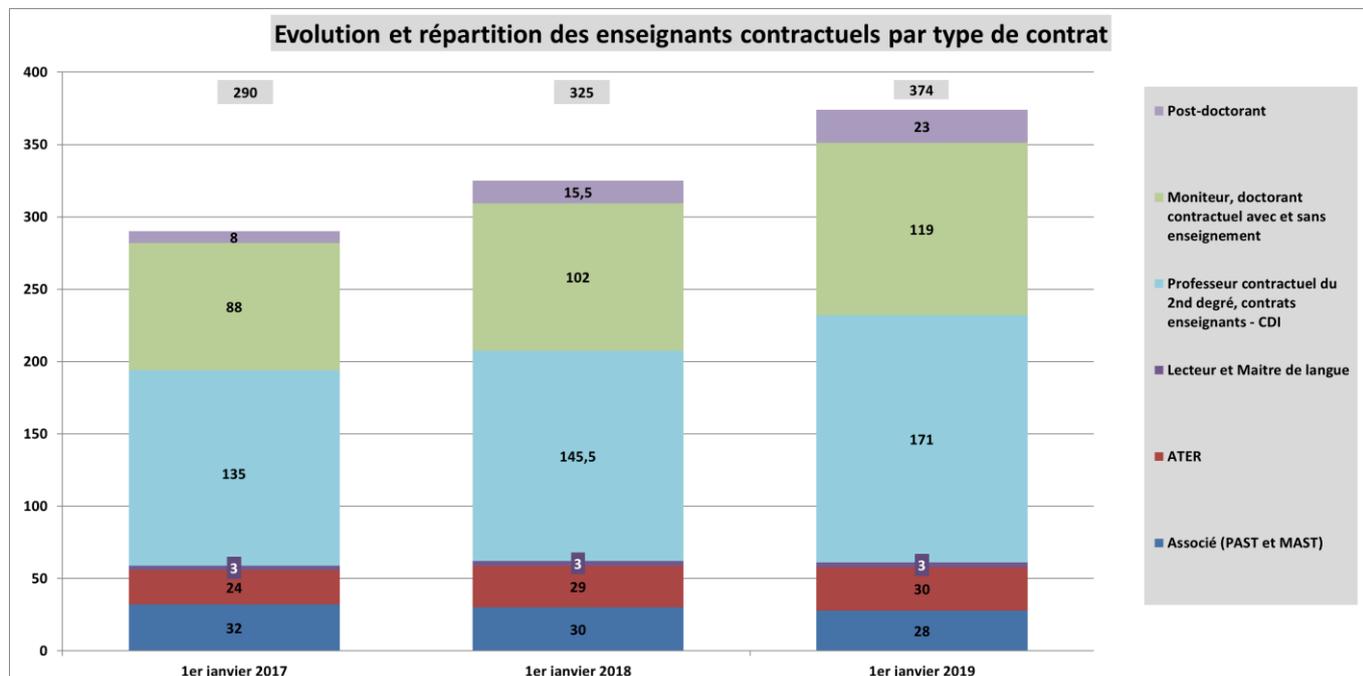
I. 8 Enseignants-chercheurs et chercheurs contractuels : effectifs physiques et ETP

Au 1^{er} janvier 2019, on recense **374 contrats** avec une mission d'enseignement et/ou de recherche (Soit 301 ETP). Les tableaux suivants détaillent les effectifs selon le type de contrat.

Type de contrats		Effectifs physiques		Total	Quotité	ETP		Total
		F	H			F	H	
Associés	Maître de conférences associé à mi-temps (MCF - PAST)	5	14	19	50%	2,5	7	9,5
	Professeur associé à mi-temps (PR-PAST)	2	7	9	50%	1	3,5	4,5
	Professeur associé (PRAS)			0	100%		0	0
ATER	ATER	7	3	10	100%	7	3	10
	ATER mi- temps	11	9	20	50%	5,5	4,5	10
Autres contrats	Contrat CDD enseignants, enseignants-chercheurs	50	43	93	50%	25	23	48
		27	23	50	100%	27	23	50
	Contrat CDI enseignants, enseignants-chercheurs	3	4	7	50%	1,5	2	3,5
		9	8	17	100%	9	8	17
	Doctorant contractuel (avec enseignement)	22	35	57	100%	22	35	57
	Lecteur, maître de langue	2	1	3	100%	2		2
	Professeur contractuel du second degré		4	4	100%		4	4
	Doctorant contractuel (sans enseignement)	31	31	62	100%	31	31	62
Post-doctorant				0	50%		0,5	0,5
	5	18	23	100%	5	18	23	
TOTAL		174	200	374		138,5	162,5	301
<i>Rappel 2018</i>		<i>146</i>	<i>179</i>	<i>325</i>		<i>119,5</i>	<i>141,5</i>	<i>261</i>

Evolution et répartition des effectifs par type de contrat depuis 2017

374 enseignants contractuels sont recensés en 2018 soit une augmentation de 13% par rapport à 2017 et 22 % par rapport à 2016.



II. Les mouvements, le temps de travail

II. 1 Temps partiel

II. 1.1 Temps partiel : BIATSS titulaires

Au 1^{er} janvier 2019, **91 BIATSS titulaires travaillent à temps partiel** soit près de **19%** des personnels BIATSS titulaires. Pour rappel, au 1^{er} janvier 2017, 87 BIATSS étaient à temps partiel.

- **87%** sont des femmes
- **78%** travaillent à 80%
- **42%** sont de catégorie C et **41%** de catégorie B

	F	H	TOTAL	Taux de féminisation
50%	9	3	12	75%
70%	3	1	4	75%
80%	64	7	71	90%
90%	3	1	4	75%
TOTAL	79	12	91	87%
<i>Rappel 2018</i>	77	10	87	89%

II. 1.2. Temps partiel : enseignants titulaires

Au 1^{er} janvier 2019, **33 enseignants titulaires travaillent à temps partiel** soit **4,8%** des enseignants titulaires, essentiellement à 50%.
Pour rappel, au 1^{er} janvier 2018, 30 enseignants étaient à temps partiel et essentiellement à 50%.

	F	H	Total	Taux de féminisation
50%	15	6	21	71%
60%	2	0	2	100%
70%	1	0	1	100%
80%	7	1	8	88%
90%	1	0	1	100%
Total	26	7	33	79%
<i>Rappel 2018</i>	24	6	30	80%

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 1^{er} octobre au 31 décembre 2011 et après évaluation, a été poursuivie. Voici les résultats des 7 années d'observation :

Statut	Catégorie	2011-2012 (phase d'expérimentation)	2012-2013	2013-2014	2014-2015			2015-2016			2016-2017			2017-2018		
					Hommes	Femmes	Total									
Titulaires	A	3	6	8	4	4	8	7	9	16	5	12	17	7	14	21
	B		3	6	4	4	8	5	5	10	5	3	8	4	8	12
	C		1	1		1	1					1	1	0	1	1
Contractuels	A	5	5	6	3	5	8	4	5	9	3	12	15	2	14	16
	B					1	1		2	2	2	2	4	2	2	4
	C		1	1										0	0	0
TOTAL		8	16	22	11	15	26	16	21	37	15	30	45	15	39	54

Répartition des agents en télétravail par catégorie et par service

Direction/services/composante	A	B	C	TOTAL
Communication	6	1		7
COMUE	4			4
Direction pilotage	1			1
Direction développement	2	1		3
SIP	4			4
DOF		1		1
DVE		2		2
DOIP				0
SUMMPS	1			1
DHSE				0
DISI	5	4		9
DPI	3			3
Direction financière		2	1	3
DRH	3	1		4
Direction recherche	1			1
ESPE	4			4
PRESIDENCE				0
UFR LSH	1	2		3
UFR ST	1	2		3
IEA	1			1
TOTAL	37	16	1	54

II. 3 Mouvements

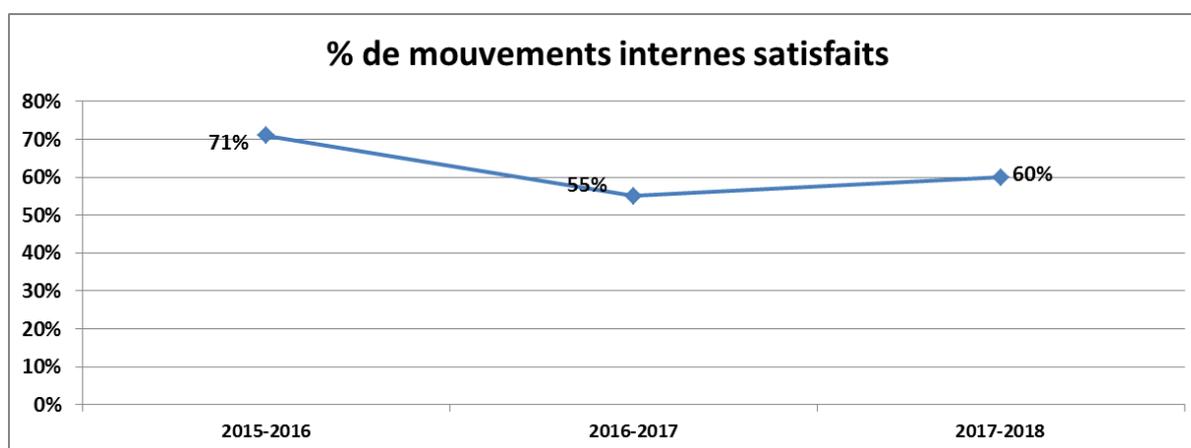
II. 3.1 Mouvements : BIATSS titulaires

Les mouvements internes

En 2017-2018, on compte **8 mouvements internes** (soit 1,7% des agents BIATSS titulaires)
En 2016-2017, on comptait 16 mouvements internes.

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

Les demandes sont satisfaites à 60%.



L'an passé, on comptabilisait 29 demandes pour 16 mouvements satisfaits.

Les mouvements externes

Le **solde** des arrivées sur les départs est **négatif** de 5 agents BIATSS titulaires : 21 arrivées pour 26 départs en 2017-2018 (en 2016-2017, on recensait 13 arrivées pour 39 départs).

Les départs sont principalement dus aux retraites (38%) et aux mutations (23%).

Les arrivées sont principalement dues aux détachements (62%) et aux concours (19%).

Ratios pour 2017-2018 (référence au nombre de BIATSS titulaires au 1^{er} janvier 2017)

Taux d'arrivée = 4,3%, (21/ 488 agents) (2,6% en 2016-2017)

Taux de départ = 5,3% (26 / 488 agents) (8% en 2016-2017)

Taux de rotation du personnel = 4,8% [(21+26) /2] /488 (5,33% en 2016-2017). Moyenne de l'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
	Décès							0
	Mutation	1	1		3		1	6
	Retraite		5	1	4			10
Départs provisoires	Congé parental						5	5
	Détachement	1	1				1	3
	Disponibilité	1						1
Total départs		3	7	1	7	0	8	26

Arrivées *							
CATÉGORIE	A		B		C		TOTAL
GENRE	H	F	H	F	H	F	
Concours		2		2			4
Détachement	1	4		6		2	13
Mutation		1	1	1			3
Réintégration						1	1
Total arrivées	1	7	1	9	0	3	21

* arrivées concours de personnels extérieurs

II. 3.2 Mouvements : BIATSS contractuels

Les mouvements internes

En 2017-2018, on compte **3 mouvements internes** (soit 1,2% des agents BIATSS contractuels).

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

Les mouvements externes

En 2017-2018, le **solde** des arrivées sur les départs est **positif** de 6 agents BIATSS contractuels.

Les 93 départs sont principalement dus à des fins de contrat pour non renouvellement (56%), à des démissions (27%) et à des fins de contrat pour réussite à un concours au sein de l'établissement (9%).

Ratios pour 2016-2017 (référence au nombre de BIATSS contractuels au 1^{er} janvier 2017)

Taux d'arrivée = 39,6% (93 / 235 agents) (43,4% en 2016-2017)

Taux de départ = 45,5% (107 / 235 agents) (40,7% en 2016-2017)

Taux de rotation = 42,5% [(93+107) / 2] / 235. En 2016-2017, le taux de rotation était de 42%. Moyenne de l'ensemble des mouvements (entrées et sorties) rapporté à l'effectif observé au 1^{er} janvier * 100.

DEPARTS								
CATÉGORIE		A		B		C		TOTAL
GENRE		H	F	H	F	H	F	
Départs définitifs	Décès							0
	Démission	2	8	3	4	2	6	25
	Fin de contrat - non renouvellement	7	20	2	8	4	11	52
	Fin de contrat - réussite de concours au sein de l'établissement	1	2		3		2	8
	Fin de contrat - réussite de concours hors établissement				2	3	2	7
	Fin de contrat - non renouvellement							0
	Fin de contrat - commun accord							0
	Fin de période d'essai à l'initiative de l'établissement							0
	Retraite							0
Départs provisoires	Congé parental							0
	Congé pour convention personnelle	1						1
	Congé pour raisons de famille							0
	Mise à disposition							0
Total départs		11	30	5	17	9	21	93
		41		22		30		93

ARRIVEES								
CATÉGORIE		A		B		C		TOTAL
GENRE		H	F	H	F	H	F	
Apprentis						1	2	3
Recrutement		12	23	3	23	12	31	104
Recrutement dispositif emploi aidé								0
Total arrivées		12	23	3	23	13	33	107

II. 3.3 Mouvements : enseignants titulaires

En 2017-2018, le solde des arrivées sur les départs est négatif de 13 enseignants titulaires.
Les départs sont principalement dus à des départs en retraite (50%) ou des mutations (38%).

Ratios pour 2017-2018 (référence au nombre d'enseignants titulaires au 1^{er} janvier 2018)

Taux d'arrivée = **5,8%** (40 / 686 agents) (4,9% en 2016-2017)

Taux de départ = **3,9%** (27 / 686 agents) (11,7% en en 2016-2017)

Taux de rotation = **4,9%** [(40+27) / 2] / 686. En 2016-2017, le taux de rotation était de 7,5%. Moyenne de l'ensemble des mouvements (entrées et sorties) rapporté à l'effectif observé au 1^{er} janvier * 100.

DEPARTS																				
		Enseignants-chercheurs				Enseignants du 2nd degré								Enseignants du 1er degré		Autres statuts				TOTAL
CORPS		PR		MCF		PRAG		PRCE		PLP		P.EPS		PREC		CPE		IEN		
GENRE		H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
Départs définitifs	Décès								1											1
	Mutation	1	1	3		1	3	2	3	1										15
	Radiation					1		1				1								3
	Démission				1															1
	Retraite	1	2		2	4	2	4	1					1	3					20
Départs provisoires	Détachement																			0
	Disponibilité																			0
Total départs		2	3	3	3	5	6	7	5	1	0	1	0	1	3	0	0	0	0	40

ARRIVEES																				
		Enseignants-chercheurs				Enseignants du 2nd degré								Enseignants du 1er degré		Autres statuts				TOTAL
CORPS		PR		MCF		PRAG		PRCE		PLP		P.EPS		PREC		CPE		IEN		
GENRE		H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
Affectation dans l'enseignement supérieur						1	4	4	5						3					17
Concours		2		5	1															8
Mutation		1						1												2
Total arrivées		3	0	5	1	1	4	5	5	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	27

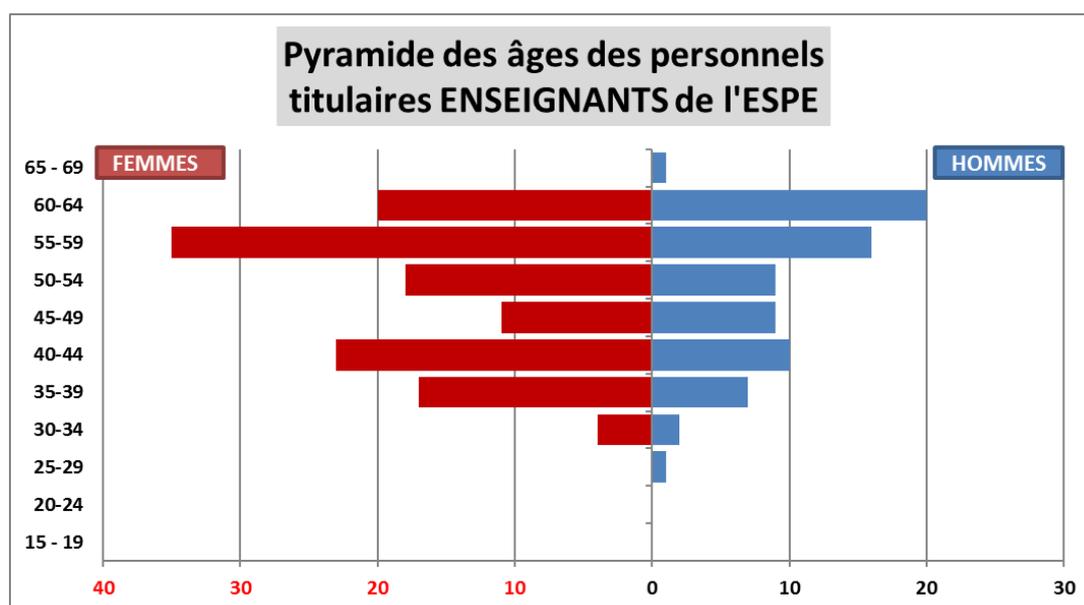
Évolution des entrées et sorties des enseignants titulaires

Corps	2015-2016		2016-2017		2017-2018	
	Arrivées	Départs	Arrivées	Départs	Arrivées	Départs
Enseignants-chercheurs	13	44	15	10	9	11
Enseignants du 2nd degré	15	34	17	16	15	25
Enseignants du 1er degré	3	1	2	5	3	4
Autres statuts	0	0				
TOTAL	+31	-79	+34	-31	+27	-40
Solde		-48		3		-13
<i>dont départs à la retraite</i>		<i>-26</i>		<i>-18</i>		<i>-20</i>

La moitié des départs correspond à des départs à la retraite notamment sur la composante de l'ESPE (-12).

L'ESPE, la plus grosse composante de l'UCP intègre une population très expérimentée.

A court et moyen terme, des départs massifs en retraite sont à anticiper : 40 enseignants sur la tranche d'âge 60-64 ans, 51 enseignants sur la tranche d'âge 55-59 ans.



Répartition et évolution des départs à la retraite

Corps	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Enseignants du supérieur			
PR	4	2	3
MCF	2	3	2
Enseignants du 2nd degré			
PRAG	8	5	6
PRCE	9	2	5
PLP	2	0	0
Enseignants du 1er degré			
PREC	1	5	4
TOTAL	26	17	20

II. 3.4 Mouvements : enseignants contractuels

Le **solde** des arrivées sur les départs est **positif** de 118 enseignants contractuels : 186 arrivées pour 68 départs en 2017-2018.

CONTRATS	Arrivées	Départs	SOLDE
MCF-PAST	+1	-2	-1
MCF associé			0
PR-PAST	+4	-1	3
PRAS	+0	-2	-2
ATER	+25	-1	24
Doctorant contractuel	+53	-29	24
Post-doctorant	+19	-7	12
Enseignant CDD	+35	-8	27
EC CDD	+41	-13	28
CDI	+7	-1	6
Prof. contract. du 2 nd degré	+1	-2	-1
Lecteur	+0	-1	-1
Maitre de langues	+0	-1	-1
TOTAL	+186	-68	+118

Répartition des mouvements des enseignants contractuels

CORPS		DEPARTS																				TOTAL			
		ASSOCIES						ATER	AUTRES (
		MCF-PAST		PR-PAST		PRAS			Doctorant contractuel (avec enseignement)		Post-Doctorant contractuel		Enseignant CDD		Lecteur		Maitre de langues		Prof. contract. du 2 nd degré		EC CDD		CDI		
H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F		
Départs définitifs	Décès																								0
	Démission																								0
	Fin de contrat - non renouvellement	2		1		2		1		15	14	7		5	3		1		1			6	7	1	66
	Fin de contrat - retraite																								0
	Fin de contrat - réussite de concours																			2					2
	Licenciement																							0	
Total départs		2	0	1	0	2	0	1	0	15	14	7	0	5	3	0	1	0	1	2	0	6	7	1	68

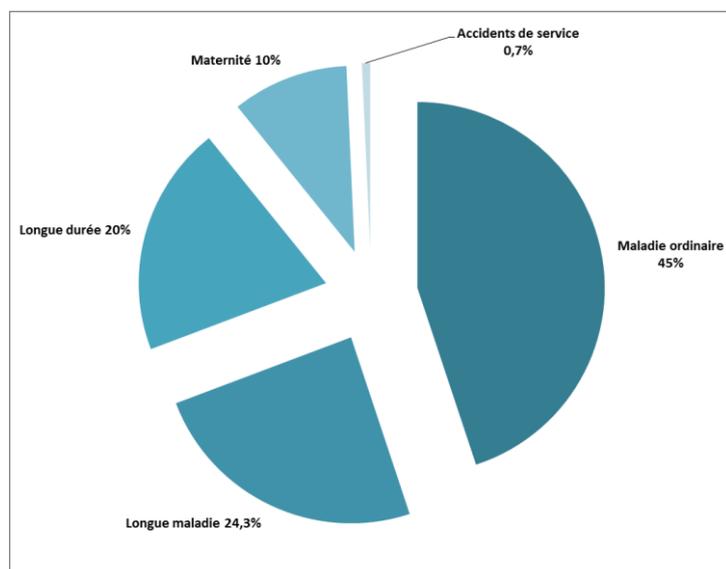
CORPS		ARRIVEES																		TOTAL				
		ASSOCIES						ATER	AUTRES CONTRATS															
		MCF-PAST		PR-PAST		PRAS			Doctorant contractuel (avec enseignement)		Enseignant CDD		Prof. contract. du 2 nd degré		EC CDD		CDI							
H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F							
Recrutement		3	2	1		2		13	6	24	17	31	31	3	1	26	25	4	3					192
Total		3	2	1	0	2	0	13	6	24	17	31	31	3	1	26	25	4	3					192

II. 4 Congés

II. 4.1 Congés : BIATSS titulaires

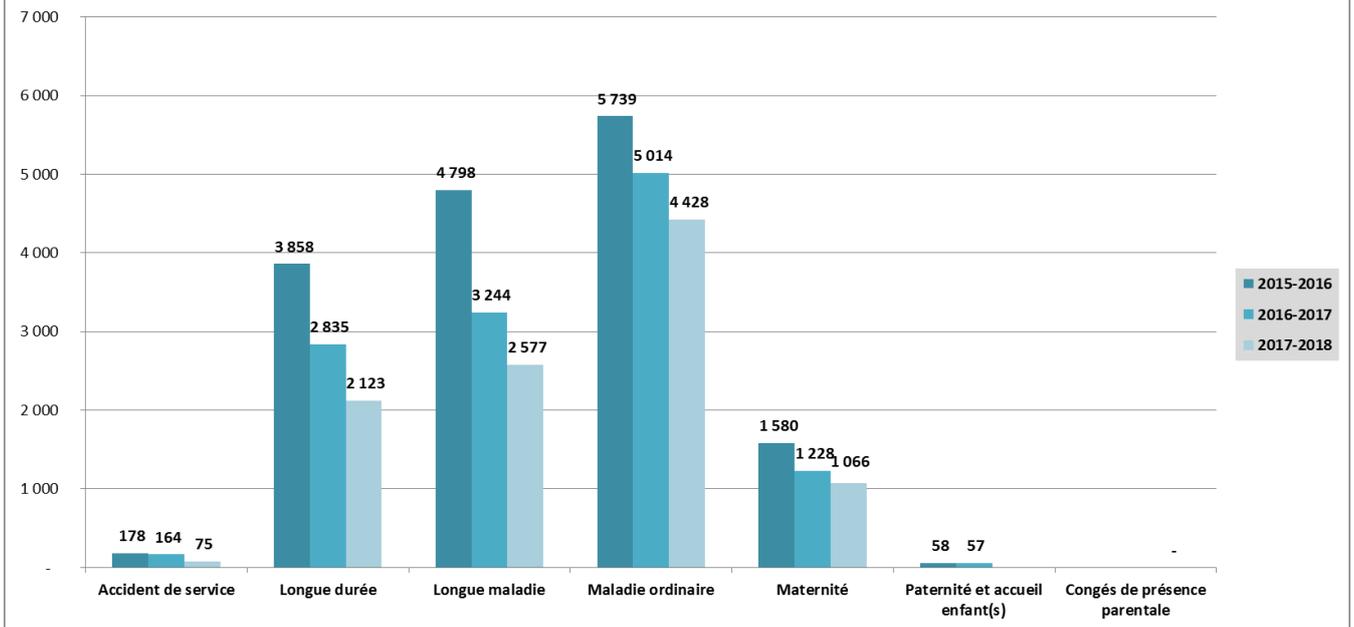
En 2017 - 2018, les différents congés (autres que les congés annuels) des agents titulaires représentent **10 269 jours d'absence**.

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	6	13
	Nb jours de congés	23	52	75	
Longue durée	Nb de personnes concernées	1	8	9	236
	Nb jours de congés	10	2 113	2 123	
Longue maladie	Nb de personnes concernées	4	9	13	198
	Nb jours de congés	826	1 751	2 577	
Maladie ordinaire	Nb de personnes concernées	55	177	232	19
	Nb jours de congés	984	3 444	4 428	
Maternité	Nb de personnes concernées	-	9	9	118
	Nb jours de congés	-	1 066	1 066	
Paternité	Nb de personnes concernées	-	-	-	-
	Nb jours de congés	-	-	-	
TOTAL	Nb de personnes concernées	63	206	269	38
	Nb jours de congés	1 843	8 426	10 269	
<i>rappel 2016-2017</i>	Nb de personnes concernées	64	220	284	44
	Nb jours de congés	3 349	9 193	12 542	

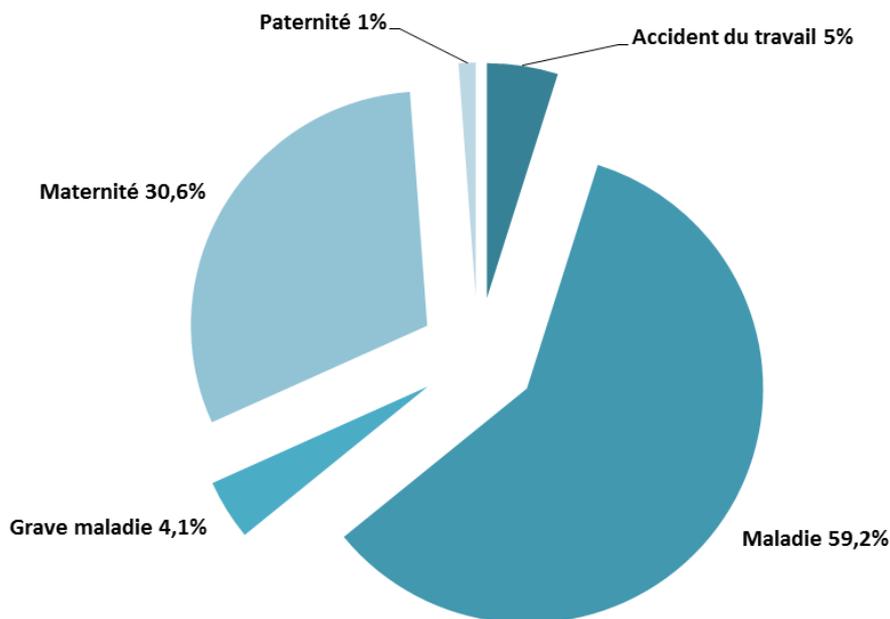
Evolution du nombre de jours par type de congés (BIATSS Titulaires)



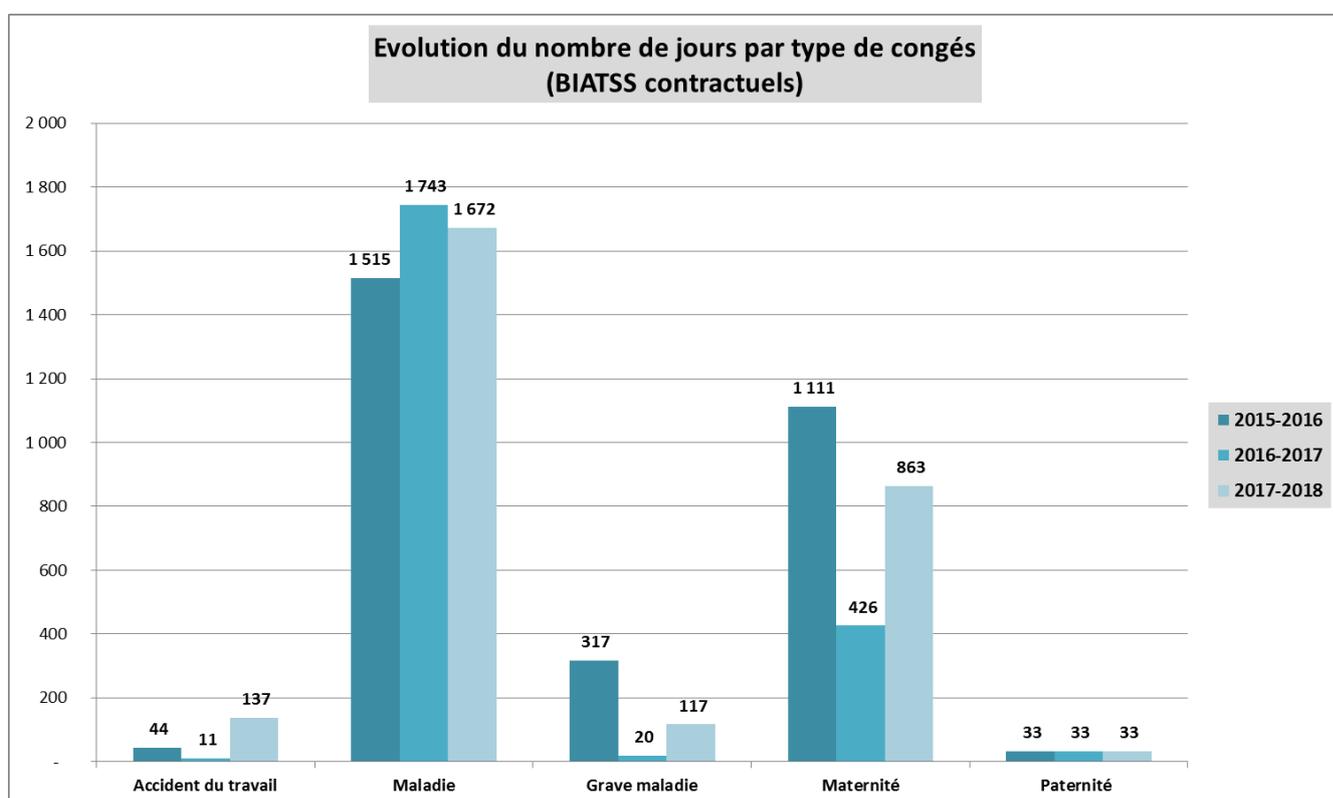
Pour les accidents de service, les chiffres sont fonction de la saisie des dossiers.

II. 4.2 Congés : BIATSS contractuels

En 2017- 2018, les différents congés (autres que les congés annuels) des agents contractuels représentent **2 822 jours d'absence**, 59% d'entre eux correspondent à des congés maladie.



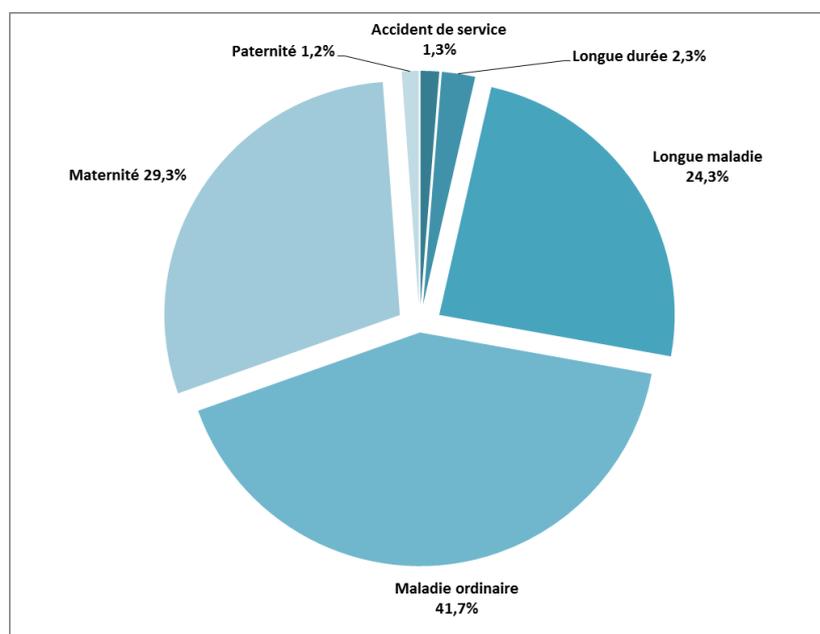
Type de congés		H	F	TOTAL	Nb moyen de jours par agent
Accident du travail	Nb de personnes concernées	1	1	2	69
	Nb jours de congés	22	115	137	
Maladie	Nb de personnes concernées	17	82	99	17
	Nb jours de congés	214	1 458	1 672	
Grave maladie	Nb de personnes concernées		1	1	117
	Nb jours de congés		117	117	
Maternité	Nb de personnes concernées		8	8	108
	Nb jours de congés		863	863	
Paternité	Nb de personnes concernées	3		3	11
	Nb jours de congés	33		33	
TOTAL	Nb de personnes concernées	21	92	113	25
	Nb jours de congés	269	2 553	2 822	
<i>Rappel 2016-2017</i>	<i>Nb de personnes concernées</i>	28	92	120	19
	<i>Nb jours de congés</i>	446	1787	2233	



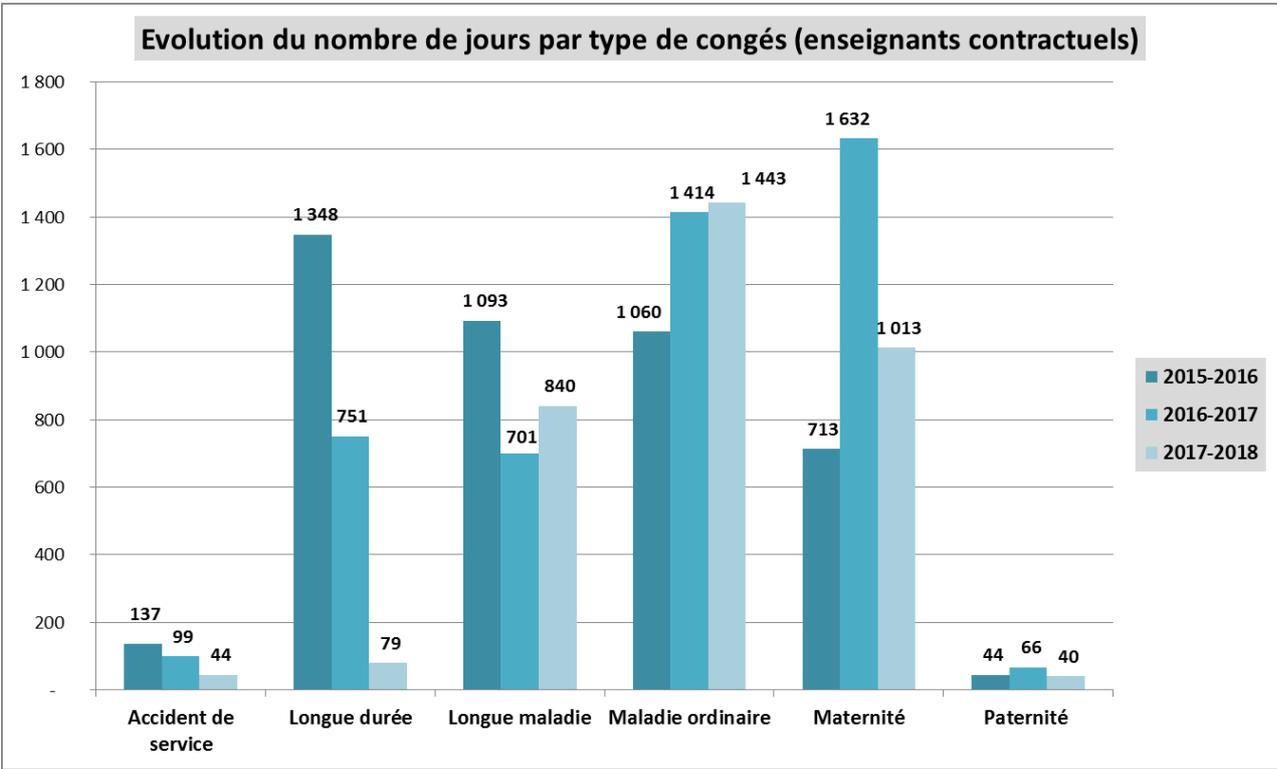
II. 4.3 Congés : enseignants titulaires

En 2017-2018, l'ensemble des différents congés (autres que les congés annuels) des enseignants titulaires représentent **3 459 jours d'absence** dont 41,7% concernent des congés pour maladie.

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

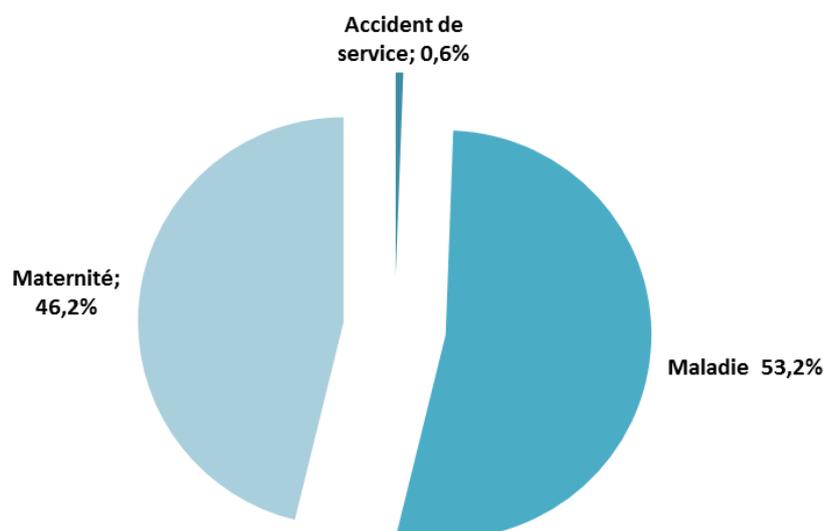


Type de congés		H	F	TOTAL	Nb moyen de jours par agent
Accident de service	Nb de personnes concernées	1	2	3	15
	Nb jours de congés	39	5	44	
Longue durée	Nb de personnes concernées		1	1	79
	Nb jours de congés		79	79	
Longue maladie	Nb de personnes concernées	2	1	3	280
	Nb jours de congés	614	226	840	
Maladie ordinaire	Nb de personnes concernées	27	44	71	20
	Nb jours de congés	488	955	1 443	
Maternité	Nb de personnes concernées		11	11	92
	Nb jours de congés		1 013	1 013	
Paternité	Nb de personnes concernées	4		4	10
	Nb jours de congés	40		40	
TOTAL	Nb de personnes concernées	34	59	93	37
	Nb jours de congés	1 181	2 278	3 459	
<i>rappel 2016-2017</i>	<i>Nb de personnes concernées</i>	<i>38</i>	<i>80</i>	<i>118</i>	<i>40</i>
	<i>Nb jours de congés</i>	<i>997</i>	<i>3666</i>	<i>4 663</i>	

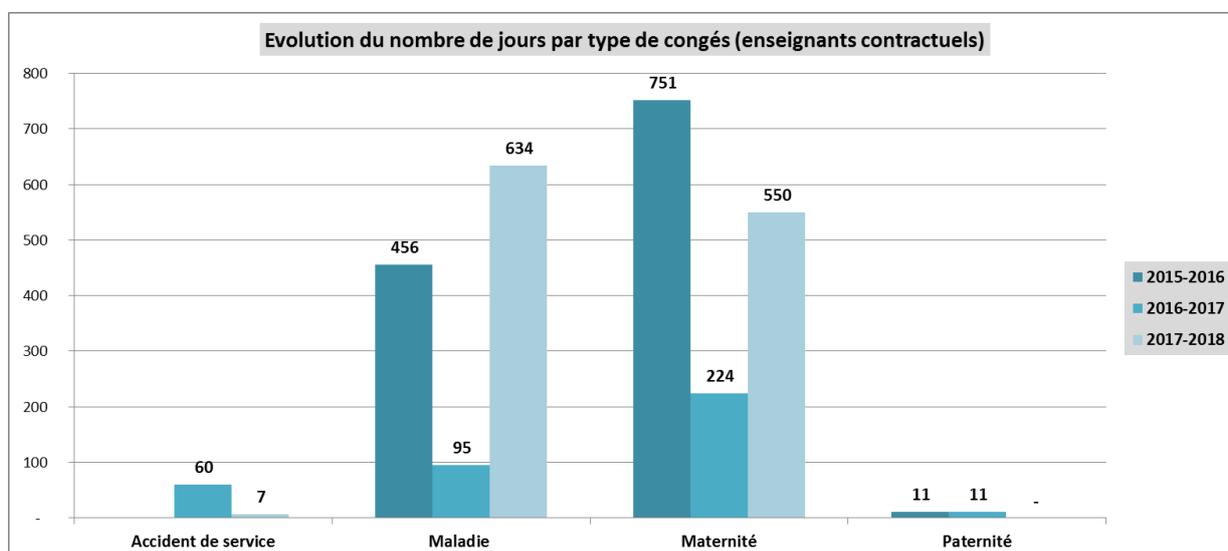


II. 4.4 Congés : enseignants contractuels

En 2017-2018, l'ensemble des différents congés (autres que les congés annuels) des enseignants contractuels représente **1 191 jours d'absence**.



Type de congés		H	F	TOTAL	Nb moyen de jours par agent
Accident de service	Nb de personnes concernées	1	-	1	7
	Nb jours de congés	7	-	7	
Maladie	Nb de personnes concernées	11	21	32	20
	Nb jours de congés	318	316	634	
Maternité	Nb de personnes concernées	-	6	6	92
	Nb jours de congés	-	550	550	
Paternité	Nb de personnes concernées	-	-	-	-
	Nb jours de congés	-	-	-	
TOTAL	Nb de personnes concernées	12	27	39	31
	Nb jours de congés	325	866	1 191	
<i>rappel 2016-2017</i>					
<i>Nb de personnes concernées</i>		<i>7</i>	<i>12</i>	<i>19</i>	<i>21</i>
<i>Nb jours de congés</i>		<i>67</i>	<i>323</i>	<i>390</i>	



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

LE COMPTE EPARGNE TEMPS (CET)

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

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

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

Plusieurs options sont offertes pour utiliser les jours épargnés :

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

Ainsi, ces données portent sur les congés de l'année universitaire 2017-2018, constatées en décembre 2018 (délai autorisé pour disposer de ces congés).

158 agents BIATSS bénéficient d'un compte épargne temps au 31/12/2018. A cette date, 406 jours ont été épargnés et 240 jours ont été indemnisés en 2018 pour un montant de 24285 (26 agents sont concernés).

Catégorie	Nombre agents ayant un CET au 31/12/2018	Nombre agents ayant ouvert un CET au 31/12/2018	Nombre d'agents ayant déposé des jours de CET dans l'année	Nombre de jours de CET épargnés au 31/12/2018	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	64	4	1	210	123	7	6	15 375 €
B	42	2		114	87	1	7	6 960 €
C	52	1	2	82	30	1	4	1 950 €
TOTAL	158	7	3	406	240	9	17	24 285 €
<i>Rappel 2016-2017</i>	126	32	2	565	188	6	15	19 315 €

LE COMPTE EPARGNE RECHERCHE (CER)

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

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

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

Les données suivantes portent sur l'année universitaire 2017-2018. A ce jour, 680.25 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 "référentiel" 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)
2016	749,50	471,69	59,00	448,25	181,76	305,00	473,50	738,18	1 241,68
2017	867,10	141,75	30,65	224,00	173,50	-	897,75	192,25	1 090,00
2018	620,50	-	-	384,00	474,25	136,00	569,25	111,00	680,25

III. La carrière

III. 1 Réussites à concours et titularisation

III. 1.1 Réussites à concours : BIATSS

En 2017-2018, on recense **23 réussites à concours**.

CATÉGORIE	Filière	ATSS			ITRF			BU		
	H/F	externe	interne	TH*	externe	interne	TH*	externe	interne	TH*
A	H				1	1				
	F				2	2				
B	H									
	F	4	2		1					
C	H		1							
	F	2	7							
TOTAL		6	10	0	4	3	0	0	0	0
		16			7			0		

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 2018, **6 examens professionnels réservés ont été ouverts, 7 CDD ont été transformés en CDI.**

► ACCES PAR EXAMENS PROFESSIONNELS RESERVES

Catégorie	H/F	Corps / Grade	Nb examens professionnels réservés ouverts en 2018
A			5
B			
C			1
TOTAL			6

► NOMBRE DE CDD TRANSFORMES EN CDI

Catégorie (équivalent)	H/F	passage CDD -> CDI
A	H	2
	F	
B	H	1
	F	2
C	H	1
	F	1
TOTAL		7
<i>Rappel 2016-2017</i>		<i>10</i>

III. 2 Promotions

III. 2.1 Promotions : BIATSS

En 2017-2018, **11.1% des agents BIATSS accèdent au corps ou au grade supérieur** contre 7,8% en 2016-2017.

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 54 promotions sont détaillées selon ces modalités dans les tableaux suivants.

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

En 2017-2018, on décompte **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				
	1			B	ADJENES	SAENES	01/09/2018
1		33	34	B	ATRF	TECH	01/09/2018
1		29	15	A	TECH	ASI	01/09/2018
	1			A	CONSERVATEUR	CONSERVATEUR GENERAL	01/09/2018
4		111					

Promotions de grade

Précisions :

CN : classe normale

CS : classe supérieure

CE : classe exceptionnelle

HC : hors classe

► En 2017-2018, 7 promotions de grade suite à un examen professionnel.

Nombre promu		Nombre promouvables de l'UCP		Catégorie A,B,C	Corps/grade	Grade de promotion	Date de promotion
H	F	H	F				
ATSS							
	4			B	SAENES CN	SAENES CS	01/09/2018
4		0					
ITRF							
	1			B	TECH CN	TECH CS	01/09/2018
1				A	IGR 1C	IGR HC	01/09/2018
2		0					
TOTAL ATSS ITRF							
6		0					
BU							
	1			B	BIBAS CN	BIBAS CS	01/09/2018
1		0					
TOTAL ATSS ITRF BU							
7		0					

► En 2017-2018, 20 promotions de grade au tableau d'avancement.

Nombre promu		Nombre promouvables de l'UCP		Catégorie A,B,C	Corps/grade	Grade de promotion	Date de promotion
H	F	H	F				
ATSS							
	2			C	ADJENES P2	ADJENES P1	01/09/2018
	3			B	SAENES CN	SAENES CS	01/09/2018
ITRF							
1	1	6	9	C	ATRF	ATRF P2	01/09/2018
2	1	21	16	C	ATRF P2	ATRF P1	01/09/2018
2		11	7	B	TECH CN	TECH CS	01/09/2018
2	1	10	7	A	IGE CN	IGE HC	01/09/2018
1	1	5	5	A	IGR 2C	IGR 1C	01/09/2018
1		1		A	IGR 1C	IGR HC	01/09/2018
BIBLIOTHEQUE							
	1			C	MAG	MAG P2	01/09/2018
	1			C	MAG P2	MAG P1	01/09/2018
20		98		Total			

III. 2.2 Promotions : enseignants

En 2017-2018, **47 promotions par changement de grade.**

Pour les **enseignants-chercheurs**, le taux de réussite est de 12,6% en 2017-2018.

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	4	3		3	4	6	48	33
PR 2ème cl.	PR 1ère cl.	1	2	4	1	5	3	23	19
PR 1ère cl.	PR Ex. 1er grade	1	2	2		3	2	31	21
PR Ex. 1er grade	PR Ex. 2ème grade	1		1		2	0	20	3
TOTAL		14		11		25		198	
<i>Rappel 2016-2017</i>		12		6		18		178	

Pour les **enseignants du 2nd degré**, le taux de réussite est de 47,8 %.

Enseignants du 2 nd degré						
Corps/Grade d'origine	Corps/Grade promotion	Nb promus			Nb promouvables	
		H	F	Total	H	F
PLP CN	PLP HC	4	3	7	18	6
PRCE CN	PRCE HC	6	5	11	6	9
PRCE HC	PRAG CN	1	3	4	4	3
TOTAL		11	11	22	46	
<i>Rappel 2016-2017</i>		1	5	6	116	

Évolution des promotions des enseignants

Type de promotion		2015-2016	2016-2017	2017-2018
Promotion par changement de grade	Enseignants-chercheurs	26	18	25
	Enseignants du 2nd degré	7	6	22
TOTAL		33	24	47

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



Catégorie A	65%	35%
Catégorie B	70%	30%
Catégorie C	73%	27%

PR	UCP	35%	65%
	au niveau national*	25%	75%
MCF	UCP	44%	56%
	au niveau national*	44%	56%
Enseignants 1er et 2nd degrés	UCP	58%	42%

*sources : Enseignement Supérieur, Recherche Et Innovation vers l'égalité femmes-hommes ? Chiffres clés 2019
MEN-MESRI-DEPP, RERS 2018

AGENTS CONTRACTUELS
 parmi les BIATSS parmi les enseignants et chercheurs



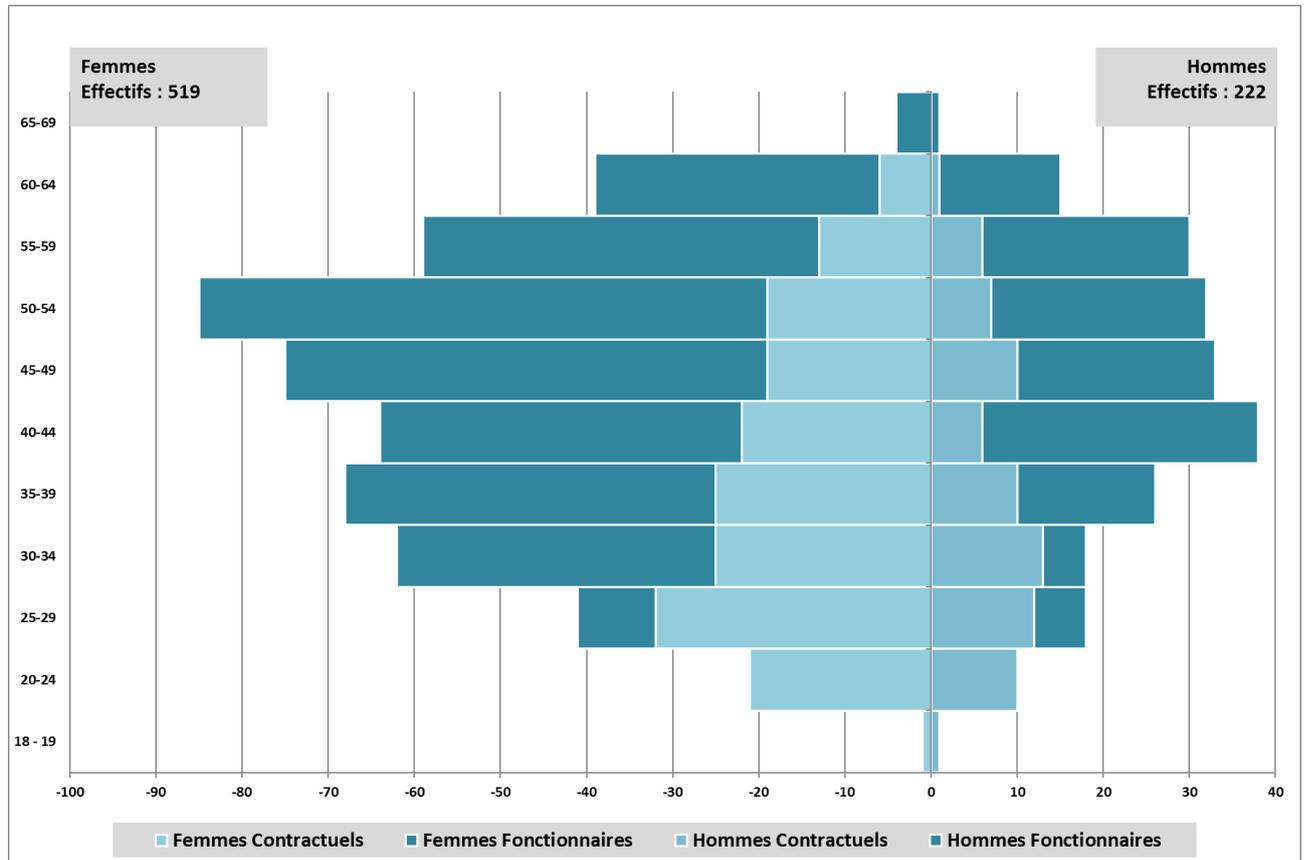
Catégorie A	59%	41%
Catégorie B	80%	20%
Catégorie C	76%	24%

Associés	25%	75%
ATER	60%	40%
AUTRES CONTRATS	49%	51%
DOCTORANTS CONTRACTUELS	45%	55%
POST DOC	22%	78%

IV. 2 Structure par âge des personnels

BIATSS

Les personnels BIATSS (titulaires et contractuels) :
44,5 ans d'âge moyen (contre 41,8 en moyenne nationale*)
70 % de femmes
8% d'entre eux, ont plus de 60 ans (part en constante augmentation)



Dans l'ensemble, nous avons affaire à une population expérimentée (âge moyen 44,5 ans), et vieillissante 8 % de +de 60 ans et 12% de 55-59 ans.

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

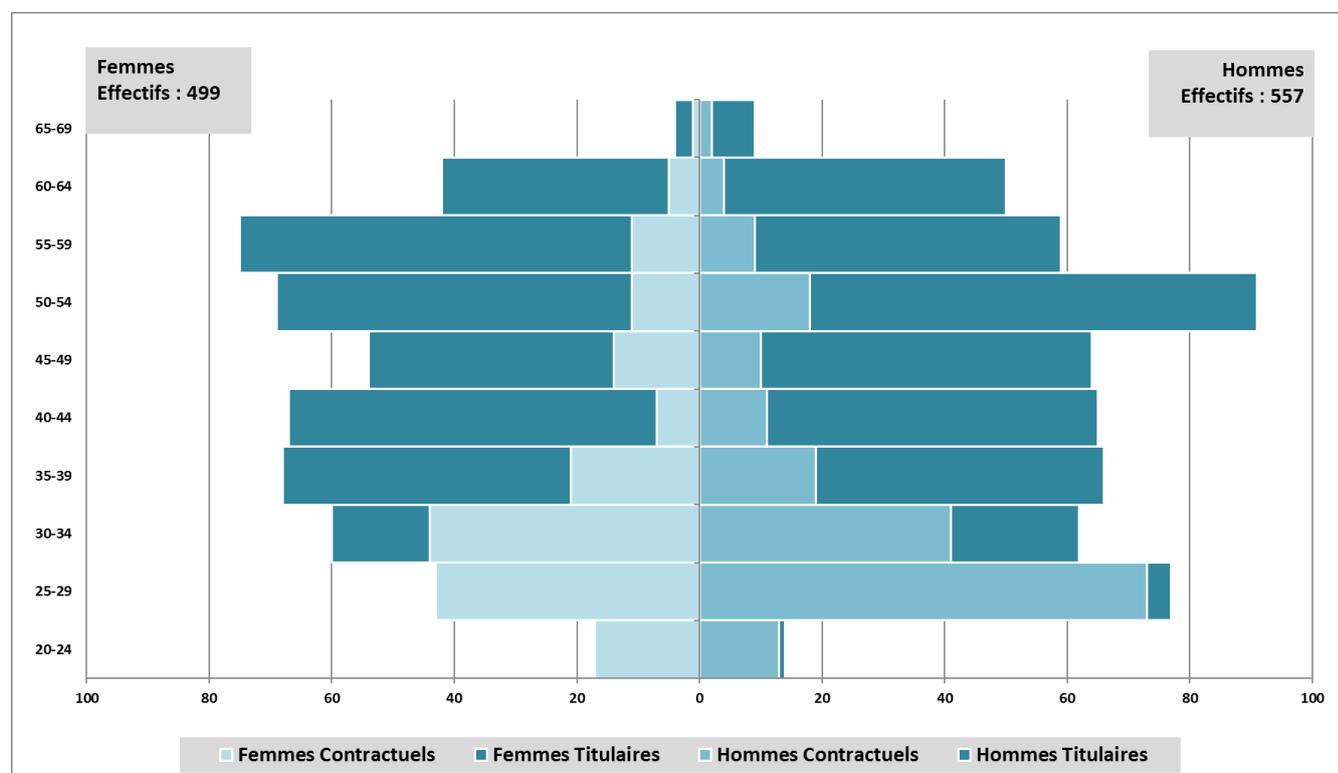
La structure reflète celle d'un « champignon » ce qui traduit un vieillissement de la population. Sans renouvellement des générations, Une perte des savoirs et des compétences spécifiques est à craindre, d'autant plus que les groupes les plus jeunes sont essentiellement composés de contractuels.

*source : MEN-MESRI-DEPP, RERS 2018

ENSEIGNANTS

Les enseignants (titulaires et contractuels) :

- 44,4 ans d'âge moyen (contre 48 ans et 8 mois en moyenne nationale*)
- 48% de femmes
- 9,9% des enseignants ont plus de 60 ans



Dans l'ensemble, nous avons également affaire à une population expérimentée (âge moyen 44,5 ans), avec un équilibre de l'âge hommes (44,2)/ femmes (44,7).

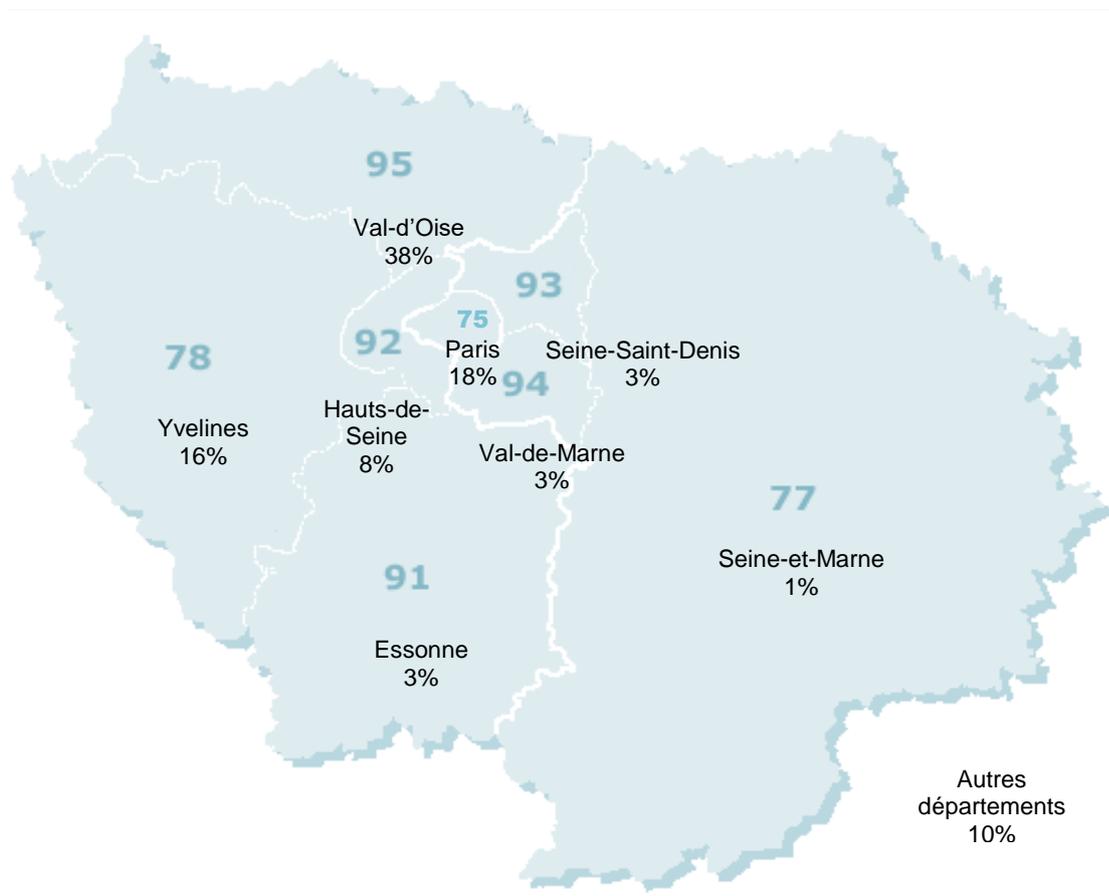
A noter que la structure de la pyramide des âges est stable dans le temps (cf. bilans sociaux de 2008 à 2018).

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

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

* extrait du bilan social 2017 du MESR

IV. 3 Domiciliation des personnels



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

- le Val-d'Oise : 38% des personnels et essentiellement des BIATSS
- les Yvelines : 16% des personnels BIATSS et enseignants
- Paris : 18% 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		TOTAL	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Essonne	24	3%	35	3%	59	3%
Hauts-de-Seine	41	6%	107	10%	148	8%
Paris	31	4%	286	27%	317	18%
Seine-et-Marne	6	1%	17	2%	23	1%
Seine-Saint-Denis	15	2%	30	3%	45	3%
Val-de-Marne	6	0,8%	48	5%	54	3%
Val-d'Oise	422	57%	261	25%	683	38%
Yvelines	128	17%	155	15%	283	16%
Autres départements	68	9%	117	11%	185	10%
TOTAL	741	100%	1056	100%	1797	100%

V. Les rémunérations et les primes

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

V. 1 Masse salariale et emplois 2018

Plafond global d'emplois

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

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

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

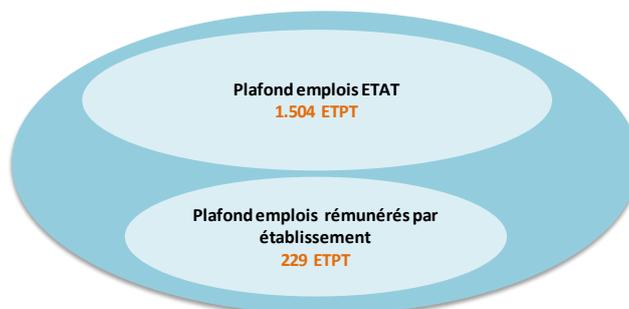
Ce plafond d'emplois se décompose comme suit : un plafond d'emploi dit « État » et un plafond d'emplois dit « ressources propres ».

Le premier correspond aux seuls emplois financés par l'État (délégués). L'autorisation d'emploi découle d'une notification ministérielle annuelle qui était de 1555 ETP* pour l'année 2018.

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.

Moyenne du Plafond d'emplois Etablissement voté au C.A. : 1.733 ETPT

(source : budget initial 2018 / DPGCEP)



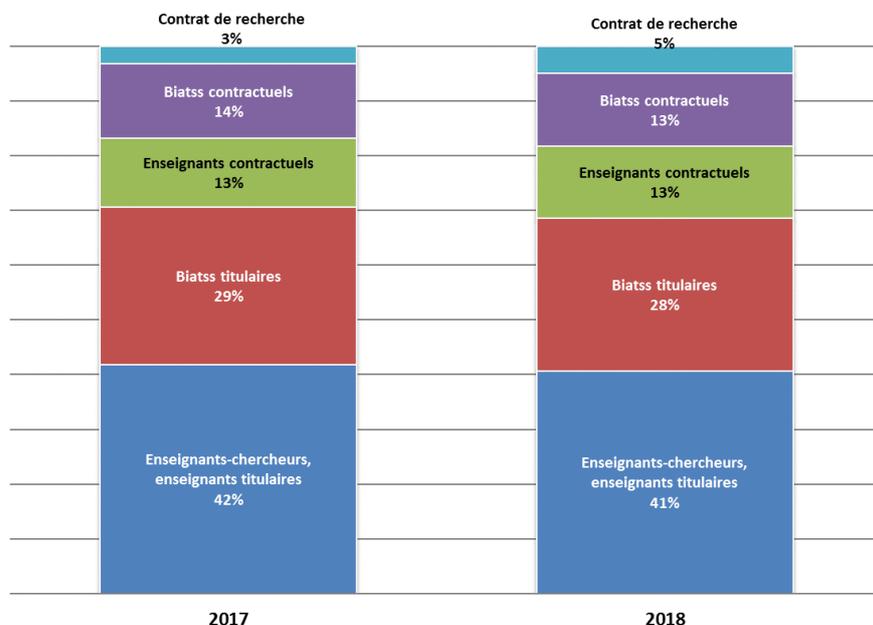
Ainsi, en 2018, la prévision budgétaire de l'UCP s'élevait à 1 733 ETPT**, la consommation effective s'est élevée à 1487 ETPT. Le tableau suivant détaille la répartition des emplois prévisionnels et leur consommation.

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	681	0	681	674	
		CDI	14	0	14	15	
	Non permanents	CDD	153	163	316	153	
	SOUS TOTAL			848	163	1012	841
BIATSS	Permanents	titulaires	481	0	481	465	
		CDI	33	5	38	37	
	Non permanents	CDD	142	60	202	144	
	SOUS TOTAL			656	66	721	646
TOTAL EMPLOIS PREVISIONNELS				1504	229	1733	1487
ETPT CONSOMMES (moyenne annuelle)				1487	173	1660	

*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 2017

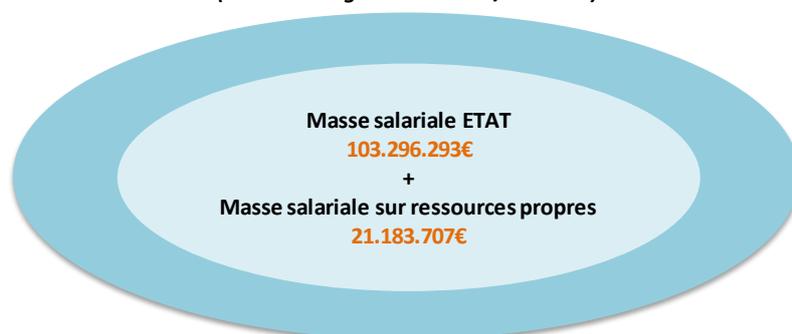


Masse salariale

Ce plafond de 1 555 emplois est assorti d'une masse salariale correspondant à l'ensemble des crédits destinés au financement des rémunérations de ces emplois.

Masse salariale : 124.480.000 €

(source : budget initial 2018 / DPGCEP)



Masse salariale consommée au 31 décembre 2018 : 118.444.992 €

soit une augmentation de 8,7% par rapport au budget initial 2017

95% d'utilisation avec les contrats de recherche

(source : compte financier 2018, yc liquidations directes)

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

V. 2 Dépenses de personnel

Les dépenses de personnel se structurent en cinq parties :

La rémunération principale des agents (49,5% des dépenses en 2018) : elle se compose du traitement indiciaire ou traitement de base et, le cas échéant, de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) (voir tableau p.47) et de la GIPA (voir tableau p.48).

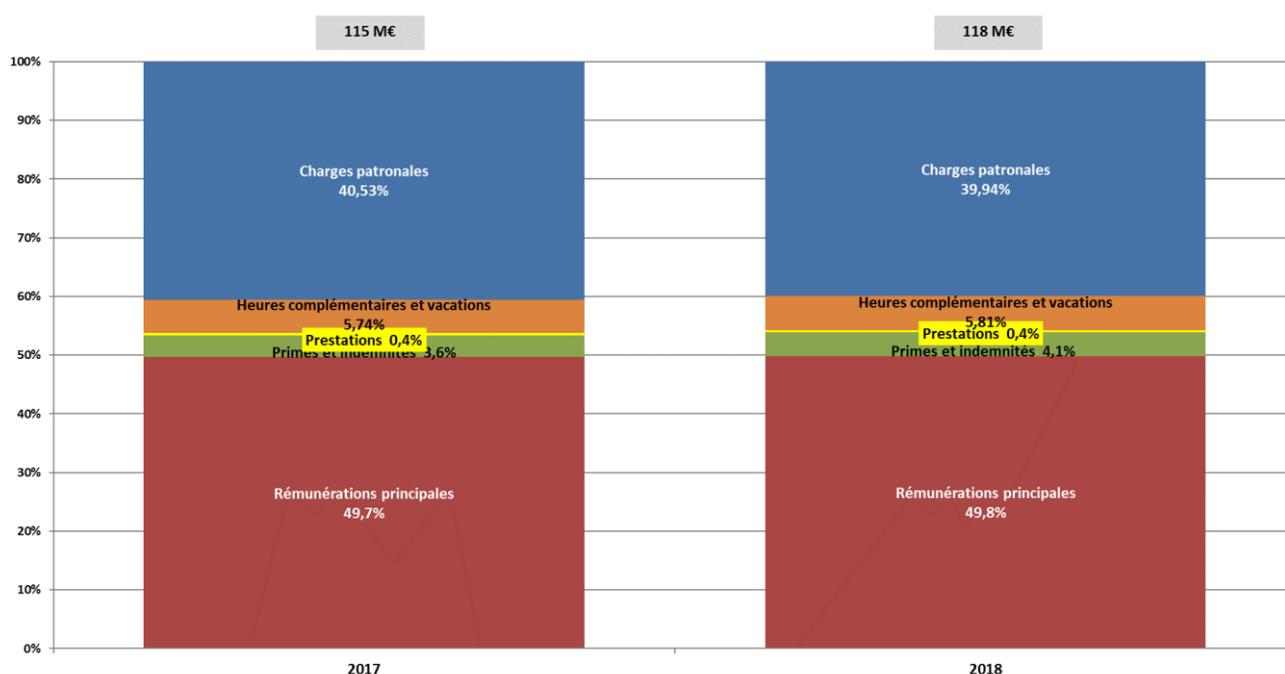
Les charges patronales représentent, en 2018, 39,94% des dépenses de personnel. Elles correspondent aux versements obligatoires effectués par l'employeur à différents organismes et services de l'Etat. Les principales cotisations concernent la pension civile, l'assurance maladie, les allocations familiales...

Les primes des personnels BIATSS et enseignants (4,1% des dépenses) dont indemnités de résidence, SFT, jury de concours (voir détail p.49 et 52)

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

Les prestations sociales (0,4%)

Évolution de la structure des dépenses de personnel depuis 2017



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	130,98	5 247
		B	160,09	3 932
		C	173,87	3 337
	CONTRACTUELS (CDD, CDI)	A	91,37	3 690
		B	61,93	2 526
		C	85,58	2 237
ENSEIGNANTS	TITULAIRES	PR	137,00	10 124
		MCF et assistant ens. du sup.	298,70	7 016
		PRAG (et bi-admissible)	107,58	7 511
		PRCE	89,51	6 387
		P.EPS (et bi-admissible)	3,50	6 993
		PLP	10,67	6 886
		PREC	22,55	6 652
		Autres (inspecteur Educ.nat., CPE)	4,00	5 981
		CONTRACTUELS (CDD, CDI)	Contractuels	282,39

Le taux de charges patronales moyen pour les contractuels est de 41,91% et de 97,36% 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

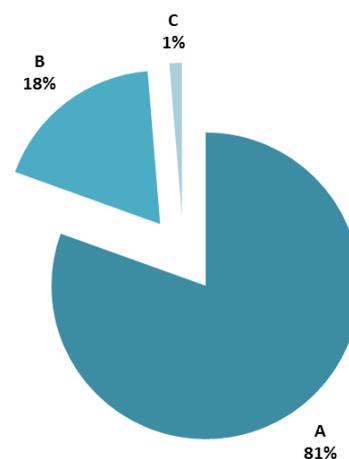
Ce complément de rémunération est attribué à certains emplois comportant l'exercice d'une responsabilité ou d'une technicité particulière. Elle prend la forme d'un certain nombre de points d'indice venant s'ajouter à ceux découlant du grade et de l'échelon de l'agent.

Ainsi, en 2018, 77 agents ont perçu des points de NBI, ce qui représente 99250€. La majorité des bénéficiaires sont des agents de catégorie A.

Répartition des NBI accordées selon le nombre de points

	Nb de bénéficiaires	%	Montant global (en €)
10 points	8	10%	4 499 €
15 points	13	17%	10 965 €
20 points	31	40%	34 864 €
25 points	0	0%	0 €
30 points	13	17%	21 931 €
35 points	2	3%	3 936 €
40 points	9	12%	20 244 €
50 points	1	1%	2 812 €
TOTAL	77	100%	99 250 €

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.

		2016			2017			2018		
		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	5	2	6 899 €	4	1	1 559 €	0	0	- €
	contractuels	2	5	5 252 €	3	4	2 039 €	4	5	1 142 €
SOUS TOTAL		7	7	12 151 €	7	5	3 598 €	4	5	1 142 €
ENSEIGNANTS	titulaires	35	42	107 309 €	32	22	27 490 €	7	3	2 770 €
	contractuels	11	9	16 409 €	14	5	4 186 €	10	5	1 744 €
SOUS TOTAL		46	51	123 718 €	46	27	31 676 €	17	8	4 514 €
TOTAL		53	58	135 869 €	53	32	35 274 €	21	13	5 656 €

		2018		
		Nb de bénéficiaires		Montant total (en €)
		Hommes	Femmes	
BIATSS	titulaires	0	0	- €
		0	0	- €
		0	0	- €
	contractuels	3	4	988 €
		1	1	154 €
		0	0	- €
SOUS TOTAL		4	5	1 142 €
ENSEIGNANTS	titulaires	7	3	2 770 €
		0	0	- €
		0	0	- €
	contractuels	10	5	1 744 €
		0	0	- €
		0	0	- €
SOUS TOTAL		17	8	4 514 €
TOTAL		21	13	5 656 €

V. 3 Les primes

Pour les personnels BIATSS, on distingue :

Rappel réglementaire :

L'acronyme RIFSEEP signifie Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement professionnel. Le décret est paru le 20 mai 2014 pour les ATSS, l'arrêté le 24 mars 2017 pour les ITRF et l'arrêté le 14 mai 2018 pour les personnels de la BU. Les objectifs du RIFSEEP sont de simplifier le système des primes, faciliter la mobilité et valoriser l'exercice des fonctions. Le RIFSEEP est exclusif par principe de toute autre prime de même nature c'est-à-dire de même fonction et/ou la manière de servir.

Plusieurs primes sont incluses dans le RIFSEEP : Prime de participation à la recherche scientifique ; IAT (indemnité d'administration et technicité) ; IFTS (indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires) ; Indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants ; Primes de bibliothèques.

D'autres sont ajoutées sur décision de l'établissement au titre de « complément » à l'IFSE : PFI (prime de fonctions informatiques) ; prime d'assistant de prévention, indemnité de régisseurs d'avances et de recettes.

D'autres primes s'ajoutent au RIFSEEP car non liées aux fonctions et/ou à la manière de servir et donc cumulables : Indemnité de sujétions et d'astreintes ; Intéressement ; NBI (nouvelle bonification indiciaire) ; Indemnité de résidence ; Supplément familial de traitement ; Indemnité de caisse et de responsabilité.

Le RIFSEEP est constitué d'un IFSE (Indemnité de fonctions, sujétions et expertise) qui est fixe et d'un CIA (Complément indemnitare annuel) qui est variable et attribué en fonction de la manière de servir.

Plusieurs orientations ont été définies :

- - Sécuriser l'indemnitare mensuel des agents ;
- - Augmenter l'indemnitare mensuel des agents ;
- - Diminuer la part variable (par effet de vases communicants) ;
- - Améliorer les rémunérations des agents de catégorie C.

Les groupes de fonctions sont établis selon des critères nationaux :

- Critères liés aux fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- Critères liés à la technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- Critères liés aux sujétions particulières ou au degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Une cartographie des groupes fonctions a été établie :

- ITRF : 3 groupes de fonctions IGR (Ingénieur de recherche) ; 3 groupes de fonctions IGE (Ingénieur d'étude) ; 2 groupes ASI (Assistant ingénieur) ; 3 groupes Tech (Technicien) ; 2 groupes ATRF (Adjoint technique de recherche et de formation).
- ATSS : 4 groupes de fonctions AAE (Attaché) ; 3 groupes de fonctions SAENES (Secrétaire) ; 2 groupes de fonctions ADJAENES (Adjoint).
- BU : 2 CGB (Conservateur général des bibliothèques) ; 3 CB (Conservateur des bibliothèques) ; 2 B (Bibliothécaire) ; 2 BIBAS (Bibliothécaire assistant spécialisé) ; 2 M (Magasinier).

Les représentants du personnel et de l'administration se sont réunis dans le cadre de groupes de travail préparatoires au Comité Technique du 10 décembre 2018 et du CA du 15 décembre 2018, afin d'une part de déterminer les montants servis et d'autre part d'arrêter la cartographie des postes de l'UCP.

Le ministère de la décentralisation et de la fonction publique ne dégagant pas de moyens supplémentaires pour mettre en œuvre ce nouveau dispositif, l'UCP a décidé de mettre une enveloppe budgétaire de 170 000 Euros pour la mise en place du régime indemnitare.

Répartition des primes perçues par les agents BIATSS en 2018
(bénéficiaires en ETPT, montant en € et moyenne)

	BIATSS	Nb bénéficiaires en ETPT	Montant total en €	Montant moyen par ETPT
TITULAIRES	CIA	197,84	312 378 €	1 579 €
	Garantie indemnitaire	4	11 806 €	2 951 €
	IAT	15,87	32 032 €	2 018 €
	IFSE	198,46	605 800 €	3 053 €
	Ind. Spéc. Conservateur/rendement	3	26 695 €	8 898 €
	Indemnité caisse et responsabilité	1	5 380 €	5 380 €
	Indemnité travaux salissant/dangereux	45,61	6 015 €	132 €
	PPRS	231,54	1 028 013 €	4 440 €
	Prime d'administration	0	- €	- €
	Prime de technicité	16,78	20 820 €	1 240,74 €
	Prime Informatique	27,85	134 928 €	4 844,82 €
	Prime intéressement	84,67	129 071 €	1 524,39 €
	Sujétions Spéciales	13,87	10 742 €	774,51 €
	Prime d'installation	1,92	6 204 €	3 231,02 €
	Indemnité responsable régisseur	8,67	756 €	87,18 €
	Indemnité de congés payés	0	- €	- €
	Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires	14,78	47 463 €	3 211,32 €
	Indemnités pour congés non pris	18,8	20 630 €	1 097,34 €
	GIPA	0	- €	- €
	IFC	87,64	90 674 €	1 034,62 €
	Jours CET option RAFP	1	378 €	378,01 €
	Indemnité de rémunération de service	0	- €	- €
	Indemnité dégressive	36,45	4 894 €	134,28 €
Transfert primes-points	455,88	- 95 469 €	- 209,42 €	
Indemnité compensatrice CSG	464,53	148 428 €	319,52 €	
	SOUS-TOTAL	1 930,16	2 547 638 €	1 320 €
CONTRACTUELS	CIA			- €
	IFSE	0,1	345 €	2 584 €
	PPRS			- €
	Prime Informatique			- €
	Indemnité responsable régisseur	4,2	681 €	163 €
	Indemnité de congés payés	4,3	3 225 €	743 €
	GIPA	6,2	1 142 €	184 €
	IFC	10,8	24 200 €	2 232 €
	Indemnités pour congés non pris			- €
	Prime intéressement	177,46	304 939 €	1 718 €
	Indemnité compensatrice CSG	189,11	25 133 €	133 €
		SOUS-TOTAL	392,3	359 665 €
	TOTAL Nbre de bénéficiaires / montant en €	2 322,43	2 907 303 €	1 252 €

Rappel 2017 1 729,70 2 612 339 € 1 510 €

Répartition des primes perçues par les agents BIATSS par catégories en 2018
(titulaires et contractuels)

Equivalence catégories	Primes	Indemnités	Rémunération globale	% primes	% indemnités
Catégorie A	959 026 €	462 226 €	8 657 322 €	11%	5%
Catégorie B	341 496 €	536 726 €	6 157 749 €	6%	9%
Catégorie C	227 984 €	379 845 €	5 920 920 €	4%	6%

Parmi les primes perçues par les enseignants, on distingue :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le taux de cette prime est fixé par décret ministériel.

Il convient de noter que les tâches rémunérées jusqu'à présent par une PCA (prime de charges administratives) ou une PRP (prime de responsabilités pédagogiques) sont désormais rémunérées dans le cadre du référentiel (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 2018
(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	15	12 661 €	854 €
	PEDR	103	545 532 €	5 296 €
	Prime d'administration	4	63 989 €	16 707 €
	Prime ENSUP	667	846 004 €	1 269 €
	Prime intéressement	1	15 000 €	15 000 €
	IFC	16	16 980 €	1 075 €
	Intéressement participation à la recherche	1	8 000 €	8 000 €
	IND SUJ SPECIALES CHARGES	6	133 000 €	22 167 €
	GIPA	7	2 770 €	409 €
	Indemnité dégressive	65	15 630 €	240 €
	Indemnité responsable régisseur	2	193 €	96 €
	Indemnité compensatrice CSG	669	302 875 €	453 €
	Transfert primes-points	665	- 113 384 € -	170 €
SOUS-TOTAL		2 220,30	1 849 249 €	833 €
CONTRACTUEL	Prime ENSUP	21	26 984 €	1 285 €
	GIPA	9	1 744 €	190 €
	Indemnité compensatrice CSG	239	27 065 €	113 €
	IFC	2	6 100 €	3 050 €
SOUS-TOTAL		270,92	61 893 €	228 €
TOTAL Nbre bénéficiaires / montant en € (enveloppe indemnitaire)		2 491,22	1 911 143 €	767 €
<i>Rappel 2017</i>		<i>1 697,47</i>	<i>1 491 308 €</i>	<i>879 €</i>

Part des primes et indemnités dans la rémunération globale par catégorie hiérarchique 2018

REPARTITION DES PRIMES DES ENSEIGNANTS PAR CATEGORIE					
Catégorie ou équivalence	Primes	Indemnités	Rémunération globale	% primes	% indemnités
Catégorie A	1 384 125 €	527 017 €	46 665 339 €	3%	1%

V. 4 Heures complémentaires

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

Mis en place à l'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 10% des heures TD (voir tableau répartition par cycle p.56) et impacte, en partie, le volume d'heures complémentaires (voir p.56).

Remarque : les données suivantes sont extraites de l'application SAGHE et portent sur l'année universitaire 2017-2018.

V.4.1 Charge totale d'enseignement 2017-2018

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	15 808	11 822	27 630
	Economie et gestion	19 037	14 236	33 273	57% / 43%
	LEI	14 298	10 692	24 990	57% / 43%
	LSH	15 361	11 487	26 849	57% / 43%
	ST	39 241	29 345	68 586	57% / 43%
	IEP	4 282	3 202	7 484	57% / 43%
	ESPE	45 875	34 307	80 182	57% / 43%
	IUT	42 737	31 960	74 698	57% / 43%
	SOUS-TOTAL	196 640	147 052	343 691	57% / 43%
	<small>* enseignants de la composante + enseignants d'autres composantes intervenant dans la composante</small>				
	Rappel 2016-2017	195 851	135 641	331 492	59% / 41%
	Évolution	+0,4%	+8%	+3,7%	

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	2 255	1 686	3 941
	DOIP	606	453	1 059	57% / 43%
	SUAAPS	1 509	1 128	2 637	57% / 43%
	Présidence	3 349	2 504	5 853	57% / 43%
	Relations Internationales	69	51	120	57% / 43%
	Ecole doctorales	290	217	506	57% / 43%
	CIEL	137	103	240	57% / 43%
	COMUE	120	90	210	57% / 43%
	CILFAC	1 009	755	1 764	57% / 43%
	Formation du Personnel	31	24	55	57% / 43%
	SIP	220	164	384	57% / 43%
	Services Culturels	221	165	386	57% / 43%
	SOUS-TOTAL	9 815	7 340	17 155	57% / 43%
	Rappel 2016-2017	4 717	12 022	16 739	28% / 72%
	Évolution	108%	-39%	2%	

T O T A L	TOTAL	206 455	154 392	360 846	57% / 43%
		Rappel 2016-2017	200 568	147 663	348 231
	Évolution	+3%	+5%	+4%	

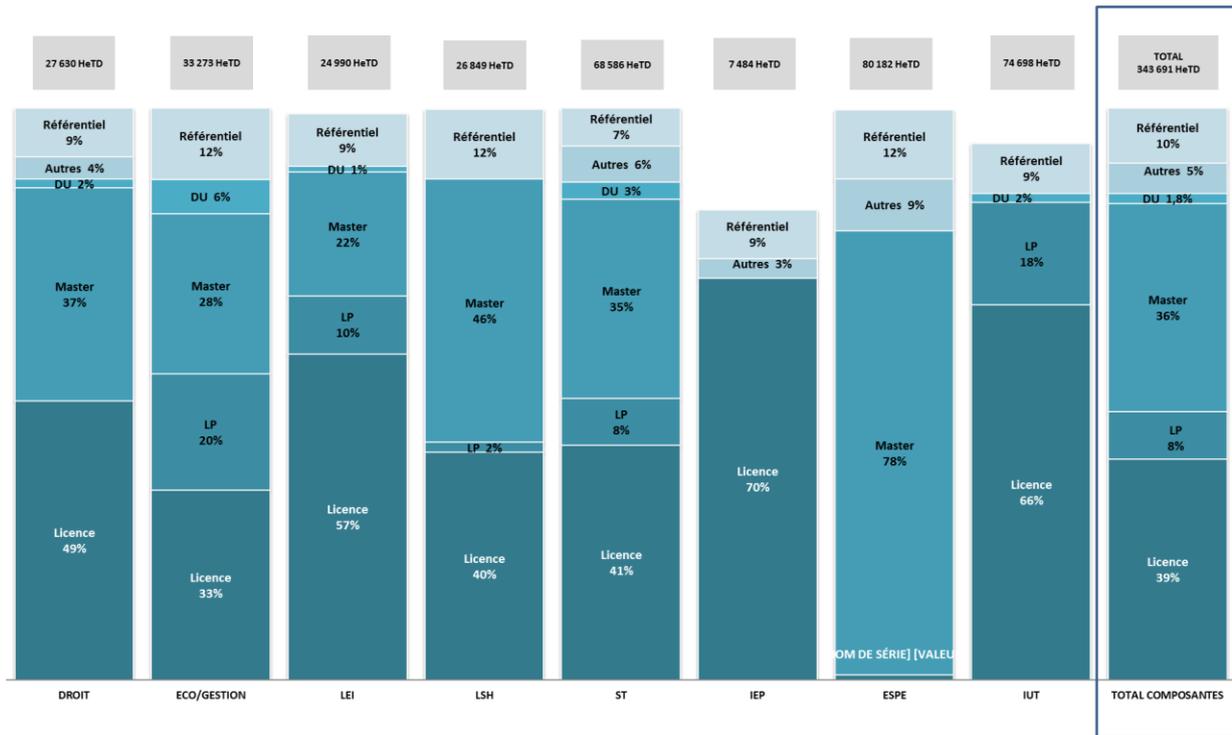
* heures effectuées par des enseignants d'autres UFR mais réalisées sur leur service statutaire (prises en compte dans la première colonne)

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

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

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

Répartition de la charge d'enseignement des composantes par cycle en 2017-2018



Rappel : les données sont extraites de l'application SAGHE et portent sur l'année universitaire 2017-2018.

La répartition par cycle est cohérente par rapport à l'activité de l'UCP : le LMD (licence, master, doctorat) représente 71% des heures dispensées.

V.4.2 Heures complémentaires 2016-2017

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

C O M P O S A N T E S	Composantes	Enseignants en poste*		Vacataires extérieurs		TOTAL		part (nb heures)
		effectifs	nb d'heures	effectifs	nb d'heures	effectifs	nb d'heures	
	Droit	83	5 400	246	8 123	329	13 522	9%
Economie et gestion	97	6 013	170	9 346	267	15 359	11%	
LEI	70	4 546	118	6 356	188	10 901	8%	
LSH	92	6 040	178	6 740	270	12 779	9%	
ST	237	17 598	259	7 617	496	25 214	17%	
IEP	41	778	74	4 687	115	5 466	4%	
ESPE	198	17 983	154	4 779	352	22 762	16%	
IUT	164	28 059	206	10 263	370	38 322	26,6%	
SOUS-TOTAL	982	86 416	1 405	57 910	2 387	144 326	100%	
<i>Rappel 2016-2017</i>	<i>978</i>	<i>80 630</i>	<i>1 700</i>	<i>55 011</i>	<i>2 678</i>	<i>135 641</i>		
Évolution	0%	+7%	-17%	+5%	-11%	+6%		

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	59	713	35	1 883	94	2 596
DOIP	34	207	19	430	53	637	
SUAPS	5	415	21	1 389	26	1 804	
Présidence	79	3 326	0	-	79	3 326	
Relations Internationales	9	11	2	82	11	93	
Ecole doctorales	19	102	1	20	20	122	
CIEL	3	29	0	-	3	29	
CILFAC	1	24	9	924	10	948	
Formation du Personnel	2	5	1	6	3	11	
COMUE	2	57	1	20	3	77	
SIP	1	104	0	-	1	104	
Services Culturels	10	29	7	290	17	319	
SOUS-TOTAL	224	5 023	96	5 043	320	10 066	
<i>Rappel 2016-2017</i>	<i>138</i>	<i>6 971</i>	<i>190</i>	<i>5 051</i>	<i>328</i>	<i>12 022</i>	
Évolution	62%	-28%	-49%	0%	-2%	-16%	

T O T A L	TOTAL	1 206	91 439	1 501	62 953	2 707	154 392
	<i>Rappel 2016-2017</i>	<i>1 116</i>	<i>87 601</i>	<i>1 890</i>	<i>60 062</i>	<i>3 006</i>	<i>147 663</i>
	Évolution	+8%	+4%	-21%	+5%	-10%	+5%

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

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

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

Dans les 43% d'heures complémentaires, environ 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 83% par nos enseignants, heures statutaires et complémentaires confondues, le reste étant assurée par des vacataires d'enseignement. Cette répartition est relativement stable d'une année sur l'autre.

Heures complémentaires 2017-2018 payées sur l'exercice comptable 2018

Composantes	TOTAL		
	Nb dossiers traités	Heures	Montants chargés en €
Droit	329	13 522	609 827
Economie et gestion	267	15 359	765 935
Langues	188	10 901	531 643
LSH	270	12 779	673 486
ST	496	25 214	1 066 868
IEP	115	5 466	204 493
ESPE	352	22 762	716 220
IUT	370	38 322	1 779 369
Sous-total composantes	2 387	144 326	6 347 842
Dir. Developpement	94	2 596	134 068
Direction Formation	63	820	237 741
Ecoles Doctorales	20	122	23 334
Présidence	79	3 326	260 874
COMUE	3	77	9 475
Sous-total services			665 491
TOTAL	2 387	144 326	7 013 333

VI. La formation

VI. 1 Formation des personnels

En 2018, 1 125 ont été agents formés pour 1 598 jours de formation.

Pour rappel, sont indiquées les données de 2016 à 2018

		2016	2017	2018
Budget		262 100 €	329 600 €	365 794 €
Dépenses	Dépenses de formation (formation > à 3,5 h)	257 266 €	254 279 €	318 185 €
	Dépenses de formation non imputables (formations < 3,5h, séminaires de rentrée, de réflexion, convention MEDIADIX, colloques, supports et reprographie etc...)	17 344 €	31 833 €	36 909 €
	Ordres de missions (frais de déplacements et repas des agents)	5 550 €	7 542 €	10 700 €
Dépenses hors prise en compte de la rémunération des participants		280 160 €	293 654 €	365 794 €
Rémunérations des formateurs internes		13 026 €	20 496 €	14 825 €

Le budget dédié à la formation a été intégralement consommé en 2018.

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

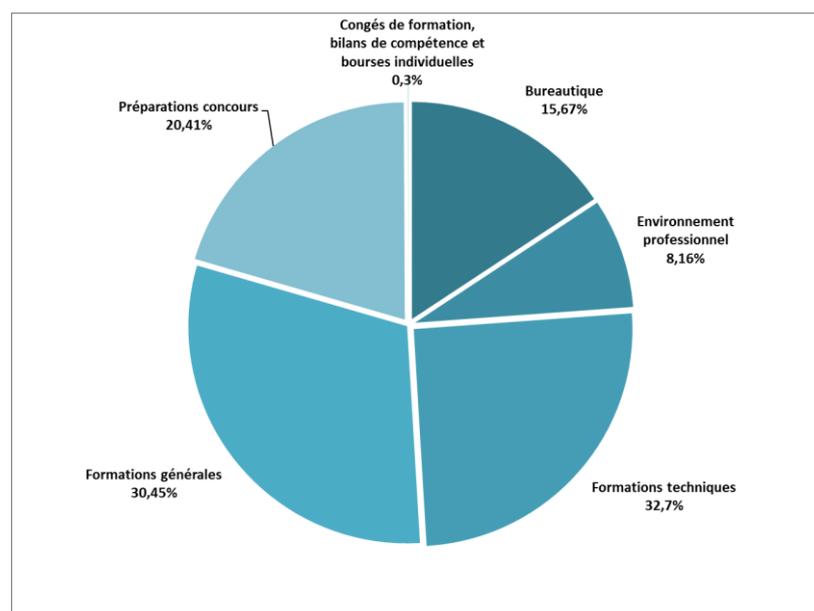
Répartition des différentes formations suivies en 2018

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

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

Un arbitrage budgétaire final est effectué par le service GPEEC.

Répartition des stagiaires par typologie de formation



Le service formation poursuit le développement de son accompagnement des agents, notamment par la dispense de formations générales (11% en 2017 – 30,45% en 2018), techniques, et de préparations aux concours IRTF et AENES.

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 GIMPSIFAC - 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 VEILLE APOGEE DEBUTANT, SAGHE, WINPAIE PERFECTIONNEMENT

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, Contentieux des travaux publics des EPCSCP, 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 EPSCP, 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, Nouveaux outils SIFAC, l'auto-évaluation des établissements en vue de l'évaluation par la HCERES, Assistant Pass'Avenir

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 vidéo numérique, Amue : le montage administratif et financier d'une réponse à un appel à projet, Membres du CHSCT, Sensibilisation incendie, Rcc3 : 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 difficiles à l'accueil, mesures niv 2, Immobilier et tv, 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 - ESI, Habilitation échafaudage roulant, Magic info, GPUC, HARPEGE perfectionnement, Landesk systems and security management, MEDIADIX : application des règles de catalogage RDA-FR, Analyser les candidatures et les offres niveau 2, FORTRAN, Introduction à la RMN, Problèmes de sécurité et gestion de crise

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, E learning en anglais, Anglais conversation,

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 AE, 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, Préparation concours Attaché, Préparation Ecrit concours ASI, Panorama de l'enseignement supérieur

Séminaires

Congés de formation, Bilans de compétences et bourses individuelles

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

En 2016-2017, on recense 8 CRCT

Enseignants-chercheurs	Au titre du CNU (CNU) ou Au titre de l'établissement (UCP)	DISCIPLINE / CNU	Congé de recherche & de conversion thématique
	1 semestre		
MCF	CNU	16	X
MCF	CNU	32	X
MCF	CNU	35	X
MCF	CNU	70	X
MCF	UCP	70	X
MCF	UCP	11	X
PR	UCP	25	X
PR	UCP	35	X
Total			8

Rappel 2015-2016

8

Évolution du nombre de congés

	2014-2015	2015-2016	2016-2017
CRCT	6	8	8

VII. Les conditions de travail

VII. 1 Médecine de prévention des personnels

Le service de médecine de prévention 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 prestataire extérieur 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 2017-2018, 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 2018)	% population totale correspondante
Nombre de BIATSS	226	71	297	723	41%
Nombre d'enseignants	72	23	95	1011	9%
Total	298	94	392 *	1734	23%
Nb total agents UCP (au 1er janvier 2018)	1174	560	1734		
% population totale correspondante	25%	17%	23%		
<i>Rappel 2016-2017</i>	<i>306</i>	<i>132</i>	<i>438</i>		

* Le nombre de visites médicales au cours du dernier trimestre 2017 a été réduit (une trentaine de visites) suite au départ du médecin de prévention.

Le marché avec le prestataire actuel a commencé en janvier 2018.

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

Sur une base de 4 jours de permanence par mois.

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

	Titulaires	Contractuels	TOTAL
BIATSS	264	84	348
Enseignants	83	26	109
TOTAL	347	110	457
<i>Rappel 2016-2017</i>	<i>352</i>	<i>93</i>	<i>445</i>

Détail et évolution de la typologie des visites effectuées

Le service assure des visites médicales :

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

	2016-2017	2017-2018
Visites médicales totales	468	392
visites médicales obligatoires	415	231
visites à la demande par agent	141	60
visites à la demande du médecin		33
visites à la demande de la DRH		68
nombre d'agents orientés pour des visites de médecins spécialistes		7

Convocations émises pour les visites médicales obligatoires

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

Ratio visites / convocations émises	2016-2017	Ratio	2017-2018	Ratio
Nombre d'agents examinés	415	62%	392	86%
Nombre de convocations émises	670		457	

VII. 2 Personnels handicapés

Les personnels handicapés représentent 2,85% de l'ensemble des personnels de l'UCP.

REPARTITION DES EFFECTIFS PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP



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

Tranches d'âges	F	M	Total
de 25 ans à 40 ans	9	4	13
de 41 ans à 55 ans	11	4	15
plus de 55 ans	8	6	14
Total	28	14	42

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

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

Rôle du CHSCT

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

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

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

		Enseignants		BIATSS		TOTAL			
		titulaire	suppléant	titulaire	suppléant	titulaire	suppléant	TOTAL	
Représentants des personnels	H	2	0	5	3	7	3	10	18
	F	1	0	1	6	2	6	8	

Organisation des séances

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

VII. 4. Accidents du travail

Répartition et évolution des personnels concernés

	2015-2016	2016-2017	2017-2018
BIATSS	22	14	17
Enseignants	6	9	6
TOTAL	28	23	23

En 2018, Les accidents de service sont à l'origine de 240 jours d'arrêt de travail tous personnels confondus.

VIII. Les activités socioculturelles et sportives

VIII. 1 Restauration

Fréquentation des lieux de restauration par les personnels de l'UCP en 2018

CROUS	Nombre de repas consommés par les personnels sur 2018
CROUS ARGENTEUIL	22
CROUS LE PARC	5
CROUS LES CHENES	651
CROUS EVRY	84
CROUS GENNEVILLIERS	142
CROUS NEUVILLE	630
CROUS SAINT-GERMAIN	635
CROUS SAINT-MARTIN	1435
SITE DE SARCELLES	
Restaurant : prestataire privé	439
LE CELLIER	
Restaurant inter administratif	8868

VIII. 2 Bibliothèque universitaire

Les bibliothèques du service commun de documentation sont implantées sur les 10 sites universitaires. En 2017-2018, 286 personnels de l'UCP sont inscrits, soit 15,9%, ils ont emprunté 7 161 œuvres. (La forte diminution du nombre d'inscrits est due notamment à un travail de « nettoyage » de la base de données lecteurs, effectuée sur cette année universitaire)

Évolution du nombre d'inscrits

Nombre d'inscrits	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Enseignants	576	545	222
BIATSS	211	207	64
TOTAL	787	752	286

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

En 2016-2017, **82 personnels** sont inscrits, soit 4,6% des personnels de l'UCP.

Nombre d'inscrits	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Enseignants	23	20	13
BIATSS	80	83	69
TOTAL	103	103	82

VIII. 4 Amicale des personnels

Évolution du nombre d'adhérents

En 2017-2018, on compte **268 membres**, soit 14,9 % des personnels de l'UCP.

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

Évolution du budget

	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Subvention UCP	70 000 €	70 000 €	75 000 €
Montant subvention par adhérent	251 €	278 €	279 €

VIII. 5 Conférences Université Ouverte

En 2017-2018, **39 personnels de l'UCP** ont participé aux 9 conférences-débats.
soit 2,2% des personnels de l'UCP
soit 5,9% des participants (tous confondus) aux conférences.

Évolution du nombre de conférences

2015-2016	2016-2017	2017-2018
10	9	9

VIII. 6 Action sociale

Répartition et évolution des dépenses

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

	2016	2017	2018
Dépenses	112 914 €	117 678 €	124 189 €

DÉPENSES						
	2016		2017		2018	
	Montant	Nb dossiers	Montant	Nb dossiers	Montant	Nb dossiers
Aides	59 108 €	99	58 945 €	94	62 572 €	89
déménagement et dépôt de garantie	4 600 €	6	6 839 €	7	11 123 €	11
séjour éducatif / centre aéré	4 100 €	8	1 494 €	11	753 €	7
activités culturelles et sportives	2 002 €	13	3 015 €	14	3 992 €	24
allocation de naissance	8 400 €	42	6 800 €	34	5 000 €	25
frais de rentrée scolaire	4 800 €	8	2 350 €	5	2 366 €	5
enfants handicapés	5 704 €	4	8 987 €	6	13 867 €	5
transport personnel handicapé	15 508 €	2	16 005 €	1	14 789 €	1
personnel handicapé : amélioration conditions de travail	7 813 €	4	4 300 €	2	3 882 €	4
aide exceptionnelle *	6 181 €	12	9 155 €	14	6 800 €	7
Sous-total aides	59 108 €	99	58 945 €	94	62 572 €	89
Restauration	41 098 €		46 928 €		48 787 €	
<i>Le Cellier + IUT Sarcelles</i>		38 221 €		44 817 €		45 183 €
<i>Sites du CROUS</i>		2 877 €		2 111 €		3 604 €
Accidents du travail	6 116 €		6 506 €		6 007 €	
Visites médicales d'embauche ou expertises	6 593 €		5 299 €		6 823 €	
TOTAL	112 914 €		117 678 €		124 189 €	

* 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	2016	2017	2018
Nb de réunions	4	6	4
Nb de dossiers examinés	14	17	12
Montant attribué	6 181 €	9 155 €	6 800 €

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	2016	2017	2018
Nb de dossiers examinés	10	4	1
Montant attribué	14 924 €	8 500 €	1 800 €

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

