

**Conseil d'établissement
Séance du 25 janvier 2022**

**Délibération n°2
Portant approbation du rapport social unique pour l'année civile 2020**

Vu le code de l'éducation ;

Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation publique ;

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

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

Vu l'avis du comité technique du 15 décembre 2021 ;

Considérant que le rapport social unique (RSU) se substitue au bilan social conformément à la loi susvisée,

Considérant qu'il concerne l'ensemble des personnels rattachés à CY Cergy Paris Université (personnels administratifs, enseignants, titulaires, contractuels),

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

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

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

Après en avoir délibéré :

Vote

Nombre de membres en exercice : 47

Nombre de membres présents : 29

Nombre de membres représentés : 6

Membres absents et non représentés : 12

Pour : 31

Contre : 0

Abstentions : 4

Non-participation : 0

Article 1er :

Le conseil d'établissement approuve le rapport social unique pour l'année 2020 tel qu'annexé à la présente délibération.

Article 2 :

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

Article dernier :

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

Le président de CY Cergy Paris Université,


François Germinet
Président
CY Cergy Paris Université
François GERMINET

François Germinet
2022.02.14
17:55:34 +01'00'

Transmise au rectorat le : 17 février 2022
Publiée le : 17 février 2022

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



Direction des Ressources Humaines

Rapport social unique

Première édition

Réalisation du rapport social unique

Ce document est la première édition du rapport social unique (RSU) de Cergy Paris Université. Le RSU, conformément à la loi de la transformation publique d'août 2019 (loi 2019-828), se substitue au bilan social et sera, comme l'était le bilan social, publié annuellement.

Le RSU fournit une photographie de notre université, une succession de tableaux de données et de graphiques qui la décrivent dans le détail à une date précise, en l'occurrence au 01 janvier 2020. Il contribue ainsi à une meilleure connaissance de l'université dans son ensemble et tout particulièrement des personnels qui y travaillent quotidiennement, de leurs statuts, de leurs carrières, de leurs rémunérations, de leurs conditions d'exercice, etc. En un mot, de tout ce qui fait leur vie professionnelle. Le rappel des données des années antérieures permet de constater les évolutions dans le temps, d'apprécier les variations, de mesurer la trajectoire qui se dessine pour l'université. Cette connaissance de l'établissement, les perspectives d'évolution qui sont esquissées sont autant d'éléments nécessaires à une réflexion sur les orientations futures de notre université.

Le RSU reprend les éléments fondamentaux présentés dans les bilans sociaux antérieurs, les effectifs, les rémunérations, l'organisation et le temps de travail, la santé, la sécurité au travail, le dialogue social, la qualité de vie au travail ainsi que sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; ces sujets étaient, pour la plupart, déjà abordés dans le bilan social.

Le RSU, comme le bilan social le faisait auparavant, présente, au travers de nombreuses données, un panorama exhaustif de l'université. La collecte de ces données et la rédaction de ce rapport représentent un travail conséquent d'autant plus que la crise sanitaire a perturbé le premier trimestre 2021. Je souhaite vivement remercier, au nom de la direction des ressources humaines, toutes celles et tous ceux qui ont contribué à l'élaboration de ce rapport dont la lecture nourrira la réflexion de chacun d'entre nous.

Direction des Ressources Humaines

Fatima Lamrani
33, boulevard du Port
95 011 Cergy-Pontoise cedex

Sommaire

Rapport social unique 2020	
Réalisation du rapport social unique	2
Sommaire	3
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 (équivalence).....	11
I. 7 Enseignants, enseignants-chercheurs titulaires : effectifs physiques et ETP	12
I. 8 Enseignants-chercheurs et chercheurs contractuels : effectifs physiques et ETP	13
II. Les mouvements, le temps de travail	15
II. 1 Temps partiel	16
II. 1.1 Temps partiel : BIATSS titulaires	16
II. 1.2 Temps partiel : enseignants titulaires.....	16
II. 2. Télétravail	17
II. 3 Mouvements	18
II. 3.1 Mouvements : BIATSS titulaires.....	18
II. 3.2 Mouvements : BIATSS contractuels.....	20
II. 3.3 Mouvements : enseignants titulaires.....	21
II. 3.4 Mouvements : enseignants contractuels.....	23
II. 4 Congés	24
II. 4.1 Congés : BIATSS titulaires.....	24
II. 4.2 Congés : BIATSS contractuels.....	26
II. 4.3 Congés : enseignants titulaires.....	28
II. 4.4 Congés : enseignants contractuels.....	30
II. 5. Compte épargne temps (CET) et le Compte épargne recherche (CER).....	31
III. La carrière	32
III. 1 Réussites à concours et titularisation.....	33
III. 1.1 Réussites à concours : BIATSS	33
III. 1.2 Titularisation : BIATSS.....	33
III. 2 Promotions.....	34
III. 2.1 Promotions : BIATSS	34
III. 2.2 Promotions : enseignants.....	37
IV. Données démographiques et parité	38
IV. 1 Parité Femmes / Hommes.....	39
IV. 2 Structure par âge des personnels.....	41
IV. 3 Domiciliation des personnels.....	43
V. Les rémunérations et les primes	44
V. 1 Masse salariale et emplois 2020	45
V. 2 Dépenses de personnel.....	47
V. 3 Les primes.....	50
V. 4 Heures complémentaires.....	54
V.4.1 Charge totale d'enseignement 2019-2020.....	54
V.4.2 Heures complémentaires 2019-2020.....	56
VI. La formation	58

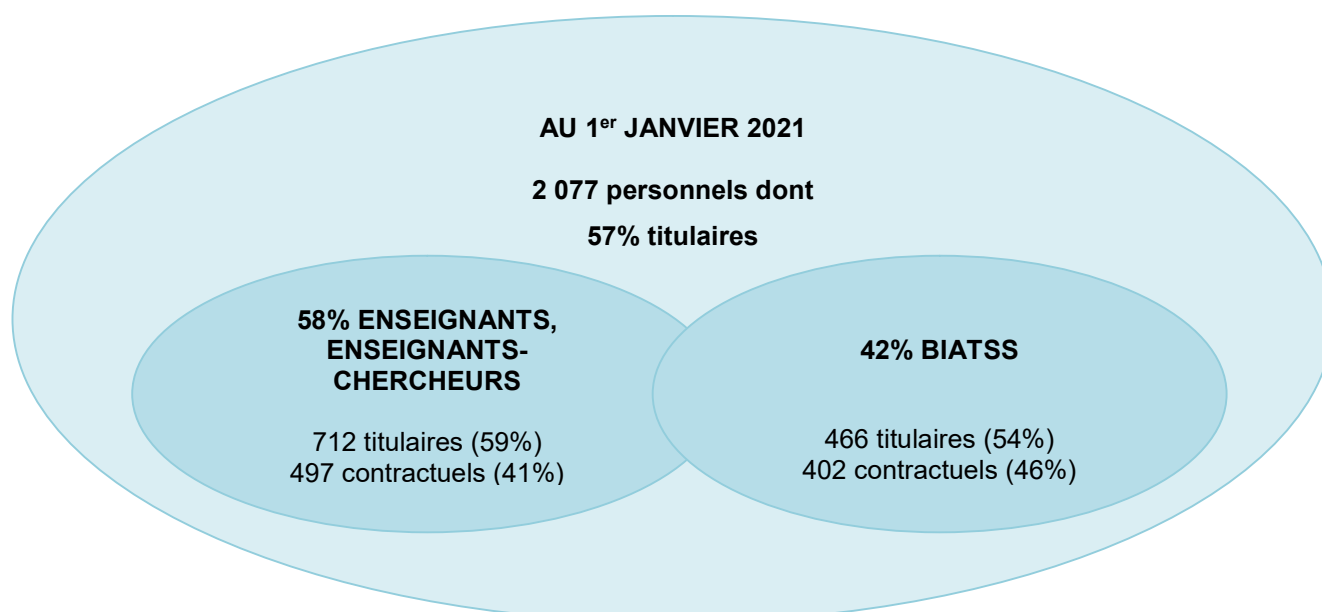
VI. 1 Formation des personnels	59
VI. 2 Enseignants : congés de recherche et de conversion thématique (CRCT)	62
VII. Les conditions de travail	63
VII. 1 Médecine de prévention des personnels	64
VII. 2 Personnels handicapés	65
VII. 3 Comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT)	66
VII. 4. Accidents du travail	66
VIII. Les activités socioculturelles et sportives	67
VIII. 2 Bibliothèque universitaire	68
VIII. 3 Service universitaire des activités physiques et sportives (SUAPS).....	68
VIII. 4 Amicale des personnels	68
VIII. 5 Conférences Université Ouverte	69
VIII. 6 Action sociale	69
Lexique	72

I Les effectifs

I. 1 Ensemble des personnels : effectifs physiques

Au 1^{er} janvier 2021, on recense **2 077** personnels en activité à CY Cergy Paris Université. Le nombre de personnels a augmenté (+7%) sur la période 2020-2021. Cette augmentation concerne plus particulièrement les contractuels, notamment les contractuels enseignants avec missions « recherche » et les contractuels BIATSS.

		1 ^{er} janvier 2019	1 ^{er} janvier 2020	1 ^{er} janvier 2021	Evolution 2020-2021
BIATSS	TITULAIRES	482	466	466	-
	CONTRACTUELS	259	344	402	+14,5%
	SOUS-TOTAL	741	810	868	+7%
ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS- CHERCHEURS	TITULAIRES	682	687	712	+3,5%
	CONTRACTUELS (mission enseignement)	289	351	402	+12,5%
	CONTRACTUELS (mission recherche)	85	80	95	+16%
	SOUS-TOTAL	1056	1118	1209	+7,5%
TOTAL		1797	1928	2077	+7,2%



I. 2 BIATSS titulaires : effectifs physiques et ETP

Au 1^{er} janvier 2021, l'établissement compte **466 personnels BIATSS titulaires** appartenant aux différents corps détaillés ci-après. Certains agents travaillant à temps partiel ou incomplet, ce même effectif représente 453,6 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		1,0		
		APAENES - Attaché principal d'administration	6	2	8	100%	6	2	8,0		
		ADAENES - Attaché d'administration		1	1	50%		0,5	0,5		
	B	SAENES - Secrétaire d'administration		11	5	16	100%	11	5	16,0	
				14		14	80%	11,2		11,2	
			1	1	2	90%	0,9	0,9	1,8		
			59	8	67	100%	59	8	67		
			2		2	50%	1		1,0		
	C	ADJENES - Adjoint administratif		2		2	70%	1,4		1,4	
				16		16	80%	12,8		12,8	
			60	3	63	100%	60	3	63,0		
Techniques	C	ATEC - Adjoint technique des établissements d'enseignement	1		1	100%	1		1,0		
Sociaux et de Santé	A	Infirmier	2		2	100%	2		2,0		
	B			1	1	100%		1	1,0		
sous-total ATSS			175	21	196		167,3	20,4	187,7		
PERSONNELS ITRF											
ITRF (Ingénieurs, Techniciens de Recherche et de Formation)	A	IGR - Ingénieur de recherche		1		1	80%	0,8		0,8	
				12	8	20	100%	12	8	20	
		IGE - Ingénieur d'études		1		1	60%	0,6		0,6	
				3		3	80%	2,4		2,4	
				34	19	53	100%	34	19	53	
	ASI - Assistant ingénieur		14	12	26	100%	14	12	26		
		B	TECH - Technicien		2		2	80%	1,6		1,6
					1		1	90%	0,9		0,9
		23	38	61	100%	23	38	61			
	C	ATRF - Adjoint technique		1		1	50%	0,5		0,5	
				4	1	5	80%	3,2	0,8	4	
					1	1	90%		0,9	0,9	
				29	33	62	100%	29	33	62	
Sous-total ITRF			125	112	237		122	111,7	233,7		
PERSONNELS DE BIBLIOTHEQUES											
Bibliothèques	A	CONSG - Conservateur général des bibliothèques	1		1	100%	1		1		
		CONS - Conservateur des bibliothèques	1		1	100%	1		1		
	B	BIB - Bibliothécaire		2		2	80%	1,6		1,6	
				1		1	100%	1		1	
		BIBAS - Bibliothécaire assistant spécialisé	2		2	80%	1,6		1,6		
		11	3	14	100%	11	3	14			
	C	MAG B - Magasinier des bibliothèques	7	5	12	100%	7	5	12		
sous-total BIBLIO			25	8	33		24,2	8	32,2		
TOTAL effectifs / ETP			325	141	466		313,5	140,1	453,6		
<i>Rappel 2020</i>			<i>321</i>	<i>145</i>	<i>466</i>		<i>309,4</i>	<i>144,3</i>	<i>453,7</i>		

I. 3 BIATSS titulaires : répartition par corps et catégorie

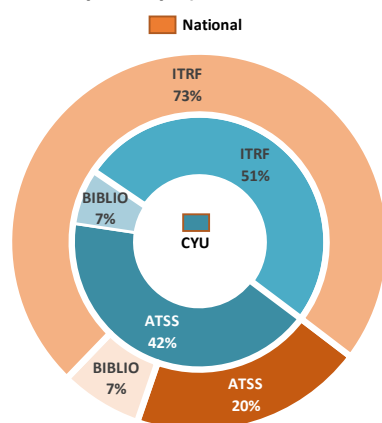
Parmi les 466 agents BIATSS titulaires de l'établissement en activité au 1^{er} janvier 2021 :

- 51% sont de la filière ITRF (contre 73% au niveau national)
- 35% sont de catégorie C (contre 40% au niveau national)

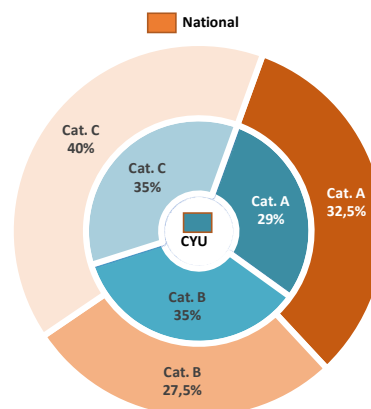
CORPS	Cat. A		Cat. B		Cat. C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	
ATSS	20	8	74	10	81	3	196
BIBLIO	5		13	3	7	5	33
ITRF	65	39	26	38	34	35	237
Sous-total	90	47	113	51	122	43	
TOTAL	137		164		165		466

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

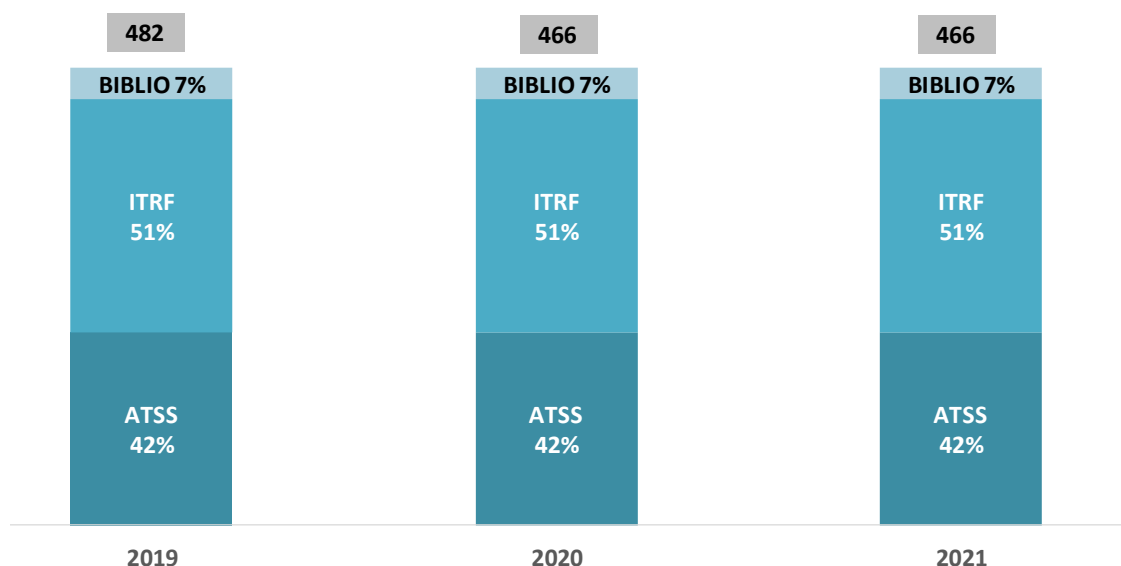
Répartition par corps (CYU et niveau national)



Répartition par catégorie (CYU et niveau national)



Evolution de la répartition par corps entre 2019 et 2021



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

Taux d'encadrement

	01/01/2021	Rappel 01/01/2020
Proportion des personnels de Cat. A à CYU	29%	30%
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)	32%	

Proportion des personnels de catégorie A par corps :

ATSS	Proportion des personnels de cat. A (CYU)	14%	16%
	Proportion des personnels de Cat. A dans le corps de l' ATSS dans les établissements publics de l'enseignement supérieur (1)	25%	
ITRF	Proportion des personnels de cat. A (CYU)	44%	43%
	Proportion des personnels de Cat. A dans le corps des ITRF dans les établissements publics de l'enseignement supérieur (1)	34,5%	
BIBLIO	Proportion des personnels de cat. A (CYU)	15%	22%
	Proportion des personnels de Cat. A parmi les personnels des bibliothèques dans les établissements publics de l'enseignement supérieur (1)	30%	

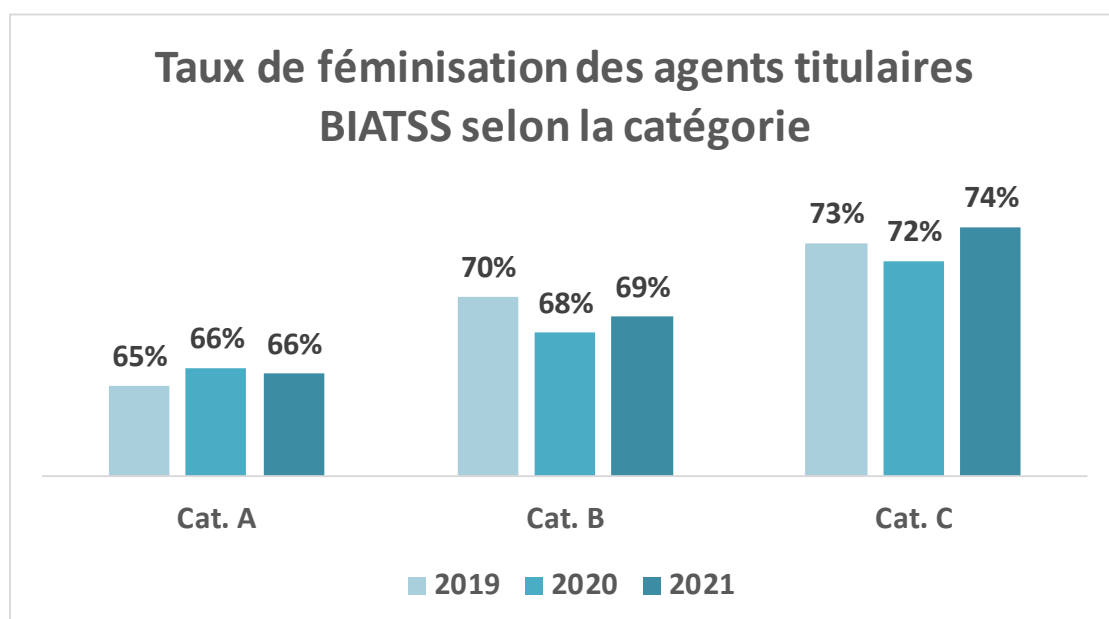
(1) source : Repères et références statistiques (ed.2021)

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

Taux de féminisation

70% des agents titulaires BIATSS sont des femmes.

Si l'on regarde le taux de féminisation par catégorie, 66% des agents de catégorie A sont des femmes (contre 64% au niveau national Repères et références statistiques : *données nationales incluant titulaires et contractuels BIATSS*).

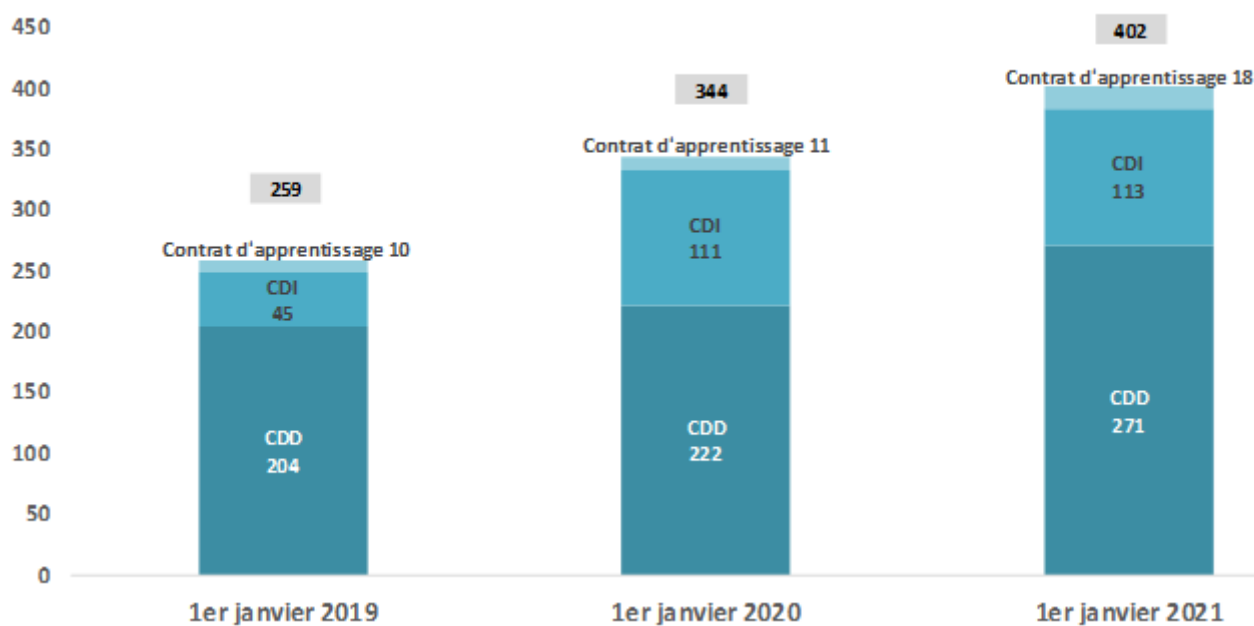


I. 5 BIATSS contractuels : effectifs physiques et ETP

Au 1^{er} janvier 2021, l'établissement compte 402 contractuels soit 383,7 ETP. Ils représentent 46% des personnels BIATSS. Sur la période 2020-2021, la proportion d'agents contractuels a augmenté (+4%).

Type de contrat	Effectifs physiques		Total	Quotité	ETP		Total
	F	H			F	H	
Apprentissage	10	8	18	50%	5,0	4,0	9
CDD	5	0	271	50%	2,5	0,0	266,2
	1	1		60%	0,6	0,6	
	0	1		70%	0,0	0,7	
	5	1		80%	4,0	0,8	
	181	76		100%	181,0	76,0	
CDI	3	2	113	50%	1,5	1,0	108,5
	1	0		70%	0,7	0,0	
	6	1		80%	4,8	0,8	
	1	2		90%	0,9	1,8	
	59	38		100%	59,0	38,0	
TOTAL	272	130	402		260,0	123,7	383,7
<i>Rappel 2020</i>	233	111	344		224,1	108,7	332,8

Evolution et répartition du nombre d'agents contractuels depuis 2019

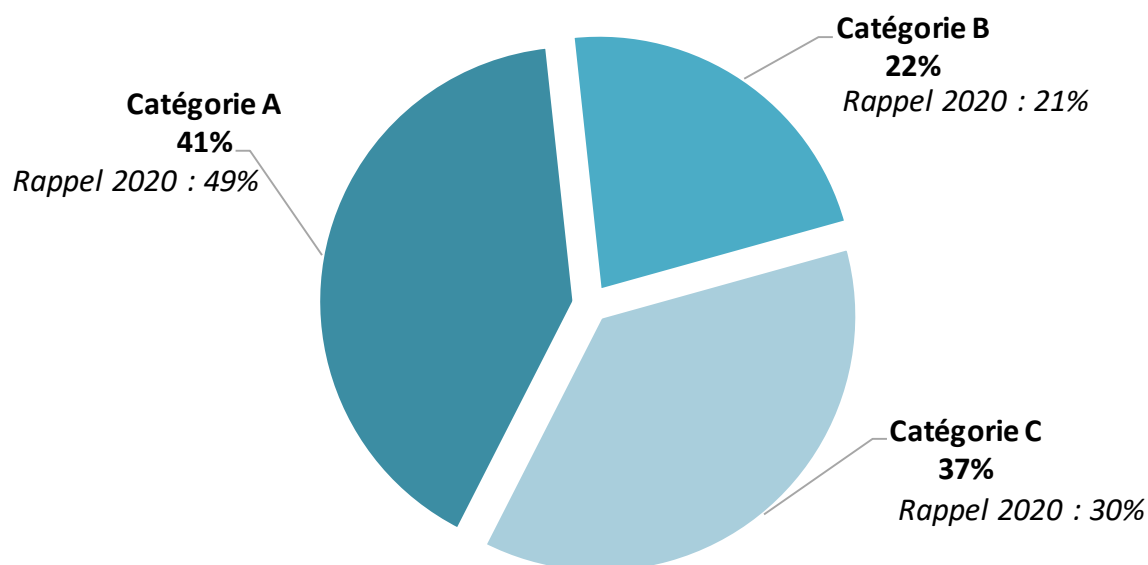


I. 6 BIATSS contractuels : répartition par catégorie (équivalence)

Parmi les 402 agents contractuels recensés au 1^{er} janvier 2021 :

- **41%** sont de **catégorie A** (équivalence), proportion en baisse par rapport à l'an passé (49%)

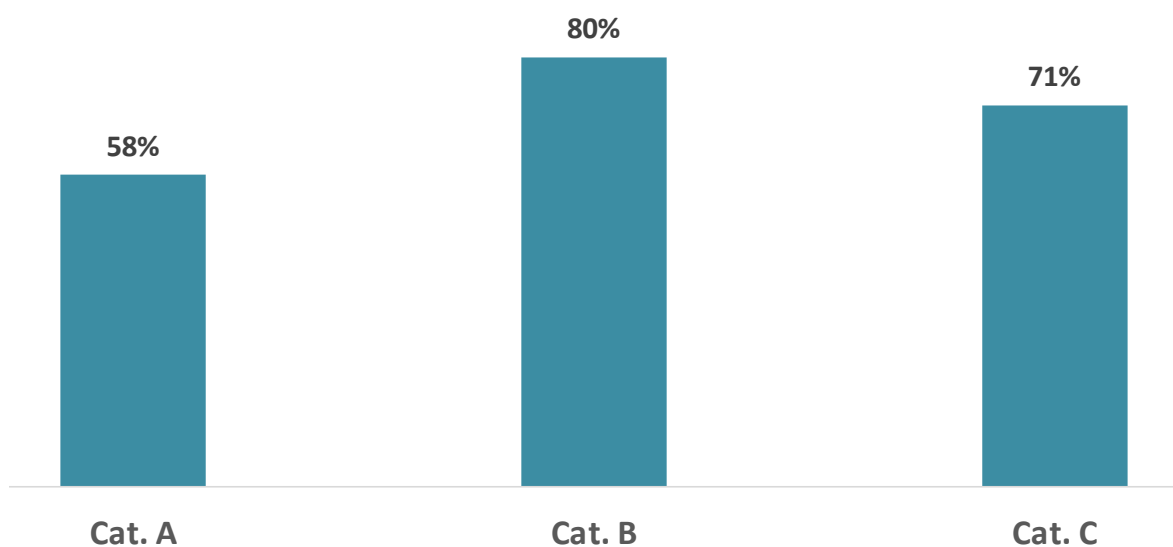
Répartition par équivalence de catégorie des BIATSS contractuels



- **68%** 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 58% pour la catégorie A (représentativité stable par rapport à 2020)

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

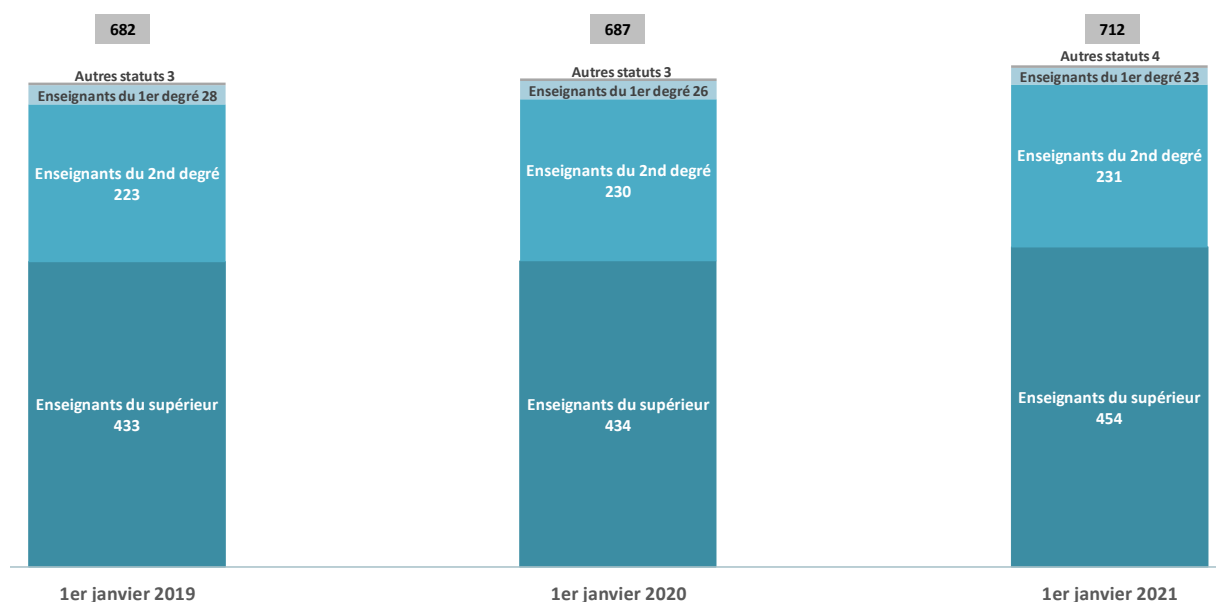


I. 7 Enseignants, enseignants-chercheurs titulaires : effectifs physiques et ETP

Au 1^{er} janvier 2021, l'établissement compte **712 enseignants-chercheurs et enseignants titulaires** soit 701,6 ETP.

CORPS	Eff. physiques		Total	Quotité	ETP		Total
	F	H			F	H	
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS							
Professeur des universités (PR)	52	92	144	100%	52	92	144
sous-total PR	52	92	144		52	92	144
Maître de conférences (MCF)	1	0	1	50%	0,5	0	0,5
	3		3	80%	2,4	0	2,4
	138	167	305	100%	138	167	305
sous-total MCF	142	167	309		140,9	167	307,9
Assistant de l'enseignement supérieur	0	1	1	100%	0	1	1
sous-total Assitant ENS	0	1	1		0	1	1
Total enseignants-chercheurs	194	260	454		192,9	260	452,9
ENSEIGNANTS DU 2nd DEGRE							
PRAG (professeur agrégé)	3	2	5	50%	1,5	1	2,5
	2	1	3	80%	1,6	0,8	2,4
	57	46	103	100%	57	46	103
sous-total PRAG	62	49	111		60,1	47,8	107,9
PRCE (professeur certifié)	5	1	6	50%	2,5	0,5	3
	1	0	1	70%	0,7	0	0,7
	1	0	1	80%	0,8	0	0,8
	60	36	96	100%	60	36	96
sous-total PRCE	67	37	104		64	36,5	100,5
PLP (professeur de lycée professionnel)	8	3	11	100%	8	3	11
sous-total PLP	8	3	11		8,0	3,0	11
P.EPS (prof d'éducation physique et sportive)	1	0	1	50%	0,5	0	0,5
	2	2	4	100%	2	2	4
sous-total P.EPS	3	2	5		2	2	4
Total enseignants du second degré	140	91	231		134,1	89,3	223,4
ENSEIGNANTS DU 1^{er} DEGRE							
PREC (professeur des écoles)	3	0	3	50%	1,5	0	1,5
	0	1	1	80%	0	0,8	0,8
	12	7	19	100%	12	7	19
sous-total PREC	15	8	23		13,5	7,8	21,3
Total enseignants du premier degré	15	8	23		13,5	7,8	21,3
AUTRES STATUTS (CPE et psychologue)							
CPE (conseiller principal d'éducation)	3	0	3	100%	3	0	3
Psychologue de l'éducation nationale	1	0	1	100%	1	0	1
Total autres statuts	4	0	4		4	0	4
TOTAL	353	359	712		344,5	357,1	701,6
<i>Rappel 2020</i>	<i>332</i>	<i>355</i>	<i>687</i>		<i>327,1</i>	<i>353,1</i>	<i>680,2</i>

Évolution et répartition des enseignants titulaires par corps



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

Au 1^{er} janvier 2021, on recense **497 contrats** avec une mission d'enseignement et/ou de recherche (soit 423,8 ETP). Les tableaux suivants détaillent les effectifs selon le type de contrat.

Type de contrats	Eff. physiques		Total	Quotité	ETP		Total	
	F	H			F	H		
Associés	MCF-PAST (Maître de conférences associé à mi-temps)	7	13	20	50%	3,5	6,5	10
	PR-PAST (Professeur associé à mi-temps)	2	6	8	50%	1	3	4
ATER	ATER	4	5	9	100%	4	5	9
	ATER mi-temps	10	7	17	50%	5	3,5	8,5
Autres contrats	Contrat CDD enseignants, enseignants-chercheurs	35	47	82	50%	17,5	23,5	41
		2	1	3	70%	1,4	0,7	2,1
		40	40	80	100%	40	40	80
	Contrat CDI enseignants, enseignants-chercheur	2	0	2	20%	0,4	0	0,4
		5	4	9	50%	2,5	2	4,5
		2	0	2	60%	1,2	0	1,2
		1	1	2	80%	0,8	0,8	1,6
		0	1	1	90%	0	0,9	0,9
		39	39	78	100%	39	39	78
		0	1	1	60%	0	0,6	0,6
	Doctorant contractuel (avec enseignement)	40	43	83	100%	40	43	83
	Doctorant contractuel (sans enseignement)	1	1	2	50%	0,5	0,5	1
	27	34	61	100%	27	34	61	
	Post-doctorant	11	21	32	100%	11	21	32
Professeur contractuel du 2nd degré	1	1	2	100%	1	1	2	
Lecteur, maître de langue	3	0	3	100%	3	0	3	
TOTAL	232	265	497		198,8	225	423,8	
<i>Rappel 2020</i>	<i>189</i>	<i>242</i>	<i>431</i>		<i>163,2</i>	<i>201,5</i>	<i>364,7</i>	

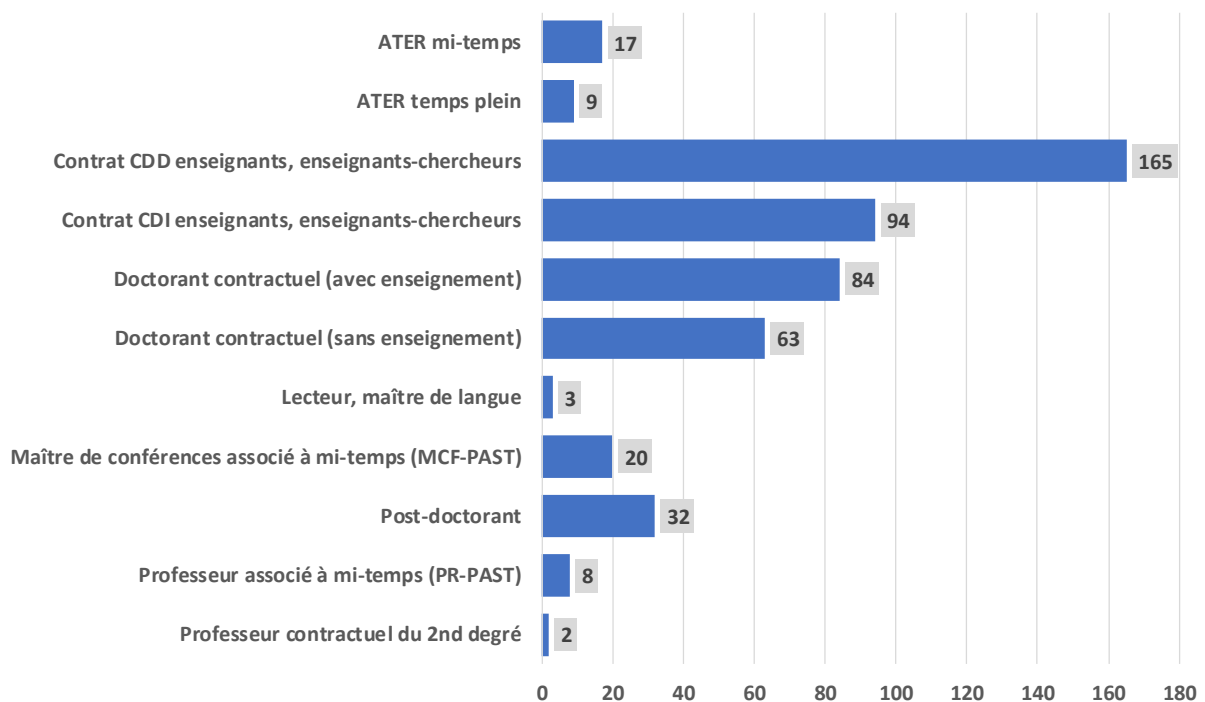
Evolution et répartition des effectifs par type de contrat depuis 2019

497 enseignants contractuels sont recensés en 2021 soit une augmentation de 15% par rapport à 2020 et 33 % par rapport à 2019. Cette augmentation est due à l'intégration de l'école d'ingénierie.

Evolution et répartition des enseignants contractuels par type de contrat



Répartition des 497 enseignants contractuels par type de contrat



II. Les mouvements, le temps de travail

II. 1 Temps partiel

II. 1.1 Temps partiel : BIATSS titulaires

Au 1^{er} janvier 2021, **56 BIATSS titulaires travaillent à temps partiel** soit **12%** des personnels BIATSS titulaires. Pour rappel, au 1^{er} janvier 2020, 52 BIATSS étaient à temps partiel.

- **93%** sont des femmes
- **98%** travaillent à 80%
- **48%** sont de catégorie C et **37,5%** de catégorie B

	F	H	Total	Taux de féminisation
50%	3	1	4	75%
60%	1		1	100%
70%	2		2	100%
80%	44	1	45	98%
90%	2	2	4	50%
Total	52	4	56	93%
<i>Rappel 2020</i>	48	4	52	92%

II. 1.2. Temps partiel : enseignants titulaires

Au 1^{er} janvier 2021, **25 enseignants titulaires travaillent à temps partiel** soit **3,5%** des enseignants titulaires.

Pour rappel, au 1^{er} janvier 2020, 17 enseignants étaient à temps partiel et essentiellement à 50%.

	F	H	Total	Taux de féminisation
50%	13	3	16	81%
70%	1		1	100%
80%	6	2	8	75%
TOTAL	20	5	25	80%
<i>Rappel 2020</i>	12	5	17	71%

II. 2. Télétravail

L'université est en cours d'opérationnalisation du protocole de télétravail, l'accord-cadre du 13 juillet 2021 : presque 100% des agents bénéficient d'un droit à 2 jours de télétravail par semaine (pouvant être porté à 3 jours dans certains cas particuliers, notamment sur recommandations médicales).

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

Répartition des agents en télétravail par catégorie et par service

Directions / Services / Composantes	A	B	C	TOTAL
Communication	3			3
Direction Pilotage	1			1
Direction Développement	3			3
SDP	5			5
DHSE				0
DNUM	6	5		11
DPI	2			2
Direction Financière		2		2
DRH	2			2
Direction Recherche		1		1
INSPE				0
PRESIDENCE				0
UFR LSH		3	1	4
UFR ST				0
IEA		1		1
CY Tech IEG				0
Direction Formation	1	1		2
TOTAL	23	13	1	37

II. 3 Mouvements

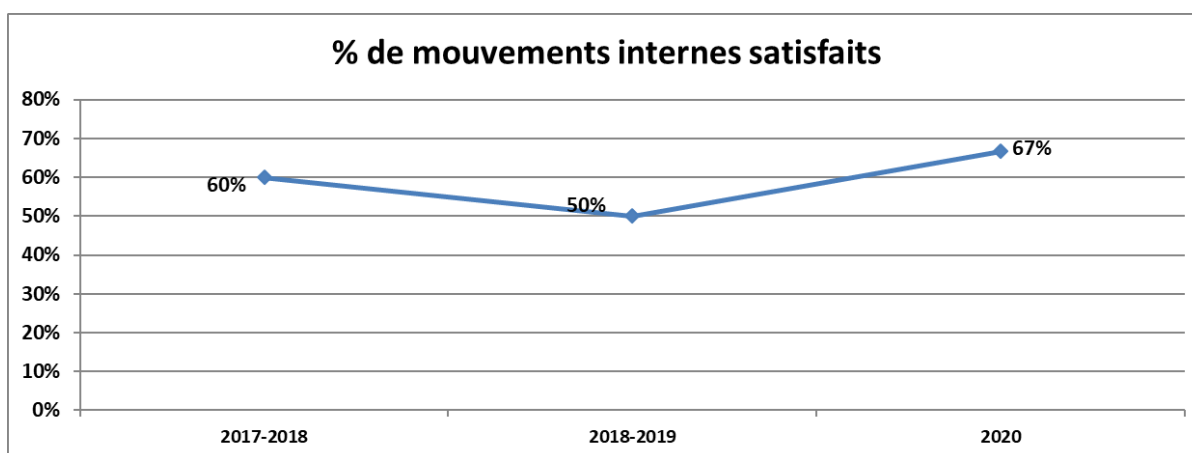
II. 3.1 Mouvements : BIATSS titulaires

Les mouvements internes

En 2020, on compte 2 **mouvements internes** (soit 1 % des agents BIATSS titulaires)
En 2018-2019, on comptait 5 mouvements internes.

CATEGORIE	A		B		C		TOTAL
GENRE	H	F	H	F	H	F	
Nombre de demandes formulées	0	0	0	3	0	0	3
Nombre de mouvements satisfaits	0	0	0	2	0	0	2

Les demandes sont satisfaites à 67 %.



Les mouvements externes

Le **solde** des arrivées sur les départs est **négatif** de 23 agents BIATSS titulaires : 14 arrivées pour 37 départs en 2020 (en 2018-2019, on recensait 14 arrivées pour 49 départs).

Les départs sont principalement dus aux retraites (35%), aux mutations (16%) et fin de détachement entrant (16%).

Les arrivées sont dues aux détachements pour 64 % et aux concours 29%.

Ratios pour 2020 (référence au nombre de BIATSS titulaires au 1^{er} janvier 2020)

Taux d'arrivée = 3,0 %, (14 / 466 agents) (2,9% en 2018-2019)

Taux de départ = 7,9% (37 / 466 agents) (10,16% en 2018-2019)

Taux de rotation du personnel = 5,5% [(14+37) / 2] / 466 (6,5% en 2018-2019). Moyenne de l'ensemble des mouvements (entrées et sorties) rapporté à l'effectif observé au 1^{er} janvier * 100.

Arrivées *							
CATÉGORIE	A		B		C		TOTAL
GENRE	H	F	H	F	H	F	
Concours	1	0	2	1	0	0	4
Détachement	2	2	0	3	0	2	9
Mutation	1	0	0	0	0	0	1
Réintégration	0	0	0	0	0	0	0
							0
Total arrivées	4	2	2	4	0	2	14

* arrivées concours de personnels extérieurs

Départs								
CATÉGORIE		A		B		C		TOTAL
GENRE		H	F	H	F	H	F	
Départs définitifs	Concours	0	0	0	0	1	2	3
	Décès	0	0	0	0	0	0	0
	Mutation	3	2	0	1	0	0	6
	Retraite	2	3	1	4	1	2	13
	fin de détachement entrant	1	2	1	1	0	1	6
Départs provisoires	Congé parental	0	0	0	0	0	1	1
	Détachement	0	1	1	0	2	1	5
	Disponibilité	0	2	0	1	0	0	3
Total départs		6	10	3	7	4	7	37

II. 3.2 Mouvements : BIATSS contractuels

Les mouvements internes

En 2020, il y a eu 1 mouvement interne pour les contractuels BIATSS, qui fait suite à la satisfaction d'une demande.

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

Les mouvements externes

En 2020, le **solde** des arrivées sur les départs est **positif** de 121 agents BIATSS contractuels. Ce solde positif s'explique en grande partie par l'intégration des personnels administratifs ex-EISTI.

Les 114 départs sont principalement dus à des fins de contrat pour non renouvellement (60,5%), à des démissions (21%) et à des fins de contrat pour réussite à un concours au sein de l'établissement (7,9%).

Ratios pour 2020 (référence au nombre de BIATSS contractuels au 1^{er} janvier 2020)

Taux d'arrivée = 58,5% (235 / 402 agents) (40,5% en 2018-2019)

Taux de départ = 28,3% (114 / 402 agents) (34% en 2018-2019)

Taux de rotation = 43,4% [(114+235) / 2] / 402. En 2018-2019, le taux de rotation était de 37,3%. 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	0	0	0	0	0	0
	Démission	1	7	0	5	5	6	24
	Fin de contrat - non renouvellement	16	15	0	14	7	17	69
	Fin de contrat - réussite de concours au sein de l'établissement	1	1	1	6	0	0	9
	Fin de contrat - réussite de concours hors établissement	0	0	0	0	0	0	0
	Fin de contrat anticipé par employeur	0	3	0	0	0	1	4
	Fin de contrat - commun accord	0	0	0	0	1	0	1
	Fin de période d'essai à l'initiative de l'établissement	0	0	0	0	1	0	1
	Fin de période d'essai à l'initiative du salarié	0	0	0	2	0	1	3
	rupture conventionnelle	0	0	0	1	0	0	1
	Retraite	0	1	0	0	0	1	2
Départs provisoires	Congé parental							0
	Congé pour convention personnelle							0
	Congé pour raisons de famille							0
	Mise à disposition							0
Total départs		18	27	1	28	14	26	114
		45		29		40		114

II. 3.3 Mouvements : enseignants titulaires

En 2019-2020, le solde des arrivées sur les départs est négatif de 16 enseignants titulaires.

Les départs définitifs sont principalement dus à des départs pour raisons diverses (44%) en retraite (27%) ou des mutations (25%).

Ratios pour 2019-2020 (référence au nombre d'enseignants titulaires au 1^{er} janvier 2020)

Taux d'arrivée = **6,5%** (46 / 712 agents) (6,7% en 2018-2019)

Taux de départ = **8,7%** (62/ 712 agents) (12,6% en 2018-2019)

Taux de rotation = **7,6%** [(46+62) / 2] / 712. En 2018-2019, le taux de rotation était de 9,7%. Moyenne de l'ensemble des mouvements (entrées et sorties) rapporté à l'effectif observé au 1^{er} janvier * 100.

		DEPARTS																TOTAL		
		Enseignants-chercheurs				Enseignants du 2nd degré						Enseignants du 1er degré		Autres statuts						
CORPS	GENRE	PR		MCF		PRAG		PRCE		PLP		P.EPS		PREC		CPE			IEN	
		H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
	Concours																			0
	Décès	1				1														2
Départs définitifs	Mutation	1	0	2	4	3	1	0	1											12
	Radiation																			0
	Démission																			0
	Retraite	1	2	1	0	3	1	1	2					0	2					13
	Divers	2	1			2	3	1	5				0	1	1	5				
Départs provisoires	Congé parental					2	0													2
	Détachement	0	1	4	0															5
	Disponibilité	1	1	4	1															7
	Total départs	6	5	11	5	11	5	2	8	0	0	0	1	1	7	0	0	0	0	62

		ARRIVEES																TOTAL		
		Enseignants-chercheurs				Enseignants du 2nd degré						Enseignants du 1er degré		Autres statuts						
CORPS	GENRE	PR		MCF		PRAG		PRCE		PLP		P.EPS		PREC		CPE			IEN	
		H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
	Affectation dans l'enseignement supérieur																			0
	Concours	3	10	9	12	2	2	0	3					0	5					46
	Mutation																			0
	Réintégration																			0
	Total arrivées	3	10	9	12	2	2	0	3	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	46

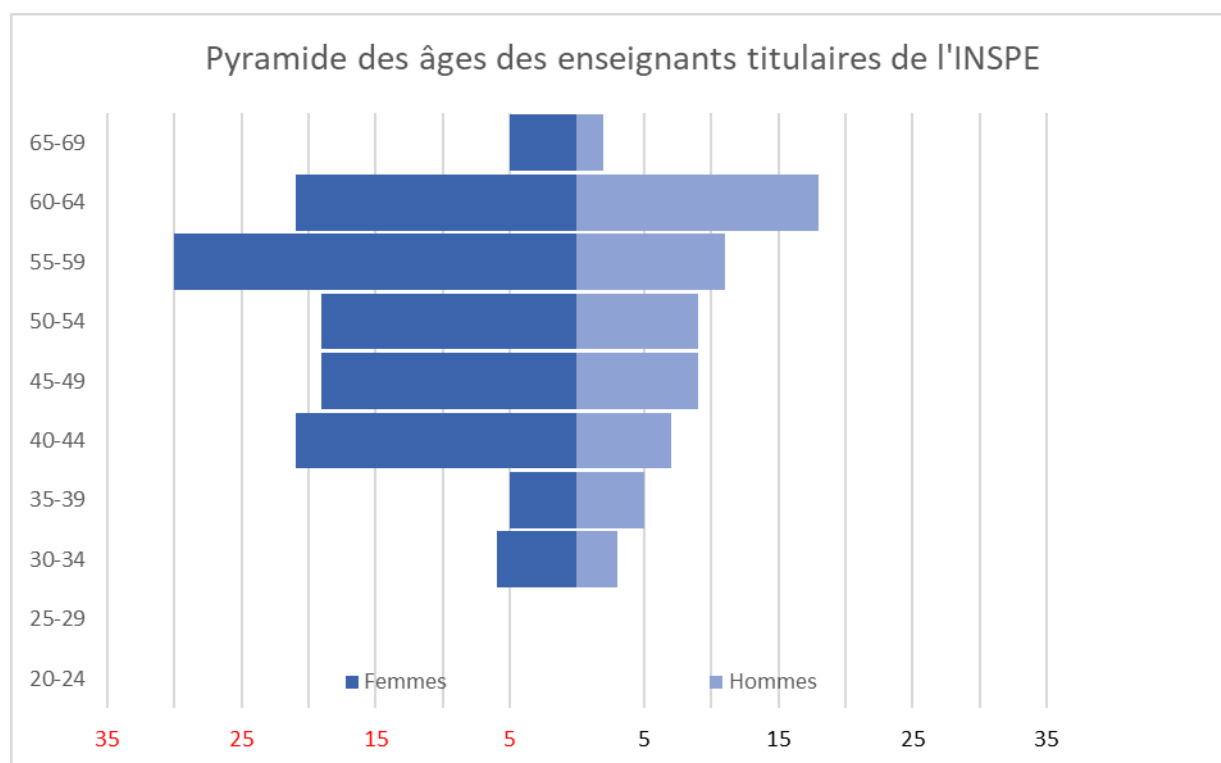
Évolution des entrées et sorties des enseignants titulaires

Corps	2017-2018		2018-2019		2019-2020	
	Arrivées	Départs	Arrivées	Départs	Arrivées	Départs
Enseignants-chercheurs	+9	-11	+24	-47	+34	-27
Enseignants du 2nd degré	+15	-25	+22	-36	+7	-27
Enseignants du 1er degré	+3	-4	+0	-3	+5	-8
Autres statuts						
TOTAL	+27	-40	+46	-86	+46	-62
Solde		-13		-40		-16
<i>dont départs à la retraite</i>		<i>-20</i>		<i>-33</i>		<i>-13</i>

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

L'INSPE, la plus grosse composante de l'établissement intègre une population très expérimentée.

A court et moyen terme, des départs massifs en retraite sont à anticiper : 39 enseignants sur la tranche d'âge 60-64 ans, 41 enseignants sur la tranche d'âge 55-59 ans et 7 enseignants sur la tranche 65-69 ans.



Répartition et évolution des départs à la retraite

Corps	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Enseignants du supérieur			
PR	0	3	3
MCF	0	5	1
Enseignants du 2nd degré			
PRAG	0	6	4
PRCE	0	7	3
PLP	0	3	0
Enseignants du 1er degré			
PREC	0	2	2
TOTAL	0	26	13

II. 3.4 Mouvements : enseignants contractuels

Le **solde** des arrivées sur les départs est **positif** de 67 enseignants contractuels : 254 arrivées pour 187 départs en 2019-2020.

CONTRATS	Arrivées	Départs
MCF-PAST	+2	-2
MCF associé		
PR-PAST	+0	-0
PRAS	+0	-0
ATER	+20	-19
Doctorant contractuel	+53	-52
Post-doctorant	+15	-15
Enseignant CDD	+49	-49
EC CDD	+49	-49
CDI	+66	-0
Prof. contract. du 2 nd degré	+0	-0
Lecteur	+0	-1
Maitre de langues	+0	-0
TOTAL	+254	-187

Répartition des mouvements des enseignants contractuels

CORPS		DEPARTS																				TOTAL					
		ASSOCIES								ATER	AUTRES CONTRATS																
		MCF-PAST		MAST		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	H	F		
Départs définitifs	Décès																										0
	Démission																										0
	Fin de contrat - non renouvelé																										0
	Fin de contrat - retraite																										0
	Fin de contrat - réussite concours																										0
	Fin de contrat	1	0								7	12	31	21	9	6	23	24	0	1					26	22	183
	Licenciement																										0
Divers	1	0													1	1								0	1	4	
Total départs	2	0	0	0	0	0	0	0	0	7	12	31	21	9	6	24	25	0	1	0	0	0	0	26	23	187	

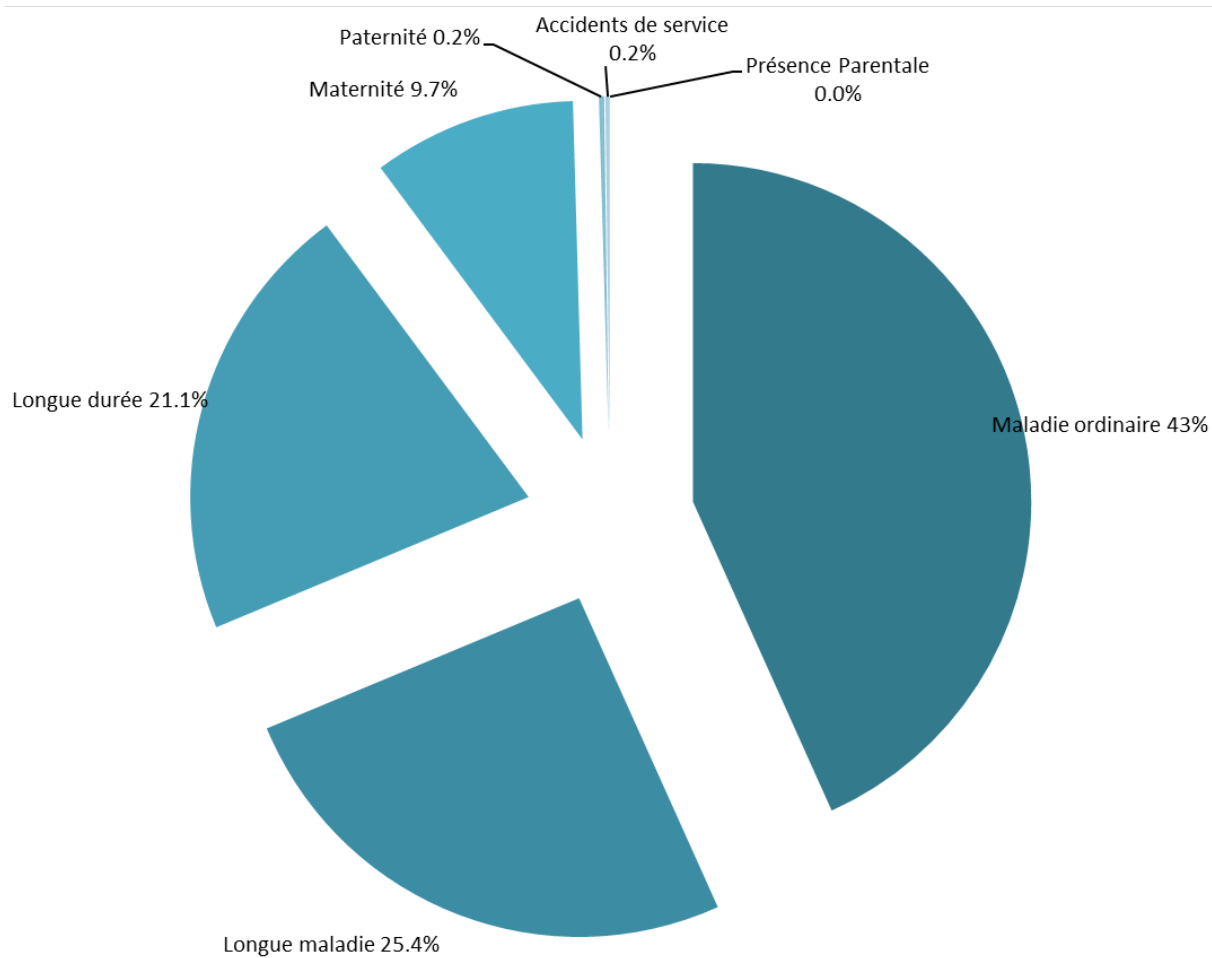
CORPS		ARRIVEES																				TOTAL				
		ASSOCIES								ATER	AUTRES CONTRATS															
		MCF-PAST		PR-PAST		PRAS		Doctorant contractuel			Post-doctorant		Prof. contract. du 2 nd degré		Enseignants CDD		EC CDD		CDI							
H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F					
Recrutement		2	0			0	0	8	12	31	22	9	6	0	0	24	25	26	23	31	35					254
Total		2	0	0	0	0	0	8	12	31	22	9	6	0	0	24	25	26	23	31	35					254

II. 4 Congés

II. 4.1 Congés : BIATSS titulaires

En 2020, les différents congés (autres que les congés annuels) des agents BIATSS titulaires représentent **8 839 jours d'absence**.

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

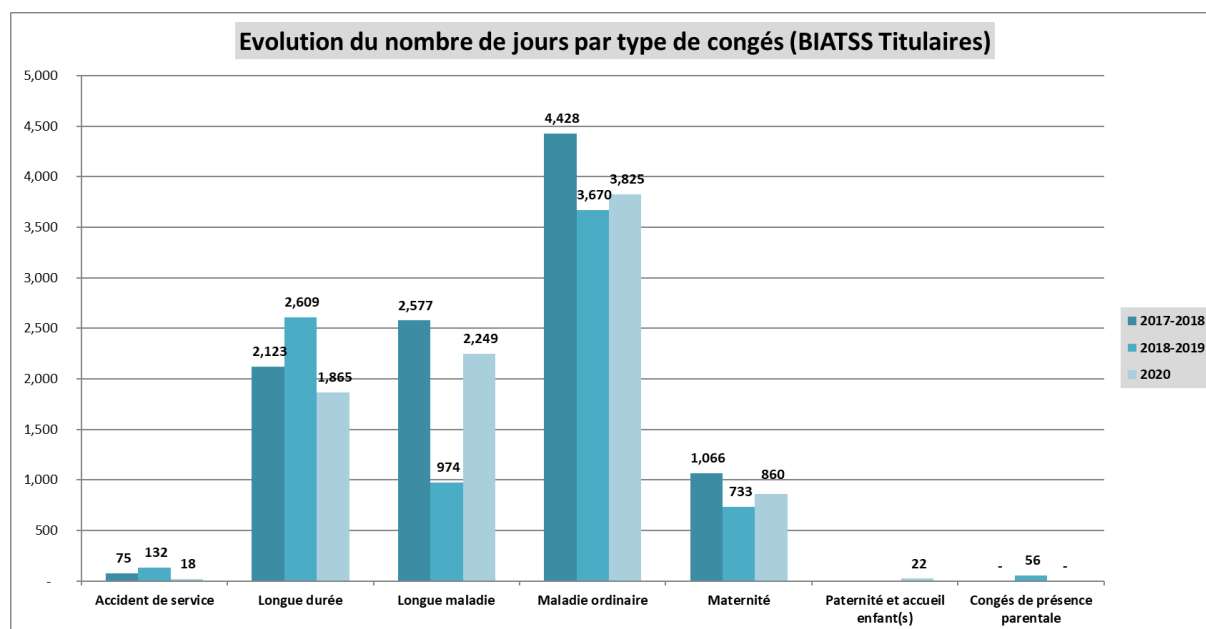


Les congés longs (CLM -CLD) attribués en cas de maladie grave, invalidante, nécessitant des soins prolongés, représentent près de la moitié du nombre de jours de congés en 2020.

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

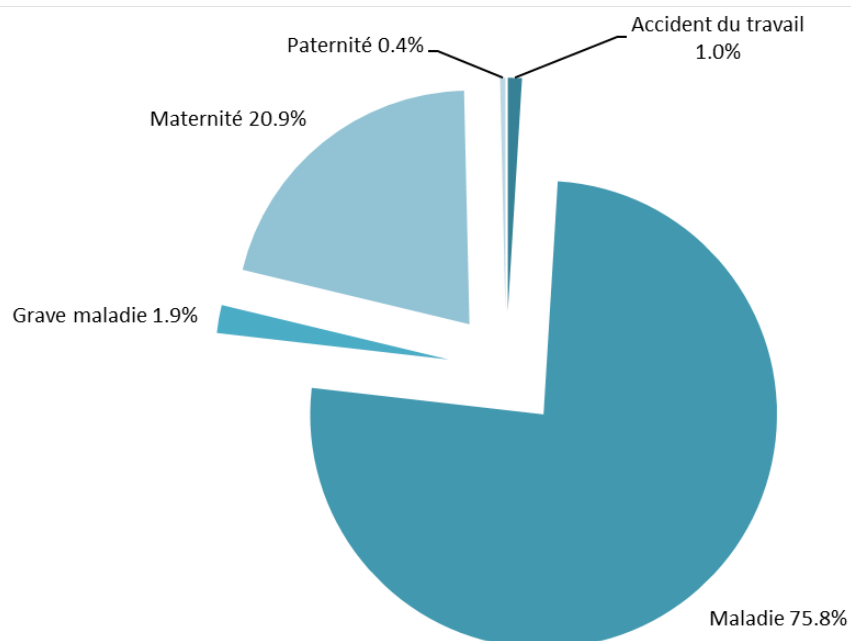
Le nombre de jours moyen par agent pour ces congés est donc largement supérieur aux autres congés du fait de leur nature.

Type de congés		H	F	TOTAL	Nb moyen de jours par agent
Accident de service	Nb de personnes concernées	2		2	9
	Nb jours de congés	18		18	
Longue durée	Nb de personnes concernées	1	5	6	311
	Nb jours de congés	181	1,684	1,865	
Longue maladie	Nb de personnes concernées	1	8	9	250
	Nb jours de congés	92	2,157	2,249	
Maladie ordinaire	Nb de personnes concernées	102	247	349	11
	Nb jours de congés	1,086	2,739	3,825	
Maternité	Nb de personnes concernées		15	15	57
	Nb jours de congés		860	860	
Paternité	Nb de personnes concernées	2		2	11
	Nb jours de congés	22		22	
Présence Parentale	Nb de personnes concernées			-	-
	Nb jours de congés			-	
TOTAL	Nb de personnes concernées	108	275	383	23
	Nb jours de congés	1,399	7,440	8,839	
<i>rappel 2018-2019</i>	<i>Nb de personnes concernées</i>	127	325	452	23
	<i>Nb jours de congés</i>	1,851	8,528	10,379	



II. 4.2 Congés : BIATSS contractuels

En 2020, les différents congés (autres que les congés annuels) des agents contractuels représentent **3 002 jours d'absence**, 75,8% d'entre eux correspondent à des congés maladie.

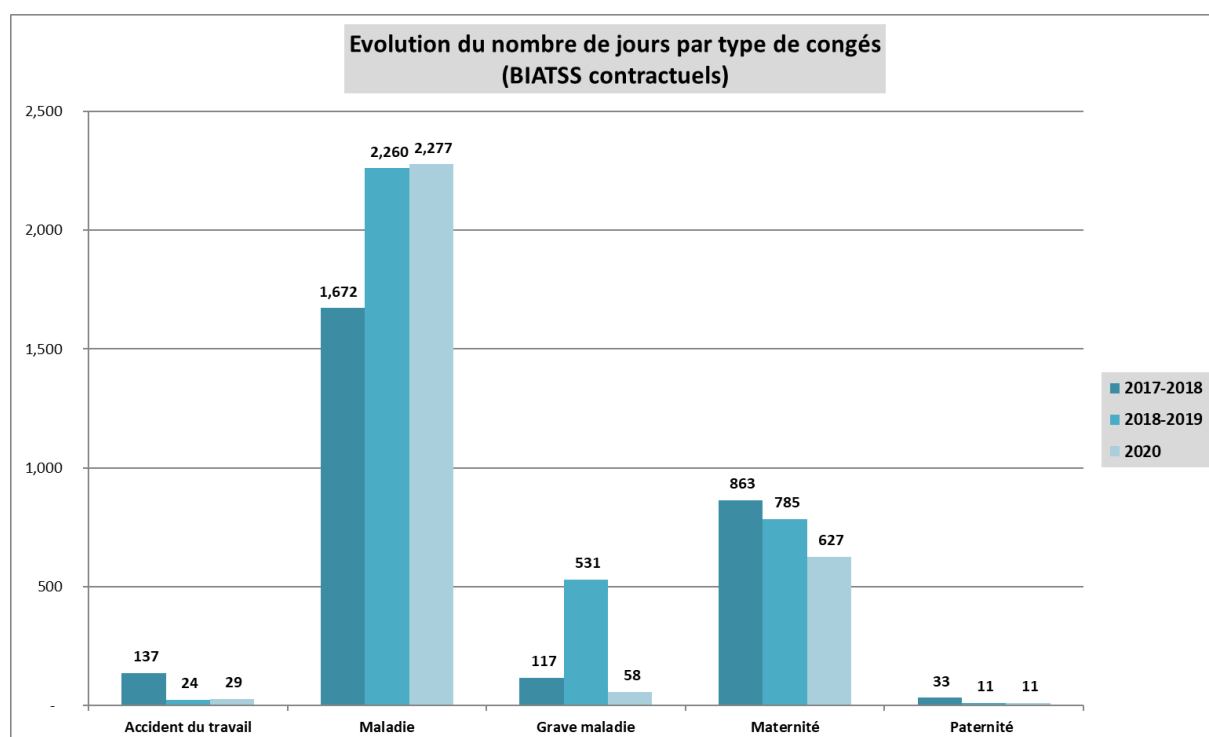


Un agent contractuel peut bénéficier d'un congé de grave maladie lorsque celle-ci le met dans l'impossibilité d'exercer son activité, doit nécessiter un traitement et des soins prolongés et présente un caractère invalidant et de gravité confirmée.

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

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

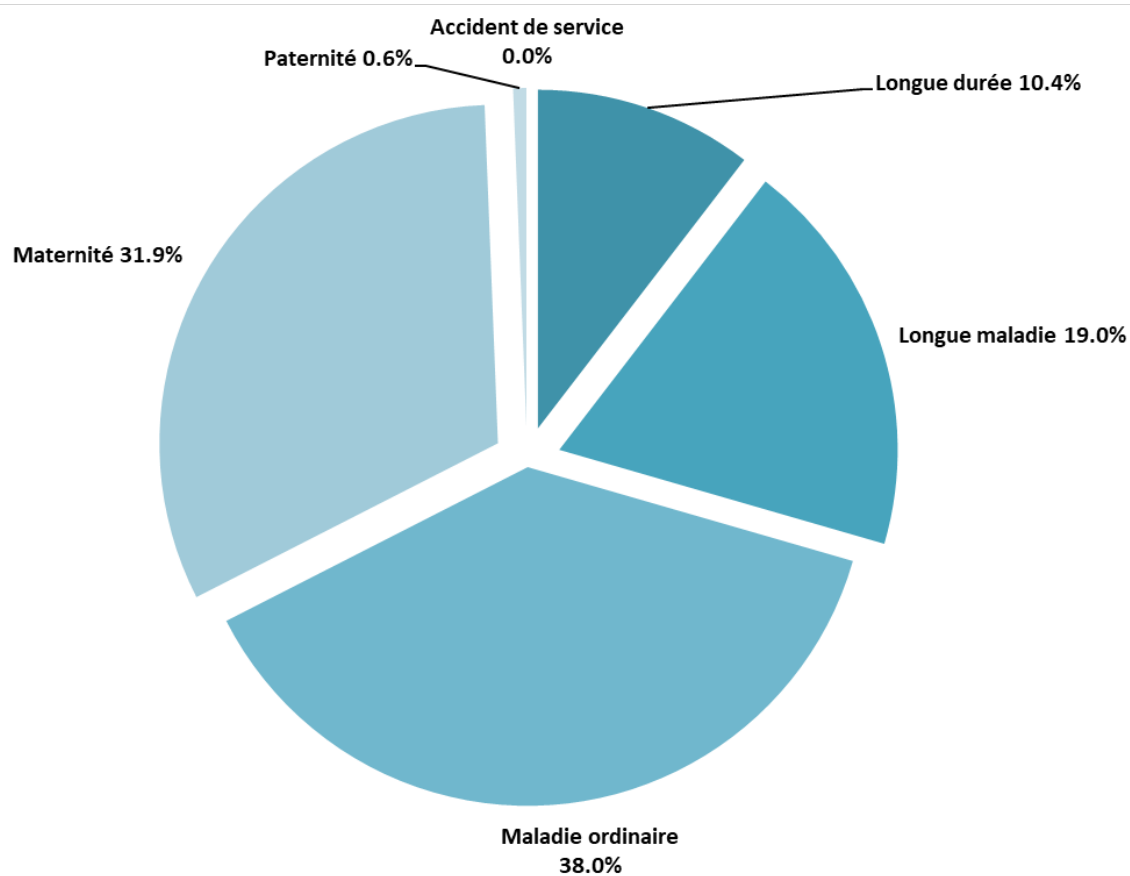
Type de congés		H	F	TOTAL	Nb moyen de jours par agent
Accident du travail	Nb de personnes concernées	1	3	4	7
	Nb jours de congés	10	19	29	
Maladie	Nb de personnes concernées	38	192	230	10
	Nb jours de congés	375	1,902	2,277	
Grave maladie	Nb de personnes concernées	1		1	58
	Nb jours de congés	58		58	
Maternité	Nb de personnes concernées		12	12	52
	Nb jours de congés		627	627	
Paternité	Nb de personnes concernées	1		1	11
	Nb jours de congés	11		11	
TOTAL	Nb de personnes concernées	41	207	248	12
	Nb jours de congés	454	2,548	3,002	
<i>rappel 2018-2019</i>	<i>Nb de personnes concernées</i>	<i>21</i>	<i>80</i>	<i>101</i>	<i>36</i>
	<i>Nb jours de congés</i>	<i>680</i>	<i>2931</i>	<i>3611</i>	



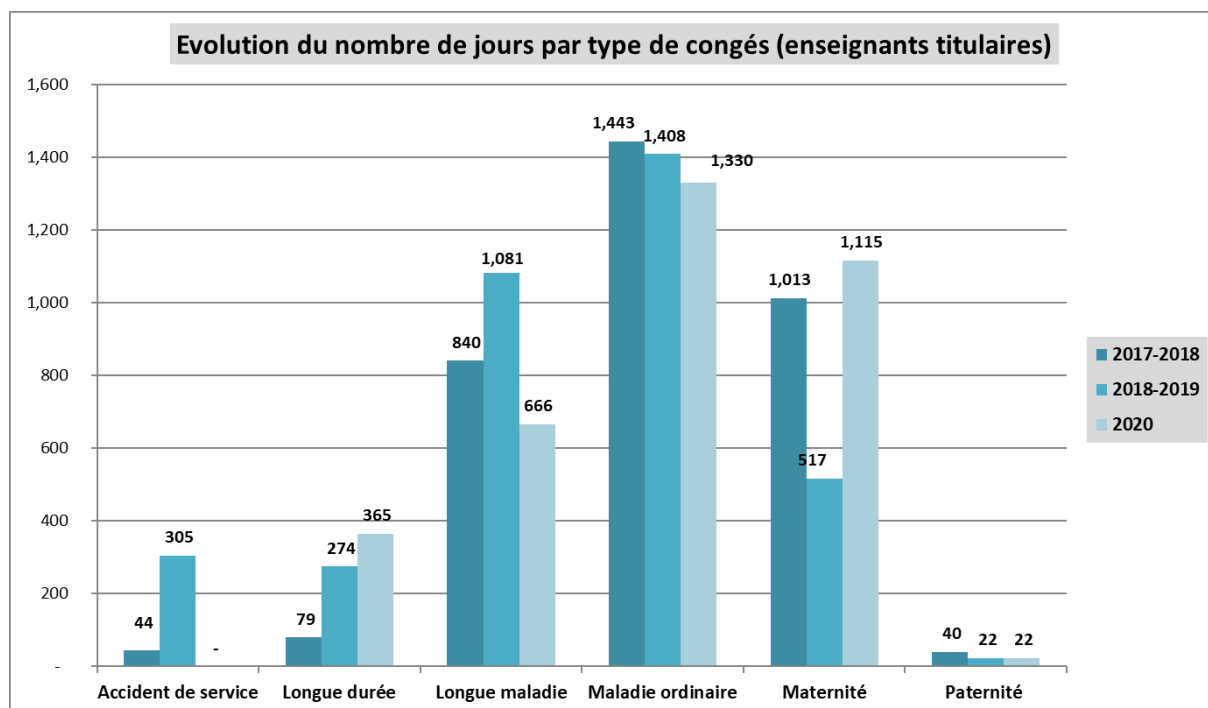
II. 4.3 Congés : enseignants titulaires

En 2020, l'ensemble des différents congés (autres que les congés annuels) des enseignants titulaires représentent **3 498 jours d'absence** dont 38% concernent des congés pour maladie ordinaire.

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

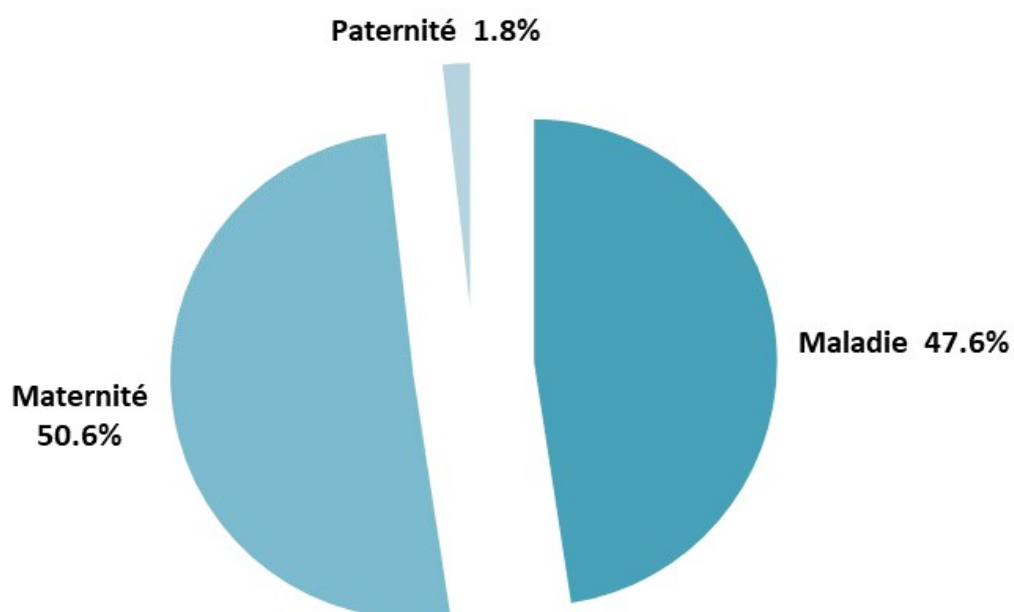


Type de congés		H	F	TOTAL	Nb moyen de jours par agent
Accident de service	Nb de personnes concernées			-	-
	Nb jours de congés			-	
Longue durée	Nb de personnes concernées		1	1	365
	Nb jours de congés		365	365	
Longue maladie	Nb de personnes concernées	1	1	2	333
	Nb jours de congés	301	365	666	
Maladie ordinaire	Nb de personnes concernées	30	57	87	15
	Nb jours de congés	584	746	1,330	
Maternité	Nb de personnes concernées		13	13	86
	Nb jours de congés		1,115	1,115	
Paternité	Nb de personnes concernées	2		2	11
	Nb jours de congés	22		22	
TOTAL	Nb de personnes concernées	33	72	105	33
	Nb jours de congés	907	2,591	3,498	
<i>rappel 2018-2019</i>	<i>Nb de personnes concernées</i>	<i>26</i>	<i>65</i>	<i>91</i>	<i>40</i>
	<i>Nb jours de congés</i>	<i>627</i>	<i>2,980</i>	<i>3,607</i>	



II. 4.4 Congés : enseignants contractuels

En 2020, l'ensemble des différents congés (autres que les congés annuels) des enseignants contractuels représente **1 209 jours d'absence**.



	Nb jours de congés	119	350	510	
Maternité	Nb de personnes concernées		8	8	77
	Nb jours de congés		612	612	
Paternité	Nb de personnes concernées	2		2	-
	Nb jours de congés	22		22	
TOTAL	Nb de personnes concernées	20	36	56	22
	Nb jours de congés	201	1,008	1,209	
<i>rappel 2018-2019</i>	<i>Nb de personnes concernées</i>	<i>4</i>	<i>18</i>	<i>22</i>	<i>24</i>
	<i>Nb jours de congés</i>	<i>11</i>	<i>519</i>	<i>530</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 2019-2020, constatées en décembre 2020 (délai autorisé pour disposer de ces congés).

237 agents BIATSS bénéficient d'un compte épargne temps au 31/12/2020. A cette date, 1517 jours ont été épargnés et 392 jours ont été indemnisés en 2020 pour un montant de 46 425 € (43 agents sont concernés).

Catégorie	Nombre agents ayant un CET au 31/12/2020	Nombre agents ayant ouvert un CET au 31/12/2020	Nombre d'agents ayant déposé des jours de CET dans l'année	Nombre de jours de CET épargnés au 31/12/2020	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	111	37	4	925	267	15	12	36,045 €
B	60	20		305	67	0	9	6,030 €
C	66	15	1	287	58	1	6	4,350 €
TOTAL	237	72	5	1517	392	16	27	46,425 €

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 2019-2020. A ce jour, 773,05 heures sont épargnées sur les CER.

	HC "présentiel" non payées à la demande de l'enseignant	HC "présentiel" non payées en raison d'une décharge	Dérogation pour HC "référéntiel" non payées à la demande de l'enseignant	Président, VP ou directeur de composante	Bonus EAD	Utilisation du CER	Paiement HC "présentiel" non payées à la demande de l'enseignant	Total heures pouvant être rémunérées	Total heures ne pouvant être prises qu'en décharge	TOTAL CER (en heures)
2017	867.10	141.75	30.65	224.00		173.50	-	897.75	192.25	1,090.00
2018	620.50	-	-	384.00		474.25	136.00	569.25	111.00	680.25
2019	961.33	67.45		480.00		572.50	28.75	890.10	25.00	907.58
2020	768.00	12.80		528.00		535.75	-	801.00	42.95	773.05

III. La carrière

III. 1 Réussites à concours et titularisation

III. 1.1 Réussites à concours : BIATSS

En 2020, on recense **18 réussites à concours**.

CATÉGORIE	Filière H/F	ATSS			ITRF			BU
		externe	interne	TH*	externe	interne	TH*	
A	H	0	0	0	0	2	0	0
	F	0	0	0	1	0	0	0
B	H	0	0	0	2	2	0	0
	F	1	0	0	1	2	0	3
C	H	0	0	0	0	0	0	0
	F	1	3	0	0	0	0	0
TOTAL		2	3	0	4	6	0	3
			5			10		3

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

III. 1.2 Titularisation : BIATSS

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

➤ **7 CDD ont été transformés en CDI.**

Catégorie (équivalent)	H/F	passage CDD -> CDI
A	H	2
	F	2
B	H	1
	F	1
C	H	0
	F	1
TOTAL		7
<i>Rappel 2018-2019</i>		<i>7</i>

III. 2 Promotions

III. 2.1 Promotions : BIATSS

En 2020, **9,4% des agents BIATSS accèdent au corps ou au grade supérieur** contre 9,2% en 2018-2019. 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 44 promotions sont détaillées selon ces modalités dans les tableaux suivants.

Type de promotion	Catégorie	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Réussite à concours (concours interne, externe, TH)	A	6	4	3
	B	7	5	11
	C	10	7	4
Sous-total		23	16	18
Promotion de grade (Tab avancement ou examen pro.)	A	7	8	6
	B	11	8	6
	C	9	6	8
Sous-total		27	22	20
Promotion de corps* (liste d'aptitude)	A	2	3	2
	B	2	3	4
	C			
Sous-total		4	6	6
Toutes promotions confondues	A	15	15	11
	B	20	16	21
	C	19	13	12
TOTAL		54	44	44

En 2020, on décompte 6 promotions de corps sur liste d'aptitude.

Nombre promu		Nombre promouvables de CY		Catégorie A,B,C	Corps	Corps de promotion	Date de promotion
H	F	H	F				
ATSS							
0	2	37		C	ADJENES	SAENES	2020-09-01
0	0	52		B	SAENES	AAE	
ITRF							
0	1	32	35	C	ATRF	TECH	2020-09-01
1	0	28	16	B	TECH	ASI	2020-09-01
0	1	9	11	A	ASI	IGE	2020-09-01
0	0	15	30	A	IGE	IGR	
BIBLIOTHEQUE							
0	1	3	6	C	MAG	BIBAS	2020-09-01
0	0	3	9	B	BIBAS	BIB	
0	0	0	3	A	BIB	CONS	
0	0	1	0	A	CONS CHEF	CONS GNAL	
6		290					

Promotions de grade

Précisions :

CN : classe normale

CS : classe supérieure

CE : classe exceptionnelle

HC : hors classe

► En 2020, on décompte 1 promotion de grade suite à un examen professionnel.

Nombre promu		Nombre promouvables de CY		Catégorie A,B,C	Corps/grade	Grade de promotion	Date de promotion
H	F	H	F				
BU							
1				B	BIBAS CS	BIBAS CE	2020-09-01

► En 2020, 19 promotions de grade au tableau d'avancement.

Nombre promu		Nombre promouvables de CY		Catégorie A,B,C	Corps/grade	Grade de promotion	Date de promotion
H	F	H	F				
ATSS							
0	4	2	47	C	ADJENES P2	ADJENES P1	2020-09-01
1	0	6	20	B	SAENES CN	SAENES CS	2020-09-01
0	1	0	20	B	SAENES CS	SAENES CE	2020-09-01
0	1	1	3	A	AAE	APAE	2020-09-01
ITRF							
1	0	5	7	C	ATRF	ATRF P2	2020-09-01
1	2	18	20	C	ATRF P2	ATRF P1	2020-09-01
1	1	11	7	B	TECH CN	TECH CS	2020-09-01
1	0	12	1	B	TECH CS	TECH CE	2020-09-01
0	2	7	12	A	IGE CN	IGE HC	2020-09-01
0	3	2	6	A	IGR 2C	IGR 1C	2020-09-01
0	0	3	0	A	IGR HC	IGR HC ECH SPE	
BIBLIOTHEQUE							
0	0	0	1	C	MAG	MAG P2	
0	0	3	3	C	MAG P2	MAG P1	
0	0	1	1	B	BIBAS CN	BIBAS CS	
0	0	1	2	B	BIBAS CS	BIBAS CE	
19		219		Total			

III. 2.2 Promotions : enseignants

En 2019-2020, on décompte **58 promotions par changement de grade**.

Pour les **enseignants-chercheurs**, le taux de réussite est de 16%.

Enseignants-chercheurs							
Corps/Grade d'origine	Corps/Grade promotion	Contingent		Nb promus		Nb promouvables	
		Local	National	H	F	H	F
		H/F	H/F				
MCF CN	MCF HC	9		11	8	70	42
MCF HC	MCF HC 7ème Ech	2		1	2	5	9
PR 2ème cl.	PR 1ère cl.	3		2	5	27	18
PR 1ère cl.	PR Ex. 1er éch	3		3	2	30	21
PR Ex. 1er éch	PR Ex. 2ème éch.	3		3	2	20	7
TOTAL		20	0	39		249	
<i>Rappel 2018-2019</i>		19	11	28		248	

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

Enseignants du 2 nd degré						
Corps/Grade d'origine	Corps/Grade promotion	Nb promus			Nb promouvables	
		H	F	Total	H	F
PLP CN	PLP HC	0	0	0	0	0
PLP PEPS HC	PLP PEPS EX	0	0	0	1	0
PRCE CN	PRCE HC	2	3	5	3	8
PRCE HC	PRAG CN	0	0	0	3	1
	Ech spé PRCE 3 et PLP 1	2	4	6	7	10
PRCE HC	PRCE EX	2	2	4	5	6
PRAG CN	PRAG HC	1	3	4	NR	NR
PRAG HC	PRAG EX	0	0	0	15	14
TOTAL		7	12	19	73	
<i>Rappel 2018-2019</i>		19	20	39	63	

3 PRCE et 1 PLP ont passé un échelon spécial.
9 PRAG classe normale sont passés hors classe.

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

Évolution des promotions des enseignants

Type de promotion		2017-2018	2018-2019	2019-2020
Promotion par changement de grade	Enseignants-chercheurs	30	28	39
	Enseignants du 2nd degré	22	39	19
TOTAL		52	67	58

IV. Données démographiques et parité

IV. 1 Parité Femmes / Hommes

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

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

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

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



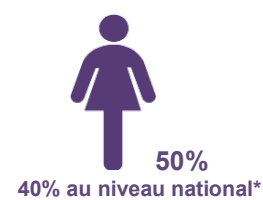
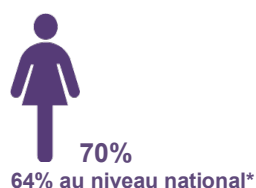
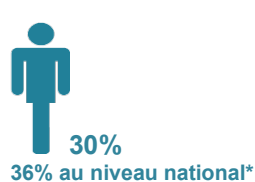
Parmi les agents BIATSS (titulaires et contractuels)



Parmi les enseignants (titulaires et contractuels)



AGENTS TITULAIRES / Niveau National



	Agents BIATSS		Enseignants, enseignants-chercheurs	
	Femme	Homme	Femme	Homme
Catégorie A	66%	34%	36%	64%
	66%	34%		
Catégorie B	69%	31%	27%	73%
	69%	31%		
Catégorie C	74%	26%	46%	54%
	74%	26%		
PR	61%	39%	43%	57%
	61%	39%		
MCF	61%	39%	60%	40%
	61%	39%		
Enseignants 1er et 2nd degrés	61%	39%	60%	40%
	61%	39%		

*sources : Enseignement Supérieur, Recherche Et Innovation vers l'égalité femmes-hommes ? Chiffres clés 2019 MEN-MESRI-DEPP, RERS 2021

parmi les BIATSS

AGENTS CONTRACTUELS

parmi les enseignants et chercheurs



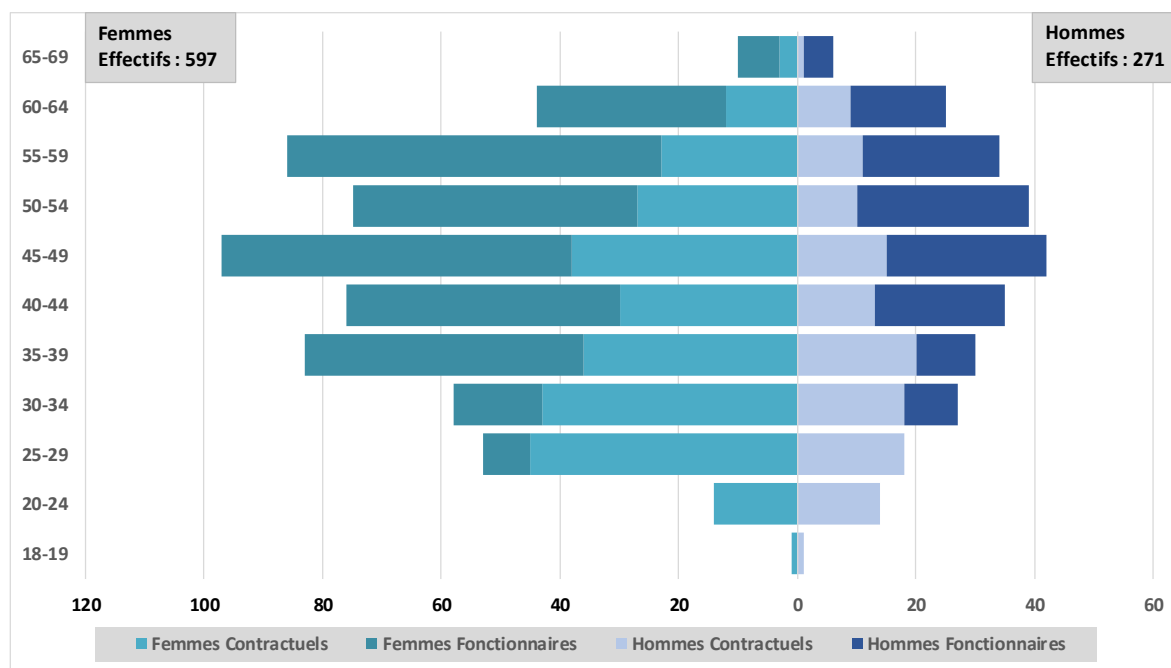
Catégorie A	66%	34%
Catégorie B	69%	31%
Catégorie C	74%	26%

ASSOCIÉS	32%	68%
ATER	54%	46%
AUTRES CONTRATS	49%	51%
DOCTORANTS CONTRACTUELS	46%	54%
POST DOC	34%	66%

IV. 2 Structure par âge des personnels

BIATSS

Les personnels BIATSS (titulaires et contractuels) :
44,7 ans d'âge moyen (contre 47,4 en moyenne nationale*)
69 % de femmes
10% d'entre eux, ont plus de 60 ans (part en constante augmentation)



Dans l'ensemble, nous avons affaire à une population expérimentée (âge moyen 44,7 ans), et vieillissante 10 % de +de 60 ans et 14% de 55-59 ans.

La structure de la pyramide des âges est stable dans le temps (cf. bilans sociaux de 2008 à 2020).

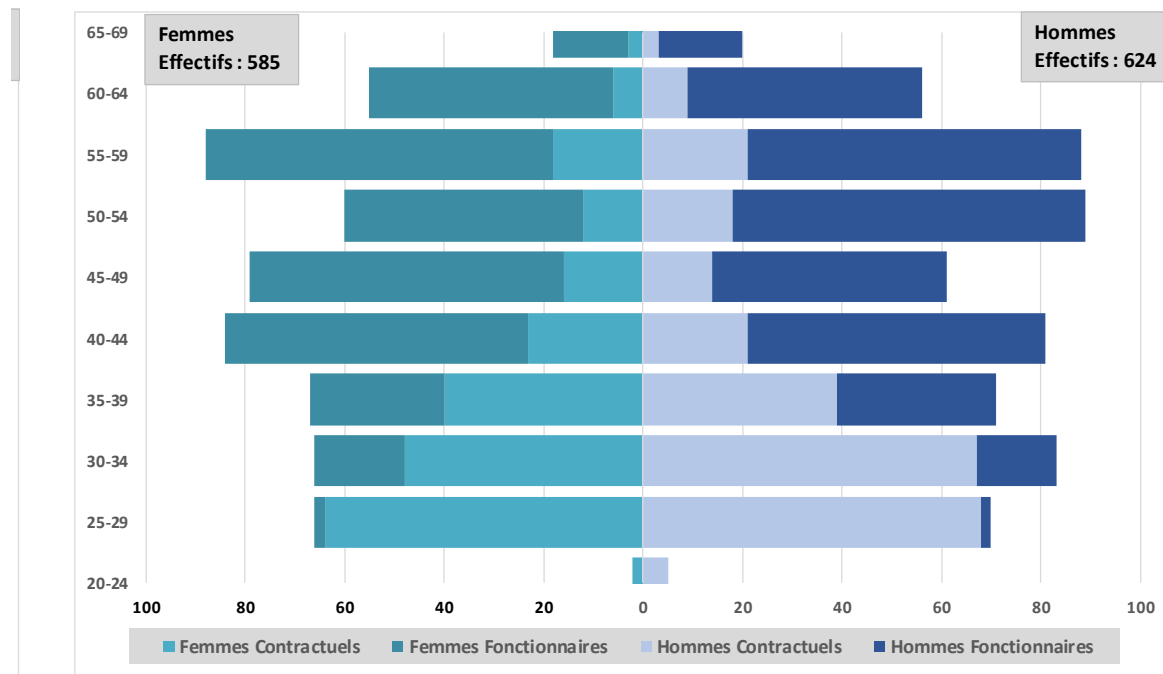
La structure reflète celle d'un « champignon » ce qui traduit un vieillissement de la population. Sans renouvellement des générations, Une perte des savoirs et des compétences spécifiques est à craindre, d'autant plus que les groupes les plus jeunes sont essentiellement composés de contractuels.

*SOURCE : Bilan social MESRI 2018-2019

ENSEIGNANTS

Les enseignants (titulaires et contractuels) :

- 45 ans d'âge moyen (contre 48,7 ans en moyenne nationale*)
- 48% de femmes
- 12% des enseignants ont plus de 60 ans (part en augmentation 9,9% en 2019 et 11% en 2020)



Dans l'ensemble, nous avons également affaire à une population expérimentée (âge moyen 45 ans), avec un équilibre de l'âge hommes (44,8) / femmes (45,2).

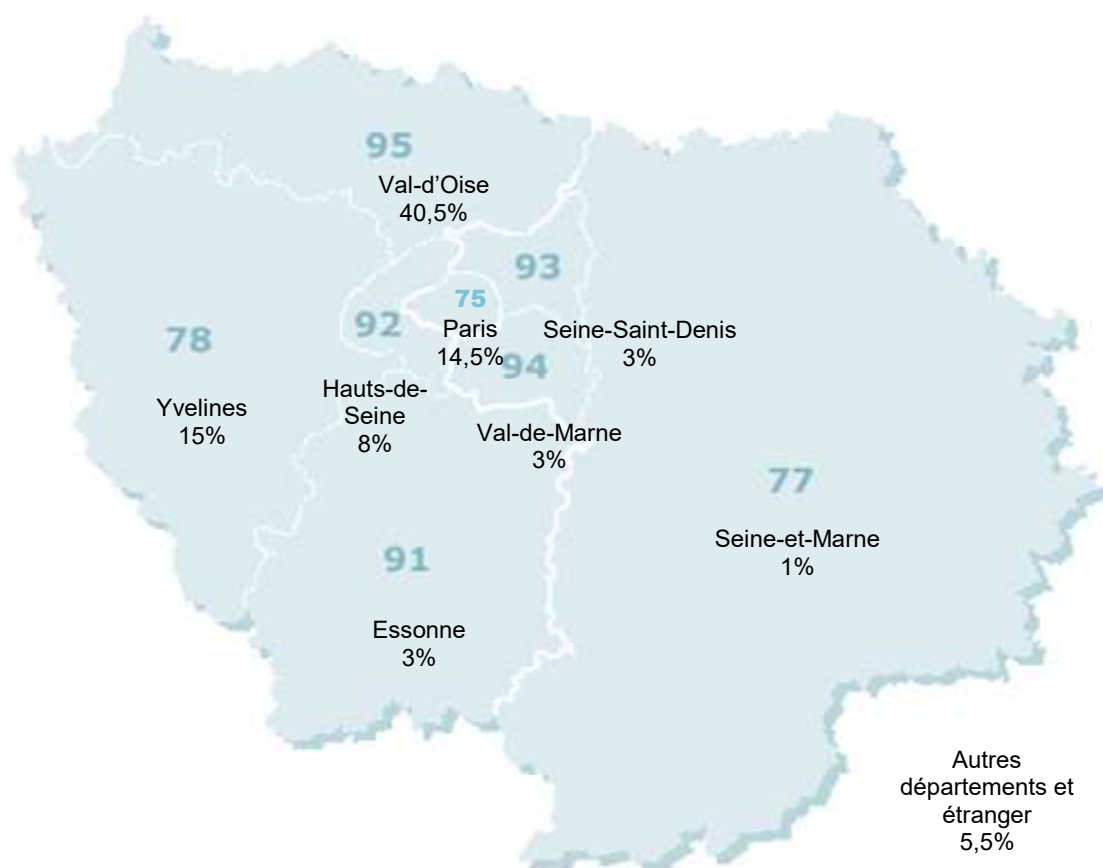
A noter que la structure de la pyramide des âges est stable dans le temps (cf. bilans sociaux de 2008 à 2020).

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.

*source : Bilan social MESRI 2018-2019

IV. 3 Domiciliation des personnels



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

- le Val-d'Oise : 40,5% des personnels et essentiellement des BIATSS
- les Yvelines : 15% des personnels BIATSS et enseignants
- Paris : 14,5% des personnels et essentiellement des enseignants.

Le département des Pyrénées-Atlantiques accueille CY Tech Pau.

Département	BIATSS		ENSEIGNANTS		TOTAL	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectif	%
Essonne	19	2,00%	44	3,5%	63	3%
Hauts-de-Seine	46	5,50%	122	10%	168	8%
Paris	32	3,50%	267	22%	299	14,5%
Seine-et-Marne	7	1,00%	15	1%	22	1%
Seine-Saint-Denis	21	2,50%	40	3,5%	61	3%
Val-de-Marne	5	1,00%	62	5%	67	3%
Val-d'Oise	509	58,50%	331	27,5%	840	40,5%
Yvelines	124	14,50%	186	15,5%	310	15%
Eure	27	3,00%	13	1%	40	2%
Oise	48	5,50%	16	1,5%	64	3%
Pyrénées Atlantiques	15	1,50%	16	1,5%	31	1,5%
Autres départements/étranger	15	1,50%	97	8%	112	5,5%
TOTAL	868	100%	1209	100%	2077	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 2020

Plafond global d'emplois

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

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

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

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

Le premier correspond aux seuls emplois financés par l'État (délégués). L'autorisation d'emploi découle d'une notification ministérielle annuelle qui était de 1557 ETP* pour l'année 2020.

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

L'intégration des effectifs de L'EISTI au 1^{er} juillet 2020 a un impact direct sur le plafond des emplois financés sur ressources propres.

Plafond d'emplois de l'établissement, voté au C.E. et C.S. : 1 862 ETPT

(source : budget rectificatif 2020 / DPGCEP)



Ainsi, en 2020, la prévision budgétaire de l'université s'élevait à 1 862 ETPT**, la consommation effective s'est élevée à 1 856 ETPT. Le tableau suivant détaille la répartition des emplois prévisionnels et leur consommation.

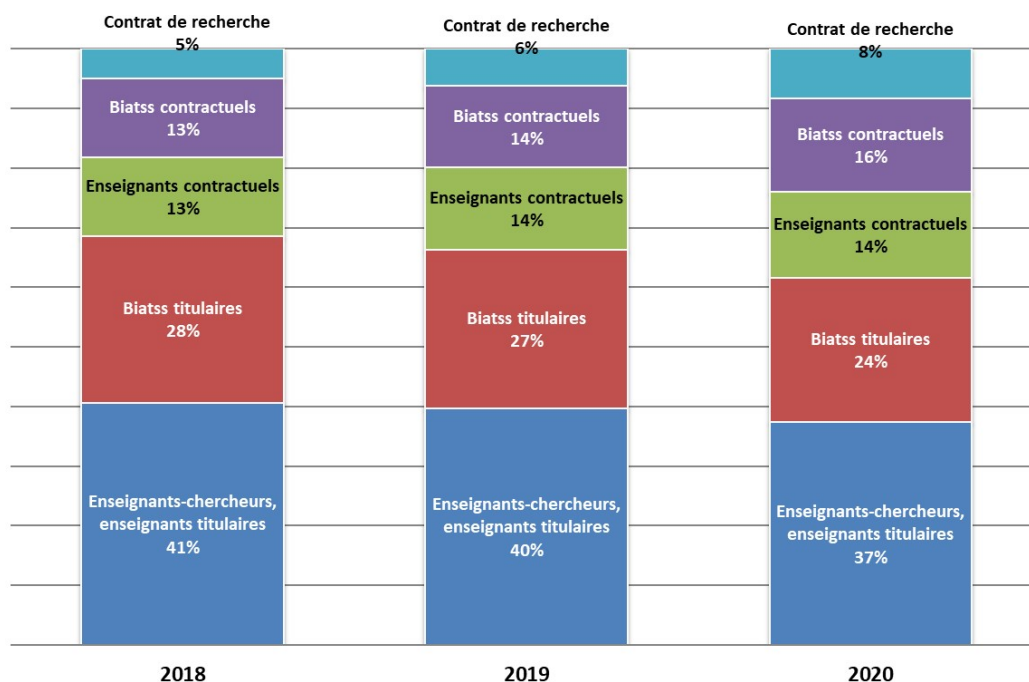
Catégorie des emplois		Nature des emplois		Emplois sous plafond Etat	Emplois financés sur ressources propres	TOTAL	ETPT CONSOMMES (moyenne annuelle)
Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	Permanents	titulaires	695			695	693
		CDI	19		71	90	60
	Non permanents	CDD	162		126	288	318
		SOUS TOTAL		876		197	1073
BIATSS	Permanents	titulaires	454			454	450
		CDI	42		36	78	77
	Non permanents	CDD	162		95	257	259
		SOUS TOTAL		658		131	789
TOTAL EMPLOIS PREVISIONNELS				1534	328	1862	1856
ETPT CONSOMMES (moyenne annuelle)				1531	325	1856	

Source : compte financier 2020 / DPGCEP

*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 consommation ETPT (moyenne année)



2018 2019 2020

Dépenses de personnel : 138 966 982 €

(source : budget rectificatif 2020 / DPGECP)



Dépenses de personnel 2020 : 136 294 930 €

91 % d'utilisation avec les contrats de recherche

(source : compte financier 2020, yc dépenses de personnel HPSOP)

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

V. 2 Dépenses de personnel

Les dépenses de personnel se structurent en cinq parties :

La rémunération principale des agents (51,5% des dépenses en 2020) : elle se compose du traitement indiciaire ou traitement de base et, le cas échéant, de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) (voir tableau p.49) et de la GIPA (voir tableau p.50).

Les cotisations à la charge de l'employeur représentent, en 2020, 39,12% des dépenses de personnel. Elles correspondent aux versements obligatoires effectués par l'employeur à différents organismes et services de l'Etat.

Les principales cotisations concernent la pension civile, l'assurance maladie, les allocations familiales...

Les primes des personnels BIATSS et enseignants (4% des dépenses) dont indemnités de résidence, SFT, jury de concours (voir détail p.52 et 54)

Les heures complémentaires et les vacances (5,48%)

Les prestations sociales (0,4%)

Évolution de la structure des dépenses de personnel depuis 2019 (HPSOP exclue)



Source : compte financier 2020 / DPGECP

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

Le taux moyen de cotisation à la charge de l'employeur pour les contractuels est de 40,86% et de 91,16% pour les titulaires.

			Moyenne ETPT Homme	Moyenne ETPT Femme	Moyenne ETPT TOTAL	Coût chargé annuel hors primes (en €) Homme	Coût chargé annuel hors primes (en €) Femme	Coût chargé annuel hors primes (en €) TOTAL	Rémunération moyenne mensuelle, chargée, hors primes (en €) Homme	Rémunération moyenne mensuelle, chargée, hors primes (en €) Femme	Rémunération moyenne mensuelle, chargée, hors primes (en €) TOTAL
BIATSS	TITULAIRES	A	46.29	82.83	129.12	€ 3,226,562.09	€ 5,693,139.47	€ 8,919,701.56	€ 5,808.39	€ 5,727.68	€ 5,756.61
		B	50.82	104.51	155.33	€ 2,605,778.46	€ 5,124,823.63	€ 7,730,602.09	€ 4,273.17	€ 4,086.26	€ 4,147.41
		C	44.37	115.05	159.42	€ 1,832,739.52	€ 4,795,153.94	€ 6,627,893.46	€ 3,442.41	€ 3,473.16	€ 3,464.61
	CONTRACTUELS (CDD, CDI)	A	55.95	79.66	135.61	€ 3,110,371.81	€ 4,149,699.03	€ 7,260,070.84	€ 4,632.80	€ 4,340.92	€ 4,461.34
		B	14.48	67.70	82.18	€ 524,413.94	€ 2,389,746.45	€ 2,914,160.39	€ 3,019.08	€ 2,941.59	€ 2,955.24
		C	30.60	75.46	106.06	€ 885,379.44	€ 2,425,397.24	€ 3,310,776.68	€ 2,411.16	€ 2,678.61	€ 2,601.44
ENSEIGNANTS	TITULAIRES	PR	92.67	50.92	143.58	€ 12,188,751.75	€ 6,892,298.18	€ 19,081,049.93	€ 10,961.11	€ 11,280.36	€ 11,074.32
		MCF et assistant ens. du sup.	165.17	136.62	301.78	€ 15,091,700.79	€ 12,519,981.82	€ 27,611,682.61	€ 7,614.38	€ 7,636.93	€ 7,624.59
		PRAG (et bi-admissible)	49.91	59.76	109.67	€ 4,868,449.91	€ 5,663,199.76	€ 10,531,649.67	€ 8,128.99	€ 7,897.36	€ 8,002.77
		PRCE	37.13	64.38	101.50	€ 3,370,500.11	€ 5,192,526.14	€ 8,563,026.25	€ 7,565.66	€ 6,721.72	€ 7,030.40
		P.EPS (et bi-admissible)	2.00	1.46	3.46	€ 182,377.74	€ 126,371.06	€ 308,748.80	€ 7,599.07	€ 7,221.20	€ 7,439.73
		PLP	3.00	8.00	11.00	€ 266,475.47	€ 642,944.83	€ 909,420.30	€ 7,402.10	€ 6,697.34	€ 6,889.55
		PREC	7.80	10.92	18.72	€ 803,742.48	€ 1,181,904.22	€ 1,985,646.70	€ 8,586.99	€ 9,022.17	€ 8,840.81
		Autres (inspecteur Educ.nat., CPE)		3.00	3.00		€ 327,815.69	€ 327,815.69		€ 9,105.99	€ 9,105.99
	CONTRACTUELS (CDD, CDI)	Contractuels	178.38	150.26	328.64	€ 8,281,888.91	€ 6,615,378.19	€ 14,897,267.10	€ 3,869.07	€ 3,668.93	€ 3,777.56

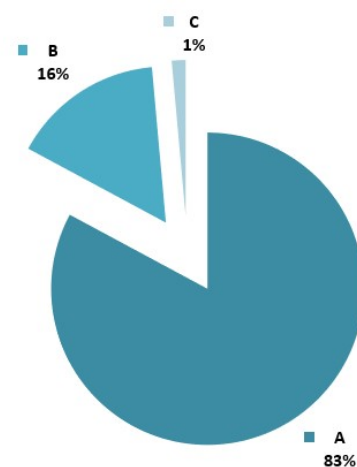
Ce complément de rémunération est attribué à certains emplois comportant l'exercice d'une responsabilité ou d'une technicité particulière. Elle prend la forme d'un certain nombre de points d'indice venant s'ajouter à ceux découlant du grade et de l'échelon de l'agent.

Ainsi, en 2020, 70 agents ont perçu des points de NBI, ce qui représente 93 908 €.

Répartition des NBI accordées selon le nombre de points

	Nb de bénéficiaires	%	Montant global (en €)
10 points	9	13%	5,061 €
15 points	11	16%	9,278 €
20 points	23	33%	25,867 €
25 points	0	0%	0 €
30 points	12	17%	20,244 €
35 points	3	4%	5,904 €
40 points	11	16%	24,742 €
50 points	1	1%	2,812 €
TOTAL	70	100%	93,908 €

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.

		2018			2019			2020		
		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	0	0	- €	2	0	411 €	5	11	3,236 €
	contractuels	4	5	1,142 €	3	5	2,343 €	12	19	9,181 €
SOUS TOTAL		4	5	1,142 €	5	5	2,753 €	17	30	12,417 €
ENSEIGNANTS	titulaires	7	3	2,770 €	22	17	16,214 €	17	8	14,307 €
	contractuels	10	5	1,744 €	13	3	5,426 €	16	8	12,389 €
SOUS TOTAL		17	8	4,514 €	35	20	21,641 €	33	16	26,696 €
TOTAL		21	13	5,656 €	40	25	24,394 €	50	46	39,113 €

Source : DRH / pilotage MS

Les montants de GIPA indiqués ci-dessus pour 2020 ont été versés en janvier 2021.

			2019			2020		
			Nb de bénéficiaires		Montant total (en €)	Nb de bénéficiaires		Montant total (en €)
			Hommes	Femmes		Hommes	Femmes	
BIATSS	titulaires	A	2	0	411 €	3	2	2,335 €
		B	0	0	- €	0	0	- €
		C	0	0	- €	2	9	901 €
	contractuels	A	3	4	2,027 €	5	6	5,004 €
		B	0	1	316 €	0	1	61 €
		C	0	0	- €	7	12	4,116 €
SOUS TOTAL			4	5	1,142 €	17	30	12,417 €
ENSEIGNANTS	titulaires	A	22	17	16,214 €	17	8	14,307 €
		B	0	0	- €	0	0	- €
		C	0	0	- €	0	0	- €
	contractuels	A	13	3	5,426 €	16	8	12,389 €
		B	0	0	- €	0	0	- €
		C	0	0	- €	0	0	- €
SOUS TOTAL			35	20	21,641 €	33	16	26,696 €
TOTAL			39	25	22,782 €	50	46	39,113 €

è

V. 3 Les primes

Pour les personnels BIATSS :

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

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

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

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

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

Répartition des primes perçues par les agents BIATSS en 2020 (Bénéficiaires en ETPT, montant en € et moyenne)

BIATSS		Nb bénéficiaires en ETPT Homme	Nb bénéficiaires en ETPT Femme	Total ETPT	Montant total en € Homme	Montant total en € Femme	Total €	Montant moyen par ETPT
TITULAIRES	Complément Indemnitaire annuel (CIA)	139.56	291.18	430.74	76,403 €	168,352 €	244,755 €	568 €
	Garantie indemnitaire	25.25	9.63	34.88	79,873 €	29,001 €	108,874 €	3,121 €
	Garantie individuelle pouvoir d'achat (GIPA)							
	Indemnité caisse et responsabilité		1.00	1.00		5,365 €	5,365 €	5,365 €
	Indemnité compensatrice CSG	143.72	305.35	449.07	44,982 €	103,448 €	148,431 €	331 €
	Indemnité d'administration et de technicité (régularisation)							
	Prime exceptionnelle	36.70	87.35	124.05	11,261 €	28,153 €	39,415 €	318 €
	Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)	143.73	303.90	447.62	582,573 €	1,217,891 €	1,800,465 €	4,022 €
	Indemnité dégressive	12.50	18.60	31.10	1,979 €	1,726 €	3,705 €	119 €
	Indemnité de stage		1.00	1.00		3,102 €	3,102 €	3,102 €
	Abattement indemnitaire	144.73	300.56	445.29	- 40,565 €	- 80,149 €	- 120,715 €	- 271 €
	Prime spec installation	0.33	0.33	0.67	2,080 €	2,080 €	4,161 €	6,241 €
	Indemnité congés non pris	6.41	17.23	23.64	9,915 €	15,795 €	25,710 €	1,088 €
	Jours CET option RAFP	1.00	1.00	2.00	236 €	662 €	898 €	449 €
	Prime part rech scientifique		0.82	0.82		- 6 €	- 6 €	- 7 €
	Prime de recherche et d'enseignement supérieur (FNSIJP) (régularisation)		1.00	1.00		1,260 €	1,260 €	1,260 €
	Prime de technicité (régularisation)							
	Prime Informatique (régularisation)							
	Prime intéressement ART. L954-2 C. EDUC.	107.28	235.46	342.74	144,587 €	414,261 €	558,848 €	1,631 €
	Transfert primes-points							
SOUS-TOTAL		761.21	1,574.40	2,335.61	913,325 €	1,910,942 €	2,824,267 €	1,209 €
CONTRACTUELS	Prime exceptionnelle	13.59	28.62	42.20	4,149 €	10,076 €	14,225 €	337 €
	Indemnité compensatrice CSG	39.80	63.58	103.37	4,404 €	9,632 €	14,036 €	136 €
	Indemnité congés payés	0.75	3.73	4.48	1,104 €	3,178 €	4,282 €	956 €
	Indemnité spec rupt convention		0.83	0.83		3,507 €	3,507 €	4,208 €
	Indemnité responsable régisseur		4.35	4.35		1,049 €	1,049 €	241 €
	Indemnité congés non pris	2.00	2.00	4.00	1,530 €	2,160 €	3,690 €	923 €
	Prime intéressement ART. L954-2 C. EDUC.	77.49	171.15	248.63	165,989 €	232,306 €	398,295 €	1,602 €
SOUS-TOTAL		133.62	274.25	407.87	177,175.15 €	261,907.88 €	439,083.03 €	1,076.52 €
TOTAL Nbre de bénéficiaires / montant en €		894.83	1,848.66	2,743.48	1,090,500.12 €	2,172,849.75 €	3,263,349.87 €	1,189.49 €

Part des primes et indemnités dans la rémunération globale perçues par les agents BIATSS par catégories en 2020 (titulaires et contractuels)

Equivalence catégories	Primes	Indemnités	Rémunération globale	% primes	% indemnités
Catégorie A	623,068 €	1,082,015 €	11,462,142 €	5.4%	9.4%
Catégorie B	192,314 €	769,449 €	6,685,849 €	2.9%	11.5%
Catégorie C	117,949 €	562,174 €	9,684,463 €	1.2%	5.8%

Parmi les primes perçues par les enseignants, on distingue :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le taux de cette prime est fixé par décret ministériel.

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

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

**Répartition des primes perçues par les enseignants en 2020
(Nb bénéficiaires, montant en € et moyenne)**

ENSEIGNANTS		Nb bénéficiaires	Nb bénéficiaires	Total ETPT	Montant total en € Homme	Montant total en € Femme	Total €	Montant moyen
TITULAIRE	Garantie individuelle pouvoir d'achat (GIPA)							
	Indemnité compensatrice CSG	349.66	328.04	677.70	€ 174,847.88	€ 144,468.82	€ 319,316.70	€ 471.18
	Indemnité congés non pris							
	Indemnité congés payés							
	Indemnité de fonction particulières professeur des écoles	4.00	9.33	13.33	€ 3,376.80	€ 7,876.85	€ 11,253.65	€ 844.02
	Indemnité de sujétion spéciales charges	2.00	1.00	3.00	€ 13,360.09	€ 10,037.62	€ 23,397.71	€ 7,799.24
	Indemnité dégressive	39.63	16.83	56.46	€ 11,854.28	€ 2,559.15	€ 14,413.43	€ 255.29
	Indemnité responsable régisseur	1.00		1.00	€ 0.03		€ 0.03	€ 0.03
	Intéressement participation à la recherche							
	Prime d'administration	2.00	2.67	4.67	€ 37,236.48	€ 17,547.03	€ 54,783.51	€ 11,739.32
	Prime de recherche et d'enseignement supérieur (ENSUP)	351.83	325.90	677.73	€ 224,827.70	€ 210,622.12	€ 435,449.82	€ 642.51
	Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR)	72.58	38.50	111.08	€ 407,066.74	€ 163,029.30	€ 570,096.04	€ 5,132.30
	Prime intéressement ART. L954-2 C.EDUC.	4.00	3.80	7.80	€ 45,321.99	€ 6,225.23	€ 51,547.22	€ 6,608.62
	Abattement indemnitaire	357.67	334.71	692.38	-€ 136,060.81	-€ 126,045.26	-€ 262,106.07	-€ 378.56
SOUS-TOTAL		1,184.37	1,060.78	2,245.15	€ 781,831.18	€ 436,320.86	€ 1,218,152.04	€ 542.57
CONTRACTUEL	Indemnité licenciement pecule	0.25		0.25	€ 50,441.71		€ 50,441.71	€ 201,766.84
	Indemnité compensatrice CSG	66.83	59.16	125.99	€ 9,000.76	€ 7,021.87	€ 16,022.63	€ 127.17
	Indemnité conge paye	0.25		0.25	€ 13,985.08		€ 13,985.08	€ 55,940.32
	Prime Encadr doctor rech	1.67		1.67	€ 15,462.81		€ 15,462.81	€ 9,277.69
	Prime de recherche et d'enseignement supérieur (ENSUP)	6.50	5.33	11.83	€ 5,328.58	€ 4,409.86	€ 9,738.44	€ 822.97
	Prime intéressement ART. L954-2 C.EDUC.	1.00	1.42	2.42	€ 337.39	€ 7,812.34	€ 8,149.73	€ 3,372.30
SOUS-TOTAL		76.50	65.91	142.41	€ 94,556.33	€ 19,244.07	€ 113,800.40	€ 799.12
TOTAL Nbre bénéficiaires / montant en € (enveloppe indemnitaire)		1,260.86	1,126.69	2,387.55	€ 876,387.51	€ 455,564.93	€ 1,331,952.44	€ 557.87

Rappel 2019 2,464.12

1,690,792 €

686 €

REPARTITION DES PRIMES DES ENSEIGNANTS PAR CATEGORIE

Catégorie ou équivalence	Primes	Indemnités	Rémunération globale	% primes	% indemnités
Catégorie A	1,129,593 €	410,787 €	51,575,937 €	2.2%	0.8%

V. 4 Heures complémentaires

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

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

Remarque : les données suivantes sont extraites de l'application SAGHE et portent sur l'année universitaire 2019-2020.

V.4.1 Charge totale d'enseignement 2019-2020

CHARGE TOTALE D'ENSEIGNEMENT

Composantes	Heures effectuées sur service statutaire par enseignants en poste *	Consommation totale d'heures complémentaires	TOTAL	Part respective service statutaire / heures complémentaires
Droit	14,916	14,064	28,980	51% / 49%
CY Tech IEG	19,296	18,265	37,561	51% / 49%
LEI	14,117	11,037	25,153	56% / 44%
LSH	13,983	13,838	27,821	50% / 50%
CY Tech IST	44,800	29,121	73,921	61% / 39%
IEP	4,130	7,024	11,154	37% / 63%
INSPE	62,103	19,582	81,685	76% / 24%
IUT	39,599	41,096	80,695	49% / 51%
CY Tech (sauf IEG / IST)	195	100	295	66% / 34%
SOUS-TOTAL	212,943	154,026	366,969	58% / 42%
<i>* enseignants de la composante + enseignants d'autres composantes intervenant dans la composante</i>				
Rappel 2018-2019	207,342	149,887	357,229	58% / 42%
Évolution	+2.7%	+3%	+2.7%	

SERVICES	Heures effectuées sur service statutaire par enseignants en poste	Consommation totale d'heures complémentaires	TOTAL	Part respective service statutaire / heures complémentaires
Direction de la formation professionnelle	1,439	2,382	3,821	38% / 62%
DOIP	357	616	972	37% / 63%
SUAPS	758	1,122	1,880	40% / 60%
Présidence	2,787	3,756	6,543	43% / 57%
Ecole doctorales	392	126	519	76% / 24%
Maison des Langues	866	753	1,619	53% / 47%
Formation du Personnel	155	44	199	78% / 22%
SIP	401	30	432	93% / 07%
Services Culturels	55	280	335	16% / 84%
SOUS-TOTAL	7,210	9,109	16,319	44% / 56%
Rappel 2018-2019	7,540	9,963	17,504	43% / 57%
Évolution	-4%	-9%	-7%	

TOTAL	220,153	163,135	383,288	57% / 43%
Rappel 2018-2019	214,883	159,850	374,733	57% / 43%
Évolution	+2%	+2%	+2%	

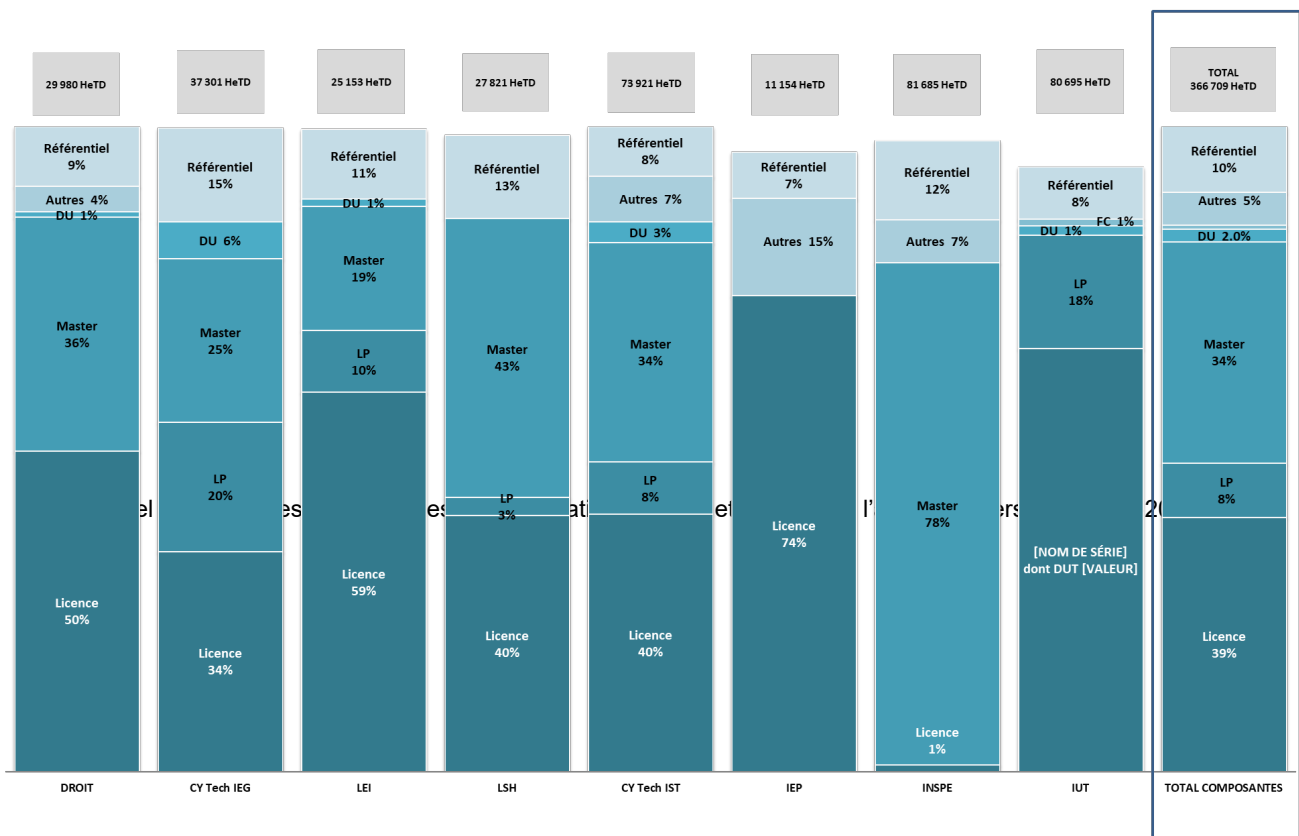
* heures effectuées par des enseignants d'autres UFR mais réalisées sur leur service statutaire (prises en compte dans la première colonne)

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

On note une augmentation de 2% de la charge d'enseignement (service statutaire et heures complémentaires). Il est à noter que la répartition de la charge d'enseignement entre heures statutaires et heures complémentaires est relativement stable (57% - 43%). Notre potentiel d'enseignement couvre 57% de notre charge (ensemble des heures comptabilisées dans les services).

Les plus grosses composantes UFR ST, INSPE et IUT représentent à elles seules 64% de la charge d'enseignement.

Répartition de la charge d'enseignement des composantes par cycle en 2019-2020



V.4.2 Heures complémentaires 2019-2020

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

CONSOMMATIONS TOTALES D'HEURES COMPLEMENTAIRES

	Composantes	Enseignants en poste*		Vacataires extérieurs		TOTAL		part (nb heures)
		effectifs	nb d'heures	effectifs	nb d'heures	effectifs	nb d'heures	
COMPOSANTES	Droit	104	5,479	233	8,585	337	14,064	9.1%
	CY Tech IEG	121	8,116	194	10,149	315	18,265	11.9%
	LEI	87	4,940	110	6,097	197	11,037	7.2%
	LSH	106	6,379	188	7,459	294	13,838	9.0%
	CY Tech IST	296	18,968	300	10,153	596	29,121	18.9%
	IEP	40	1,142	136	5,882	176	7,024	4.6%
	INSPE	250	15,115	140	4,467	390	19,582	12.7%
	IUT	172	31,055	185	10,041	357	41,096	26.7%
	CY Tech	19	100	0	-	19	100	0.1%
	SOUS-TOTAL	1,195	91,293	1,486	62,832	2,681	154,126	100%
<i>Rappel 2018-2019</i>	<i>1,010</i>	<i>89,999</i>	<i>1,560</i>	<i>59,888</i>	<i>2,570</i>	<i>149,887</i>		
Évolution	18%	+1%	-5%	+5%	4%	+3%		

	Services	Enseignants en poste		Vacataires extérieurs		TOTAL	
		effectifs	nb d'heures	effectifs	nb d'heures	effectifs	nb d'heures
SERVICES	Direction Formation Pro	46	628	33	1,754	79	2,382
	DOIP	21	109	20	507	41	616
	SUAPS	4	253	18	869	22	1,122
	Présidence	137	3,708	1	48	138	3,756
	Ecole doctorales	23	92	3	34	26	126
	Maison des langues	7	186	9	567	16	753
	Formation du Personnel	15	36	1	8	16	44
	Direction Environnement Péda	4	30	0	-	4	30
	Services Culturels	9	30	6	250	15	280
	SOUS-TOTAL	266	5,072	91	4,037	357	9,109
<i>Rappel 2018-2019</i>	<i>210</i>	<i>5,140</i>	<i>104</i>	<i>4,824</i>	<i>314</i>	<i>9,963</i>	
Évolution	27%	-1%	-13%	-16%	14%	-9%	

TOTAL	TOTAL	1,461	96,365	1,577	66,870	3,038	163,235
	<i>Rappel 2018-2019</i>	<i>1,220</i>	<i>95,138</i>	<i>1,664</i>	<i>64,712</i>	<i>2,884</i>	<i>159,850</i>
	Évolution	+20%	+1%	-5%	+3%	5%	+2%

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

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

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

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

Heures complémentaires 2019-2020 payées sur l'exercice comptable 2020

Composantes	TOTAL	
	Heures	Montants chargés en €
Droit	11,268	581,214.53 €
CY Tech IEG	17,466	903,457.78 €
Langues	9,648	499,064.86 €
LSH	14,020	693,046.29 €
CY Tech IST	25,082	1,211,368.04 €
IEP	6,760	333,290.15 €
INSPE	13,688	610,413.56 €
IUT	38,379	1,855,890.98 €
Sous-total composantes	136,313	6,687,746
Dir. Formation Pro.	3,054	148,653.84 €
Direction Formation	4,121	198,884.48 €
Ecoles Doctorales	413	20,081.65 €
Présidence	7,610	339,342.20 €
Sous-total services	15,197	706,962.16 €
TOTAL	151,510	7,394,708.37 €

VI. La formation

VI. 1 Formation des personnels

En 2020, 527 agents ont été formés pour 1463,5 heures dispensées.

Budget dédié à la formation en 2020

		2018	2019	2020
Budget		365,794 €	394,290 €	277,300 €
Dépenses	Dépenses de formation (formation > à 3,5 h)	318,185 €	363,141 €	242,470 €
	Dépenses de formation non imputables (formations < 3,5h, séminaires de rentrée, de réflexion, convention MEDIADIX, colloques, supports et reprographie etc...)	36,909 €	10,750 €	913 €
	Ordres de missions (frais de déplacements et repas des agents)	10,700 €	7,618 €	6,459 €
Dépenses hors prise en compte de la rémunération des participants		365,794 €	381,509 €	249,842 €
Rémunérations des formateurs internes		14,825 €	22,946 €	7,106 €

Le budget dédié à la formation a été consommé à 90 % en 2020 (hors rémunération des formateurs internes) et se décompose selon les axes suivants :

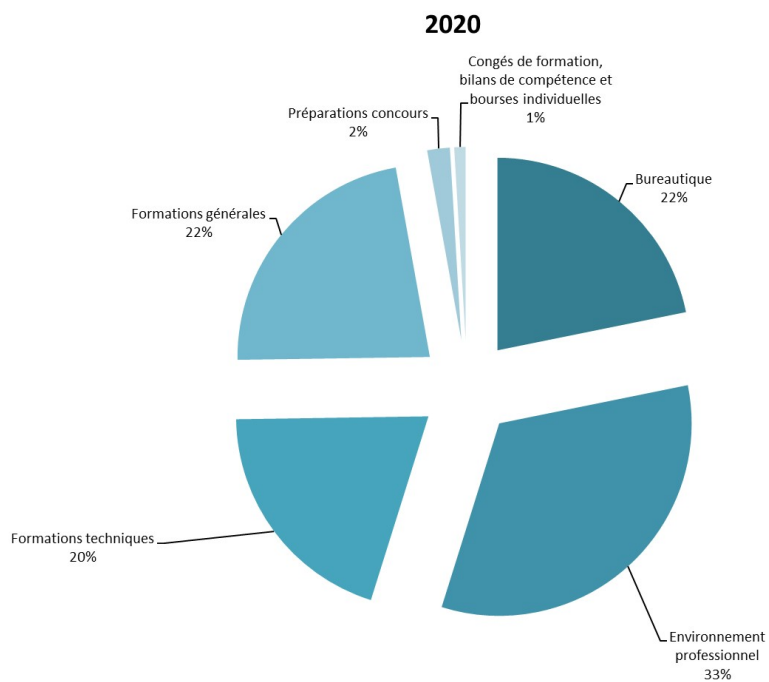
- Formations générales : 17 157€
- Concours : 5 975 €
- Bureautique : 48 227 €
- Environnement professionnel : 50 959 €
- Formations techniques : 77 676 €
- Congés de formation, bilans de compétence et bourses individuelles : 49 849 €

Répartition des différentes formations suivies en 2020

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.

Répartition des stagiaires par typologie de formation



Le service formation poursuit le développement de son accompagnement des agents, notamment par le développement des formations à l'environnement professionnel (8,16% en 2018 – 20% en 2019 – 33% en 2020), formations générales, techniques, et de préparations aux concours IRTF et AENES.

Types de formation dispensées au sein de l'établissement

Bureautique

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

Langues / communication

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

Développement personnel

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

Environnement professionnel

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

Formations métiers

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

Santé, Sécurité et Qualité de Vie au Travail

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

Mangement

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

Préparations aux concours

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

Formation des enseignants

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

Accompagnement individuel (dont CPF)

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

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

En 2019-2020, on recense 9 CRCT et 2 congés de formation professionnelle

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	22	1
MCF	CNU	25	1
PR	CNU	26	1
PR	CNU	26	2
MCF	CNU	26	1
MCF	CNU	32	2
MCF	UCP	26	1
MCF	UCP	16	1
MCF	UCP	22	1
Total			9

Rappel 2018-2019

7

Enseignants du 2 nd degré	PRECISER DISCIPLINE / CNU	Congé de formation professionnelle
PRAG	1600-SCIENCES DE LA VIE ET DE LA TERRE	2
Total		2

Évolution du nombre de congés

	2017-2018	2018-2019	2019-2020
CRCT	5	7	9

VII. Les conditions de travail

VII. 1 Médecine de prévention des personnels

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

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

Du 1er janvier 2020 au 30 septembre 2020, les visites médicales ont été assurées par un prestataire en médecine du travail, AMETIF.

Depuis le 1er septembre 2020, un médecin du travail est employé dans notre établissement et assure la médecine de prévention pour les personnels.

Détail et évolution de la typologie des visites effectuées

Le service assure des visites médicales :

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

Personnels ayant passé une visite médicale

En 2020, **383** personnels ont passé au moins une visite médicale soit **18 %** de l'ensemble des personnels.

		Nb total agents CY	% population
Nombre de BIATSS	295	868	34%
Nombre d'enseignants	88	1209	7%
Total	383	2077	18%

Nb total agents CY (au 31 décembre 2020)	2077
% population totale correspondante	18%

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.

	2017-2018	2019	2020
visites médicales obligatoires	231	278	302
visites à la demande de l'agent	60	69	36
visites à la demande du médecin	33	44	58
visites à la demande de la DRH	68	50	23
nombre d'agents orientés pour des visites de médecins spécialistes	7	2	15
Visites médicales totales	392	443	419

Convocations émises pour les visites médicales obligatoires

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

Ratio visites / convocations émises	2017-2018	Ratio	2019	Ratio	2020	Ratio
Nombre d'agents examinés	392	86%	403	70%	383	83%
Nombre de convocations émises	457		576		459	

VII. 2 Personnels handicapés

Au 1^{er} janvier 2021, les personnels en situation de handicap représentent 2,94% de l'ensemble des personnels de l'université.

REPARTITION DES EFFECTIFS PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP



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

Tranches d'âges	F	M	Total
de 25 ans à 40 ans	8	5	13
de 41 ans à 55 ans	18	8	26
plus de 55 ans	14	8	22
Total	40	21	61

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

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

Rôle du CHSCT

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

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

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

Composition (détail des membres et leurs statuts)

		Enseignants		BIATSS		TOTAL			
		titulaire	suppléant	titulaire	suppléant	titulaire	suppléant	TOTAL	
Représentants des personnels	H	0	2	3	2	3	4	7	18
	F	2	2	4	3	6	5	11	

Organisation des séances

Nombre de réunions et de visites	CHSCT					
	2014/2015	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2020
Réunions plénières	1	2	2	4	4	5

VII. 4. Accidents du travail

Répartition et évolution des personnels concernés

	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2020
BIATSS	22	14	17	13	10
Enseignants	8	9	6	8	2
TOTAL	30	23	23	21	12

VIII. Les activités socioculturelles et sportives

VIII. 2 Bibliothèque universitaire

Les bibliothèques du service commun de documentation sont implantées sur les 10 sites universitaires. En 2020, 428 personnels de l'université sont inscrits, soit 20,6%, ils ont emprunté 4 155 ouvrages.

Évolution du nombre d'inscrits

Nombre d'inscrits	2017-2018	2018-2019	2020
Enseignants	222	164	340
BIATSS	64	58	88
TOTAL	286	222	428

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

En raison du contexte sanitaire et, notamment, de la mise en application des gestes barrières, les activités physiques et sportives n'ont pu être organisées sur l'année civile 2020.

Rappel de l'évolution du nombre d'inscrits aux activités SUAPS (avant 2020)

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

VIII. 4 Amicale des personnels

Évolution du nombre d'adhérents

En 2020, on compte **246 membres**, soit 11,84 % des personnels de l'établissement.

	2017-2018	2018-2019	2020
BIATSS	236	234	207
Enseignants	32	34	39
TOTAL	268	268	246

Évolution du budget

	2017-2018	2018-2019	2020
Subvention établissement	75,000 €	78,000 €	80,000 €
Cotisations	10,830 €	11,115 €	10,540 €
TOTAL	85,830 €	89,115 €	90,540 €

VIII. 5 Conférences Université Ouverte

En raison du contexte sanitaire et des ajustements nécessités par les différentes incertitudes durant l'année 2020, nous ne sommes pas en mesure de comptabiliser les chiffres relatifs à cette section. Cela s'explique par l'annulation d'une partie des événements et l'aménagement de l'autre partie en distanciel.

Rappel de l'évolution du nombre de conférences (avant 2020)

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

VIII. 6 Action sociale

Répartition et évolution des dépenses

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

	2016	2017	2018	2019	2020
Dépenses	112,914 €	117,678 €	206,589 €	196,725 €	87,823 €

DÉPENSES						
	2018		2019		2020	
	Montant	Nb dossiers	Montant	Nb dossiers	Montant	Nb dossiers
Aides	62,572 €	89	68,411 €	111	58,401 €	83
déménagement et dépôt de garantie	11,123 €	11	11,017 €	11	4,417 €	4
séjour éducatif / centre aéré	753 €	7	877 €	12	350 €	5
activités culturelles et sportives	3,992 €	24	3,627 €	23	2,377 €	17
allocation de naissance	5,000 €	25	6,800 €	33	5,400 €	27
frais de rentrée scolaire	2,366 €	5	2,500 €	8	1,000 €	5
enfants handicapés	13,867 €	5	8,015 €	6	14,847 €	7
transport personnel handicapé	14,789 €	1	18,656 €	1	10,730 €	1
personnel handicapé : amélioration conditions de travail	3,882 €	4	9,319 €	8	7,930 €	3
aide exceptionnelle *	6,800 €	7	7,600 €	9	11,350 €	14
Sous-total aides	62,572 €	89	68,411 €	111	58,401 €	83
Restauration	48,787 €		42,683 €		21,863 €	
<i>Le Cellier + IUT Sarcelles</i>	45,183 €		39,213 €		21,092 €	
<i>Sites du CROUS</i>	3,604 €		3,470 €		771 €	
Accidents du travail	6,007 €		6,604 €		2,561 €	
Visites médicales d'embauche ou expertises	6,823 €		5,947 €		4,998 €	
Médecine du travail (AMETIF)	82,400 €		73,080 €		69,670 €	
TOTAL	206,589 €		196,725 €		157,493 €	

* aides exceptionnelles : détail feuille suivante

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

* Secours exceptionnel	2018	2019	2020
Nb de réunions	4	5	3
Nb de dossiers examinés	12	15	14
Montant attribué	6,800 €	7,600 €	11,350 €

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

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

* Prêt social	2018	2019	2020
Nb de dossiers examinés	1	2	0
Montant attribué	1,800 €	4,000 €	0 €

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
BU	Bibliothèque Universitaire
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
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
CY Tech	CY Tech est la grande école de sciences, d'ingénierie, d'économie et de gestion de CY Cergy Paris Université
CY Tech IEG	Institut d'Economie et Gestion, branche rattachée à CY Tech
CY Tech IST	Institut Sciences et Techniques, branche rattachée à CY Tech
CYU	Cergy Paris Université
D	
DGS	Direction générale des services
DHSE	Direction Hygiène, Sécurité et Environnement
DNUM	Direction du Numérique
DRI	Direction des Relations Internationales
E	
ENS.	Enseignant
Ens. Sup.	Enseignement supérieur
ETP	Equivalent temps plein
ETPT	Equivalent temps plein travaillé

H	
HC	Heures complémentaires
HC	Hors classe
I	
IEN	Inspecteur de l'éducation nationale
IFSE	Indemnité de fonctions et sujétions d'expertise (mensuelle)
IGE	Ingénieur d'études
IGR	Ingénieur de recherche
ITRF	Ingénieurs, techniciens de recherche et de formation
INSPE	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
PIES	Prime d'intéressement d'excellence scientifique
PLP	Professeur de lycée professionnel
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
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
SRI	Service des relations internationales
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	
UFR	Unité de formation et de recherche