

**Conseil d'établissement
Séance du 29 novembre 2022**

Délibération n°2
Portant approbation du rapport social unique pour l'année civile 2021

Vu le code de l'éducation ;

Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de la 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 8 novembre 2022 ;

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 : 49

Nombre de membres présents : 26

Nombre de membres représentés : 15

Membres absents et non représentés : 8

Pour : 41

Contre : 0

Abstention : 0

Non-participation : 0

Article 1er :

Le conseil d'établissement approuve le rapport social unique pour l'année 2021 tel qu'annexé à la présente délibération.

Article 2 :

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

Article dernier :

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

Le président de CY Cergy Paris Université,



François GERMINET

Transmise au rectorat le : 21 décembre 2022

Publiée le : 21 décembre 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

2ème édition

Réalisation du rapport social unique

Ce document est la deuxième édition du rapport social unique (RSU) de Cergy Paris Université.

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 2022. 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 complet de l'université. La collecte de ces données et la rédaction de ce rapport représentent un travail conséquent. 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

Repère méthodologique

Rubriques	Périmètre d'observation	Source
La partie I Les effectifs	Effectifs 01.01.2022	SIHAM
La partie II Les mouvements, le temps de travail	Année universitaire 2020-2021	SIHAM + tableaux de bords internes
La partie III La carrière	Année universitaire 2020-2021	SIHAM + tableaux de bords internes
La partie IV Données démographiques et parité :	Effectifs 01.01.2022	SIHAM
La partie V Les rémunérations et les primes	Année civile 2021	Winpaie (+Fichiers KX)
La partie VI La formation	Année civile 2021	LAGAF
La partie VII Les conditions de travail	Année universitaire 2020-2021	Tableaux de bord internes aux différents services
Partie VIII : Les activités socio-culturelles et sportives Action sociale	Année universitaire 2020-2021 Année civile 2021	Tableaux de bord internes aux différents services

Sommaire

Réalisation du rapport social unique	2
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	16
II. 3 Mouvements	17
II. 3.1 Mouvements : BIATSS titulaires.....	17
II. 3.2 Mouvements : BIATSS contractuels.....	18
II. 3.3 Mouvements : enseignants titulaires.....	19
II. 3.4 Mouvements : enseignants contractuels.....	20
II. 4 Congés	21
II. 4.1 Congés : BIATSS titulaires.....	21
II. 4.2 Congés : BIATSS contractuels.....	23
II. 4.3 Congés : enseignants titulaires.....	24
II. 4.4 Congés : enseignants contractuels.....	25
II. 5. Compte épargne temps (CET) et le Compte épargne recherche (CER).....	26
III. La carrière	27
III. 1 Réussites à concours et titularisation.....	28
III. 1.1 Réussites à concours : BIATSS	28
III. 1.2 Titularisation : BIATSS.....	28
III. 2 Promotions.....	29
III. 2.1 Promotions : BIATSS	29
III. 2.2 Promotions : enseignants.....	31
IV. Données démographiques et parité	32
IV. 1 Parité Femmes / Hommes.....	33
IV. 2 Structure par âge des personnels	35
IV. 3 Domiciliation des personnels.....	37
V. Les rémunérations et les primes	38
V. 1 Masse salariale et emplois 2021	39
V. 2 Dépenses de personnel.....	41
V. 3 Les primes.....	44
V. 4 Heures complémentaires.....	47
V.4.1 Charge totale d'enseignement 2020-2021.....	47
V.4.2 Heures complémentaires 2020-2021.....	49
VI. La formation	51
VI. 1 Formation des personnels	52
VI. 2 Enseignants : congés de formation professionnelle	55
VI. 3 Enseignants : congés de recherche et de conversion thématique (CRCT)	55

VII. Les conditions de travail	56
VII. 1 Médecine de prévention des personnels	57
VII. 2 Personnels handicapés	58
VII. 3 Comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT)	59
VII. 4. Accidents du travail	59
VIII. Les activités socioculturelles et sportives	60
VIII. 1 Bibliothèque universitaire	61
VIII. 2 Service universitaire des activités physiques et sportives (SUAPS).....	61
VIII. 3 Amicale des personnels	61
VIII. 4 Conférences Université Ouverte	62
VIII. 5 Action sociale	62
Lexique	64

I Les effectifs

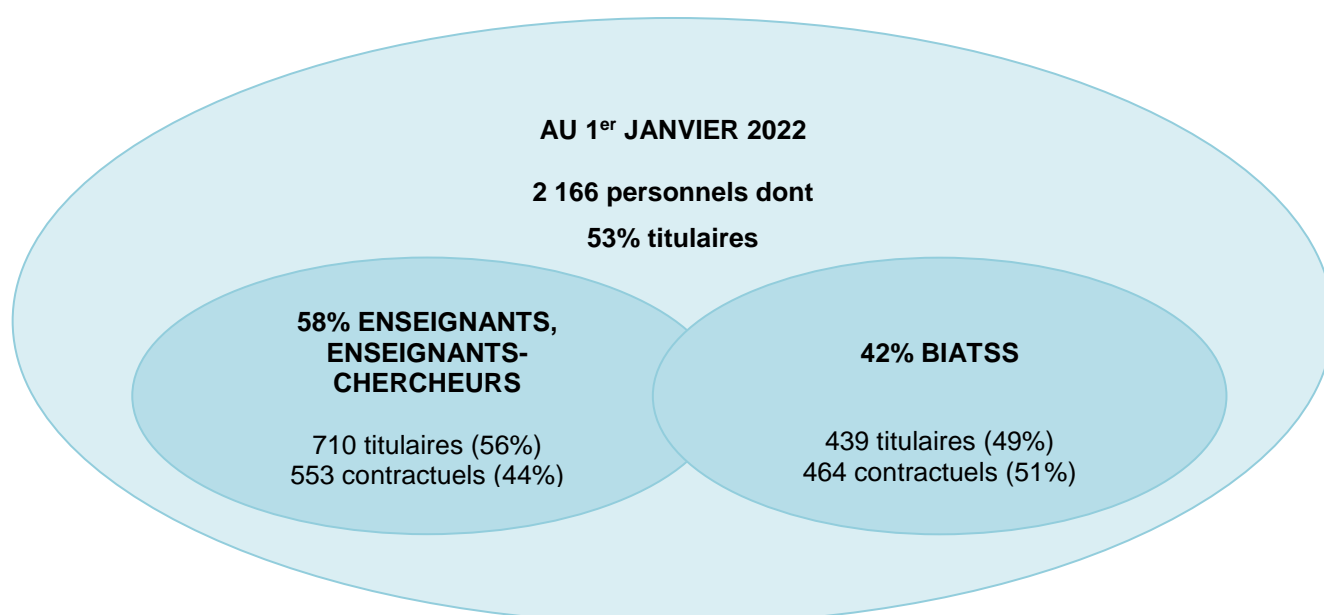
I. 1 Ensemble des personnels : effectifs physiques

Au 1^{er} janvier 2022, on recense **2 166** personnels en activité à CY Cergy Paris Université. Le nombre de personnels a augmenté (+4%) sur la période 2021-2022. Cette augmentation concerne plus particulièrement les contractuels, notamment les contractuels enseignants avec missions « recherche » et les contractuels BIATSS.

		1 ^{er} janvier 2020	1 ^{er} janvier 2021	1 ^{er} janvier 2022	Evolution 2021-2022
BIATSS	TITULAIRES	466	466	439	-5,8%
	CONTRACTUELS (sur budget État)	201	211	209	-0,9%
	CONTRACTUELS (sur ressources propres)	111	138	163	+18,1%
	CONTRACTUELS (sur budget Recherche)	32	53	92	+73,6%
	SOUS-TOTAL	810	868	903	+4%

ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	TITULAIRES	687	712	710	-0,3%
	CONTRACTUELS (sur budget État)	223	249	264	+6%
	CONTRACTUELS (sur ressources propres)	115	128	136	+6,3%
	CONTRACTUELS (sur budget Recherche)	93	120	153	+27,5%
	SOUS-TOTAL	1118	1209	1263	+4,5%

TOTAL	1928	2077	2166	+4%
--------------	-------------	-------------	-------------	------------



I. 2 BIATSS titulaires : effectifs physiques et ETP

Au 1^{er} janvier 2022, l'établissement compte **439 personnels BIATSS titulaires** appartenant aux différents corps détaillés ci-après. Certains agents travaillant à temps partiel ou incomplet, ce même effectif représente 426,3 ETP (équivalent temps plein).

FILIERE / CATEGORIE / CORPS			Quotité	Eff. Physiques		Total	ETP		Total	
				F	H		F	H		
PERSONNELS ATSS										
Administratifs	A	Directeur général des services (SGEPES)	100%	1		1	1		1	
		Administrateur de l'ESR	100%	1		1	1		1	
		Agent comptable EPSCP	100%	1		1	1		1	
		APAENES - Attaché principal d'administration	100%	5	1	6	5	1	6	
		ADAENES - Attaché d'administration	100%	10	6	16	10	6	16	
	B	SAENES - Secrétaire d'administration	80%	14		14	11,2		11,2	
			60%	1		1	0,6		0,6	
			100%	54	8	62	54	8	62	
	C	ADJENES - Adjoint administratif	50%	1		1	0,5		0,5	
			70%	2		2	1,4		1,4	
			80%	15		15	12		12	
			100%	59	3	62	59	3	62	
Techniques	C	ATEC - Adjoint technique des éts d'enseignement	100%	1		1	1		1	
Sociaux et de Santé	A	Infirmier	100%	2		2	2		2	
	B		100%		1	1		1		
sous-total ATSS					167	19	186	159,7	19	178,7
PERSONNELS ITRF										
ITRF	A	IGR - Ingénieur de recherche	100%	10	7	17	10	7	17	
			60%	2		2	1,2		1,2	
		IGE - Ingénieur d'études	80%	2		2	1,6		1,6	
			100%	34	21	55	34	21	55	
			80%		1			0,8	0,8	
	B	TECH - Technicien	100%	12	9	21	12	9	21	
			50%	2		2	1		1	
			80%	4		4	3,2		3,2	
	C	ATRF - Adjoint technique	100%	22	31	53	22	31	53	
			80%	4	1	5	3,2	0,8	4	
			90%		1	1		0,9	0,9	
			100%	28	28	56	28	28	56	
Sous-total ITRF					120	99	219	116,2	98,5	214,7
PERSONNELS DE BIBLIOTHEQUES										
Bibliothèques	A	CONSG - Conservateur général des bibliothèques	50%	1		1	0,5		0,5	
		CONS - Conservateur des bibliothèques	100%	2	1	3	2	1	3	
		BIB - Bibliothécaire	80%	1		1	0,8		0,8	
			100%	1		1	1		1	
	B	BIBAS - Bibliothécaire assistant spécialisé	80%	2		2	1,6		1,6	
			100%	11	3	14	11	3	14	
	C	MAG B - Magasinier des bibliothèques	100%	7	5	12	7	5	12	
sous-total BIBLIO					25	9	34	23,9	9	32,9
TOTAL effectifs / ETP					312	127	439	299,8	126,5	426,3
				Rappel 2021	325	141	466	313,5	140,1	453,6

I. 3 BIATSS titulaires : répartition par corps et catégorie

Parmi les 439 agents BIATSS titulaires de l'établissement en activité au 1^{er} janvier 2022 :

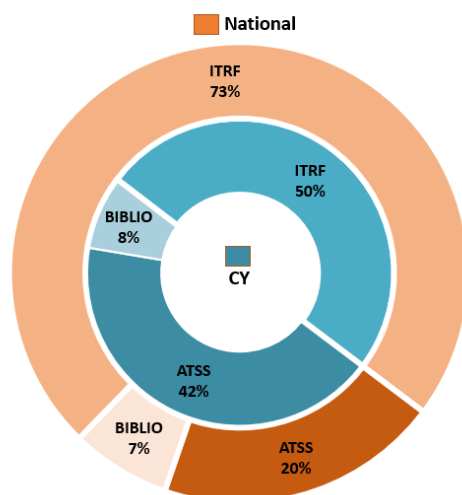
- 50% sont de la filière ITRF (contre 73% au niveau national)
- 35% sont de catégorie C (contre 40% au niveau national)

CORPS	Cat. A		Cat. B		Cat. C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	
ATSS	20	7	69	9	78	3	186
BIBLIO	5	1	13	3	7	5	34
ITRF	60	38	28	31	32	30	219
Sous-total	85	46	110	43	117	38	
TOTAL	131		153		155		439

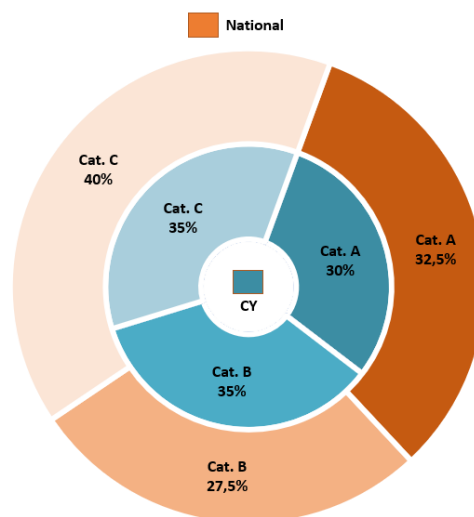
Répartition par corps et catégorie (CY et au niveau national)

Données issues de « repères et références statistiques » Edition 2022

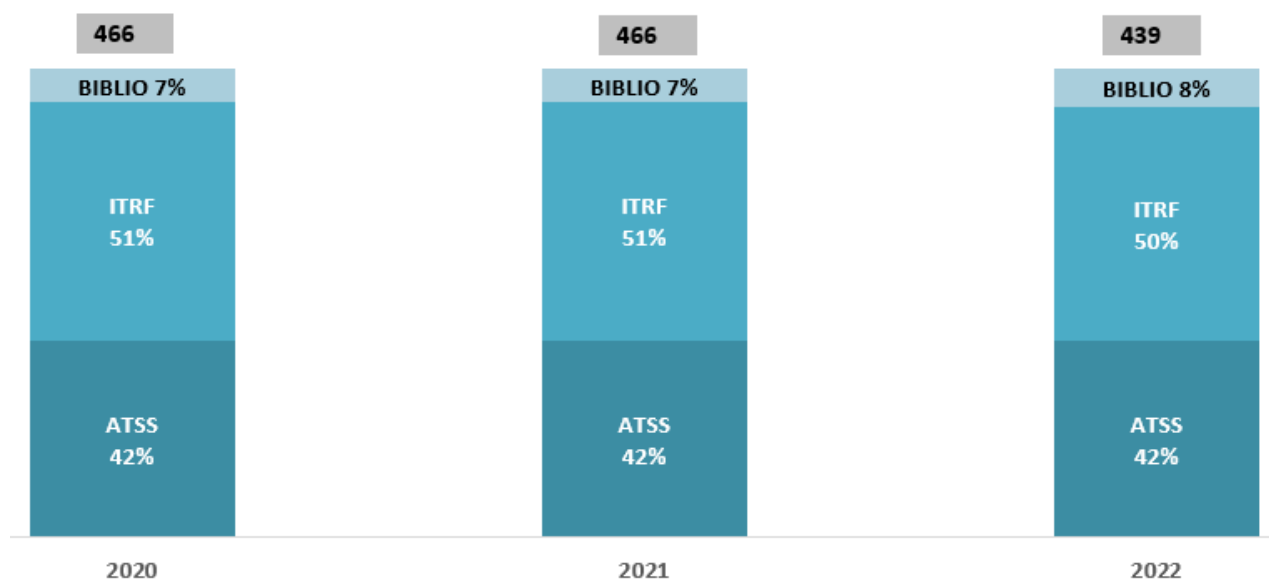
Répartition par corps (CY et niveau national)



Répartition par catégorie (CY et niveau national)



Evolution de la répartition par corps entre 2020 et 2022



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

Taux d'encadrement

	01/01/2022	Rappel 01/01/2021
Proportion des personnels de Cat. A à CY	30%	29%
Proportion des personnels de Cat.A dans les établissements publics de l'enseignement supérieur (1) (personnels de catégorie A par rapport aux personnels titulaires administratifs, techniques et d'encadrement)	32%	

Proportion des personnels de catégorie A par corps :

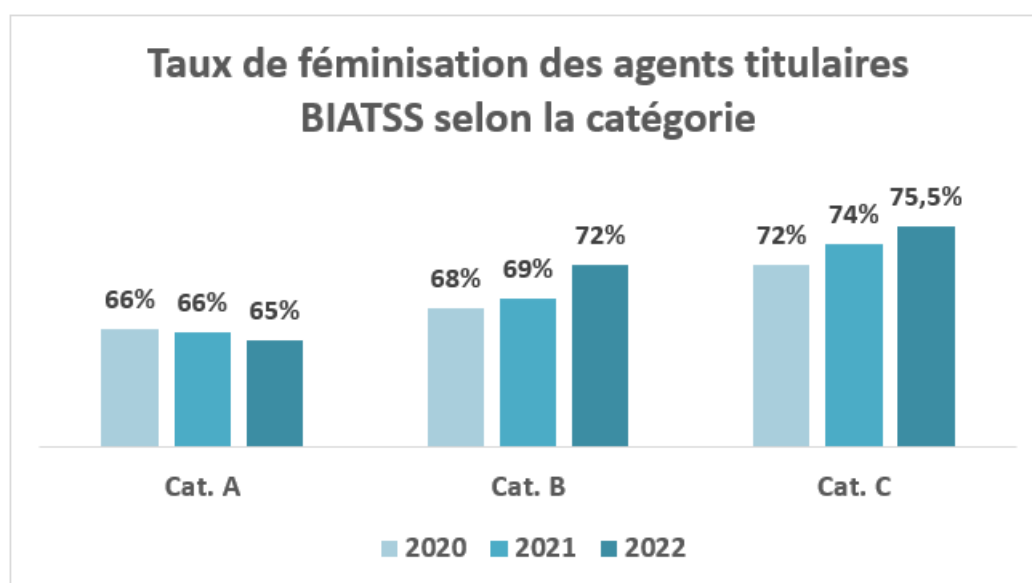
ATSS	Proportion des personnels de cat. A (CY)	14,5%	14%
	Proportion des personnels de Cat. A dans le corps de l' ATSS dans les établissements publics de l'enseignement supérieur (1)	25%	
ITRF	Proportion des personnels de cat. A (CY)	45%	44%
	Proportion des personnels de Cat. A dans le corps des ITRF dans les établissements publics de l'enseignement supérieur (1)	34,5%	
BIBLIO	Proportion des personnels de cat. A (CY)	17,5%	15%
	Proportion des personnels de Cat. A parmi les personnels des bibliothèques dans les établissements publics de l'enseignement supérieur (1)	30%	

Les compétences se font rares et les différents départs des titulaires sont remplacés par des contractuels en absences de candidatures de titulaires

Taux de féminisation

71% des agents titulaires BIATSS sont des femmes.

Si l'on regarde le taux de féminisation par catégorie, 65% des agents de catégorie A sont des femmes (contre 70% au niveau national « *repères et références statistiques* » Edition 2022 données nationales titulaires BIATSS).

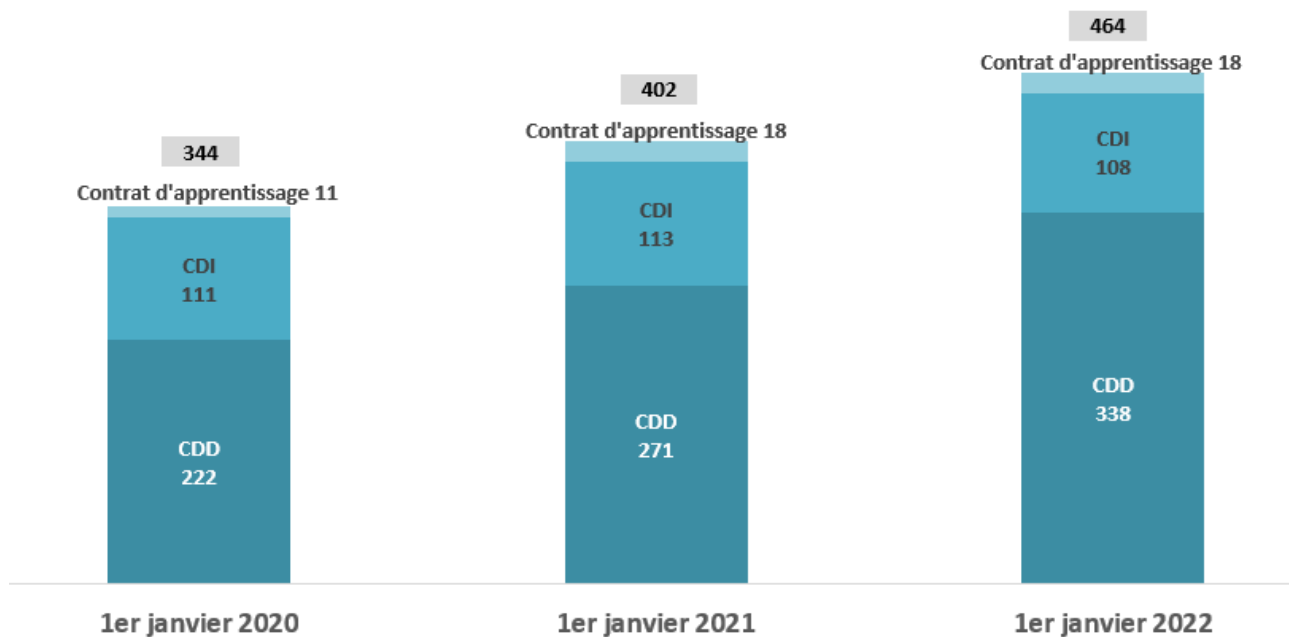


I. 5 BIATSS contractuels : effectifs physiques et ETP

Au 1^{er} janvier 2022, l'établissement compte 464 contractuels soit 444 ETP. Ils représentent 51% des personnels BIATSS. Sur la période 2021-2022, la proportion d'agents contractuels a augmenté (+13,5%).

Type de contrat	Quotité	Effectifs physiques		Total	ETP		Total
		F	H		F	H	
Apprentissage	50%	10	8	18	5	4	9
CDD	50%	6	0	338	3	0	331,8
	60%	2	1		1,2	0,6	
	70%	1	1		0,7	0,7	
	80%	6	1		4,8	0,8	
	100%	224	96		224	96	
CDI	50%	4	2	108	2	1	103,2
	70%	1	0		0,7	0	
	80%	5	1		4	0,8	
	90%	1	2		0,9	1,8	
	100%	54	38		54	38	
TOTAL		314	150	464	300,3	143,7	444
<i>Rappel 2021</i>		272	402		260	123,7	383,7

Évolution et répartition du nombre d'agents contractuels depuis 2020

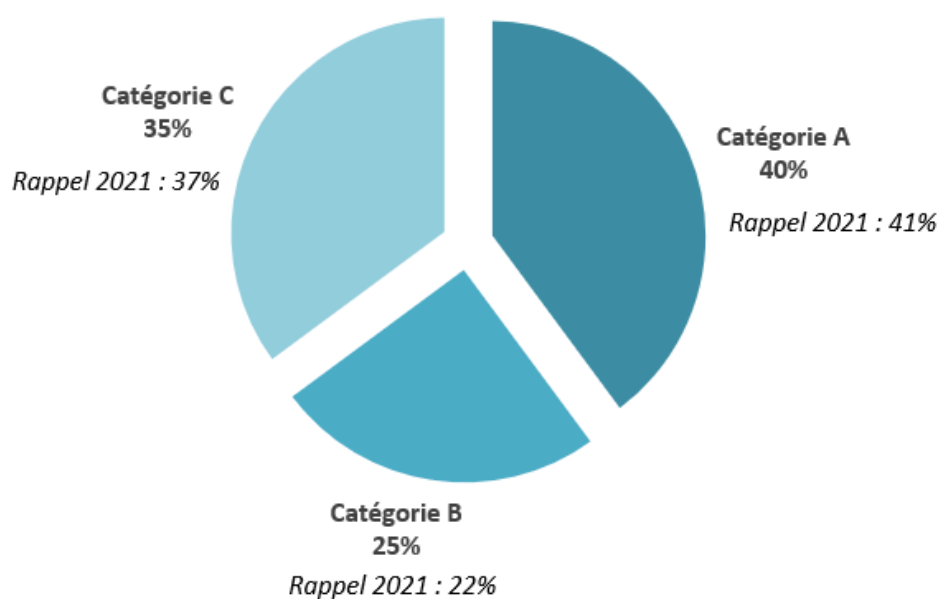


I. 6 BIATSS contractuels : répartition par catégorie (équivalence)

Parmi les 464 agents contractuels recensés au 1^{er} janvier 2022 :

- **40%** sont de **catégorie A** (équivalence), proportion relativement stable par rapport à l'an passé (41%)

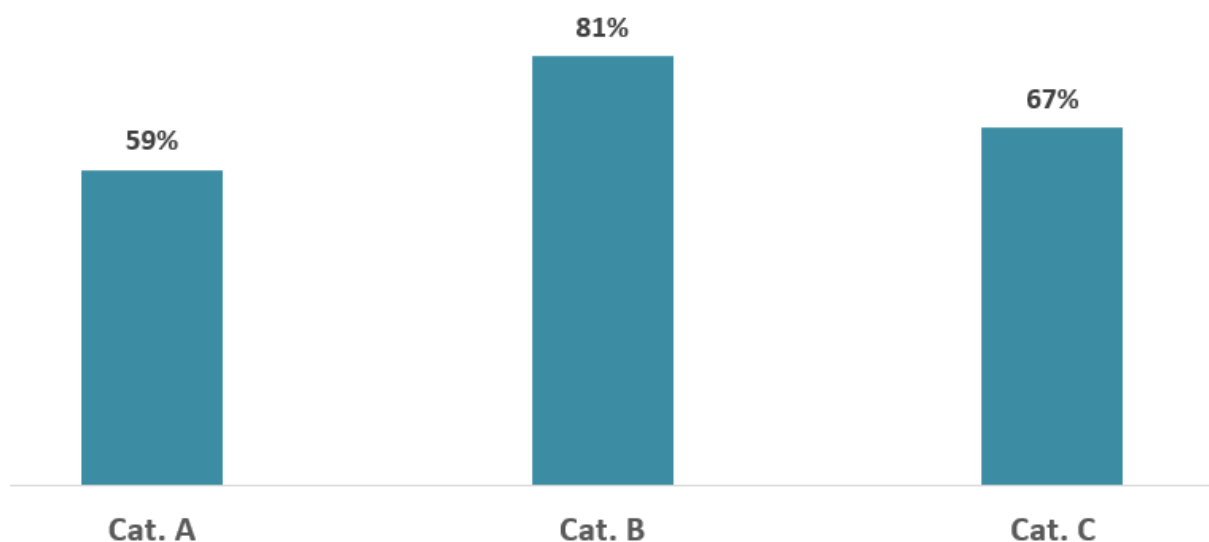
Répartition par équivalence de catégorie des BIATSS contractuels



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

Au 01.01.2022, les femmes représentent 81% de la catégorie B si l'on regarde le taux de féminisation par catégorie contre 59% pour la catégorie A (représentativité stable par rapport à 2021)

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

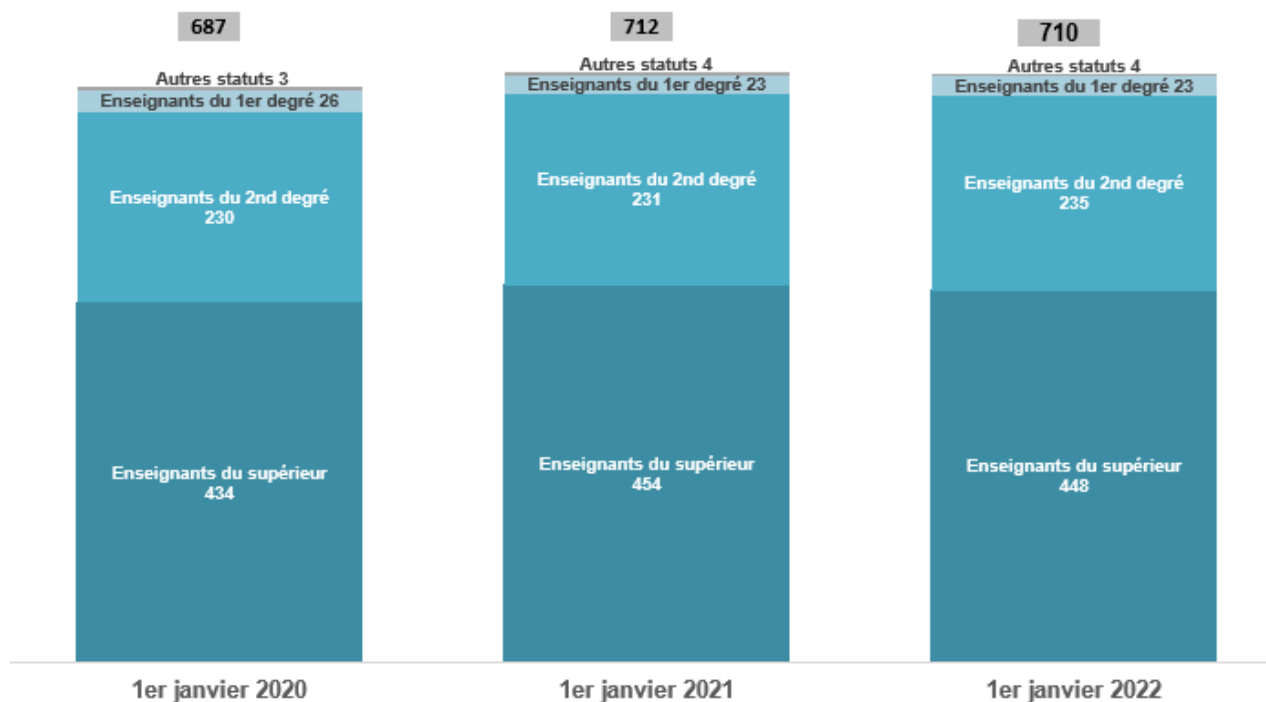


I. 7 Enseignants, enseignants-chercheurs titulaires : effectifs physiques et ETP

Au 1^{er} janvier 2022, l'établissement compte **710 enseignants-chercheurs et enseignants titulaires** soit 691 ETP.

CORPS	Quotité	Eff. physiques		Total	ETP		Total
		F	H		F	H	
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS							
Professeur des universités (PR)	100%	51	91	142	51	91	142
	50%		1	1		0,5	0,5
sous-total PR		51	92	143	51	91,5	142,5
Maître de conférences (MCF)	50%	1		1	0,5		0,5
	80%	3		3	2,4		2,4
	100%	138	162	300	138	162	300
sous-total MCF		142	162	304	140,9	162	302,9
Assistant de l'enseignement supérieur	100%		1	1		1	1
sous-total Assitant ENS			1	1		1	1
Total enseignants-chercheurs		193	255	448	191,9	254,5	446,4
ENSEIGNANTS DU 2nd DEGRE							
PRAG (professeur agrégé)	50%	8	5	13	4	2,5	6,5
	70%	1		1	0,7		0,7
	80%	1		1	0,8		0,8
	100%	53	41	94	53	41	94
sous-total PRAG		63	46	109	58,5	43,5	102
PRCE (professeur certifié)	50%	9	3	12	4,5	1,5	6
	70%	1		1	0,7		0,7
	80%	2		2	1,6		1,6
	100%	57	37	94	57	37	94
sous-total PRCE		69	40	109	63,8	38,5	102,3
PLP (professeur de lycée professionnel)	100%	8	3	11	8	3	11
sous-total PLP		8	3	11	8	3	11
P.EPS (prof d'éducation physique et sportive)	50%	1		1	0,5		0,5
	100%	1	4	5	1	4	5
sous-total P.EPS		2	4	6	1,5	4	5,5
Total enseignants du second degré		142	93	235	131,8	89	220,8
ENSEIGNANTS DU 1^{er} DEGRE							
PREC (professeur des écoles)	50%	5	1	6	2,5	0,5	3
	80%		1	1		0,8	0,8
	100%	10	6	16	10	6	16
sous-total PREC		15	8	23	12,5	7,3	19,8
Total enseignants du premier degré		15	8	23	12,5	7,3	19,8
AUTRES STATUTS (CPE et psychologue)							
CPE (conseiller principal d'éducation)	100%	3		3	3		3
Psychologue de l'éducation nationale	100%	1		1	1		1
Total autres statuts		4		4	4		4
TOTAL		354	356	710	340,2	350,8	691
Rappel 2021		353	359	712	344,5	357,1	701,6

Évolution et répartition des enseignants titulaires par corps



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

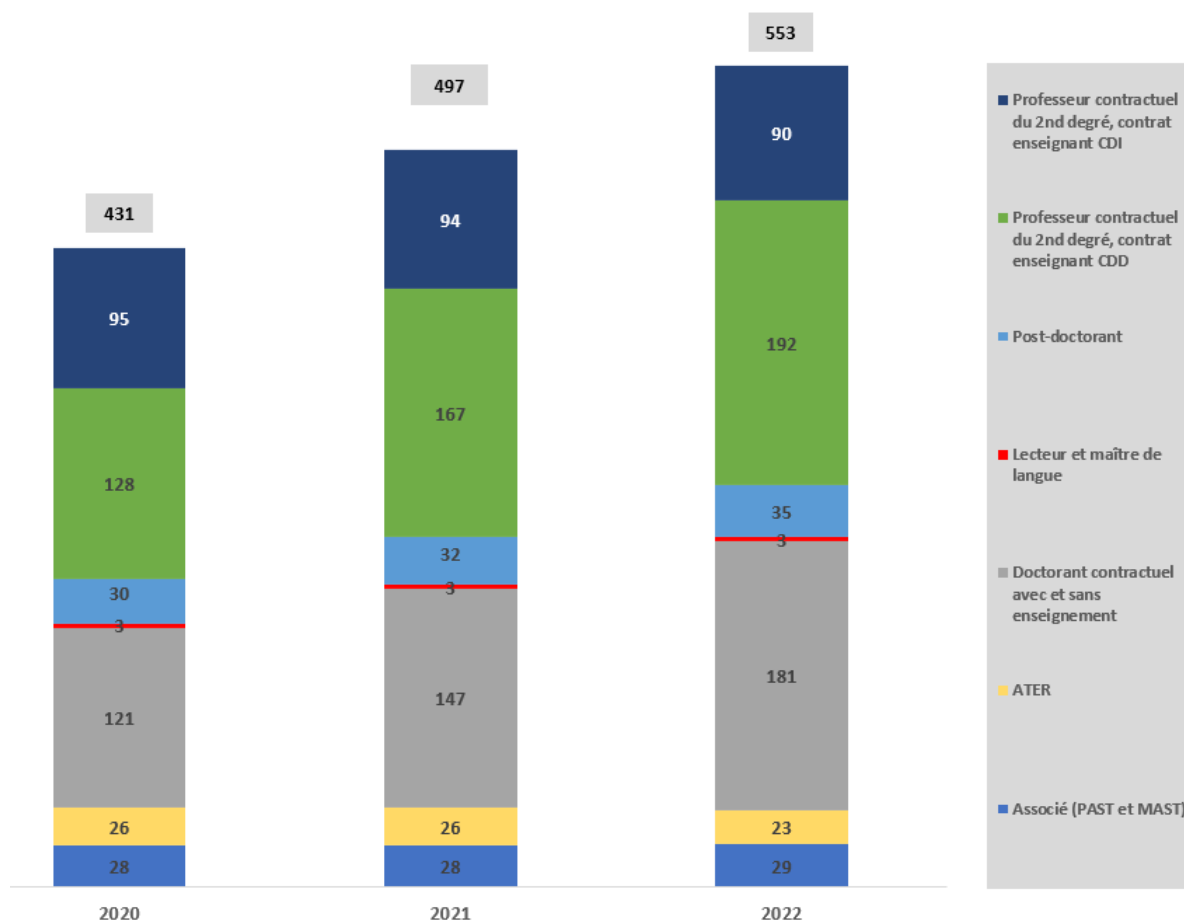
Au 1^{er} janvier 2022, on recense **553 contrats** avec une mission d'enseignement et/ou de recherche (soit 478,1 ETP). Les tableaux suivants détaillent les effectifs selon le type de contrat.

Type de contrats		Quotité	Eff. physiques		Total	ETP		Total
			F	H		F	H	
Associés	MCF-PAST (Maître de conférences associé à mi-temps)	50%	8	13	21	4	6,5	10,5
	PR-PAST (Professeur associé à mi-temps)	50%	2	6	8	1	3	4
ATER	ATER	100%	6	3	9	6	3	9
	ATER mi-temps	50%	4	10	14	2	5	7
Autres contrats	Contrat CDD enseignants, enseignants-chercheurs	50%	40	48	88	20	24	44
		70%	2	1	3	1,4	0,7	2,1
		100%	45	52	97	45	52	97
	Contrat CDI enseignants, enseignants-chercheur	20%	2		2	0,4		0,4
		50%	7	3	10	3,5	1,5	5
		60%	1		1	0,6		0,6
		80%	1		1	0,8		0,8
		90%		1	1		0,9	0,9
		100%	39	36	75	39	36	75
	Doctorant contractuel (avec enseignement)	100%	38	47	85	38	47	85
	Doctorant contractuel (sans enseignement)	50%	1		1	0,5		0,5
		100%	50	45	95	50	45	95
	Post-doctorant	80%	1		1	0,8		0,8
		100%	13	21	34	13	21	34
	Professeur contractuel du 2nd degré	100%	1	3	4	1	3	4
Lecteur, maître de langue	50%	1		1	0,5		0,5	
	100%	2		2	2		2	
TOTAL			264	289	553	229,5	248,6	478,1
Rappel 2021		232	265	497		198,8	225	423,8

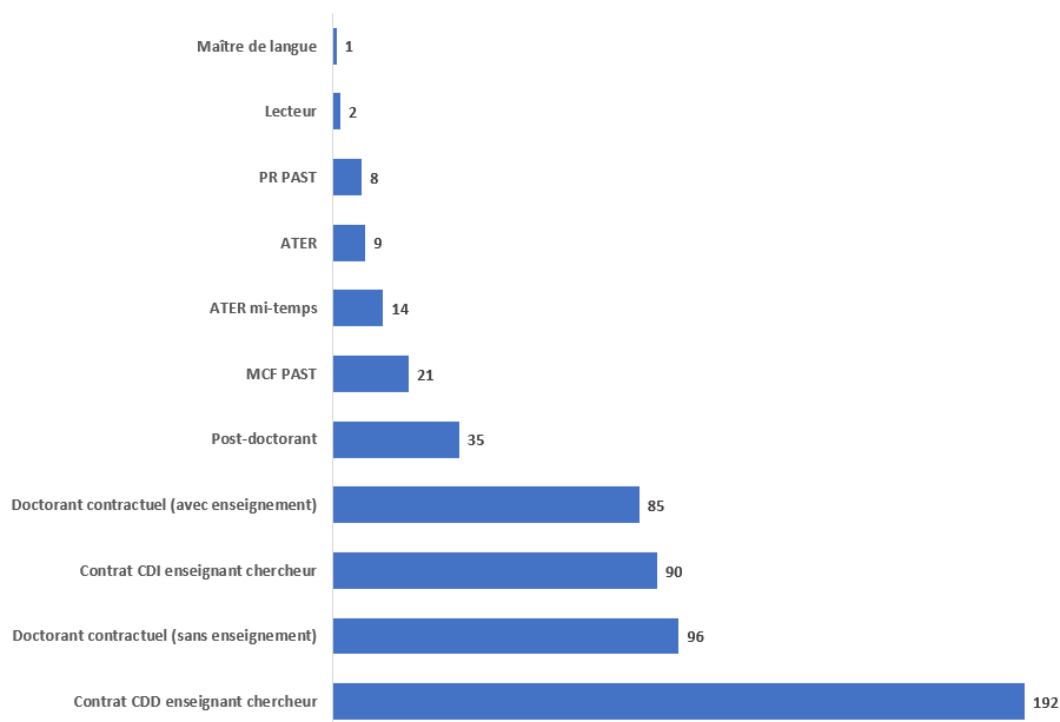
Evolution et répartition des effectifs par type de contrat depuis 2020

553 enseignants contractuels sont recensés en 2022 soit une augmentation de 15% par rapport à 2021.

Évolution et répartition des enseignants contractuels par type de contrat



Répartition des 553 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 2022, **54 BIATSS titulaires travaillent à temps partiel** soit **12%** des personnels BIATSS titulaires. Pour rappel, au 1^{er} janvier 2021, 56 BIATSS étaient à temps partiel.

- **94%** sont des femmes
- **82%** des femmes travaillent à 80%
- **44%** sont de catégorie C et **42%** de catégorie B

	F	H	Total	Taux de féminisation
50%	4		4	100%
60%	3		3	100%
70%	2		2	100%
80%	42	2	44	95%
90%		1	1	0%
Total	51	3	54	94%
<i>Rappel 2021</i>	52	4	56	93%

II. 1.2 Temps partiel : enseignants titulaires

Au 1^{er} janvier 2022, **43 enseignants titulaires travaillent à temps partiel** soit **6%** des enseignants titulaires.

Pour rappel, au 1^{er} janvier 2021, 25 enseignants étaient à temps partiel et essentiellement à 50%.

	F	H	Total	Taux de féminisation
50%	24	10	34	71%
70%	2		2	100%
80%	6	1	7	86%
TOTAL	32	11	43	74%
<i>Rappel 2021</i>	20	5	17	71%

II. 2. Télétravail

Des ateliers participatifs ont été menés sur l'année 2021 par un prestataire spécialisé dans l'intelligence collective afin de définir les modalités d'un travail hybride à partir des attentes de la communauté au vu du retour d'expérience de 3 années de télétravail.

Ce protocole a été approuvé lors d'un comité technique exceptionnel qui s'est réuni le 31 mai 2022 et sera décliné selon les différentes unités de travail.

Des documents supports sont disponibles:-

- l'arbre des décisions (sur lequel chacun est invité à se questionner).
- le guide pour la réunion collective (destinée plus particulièrement aux encadrants)
- la vidéo de la présentation du 10 octobre 2022
- le PPT présenté par Vraiment Vraiment
- le guide de suivi (pour actualiser, dans l'esprit d'une démarche d'amélioration continue, nos modalités de travail hybride)

Vous trouverez l'ensemble de ces documents sur la page d'accueil d'intranet en cliquant sur le lien <https://intranet.u-cergy.fr/spip.php?article8887>

II. 3 Mouvements

II. 3.1 Mouvements : BIATSS titulaires

Les mouvements externes

Le **solde** des arrivées sur les départs est **négatif** de 56 agents BIATSS titulaires : 15 arrivées pour 71 départs en 2021 (en 2019-2020, on recensait 14 arrivées pour 37 départs).

Les départs sont principalement dus aux détachements (28%), aux disponibilités (25%) et départs à la retraite (21%).

Les arrivées sont principalement dues aux concours (67%)

Arrivées							
CATÉGORIE	A		B		C		TOTAL
GENRE	H	F	H	F	H	F	
Concours	2			3		5	10
Détachement					1	1	2
Mutation		2		1			3
Total arrivées	2	2		4	1	6	15

Départs								
CATÉGORIE		A		B		C		TOTAL
GENRE		H	F	H	F	H	F	
Départs définitifs	Concours		2	1	1		1	5
	Mutation	3	1		2		1	7
	Retraite	1		2	4	3	5	15
	Fin de détachement entrant		1		2			3
Départs provisoires	Congé parental				1		2	3
	Détachement	6	3	2	4	3	2	20
	Disponibilité	1	8		5	2	2	18
Total départs		11	15	5	19	8	13	71

II. 3.2 Mouvements : BIATSS contractuels

Les mouvements externes

En 2021, le **solde** des arrivées sur les départs est **positif** de 19 agents BIATSS contractuels.

Les 156 départs sont principalement dus à des fins de contrat par commun accord (40%), à des démissions (30%) ou à des départs en retraite (13%).

Ratios pour 2021 (référence au nombre de BIATSS contractuels au 1^{er} janvier 2021)

Taux d'arrivée = 43,5% (175 / 402 agents) (58,5% en 2019-2020)

Taux de départ = 38,8% (156 / 402 agents) (28,3% en 2019-2020)

Taux de rotation = 41,2% [(156+175) / 2] / 402. En 2019-2020, le taux de rotation était de 33,7%. 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	
Apprentis					9	9	18
Recrutement	22	39	3	33	20	40	157
Total arrivées	22	39	3	33	29	49	175

DÉPARTS								
CATÉGORIE		A		B		C		TOTAL
GENRE		H	F	H	F	H	F	
Départs définitifs	Décès	1						1
	Démission	10	9		10	5	11	45
	Fin de contrat anticipé par employeur				1		3	4
	Fin de contrat - commun accord	11	8	1	14	7	21	62
	Fin de période d'essai à l'initiative de l'établissement					2	2	4
	Fin de période d'essai à l'initiative du salarié	2	1		2		6	11
	rupture conventionnelle		1		1		1	3
	Retraite	1	2	2	5	3	7	20
Départs provisoires	Congé pour convention personnelle	2	2					4
	Congé pour raisons de famille		1					1
	Mise à disposition	1						1
Total départs		28	24	3	33	17	51	156
		52		36		68		156

II. 3.3 Mouvements : enseignants titulaires

En 2020-2021, le solde des arrivées sur les départs est négatif de 6 enseignants titulaires.
Les départs définitifs sont principalement dus à des départs en retraite (28%) et des mutations (1%).

Ratios pour 2020-2021 (référence au nombre d'enseignants titulaires au 1^{er} janvier 2021)

Taux d'arrivée = **4,9%** (35 / 712 agents) (6,5% en 2019-2020)

Taux de départ = **4,4%** (31/ 712 agents) (8,7% en en 2019-2020)

Taux de rotation = **4,6%** [(35+31) /2] / 712. En 2019-2020, le taux de rotation était de 7,6%. Moyenne de l'ensemble des mouvements (entrées et sorties) rapporté à l'effectif observé au 1^{er} janvier * 100.

ARRIVÉES																			
CORPS	Enseignants-chercheurs				Enseignants du 2nd degré								Enseignants du 1er degré		Autres statuts			TOTAL	
	PR	MCF			PRAG		PRCE		PLP		P.EPS		PREC		CPE		IEN		
GENRE	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
Affectation dans l'enseignement supérieur		1											1	5					7
Concours	3		9	8	2	2		3											27
Mutation		1																	1
Réintégration																			
Total arrivées	3	2	9	8	2	2		3					1	5					35

DÉPARTS																			
CORPS	Enseignants-chercheurs				Enseignants du 2nd degré								Enseignants du 1er degré		Autres statuts			TOTAL	
	PR	MCF			PRAG		PRCE		PLP		P.EPS		PREC		CPE		IEN		
GENRE	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
Départs définitifs	Concours																		
	Décès	1				1													2
	Mutation		1	1		1	1		3										7
	Radiation																		
	Démission																		
	Retraite			1	2	3	5		4	1	1		1	1	1				20
	Divers																		
Départs provisoires	Congé parental					1													1
	Détachement																		
	Disponibilité			1															1
Total départs	1	1	3	2	5	7		7	1	1		1	1	1					31

Évolution des entrées et sorties des enseignants titulaires

Corps	2018-2019		2019-2020		2020-2021	
	Arrivées	Départs	Arrivées	Départs	Arrivées	Départs
Enseignants-chercheurs	+24	-47	+34	-27	+22	-6
Enseignants du 2nd degré	+22	-36	+7	-27	+7	-21
Enseignants du 1er degré	+0	-3	+5	-8	+6	-2
Autres statuts						
TOTAL	+46	-86	+46	-62	+35	-29
Solde		-40		-16		-6

dont départs à la retraite

-33

-13

-20

Répartition et évolution des départs à la retraite

Corps	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Enseignants du supérieur			
PR	3	3	
MCF	5	2	3
Enseignants du 2nd degré			
PRAG	6	5	8
PRCE	7	3	4
P.EPS	0	0	1
PLP	3	0	2
Enseignants du 1er degré			
PREC	2	2	2
TOTAL	26	15	20

II. 3.4 Mouvements : enseignants contractuels

Le **solde** des arrivées sur les départs est **positif** de 41 enseignants contractuels : 149 arrivées pour 108 départs en 2020-2021.

CONTRATS	Arrivées	Départs	SOLDE
MCF-PAST	+1		1
MCF associé			
PR-PAST	+5	-1	4
PRAS			
ATER	+29	-13	16
Doctorant contractuel		-22	-22
Post-doctorant		-18	-18
Enseignant CDD	+95	-14	81
EC CDD	+19	-37	-18
CDI		-1	-1
Prof. contract. du 2 nd degré			
Lecteur		-2	-2
Maitre de langues			
TOTAL	+149	-108	+41

Répartition des mouvements des enseignants contractuels

ARRIVÉES																						
CORPS	ASSOCIÉS								ATER	AUTRES CONTRATS										TOTAL		
	MCF-PAST		PR-PAST		PRAS		Doctorant contractuel	Post-doctorant		Prof. contract. du 2 nd degré		Enseignant s CDD		EC CDD		CDI						
	H	F	H	F	H	F				H	F	H	F	H	F	H	F	H	F			
Recrutement		1		4	1			16	13							37	58	11	8			149
Total		1		4	1			16	13							37	58	11	8			149

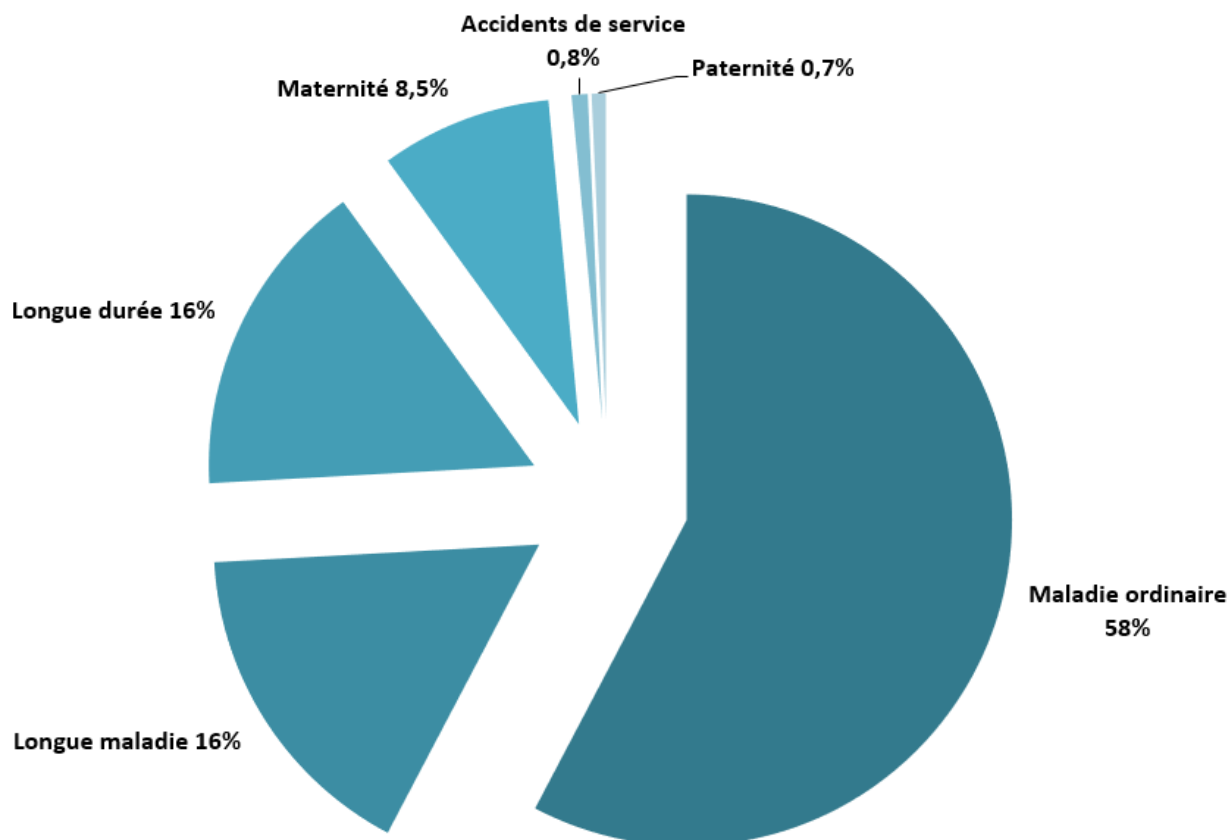
DÉPARTS																							
CORPS	ASSOCIÉS								ATER	AUTRES CONTRATS										TOTAL			
	MCF-PAST		MAST		PR-PAST		PRAS			Doctorant contractuel (avec enseignement)	Post-Doctorant contractuel	Enseignant CDD		Lecteur	Maitre de langues		Prof. contract. du 2 nd degré		EC CDD		CDI		
	H	F	H	F	H	F	H	F				H	F		H	F	H	F	H		F	H	F
Départs définitifs	Décès																						
	Démission									1			1	1							1	1	5
	Fin de contrat - non renouvellement						1		5	8	11	10	14	4	6	5		2			23	13	102
	Fin de contrat - retraite															1							1
	Fin de contrat - réussite concours																						
	Fin de contrat																						
	Licenciement																						
Divers																							
Total départs						1		5	8	12	10	14	4	7	7		2			24	13	108	

II. 4 Congés

II. 4.1 Congés : BIATSS titulaires

En 2020-2021, les différents congés (autres que les congés annuels) des agents BIATSS titulaires représentent **8 555 jours d'absence**.

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



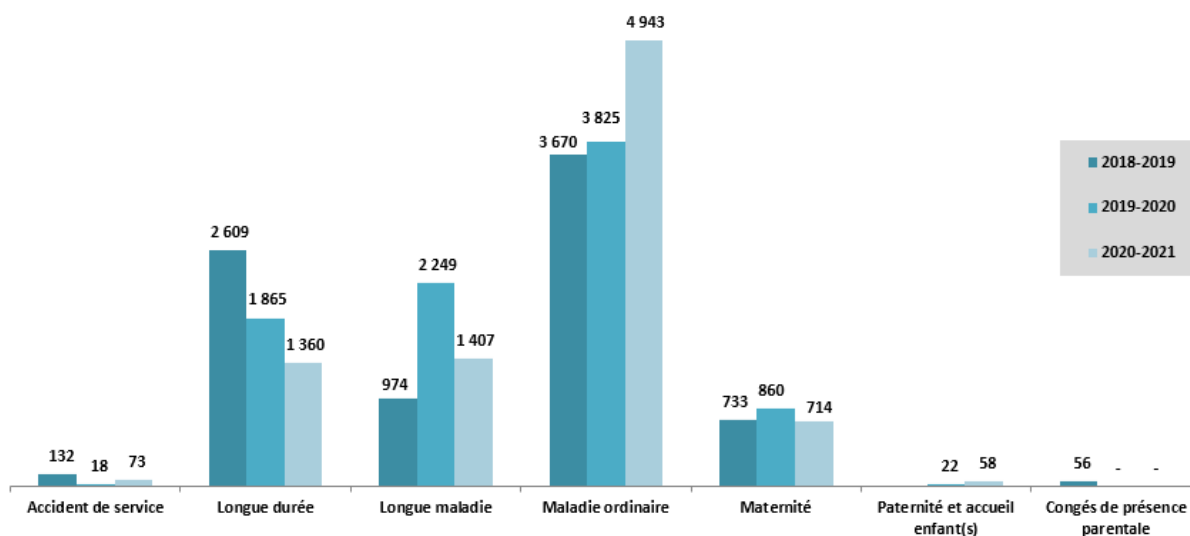
Les congés longs (CLM -CLD) attribués en cas de maladie grave, invalidante, nécessitant des soins prolongés, représentent 32% du nombre de jours de congés en 2020-2021.

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

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

Type de congés		H	F	TOTAL	Nb moyen de jours par agent
Accident de service	Nb de personnes concernées	3	2	5	15
	Nb jours de congés	41	32	73	
Longue durée	Nb de personnes concernées	1	4	5	272
	Nb jours de congés	297	1 063	1 360	
Longue maladie	Nb de personnes concernées		5	5	281
	Nb jours de congés		1 407	1 407	
Maladie ordinaire	Nb de personnes concernées	52	116	168	29
	Nb jours de congés	2 168	2 775	4 943	
Maternité	Nb de personnes concernées		5	5	143
	Nb jours de congés		714	714	
Paternité	Nb de personnes concernées	5		5	12
	Nb jours de congés	58		58	
TOTAL	Nb de personnes concernées	61	132	193	44
	Nb jours de congés	2 564	5 991	8 555	
<i>rappel 2019-2020</i>	Nb de personnes concernées	<i>108</i>	<i>275</i>	<i>383</i>	<i>23</i>
	Nb jours de congés	<i>1 399</i>	<i>7 440</i>	<i>8 839</i>	

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

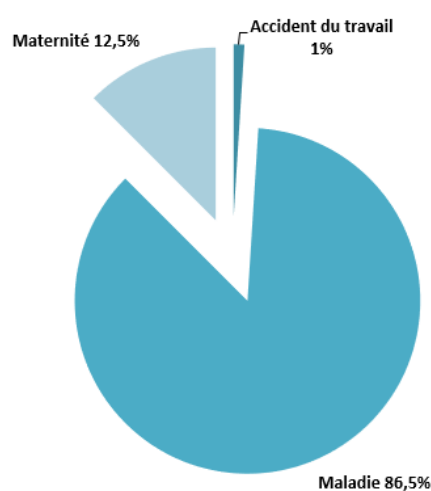


Pour les accidents de service, les chiffres sont fonction de la saisie des dossiers.

II. 4.2 Congés : BIATSS contractuels

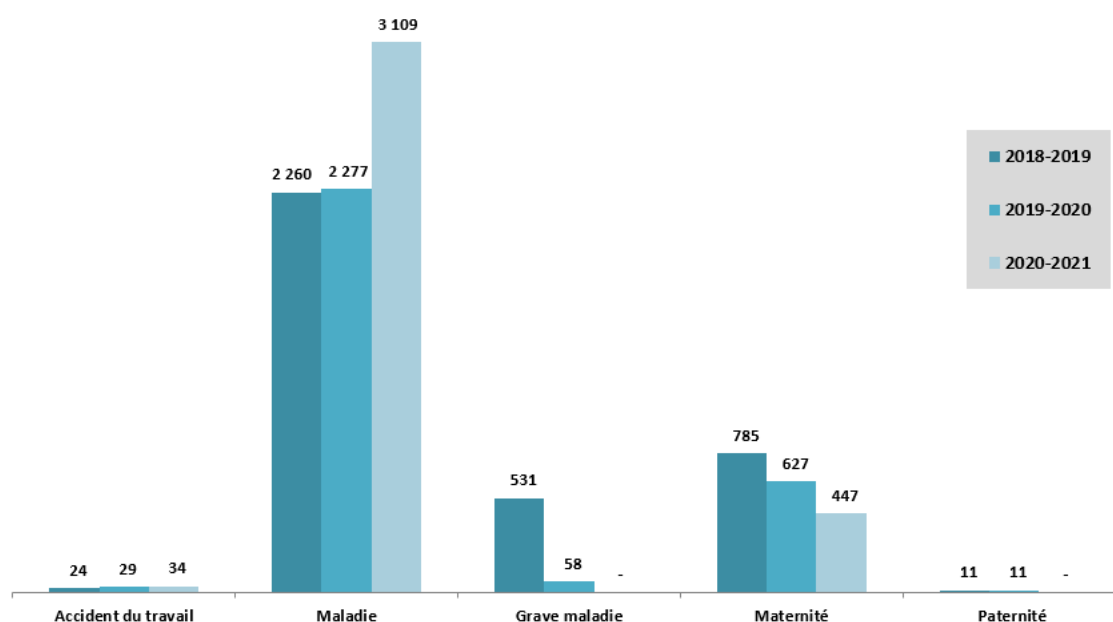
En 2020-2021, les différents congés (autres que les congés annuels) des agents contractuels représentent **3 590 jours d'absence**, 86,5% d'entre eux correspondent à des congés maladie.

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



Type de congés		H	F	TOTAL	Nb moyen de jours par agent
Accident du travail	Nb de personnes concernées	2	1	3	11
	Nb jours de congés	27	7	34	
Maladie	Nb de personnes concernées	30	103	133	23
	Nb jours de congés	605	2 504	3 109	
Maternité	Nb de personnes concernées		5	5	89
	Nb jours de congés		447	447	
TOTAL	Nb de personnes concernées	32	109	141	25
	Nb jours de congés	632	2 958	3 590	
<i>rappel 2019-2020</i>					
	Nb de personnes concernées	41	207	248	12
	Nb jours de congés	454	2548	3002	

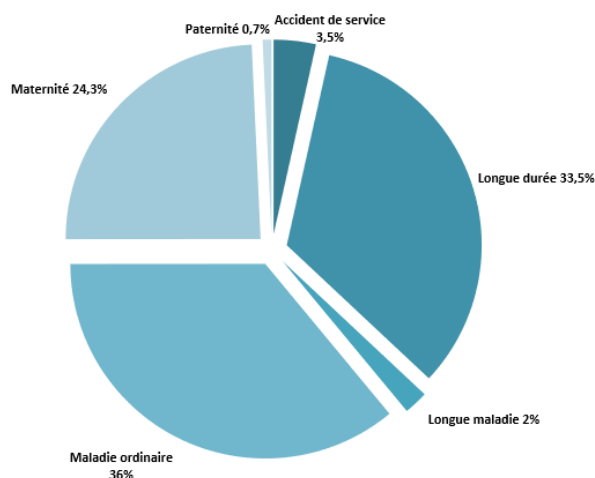
Evolution du nombre de jours par type de congés (BIATSS contractuels)



II. 4.3 Congés : enseignants titulaires

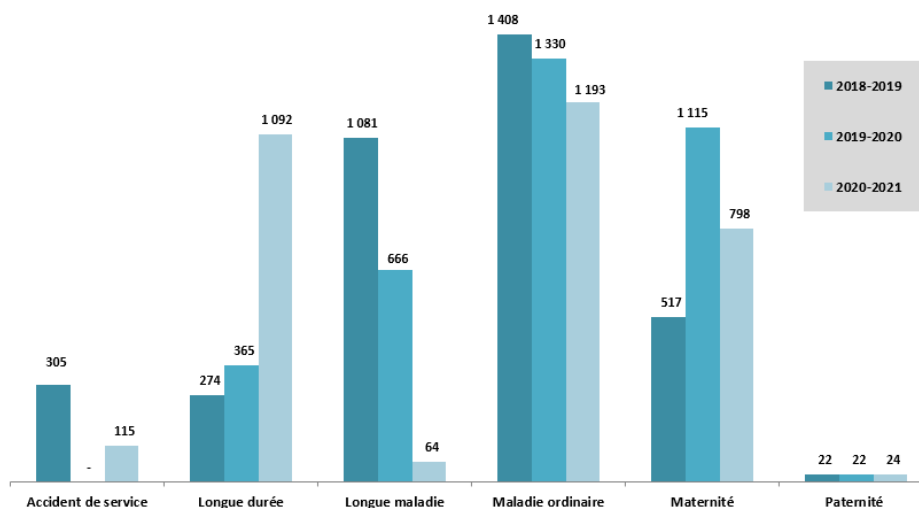
En 2020-2021, l'ensemble des différents congés (autres que les congés annuels) des enseignants titulaires représentent **3 286 jours d'absence** dont 36% concernent des congés pour maladie ordinaire.

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



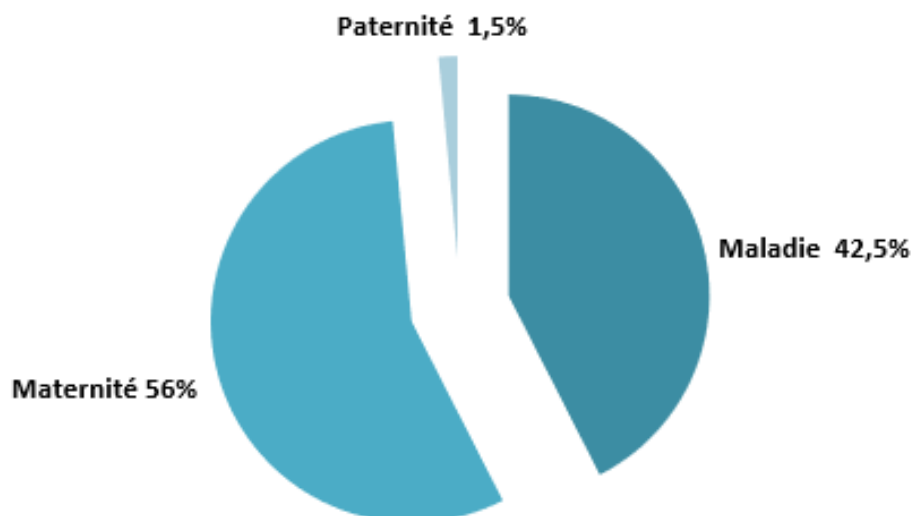
Type de congés		H	F	TOTAL	Nb moyen de jours par agent
Accident de service	Nb de personnes concernées		1	1	115
	Nb jours de congés		115	115	
Longue durée	Nb de personnes concernées	2	2	4	273
	Nb jours de congés	544	548	1 092	
Longue maladie	Nb de personnes concernées	1		1	64
	Nb jours de congés	64		64	
Maladie ordinaire	Nb de personnes concernées	11	34	45	27
	Nb jours de congés	300	893	1 193	
Maternité	Nb de personnes concernées		7	7	114
	Nb jours de congés		798	798	
Paternité	Nb de personnes concernées	1		1	24
	Nb jours de congés	24		24	
TOTAL	Nb de personnes concernées	15	44	59	56
	Nb jours de congés	932	2 354	3 286	
rappel 2019-2020	Nb de personnes concernées	33	72	105	33
	Nb jours de congés	907	2 591	3 498	

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



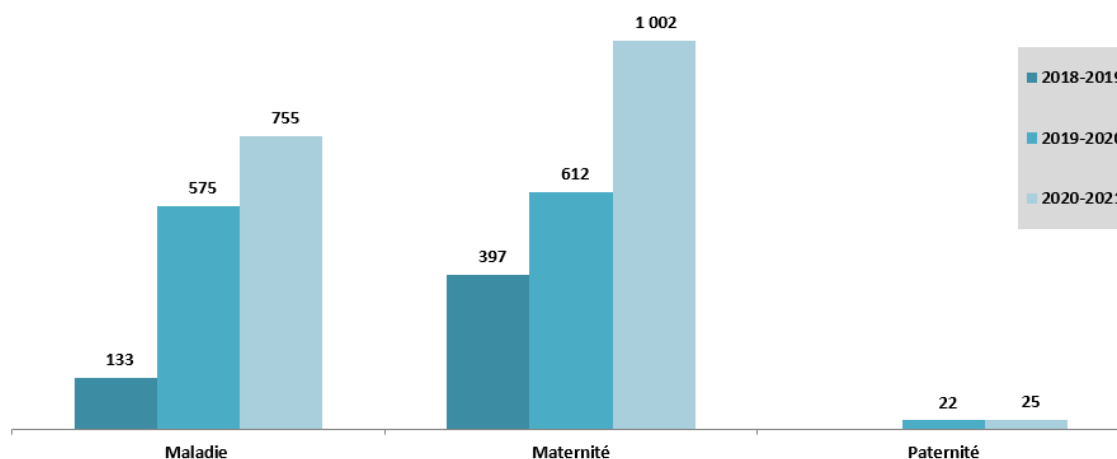
II. 4.4 Congés : enseignants contractuels

En 2020-2021, l'ensemble des différents congés (autres que les congés annuels) des enseignants contractuels représente **1 782 jours d'absence**.



Type de congés		H	F	TOTAL	Nb moyen de jours par agent
Maladie	Nb de personnes concernées	12	22	34	22
	Nb jours de congés	284	471	755	
Maternité	Nb de personnes concernées		11	11	91
	Nb jours de congés		1 002	1 002	
Paternité	Nb de personnes concernées	2		2	13
	Nb jours de congés	25		25	
TOTAL	Nb de personnes concernées	14	33	47	38
	Nb jours de congés	309	1 473	1 782	
<i>rappel 2019-2020</i>					
<i>Nb de personnes concernées</i>		20	36	56	22
<i>Nb jours de congés</i>		201	1008	1209	

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



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 2020-2021, constatées en décembre 2021 (délai autorisé pour disposer de ces congés).

257 agents BIATSS bénéficient d'un compte épargne temps au 31/12/2021. A cette date, 220,5 jours ont été épargnés et 348,5 jours ont été indemnisés en 2021 pour un montant de 41 123 € (34 agents sont concernés).

Catégorie	Nombre agents ayant un CET au 31/12/2021	Nombre agents ayant ouvert un CET au 31/12/2021	Nombre d'agents ayant déposé des jours de CET dans l'année	Nombre de jours de CET épargnés au 31/12/2021	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	114	6	16	127	236,5	15	6	31 928 €
B	72	10	8	58	53	0	7	4 770 €
C	71	1	3	35,5	59	1	5	4 425 €
TOTAL	257	17	27	220,5	348,5	16	18	41 123 €
Rappel 2019-2020	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 2020-2021. A ce jour, 1 414,5 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)
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		560,00		535,75	-	801,00	10,95	805,05
2021	1 282,50	29,50		384,00		281,50		1 264,00	168,50	1 414,50

III. La carrière

III. 1 Réussites à concours et titularisation

III. 1.1 Réussites à concours : BIATSS

En 2021, on recense **14 réussites à concours**.

CATÉGORIE	Filière	ATSS		ITRF	
	H/F	externe	interne	externe	interne
A	H			1	2
	F			2	0
B	H			2	2
	F		2	2	1
C	H				
	F				
TOTAL			2	7	5
			2	12	

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.

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

Catégorie (équivalent)	H/F	passage CDD -> CDI
A	H	2
	F	4
B	H	1
	F	1
C	F	4
	H	1
TOTAL		13
Rappel 2019-2020		7

III. 2 Promotions

III. 2.1 Promotions : BIATSS

En 2021, **6,4% des agents BIATSS accèdent au corps ou au grade supérieur** contre 9,4% en 2019-2020. 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 28 promotions sont détaillées selon ces modalités dans les tableaux suivants.

Type de promotion	Catégorie	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Réussite à concours (concours interne, externe, TH)	A	4	3	5
	B	5	11	9
	C	7	4	0
Sous-total		16	18	14
Promotion de grade (Tab avancement ou examen pro.)	A	8	0	2
	B	8	3	4
	C	6	2	6
Sous-total		22	5	12
Promotion de corps* (liste d'aptitude)	A	3	0	1
	B	3	1	0
	C			1
Sous-total		6	1	2
Toutes promotions confondues	A	15	11	8
	B	16	15	13
	C	13	6	7
TOTAL		44	24	28

En 2021, on décompte 12 promotions de grade sur tableau d'avancement.

Nombre promus		Nombre promouvables de CY		Catégorie A,B,C	Corps/grade	Grade de promotion	Date de promotion
H	F	H	F				
ATSS							
		3	4	A	AAE	APAE	
	3	3	56	C	ADJAENES P2	ADJAENES P1	01/09/2021
	1	1	17	B	SAENES CS	SAENES CE	01/09/2021
		6	24	B	SAENES CN	SAENES CS	
ITRF							
			4	A	IGR 2C	IGR 1C	
2		10	8	A	IGE CN	IGE HC	01/09/2021
				A	IGR 1C	IGR HC	
2		9	12	B	TECH CN	TECH CS	01/09/2021
1		9	2	B	TECH CS	TECH CE	01/09/2021
2		18	20	C	ATRF P1	P2	01/09/2021
BIBLIOTHEQUE							
		1	2	B	BIBAS CS	BIBAS CE	01/09/2021
		1	1	B	BIBAS CN	BIBAS CS	01/09/2021
	1		1	C	MAGASINIER	MAGASINIER P2	01/09/2021
12		212		Total			

Promotions de grade

Précisions :

CN : classe normale

CS : classe supérieure

CE : classe exceptionnelle

HC : hors classe

En 2021, on décompte 2 promotions de corps sur liste d'aptitude.

Nombre promus		Nombre promouvables de CY		Catégorie A,B,C	Corps	Corps de promotion	Date de promotion
H	F	H	F				
ATSS							
		5	47	B	SAENES	AAE	01/09/2021
		2	41	C	ADJAENES	SAENES	01/09/2021
ITRF							
	1	33	33	C	ADJ Technique Rech Form	TECH	01/09/2021
	1	8	13	A	ASI	IGE	01/09/2021
		16	32	A	IGE	IGR	01/09/2021
		28	17	B	TECH	ASI	01/09/2021
BIBLIOTHEQUE							
				B	BIBAS	BIB	01/09/2021
		4	5	C	Magasiniers	BIBAS	01/09/2021
			3	B	BIB	Conservateur	01/09/2021
2		287					

III. 2.2 Promotions : enseignants

En 2020-2021, on décompte **60 promotions par changement de grade**.

Pour les **enseignants-chercheurs**, 19 promus sur 20 promouvables. Le taux de réussite est de 95%.

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	8	9	5	5	6	3
MCF HC	échelon exceptionnel	2	2		1	1	1
PR 2C	PR 1C	3	3	1	3	1	2
PR 1C	PR EX1	3	3	1	1	2	1
PR EX1	PR EX2	2	3	2		1	2
TOTAL		18	20	19		20	
Rappel 2019-2020		20		39			

Pour les **enseignants du 2nd degré**, aucune promotion de grade sur les 60 promouvables pour 2020-2021.

Enseignants du 2 nd degré						
Corps/Grade d'origine	Corps/Grade promotion	Nb promus			Nb promouvables	
		H	F	Total	H	F
PRAG HC	PRAG C.EX	-	-	0	11	14
PRCE HC	PRCE C. EX	-	-	0	5	7
PLP PEPS HC	PLP PEPS C.EX	-	-	0	1	0
PRCE ECH 3 - PLP 1	PRCE ECH SPE - PLP ECH SPE	-	-	0	10	9
PRAG CN	PRAG HC	-	-	0	1	2
TOTAL		0	0	0	60	
Rappel 2019-2020		7	12	19	73	

Évolution des promotions des enseignants

Type de promotion		2018-2019	2019-2020	2020-2021
Promotion par changement de grade	Enseignants-chercheurs	28	39	19
	Enseignants du 2nd degré	39	19	0
TOTAL		67	58	19

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)



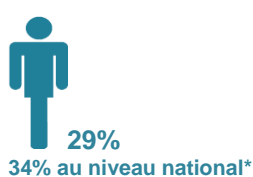
Parmi les agents BIATSS (titulaires et contractuels)



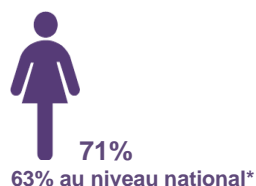
Parmi les enseignants (titulaires et contractuels)



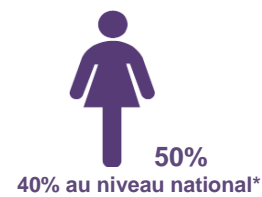
Agents BIATSS



AGENTS TITULAIRES / Niveau National



Enseignants, enseignants-chercheurs



	Femme	Homme
Catégorie A	65%	35%
Catégorie B	72%	28%
Catégorie C	75%	25%

		Femme	Homme
PR	CY	36%	64%
	au niveau national*	27%	73%
MCF	CY	47%	53%
	au niveau national*	43%	57%
Enseignants 1er et 2nd degrés	CY	61%	39%

*sources : Enseignement Supérieur, Recherche Et Innovation vers l'égalité femmes-hommes ? Chiffres clés 2019 MEN-MESRI-DEPP, RERS 2022

parmi les BIATSS

AGENTS CONTRACTUELS

parmi les enseignants et chercheurs



Catégorie A	59%	41%
Catégorie B	81%	19%
Catégorie C	67%	33%

Associés	36%	64%
ATER	43%	57%
AUTRES CONTRATS	44%	56%
DOCTORANTS CONTRACTUELS	49%	51%
POST DOC	40%	60%

IV. 2 Structure par âge des personnels

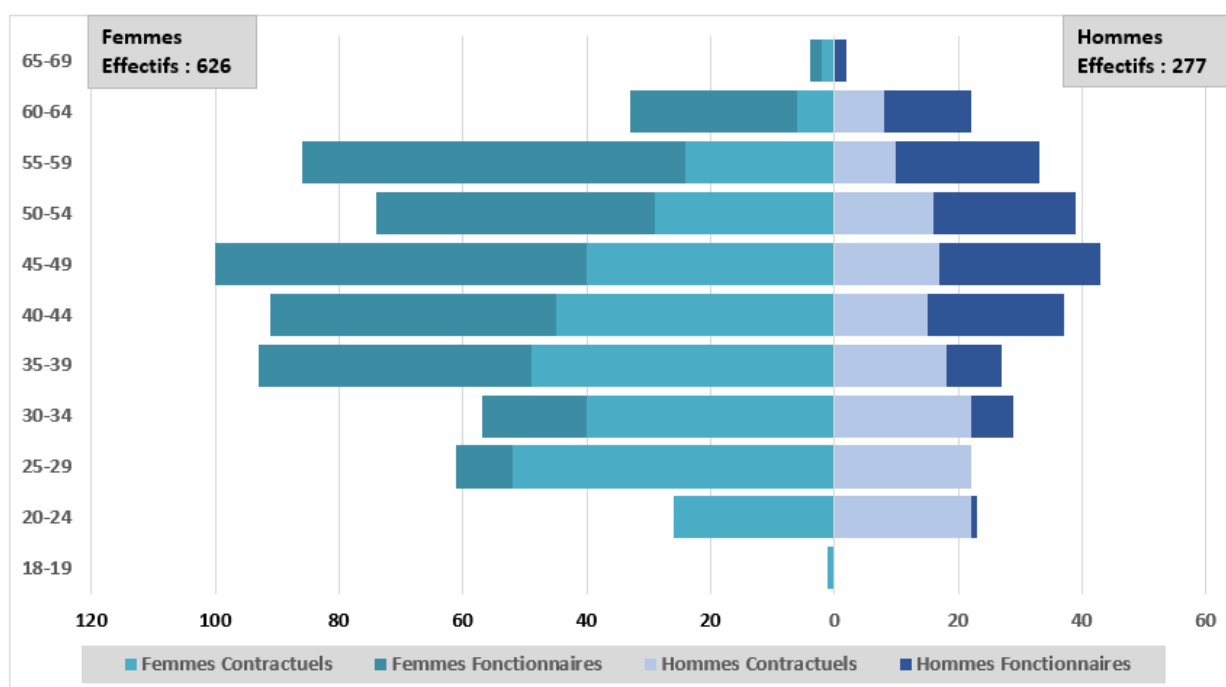
BIATSS

Structure par âge des personnels BIATSS, titulaires et contractuels

43,3 ans d'âge moyen (contre 47,4 en moyenne nationale*)

69 % de femmes

7% d'entre eux, ont plus de 60 ans (part en baisse de 10% par rapport à 2020-2021)



Dans l'ensemble, nous avons affaire à une population expérimentée (âge moyen 43,3 ans).

La structure de la pyramide des âges est stable dans le temps (cf. bilans sociaux de 2008 à 2021).

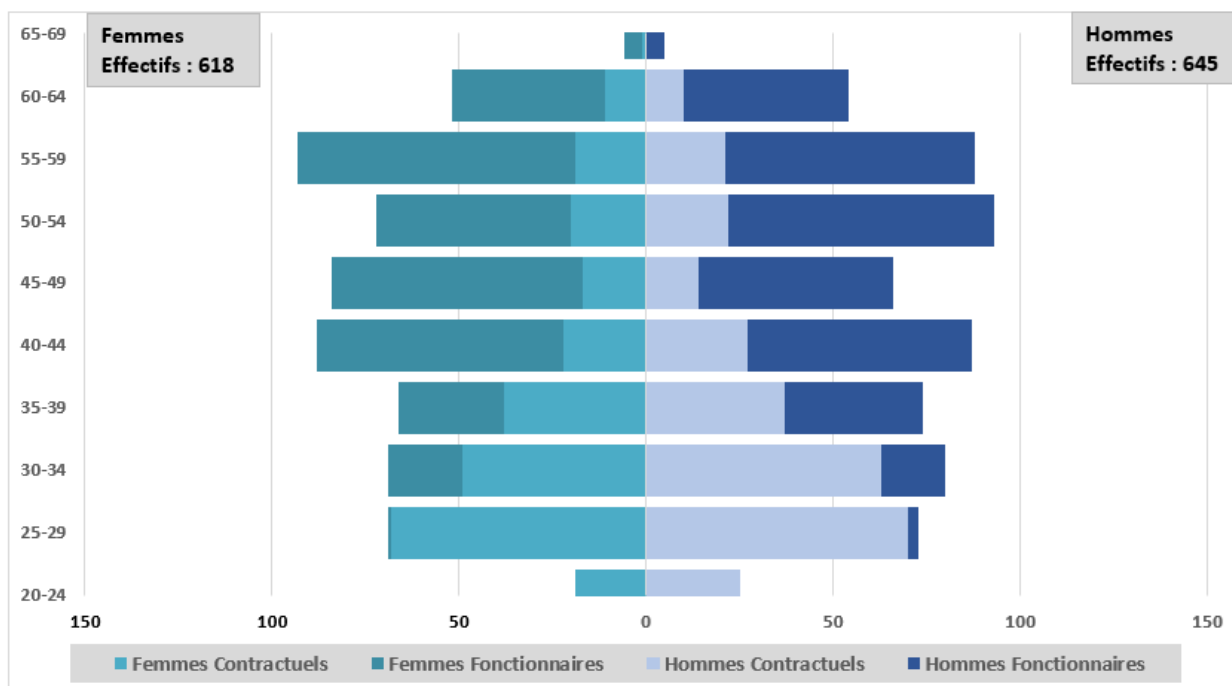
La structure reflète celle d'un « champignon » ce qui traduit un vieillissement de la population. Sans renouvellement des générations, Une perte des savoirs et des compétences spécifiques est à craindre, d'autant plus que les groupes les plus jeunes sont essentiellement composés de contractuels.

*source : Bilan social MESRI 2019-2020

ENSEIGNANTS

Structure par âge des personnels enseignants, titulaires et contractuels

- 43,8 ans d'âge moyen (contre 48,7 ans en moyenne nationale*)
- 49% de femmes
- 9% des enseignants ont plus de 60 ans (part en baisse 12% par rapport à 2020-2021)



Dans l'ensemble, nous avons également affaire à une population expérimentée (âge moyen 43,8 ans), avec un équilibre de l'âge hommes (44,8) / femmes (45,2).

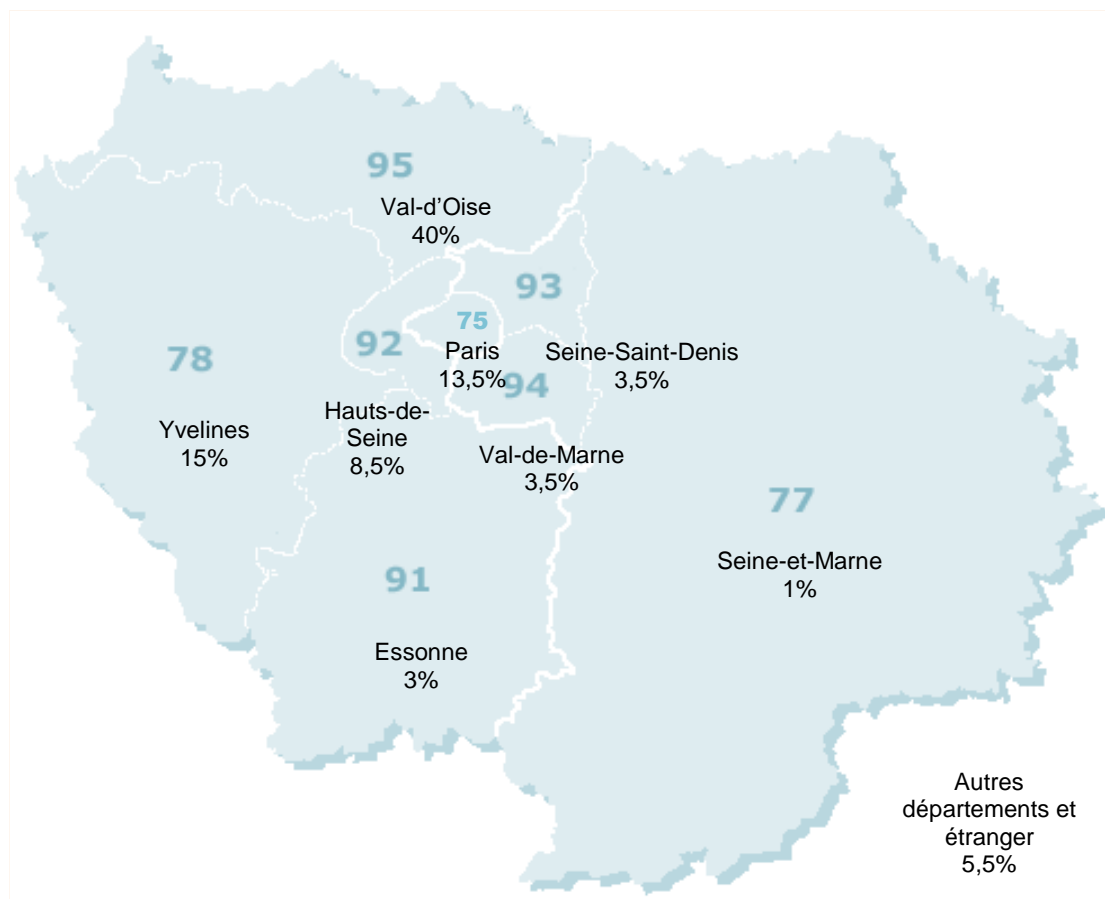
A noter que la structure de la pyramide des âges est stable dans le temps (cf. bilans sociaux de 2008 à 2021).

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 2019-2020

IV. 3 Domiciliation des personnels



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

- le Val-d'Oise : 40% des personnels et essentiellement des BIATSS
- les Yvelines : 15% des personnels BIATSS et enseignants
- Paris : 13,5% 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%	45	3,5%	64	3%
Hauts-de-Seine	50	5,5%	130	10,5%	180	8,5%
Paris	29	3%	266	21%	295	13,5%
Seine-et-Marne	6	1%	14	1%	20	1%
Seine-Saint-Denis	23	2,5%	54	4,5%	77	3,5%
Val-de-Marne	11	1%	67	5,5%	78	3,5%
Val-d'Oise	515	57%	349	27,5%	864	40%
Yvelines	137	15%	192	15%	329	15%
Eure	27	3%	11	1%	38	2%
Oise	50	5,5%	18	1,5%	68	3%
Pyrénées Atlantiques	15	1,5%	18	1,5%	33	1,5%
Autres départements/étranger	21	2,5%	99	7,5%	120	5,5%
TOTAL	903	100%	1263	100%	2166	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 2021

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 2005 ETP* pour l'année 2021.

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. : 2 005 ETPT

(source : budget rectificatif 2021 / DPGCEP)



Ainsi, en 2021, la prévision budgétaire de l'université s'élevait à 2 005 ETPT**, la consommation effective s'est élevée à 1 987 ETPT. Le tableau suivant détaille la répartition des emplois prévisionnels et leur consommation.

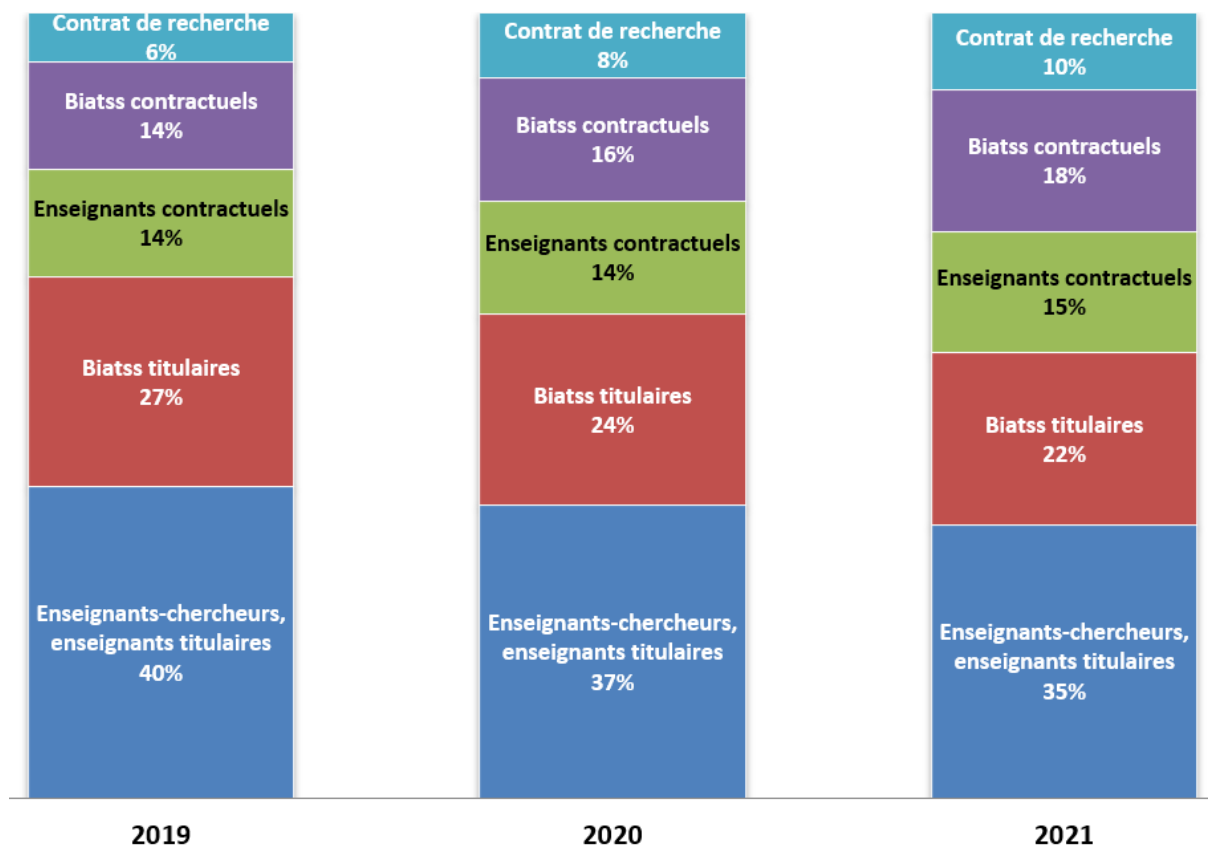
Catégorie des emplois		Nature des emplois		Emplois sous plafond Etat	Emplois financés sur ressources propres	TOTAL	ETPT CONSOMMES (moyenne annuelle)
Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	Permanents	titulaires	699			699	691
		CDI	19		71	90	87
	Non permanents	CDD	166		171	337	347
SOUS TOTAL				884	242	1126	1126
BIATSS	Permanents	titulaires	446			446	435
		CDI	44		63	107	104
	Non permanents	CDD	159		167	326	323
SOUS TOTAL				649	230	879	861
TOTAL EMPLOIS PREVISIONNELS				1533	472	2005	1987
ETPT CONSOMMES (moyenne annuelle)				1522	466	1987	

Source : compte financier 2021 / 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)



Masse salariale

Ce plafond de 1 533 emplois est assorti d'une masse salariale correspondant à l'ensemble des crédits destinés au financement des rémunérations de ces emplois.

Dépenses de personnel : 146 742 450 €

(source : budget rectificatif 2021 / DPGCEP)



Dépenses effectives de personnel 2021 : 142 015 678 €

97 % d'utilisation avec les contrats de recherche

(source : compte financier 2021, 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 (51,7% des dépenses en 2021) : elle se compose du traitement indiciaire ou traitement de base et, le cas échéant, de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) (voir tableau p.42) et de la GIPA (voir tableau p.43).
- Les cotisations employeurs représentent, en 2021, 38% 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.44 et suivantes)
- Les heures complémentaires et les vacances (6%)
- Les prestations sociales (0,3%)

Évolution de la structure des dépenses de personnel depuis 2020 (avec HPSOP à partir de juillet 2020)



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

Le taux moyen des cotisations 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	46,56	85,09	131,65	3 118 307,93	5 584 983,45	8 703 291	5 581	5 470	5 509
		B	47,78	101,88	149,66	2 274 534,35	4 809 996,71	7 084 531	3 967	3 934	3 945
		C	39,96	113,50	153,46	1 655 973,04	4 788 985,98	6 444 959	3 453	3 516	3 500
	CONTRACTUELS (CDD, CDI)	A	70,57	99,29	169,86	4 147 142,31	5 354 457,03	9 501 599	4 897	4 494	4 661
		B	20,33	82,55	102,88	696 312,01	2 881 023,02	3 577 335	2 854	2 908	2 898
		C	49,95	104,20	154,15	1 311 644,81	3 115 117,25	4 426 762	2 188	2 491	2 393

ENSEIGNANTS	TITULAIRES	PR	91,25	51,83	143,08	11 499 422,10	6 249 479,76	17 748 902	10 502	10 047	10 337
		MCF et assistant ens. du sup.	167,58	141,48	309,06	14 475 773,30	12 324 083,60	26 799 857	7 198	7 259	7 226
		PRAG (et bi-admissible)	45,63	57,80	103,43	4 473 125,49	5 238 693,07	9 711 819	8 169	7 553	7 825
		PRCE	37,21	63,81	101,02	3 098 455,75	4 901 973,02	8 000 429	6 939	6 402	6 600
		P.EPS (et bi-admissible)	2,33	1,67	4,00	207 188,14	118 105,00	325 293	7 400	5 905	6 777
		PLP	2,50	7,92	10,42	213 434,85	640 699,30	854 134	7 114	6 744	6 833
		PREC	7,47	10,00	17,47	625 889,39	873 656,85	1 499 546	6 985	7 280	7 154
		Autres (inspecteur Educ.nat., CPE)	0	3,00	3,00	0,00	248 466,74	248 467	0	6 902	6 902
	CONTRACTUELS (CDD, CDI)	Contractuels	230,39	203,94	434,33	11 597 916,50	9 628 984,83	21 226 901	4 195	3 935	4 073

Complément au traitement

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

La NBI

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

Ainsi, en 2021, 60 agents ont perçu des points de NBI, ce qui représente 79 288 €.

Répartition des NBI accordées selon le nombre de points

	Nb de bénéficiaires	%	Montant global (en €)
10 points	6	10%	3 374 €
15 points	11	18%	9 278 €
20 points	22	37%	24 742 €
25 points	0	0%	0 €
30 points	10	17%	16 870 €
35 points	1	2%	1 968 €
40 points	9	15%	20 244 €
50 points	1	2%	2 812 €
TOTAL	60	100%	79 288 €

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.

Evolution de la GIPA selon le statut et la catégorie depuis 2020

		2020			2021			
		Nb de bénéficiaires		Montant total (en €)	Nb de bénéficiaires		Montant total (en €)	
		Hommes	Femmes		Hommes	Femmes		
BIATSS	titulaires	A	3	2	2 335 €	1	1	1 023 €
		B	0	0	- €	1	0	105 €
		C	2	9	901 €	2	4	274 €
	contractuels	A	5	6	5 004 €	5	3	5 446 €
		B	0	1	61 €		4	1 133 €
		C	7	12	4 116 €	9	14	5 192 €
SOUS TOTAL		17	30	12 417 €	18	26	13 173 €	
ENSEIGNANTS	titulaires	A	17	8	14 307 €	17	12	23 926 €
		B	0	0	- €	0	0	- €
		C	0	0	- €	0	0	- €
	contractuels	A	16	8	12 389 €	8	11	14 728 €
		B	0	0	- €	0	0	- €
		C	0	0	- €	0	0	- €
SOUS TOTAL		33	16	26 696 €	25	23	38 654 €	
TOTAL		50	46	39 113 €	43	49	51 826 €	

Source : DRH / pilotage MS

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 2021 (Bénéficiaires en ETPT, montant en € et moyenne)

BIATSS		Nb bénéficiaires	Nb bénéficiaires	Total ETPT	Montant total en € Homme	Montant total en € Femme	Total €	Montant moyen
TITULAIRES	Abattement indemnitaire/Transfert primes-points	134,30	294,97	429,27	- 37 673 €	- 79 063 €	- 116 736 €	- 272 €
	Complément Indemnitaire annuel (CIA)	128,63	283,68	412,31	76 311 €	175 395 €	251 705 €	610 €
	Forfait mobilités durables	0,00	0,80	0,80	- €	100 €	100 €	125 €
	Garantie indemnitaire	20,72	8,13	28,85	65 563 €	22 330 €	87 892 €	3 047 €
	Garantie individuelle pouvoir d'achat (GIPA)	6,50	12,33	18,83	1 580 €	3 059 €	4 639 €	246 €
	Indemnité caisse et responsabilité	0,00	1,00	1,00	- €	5 380 €	5 380 €	5 380 €
	Indemnité compensatrice CSG	134,30	302,87	437,17	41 972 €	101 841 €	143 813 €	329 €
	Indemnité congés non pris	8,75	16,55	25,30	13 710 €	18 405 €	32 115 €	1 269 €
	Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)	133,30	299,14	432,44	545 730 €	1 204 614 €	1 750 344 €	4 048 €
	Indemnité de sujétions diverses				1 850 €	- €	1 850 €	
	Indemnité dégressive	11,00	14,47	25,47	1 742 €	1 522 €	3 264 €	128 €
	Jours CET option RAFFP	1,00	1,80	2,80	378 €	614 €	992 €	354 €
	Prime de recherche et d'enseignement supérieur (ENSUP) (régularisation)	0,00	1,00	1,00	- €	1 451 €	1 451 €	1 451 €
	Prime intéressement ART. L954-2 C.EDUC.	74,60	175,83	250,43	128 248 €	467 764 €	596 012 €	2 380 €
	Prime part rech scientifique	0,50	0,00	0,50	- 102 €	- €	- 102 €	- 205 €
	Prime spec installation	0,00	0,25	0,25	- €	2 080 €	2 080 €	8 321 €
	SOUS-TOTAL	653,60	1 412,82	2 066,42	839 309 €	1 925 491 €	2 764 799 €	1 338 €
CONTRACTUELS	Garantie individuelle pouvoir d'achat (GIPA)	13,13	22,50	35,63	10 448 €	10 502 €	20 951 €	588 €
	Indemnité compensatrice CSG	35,43	52,44	87,87	4 182 €	7 465 €	11 647 €	133 €
	Indemnité congés non pris	6,00	8,29	14,29	10 395 €	7 868 €	18 263 €	1 278 €
	Indemnité congés payés	3,36	8,03	11,39	9 965 €	14 151 €	24 116 €	2 117 €
	Indemnité de fin de contrat	0,18	0,37	0,55	486 €	415 €	902 €	1 640 €
	Indemnité de licenciement					11 736 €	11 736 €	
	Indemnité responsable régisseur	1,00	5,00	6,00	147 €	1 547 €	1 693 €	282 €
	Indemnité speciale rupture conventionnelle	0,00	0,83	0,83	- €	13 583 €	13 583 €	16 365 €
	Prime d'invention/Intéressement sur brevet	0,17	0,00	0,17	600 €	- €	600 €	3 529 €
Prime intéressement ART. L954-2 C.EDUC.	81,55	159,38	240,93	161 728 €	264 052 €	425 780 €	1 767 €	
SOUS-TOTAL	140,82	256,84	397,66	197 952 €	331 318 €	529 270 €	1 330,96	
TOTAL Nbre de bénéficiaires / montant en €	794,42	1 669,66	2 464,08	1 037 261 €	2 256 809 €	3 294 070 €	1 336,84	
<i>Rappel 2020</i>	<i>894,83</i>	<i>1 848,66</i>	<i>2 743,48</i>	<i>1 090 500 €</i>	<i>2 172 850 €</i>	<i>3 263 350 €</i>	<i>1 189 €</i>	

Part des primes et indemnités dans la rémunération globale perçues par les agents BIATSS par catégories en 2021 (titulaires et contractuels)

Equivalence catégories	Primes	Indemnités	Rémunération globale	% primes	% indemnités
Catégorie A	747 128 €	1 070 305 €	13 245 502 €	5,6%	8,1%
Catégorie B	176 429 €	686 053 €	7 150 057 €	2,5%	9,6%
Catégorie C	102 263 €	511 892 €	7 209 488 €	1,4%	7,1%

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 en ETPT Homme	Nb bénéficiaires en ETPT Femme	Total ETPT	Montant total en € Homme	Montant total en € Femme	Total €	Montant moyen par ETPT
TITULAIRE	Garantie individuelle pouvoir d'achat (GIPA)	24,67	17,17	41,84	24 211,58	14 021 €	38 233 €	913,78
	Indemnité compensatrice CSG	345,97	331,29	677,26	172 666,06	153 904 €	326 570 €	482,19
	Indemnité de fonction particulières professeur des écoles	4,00	8,17	12,17	3 376,80	7 598 €	10 975 €	901,79
	Indemnité dégressive	38,67	15,58	54,25	11 456,24	2 224 €	13 680 €	252,17
	Prime d'administration	2,00	2,00	4,00	37 236,48	19 407 €	56 643 €	14160,87
	Prime de recherche et d'enseignement supérieur (ENSUP)	349,63	330,84	680,47	622 787,68	577 846 €	1 200 634 €	1764,42
	Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR)	70,67	37,00	107,67	420 736,46	220 282 €	641 018 €	5953,55
	Prime intéressement ART. L954-2 C.EDUC.	11,00	5,80	16,80	92 080,90	15 696 €	107 777 €	6415,29
	Prime d'invention/intéressement sur brevet	6,00	0,00	6,00	1 800,00	400 €	2 200 €	366,67
	Forfait mobilités durables	2,00	1,00	3,00	200,00	100 €	300 €	100,00
	Abattement indemnitaire	353,93	336,51	690,44	-134 806,19	- 127 722 €	- 262 528 €	-380,23
SOUS-TOTAL		1 208,54	1 085,36	2 293,90	1 251 746,01	883 756,00	2 135 502,01	930,95
CONTRACTUEL	Indemnité compensatrice CSG	35,58	36,30	71,88	6 716,92	5 643 €	12 360 €	171,95
	Indemnité de fin de contrat	0,17	0,38	0,55	6 893,50	523 €	7 417 €	13484,55
	Garantie individuelle pouvoir d'achat (GIPA)	3,38	4,50	7,88	14 816,08	12 301 €	27 117 €	3441,25
	Prime Encadr doctor rech	1,00	0,00	1,00	4 976,52	- €	4 977 €	4976,52
	Prime de recherche et d'enseignement supérieur (ENSUP)	8,25	7,33	15,58	13 610,98	12 790 €	26 401 €	1694,54
	Prime d'invention/intéressement sur brevet	0,79	0	0,79	600,00	- €	600 €	759,49
	Prime intéressement ART. L954-2 C.EDUC.	2,66	1,96	4,62	7 574,61	895 €	8 470 €	1833,25
SOUS-TOTAL		51,83	50,47	102,30	55 188,61	32 152,00	87 340,61	853,77
TOTAL Nbre bénéficiaires / montant en € (enveloppe indemnitaire)		1 260,37	1 135,83	2 396,20	1 306 934,62	915 908,00	2 222 842,62	927,65
<i>Rappel 2020</i>		<i>1 260,86</i>	<i>1 126,69</i>	<i>2 387,55</i>	<i>876 387,51</i>	<i>455 565 €</i>	<i>1 331 952 €</i>	<i>558 €</i>

REPARTITION DES PRIMES DES ENSEIGNANTS PAR CATEGORIE					
Catégorie ou équivalence	Primes	Indemnités	Rémunération globale	% primes	% indemnités
Catégorie A	2 048 720 €	174 123 €	59 336 854 €	3,5%	0,3%

V. 4 Heures complémentaires

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

Mis en place à l'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 13% des heures TD (Cf. tableau répartition par cycle p.49) et impacte, en partie, le volume d'heures complémentaires (voir p.50).

Remarque : les données suivantes sont extraites de l'application SAGHE et portent sur l'année universitaire 2020-2021.

V.4.1 Charge totale d'enseignement 2020-2021

CHARGE TOTALE D'ENSEIGNEMENT

C O M P O S A N T E S	Composantes	Heures effectuées sur service statutaire par enseignants en poste *	Consommation totale d'heures complémentaires	TOTAL	Part respective service statutaire / heures complémentaires
	Droit	15 418	14 203	29 621	52% / 48%
	CY Tech IEG	19 154	19 900	39 054	49% / 51%
	LEI	14 597	9 589	24 187	60% / 40%
	LSH	13 963	16 183	30 147	46% / 54%
	CY Tech IST	43 779	35 261	79 040	55% / 45%
	IEP	2 871	6 222	9 093	32% / 68%
	INSPÉ	60 035	24 273	84 309	71% / 29%
	IUT	40 883	40 765	81 648	50% / 50%
	CY Tech (sauf IEG / IST)	27 809	12 498	40 307	69% / 31%
SOUS-TOTAL	238 509	178 895	377 098	63% / 47%	
* enseignants de la composante + enseignants d'autres composantes intervenant dans la composante					
	Rappel 2019-2020	212 943	154 026	366 969	58% / 42%
	Évolution	+12,0%	+16%	+2,8%	

S E R V I C E S	SERVICES	Heures effectuées sur service statutaire par enseignants en poste	Consommation totale d'heures complémentaires	TOTAL	Part respective service statutaire / heures complémentaires
	Direction de la formation professionnelle	905	944	1 849	49% / 51%
	DOIP	232	557	789	29% / 71%
	SUAPS	1 092	1 240	2 332	47% / 53%
	Présidence	3 935	4 368	8 303	47% / 53%
	Ecoles doctorales	406	193	600	68% / 32%
	Maison des Langues	958	1 236	2 194	44% / 56%
	Formation du Personnel	188	113	302	62% / 38%
	SIP	13	70	83	16% / 84%
	Services Culturels	65	358	423	15% / 85%
SOUS-TOTAL	7 794	9 080	16 874	46% / 54%	
	Rappel 2019-2020	7 210	9 109	16 319	44% / 56%
	Évolution	8%	0%	3%	

T O T A L	TOTAL	246 304	187 975	393 971	63% / 48%
	Rappel 2019-2020	220 153	163 135	383 288	57% / 43%
	Évolution	+12%	+15%	+3%	

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

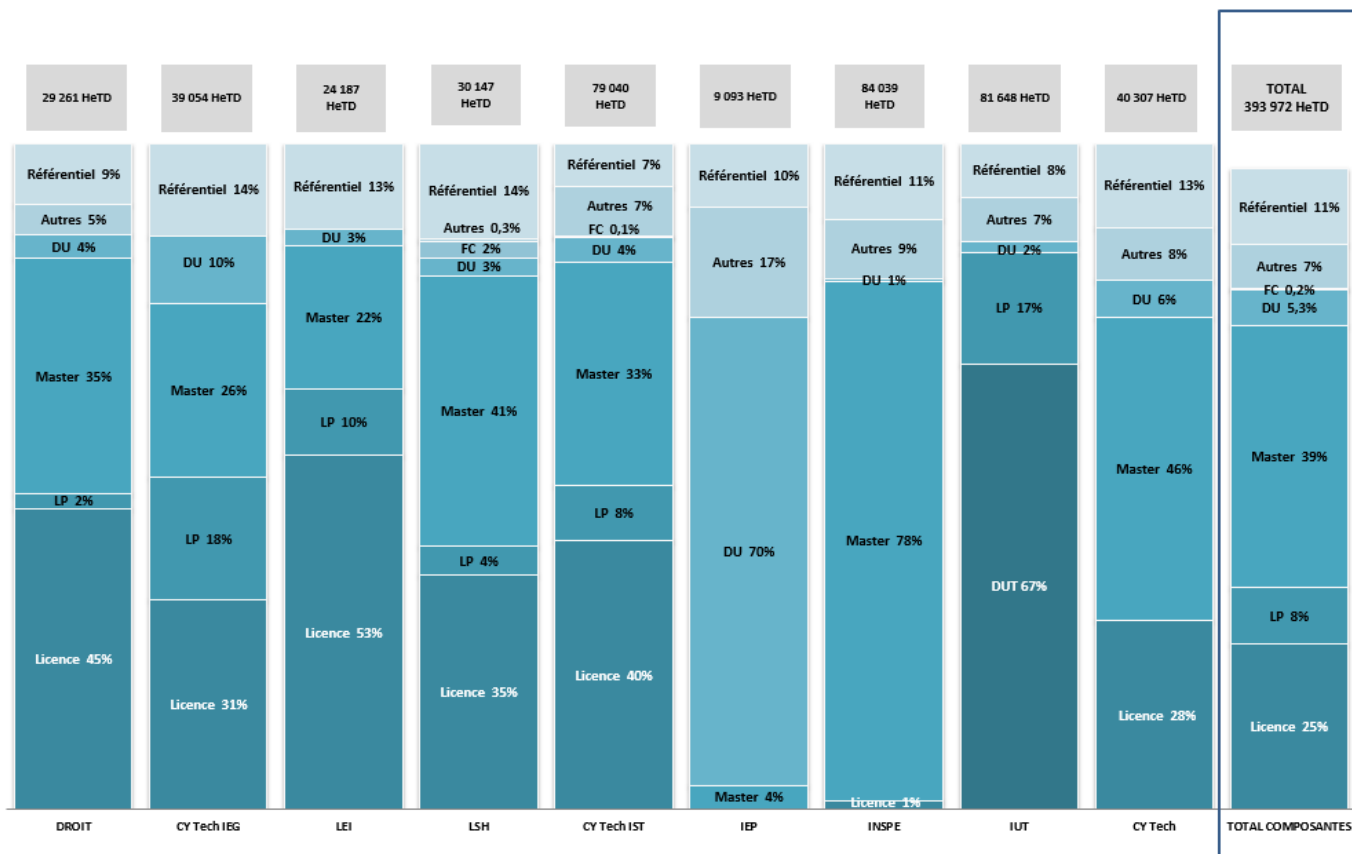
Remarque : les HC "enseignants en poste" peuvent, à la demande des enseignants concernés, faire l'objet d'un report sur l'année suivante. Elles viennent alors en déduction du service à effectuer. Elles peuvent également être versées sur un compte épargne recherche (CER) en vue d'une décharge ultérieure.

On remarque une augmentation de 3% 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 (55% - 45%). Notre potentiel d'enseignement couvre 55% de notre charge (ensemble des heures comptabilisées dans les services).

Les plus grosses composantes CYTech IST, IUT, INSPÉ représentent à elles seules 62% de la charge d'enseignement.

Répartition de la charge d'enseignement des composantes par cycle en 2020-2021



Rappel : les données sont extraites de l'application SAGHE et portent sur l'année universitaire 2020-2021.

Effectif intervenant sur des heures complémentaires



Nombre d'heures complémentaires effectuées



V.4.2 Heures complémentaires 2020-2021

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	Composantes	Enseignants en poste*		Vacataires extérieurs		TOTAL		part {nb heures}
		effectifs	nb d'heures	effectifs	nb d'heures	effectifs	nb d'heures	
	Droit	108	6 091	272	8 112	380	14 203	7,9%
	CY Tech IEG	115	8 537	197	11 364	312	19 900	11,1%
	LEI	98	5 228	95	4 361	193	9 589	5,4%
	LSH	119	7 472	200	8 711	319	16 183	9,0%
	CY Tech IST	307	23 380	341	11 881	648	35 261	19,7%
	IEP	46	1 146	130	5 076	176	6 222	3,5%
	INSPE	255	20 111	139	4 163	394	24 273	13,6%
	IUT	179	31 411	172	9 354	351	40 765	22,8%
	CY Tech	187	6 015	147	6 483	334	12 498	7,0%
	SOUS-TOTAL	1 414	109 392	1 693	69 504	3 107	178 895	100%
	Rappel 2019-2020	1 195	91 293	1 486	62 832	2 681	154 126	
	Évolution	18%	+20%	14%	+11%	16%	+16%	

SERVICES	Services	Enseignants en poste		Vacataires extérieurs		TOTAL	
		effectifs	nb d'heures	effectifs	nb d'heures	effectifs	nb d'heures
	Direction Formation Pro	77	562	21	382	98	944
	DOIP	15	109	15	448	30	557
	SUAPS	5	257	19	983	24	1 240
	Présidence	159	4 358	1	10	160	4 368
	Ecole doctorales	30	120	4	73	34	193
	Maison des langues	10	576	7	660	16	1 236
	Formation du Personnel	7	44	4	69	11	113
	Service Environnement Pédagogique	1	7	1	63	2	70
	Services Culturels	10	41	5	317	15	358
	SOUS-TOTAL	314	6 076	77	3 005	390	9 080
	Rappel 2019-2020	266	5 072	91	4 037	357	9 109
	Évolution	18%	20%	-15%	-26%	9%	0%

TOTAL	TOTAL	1 728	115 468	1 770	72 508	3 497	187 976
	Rappel 2019-2020	1 461	96 365	1 577	66 870	3 038	163 235
	Évolution	+18%	+20%	12%	+8%	15%	+15%

* 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 48% d'heures complémentaires, environ 39% sont assurées par des titulaires ou non titulaires extérieurs à l'établissement, et 61% par nos personnels enseignants. Autrement dit, la charge d'enseignement est assurée à 84% 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 2020-2021 payées sur l'exercice comptable 2021

Composantes	TOTAL	
	Heures	Montants chargés en €
Droit	12 926	661 925,70 €
CY Tech IEG	17 613	923 440,65 €
Langues	7 897	396 338,73 €
LSH	15 125	736 838,74 €
CY Tech IST	28 132	1 512 003,50 €
IEP	7 302	354 792,20 €
INSPE	18 789	835 156,37 €
IUT	39 010	1 913 291,60 €
CY Tech (sauf IEG / IST)	14 325	865 845,97 €
Sous-total composantes	161 120	8 199 633
Dir. Formation Pro.	3 208	155 946,20 €
Direction Formation	4 272	209 588,95 €
Ecoles Doctorales	600	27 605,60 €
Présidence	8 243	375 603,10 €
Sous-total services	16 322	768 743,85 €
TOTAL	177 442	8 968 377,32 €

VI. La formation

VI. 1 Formation des personnels

En 2021, 637 agents ont été formés pour 5 357 heures dispensées.

Budget dédié à la formation en 2021

		2019	2020	2021
Budget		394 290 €	277 300 €	321 766 €
Dépenses	Dépenses de formation (formation > à 3,5 h)	363 141 €	242 470 €	251 764 €
	Dépenses de formation non imputables (formations < 3,5h, séminaires de rentrée, de réflexion, convention MEDIADIX, colloques, supports et reprographie etc...)	10 750 €	913 €	1 500 €
	Ordres de missions (frais de déplacements et repas des agents)	7 618 €	6 459 €	1 367 €
Dépenses hors prise en compte de la rémunération des participants		381 509 €	249 842 €	254 631 €
Rémunérations des formateurs internes		22 946 €	7 106 €	4 695 €

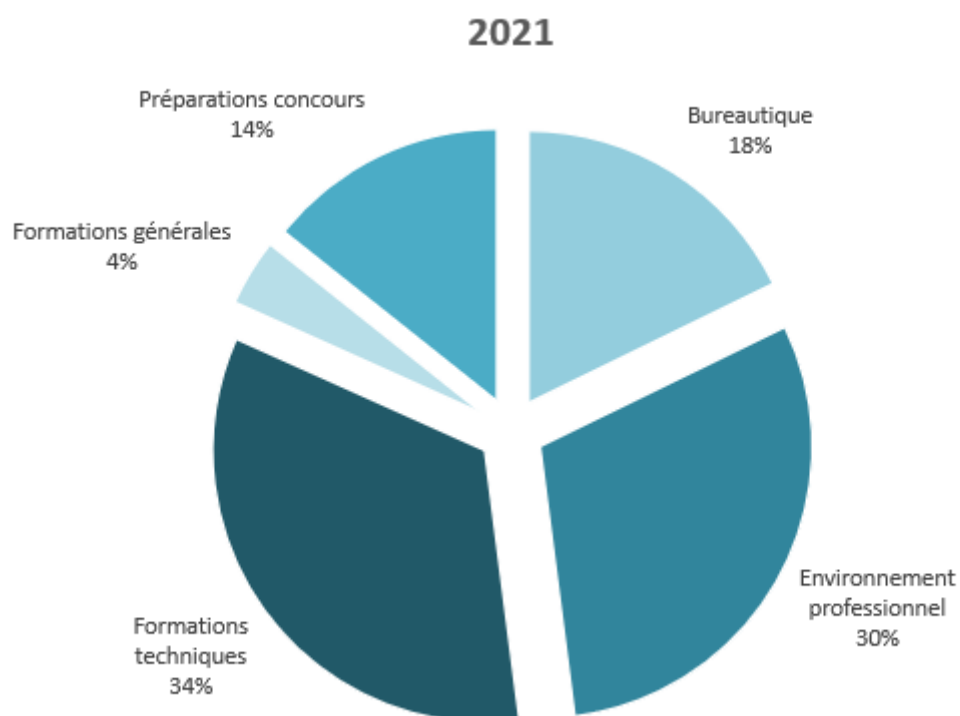
Le budget dédié à la formation a été consommé à 79 % en 2021 (hors rémunération des formateurs internes) et se décompose selon les axes suivants :

Type de formation	2021				
	Nb de stagiaires	Coût	Nb heures	Ratio nb heures / stagiaire	Ratio coût moyen / stagiaire
Bureautique	193	11 811	671	3,5	61,2
Environnement professionnel	219	108 066	2 171	9,9	493,5
Formations techniques	88	32 972	605	6,9	374,7
Formations générales	58	11 475	998	17,2	197,8
Préparations concours	79	37 670	912	11,5	476,8
TOTAL	637	201 994	5 357	8,4	317

Répartition des différentes formations suivies en 2021

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.



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 – 30% en 2021), 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 formation professionnelle

En 2020-2021, on recense 2 congés de formation professionnelle

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

VI. 3 Enseignants : congés de recherche et de conversion thématique (CRCT)

En 2020-2021, on recense 17 CRCT.

Enseignants-chercheurs (corps)	Au titre du CNU (CNU) ou Au titre de l'établissement (CY)	Code DISCIPLINE / CNU	Congé de recherche & de conversion thématique
	Nbre de semestres		
PR	CNU	60	1
PR	CNU	60	1
MCF	CNU	60	1
MCF	CNU	9	1
PR	CYU	3	1
PR	CYU	21	1
PR	CYU	23	1
PR	CYU	25	1
PR	CYU	70	1
MCF	CYU	7	1
MCF	CYU	9	1
MCF	CYU	11	1
MCF	CYU	11	1
MCF	CYU	14	1
MCF	CYU	61	1
MCF	CYU	70	1
MCF	CYU	16	1
Total			17

Rappel 2019-2020

9

Évolution du nombre de CRCT depuis 2017

	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
CRCT	5	7	9	17

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 2021, **1 063** personnels ont passé au moins une visite médicale soit **51 %** de l'ensemble des personnels.

	Nb d'agents ayant eu au moins une visite médicale	Nb total agents CY (au 1er janvier 2021)	% population totale correspondante
Nombre de BIATSS	483	868	56%
Nombre d'enseignants	580	1209	48%
Total	1063	2077	51%

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

Sur une base de 4 jours de permanence par mois, le service de médecine a organisé 1 237 visites médicales. Ici, un agent est compté autant de fois qu'il a de visites.

	2019	2020	2021
visites médicales obligatoires	278	302	1033
visites à la demande de l'agent	69	36	44
visites à la demande du médecin	44	58	105
visites à la demande de la DRH	50	23	30
nombre d'agents orientés pour des visites de médecins spécialistes	2	15	8
Visites médicales totales	443	419	1237

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	Ratio	2019	Ratio	2020	Ratio	2021	Ratio
Nombre de visites réalisées	86%	403	70%	383	83%	1237	88%
Nombre de convocations émises		576		459		1413	

VII. 2 Personnels handicapés

Au 1^{er} janvier 2022, les personnels en situation de handicap représentent 2,8% 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	7	6	13
de 41 ans à 55 ans	22	6	28
plus de 55 ans	13	6	19
Total	42	18	60

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		3	2	2	5	7	18
	F	2	1	5	3	7	4	

Organisation des séances

Nombre de réunions et de visites	CHSCT						
	2014/2015	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021
Réunions plénières	1	2	2	4	4	5	4

VII. 4. Accidents du travail

Répartition et évolution des personnels concernés

	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
BIATSS	22	14	17	13	10	14
Enseignants	8	9	6	8	2	4
TOTAL	30	23	23	21	12	18

VIII. Les activités socioculturelles et sportives

VIII. 1 Bibliothèque universitaire

Les bibliothèques du service commun de documentation sont implantées sur les 10 sites universitaires. En 2021, 495 personnels de l'université sont inscrits, soit 23% des personnels. Ils ont emprunté 5 091 ouvrages.

Évolution du nombre d'inscrits

Nombre d'inscrits	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Enseignants	164	340	379
BIATSS	58	88	116
TOTAL	222	428	495

VIII. 2 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

Nombre d'inscrits	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Enseignants	22	23	20	13	33	-	12
BIATSS	72	80	83	69	100	-	32
TOTAL	94	103	103	82	133	-	44

VIII. 3 Amicale des personnels

Évolution du nombre d'adhérents

En 2021, on compte **335 membres**, soit 15,5 % des personnels de l'établissement.

	2018-2019	2019-2020	2020-2021
BIATSS	234	207	280
Enseignants	34	39	55
TOTAL	268	246	335

Évolution du budget

	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Subvention établissement	78 000 €	80 000 €	80 000 €
Cotisations	11 115 €	10 540 €	4 320 €
TOTAL	89 115 €	90 540 €	84 320 €

Les cotisations sont moins importantes, car en raison de la situation sanitaire l'Amicale n'a organisé pratiquement aucune activité. En contrepartie, en 2020, l'Amicale a offert l'adhésion aux adhérents de 2019, seuls les nouveaux adhérents de 2020 ont cotisé.

VIII. 4 Conférences Université Ouverte

Évolution du nombre de conférences

2018-2019	2019-2020	2020-2021
11	9	10

Évolution du nombre de participants parmi les personnels de CY

	2018-2019	2019-2020	2020-2021**
Enseignants	43	28	5
BIATSS	19	18	2
TOTAL	62	46	7

% participant personnels / nb total personnels **3,2%**

* 2010-2011 : sous estimé car la comptabilisation non détaillée pour 1 conférence UO

** 2 conférences en présentiels. Le détail du comptage par type de public pour les 8 autres conférences proposées en direct sur Youtube n'a pas été possible

Nombre total de participants (ts confondus)

1063	731	182**
------	-----	-------

VIII. 5 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	2021
Dépenses	112 914 €	117 678 €	124 189 €	123 645 €	87 823 €	96 481 €

DÉPENSES	2019		2020		2021		
	Montant	Nb dossiers	Montant	Nb dossiers	Montant	Nb dossiers	
						femmes	hommes
Aides	68 411 €	111	58 401 €	83	68 365 €	72	29
déménagement et dépôt de garantie	11 017 €	11	4 417 €	4	1 469 €	3	0
séjour éducatif / centre aéré	877 €	12	350 €	5	298 €	1	0
activités culturelles et sportives	3 627 €	23	2 377 €	17	1 732 €	18	2
allocation de naissance	6 800 €	33	5 400 €	27	6 200 €	18	13
frais de rentrée scolaire	2 500 €	8	1 000 €	5	900 €	4	1
enfants handicapés	8 015 €	6	14 847 €	7	15 655 €	5	3
transport personnel handicapé	18 656 €	1	10 730 €	1	18 019 €	0	1
personnel handicapé : amélioration conditions de travail	9 319 €	8	7 930 €	3	1 557 €	3	1
aide exceptionnelle *	7 600 €	9	11 350 €	14	22 535 €	20	8
Sous-total aides	68 411 €	111	58 401 €	83	68 365 €	72	29
Restauration	42 683 €		21 863 €		21 622 €		
<i>Le Cellier + IUT Sarcelles</i>		39 213 €		21 092 €			19 836 €
<i>Sites du CROUS</i>		3 470 €		771 €			1 786 €
Accidents du travail	6 604 €		2 561 €		2 088 €		
Visites médicales d'embauche ou expertises	5 947 €		4 998 €		4 406 €		
TOTAL	123 645 €		87 823 €		96 481 €		

* 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	2019	2020	2021	
			femmes	hommes
Nb de réunions	5	3	6	
Nb de dossiers examinés	15	14	20	8
Montant attribué	7 600 €	11 350 €	22 535 €	

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	2019	2020	2021	
			femmes	hommes
Nb de dossiers examinés	2	0	1	1
Montant attribué	4 000 €	0 €	2 000 €	1 000 €

Lexique

A	
ABIB	Assistant des bibliothèques
AC	Agent comptable
ADAENES	Attaché d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
ADJAENES	Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
AENES	Personnels de l'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
AFPS	Attestation de formation de premiers secours
AGRIA	Association de gestion du restaurant inter-administratif
ASI	Assistant ingénieur
ATEE (ex ATEC)	Adjoint technique des établissements d'enseignement
ATER	Attaché temporaire d'enseignement et de recherche
ATL	Adjoint technique de laboratoire des établissements d'enseignement
ATRF	Adjoint technique de recherche et formation
ATSS	Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé
B	
BAS	Bibliothécaire adjoint spécialisé
BIATSS	Personnels de bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé
BIB	Bibliothécaire
BIBLIO	Personnels de bibliothèques
BOE	Bénéficiaire d'obligation d'emploi
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
CT	Comité technique
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