

Bilan social ***2016-2018***

17^{ème} édition

Réalisation du bilan social

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

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

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

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

Ce document a été présenté aux membres du comité technique et du conseil d'administration (respectivement le 21 septembre 2018 et le 16 octobre 2018).

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

Direction des Ressources Humaines

Fatima Lamrani

33, boulevard du Port

95 011 Cergy-Pontoise cedex

Sommaire

I. Les effectifs	5
I. 1. Ensemble des personnels : effectifs physiques	6
I. 2. BIATSS titulaires : effectifs physiques et ETP	7
I. 3. BIATSS titulaires : répartition par corps et catégorie	8
I. 4. Taux d'encadrement et de féminisation des personnels BIATSS titulaires	9
I. 5. BIATSS contractuels : effectifs physiques et ETP	10
I. 6. BIATSS contractuels : répartition par catégorie et filière (équivalence)	11
I. 7. Enseignants, enseignants-chercheurs titulaires : effectifs physiques et ETP	12
I. 8. Enseignants contractuels : effectifs physiques et ETP.....	13
II. Les mouvements, le temps de travail	15
II. 1. Temps partiel	16
II. 1.1. Temps partiel : BIATSS titulaires.....	16
II. 1.2. Temps partiel : enseignants titulaires	16
II. 2. Télétravail	16
II. 3. Mouvements	17
II. 3.1. Mouvements : BIATSS titulaires.....	17
II. 3.2. Mouvements : BIATSS contractuels.....	19
II. 3.3. Mouvements : enseignants titulaires	20
II. 3.4. Mouvements : enseignants contractuels	22
II. 4. Congés	23
II. 4.1. Congés : BIATSS titulaires	23
II. 4.2. Congés : BIATSS contractuels	24
II. 4.3. Congés : enseignants titulaires	26
II. 4.4. Congés : enseignants contractuels	28
II. 5. Compte épargne temps (CET) et compte épargne recherche (CER)	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.....	42

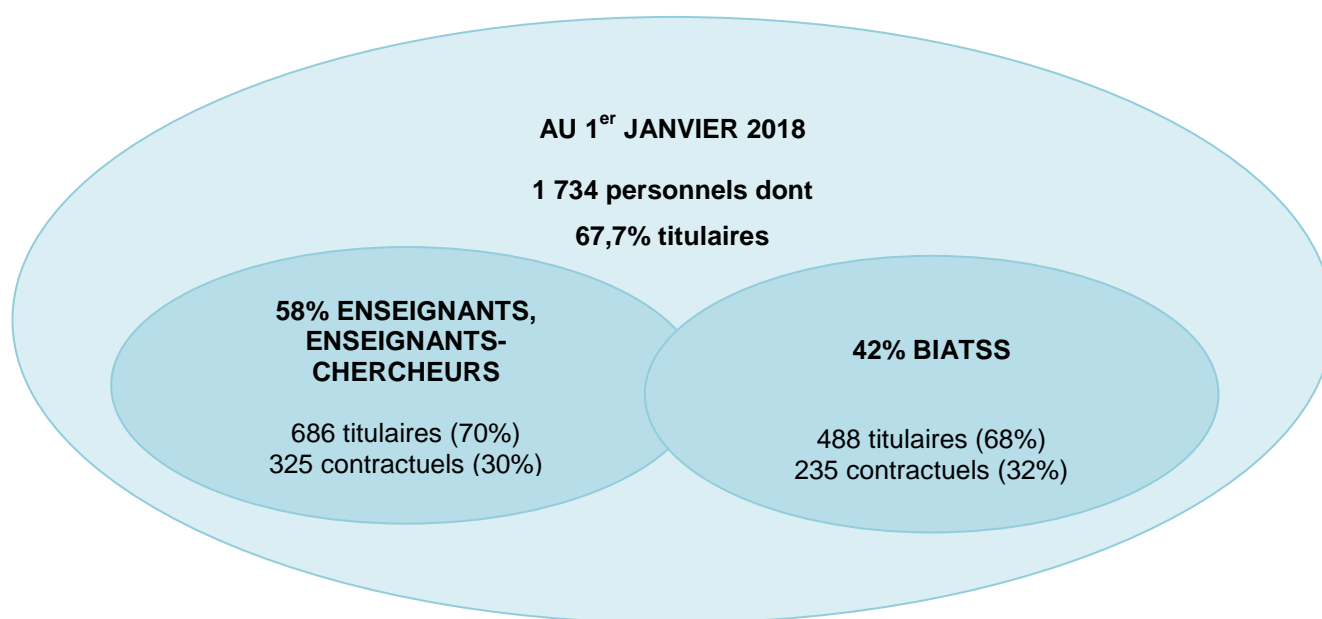
V. Les rémunérations et les primes	43
V. 1. Masse salariale et emplois 2016	44
V. 2. Dépenses de personnel.....	45
V. 3. Les primes.....	48
V. 4. Heures complémentaires.....	53
V.4.1. Charge totale d'enseignement 2015-2016	53
V.4.2. Heures complémentaires 2015-2016	55
VI. La formation	57
VI. 1. Formation des personnels	58
VI. 2. Enseignants : congés de recherche et de conversion thématique (CRCT)	59
VII. Les conditions de travail	61
VII. 1. Médecine préventive pour les personnels	62
VII. 2. Personnels handicapés	63
VII. 3. Comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT)	64
VII. 4. Accidents du travail	64
VIII. Les activités socioculturelles et sportives	65
VIII. 1. Restauration	66
VIII. 2. Bibliothèque universitaire	67
VIII. 3. Service universitaire des activités physiques et sportives (SUAPS).....	67
VIII. 4. Amicale des personnels	67
VIII. 5. Conférences Université Ouverte.....	68
VIII. 6. Action sociale	68
Lexique	71

I. Les effectifs

I. 1. Ensemble des personnels : effectifs physiques

Au 1^{er} janvier 2018, on recense **1 734** personnels en activité à l'UCP. Le nombre de personnels a augmenté (+2,8%) sur la période 2017-2018. Cette hausse concerne globalement les BIATSS et aussi plus particulièrement les enseignants et enseignants-chercheurs titulaires.

		1er janvier 2017	1er janvier 2018	Evolution 2017-2018
BIATSS	TITULAIRES	488	488	0%
	CONTRACTUELS	226	235	+4%
	SOUS TOTAL	714	723	+1,3%
ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	TITULAIRES	683	686	+0,4%
	CONTRACTUELS (mission enseignement et recherche)	290	325	+12,1%
	SOUS TOTAL	973	1011	+3,9%
TOTAL		1687	1734	+2,8%



I. 2. BIATSS titulaires : effectifs physiques et ETP

Au 1^{er} janvier 2018, l'université compte **488 personnels BIATSS titulaires** appartenant aux différents corps détaillés ci-après. Certains agents travaillant à temps partiel ou incomplet, ce même effectif représente 466,6 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	
		Administrateur MENESR	1		1	100%	1		1	
		Agent comptable d' EPSCP	1		1	100%	1		1	
		APAENES - Attaché principal d'administration	6	1	7	100%	6	1	7	
			1		1	80%	0,8		0,8	
		ADAENES - Attaché d'administration	1		1	90%	0,9		0,9	
			10	7	17	100%	10	7	17	
	B	SAENES - Secrétaire d'administration		4		4	50%	2		2
				1		1	70%	0,7		0,7
				20		20	80%	16		16
					1	1	90%		0,9	0,9
				59	8	67	100%	59	8	67
				2	1	3	50%	1	0,5	1,5
				1		1	70%	0,7		0,7
				20		20	80%	16		16
				1		1	90%	0,9		0,9
			62	2	64	100%	62	2	64	
Techniques	C	ATEC - Adjoint technique des établissements d'enseignement	1		1	100%	1		1	
Sociaux et de Santé	A	Infirmière	3		3	100%	3		3	
	B			1	1	50%		0,5	0,5	
sous-total ATSS			195	21	216		183	19,9	202,9	
PERSONNELS ITRF										
ITRF (Ingénieurs, Techniciens de Recherche et de Formation)	A	IGR - Ingénieur de recherche	9	10	19	100%	9	10	19	
			1		1	50%	0,5		0,5	
		IGE - Ingénieur d'études	2		2	80%	1,6		1,6	
			34	13	47	100%	34	13	47	
			1		1	50%	0,5		0,5	
		ASI - Assistant ingénieur	4	1	5	80%	3,2	0,8	4	
	B	TECH - Technicien		10	10	20	100%	10	10	20
				4	2	6	80%	3,2	1,6	4,8
				1		1	90%	0,9		0,9
	C	ATRF - Adjoint technique		21	33	54	100%	21	33	54
				3	1	4	50%	1,5	0,5	2
				1		1	70%	0,7		0,7
				4	3	7	80%	3,2	2,4	5,6
		29	40	69	100%	29	40	69		
Sous-total ITRF			124	113	237		118,3	111,3	229,6	
PERSONNELS DE BIBLIOTHEQUES										
Bibliothèques	A	CONS - Conservateur des bibliothèques	2	1	3	100%	2	1	3	
		BIB - Bibliothécaire	2		2	80%	1,6		1,6	
			2		2	100%	2		2	
	B	BIBAS - Bibliothécaire assistant spécialisé	2		2	80%	1,6		1,6	
			8	4	12	100%	8	4	12	
	C	MAG B - Magasinier des bibliothèques	1		1	90%	0,9		0,9	
			8	5	13	100%	8	5	13	
sous-total BIBLIO			25	10	35		24,1	10	34,1	
TOTAL effectifs / ETP			344	144	488		325,4	141,2	466,6	
<i>Rappel 2017</i>			<i>341</i>	<i>147</i>	<i>488</i>		<i>323,8</i>	<i>145,2</i>	<i>469</i>	

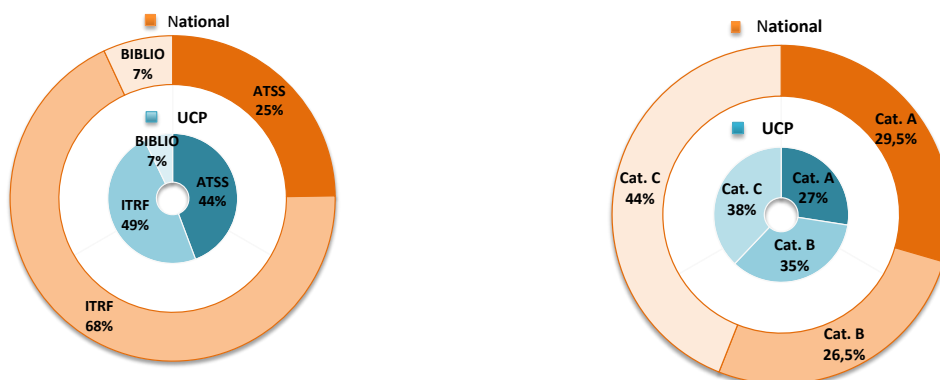
I. 3. BIATSS titulaires : répartition par corps et catégorie

Parmi les 488 agents BIATSS titulaires de l'UCP en activité au 1^{er} janvier 2018:

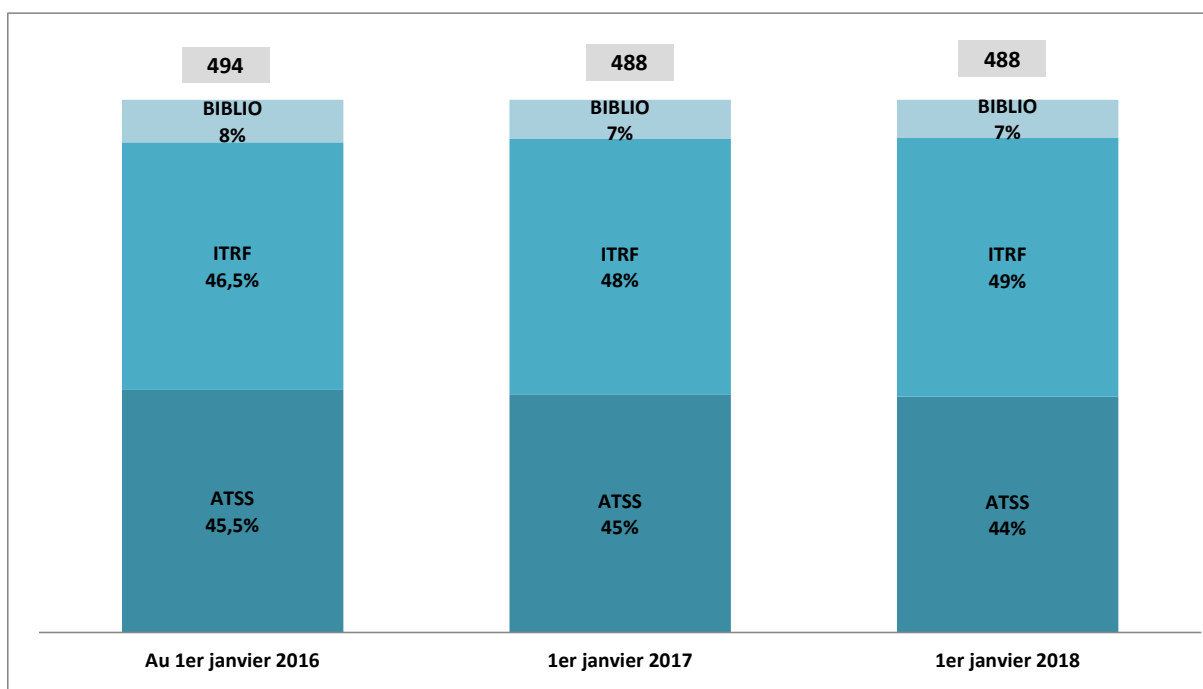
- 49% sont de la filière ITRF (contre 68% au niveau national)
- 38% sont de catégorie C (contre 44% au niveau national)

CORPS	Cat A		Cat B		Cat C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	
ATSS	24	8	84	10	87	3	216
ITRF	61	34	26	35	37	44	237
BIBLIO	6	1	10	4	9	5	35
Sous-total	91	43	120	49	133	52	
TOTAL	134		169		185		488

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



Évolution de la répartition par corps entre 2016 et 2018



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

Taux d'encadrement

	1er janvier 2018	Rappel 1er janvier 2017
Proportion des personnels de Cat. A à l'UCP	27,5%	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)	30%	

Proportion des personnels de catégorie A par corps :

ATSS	Proportion des personnels de cat. A (UCP)	15%	15%
	Proportion des personnels de Cat. A dans le corps de l' ATSS dans les établissements publics de l'enseignement supérieur (1)	18%	
ITRF	Proportion des personnels de cat. A (UCP)	40%	40%
	Proportion des personnels de Cat. A dans le corps des ITRF dans les établissements publics de l'enseignement supérieur (1)	33%	
BIBLIO	Proportion des personnels de cat. A (UCP)	20%	22%
	Proportion des personnels de Cat. A parmi les personnels des bibliothèques dans les établissements publics de l'enseignement supérieur (1)	30%	

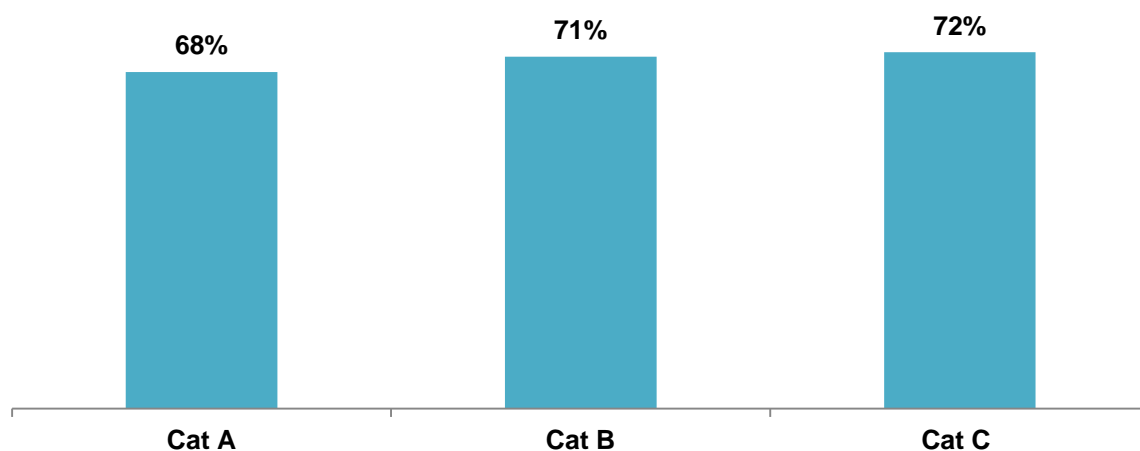
(1) source : Bilan social 2016 du MESR

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

Taux de féminisation

A l'UCP, une grande majorité des agents titulaires BIATSS sont des femmes : 70,5%. Si l'on regarde le taux de féminisation par catégorie, 68% des agents de catégorie A sont des femmes (contre 66% l'an passé et 51% au niveau national*).

Taux de féminisation des agents titulaires BIATSS selon la catégorie



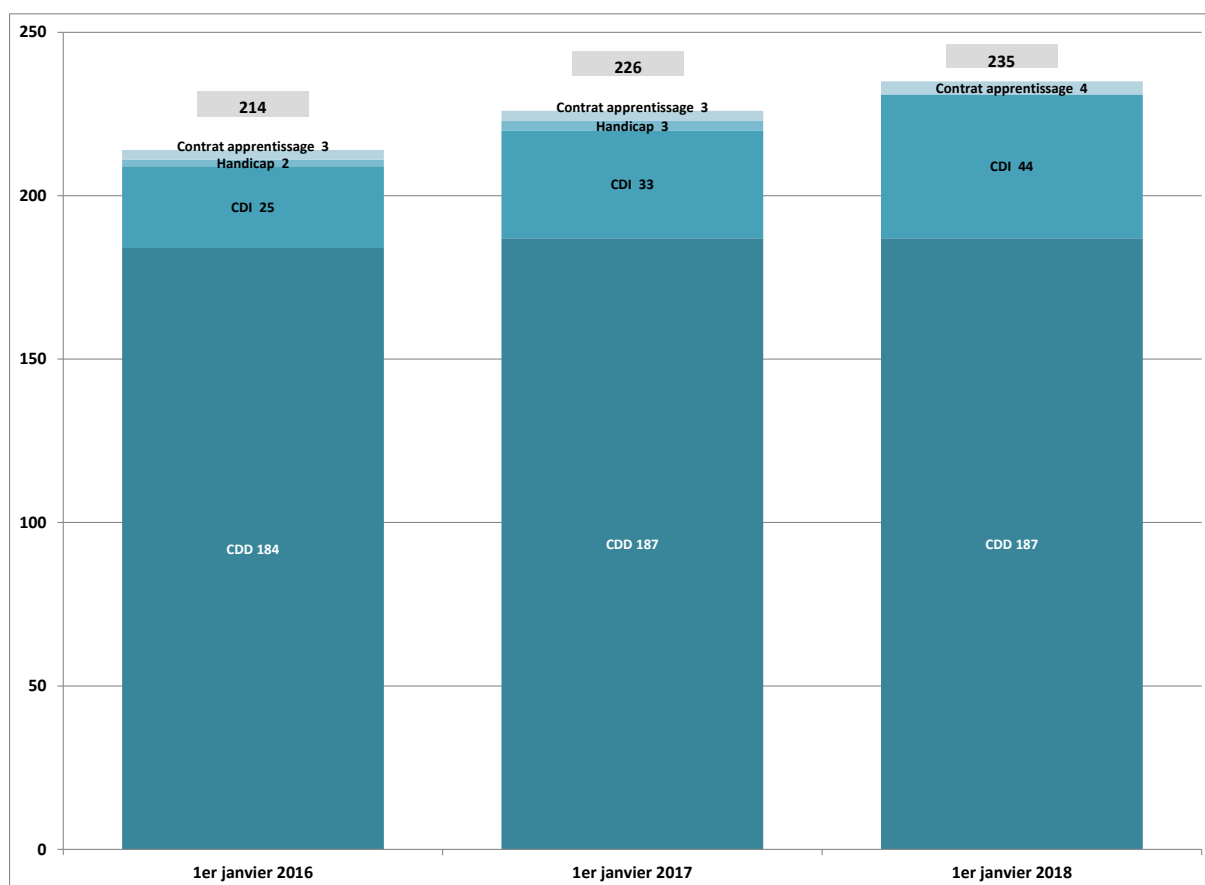
* données du Bilan Social 2015-2016 du MESR

I. 5. BIATSS contractuels : effectifs physiques et ETP

Au 1^{er} janvier 2018, l'université compte 235 contractuels soit 223,1 ETP. Ils représentent 32,5% des personnels BIATSS. Sur la période 2017-2018, le nombre d'agents contractuels a augmenté (+4%).

Type de contrat	Effectifs physiques		Total	Quotité	ETP		Total
	F	H			F	H	
Apprentissage	3	1	4	50%	1,5	0,5	2
CDD	4	3	187	50%	2	2	180,7
	1	1		60%	0,6	0,6	
	1	1		70%	0,7	0,7	
	7	1		80%	5,6	0,8	
	3			90%	2,7		
	115	50		100%	115	50	
	3	1		50%	1,5	0,5	
CDI	1		44	60%	0,6		40,4
	1			70%	0,7		
	3	1		80%	2,4	0,8	
	1			90%	0,9		
	17	16		100%	17	16	
TOTAL	160	75	235		151,2	71,9	223,1
<i>Rappel 2017</i>	154	72	226		144,6	68,6	213,2

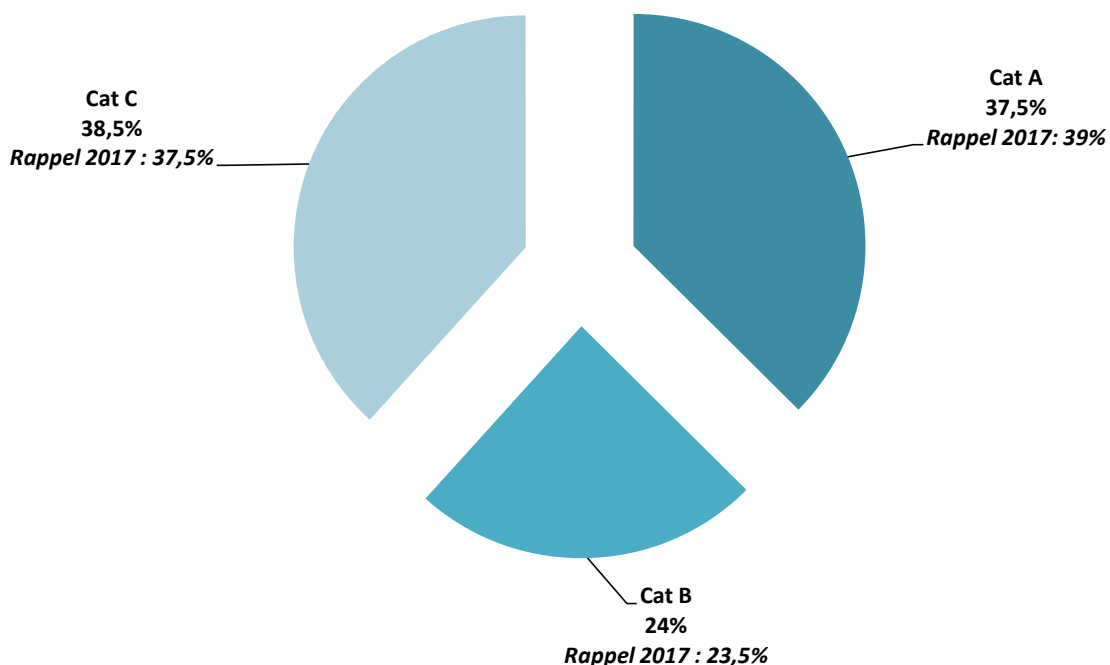
Évolution et répartition du nombre d'agents contractuels depuis 2016



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

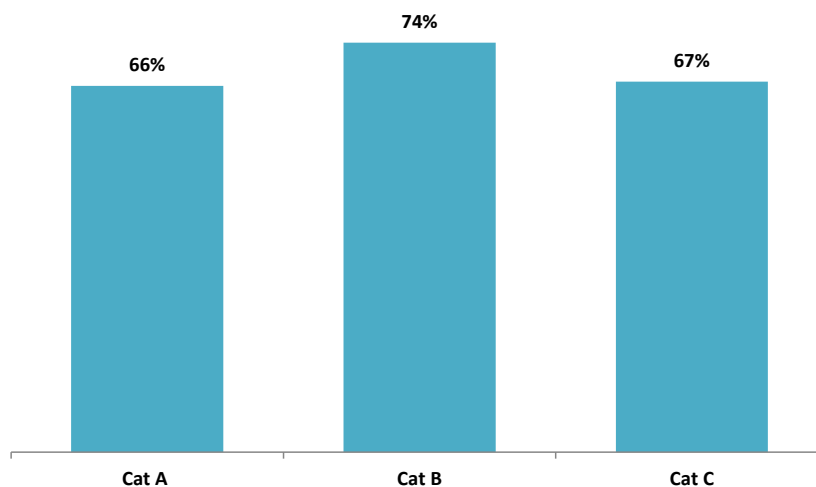
Parmi les 235 agents contractuels recensés au 1^{er} janvier 2018 (226 recensés au 1^{er} janvier 2017):

- **37,5%** sont de **catégorie A** (équivalence), proportion en baisse par rapport à l'an passé (39% en 2017).



- **68%** des agents contractuels sont des **femmes**. Les femmes représentent 74% de la catégorie B si l'on regarde le taux de féminisation par catégorie contre 66% de la catégorie A (voir graphique ci-dessous).

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



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

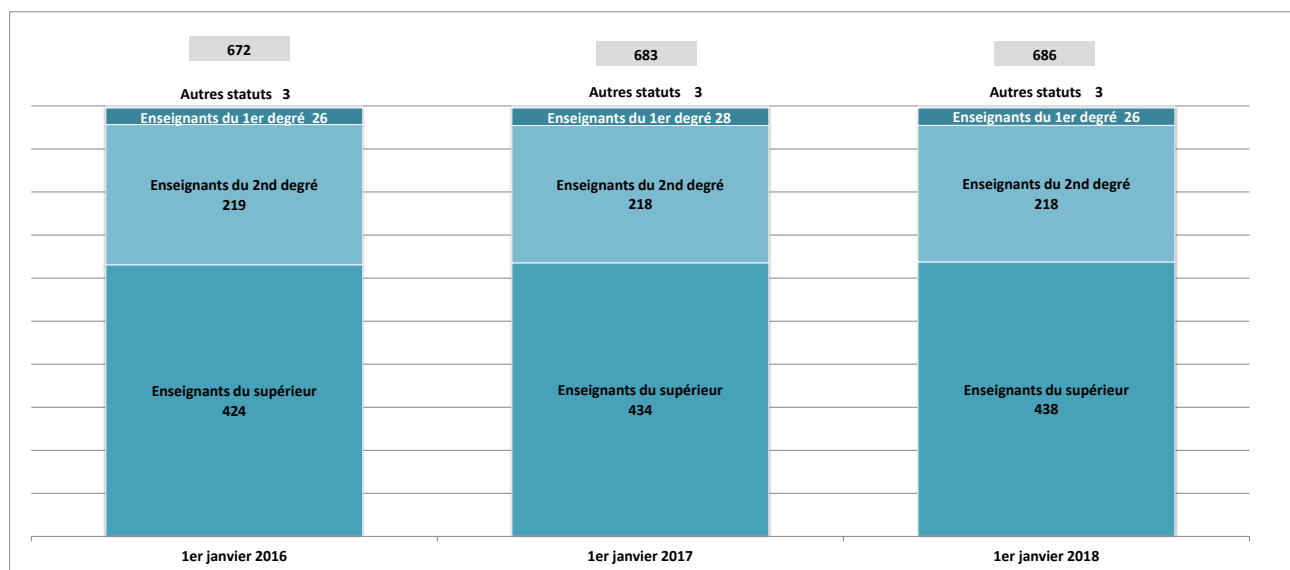
Au 1^{er} janvier 2018, l'université compte **686 enseignants-chercheurs et enseignants titulaires** soit 674,8 ETP.

CORPS	Eff. physiques		Total	Quotité	ETP		Total
	F	H			F	H	
ENSEIGNANTS-CERCHEURS							
Professeur des universités (PR)	1		1	50%	0,5		0,5
	46	88	134	100%	46	88	134
sous-total PR	47	88	135		46,5	88	134,5
Maître de conférences (MCF)	1		1	50%	0,5		0,5
	1		1	70%	0,7		0,7
	5		5	80%	4		4
	132	163	295	100%	132	163	295
sous-total MCF	139	163	302		137,2	163	300,2
Assistant de l'enseignement supérieur		1	1	100%		1	1
sous-total Assitant ENS		1	1			1	1
Total enseignants-chercheurs	186	252	438		183,7	252	435,7
ENSEIGNANTS DU 2nd DEGRE							
PRAG (professeur agrégé)	5	2	7	50%	2,5	1	3,5
	1		1	70%	0,7		0,7
	1		1	80%	0,8		0,8
	53	49	102	100%	53	49	102
sous-total PRAG	60	51	111		57	50	107
PRCE (professeur certifié)	4	2	6	50%	2	1	3
	1		1	60%	0,6		0,6
	4		4	80%	3,2		3,2
	49	34	83	100%	49	34	83
sous-total PRCE	58	36	94		54,8	35	89,8
PLP (professeur de lycée professionnel)		1	1	50%		0,5	0,5
	6	4	10	100%	6	4	10
sous-total PLP	6	5	11		6	4,5	10,5
P.EPS (prof d'éducation physique et sportive)	1	2	3	100%	1	2	3
sous-total P.EPS	1	2	3		1	2	3
Total enseignants du second degré	125	94	219		118,8	91,5	210,3
ENSEIGNANTS DU 1^{er} DEGRE							
PREC (professeur des écoles)		1	1	80%		0,8	0,8
	17	8	25	100%	17	8	25
sous-total PREC	17	9	26		17	8,8	25,8
Total enseignants du premier degré	17	9	26		17	8,8	25,8
AUTRES STATUTS (inspecteur et CPE)							
CPE (conseiller principal d'éducation)	3		3	100%	3		3
Total autres statuts	3		3		3		3
TOTAL	331	355	686		322,5	352,3	674,8
<i>Rappel 2017</i>	<i>328</i>	<i>335</i>	<i>683</i>		<i>320,2</i>	<i>352,8</i>	<i>673</i>

On observe un gain de 3 enseignants entre 2017 et 2018.

Évolution et répartition des enseignants titulaires par corps

Leur effectif a augmenté de 2% entre 2016 et 2018.



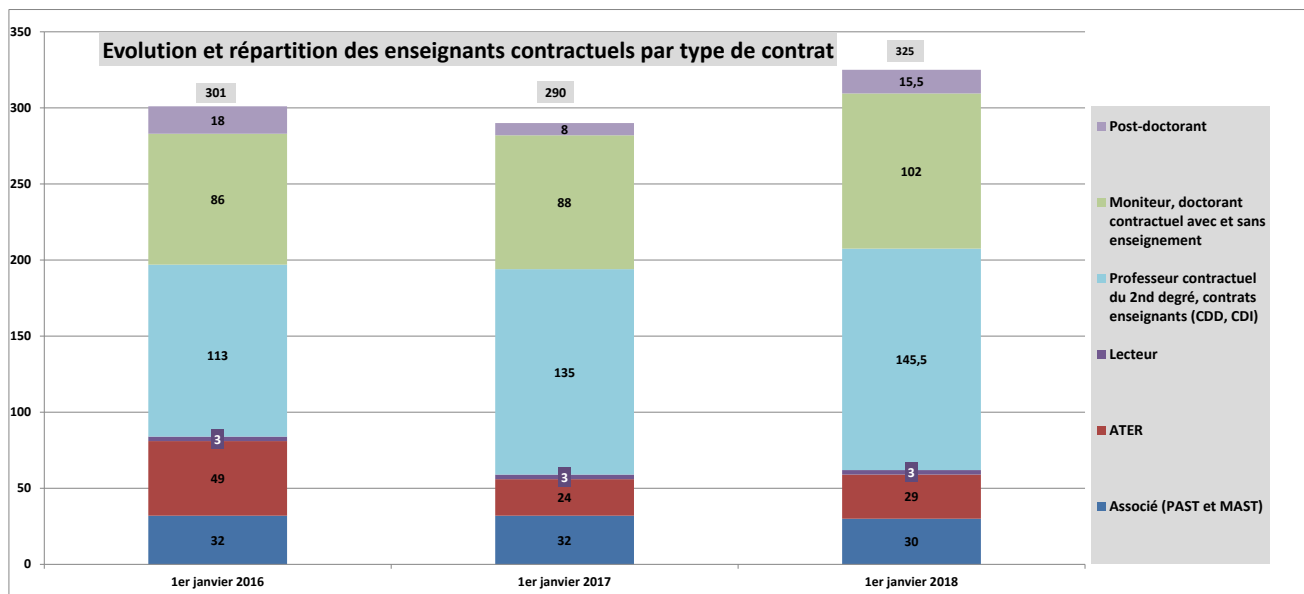
I. 8. Enseignants-chercheurs et chercheurs contractuels : effectifs physiques et ETP

Au 1^{er} janvier 2018, on recense **325 contrats** avec une mission d'enseignement et/ou de recherche (soit 261 ETP). Les tableaux suivants détaillent les effectifs selon le type de contrat.

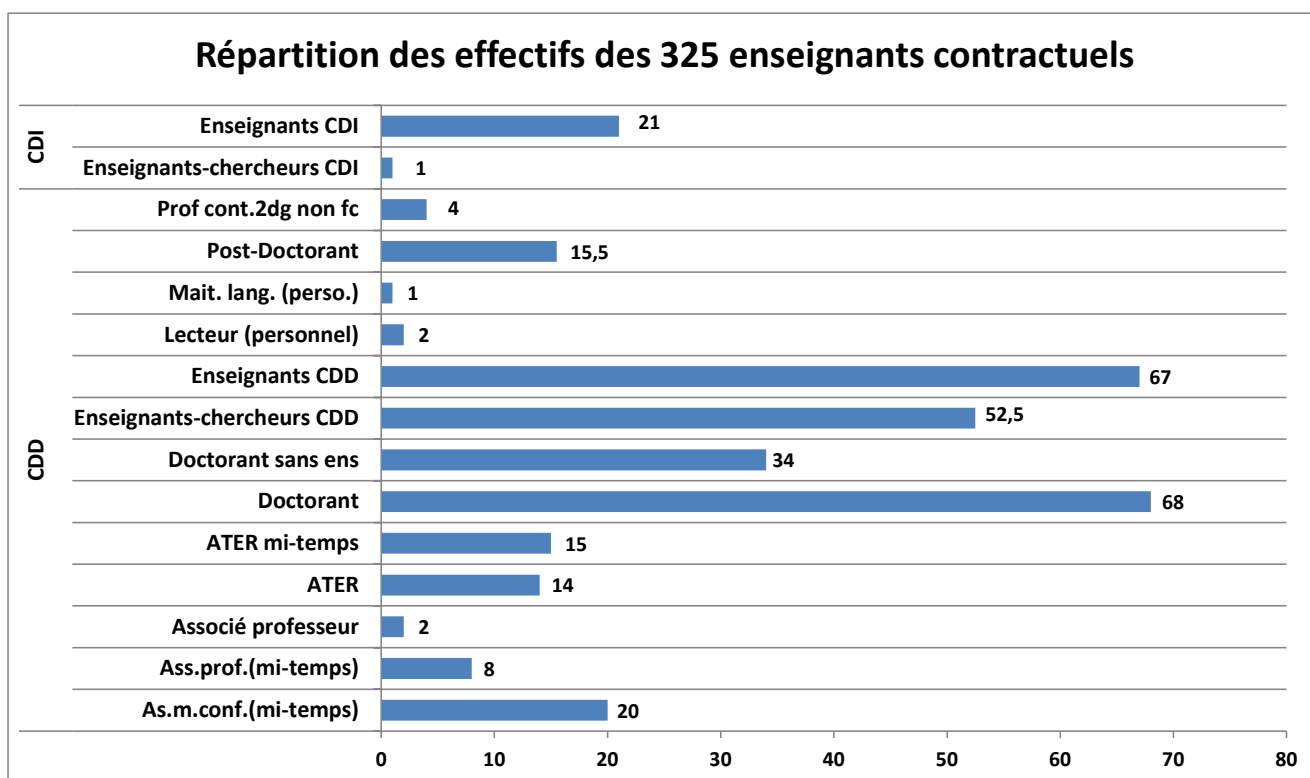
Type de contrats		Effectifs physiques		Total	Quotité	ETP		Total
		F	H			F	H	
Associés	Maître de conférences associé à mi-temps (MCF - PAST)	5	15	20	50%	2,5	7,5	10
	Professeur associé à mi-temps (PR-PAST)	1	7	8	50%	0,5	3,5	4
	Professeur associé (PRAS)		2	2	100%		2	2
ATER	ATER	6	8	14	100%	6	8	14
	ATER mi- temps	9	6	15	50%	4,5	3	7,5
Autres contrats	Contrat CDD enseignants, enseignants-chercheurs	36	45,5	81,5	50%	18	23	41
		23	15	38	100%	23	15	38
	Contrat CDI enseignants, enseignants-chercheurs	2	2	4	50%	1	1	2
		9	9	18	100%	9	9	18
	Doctorant contractuel (avec enseignement)	30	38	68	100%	30	38	68
	Lecteur, maître de langue	3		3	100%	3		3
	Professeur contractuel du second degré		4	4	100%		4	4
	Doctorant contractuel (sans enseignement)	17	17	34	100%	17	17	34
Post-doctorant		0,5	0,5	50%		0,5	0,5	
	5	10	15	100%	5	10	15	
TOTAL		146	179	325		119,5	141,5	261
<i>Rappel 2017</i>		<i>126</i>	<i>164</i>	<i>290</i>		<i>99,7</i>	<i>131</i>	<i>230,7</i>

Evolution et répartition des effectifs par type de contrat depuis 2016

325 enseignants contractuels sont recensés en 2018 soit une augmentation de 12% par rapport à 2017.



Répartition des effectifs des 325 enseignants contractuels



II.

Les mouvements, le temps de travail

II. 1. Temps partiel

II. 1.1. Temps partiel : BIATSS titulaires

Au 1^{er} janvier 2018, **87 BIATSS titulaires travaillent à temps partiel** soit **18%** des personnels BIATSS titulaires. Pour rappel, au 1^{er} janvier 2017, 85 BIATSS étaient à temps partiel.

- **89%** sont des femmes
- **75%** travaillent à 80%
- **44%** sont de catégorie C et **41%** de catégorie B

	F	H	TOTAL	Taux de féminisation
50%	11	3	14	79%
70%	3		3	100%
80%	59	6	65	91%
90%	4	1	5	80%
TOTAL	77	10	87	89%
<i>Rappel 2017</i>	<i>77</i>	<i>8</i>	<i>85</i>	<i>91%</i>

II. 1.2. Temps partiel : enseignants titulaires

Au 1^{er} janvier 2018, **30 enseignants titulaires travaillent à temps partiel** soit **4%** des enseignants titulaires, essentiellement à 50%. Pour rappel, au 1^{er} janvier 2017, 28 enseignants étaient à temps partiel et essentiellement à 50%.

	F	H	Total	Taux de féminisation
50%	11	5	16	69%
60%	1		1	100%
70%	2		2	100%
80%	10	1	11	91%
Total	24	6	30	80%
<i>Rappel 2017</i>	<i>23</i>	<i>5</i>	<i>28</i>	<i>82%</i>

II. 2. Télétravail

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

Cette expérimentation, ouverte à 15 volontaires, s'est déroulée sur une durée de 3 mois du 1er octobre au 31 décembre 2011 et après évaluation, a été poursuivie. Voici les résultats des 6 années d'observation :

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

Répartition des agents en télétravail par catégorie et par service

Directions/Services/Composantes	A	B	C	TOTAL
Communication	1	1		2
COMUE	3			3
Direction affaires générales	3			3
Direction développement	2	1		3
SEFIAP	4			4
DOIP	1			1
DHSE	1		1	2
DISI	4	5		9
DPI	3			3
Direction financière		1		1
DRH	2			2
DIRVED	1	1		2
ESPE	4			4
PRESIDENCE	1			1
UFR LSH		2		2
UFR ST	1	1		2
IEA	1			1
TOTAL	32	12	1	45

II. 3. Mouvements

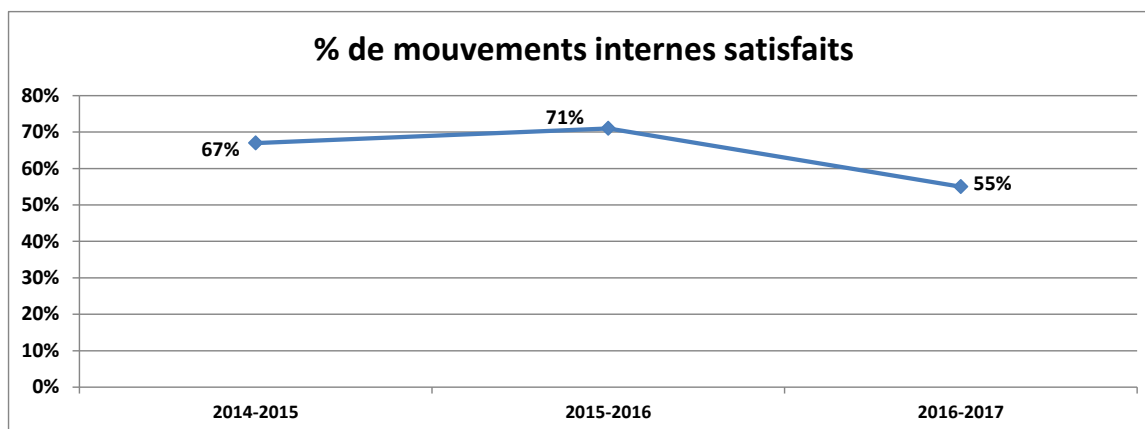
II. 3.1. Mouvements : BIATSS titulaires

Les mouvements internes

En 2016-2017, on compte **16 mouvements internes** (soit **3,2%** des agents BIATSS titulaires)
En 2015-2016, on comptait 15 mouvements internes.

CATEGORIE GENRE	A		B		C		TOTAL
	H	F	H	F	H	F	
Nombre de demandes formulées		1	1	15	2	10	29
Nombre de mouvements satisfaits		1	1	8	2	4	16

Les demandes sont satisfaites à 55%.



L'an passé, on comptabilisait 21 demandes pour 15 mouvements satisfaits.

Les mouvements externes

Le **solde** des arrivées sur les départs est **négatif** de 26 agents BIATSS titulaires : 13 arrivées pour 39 départs en 2016-2017 (en 2015-2016, on recensait 13 arrivées pour 42 départs).

Les départs sont principalement dus aux retraites (51%) et aux mutations (28%).

Les arrivées sont principalement dues aux mutations et aux concours (31%).

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

Taux d'arrivée = 2,6% (13 / 488 agents) (2,6% en 2015-2016)

Taux de départ = 8% (39 / 488 agents) (8,5% en 2015-2016)

Taux de rotation du personnel = 10,6% ((13+39)/488) (11,1% en 2015-2016). 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	Mutation		4	2	4		1	11
	Retraite	3	4		5	3	5	20
Départs provisoires	Détachement	1	1	1	1			4
	Disponibilité				1	1	2	4
Total départs		4	9	3	11	4	8	39

Arrivées							
CATÉGORIE	A		B		C		TOTAL
GENRE	H	F	H	F	H	F	
Concours	1	1	1		1		4
Détachement				1		2	3
Mutation	1	1	1	1			4
Réintégration		2					2
Total arrivées	2	4	2	2	1	2	13

II. 3.2. Mouvements : BIATSS contractuels

Les mouvements internes

En 2016-2017, on compte 3 **mouvements internes** (soit 1,3% des agents BIATSS contractuels).

CATEGORIE	B		C		TOTAL
	H	F	H	F	
Nombre de demandes formulées		3		3	6
Nombre de mouvements satisfaits		2		1	3

Les mouvements externes

En 2016-2017, le solde des arrivées sur les départs est positif de 6 agents BIATSS contractuels.

Les 92 départs sont principalement dus à des fins de contrat pour non renouvellement (52%), à des démissions (22%) et à des fins de contrat pour réussite à un concours au sein de l'établissement (15%).

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

Taux d'arrivée = 43,4% (98 / 226 agents) (43% en 2015-2016)

Taux de départ = 40,7% (92 / 226 agents) (37,4% en 2015-2016)

Taux de rotation = 84% ((98+92) / 226). En 2015-2016, le taux de rotation était de 65%. Ensemble des mouvements (entrées et sorties) rapporté à l'effectif observé au 1^{er} janvier * 100.

DEPARTS								
CATÉGORIE		A		B		C		TOTAL
GENRE		H	F	H	F	H	F	
Départs définitifs	Démission	4	5	1	5		5	20
	Fin de contrat - non renouvellement	2	11	4	6	7	18	48
	Fin de contrat - réussite de concours au sein de l'établissement		3		6	1	4	14
	Fin de contrat - réussite de concours hors établissement			1	2	2		5
	Fin de période d'essai à l'initiative de l'établissement				1		2	3
	Retraite				1		1	2
Total départs		6	19	6	21	10	30	92
		25		27		40		92

ARRIVEES								
CATÉGORIE		A		B		C		TOTAL
GENRE		H	F	H	F	H	F	
Recrutement		11	24	8	15	11	29	98
Total arrivées		11	24	8	15	11	29	98

II. 3.3. Mouvements : enseignants titulaires

En 2016-2017, le solde des arrivées sur les départs est positif de 3 enseignants titulaires.
Les départs sont principalement dus à des départs en retraite (58%) ou des mutations (35,4%).

Ratios pour 2016-2017 (référence au nombre d'enseignants titulaires au 1^{er} janvier 2017)

Taux d'arrivée = **4,9%** (34 / 683 agents) (4,6% en 2015-2016)

Taux de départ = **10,1%** (69/ 683 agents) (11,7% en 2015-2016)

Taux de rotation = **15%** ((34+69) / 683). En 2015-2016, le taux de rotation était de 16,3%. 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		TOTAL
		PR		MCF		PRAG		PRCE		PLP		P.EPS		PREC		
		H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
Départs définitifs	Décès			1												1
	Mutation		1	2			3	1	2	1			1			11
	Retraite	1	1	2	2	2	3	2						2	3	18
Départs provisoires	Détachement													1		19
	Disponibilité															20
Total départs		1	2	5	2	2	6	3	2	1	0	0	1	3	3	69

ARRIVEES												
		Enseignants-chercheurs				Enseignants du 2nd degré				Enseignants du 1er degré		TOTAL
		PR		MCF		PRAG		PRCE		PE		
		H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
Affectation dans l'enseignement supérieur						2	5	2	8	1	1	19
Concours		2		6	4							12
Mutation		1		1	1							3
Total arrivées		3	0	7	5	2	5	2	8	1	1	34

Évolution des entrées et sorties des enseignants titulaires

Corps	2014-2015		2015-2016		2016-2017	
	Arrivées	Départs	Arrivées	Départs	Arrivées	Départs
Enseignants-chercheurs	19	37	13	44	15	10
Enseignants du 2nd degré	16	40	15	34	17	15
Enseignants du 1er degré	1	3	3	1	2	6
TOTAL	+36	-80	+31	-79	+34	-31
Solde	-44		-48		3	
<i>dont départs à la retraite</i>	<i>-26</i>		<i>-26</i>		<i>-17</i>	

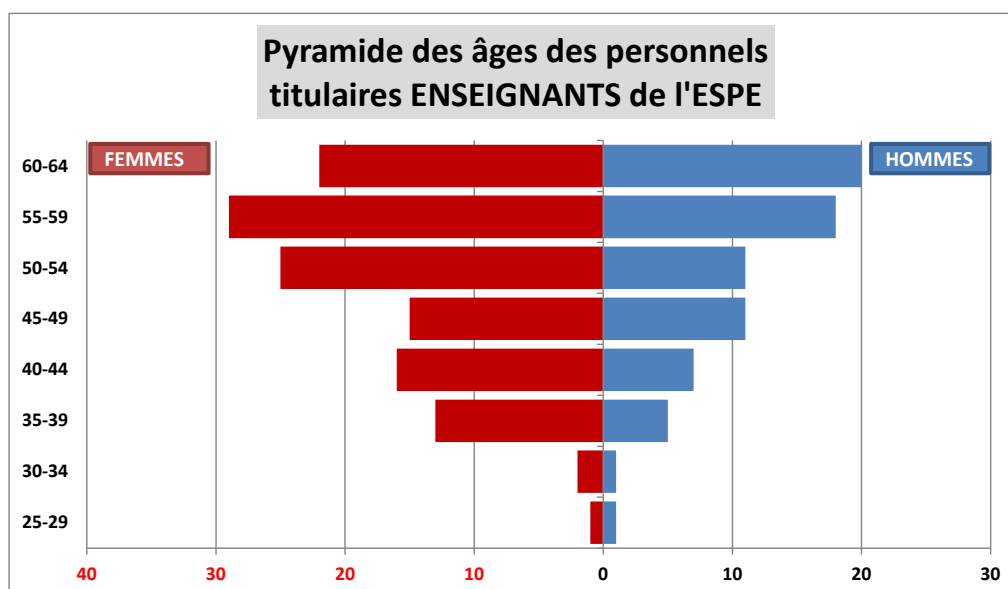
La moitié des départs correspond à des départs à la retraite notamment sur la composante de l'ESPE (-14).

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

A court terme, des départs très massifs en retraite sont à anticiper : 42 enseignants sur la tranche d'âge 60-64 ans.

A moyen terme, des départs en retraite encore plus massifs seront à anticiper : 47 enseignants sur la tranche d'âge 55-59 ans

Tous les personnels partant à la retraite sont remplacés.



Répartition et évolution des départs à la retraite

Corps	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Enseignants du supérieur			
PR	5	4	2
MCF	2	2	3
Enseignants du 2nd degré			
PRAG	6	8	5
PRCE	7	9	2
PLP		2	0
Enseignants du 1er degré			
PREC	1	1	5
TOTAL	21	26	17

II. 3.4. Mouvements : enseignants contractuels

Le **solde** des arrivées sur les départs est **positif** de 99 enseignants contractuels : 192 arrivées pour 93 départs en 2016-2017.

CONTRATS	Arrivées	Départs	SOLDE
MCF-PAST	+5		+5
PR-PAST	+1	-4	-3
PRAS	+2		+2
ATER	+19	-16	+3
Doctorant contractuel	+41	-24	+17
Enseignant CDD	+62	-21	+41
EC CDD	+51	-26	+25
CDI	+7	-2	+5
Prof. contract. du 2 nd degré	+4		+4
TOTAL	+192	-93	+99

Répartition des mouvements des enseignants contractuels

DEPARTS																	
CORPUS	GENRE	ASSOCIES				ATER		AUTRES CONTRATS						TOTAL			
		PR-PAST		Doctorant contractuel (avec enseignement)	Enseignant CDD			EC CDD		CDI							
		H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F				
Départs définitifs	Démission												2			1	3
	Fin de contrat - non renouvellement	3	1	10	5	16	8	8	9	12	8						80
	Fin de contrat - retraite							1	1	1	1					1	5
	Fin de contrat - réussite de concours				1					2				2			5
Total départs		3	1	11	5	16	8	11	10	15	11	0	2				93

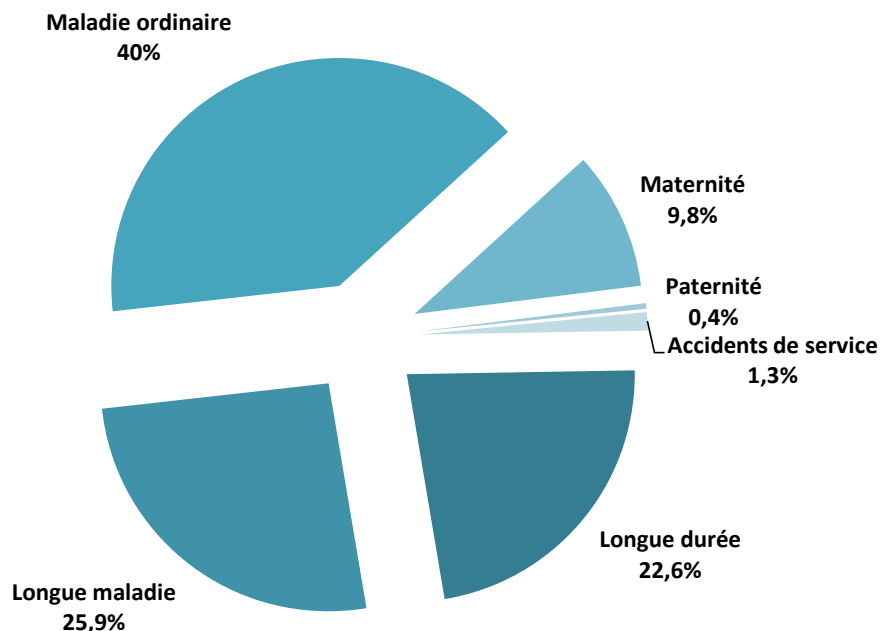
ARRIVEES																				
CORPUS	GENRE	ASSOCIES						ATER		AUTRES CONTRATS										TOTAL
		MCF-PAST		PR-PAST		PRAS				Doctorant contractuel (avec enseignement)	Enseignant CDD		Prof. contract. du 2 nd degré		EC CDD		CDI			
		H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
Recrutement		3	2	1		2		13	6	24	17	31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

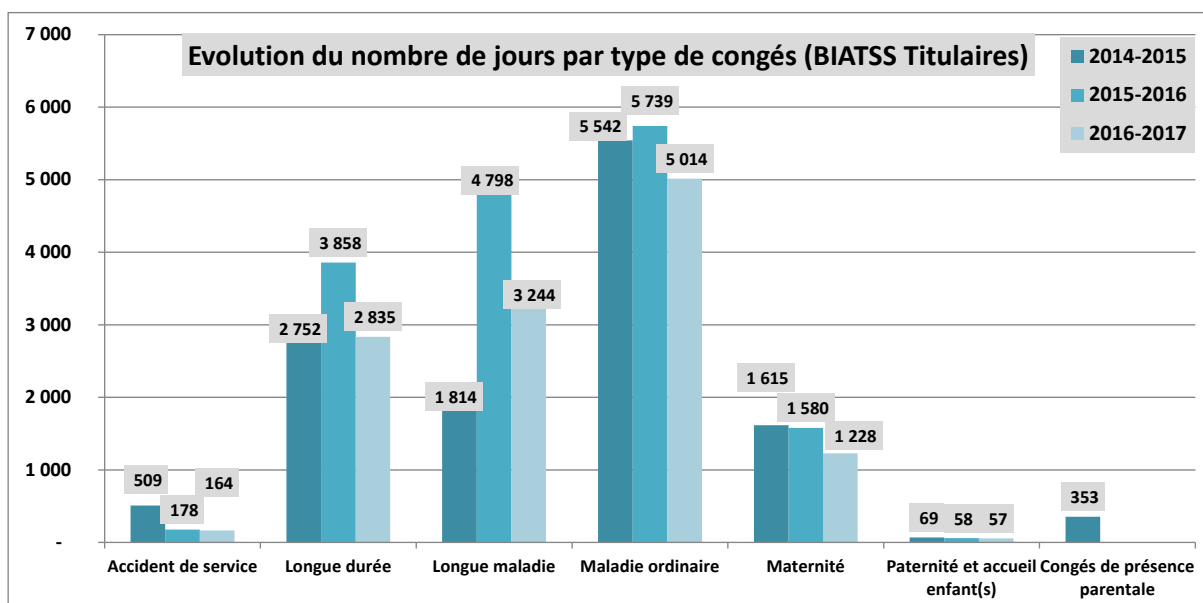
II. 4.1. Congés : BIATSS titulaires

En 2016-2017, les différents congés (autres que les congés annuels) des agents titulaires représentent **12 542 jours d'absence**.

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



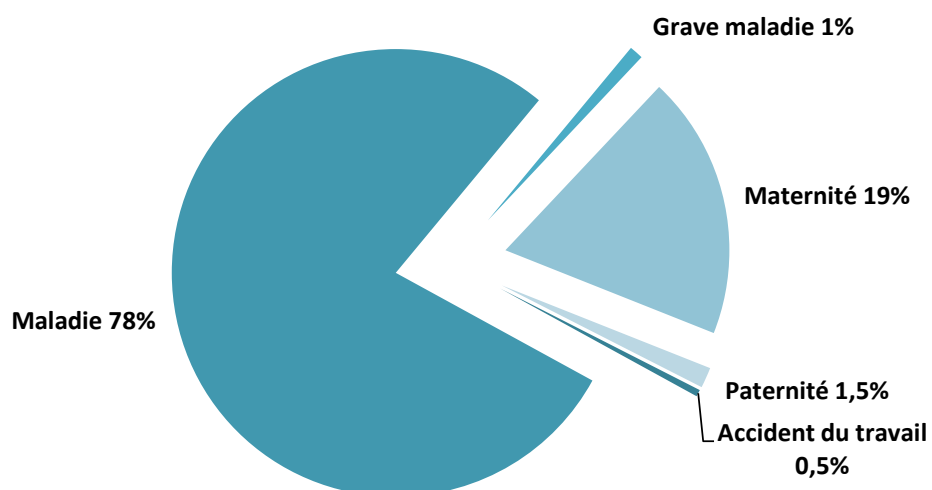
Type de congés		H	F	TOTAL	Nb moyen de jours par agent
Accident de service	Nb de personnes concernées	4	4	8	21
	Nb jours de congés	96	68	164	
Longue durée	Nb de personnes concernées	2	11	13	218
	Nb jours de congés	371	2 464	2 835	
Longue maladie	Nb de personnes concernées	5	9	14	232
	Nb jours de congés	1 201	2 043	3 244	
Maladie ordinaire	Nb de personnes concernées	48	187	235	21
	Nb jours de congés	1 624	3 390	5 014	
Maternité	Nb de personnes concernées		9	9	136
	Nb jours de congés		1 228	1 228	
Paternité	Nb de personnes concernées	5		5	11
	Nb jours de congés	57		57	
TOTAL	Nb de personnes concernées	64	220	284	44
	Nb jours de congés	3 349	9 193	12 542	
<i>rappel 2015-2016</i>	Nb de personnes concernées	80	247	327	50
	Nb jours de congés	3365	12 846	16 211	



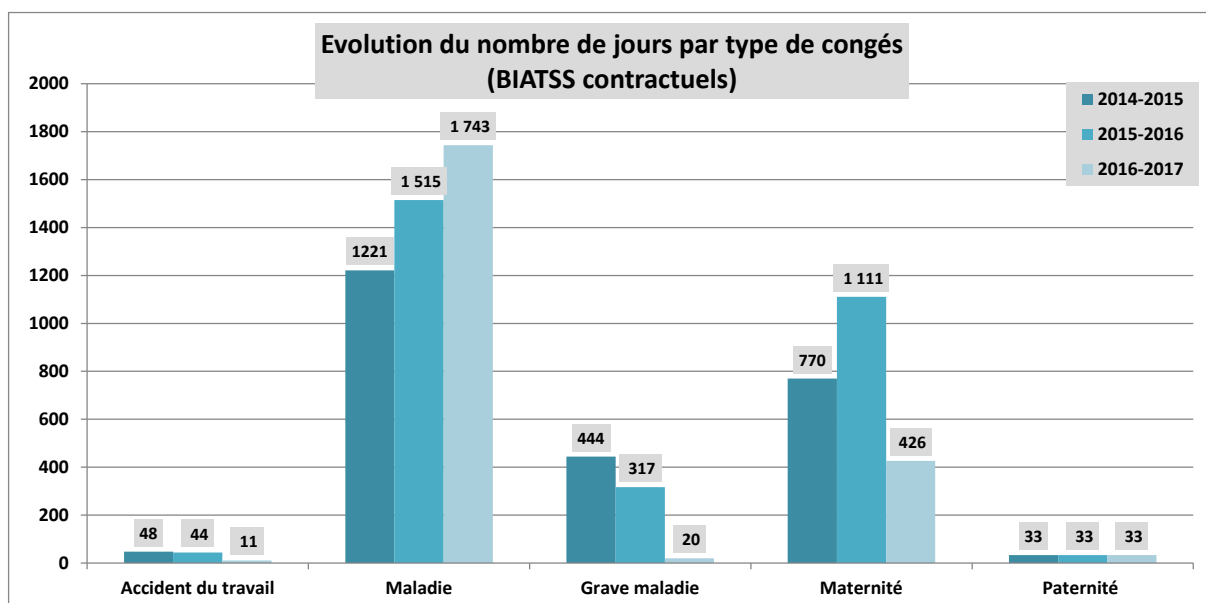
Pour les accidents de service, les chiffres sont fonction de la saisie des dossiers.

II. 4.2. Congés : BIATSS contractuels

En 2016-2017, les différents congés (autres que les congés annuels) des agents contractuels représentent **2 233 jours d'absence**, 78% d'entre eux correspondent à des congés maladie.



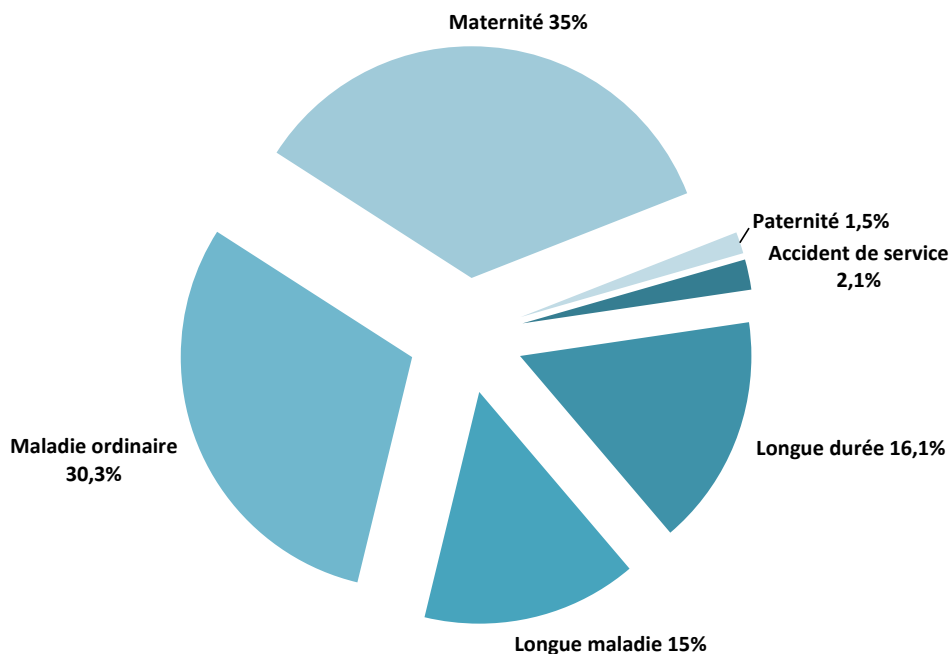
Type de congés		H	F	TOTAL	Nb moyen de jours par agent
Accident du travail	Nb de personnes concernées	1		1	11
	Nb jours de congés	11		11	
Maladie	Nb de personnes concernées	24	88	112	16
	Nb jours de congés	402	1 341	1 743	
Grave maladie	Nb de personnes concernées		1	1	20
	Nb jours de congés		20	20	
Maternité	Nb de personnes concernées		3	3	142
	Nb jours de congés		426	426	
Paternité	Nb de personnes concernées	3		3	11
	Nb jours de congés	33		33	
TOTAL	Nb de personnes concernées	28	92	120	19
	Nb jours de congés	446	1 787	2 233	
<i>Rappel 2015-2016</i>	<i>Nb de personnes concernées</i>	<i>19</i>	<i>97</i>	<i>116</i>	<i>26</i>
	<i>Nb jours de congés</i>	<i>266</i>	<i>2754</i>	<i>3020</i>	



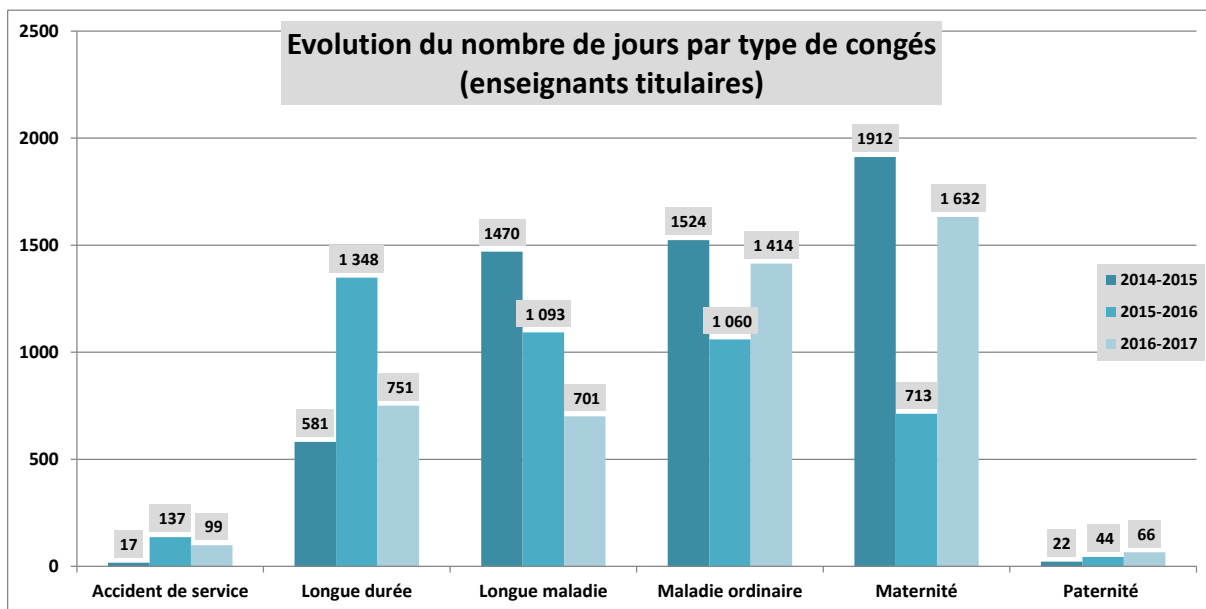
II. 4.3. Congés : enseignants titulaires

En 2016-2017, l'ensemble des différents congés (autres que les congés annuels) des enseignants titulaires représentent **4 663 jours d'absence** dont 35% concernent des congés maternité.

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

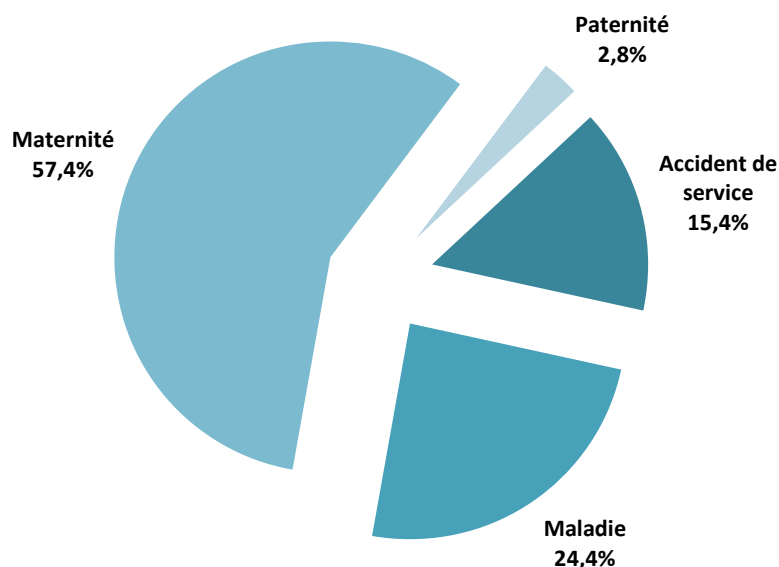


Type de congés		H	F	TOTAL	Nb moyen de jours par agent
Accident de service	Nb de personnes concernées	3	1	4	25
	Nb jours de congés	96	3	99	
Longue durée	Nb de personnes concernées	2	1	3	250
	Nb jours de congés	389	362	751	
Longue maladie	Nb de personnes concernées		2	2	351
	Nb jours de congés		701	701	
Maladie ordinaire	Nb de personnes concernées	27	61	88	16
	Nb jours de congés	446	968	1 414	
Maternité	Nb de personnes concernées		15	15	109
	Nb jours de congés		1 632	1 632	
Paternité	Nb de personnes concernées	6		6	11
	Nb jours de congés	66		66	
TOTAL	Nb de personnes concernées	38	80	118	40
	Nb jours de congés	997	3 666	4 663	
<i>rappel 2015-2016</i>	<i>Nb de personnes concernées</i>	<i>43</i>	<i>64</i>	<i>107</i>	<i>41</i>
	<i>Nb jours de congés</i>	<i>1534</i>	<i>2861</i>	<i>4 395</i>	

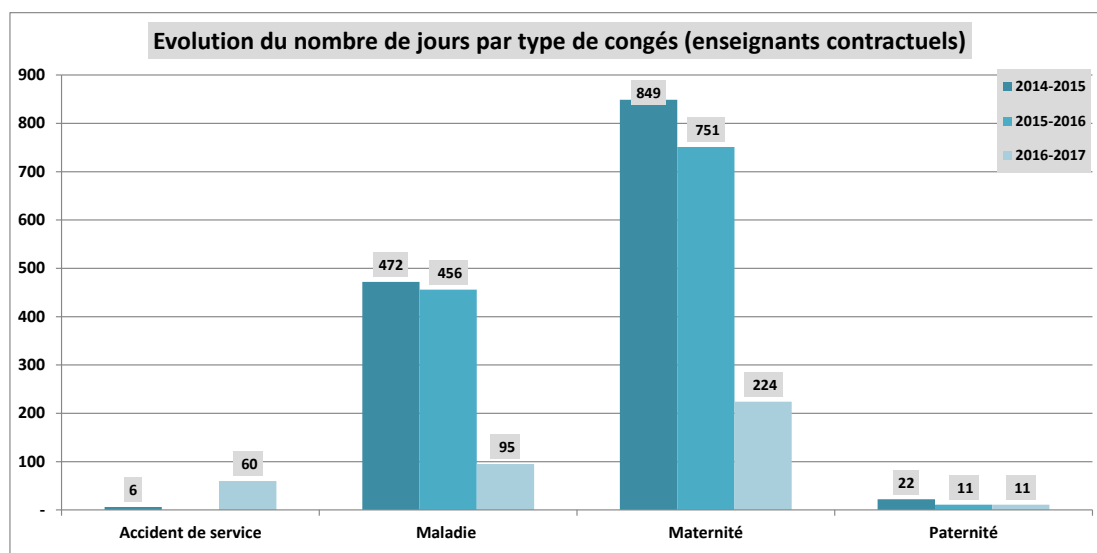


II. 4.4. Congés : enseignants contractuels

En 2016-2017, l'ensemble des différents congés (autres que les congés annuels) des enseignants contractuels représente **390 jours d'absence**.



Type de congés		H	F	TOTAL	Nb moyen de jours par agent
Accident de service	Nb de personnes concernées		1	1	60
	Nb jours de congés		60	60	
Maladie	Nb de personnes concernées	6	9	15	6
	Nb jours de congés	56	39	95	
Maternité	Nb de personnes concernées		2	2	112
	Nb jours de congés		224	224	
Paternité	Nb de personnes concernées	1		1	11
	Nb jours de congés	11		11	
TOTAL	Nb de personnes concernées	7	12	19	21
	Nb jours de congés	67	323	390	
<i>rappel 2015-2016</i>	<i>Nb de personnes concernées</i>	<i>9</i>	<i>17</i>	<i>28</i>	<i>47</i>
	<i>Nb jours de congés</i>	<i>300</i>	<i>918</i>	<i>1 218</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 2016-2017, constatées en décembre 2017 (délai autorisé pour disposer de ces congés).

126 agents BIATSS bénéficient d'un compte épargne temps au 31/12/2017. A cette date, 360 jours ont été épargnés et 183 jours ont été indemnisés en 2017 pour un montant de 19 315€ (21 agents sont concernés).

Catégorie	Nombre agents ayant un CET au 31/12/2017	Nombre agents ayant ouvert un CET au 31/12/2017	Nombre d'agents ayant déposé des jours de CET dans l'année	Nombre de jours de CET épargnés au 31/12/2017	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	56	7	1	268	106	6	5	13 250 €
B	36	6	1	143	49	0	6	3 920 €
C	34	19		154	33	0	4	2 145 €
TOTAL	126	32	2	565	188	6	15	19 315 €

Rappel 2015-2016 146 15 52 360 81 4 6 8 865 €

LE COMPTE EPARGNE RECHERCHE (CER)

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

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

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

Les données suivantes portent sur l'année universitaire 2016-2017. A ce jour, 1090 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	749,5	471,7	59	448,3	181,8	305	473,5	738,2	1 241,7
2017	867,1	141,8	30,7	224	173,5	-	897,8	192,3	1 090

III.

La carrière

III. 1. Réussites à concours et titularisation

III. 1.1. Réussites à concours : BIATSS

En 2016-2017, on recense **19 réussites à concours**.

CATÉGORIE	Filière H/F	ATSS		ITRF		BU
		externe	interne	externe	interne	
A	H			1	1	
	F		2	2	2	
B	H					
	F	2	2	1	1	
C	H					1
	F		2			2
TOTAL		2	6	4	4	3
		8		8		3

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 2017, **4 examens professionnels réservés ont été ouverts, 10 CDD ont été transformés en CDI.**

► ACCES PAR EXAMENS PROFESSIONNELS RESERVES

Catégorie	H/F	Corps / Grade	Nb examens professionnels réservés ouverts en 2017
A	2 femmes	IGE CN	4
TOTAL			4

► NOMBRE DE CDD TRANSFORMES EN CDI

Catégorie (équivalent)	H/F	passage CDD -> CDI
A	H	1
	F	4
B	H	1
	F	1
C	H	2
	F	1
TOTAL		10
<i>Rappel 2015-2016</i>		<i>17</i>

III. 2. Promotions

III. 2.1. Promotions : BIATSS

En 2016-2017, **7,8% des agents BIATSS accèdent au corps ou au grade supérieur** contre 8,7% en 2015-2016.

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 38 promotions sont détaillées selon les modalités dans les tableaux suivants.

Type de promotion	Catégorie	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Réussite à concours (concours interne, externe, TH)	A	9	6	8
	B	6	7	6
	C	9	7	5
Sous-total		24	20	19
Promotion de grade (Tab avancement ou examen pro.)	A	2	4	3
	B	7	7	6
	C	21	8	9
Sous-total		30	19	18
Promotion de corps* (liste d'aptitude)	A	1	1	
	B	1	3	1
	C			
Sous-total		2	4	1
Toutes promotions confondues	A	10	11	11
	B	13	17	13
	C	9	15	14
TOTAL		56	43	38

En 2016-2017, **1 promotion 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				
ITRF							
1		32	36	B	ATRF	TECH	01/09/2017
1		68					

Promotions de grade

Précisions :

CN : classe normale

CS : classe supérieure

CE : classe exceptionnelle

HC : hors classe

► En 2016-2017, 1 promotion de grade suite à un examen professionnel

Nombre promus		Nombre promouvables de l'UCP		Catégorie A,B,C	Corps/grade	Grade de promotion	Date de promotion
H	F	H	F				
BU							
	1			B	BIBAS CN	BIBAS CS	01/09/2017
1							
TOTAL ATSS ITRF BU							

► En 2016-2017, 17 promotions de grade au tableau d'avancement

Nombre promus		Nombre promouvables de l'UCP		Catégorie A,B,C	Corps/grade	Grade de promotion	Date de promotion
H	F	H	F				
ATSS							
	4			C	ADJENES P2	ADJENES P2	01/09/2017
	2			B	SAENES CN	SAENES CS	01/09/2017
ITRF							
1	1	5	10	C	ATRF	ATRF P2	01/09/2017
	1	5	5	C	ATRF P2	ATRF P2	01/09/2017
2		9	3	C	ATRF P2	ATRF P1	01/09/2017
2		12	5	B	TECH CN	TECH CS	01/09/2017
	1	6	5	B	TECH CS	TECH CE	01/09/2017
	2	6	8	A	IGE CN	IGE HC	01/09/2017
	1	5	5	A	IGR 2C	IGR 1C	01/09/2017
17		79		Total			

III. 2.2. Promotions : enseignants

En 2016-2017, **24 promotions par changement de grade**

Pour les enseignants-chercheurs, le taux de promotion est de 10% en 2016-2017.

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	2	2		2	2	4	44	27
PR 2ème cl.	PR 1ère cl.	1	2	2		3	2	23	19
PR 1ère cl.	PR Ex. 1er grade	2	1	1	1	3	2	27	20
PR Ex. 1er grade	PR Ex. 2ème grade	2				2	0	17	1
TOTAL		12		6		18		178	
<i>Rappel 2015-2016</i>		13		13		26		179	

Pour les enseignants du 2nd degré, le taux de promotion est de 5,2 % en 2016-2017.

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		1	1	16	32	
PRCE CN	PRCE HC	0	3	3	9	17	
PRCE HC	PRAG CN	1	1	2	21	21	
TOTAL		1	5	6	116		
<i>Rappel 2015-2016</i>		2	5	7	108		

Évolution des promotions des enseignants

Type de promotion		2014-2015	2015-2016	2016-2017
Promotion par changement de grade	Enseignants-chercheurs	28	26	18
	Enseignants du 2nd degré	11	7	6
TOTAL		39	33	24

IV. Données démographiques et parité

IV. 1. Parité Femmes / Hommes

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

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

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

Ensemble des personnels de l'UCP (enseignants et BIATSS)



Parmi les agents BIATSS (titulaires et contractuels)



Parmi les enseignants (titulaires et contractuels)



Agents BIATSS

AGENTS TITULAIRES

Enseignants, enseignants-chercheurs



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

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

*Comparaisons nationales : données 2016 - pour les universités pluridisciplinaires hors santé - source PERSE et Bilan social du MESR

AGENTS CONTRACTUELS

parmi les BIATSS

parmi les enseignants et chercheurs



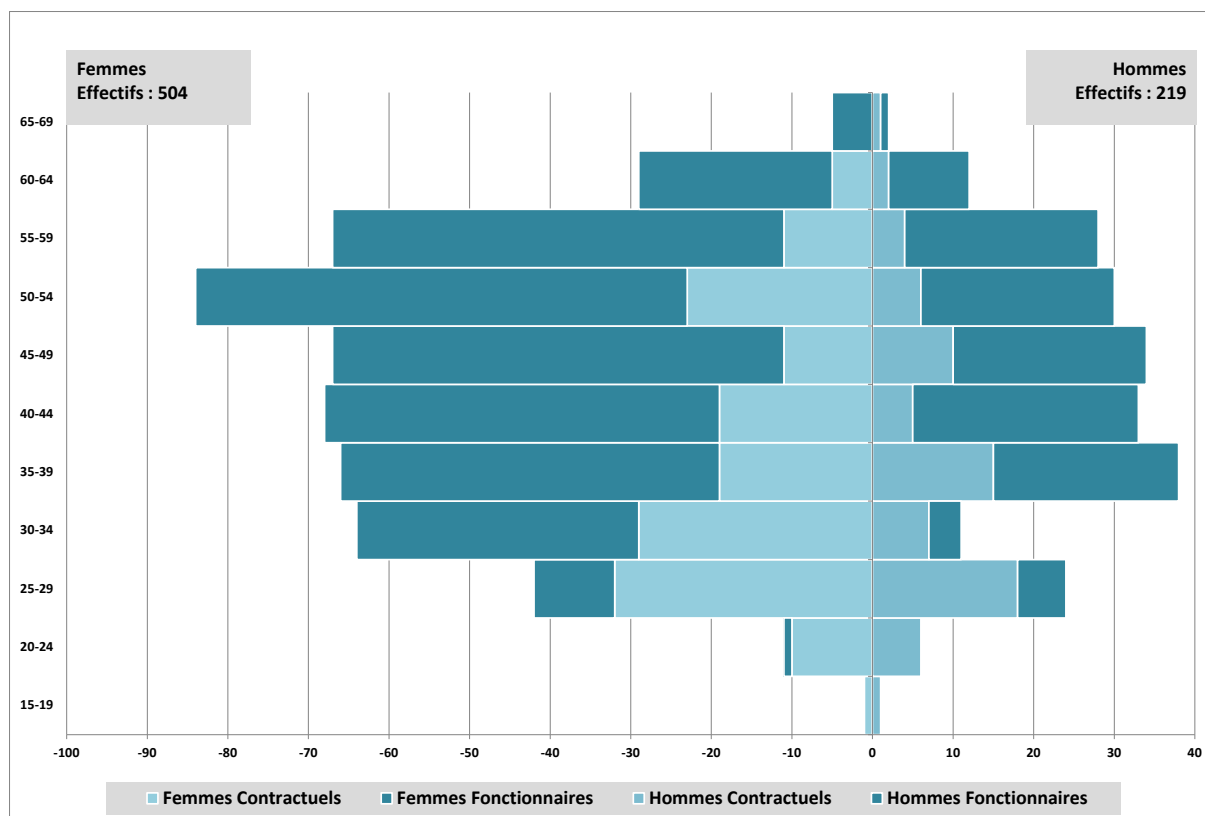
Catégorie A	69%	31%
Catégorie B	74%	26%
Catégorie C	69%	31%

Associés	22%	78%
ATER	37,5%	62,5%
AUTRES CONTRATS	49%	51%
DOCTORANTS CONTRACTUELS	45%	55%
POST DOC	25%	75%

IV. 2. Structure par âge des personnels

BIATSS

Les personnels BIATSS (titulaires et contractuels) :
44 ans d'âge moyen (contre 46 ans et 8 mois en moyenne nationale*)
70 % de femmes
6,5% d'entre eux, ont plus de 60 ans



Dans l'ensemble, nous avons affaire à une population expérimentée (âge moyen 44 ans), et relativement jeune par rapport à la moyenne nationale qui est de 46 ans et 8 mois.
Relatif équilibre de l'âge hommes / femmes.

La structure de la pyramide des âges est stable dans le temps (cf bilan social de 2008 à 2017).

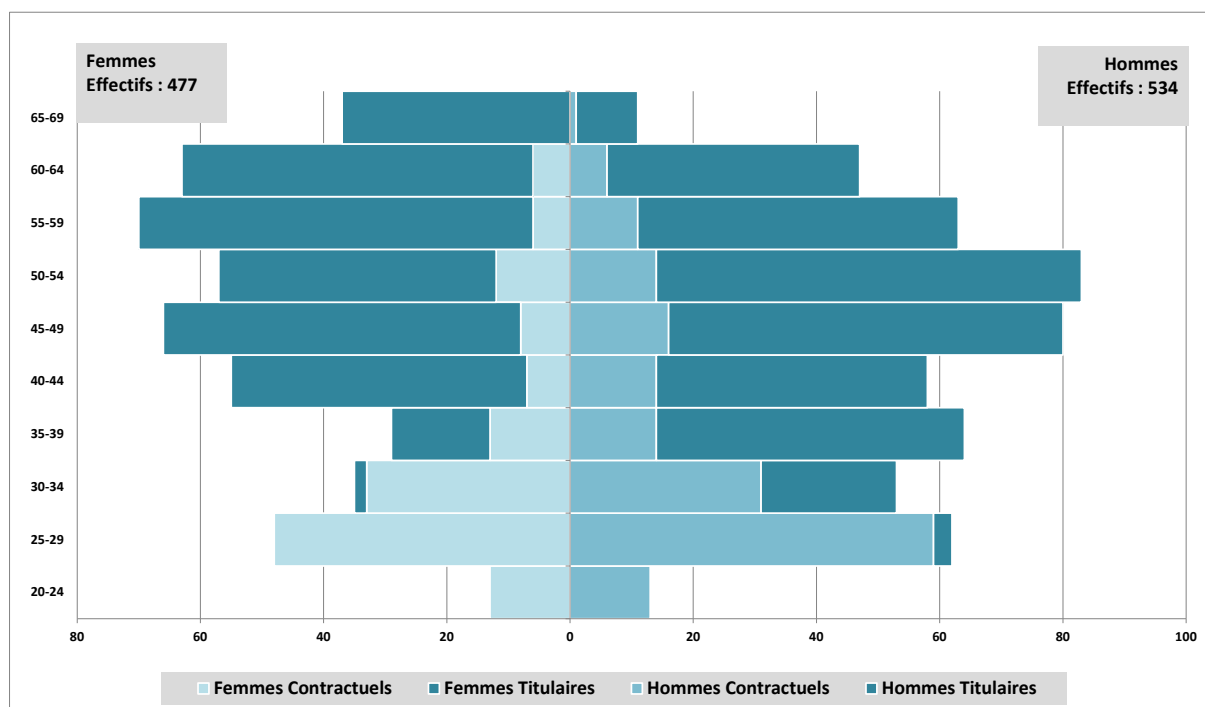
La structure reflète celle d'un « champignon », nettement plus déséquilibrée chez les hommes que chez les femmes, ce qui traduit une population vieillissante, sans renouvellement des générations. Cela risque de poser très vite un problème de transmission de savoirs. A noter qu'à l'heure actuelle, les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

* extrait du bilan social 2015-2016 du MESR

ENSEIGNANTS

Les enseignants (titulaires et contractuels) :

- 44,5 ans d'âge moyen (contre 48 ans et 5 mois en moyenne nationale*)
- 47% de femmes
- 10,5% des enseignants ont plus de 60 ans



Dans l'ensemble, nous avons également affaire à une population expérimentée (âge moyen 44 ans et 6 mois) et relativement jeune par rapport à la moyenne nationale qui est de 48 ans et 5 mois. Relatif équilibre de l'âge hommes / femmes.

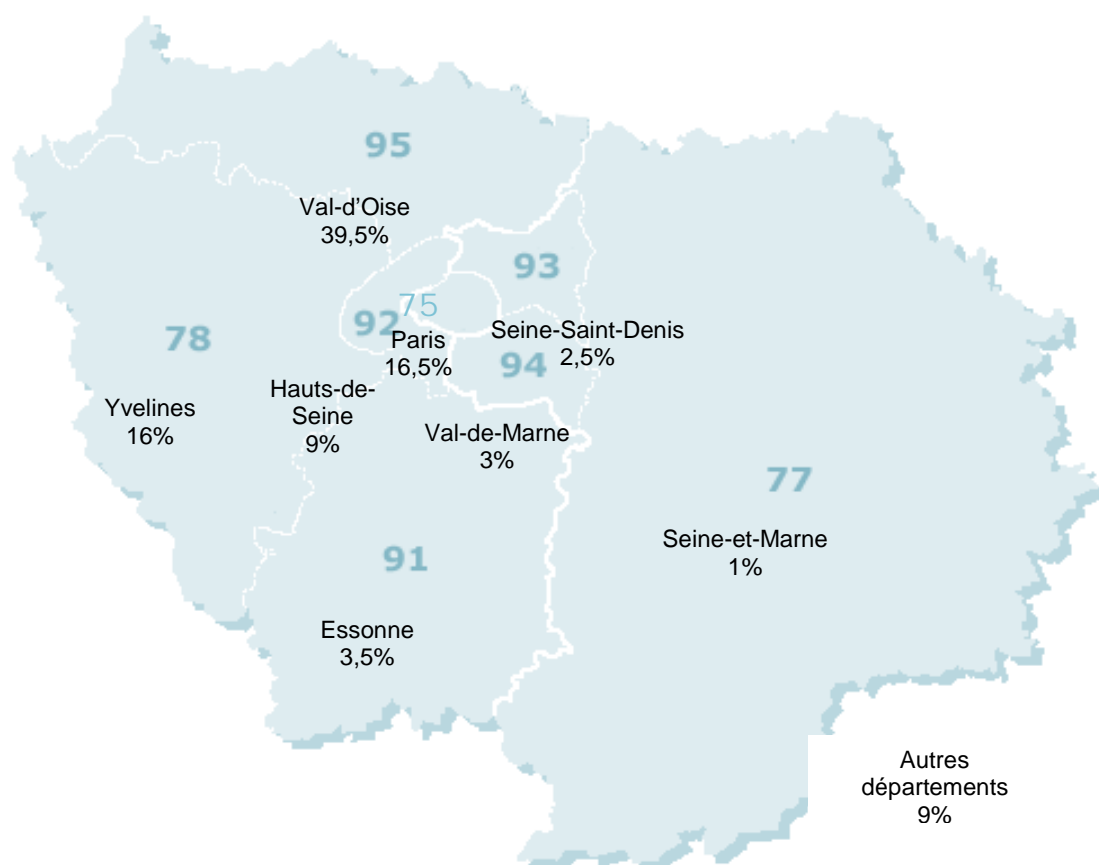
A noter que la structure de la pyramide des âges est stable dans le temps (cf bilan social de 2008 à 2016).

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

Il est également important de continuer à mettre du lien entre les différentes populations en termes d'âges, de façon à garantir la circulation des savoirs.

* extrait du bilan social 2015-2016 du MESR

IV. 3. Domiciliation des personnels



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

- le Val-d'Oise : 39,5% des personnels et essentiellement des BIATSS
- les Yvelines : 16% des personnels BIATSS et enseignants
- Paris : 17% des personnels et essentiellement des enseignants.

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

Département	BIATSS		Enseignants		TOTAL
	effectifs	%	effectifs	%	effectifs
Essonne	20	3%	34	3%	54
Hauts-de-Seine	47	7%	109	11%	156
Paris	24	3%	263	26%	287
Seine-et-Marne	5	1%	13	1%	18
Seine-Saint-Denis	16	2%	32	3%	48
Val-de-Marne	5	1%	47	5%	52
Val-d'Oise	427	59%	258	26%	685
Yvelines	114	16%	161	16%	275
Autres départements province	65	9%	94	9%	159
TOTAL	723	100%	1011	100%	1734

V. Les rémunérations et les primes

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

V. 1. Masse salariale et emplois 2016

Plafond global d'emplois

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

Le premier correspond aux seuls emplois financés par l'Etat (délégués). L'autorisation d'emploi découle d'une notification ministérielle annuelle qui était de 1554 ETP* pour l'année 2017.

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

Ainsi, en 2017, la prévision budgétaire de l'UCP s'élevait à 1 619,18 ETPT** pour la consommation effective a été de 1617,88 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	679,45		679,45	677,38
		CDI	15,41		15,41	18,37
	Non permanents	CDD	122,76	96,95	219,71	224,26
SOUS TOTAL			817,62	96,95	914,57	920,01
BIATSS	Permanents	titulaires	474,37	0	474,37	465,74
		CDI	39,75	1,8	41,55	36,73
	Non permanents	CDD	139,89	48,8	188,69	195,40
SOUS TOTAL			654,01	50,6	704,61	697,87
TOTAL EMPLOIS PREVISIONNELS			1471,63	147,55	1619,18	1617,88

Source : document voté en CA - budget 2016

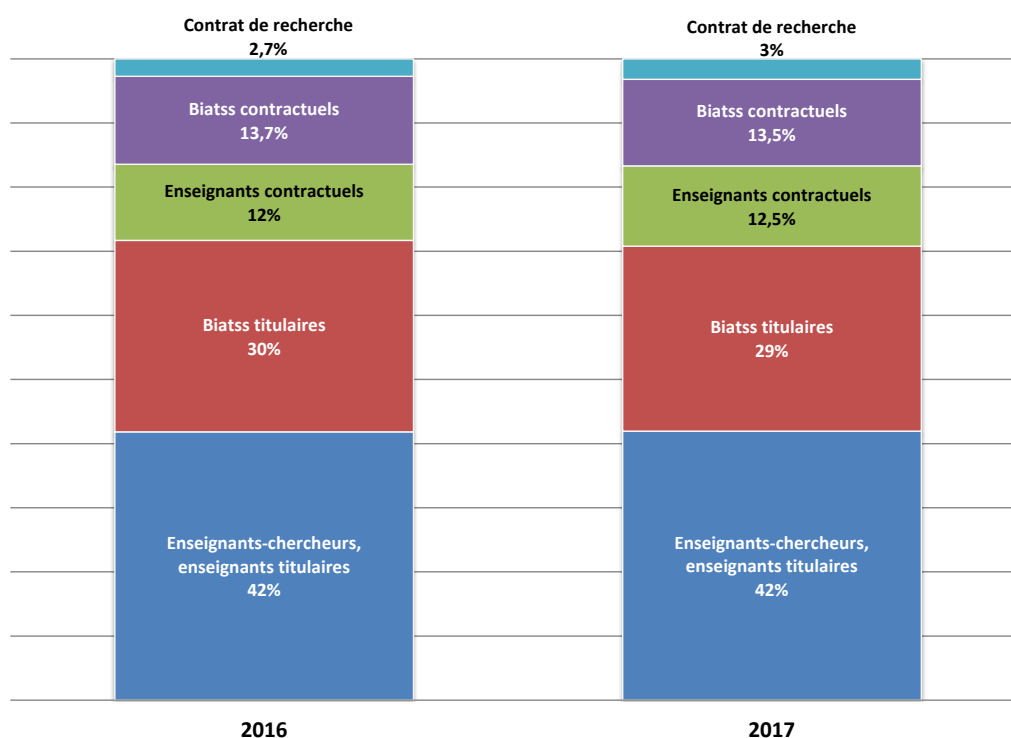
ETPT CONSOMMES (moyenne annuelle)	1 467,23	150,65	1617,88
--	-----------------	---------------	----------------

Source : DRH / pilotage MS

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

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

Répartition et évolution de la consommation des emplois en ETPT (moyenne année) depuis 2016



Masse salariale

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

Masse salariale : 114 500 000 €

(source : budget initial 2017 / DPGECP)



Masse salariale consommée au 31 décembre 2017 : 114 929 318 €

soit une augmentation de 1,8% par rapport au budget initial 2016

99% d'utilisation avec les contrats de recherche

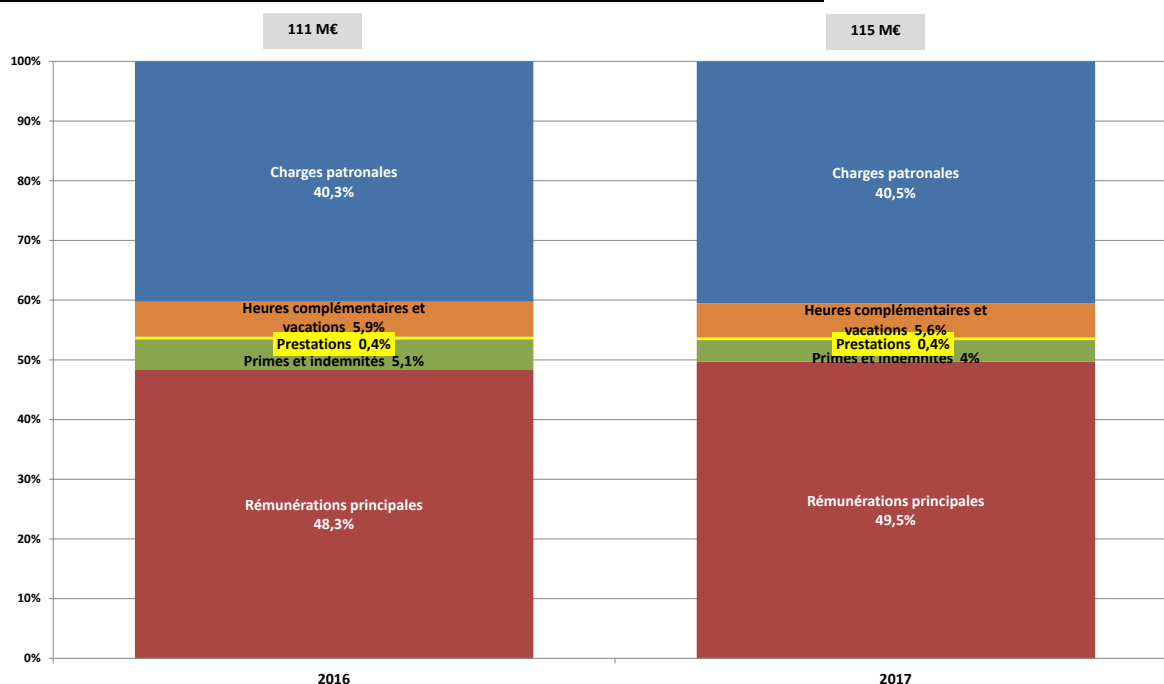
(source : compte financier 2017, yc liquidations directes)

V. 2. Dépenses de personnel

Les dépenses de personnel se structurent en cinq parties :

- la rémunération principale des agents (49,5% des dépenses en 2017) : elle se compose du traitement indiciaire ou traitement de base et, le cas échéant, de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) (voir tableau p.46) et de la GIPA (voir tableau p.47)
- les charges patronales représentent, en 2017, 40,5% des dépenses de personnel. Elles correspondent aux versements obligatoires effectués par l'employeur à différents organismes et services de l'Etat. Les principales cotisations concernent la pension civile, l'assurance maladie, les allocations familiales...
- primes des personnels BIATSS et enseignants (4% des dépenses) dont indemnités de résidence, SFT, jury de concours (voir détail p.48 et 51)
- les heures complémentaires et les vacances (5,6%)
- les prestations sociales (0,4%)

Évolution de la structure des dépenses de personnel depuis 2016



Source : DRH / masse salariale

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

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

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

Complément au traitement

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

La NBI

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

Ainsi, en 2017, 82 agents ont perçu des points de NBI, ce qui représente 106 841€. 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	14	17%	11 809 €
20 points	34	41%	38 238 €
30 points	11	13%	18 557 €
35 points	2	2%	3 936 €
40 points	12	15%	26 992 €
50 points	1	1%	2 812 €
TOTAL	82	100%	106 841 €

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.

		2015			2016			2017		
		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	19	38	18 588 €	5	2	6 899 €	4	1	1 559 €
	contractuels	4	6	10 263 €	2	5	5 252 €	3	4	2 039 €
SOUS TOTAL		23	44	28 852 €	7	7	12 151 €	7	5	3 598 €
ENSEIGNANTS	titulaires	70	77	189 381 €	35	42	107 309 €	32	22	27 490 €
	contractuels	10	4	11 730 €	11	9	16 409 €	14	5	4 186 €
SOUS TOTAL		80	81	201 110 €	46	51	123 718 €	46	27	31 676 €
TOTAL		103	125	229 962 €	53	58	135 869 €	53	32	35 274 €

Source : DRH / pilotage MS

			2017		
			Nb de bénéficiaires		Montant total (en €)
			Hommes	Femmes	
BIATSS	titulaires	A	4		1 556 €
		B		1	3 €
	contractuels	A	2	3	1 697 €
		B	1	1	342 €
SOUS TOTAL			7	5	3 598 €
ENSEIGNANTS	titulaires	A	32	22	27 490 €
	contractuels	A	14	5	4 186 €
SOUS TOTAL			46	27	31 676 €
TOTAL			53	32	35 274 €

V. 3. Les primes

Parmi les primes des personnels BIATSS, on distingue :

➤ **les primes liées aux corps et grades des agents**

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

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

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

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

Bénéficiaires : personnels ingénieurs et techniques de recherche et formation

Le montant accordé est modulable en fonction des critères suivants :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

● **Prime informatique**

Prime attribuée aux fonctionnaires affectés au traitement de l'information

**Répartition des primes perçues par les agents BIATSS en 2017
(bénéficiaires en ETPT, montant en € et moyenne)**

	BIATSS	Nb bénéficiaires en ETPT	Montant total en €	Montant moyen par ETPT
TITULAIRES	CIA	209,47	309 486 €	1 477 €
	Garantie indemnitaire	4	11 815 €	2 954 €
	IFSE	223,87	627 758 €	2 804 €
	Ind. Spéc. Conservateur/rendement	4	31 592 €	7 898 €
	Indemnité caisse et responsabilité	1	5 380 €	5 380 €
	Indemnité sujétion géographique	-	16 611 €	-
	PPRS	244	944 381 €	3 870 €
	Prime d'administration	17,9	31 601 €	1 765 €
	Prime de technicité	16,9	21 068 €	1 246,61 €
	Prime Informatique	30,3	126 022 €	4 159,15 €
	Prime intéressement	79,99	121 476 €	1 518,64 €
	Sujétions Spéciales	15,9	10 273 €	646,13 €
	Prime d'installation	11	21 829 €	1 984,49 €
	Indemnité responsable régisseur	9	839 €	93,25 €
	Indemnité de congés payés	1	2 400 €	2 399,67 €
	Indemnité forfaitaire pour travaux sup	15,9	48 162 €	3 029,07 €
	Indemnités pour congés non pris	11,8	12 095 €	1 025,00 €
	GIPA	4,8	1 559 €	324,81 €
	IFC	76,1	88 824 €	1 167,20 €
	Jours CET option RAFP	1	375 €	374,73 €
	Indemnité de rémunération de servic	-	950 €	-
	Indemnité dégressive	43,4	6 035 €	139,06 €
	Transfert primes-points	491,53	- 94 671 € -	192,61 €
	SOUS-TOTAL	1512,86	2 345 861 €	1 551 €
CONTRACTUELS	CIA	0,8	1 074 €	1 343 €
	IFSE	0,8	2 067 €	2 584 €
	PPRS	2,0	2 888 €	1 444 €
	Prime Informatique	1,0	2 998 €	2 998 €
	Indemnité responsable régisseur	6,4	963 €	149 €
	Indemnité de congés payés	2,8	2 308 €	833 €
	GIPA	6,1	2 039 €	334 €
	IFC	11,6	21 550 €	1 859 €
	Indemnités pour congés non pris	1,0	480 €	480 €
	Prime intéressement	184,33	230 110 €	1 248 €
	Diverses régularisations	4,60	9 028 €	2 470 €
	SOUS-TOTAL	216,8	266 478 €	1 229 €
	TOTAL Nbre de bénéficiaires / montant en €	1729,7	2 612 339 €	1 510 €
	<i>Rappel 2016</i>	<i>1222,1</i>	<i>2 476 704 €</i>	<i>2 027 €</i>

Répartition des primes perçues par les agents BIATSS par catégories en 2017
(titulaires et contractuels)

Equivalence catégories	Primes	Rémunération globale	% primes
Catégorie A	1 314 471 €	8 393 352 €	16%
Catégorie B	753 753 €	5 846 098 €	13%
Catégorie C	544 116 €	5 839 287 €	9%

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 2017
(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	21	15 469 €	737 €
	PEDR	111	538 363 €	4 850 €
	Prime d'administration	3	46 285 €	15 428 €
	Prime ENSUP	708	832 614 €	1 176 €
	Prime intéressement	1	15 000 €	15 000 €
	IFC	6	29 052 €	5 009 €
	Intéressement participation à la recherche	2	46 000 €	23 000 €
	GIPA	52	27 490 €	525 €
	Indemnité dégressive	73	16 873 €	231 €
	Indemnité responsable régisseur	2	220 €	110 €
	Transfert primes-points	671	- 110 060 € -	164 €
SOUS-TOTAL		1 650,31	1 457 305 €	883 €
CONTRACTUEL	Prime ENSUP	35	24 816 €	719 €
	GIPA	12	4 186 €	359 €
	IFC	1	5 000 €	5 000 €
SOUS-TOTAL		47,16	34 003 €	721 €
TOTAL Nbre bénéficiaires / montant en € (enveloppe indemnitaire)		1 697,47	1 491 308 €	879 €

Rappel 2016 842,82 1 530 699 € 1 816 €

Part des primes et indemnités dans la rémunération globale par catégorie hiérarchique 2017

REPARTITION DES PRIMES DES ENSEIGNANTS PAR CATEGORIE			
Catégorie ou équivalence	Primes et indemnités	Rémunération globale	% primes
Catégorie A	1 491 308 €	43 081 874 €	3%

V. 4. Heures complémentaires

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

Mis en place à l'UCP en 2010-2011 pour les enseignants-chercheurs, ce référentiel a été étendu aux professeurs du 1^{er} et 2nd degrés de l'université en 2011-2012. Ainsi, les tâches rémunérées jusqu'à présent par une PCA ou une PRP sont désormais toutes rémunérées dans le cadre du référentiel. Ce dernier fait partie intégrante de la charge d'enseignement, représentant au moins 16% des heures TD (voir tableau répartition par cycle p.55) et impacte, en partie, le volume d'heures complémentaires (voir p.56).

Remarque : les données suivantes sont extraites de l'application Mozart et portent sur l'année universitaire 2016-2017 observées en janvier 2018.

V.4.1. Charge totale d'enseignement 2016-2017

C O M P O S A N T E S	Composantes	Heures effectuées sur service statutaire par enseignants en poste *	Consommation totale d'heures complémentaires	TOTAL	Part respective service statutaire / heures complémentaires
	Droit	14 310	12 002	26 312	54% / 46%
	Economie et gestion	17 720	16 035	33 754	52% / 48%
	LEI	14 012	10 406	24 418	57% / 43%
	LSH	12 664	12 350	25 014	51% / 49%
	ST	49 757	23 780	73 537	68% / 32%
	IEP	1 528	3 020	4 548	34% / 66%
	ESPE	61 457	19 597	81 054	76% / 24%
	IUT	48 025	38 073	86 097	56% / 44%
SOUS-TOTAL	219 473	135 261	354 734	62% / 38%	
* enseignants de la composante + enseignants d'autres composantes intervenant dans la composante					
	Rappel 2015-2016	195 173	132 288	327 461	60% / 40%
	Évolution	+12,5%	+2%	+8,3%	

S E R V I C E S	SERVICES	Heures effectuées sur service statutaire par enseignants en poste	Consommation totale d'heures complémentaires	TOTAL	Part respective service statutaire / heures complémentaires
	Direction développement	1 350	2 260	3 610	37% / 63%
	DOIP	69	1 117	1 186	6% / 94%
	SUAPS	1 040	1 847	2 887	36% / 64%
	Divers services**	2 421	6 635	9 056	27% / 73%
	SOUS-TOTAL	4 881	11 858	16 739	29% / 71%
	Rappel 2015-2016	6 224	11 259	17 483	36% / 64%
	Évolution	-22%	5%	-4%	

T O T A L	TOTAL	224 354	147 119	371 472	60% / 40%
	Rappel 2015-2016	201 398	143 547	344 945	58% / 42%
	Évolution	+11%	+2%	+8%	

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

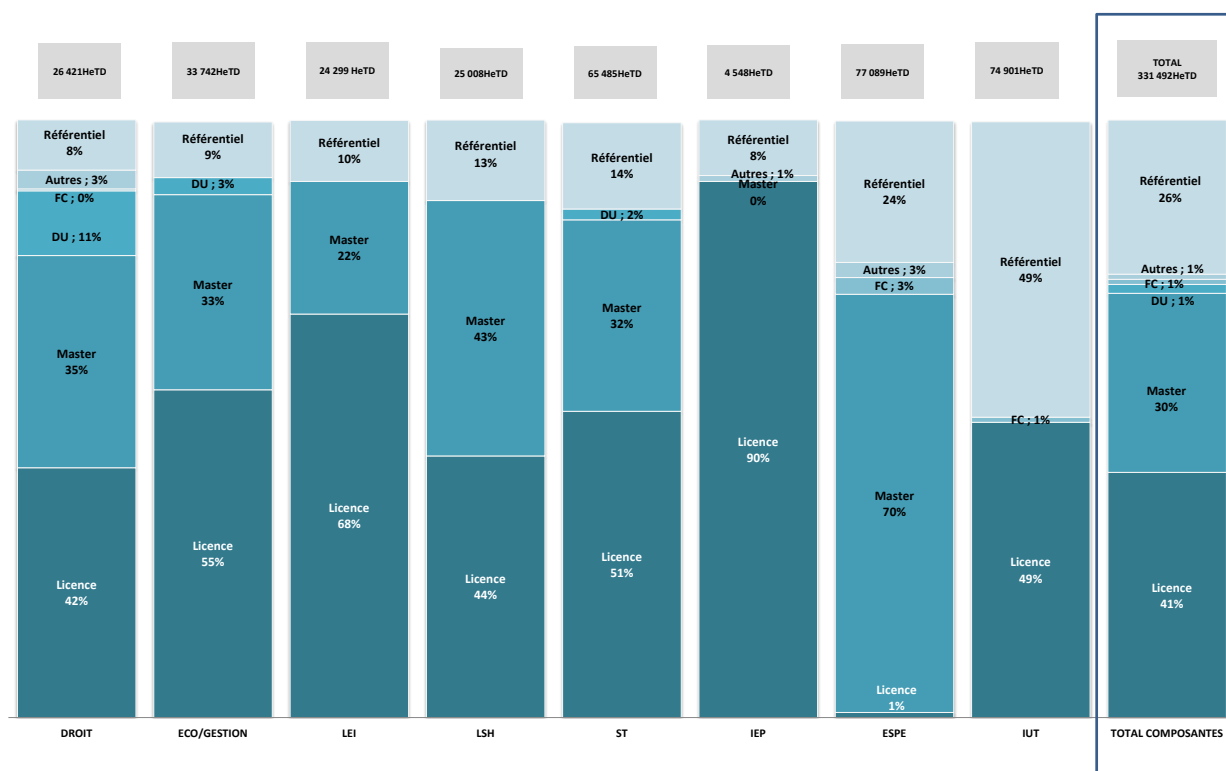
** Divers services = Présidence, Ecoles doctorales, SEFIAP, CILFAC-DULFCF, Service de la formation des personnels...

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

Il est à noter que la répartition de la charge d'enseignement entre heures statutaires et heures complémentaires est relativement stable (60%/40%). Notre potentiel d'enseignement couvre 60% de notre charge (ensemble des heures comptabilisées dans les services).

Les plus grosses composantes UFR ST, ESPE et IUT représentent à elles seules 68% de la charge d'enseignement.

**Répartition de la charge d'enseignement des composantes
par cycle en 2016-2017**



Rappel : les données sont extraites de l'application Mozart et portent sur l'année universitaire 2016-2017 observées en janvier 2018.

La répartition par cycle est cohérente par rapport à l'activité de l'UCP : le LMD (licence, master, doctorat) représente 68% des heures dispensées.

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

V.4.2. Heures complémentaires 2016-2017

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

C O M P O S A N T E S	Composantes	Enseignants en poste*		Vacataires extérieurs		TOTAL		part (nb heures)
		effectifs	nb d'heures	effectifs	nb d'heures	effectifs	nb d'heures	
	Droit	84	4 883	242	7 242	326	12 126	9%
	Economie et gestion	78	6 440	272	9 595	350	16 035	11,5%
	LEI	47	3 436	178	6 969	225	10 406	8%
	LSH	69	5 368	242	6 987	311	12 354	9%
	ST	237	16 440	258	7 495	495	23 935	18%
	IEP	27	926	106	2 094	133	3 020	2%
	ESPE	145	15 633	153	4 061	298	19 693	15%
	IUT	291	27 505	249	10 568	540	38 073	28,1%
	SOUS-TOTAL	978	80 630	1 700	55 011	2 678	135 641	100%
	<i>Rappel 2015-2016</i>	<i>1 137</i>	<i>77 199</i>	<i>1 795</i>	<i>55 089</i>	<i>2 932</i>	<i>132 288</i>	
	Évolution	-14%	+4%	-5%	+0%	-9%	+3%	

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	19	568	44	1 692	63	2 260
	DOIP	28	777	16	340	44	1 117
	SUAPS	2	533	34	1 314	36	1 847
	Divers services**	89	5 094	96	1 705	185	6 799
	SOUS-TOTAL	138	6 971	190	5 051	328	12 022
	<i>Rappel 2015-2016</i>	<i>354</i>	<i>6 435</i>	<i>138</i>	<i>4 824</i>	<i>492</i>	<i>11 259</i>
	Évolution	-61%	8%	+38%	5%	-33%	7%

T O T A L	TOTAL	1 116	87 601	1 890	60 062	3 006	147 663
	<i>Rappel 2015-2016</i>	<i>1 491</i>	<i>83 634</i>	<i>1 933</i>	<i>59 913</i>	<i>3 424</i>	<i>143 547</i>
	Évolution	-25%	+5%	-2%	+0%	-12%	+3%

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

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

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

Dans les 40% d'heures complémentaires, environ 42% sont assurées par des titulaires ou non titulaires extérieurs à l'établissement, et 58% par nos personnels enseignants. Autrement dit, la charge d'enseignement est assurée à plus de 81% 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 2016-2017 payées sur l'exercice comptable 2017

Composantes	Titulaires en poste			Non titulaires en poste			Titulaires extérieures			Non titulaires extérieures			TOTAL		
	Nb dossiers traités	Heures	Montants chargés en €	Nb dossiers traités	Heures	Montants chargés en €	Nb dossiers traités	Heures	Montants chargés en €	Nb dossiers traités	Heures	Montants chargés en €	Nb dossiers traités	Heures	Montants chargés en €
	Droit	91	3 811	157 818	35	1 277	75 889	58	1 571	64 678	189	5 206	307 592	373	11 865
Economie et gestion	68	3 955	163 793	38	2 204	130 956	65	2 761	113 627	206	6 727	397 641	377	15 647	806 017
LEI	53	2 032	84 136	22	1 125	66 826	49	2 011	82 811	127	4 965	293 120	251	10 133	526 894
LSH	84	4 323	178 998	16	869	51 631	72	1 889	77 788	174	5 046	297 801	346	12 126	606 219
ST	243	12 821	530 898	30	1 404	83 420	73	2 397	99 028	181	4 469	264 128	527	21 090	977 473
IEP	28	932	38 614	2	77	4 558	77	1 727	71 157	27	909	53 572	134	3 646	167 901
ESPE	250	13 752	569 479	3	79	4 710	88	2 561	105 868	47	1 051	60 818	388	17 443	740 874
IUT	212	21 195	877 697	81	5 898	350 518	103	4 138	170 426	169	6 209	365 594	565	37 441	1 764 235
Sous-total composantes	1 029	62 821	2 601 432	227	12 932	768 507	585	19 056	785 383	1 120	34 581	2 040 266	2 961	129 390	6 195 568
Composantes	Titulaires en poste			Non titulaires en poste			Titulaires extérieures			Non titulaires extérieures			TOTAL		
	Nb dossiers traités	Heures	Montants chargés en €	Nb dossiers traités	Heures	Montants chargés en €	Nb dossiers traités	Heures	Montants chargés en €	Nb dossiers traités	Heures	Montants chargés en €	Nb dossiers traités	Heures	Montants chargés en €
	SCREP	17	386	15 995	3	65	3 833	22	614	25 265	21	924	54 768	63	1 988
SUAPS	2	533	22 072	-	-	-	34	1 314	54 088	-	-	-	36	1 847	76 160
DOIP	27	459	19 007	6	140	8 290	9	220	9 077	6	114	6 755	48	932	43 130
DIVERS SERVICES	119	4 369	177 805	9	284	16 522	8	223	9 195	29	1 611	95 234	165	6 487	298 756
Sous-total services	165	5 748	234 878	18	488	28 646	73	2 370	97 626	56	2 649	156 758	312	11 254	517 907
TOTAL	1 194	68 569	2 836 311	245	13 420	797 153	658	21 426	883 008	1 176	37 230	2 197 024	3 273	140 644	6 713 496

VI.

La formation

VI. 1. Formation des personnels

En 2017, 1 208 agents formés pour 1 512 jours de formation.

Pour rappel, sont indiquées les données de 2015 à 2017

		2015	2016	2017
Budget		295 500 €	262 100 €	329 600 €
Dépenses	Dépenses de formation (formation > à 3,5 h)	156 473 €	257 266 €	254 279 €
	Dépenses de formation non imputables (formations < 3,5h, séminaires de rentrée, de réflexion, convention MEDIADIX, colloques, supports et reprographie etc...)	76 250 €	17 344 €	31 833 €
	Ordres de missions (frais de déplacements et repas des agents)	4 683 €	5 550 €	7 542 €
Dépenses hors prise en compte de la rémunération des participants		237 406 €	280 160 €	293 654 €
Rémunérations des formateurs internes		15 200 €	13 026 €	20 496 €

Les dépenses sont inférieures au budget alloué en 2017 contrairement aux années passées.

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

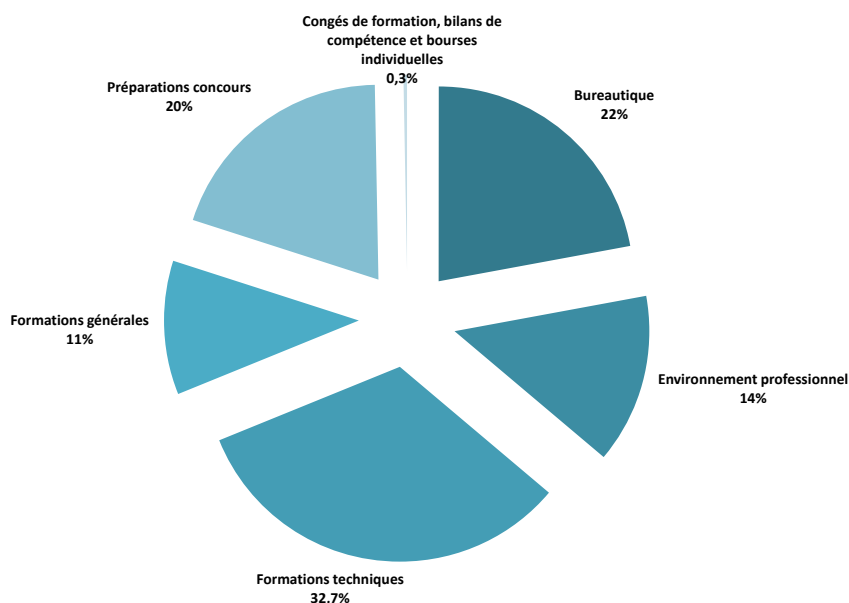
Répartition des différentes formations suivies par 1 208 stagiaires en 2017

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 en fonction des types de formation



Le nombre de stagiaires a doublé en un an (643 en 2016 contre 1208 en 2017), ce qui renforce la politique GPEEC de l'UCP.

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 EPSCSP, Amue : pilotage et maîtrise de la masse salariale et des emplois (niveau 1), Entretien de conseil et relation d'aide / méthodologie Lecomte, Conseil en évolution professionnelle : éléments de prise en main et de positionnement, Rédaction du rapport d'aptitude, Droits d'auteur et publication scientifique, Les personnels enseignants des EPSCSP, Les fondamentaux de la GRH niveau 1, Les fondamentaux de la GRH niveau 2, Approche compétences et FTLV, Impact et mise en œuvre du décret GBCP théorie, Rédiger pour le web, Les nouveautés du financement de l'apprentissage et de la formation professionnelle, Amue : encadrer un service : les inscriptions, Amue : l'évaluation (HCERES), Amue : accompagner votre projet de changement, Repérage précoce de la psychopathologie des adolescents/jeunes adultes, Amue : digitaliser sa communication, Formation sur les nouvelles pédagogies, Traiter les situations difficiles à l'accueil, Marchés publics la nouvelle réglementation, Réponse aux appels d'offres, les bonnes pratiques, Amue : bascule GBCP organisation de l'information financière et comptable, La qualité de vie au travail - RPS, Sifac GBCP module 2 plan de trésorerie, Sifac GBCP : module 1 budget, Gestion de proximité des agents publics : des principes juridiques aux actes de gestion, Se former à la pédagogie universitaire, Les finances publiques - la GBCP, Chef de projet : les fondamentaux, Prise de note et rédaction de comptes rendus efficaces, Amue : le nouveau cadre de l'achat public, Se perfectionner à l'oral, Séminaire retraite, La pension de réversion dans la fonction publique, Le métier de gestionnaire RH, Le statut du fonctionnaire : d'une diversité de droits à une série d'obligations, Maîtriser la réglementation de la FP pour mieux diriger son organisme de formation, Les règles de classement des enseignants chercheurs, Les facteurs clés de succès d'une stratégie sociale CRM, Sifac GBCP : module 4 opérations pluriannuelles, Sifac GBCP : module 3 marchés, L'auto-évaluation de la formation - une étape de l'accréditation, Sifac introduction à la comptabilité générale, Manager par les risques, Initiation à la démarche qualité, Maîtriser la passation de marchés de travaux, Mener une démarche qualité : de la charte marianne à QUALIBIB, 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, Rcci3 : recherche des causes et circonstances d'incendie 3, Produits et logiciel contrôle d'accès salto, Amue : réseaux sociaux orientation et insertion, Amue : piloter la masse salariale d'un établissement d'enseignement supérieur avec SIHAM-PMS, Techniques de hacking et contre-mesures niv 2, Immobilier et tva, 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, IML : 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 AAE, Préparation orale SAENES CE, Cas pratique/mise en situation SAENES CS, Préparation orale SAENES CS, Question à réponse courte SAENES CN CS, Rédaction d'une lettre/un tableau ADJAENES, Oraux tous concours, Mathématiques, Le rapport d'activité, Préparation concours externe ADJAENES, Préparation à l'oral ADJAENES, Epreuve Orale Examen Professionnel d'Administrateur Territorial, 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 des personnels est assuré depuis le 1^{er} janvier 2018 par la Société AMETIF. Le médecin de prévention est donc maintenant un prestataire extérieur. La médecine de prévention des personnels est composée d'un médecin et d'une secrétaire; elle a pour mission de prévenir toutes altérations des agents du fait du travail.

Personnels ayant passé une visite médicale

En 2016-2017, 415 personnels ont passé au moins une visite médicale soit **25 %** de l'ensemble des personnels.

	Titulaires	Contractuels	Total	Nb total agents UCP (au 1er janvier 2017)	% population totale correspondante
Nb BIATSS ayant eu au moins une visite	208	102	310	714	43%
Nb enseignants ayant eu au moins une visite	98	7	105	973	11%
Total	306	109	415	1687	25%
Nb total agents UCP (au 1er janvier 2017)	1171	516	1687		
% population totale correspondante	25%	21%	25%		
<i>Rappel 2015-2016</i>	<i>301</i>	<i>132</i>	<i>477</i>		

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

Sur une base : permanence assurée 1 jour par semaine
Ici, un agent est compté autant de fois qu'il a de visites.

	Titulaires	Contractuels	TOTAL
BIATSS	246	109	355
Enseignants	106	7	113
TOTAL	352	116	468
<i>Rappel 2015-2016</i>	<i>332</i>	<i>93</i>	<i>425</i>

Détail et évolution de la typologie des visites effectuées

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

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

	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Visites médicales totales	510	425	468
dont visites médicales obligatoires :	477	392	415
<i>dont examens complémentaires prescrits :</i>	41	46	36
dont visites à la demande :	83	111	141
dont visites en urgence :	11	6	1

Une visite médicale annuelle est obligatoire.

Convocations émises pour les visites médicales obligatoires

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

	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Nombre de convocations émises	853	501	670
Suivi des convocations pour les visites obligatoires :	2014-2015	2015-2016	2016-2017
convocation de personnel non présenté, non excusé	139	73	143
convocation de personnel non présenté, excusé tardivement	155	33	40
personnel à ne plus convoquer - suivi dans un autre établissement	2	0	0
retour de convocation - départ de l'UCP	80	3	72
Total	376	109	255
Taux de non réponse aux convocations (visites obligatoires)	44%	22%	38%

VII. 2. Personnels handicapés

Les personnels handicapés représentent 2% 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	8	3	11
de 41 ans à 55 ans	15	6	21
plus de 55 ans	6	4	10
Total	29	13	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.

Grâce à la forte implication du chargé de mission handicap de l'UCP et de la DRH, le projet ASPIES va débiter en 2019 à l'université en partenariat avec la société Auticoncult, filiale d'une entreprise allemande du secteur social et solidaire qui s'occupe d'embaucher des ASPIES et de les placer comme consultants. L'objectif est de les insérer dans les équipes de l'université et de les accompagner dans cette intégration.

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

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

		Enseignants		BIATSS		TOTAL			
		titulaire	suppléant	titulaire	suppléant	titulaire	suppléant	TOTAL	
Représentants de l'administration	H	1	1	0		1	1	2	4
	F	0	0	1	1	1	1	2	
Représentants des personnels	H	3	0	4	3	7	3	10	18
	F	1	0	1	6	2	6	8	
Membres de droit	H	0		2		2		2	3
	F	0		1		1		1	
Invités permanents	H			3		3		3	4
	F			1		1		1	
SOUS TOTAL	H	4	1	9	3	13	4	17	29
	F	1	0	4	7	5	7	12	
TOTAL		5	1	13	10	18	11	29	
		6		23		29			

Nombre réunions et visites	CHSCT			
	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017
Réunions plénières	2	1	2	2

VII. 4. Accidents du travail

Répartition et évolution des personnels concernés

	2014-2015	2015-2016	2016-2017
BIATSS	24	22	14
Enseignants	8	6	9
TOTAL	32	28	23

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

VIII.

Les activités socioculturelles et sportives

VIII. 1. Restauration

Fréquentation des lieux de restauration par les personnels de l'UCP en 2017

CROUS	Nombre de repas consommés par les personnels sur 2017
CROUS ARGENTEUIL	24
CROUS LE PARC	21
CROUS LES CHENES	715
CROUS EVRY	48
CROUS GENNEVILLIERS	120
CROUS NEUVILLE	983
CROUS SAINT-GERMAIN	402
CROUS SAINT-MARTIN	812
SITE DE SARCELLES	
Restaurant : prestataire privé	470
LE CELLIER	
Restaurant inter administratif	7936

VIII. 2. Bibliothèque universitaire

Les bibliothèques du service commun de documentation sont implantées sur les 10 sites universitaires.
En 2016-2017, 752 personnels de l'UCP sont inscrits, soit 43%.

Évolution du nombre d'inscrits

Nombre d'inscrits	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Enseignants	586	576	545
BIATSS	205	211	207
TOTAL	791	787	752

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

En 2016-2017, **103 personnels** sont inscrits, soit 6% des personnels de l'UCP.

Nombre d'inscrits	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Enseignants	22	23	20
BIATSS	72	80	83
TOTAL	94	103	103

VIII. 4. Amicale des personnels

Évolution du nombre d'adhérents

En 2016-2017, on compte **251 membres**, soit 14,5 % des personnels de l'UCP.

	2014-2015	2015-2016	2016-2017
BIATSS	255	239	216
Enseignants	28	39	35
TOTAL	283	278	251

Évolution du budget

	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Subvention UCP	70 000 €	70 000 €	70 000 €
Montant subvention par adhérent	247 €	251 €	278 €

VIII. 5. Conférences Université Ouverte

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

Évolution du nombre de conférences

2014-2015	2015-2016	2016-2017
11	10	9

VIII. 6. Action sociale

Répartition et évolution des dépenses

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

	2015	2016	2017
Dépenses	127 518 €	112 914 €	117 678 €

DÉPENSES						
	2015		2016		2017	
	Montant	Nb dossiers	Montant	Nb dossiers	Montant	Nb dossiers
Aides	53 732 €	97	59 108 €	99	58 945 €	94
déménagement et dépôt de garantie	3 395 €	4	4 600 €	6	6 839 €	7
séjour éducatif / centre aéré	1 200 €	16	4 100 €	8	1 494 €	11
activités culturelles et sportives	1 338 €	12	2 002 €	13	3 015 €	14
allocation de naissance	6 400 €	32	8 400 €	42	6 800 €	34
frais de rentrée scolaire	2 400 €	6	4 800 €	8	2 350 €	5
enfants handicapés	3 120 €	2	5 704 €	4	8 987 €	6
transport personnel handicapé	17 538 €	2	15 508 €	2	16 005 €	1
personnel handicapé : amélioration conditions de travail	4 855 €	2	7 813 €	4	4 300 €	2
aide exceptionnelle *	13 486 €	21	6 181 €	12	9 155 €	14
Restauration	56 409 €		41 098 €		46 928 €	
<i>Le Cellier + IUT Sarcelles</i>		52 186 €		38 221 €		44 817 €
<i>dont 7 sites du CROUS</i>		4 223 €		2 877 €		2 111 €
Accidents du travail	12 611 €		6 116 €		6 506 €	
Visites médicales d'embauche ou expertises	4 766 €		6 593 €		5 299 €	
TOTAL	127 518 €		112 914 €		117 678 €	

* 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	2015	2016	2017
Nb de réunions	6	4	6
Nb de dossiers examinés	23	14	17
Montant attribué	13 486 €	6 181 €	9 155 €

Le prêt social est une nouvelle aide créée en 2015. Elle est attribuée sur avis de la commission sociale après entretien avec l'assistante sociale.

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

* Prêt social	2015	2016	2017
Nb de dossiers examinés	5	10	4
Montant attribué	5 740 €	14 924 €	8 500 €

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