



BILAN SOCIAL DES PERSONNELS 2010



AVANT PROPOS

L'Université d'Evry Val d'Essonne (UEVE) présente son bilan social 2010.

Notre université a accédé aux responsabilités et compétences élargies (RCE) au 1^{ier} janvier 2011. Ce nouvel élan fixera l'ambition d'une organisation nouvelle et des orientations stratégiques adaptées à des enjeux partagés, pérennes et collectivement portés.

Ce bilan social 2010 est aussi un outil de lecture de nos forces, de nos faiblesses, et de nos perspectives de développement. Il permet ainsi d'anticiper les besoins à venir. Il est un outil de décisions éclairées dans les domaines des ressources humaines et plus généralement de la vie institutionnelle.

Il est cependant et principalement un outil de dialogue social permettant de mieux appréhender la situation de l'UEVE pour contribuer à l'émergence d'un projet d'administration engagé et partagé aux seules fins de mieux servir la Cause du service public universitaire.

Il contribue à favoriser les échanges et la concertation entre tous les acteurs de l'UEVE, en offrant, en toute transparence, nombre d'indicateurs en matière de pilotage des ressources humaines.

Ce document est un travail collectif conduit sous la direction du pilotage et de l'évaluation (DPE) avec le concours de l'ensemble des directions de l'institution.

Il est le témoignage d'une volonté forte d'améliorer notre quotidien et de renforcer l'exigence de service public.

Document nouvellement refondé, il se veut aussi un outil d'informations et de travail en direction des agents de l'Université d'Evry-Val d'Essonne, de ses acteurs, et de tous ceux qui souhaitent découvrir la radiographie d'une organisation sociale, celle de l'université d'Evry Val d'Essonne.

Que toutes celles et ceux qui ont contribué à l'élaboration de ce document en soient remerciés.



Hakim KHELLAF

SOMMAIRE

AVANT-PROPOS.....	1
SOMMAIRE.....	2
L'UNIVERSITÉ EN QUELQUES CHIFFRES.....	3
GUIDE MÉTHODOLOGIQUE.....	9
CHAPITRE I : EMPLOIS, EFFECTIFS, ANALYSES CATEGORIELLES ET REMUNERATIONS	
Fiche n° 1 : Cartographie des emplois.....	13
Fiche n° 2 : Effectifs enseignement et recherche.....	15
Fiche n° 3 : Effectifs BIATOS.....	21
Fiche n° 4 : Effectifs des laboratoires UEVE.....	24
Fiche n° 5 : Analyses catégorielles.....	27
Fiche n° 6 : Rémunérations et masse salariale.....	33
CHAPITRE II : CARRIÈRE, FORMATION ET COMPÉTENCE	
Fiche n° 7 : Promotions.....	37
Fiche n° 8 : Mouvements.....	38
Fiche n° 9 : Positions statutaires.....	39
Fiche n° 10 : Temps partiels.....	40
Fiche n° 11 : Délégations et CRCT.....	41
Fiche n° 12 : Absences et congés.....	43
Fiche n° 13 : Formation des personnels.....	45
Fiche n° 14 : Fonctions SILLAND.....	49
CHAPITRE III : CONDITIONS DE TRAVAIL ET RELATIONS PROFESSIONNELLES	
Fiche n° 15 : Hygiène et sécurité.....	50
Fiche n° 16 : Médecine de prévention.....	53
Fiche n° 17 : Action sociale, culturelle et sportive.....	54
Fiche n° 18 : Évaluation des personnels.....	55
Fiche n° 19 : Instances institutionnelles.....	56
ORGANIGRAMME.....	64
GLOSSAIRE.....	65

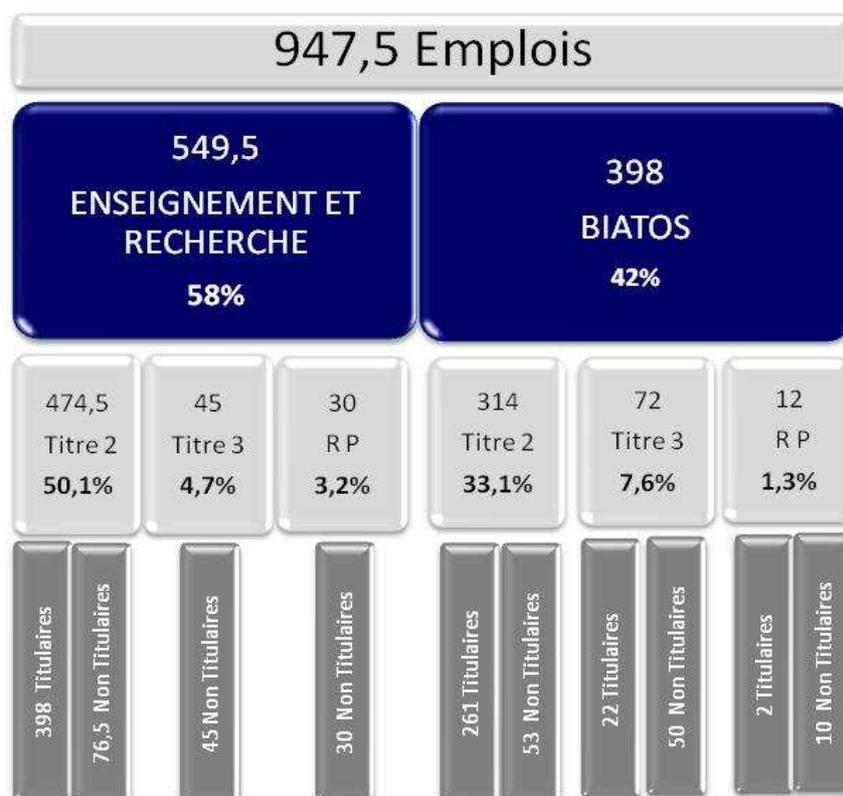
L'UNIVERSITE EN QUELQUES CHIFFRES

Créée en 1991, l'Université d'Evry Val d'Essonne (UEVE) a 20 ans, l'âge de la jeunesse et de l'ambition. De gros défis ont été lancés tant au niveau de ses domaines de formations que de ses structures. Ce bilan social 2010 donne une vision détaillée de l'établissement et constitue une traduction au travers du prisme des ressources humaines.

1/ LES PERSONNELS DE L'UEVE

A- Les emplois (Fiche 1)

Au 1^{er} septembre 2010, sur les 947.5 emplois UEVE, 58% soit 549.5 emplois sont destinés aux personnels d'enseignement et de recherche (100% de catégorie A) et 42% soit 398 emplois pour les BIATOS (dont 36.2% de catégorie A, 25.6% de B et 38.2% de C).

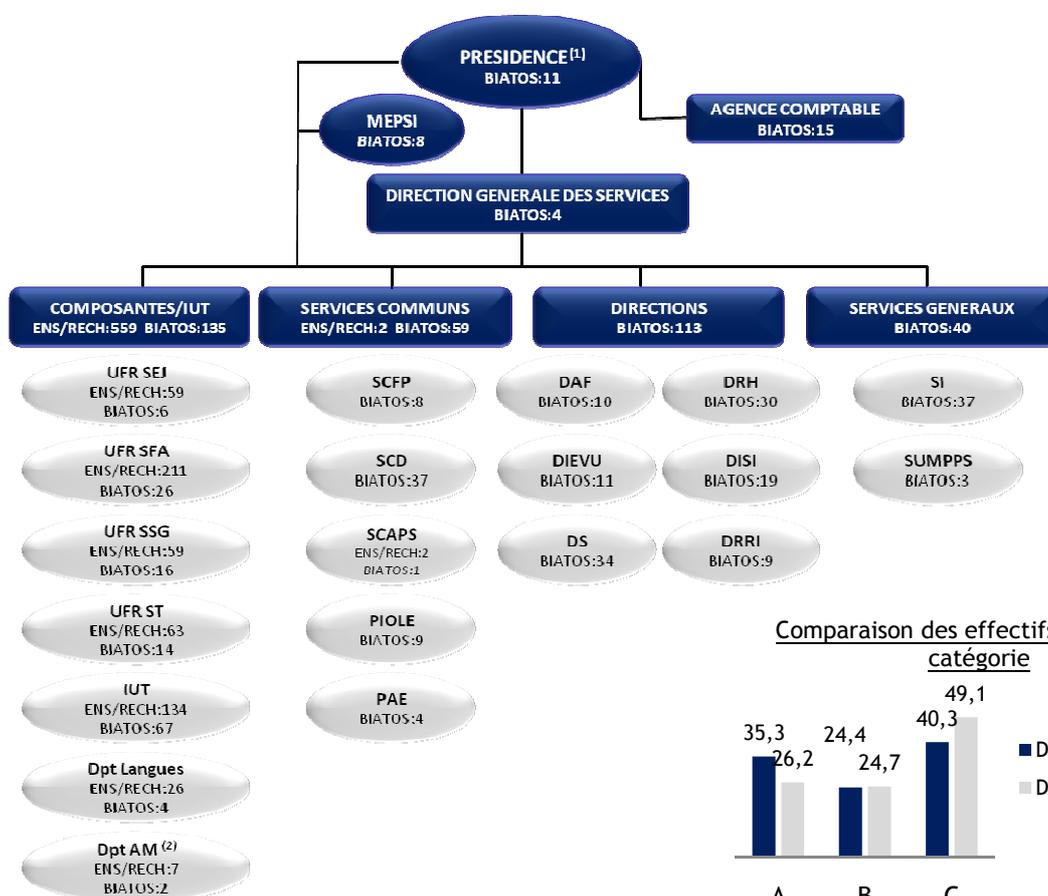


Avant les RCE, 83% de l'ensemble des emplois de l'université sont financés sur le titre 2. Ces emplois, délégués par l'Etat, sont généralement ouverts aux concours pour y recruter des fonctionnaires. En 2010, plus de 83% des emplois délégués par l'Etat sont occupés par des fonctionnaires.

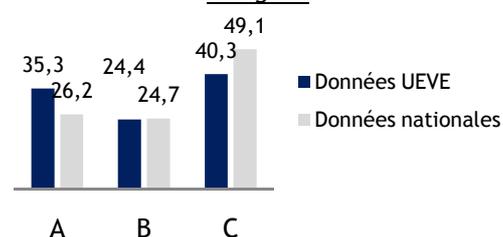
B- Les effectifs (Fiches 2,3 et 4)

Au 1^{er} septembre 2010, les 561 personnels d'enseignement et de recherche représentent 59.3% (100% de catégorie A) des effectifs physiques UEVE et les 385 BIATOS 40.7% (avec 35.3% de catégorie A, 24.4% de B et 40.3% de C). La répartition titulaires/non titulaires est quant à elle de 70.1%/29.9%.

SYNTHESE DES EFFECTIFS PHYSIQUES 2010 561 Enseignants & 385 BIATOS



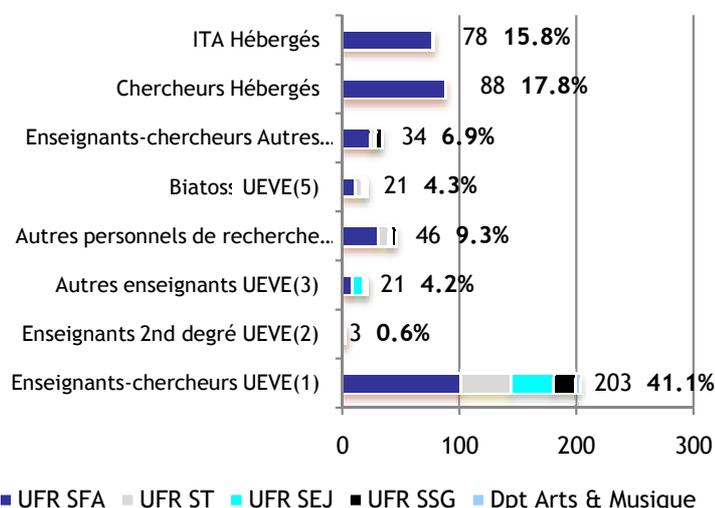
Comparaison des effectifs BIATOS par catégorie



(1)Présidence: Président, Cabinet du Président (service communication, service audiovisuel) (2) AM: arts-musique

Répartition des effectifs des unités de recherche UEVE 2010 par profil et par composante/département de rattachement

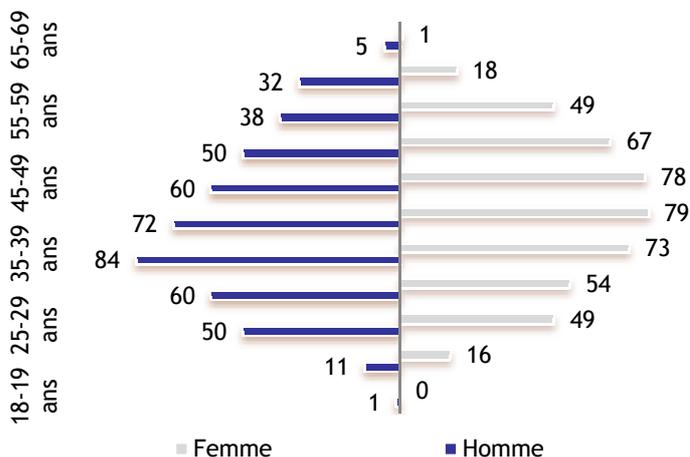
Les effectifs des laboratoires UEVE en 2010, sont majoritairement constitués d'enseignants-chercheurs UEVE (41.1%), de chercheurs hébergés (17.8%) et de personnels hébergés ITA (15.8%). Les profils les moins représentés sont les enseignants UEVE du 2nd degré (0.6%) et autres enseignants(4.2%) ainsi que les personnels BIATOS UEVE (4.3%). Les 200 hébergés représentent une part importante soit 40.5% des effectifs présents dans les unités de recherche UEVE.



C- Analyses catégorielles (Fiche 5)

Au 1^{er} septembre 2010, la **parité hommes/femmes** au sein de l'UEVE présente un taux de féminisation de 51,3%, avec 69,6% de femmes pour les personnels BIATOS et 38,7% pour les personnels d'enseignement et de recherche.

Pyramide des âges des agents de l'UEVE



L'âge moyen des personnels est de 42 ans au 1^{er} septembre 2010 mais on observe une répartition différente selon la population observée. Ainsi, la population contractuelle, BIATOS ou enseignement et recherche, est une population plus jeune avec un âge moyen de 36 ans. La population des personnels titulaires est quant à elle plus âgée avec un âge moyen de 45 ans aussi bien chez les personnels d'enseignement et de recherche que chez les BIATOS.

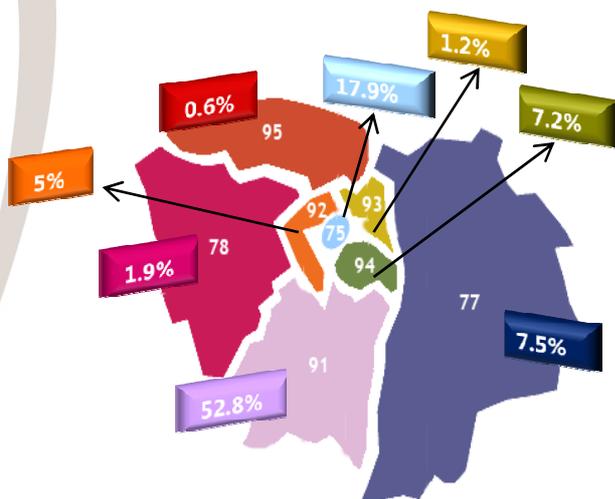
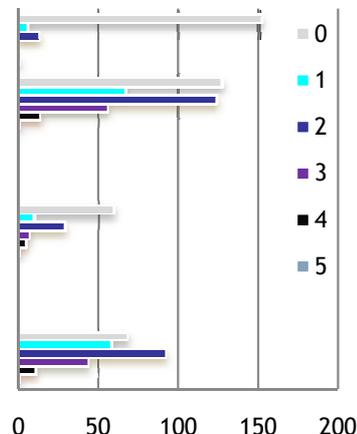
Effectifs par nombre d'enfants des agents de l'UEVE

En ce qui concerne les **enfants**, près de 33.6% des personnels BIATOS titulaires, en ont 2 alors que pour les agents non titulaires 53.2% n'ont pas d'enfants. Pour les personnels d'enseignement et de recherche, 31.9% des agents titulaires ont 2 enfants et 32.6% sont sans enfant. Par contre, pour les agents non titulaires, 88.4% n'ont pas d'enfant.

Personnels de recherche et d'enseignement non titulaires
Personnels d'enseignement et de recherche titulaires

BIATOS Non Titulaire

BIATOS Titulaire



Pour la **commune de résidence**, l'étude des effectifs démontre que c'est le département de l'Essonne (91) qui abrite le plus grand nombre d'agents que ce soit des personnels BIATOS, d'enseignement et de recherche, ou des agents contractuels (près de 53%). C'est ensuite le département de Paris, où résident le plus grand nombre de personnels de l'enseignement et de la recherche (27,8%) et d'agents contractuels (17,3%). Pour les personnels BIATOS, c'est le département de Seine et Marne (77) mais avec un effectif beaucoup moins important (7,3%), qui occupe cette place.

D - Rémunérations et masse salariale (Fiche 6)

Indice moyen et médian de l'ensemble du personnel UEVE			
	Titulaire	Non titulaire	TOTAL UEVE
INM Moyen	601	406	558
INM Médian	604	342	531

Pour les indices de rémunération des personnels de l'UEVE, la tranche la plus représentée pour les agents titulaires est de 600 à 699 pour les personnels d'enseignement et de recherche et de 300 à 399 pour les personnels BIATOS.

Chez les agents non titulaires, c'est la tranche de 300 à 399 qui regroupe le plus gros effectif pour les personnels d'enseignement et de recherche et celles, à niveau équivalent, de 300 à 399 et de 400 à 499 pour les personnels BIATOS.

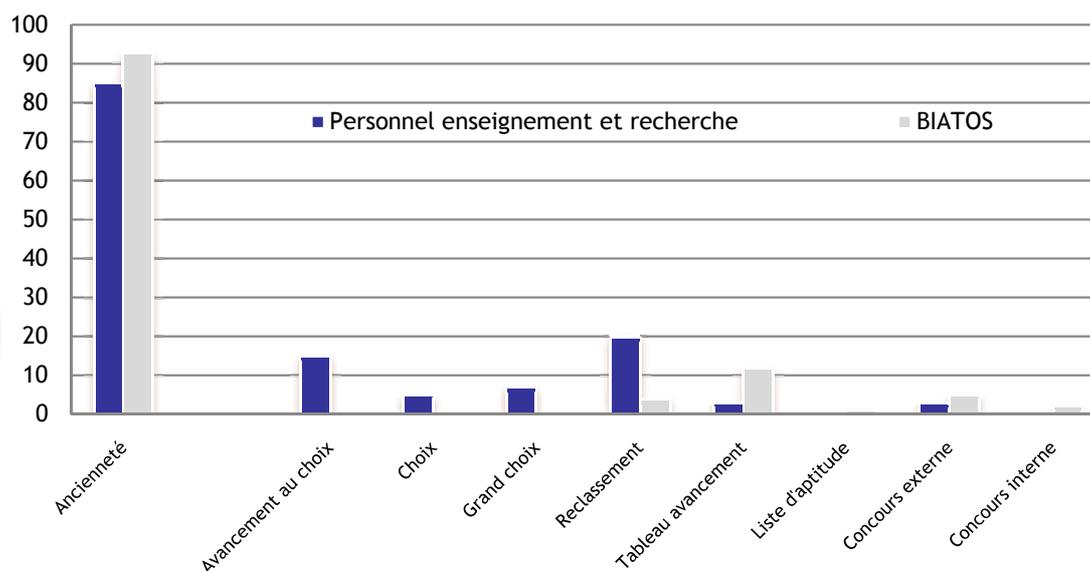
En ce qui concerne les primes mensuelles des personnels BIATOS, ces dernières ont été considérablement revalorisées entre 2007 et 2010 que ce soit pour les personnels ITRF, ATOS ou de Bibliothèque.

La masse salariale 2010 de 59 256 456 € correspond au financement sur titre 2, titre 3 et Ressources Propres, utilisé pour la rémunération des personnels. 65.2% de cette somme (soit 38 635 116 €) représentent la rémunération nette et les cotisations sociales des agents, alors que les 34.8% restants (soit 20 621 340 €) correspondent aux charges patronales.

2 / CARRIERE FORMATION ET COMPETENCE A L'UEVE

A- Les promotions (Fiche 7)

Effectifs par type de promotion des agents de l'UEVE



Sur l'année 2010, 255 promotions ont été accordées dont 117 au personnel BIATOS (42,7% des titulaires) et 138 au personnel d'enseignement et de recherche (35,5% des titulaires).

B- Les mouvements (Fiche 8)

En 2010, la mutation (53.2%) et la retraite (31.9%) sont les principaux motifs des 47 départs d'agents à l'UEVE.

En ce qui concerne les 37 arrivées des personnels d'enseignement et de recherche, le recrutement par publication d'emploi est le facteur le plus important (59.5%). Pour les 19 personnels BIATOS arrivés, ce sont les concours qui représentent la voie de recrutement la plus importante (84.2%). Sur 31 postes pourvus à l'UEVE par concours (48.4% Enseignants et 51.6% BIATOS), 10 l'ont été par des agents déjà en poste à l'UEVE, dont 9 par des agents contractuels qui ont été stabilisés professionnellement.

C- Activité et carrière (Fiches 9 à 12)

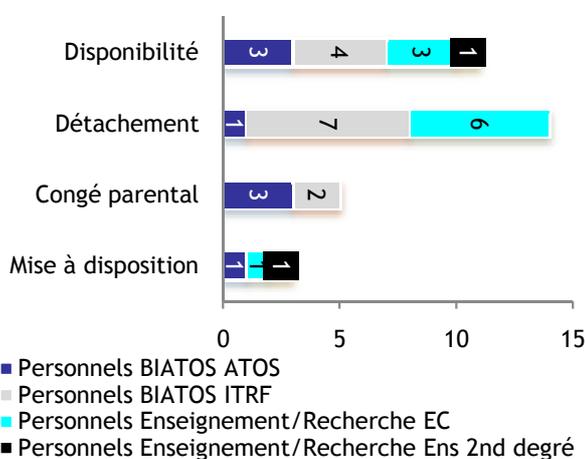
L'activité mise à part, les positions statutaires (Fiche 9) observées pour les personnels de l'UEVE en 2010 sont à 9,1% la mise à disposition, 15,2% le congé parental, 33,3% la disponibilité et 42,4% le détachement.

85.7 % des personnels UEVE travaillent à temps complet et 3.8 % travaillent à 80 % (Fiche 10).

Au cours de l'année 2010, 12 enseignants-chercheurs (5 PR et 7 MCF) ont obtenu une délégation et 10 (2 PR et 8 MCF) ont bénéficié d'un CRCT d'une période de 6 mois (Fiche 11).

Sur les 7253 jours de congés pris en 2010, à 60.1% par des BIATOS et 39.9% par des enseignants, 38.3% sont des congés ordinaires de maladie et 26% des congés de maternité (Fiche 12).

Positions statutaires des agents de l'UEVE

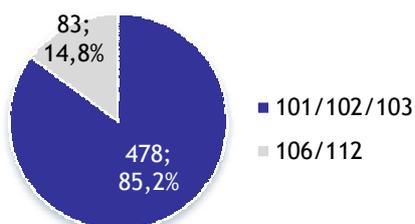


D- Formation et compétence (Fiches 13 et 14)

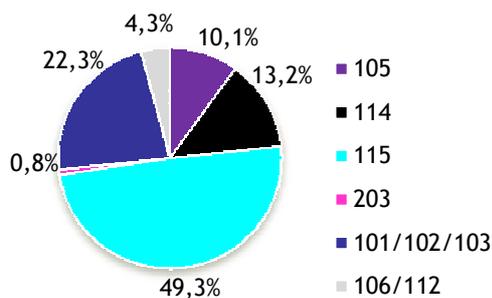
En 2010, 436 actions de formations ont été suivies par les agents de l'UEVE (68,6% pour les personnels BIATOS et 31,4% pour les personnels d'enseignement et de recherche, contractuels et autres). Le volume horaire des formations dispensées s'élève à 3689,50 heures pour un budget de 98580 € (Fiche 13).

Pour obtenir une vision panoramique de l'activité et des compétences des personnels UEVE, les effectifs BIATOS et Enseignement recherche ont été répartis par « fonctions Sillard » (Fiche 14).

Effectifs Physiques des personnels d'enseignement et de recherche par fonction Sillard



Effectifs physiques des personnels BIATOS en % par fonction Sillard



101/102/103: formation initiale et continue 106/112: recherche universitaire 105: bibliothèque et documentation
114: immobilier 115: pilotage 203: santé et activités culturelles et sportives des étudiants

3 / LA VIE INSTITUTIONNELLE EN 2010

A- Les conditions de travail (Fiches 15, 16 et 17)

En 2010, le service **Hygiène et Sécurité** a réalisé 83 contrôles des installations techniques, 7 exercices d'évacuation et a permis à 39 personnes d'être formées sur ces thématiques (Fiche 15).

416 actes de **médecine préventive** ont été réalisés en 2010, dont 68.8% de visites médicales, 29.5% d'actions en milieu de travail et 1.7% d'examens complémentaires en laboratoires (Fiche 16).

Le bureau d'**action sociale et culturelle** a eu pour objectif, en 2010, de se préparer au transfert des compétences de l'action sociale dans le cadre des RCE prévu au 1^{ier} janvier 2011 (Fiche 17).

B- Les relations professionnelles (Fiches 18 et 19)

L'**évaluation des personnels Enseignants** s'effectue via un rapport d'activité au moins tous les quatre ans et chaque fois qu'une candidature à une promotion est présentée. Suite au décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010, les personnels BIATOS sont quant à eux évalués annuellement lors d'entretiens professionnels s'appuyant sur les fiches de postes et permettant la formalisation des objectifs annuels et des perspectives des agents (Fiche 18).

Réunions des **instances institutionnelles** en 2010 (Fiche 19):

- Comité Technique Paritaire (CTP): 4
- Conseil d'Administration (CA) : 6
- Conseil Scientifique (CS) : 5 séances plénières et 15 séances restreintes
- Conseil des Etudes et de la Vie Universitaire (CEVU) : 6

La méthodologie qui suit, préambule nécessaire à la compréhension des 19 fiches synthétiques, permet de définir les notions clés inhérentes aux chapitres 1, 2 et 3 et précise le périmètre du bilan social (sources, dates d'observation...).

GUIDE METHODOLOGIQUE

1- TYPOLOGIE DES POSTES ET DES PERSONNELS

Les catégories de personnel travaillant au sein d'un établissement d'enseignement supérieur et de recherche sont diverses. Aussi, il nous a paru important de **définir la terminologie utilisée**.

Le niveau de détail le plus fin retenu est le corps. Les corps sont regroupés en « filières » pour certaines analyses, et ces mêmes filières composent deux grandes familles :

- Les personnels de **l'enseignement et la recherche** d'une part ;
- Les personnels **BIATOS** (Bibliothécaires, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, Ouvriers, et de Santé) d'autre part.

La typologie des familles retenues concerne aussi bien les postes que les personnels qui les occupent. Chaque poste et chaque agent appartient à une de ces familles.

1.1- Les personnels d'enseignement et de recherche

On distingue une première population définie par ses deux principales missions : l'enseignement et la recherche.

Filière		Corps	Sigle du corps
Enseignants-chercheurs et assimilés		- Professeurs des universités - Maîtres de conférences - Professeurs de l'ENSAM	PR MCF PREN
Autres enseignants et emplois de recherche	Enseignants du 2 nd degré	- Professeurs agrégés - Professeurs certifiés - Professeurs des lycées professionnels - Professeurs d'Education Physique et Sportive	PRAG PRCE PLP PEPS
	Professeurs associés à temps partiels	- Professeurs associés à temps partiels	PAST
	Personnels d'enseignement et/ou de recherche	- Attachés Temporaires d'Enseignement et de Recherche - Moniteurs / allocataires de recherche - Lecteurs - Professeurs contractuels du 2 nd degré	ATER MON / ALLOC LECT Prof cont 2 nd degré
	Emplois de recherche (contractuels)	- Contrats doctoraux, autres chercheurs	

N.B. : Les vacataires d'enseignement ne sont pas intégrés aux effectifs permanents.

1.2- Les personnels BIATOS

Cette seconde population est définie par ses fonctions dites "support" : fonctions administratives, techniques, d'appui à la recherche, ainsi que de santé et documentaires.

Filière	Corps, fonctions ou statut	Sigle du corps
ATOS (Administratifs, Techniques, Ouvriers, de Santé)	- Secrétaire Général - Agent Comptable - Conseiller administratif scolaire et universitaire - Attachés d'Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur - Secrétaires Administratifs de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur - Adjoint Administratifs de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur - Infirmier	SG AC CASU ADAENES SAENES ADJAENES INF
ITRF (Ingénieur, Technicien de recherche et de Formation)	- Ingénieurs de Recherche - Ingénieurs d'Etude - Assistants ingénieurs - Techniciens - Adjoint techniques	IGR IGE ASI TCH ADT
BU (personnels de Bibliothèque)	- Conservateurs des bibliothèques - Bibliothécaires - Bibliothécaires adjoints spécialisés - Assistants des bibliothèques - Magasinières des bibliothèques	CBIB BIB BAS ABIB MAG
Agents contractuels	- Agents contractuels	

2. TYPOLOGIE DES STRUCTURES DE L'ETABLISSEMENT

A plusieurs reprises au sein du bilan social, les informations sont présentées sous l'angle des structures (services administratifs, composantes d'enseignement) de l'établissement.

Les structures de l'établissement telles qu'elles existaient en 2010 sont composées de :

- La Présidence, la Direction Générale des Services (DGS), la Mission d' Evaluation et Pilotage décisionnel du Système d'Information (MEPSI), l'Agence comptable.
- Les Directions : Direction de l'Ingénierie des Etudes et de la Vie Universitaire (DIEVU), Direction de la Recherche et des Relations Internationales (DRRI), Direction de la Scolarité (DS), Direction des Ressources Humaines (DRH), Direction des Systèmes d'Information (DISI), Direction Financière (DAF).
- Les Services Généraux : Service Intérieur (SI), Service Universitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé (SUMPPS)
- Les Services communs : Service Commun de la Formation continue (SCFC), Service Commun de la Documentation (SCD), Service Commun des Activités Physiques et Sportives (SCAPS), Pôle d'Information et d'Orientation des Lycéens et des Etudiants (PIOLE), Plate-forme d'Accès à l'Emploi (PAE).
- Les Composantes : l'IUT, les UFR de Sciences Fondamentales et Appliquées (SFA), Sciences et Technologie (ST), Sciences Economiques et Juridiques (SEJ), Sciences Sociales et de Gestion (SSG), les départements des Langues et Arts et Musique.
- Les laboratoires de recherche

3. NOTIONS DE BASE SUR LES POSTES, LES EFFECTIFS ET L'OCCUPATION DES POSTES

Chaque agent de l'université occupe un poste à partir d'un emploi délégué par l'état ou crée par l'établissement sur son budget propre.

Chaque poste est caractérisé pour accueillir une catégorie de personnel spécifique et défini par une enveloppe correspondant à la masse salariale de l'agent occupant.

On distingue deux grandes partitions pour l'analyse des emplois et des effectifs :

En fonction du budget de financement, l'emploi peut :

- soit être issu du budget délégué par l'Etat. On parle alors de "budget Etat".
- soit être financé directement sur le budget de l'établissement. On parle alors de "budget propre", qu'il s'agisse de la dotation globale de fonctionnement allouée par l'état à l'établissement ou de ressources propres (financement sur contrats de recherche ou de formation continue par exemple).

En fonction du statut de l'agent. Il peut :

- soit être fonctionnaire (titulaire ou stagiaire) de la Fonction Publique. On parle alors de **titulaires**.
- soit être contractuel ou non-titulaire. On parle alors de **non-titulaires ou contractuels**.

Les personnels non-titulaires regroupent l'ensemble des contractuels ainsi que les professeurs associés à temps partiel (PAST), qui sont nommés sur décision ministérielle. La population contractuelle est liée à l'état ou à l'Université par un contrat de travail.

Il n'y a pas de corrélation systématique entre le budget du poste et le statut de l'agent qui l'occupe.

Dans la majorité des cas, les agents titulaires occupent un poste à partir d'un emploi délégué par l'Etat, et les non-titulaires des emplois financés sur budget propre.

Il y a quatre exceptions à cette règle :

- 1- Les postes gagés reposent sur le budget propre et accueillent des titulaires.
- 2- Les professeurs associés (PAST) sont non-titulaires mais sont financés sur le budget Etat.
- 3- Les postes Budget Etat non-pourvus par un titulaire peuvent être occupés par un contractuel.
- 4- Les postes budget Etat non pourvus ni par un titulaire, ni par un non-titulaire peuvent rester vacants (non-occupés) jusqu'au prochain concours.

De manière exceptionnelle, certains postes peuvent rester vacants lors de leur création dans l'attente d'un prochain recrutement (concours, mutation, détachement, etc.).

De même, il peut y avoir une absence de corrélation entre un poste identifié dans un corps (ex : MCF) et l'agent qui l'occupe (ex : ATER).

Dans la plupart des cas, 1 agent = 1 poste. Cependant il existe plusieurs cas particuliers qui impliquent qu'on ne peut pas mettre en relation directement le nombre de postes avec le nombre d'agents :

- en cas d'activité à **temps partiel**, l'agent n'occupe pas la totalité de son poste. Les quotités de temps issues de plusieurs occupations à temps partiel permettent d'ouvrir des postes sur rompus de temps partiels (exemple : 2 postes occupés à 70% libèrent une quotité de 30% chacun soit 60% pour accueillir un troisième agent à temps partiel. On a alors 2 postes pour 3 agents).
- en cas d'activité à mi-temps (ATER par exemple), 2 agents peuvent partager le même poste. Dans ce cas, on a 1 poste pour 2 agents.
- de manière exceptionnelle, 1 agent peut occuper 2 postes à mi-temps.
- encore plus exceptionnellement, certains doctorants sont à la fois allocataires-moniteurs et financés sur un contrat de recherche. Ils occuperont alors simultanément un poste de moniteur et un poste de chercheur. On a donc 2 postes pour 1 agent.

Pour obtenir une représentation plus exacte du nombre d'effectifs, on calcule, en plus du nombre de personnes physiques, les effectifs en Equivalent Temps Plein (ETP) qui correspondent au nombre de personnes ramenées à leur quotité d'activité (exemple : 1 mi-temps = 0,5 ETP).

Les postes de PAST comptent pour 1 mais n'accueillent que 0.5 agent en ETP. On a donc 1 poste pour 0.5 agent.

4. METHODOLOGIE

CHAPITRE	SOURCE	Période de référence/date d'observation	COMMENTAIRES
CHAPITRE 1 : EMPLOIS, EFFECTIFS, ANALYSES CATEGORIELLES ET REMUNERATIONS			
Fiche n° 1 : Cartographie des emplois	HARPEGE, base de données DPE/PPAE PIRATE	1er septembre 2010	Emplois : Référence aux emplois délégués et non aux personnes physiques
Fiche n° 2 : Effectifs enseignants			Effectifs physiques et en ETP
Fiche n° 3 : Effectifs BIATOS			
Fiche n° 4 : Effectifs recherche	Bases de données DPE/PPAE PIRANA, PIRATE	1er septembre 2010	Effectifs physiques des personnels UEVE et hébergés présents dans les unités de recherche UEVE reconnues par le MESR
Fiche n° 5 : Analyses catégorielles	HARPEGE, base de données DPE/PPAE PIRATE	1er septembre 2010	Effectifs physiques
Fiche n° 6 : Rémunérations et masse salariale		Rémunérations au 01/09/2010/ Masse salariale année civile 2010	Pour la rémunération référence à l'ensemble de la masse salariale (Budget Etat et Budget Propre)
CHAPITRE II : CARRIÈRE, FORMATION ET COMPÉTENCE			
Fiche n° 7 : Promotions	HARPEGE, base de données DPE/PPAE PIRATE	Année universitaire 2009/2010	Pour la carrière, référence à l'ensemble des personnels titulaires pendant la période d'observation
Fiche n° 8 : Mouvements			
Fiche n° 9 : Positions statutaires			
Fiche n° 10 : Temps partiels			
Fiche n° 11 : CRCT et délégations			
Fiche n° 12 : Absences et congés	Logiciel LAGAF et données Formation et concours		Pour la formation référence à l'ensemble des agents titulaires et contractuels pendant la période d'observation
Fiche n° 13 : Formation des personnels			
Fiche n° 14 : Fonctions SILLAND	Base de données DPE/PPAE PIRATE		Pour la carrière, référence à l'ensemble des personnels titulaires pendant la période d'observation
CHAPITRE III : CONDITIONS DE TRAVAIL ET RELATIONS PROFESSIONNELLES			
Fiche n° 15 : Hygiène et sécurité	Données Hygiène et sécurité	Année civile	
Fiche n° 16 : Médecine de prévention	Données DRH		
Fiche n° 17 : Action sociale et culturelle			
Fiche n° 18 : Évaluation des personnels			
Fiche n° 19 : Instances institutionnelles	Données Présidence, DRRI, DIEVU et DRH	Année civile	

CHAPITRE I

EMPLOIS, EFFECTIFS, ANALYSES CATEGORIELLES ET REMUNERATIONS

(FICHES 1 A 6)

FICHE N° 1

CARTOGRAPHIE DES EMPLOIS

1 / NOTIONS DE BASE

Un emploi est un support ouvert sur un programme du budget de l'Etat et délégué à un établissement permettant la rémunération d'un agent (fonctionnaire ou agent non titulaire).

Avant l'autonomie, le financement des emplois repose sur 2 budgets : le budget de l'Etat (Titre 2) et le budget de l'Université (Titre 3 et Ressources Propres).

Les emplois financés sur Titre 2 et délégués par l'Etat ont vocation à être occupés par des agents titulaires. Les supports créés en Titre 3 et ressources propres sont utilisés pour rémunérer des agents contractuels hormis les agents posés sur des emplois gagés délégués par l'Etat.

2 / REPARTITION DES EMPLOIS PAR FILIERE ET PAR BUDGET

Type	Filière	Statut	Titre 2	Titre 3 (*)	Ressources Propres	Total
Emplois BIATOS 42%	ITRF	Titulaires	136	11	2	149
		Contractuels	44	46	8	98
		Total	180	57	10	247
	ATOS	Titulaires	94	11		105
		Contractuels	7	4	2	13
		Total	101	15	2	118
	BU	Titulaires	31			31
		Contractuels	2			2
		Total	33			33
Total emplois BIATOS			314	72	12	398
Emplois Enseignement et Recherche 58%	Enseignants chercheurs	Titulaires	288			288
		Contractuels	15			15
		Total	303			303
	Autres enseignants et emplois de recherche	Titulaires	110			110
		Contractuels	61,5	45	30	136,5
		Total	171,5	45	30	246,5
Total emplois enseignement et recherche			474,5	45	30	549,5
Total emplois UEVE			788,5	117	42	947,5

(*) les 3 CAE sont comptabilisés en personnel ITRF (selon leur équivalent grade) car ils n'entrent pas dans une filière.

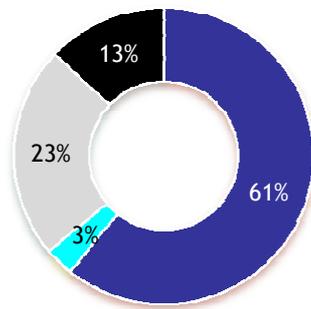
Au 1^{er} septembre 2010, sur les 947,5 emplois UEVE, 58% soit 549,5 emplois sont destinés aux enseignants (100% de catégorie A) et 42% soit 398 emplois pour les BIATOS (dont 36,2% de catégorie A, 25,6% de B et 38,2% de C).

Sur l'ensemble des emplois de l'UEVE, 83,4% sont des emplois rémunérés sur Titre 2 et 16,6% des emplois financés sur Titre 3 et ressources propres.

83% des emplois financés sur titre 2 sont occupés par des personnels BIATOS et Enseignement et Recherche titulaires.

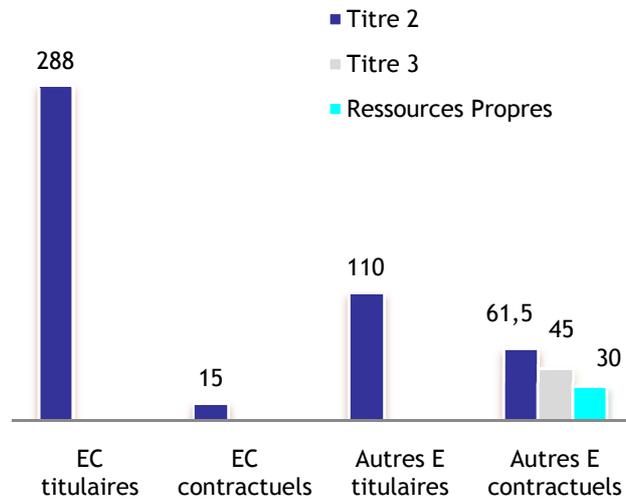
2.1- Emplois d'enseignement et de Recherche

Par filière



- EC titulaires
- EC contractuels
- Autres E titulaires
- Autres E contractuels

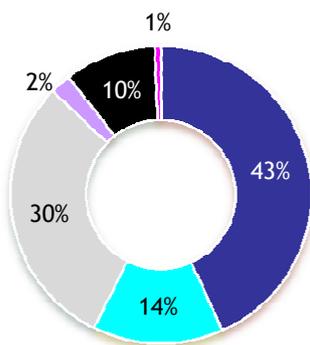
Par Budget



61% des emplois d'enseignement et recherche sont des emplois d'enseignants chercheurs titulaires. 83,9% des emplois d'enseignement et recherche financés sur le Titre 2 sont occupés par des agents titulaires. Les personnels autres enseignants et emplois de recherche occupent 38,5% des emplois financés sur le Titre 3 et 71,4% sur Ressources Propres.

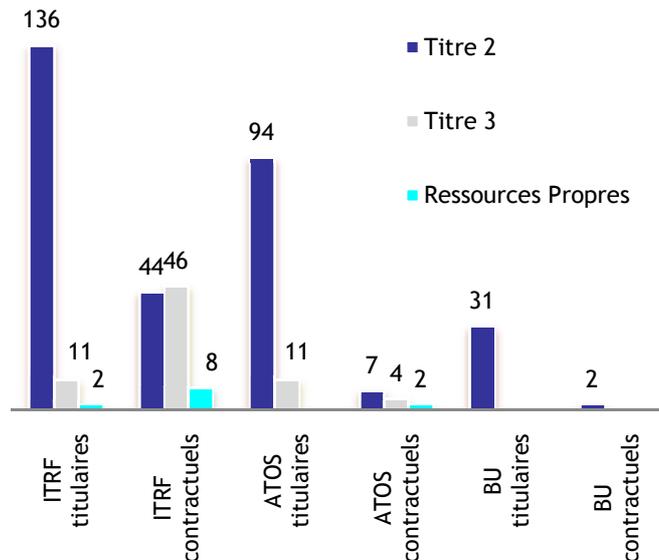
2.2- Emplois BIATOS

Par filière



- ITRF titulaires
- ITRF contractuels
- ATOS titulaires
- ATOS contractuels
- BU titulaires
- BU contractuels

Par Budget



43,3% des emplois BIATOS sont des emplois de personnels ITRF titulaires. 83,1% des emplois BIATOS financés sur le Titre 2 sont occupés par des agents titulaires. Pour le titre 3, 48,7% des emplois sont occupés par des personnels ITRF et 12,8% par des personnels ATOS. Quant aux Ressources Propres, elles financent 23,3% emplois ITRF et 4,8% emplois ATOS.

FICHE N° 2

EFFECTIFS ENSEIGNEMENT ET RECHERCHE

1 / REPARTITION DES EFFECTIFS D'ENSEIGNEMENT ET DE RECHERCHE

Les ETP correspondent au calcul des effectifs en Equivalent Temps Plein. On prend en compte grâce aux ETP la quotité d'activité effective des agents. Ainsi un agent à mi-temps (50 %) comptera pour 1 en effectifs dit "physiques" et pour 0,5 en ETP.

Effectifs enseignants par filière, corps et structures (en effectif physique et ETP)																					
Filière	Corps	Structures																			
		UFR SEJ		UFR SFA		UFR SSG		UFR ST		Pôle Langues		DPT Arts Musique		IUT		SCAPS		Total		%	
		Eff phys	ETP	Eff phys	ETP	Eff phys	ETP	Eff phys	ETP	Eff phys	ETP	Eff phys	ETP	Eff phys	ETP	Eff phys	ETP	Eff phys	ETP	Eff phys	ETP
Enseignants-chercheurs et assimilés	Professeurs des universités	14	13,8	43	43	9	9	6	6	1	1	1	1	12	12			86	85,8	15,3	16,6
	Maîtres de Conférences	23	23	77	75,8	21	21	25	24,8	8	8	3	3	39	39			196	194,6	34,9	37,6
	Professeurs de l'ENSAM													2	2			2	2	0,4	0,4
Enseignants du 2nd degré	Professeurs Agrégés	2	2	9	8,8	4	4	6	6	10	10			31	31			62	61,8	11	11,9
	Professeurs Certifiés	1	0,5			3	3	6	6	5	5			25	24,6			40	39,1	7,1	7,6
	Professeurs d'Education Physique et Sportive			3	3											2	2	5	5	0,9	0,9
	Professeurs des Lycées Professionnels													2	2			2	2	0,4	0,4
Professeurs associés à temps partiels	Professeurs Associés	3	1,5	14	7	7	3,5	5	2,5			1	0,5	21	10,5			51	25,5	9,1	4,9
Personnels d'enseignement et/ou de recherche	ATER	12	6,5	8	4,5	7	3,5	2	1			1	0,5	2	1			32	17	5,7	3,3
	Lecteurs									2	2							2	2	0,4	0,4
	Moniteur/Alloc de recherche	3	3	19	19	2	2	2	2									26	26	4,6	5
	Prof. Cont. 2nd degré											1	1					1	1	0,2	0,2
Emploi de recherche (contractuels)	Emploi de recherche	1	1	38	37,9	6	6	11	11									56	55,9	10	10,8
Total (*)		59	51,3	211	199	59	52	63	59,3	26	26	7	6	134	122,1	2	2	561	517,7	100	100
%		10,5	9,9	37,6	38,4	10,5	10	11,2	11,5	4,7	5	1,2	1,2	23,9	23,6	0,4	0,4	100	100		
Total encadrants (**)		55		154		51		50		26		7		134				477		-	
Nombre d'étudiants (***)		1765		1645		2831		601		389		249		2042				9522		-	
Taux d'encadrement		3,12		9,36		1,80		8,32		6,68		2,81		6,56				5,01		-	

(*) PR, MCF, PAST, ATER, Lecteur, PRAG, PRCE. (**) les moniteurs/allocataires ne sont pas comptabilisés dans le personnel encadrant

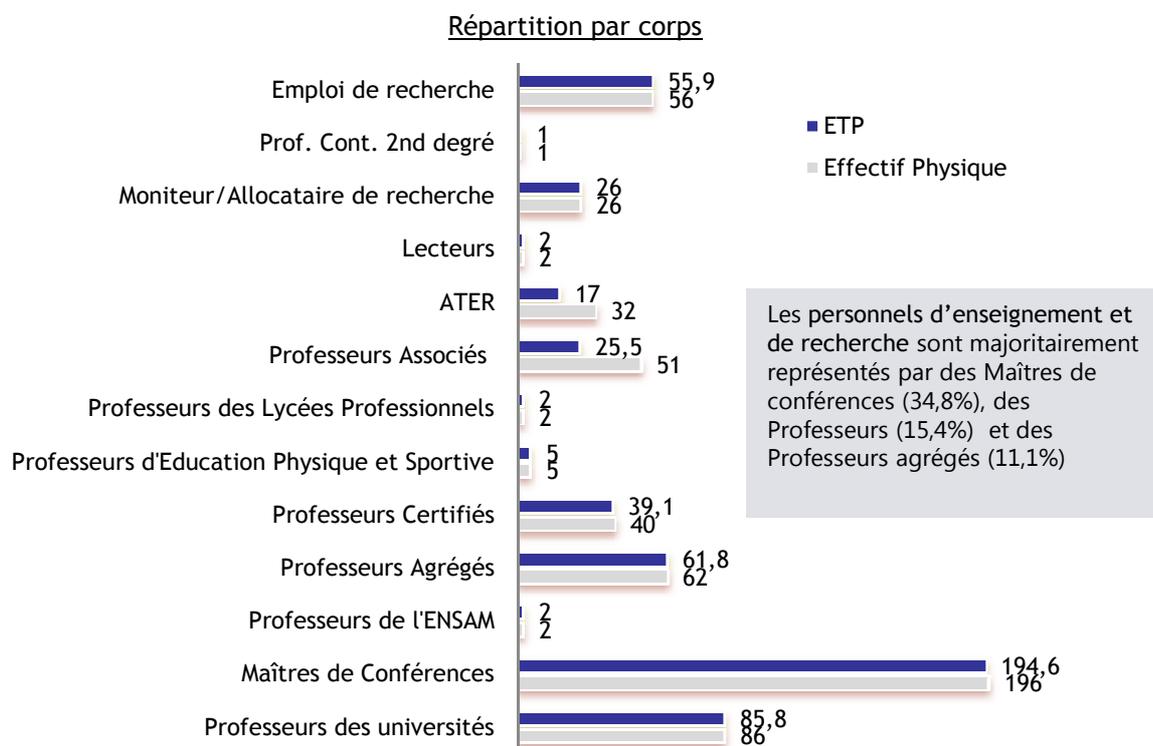
(***) Effectifs étudiants au 30 juin 2010 (source: Apogée)

Au 1^{er} septembre 2010, les 561 personnels d'enseignement et de recherche représentent 59,3% des effectifs physiques UEVE. La répartition titulaires/non titulaires quant à elle est de 69,3%/30,7%

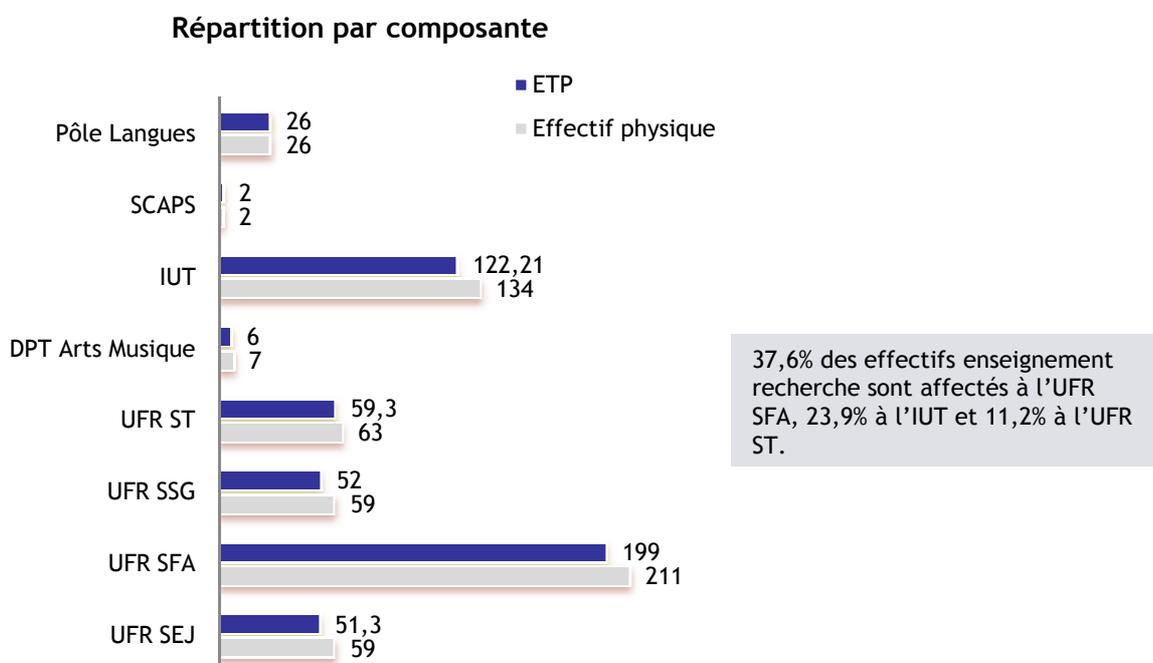
Au sein des personnels d'enseignement et de recherche de l'Université, 50,6% sont des enseignants-chercheurs. Les enseignants du 2nd Degré, les professeurs associés, les personnels d'enseignement et/ou de recherche et les emplois de recherche représentent, quant à eux, 49,4% des effectifs physiques d'enseignement et de recherche.

2 / ANALYSES

2.1 - Par corps



2.2 - Par composante



2.3 - Par CNU

Effectifs par Conseil National des Universités (CNU)		Corps		Total (*)
Code CNU	Libellé des CNU	Maîtres de Conférences	Professeurs des universités	
CNU 01	Drt.priv.sc.crim	8	3	11
CNU 02	Drt.publ.	7	5	12
CNU 04	Sc.politique	1		1
CNU 05	Sc.économiques	11	6	17
CNU 06	Sc. De gestion	13	3	16
CNU 09	Lang et Litt Française	1		1
CNU 11	Lang et Litt ang	4	1	5
CNU 12	Lang et Litt germ	1		1
CNU 14	Lang et Litt roman	2		2
CNU 18	Arts	4	1	5
CNU 19	Socio.démographie	11	5	16
CNU 21	His et civ: ancien	2		2
CNU 22	His et civ: cont	2	2	4
CNU 23	Géo.phys et autres	1		1
CNU 24	Amen. Espace urbain	1		1
CNU 25	Mathématiques	2		2
CNU 26	Maths appliquées	17	10	27
CNU 27	Informatique	13	8	21
CNU 28	Mil.denses et matér.	10	4	14
CNU 29	Const. Elementaires	1		1
CNU 30	Mil dilues et optique	2	1	3
CNU 31	Chim.théo. Phys	4	2	6
CNU 32	Chim.org.min.ind	7	5	12
CNU 33	Chim des matériaux	6	2	8
CNU 60	Mecan. Génie mecan	14	4	18
CNU 61	Génie informatique	19	9	28
CNU 62	Energ. Génie proce	5	2	7
CNU 63	Electronique	2		2
CNU 64	Biochimie. Biologie	6	3	9
CNU 65	Biologie cellulaire	10	5	15
CNU 66	Physiologie	1	2	3
CNU 67	Biologie.pop et ecol.	1		1
CNU 71	Sc.info.communication	3	1	4
CNU 74	Sc et tec.act.phy	4	2	6
Total (**)		196	86	282
%		69.5%	30.5%	100%

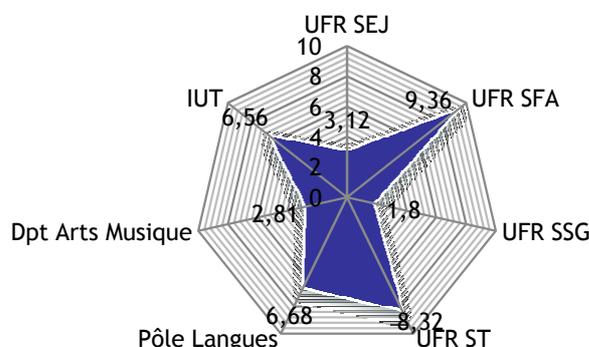
(*) 2 professeurs ENSAM ne sont pas comptabilisés

Les Professeurs des universités sont plus fortement représentés en Maths Appliquées, tandis que les Maîtres de conférences sont plus nombreux en Génie Informatique.

2.4 - Taux d'encadrement

Le taux d'encadrement correspondant au nombre d'enseignants encadrant pour un même nombre d'étudiants.

Taux d'encadrement par composante



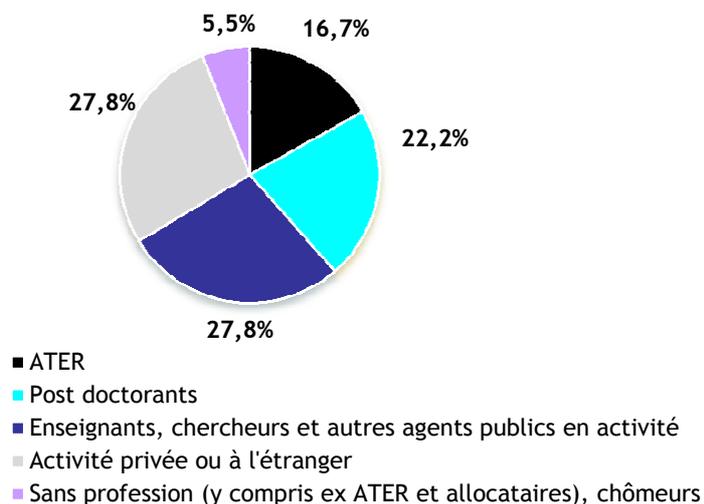
On observe que les taux d'encadrement les plus élevés concernent l'UFR SFA et l'UFR ST. Les plus bas sont ceux de l'UFR SSG et du département Arts et Musique.

2.5 - Origine des enseignants chercheurs recrutés en 2010

a) Origine professionnelle

Origine professionnelle des Maîtres de Conférences		Nombre	en %
Enseignement Supérieur	ATER	3	16,7
	Allocataires de recherche	0	
	Post doctorants	4	22,2
	Sous-total Enseignement Supérieur	7	38,9
Autres origines	Enseignants, chercheurs et autres agents publics en activité	5	27,8
	Activité privée ou à l'étranger	5	27,8
	Sans profession (y compris ex ATER et allocataires), chômeurs	1	5,5
	Sous-total Autres origines	11	61,1
Total		18	100

Origine professionnelle des Maîtres de Conférences



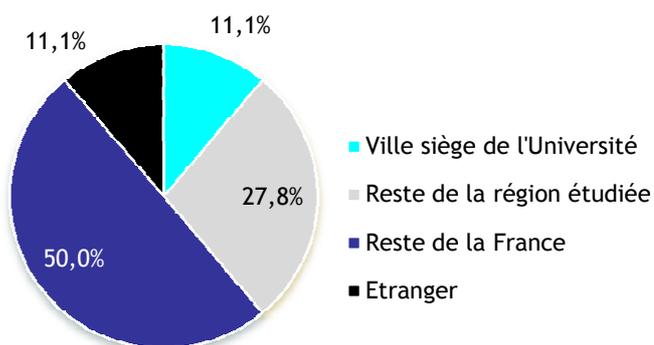
En 2010, 61,1% des maîtres de conférence ont été recrutés en dehors de la population de l'Enseignement supérieur de l'UEVE.

10 maîtres de conférence sur 18 soit 55,6% ont été recrutés parmi les enseignants, chercheurs et autres agents publics ou privés ou en provenance de l'étranger.

b) Origine géographique

Maîtres de conférences		
Origine géographique	Nombre	%
Ville siège de l'Université	2	11,1
Reste de la région étudiée	5	27,8
Reste de la France	9	50
Etranger	2	11,1
Dont Union européenne	0	-
Total	18	100

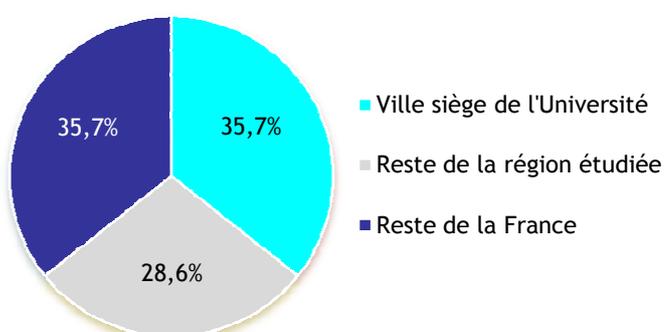
Origine géographique des maîtres de conférences



En 2010, 11,1% des maîtres de conférences recrutés viennent de l'UEVE, 27,8% de l'Île de France et 11,1% de l'étranger.

Professeurs des universités		
Origine géographique	Nombre	%
Ville siège de l'Université	5	35,7
Reste de la région étudiée	4	28,6
Reste de la France	5	35,7
Etranger	0	-
Dont Union européenne	0	-
Total	14	100

Origine géographique des professeurs des universités

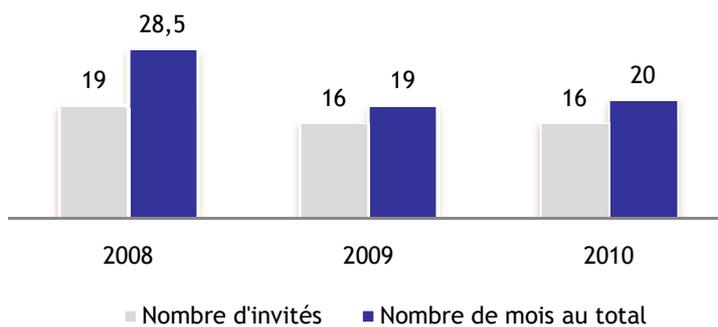


En 2010, 35,7% des professeurs des universités recrutés viennent de l'UEVE, 28,6% de l'Île de France et aucun de l'étranger.

c) Professeurs invités

Professeurs invités depuis 2008	2008	2009	2010	Total
Nombre d'invités (*)	19	16	16	51
Nombre de mois au total	28,50	19	20	67,50
Moyenne (mois)	1,50	1,19	1,25	1,32

Professeurs invités



Entre 2008 et 2010, 51 professeurs invités ont séjourné à l'UEVE et ce pour 67,5 mois, soit une moyenne de 40 jours.

FICHE N° 3

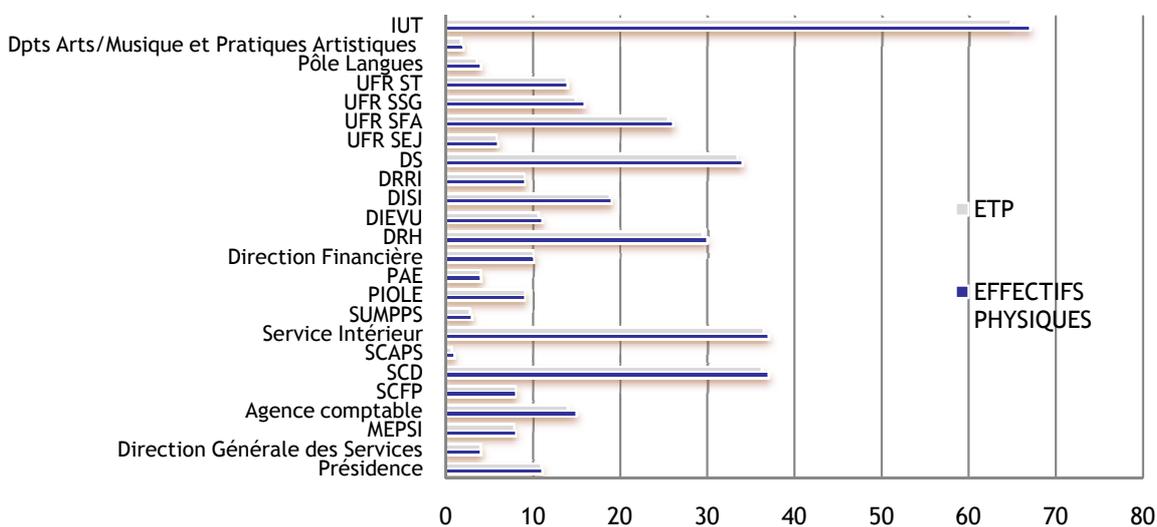
EFFECTIFS BIATOS

Les ETP correspondent au calcul des effectifs en Equivalent Temps Plein. On prend en compte grâce aux ETP la quotité d'activité effective des agents. Ainsi un agent à mi-temps (50 %) comptera pour 1 en effectifs dit "physiques", et pour 0,5 en ETP.

1 / EFFECTIFS BIATOS PAR COMPOSANTE

Effectifs physiques par composantes (au 01/09/2010)				
Composantes	Effectifs physiques		ETP	%
Présidence	11	2,9%	10,9	2,9%
Direction Générale des Services	4	1,0%	4,0	1,1%
MEPSI	8	2,1%	7,8	2,1%
Agence comptable	15	3,9%	14,0	3,7%
SCFP	8	2,1%	8,0	2,1%
SCD	37	9,6%	36,2	9,7%
SCAPS	1	0,3%	0,7	0,2%
Service Intérieur	37	9,6%	36,4	9,7%
SUMPPS	3	0,8%	2,8	0,7%
PIOLE	9	2,3%	9,0	2,4%
PAE	4	1,0%	4,0	1,1%
Direction Financière	10	2,6%	10,0	2,7%
DRH	30	7,8%	29,4	7,8%
DIEVU	11	2,9%	10,6	2,8%
DISI	19	4,9%	18,8	5,0%
DRRI	9	2,3%	9,0	2,4%
DS	34	8,8%	33,4	8,9%
UFR SEJ	6	1,6%	5,8	1,5%
UFR SFA	26	6,8%	25,4	6,8%
UFR SSG	16	4,2%	14,9	4,0%
UFR ST	14	3,6%	13,8	3,7%
Pôle Langues	4	1,0%	3,5	0,9%
Dpts Arts/Musique et Pratiques Artistiques	2	0,5%	1,8	0,5%
IUT	67	17,4%	64,8	17,3%
Total	385	100%	375	100%

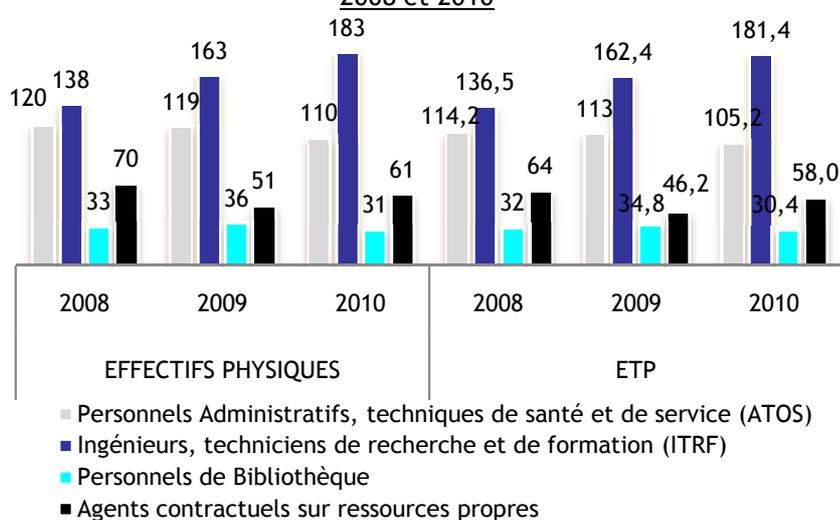
Effectifs physiques et ETP par composantes



2 / EFFECTIF BIATOS PAR FILIERE

Evolution des effectifs physiques par filières (2008, 2009 et 2010)								
Filières	Effectifs physiques				ETP			
	2008	2009	2010	Evolution 2008-10	2008	2009	2010	Evolution 2008-10
Personnels Administratifs, techniques, Ouvriers et de Santé (ATOS)	120	119	110	- 8,3%	114,2	113	105,2	- 7,9%
Ingénieurs, techniciens de recherche et de formation (ITRF)	138	163	183	+ 32,6%	136,5	162,4	181,4	+ 32,9%
Personnels de Bibliothèque	33	36	31	- 6,1%	32	34,8	30,4	- 5%
Agents contractuels sur ressources propres	70	51	61	- 12,8%	64	46,2	58,0	- 9,4%
Total	361	369	385	+ 6,6%	346,7	356,4	375	+ 8,2%

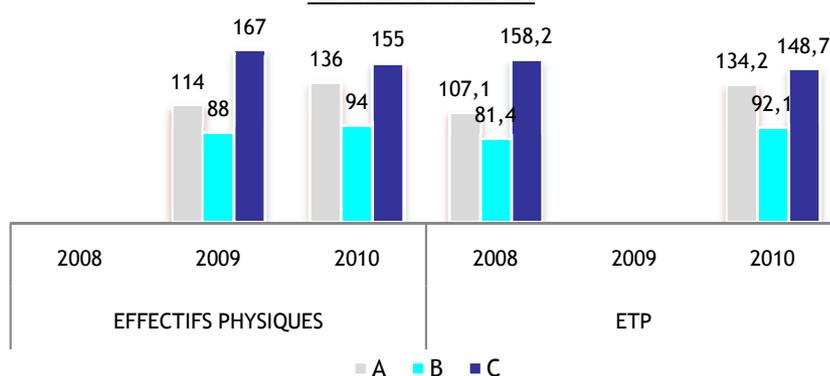
Evolution des effectifs physiques et ETP par filière entre 2008 et 2010



3 / EFFECTIF BIATOS PAR CATEGORIE

Effectifs physiques et ETP par catégorie (2008, 2009 et 2010)								
Catégories	Effectifs physiques				ETP			
	2008	2009	2010	Evolution 2009-2010	2008	2009	2010	Evolution 2008-2010
A	-	114	136	+19.3%	107,1	-	134,2	+25.3%
B	-	88	94	+6.8%	81,4	-	92,1	+13.1%
C	-	167	155	-7.2%	158,2	-	148,7	-6%
Total	-	369	385	+4.3%	346,7	-	375	+8.2%

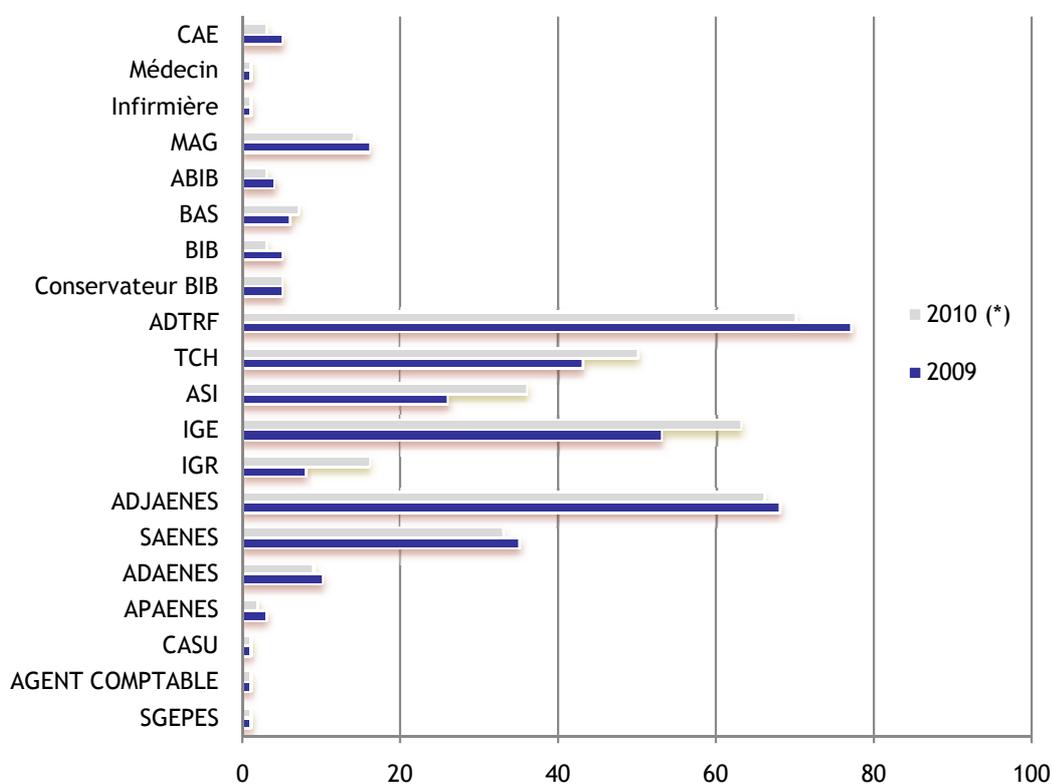
Evolution des effectifs physiques et ETP par catégorie entre 2008 et 2010



4 / EFFECTIF BIATOS PAR CORPS/GRADE

Effectifs physiques par Corps/Grades				
Corps / grade	Effectifs physiques			
	2009	2010 (*)	% 2010	Evolution 2009-2010
SGEPES	1	1	0,3	-
Agent comptable	1	1	0,3	-
CASU	1	1	0,3	-
APAENES	3	2	0,5	-33,3%
ADAENES	10	9	2,3	-10%
SAENES	35	33	8,5	-5,7%
ADJAENES	68	66	17,1	-2,9%
IGR	8	16	4,2	+100%
IGE	53	63	16,3	+18,9%
ASI	26	36	9,3	+38,5%
TCH	43	50	13,0	+16,3%
ADTRF	77	70	18,2	-9,1%
Conservateur BIB	5	5	1,3	-
BIB	5	3	0,8	-40%
BAS	6	7	1,8	+16,7%
ABIB	4	3	0,8	-25%
MAG	16	14	3,6	-12,5%
Infirmière	1	1	0,3	-
Médecin	1	1	0,3	-
CAE	5	3	0,8	-40%
Total	369	385	100	+4.3%

Evolution des effectifs physiques par corps entre 2009 et 2010



On note une augmentation des effectifs physiques pour les personnels de l'ITRF notamment pour les TCH, ASI, IGE et IGR.

FICHE N° 4

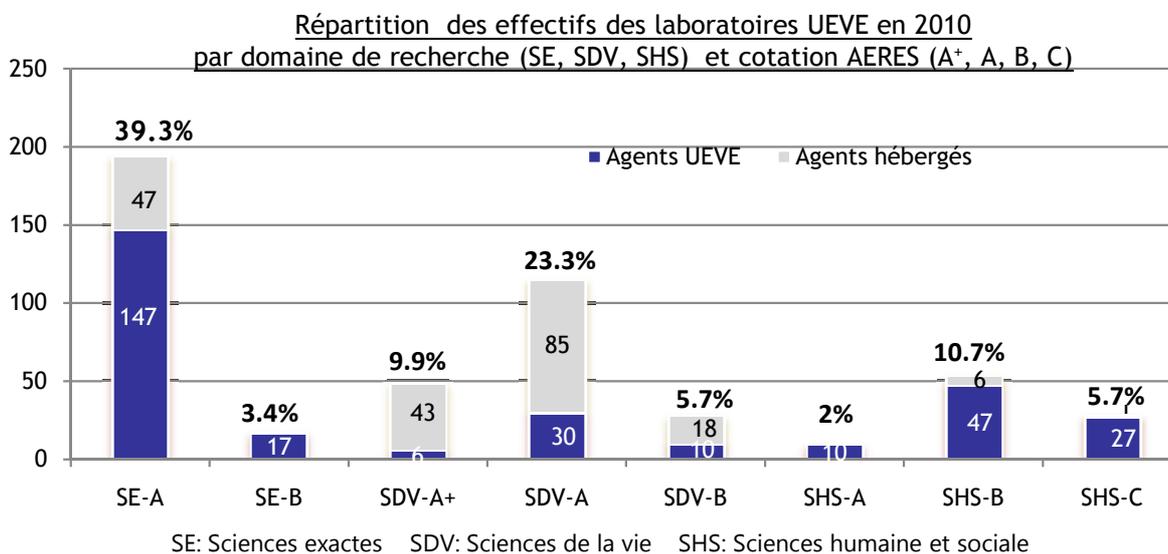
EFFECTIFS DES LABORATOIRES

UEVE

Répartition des effectifs physiques des personnels UEVE et Hébergés présents dans les unités de recherche UEVE en 2010																	
Sources: BDD DPE-PPAE Pirate/Pirana																	
Domaine	Laboratoire de recherche	Sigle	Comp/Dpt 1 sept 2010	Localisation géographique	Effectifs physiques UEVE						Total UEVE	Hébergés			Total Hébergés	Effectif total	%
					EC(1)	E 2nd degré (2)	E autres (3)	Rech autres (4)	Biatos (5)			EC Autres	Chercheurs	ITA			
									Titulaires	Non titulaires							
SE	Laboratoire "Analyse & Probabilité"	LAP	SFA	Bâtiment Maupertuis	21	2	1	3	2		29	3	-	-	3	32	6,5
SE	Laboratoire "Statistique & Génome"	LSG	SFA	Tour Evry 2	11		1	1			13	2	3	3	8	21	4,4
SE	Laboratoire "Informatique, Biologie Intégrative et Systèmes Complexes"	IBISC	SFA	Tour Evry 2	18		4	3	1		26	4	2	0	6	32	6,5
			ST	Bâtiment Pelvoux	29		1	8	3		41	3	0	1	4	45	9,1
SE	Laboratoire "Analyse et Modélisation pour la Biologie et l'Environnement"	LAMBE	SFA	Bâtiment Maupertuis	23			13	2		38	5	18	3	26	64	12,9
SCIENCES EXACTES / UNITES DE RECHERCHE CLASSEES A					102	2	7	28	8	0	147	17	23	7	47	194	39,3
SE	Laboratoire de Mécanique et d'Énergétique d'Evry	LMEE	ST	Bâtiment Pelvoux	14			1	2		17	-	-	-	-	17	3,4
SCIENCES EXACTES / UNITES DE RECHERCHE CLASSEES B					14	0	0	1	2	0	17	0	0	0	0	17	3,4
SDV	Unité de Recherche en Génomique Végétale	URGV	SFA	2 rue Gaston Crémieux GZ	2		1	1	1	1	6	-	14	29	43	49	9,9
SCIENCES DU VIVANT/ UNITES DE RECHERCHE CLASSEES A+					2	0	1	1	1	1	6	0	14	29	43	49	9,9
SDV	Laboratoire "Génomique Métabolique"	GM	SFA	2 rue Gaston Crémieux GZ	4			1			5	-	26	20	46	51	10,3
SDV	Laboratoire "Structure et activité des biomolécules normales et pathologiques"	SABNP	SFA	Bâtiment Maupertuis	6			2	2		10	2	3	5	10	20	4
SDV	Laboratoire de "Recherche européen pour la polyarthrite rhumatoïde"	GENHOT EL	SFA	2 rue Gaston Crémieux GZ	1						1	3	3	3	9	10	2
SDV	Institut de Biologie Systémique et Synthétique	ISSB	SFA	Genopole campus 1	4			4		1	9	1	5	3	9	18	3,6
SDV	Institut des cellules Souches pour le Traitement et l'Etude des Maladies monogéniques	ISTEM	SFA	Genopole campus 1	3			1	1		5	-	6	5	11	16	3,3
SCIENCES DU VIVANT/ UNITES DE RECHERCHE CLASSEES A					18	0	0	8	3	1	30	6	43	36	85	115	23,3
SDV	Laboratoire Généthron "Immunologie Moléculaire et Biothérapies Innovantes"	IMBI Généthron	SFA	Généthron	3			1			4	2	6	5	13	17	3,5
SDV	Unité de Biologie Intégrative des Adaptations à l'Exercice	UBIAE	SFA	Impasse Christophe Colomb	5		1				6	2	2	1	5	11	2,2
SCIENCES DU VIVANT/ UNITES DE RECHERCHE CLASSEES B					8	0	1	1	0	0	10	4	8	6	18	28	5,7
SHS	Laboratoire d'Histoire, Economie Sociale et des Techniques	LHEST	SSG	Bâtiment de la Poste	6	1		2	1		10	-	-	-	0	10	2
SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES/ UNITES DE RECHERCHE CLASSEES A					6	1	0	2	1	0	10	0	0	0	0	10	2
SHS	Centre d'Etude des Politiques Economiques de l'université d'Evry (EA2177)	EPEE	SEJ	Bâtiment Ile de France	17		2	1	1		21	-	-	-	0	21	4,2
SHS	Centre Pierre Naville (EA2543)	CPN	SSG	Bâtiment de la Poste	13		3	3	2		21	6	-	-	6	27	5,5
SHS	Activité "Musique et Arts du Spectacle" (EA4524)	RASM	Dpt Arts et Musique	Bâtiment des 1iers Cycles	4		1				5	-	-	-	0	5	1
SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES/ UNITES DE RECHERCHE CLASSEES B					34	0	6	4	3	0	47	6	0	0	6	53	10,7
SHS	Centre Léon Duguit pour les nouvelles transformations du Droit (EA4107)	CLD	SEJ	Bâtiment Ile de France	19		6	1	1		27	1	-	-	1	28	5,7
SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES/ UNITES DE RECHERCHE CLASSEES C					19	0	6	1	1	0	27	1	0	0	1	28	5,7
Total					203	3	21	46	19	2	294	34	88	78	200	494	100
%					41,1	0,6	4,2	9,3	3,8	0,4	59,5	6,9	17,8	15,8	40,5	100	

Effectifs physiques des laboratoires UEVE au 1 septembre 2010 : (1) PR, MCF, PREN (2) PRAG, PRCE, PEPS, PLP (3) ATER, PAST, Lecteurs, Prof. Cont. 2nd (4) Moniteurs/Allocataires de recherches, contrats doctoraux, emplois de recherche (5) Personnels ATSS, ITRF, de Bibliothèque (6) Autres sites d'Evry : sites non gérés par l'UEVE accueillant des unités de recherche UEVE (2 rue Gaston Crémieux, Génopole campus1, Généthon, Impasse Christophe Colomb).

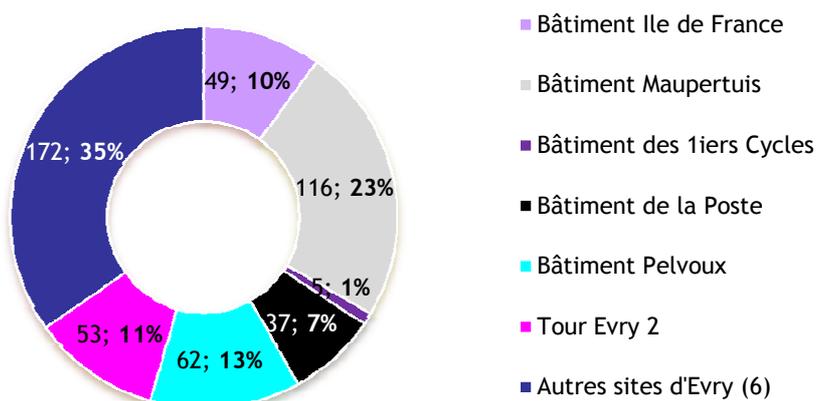
1 / EFFECTIFS DES LABORATOIRES UEVE PAR DOMAINE DE RECHERCHE ET COTATION AERES



En 2010, 9.9% des effectifs des laboratoires UEVE (UEVE+hébergés) se trouvent dans une unité de recherche des sciences du vivant (SDV) classé A+ par l'AERES (Agence d'Evaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur), 64.6% dans des unités classées A (dont 39.3% en sciences exactes (SE), 23.3% en SDV, 2% en sciences humaines et sociales (SHS)), 19.8% dans des unités classées B (dont 3.4% en SE, 5.7% en SDV, 10.7% en SHS) et 5.7% dans une unité de recherche des sciences humaines et sociales classée C.

2 / EFFECTIFS DES LABORATOIRES UEVE PAR LOCALISATION GEOGRAPHIQUE

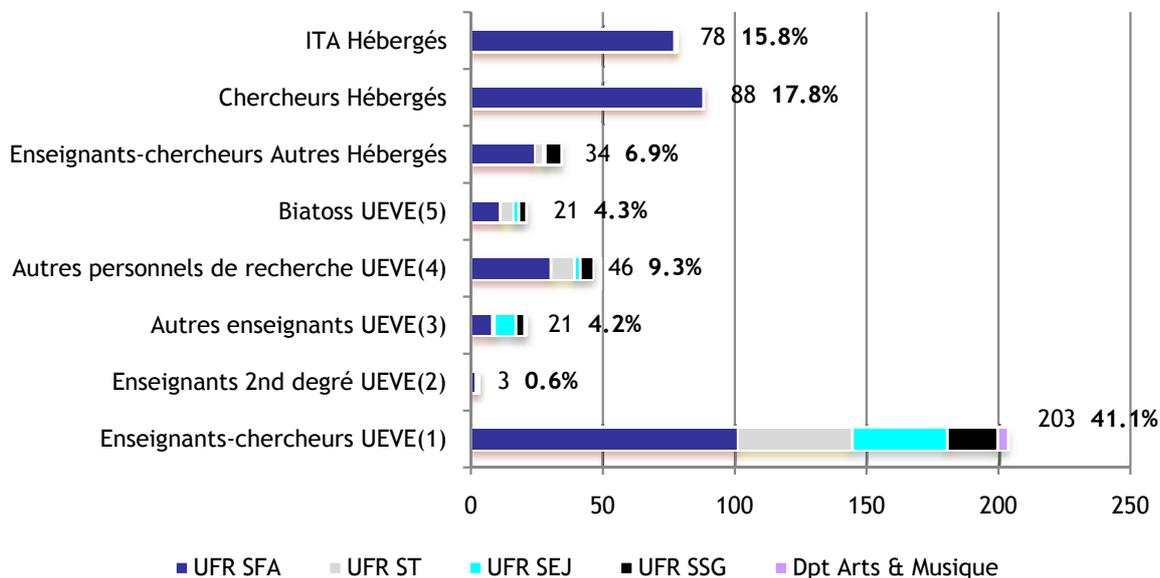
Localisation géographique des effectifs des laboratoires UEVE en 2010



Les locaux de l'université d'Evry Val-d'Essonne sont répartis sur 13 bâtiments dont 11 se trouvent à Evry. 65% des effectifs (322 personnels des laboratoires UEVE) sont répartis à 23% dans le bâtiment Maupertuis, 13% au Pelvoux, 11% dans la Tour Evry 2, 10% dans le bâtiment Ile-de-France, 7% dans le bâtiment de la Poste et 1% dans le bâtiment des premiers cycles. Les 35% restants (172 personnes restantes (UEVE+Hébergés)) sont localisés dans des bâtiments autres c'est-à-dire non gérés par l'UEVE tels que le Généthon, ou des locaux du Campus 1 Genopole.

3 / EFFECTIFS RECHERCHE PAR PROFIL ET COMPOSANTE

Répartition des effectifs des unités de recherche UEVE 2010 par profil et par composante/département de rattachement



Les effectifs des unités de recherche UEVE en 2010, sont majoritairement constitués d'enseignants-chercheurs UEVE (41.1%), de chercheurs hébergés (17.8%) et de personnels hébergés ITA (15.8%). Les profils les moins représentés sont les enseignants UEVE du 2nd degré (0.6%) et autres enseignants (4.2%) ainsi que les personnels BIATOS UEVE (4.3%). Les 200 hébergés représentent une part importante soit 40.5% des effectifs présents dans les unités de recherche UEVE.

FICHE N° 5

ANALYSES CATEGORIELLES

1 / PARITE HOMME/FEMME

Répartition hommes/femmes sur l'ensemble des personnels BIATOS et Enseignement /Recherche, titulaires et non titulaires								
Population	Filières	Titulaires		Total Tit	Non Titulaires		Total non Tit	Total (*)
		Hommes	Femmes		Hommes	Femmes		
BIATOS	ATOS	11	92	103	3	12	15	118
	ITRF	69	71	140	29	66	95	235
	BU	5	26	31	-	1	1	32
Total BIATOS		85	189	274	32	79	111	385
% BIATOS		22.1	49.1	71.2	8.3	20.5	28.8	100
Enseignement et Recherche	Enseignants-chercheurs et assimilés	165	119	284	-	-	-	284
	Enseignants du 2nd degré	66	39	105	3	1	4	109
	Professeurs associés à temps partiels	-	-	-	46	5	51	51
	Personnels d'enseignement et/ou de recherche	-	-	-	31	30	61	61
	Emploi de recherche (contractuels)	-	-	-	33	23	56	56
Total Enseignement et Recherche		231	158	389	113	59	172	561
% Enseignement et Recherche		41.2	28.1	69.3	20.1	10.5	30.6	100
Total UEVE		316	347	663	145	138	283	946
% UEVE		33.4	36.7	70.1	15.3	14.6	29.9	100

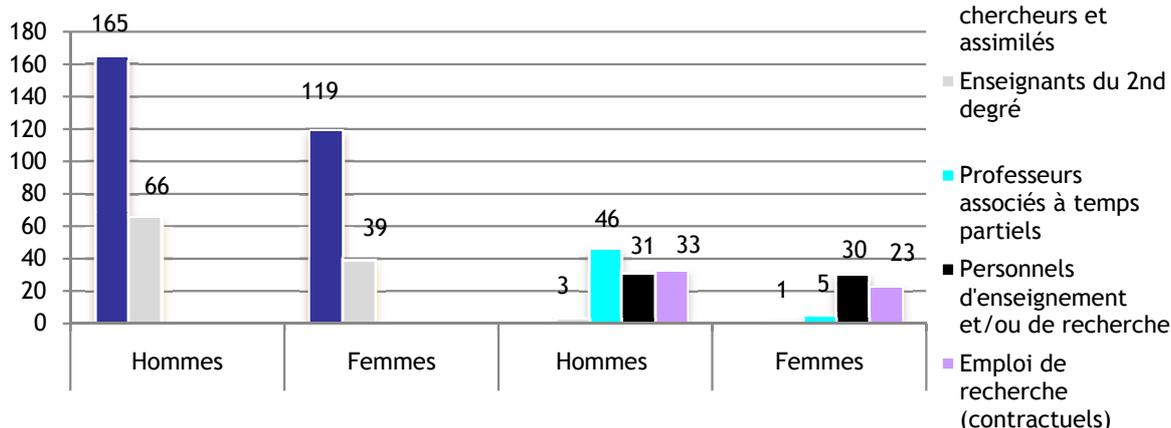
(*) 3 agents sont sur des supports d'enseignants (2 PRCE et 1 PRAG) mais occupent des fonctions administratives et sont donc comptabilisés dans les personnels BIATOS.

Total femmes = 485 (51.3% UEVE) dont 217 en enseignement et recherche (38.7%) et 268 en BIATOS (69.6%)

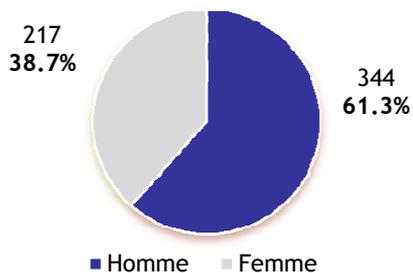
Total hommes = 461 (48.7% UEVE) dont 344 en enseignement et recherche (61.3%) et 117 en BIATOS (30.4%)

1.1- Parité Homme/femme des personnels d'enseignement et de recherche

Répartition des personnels d'enseignement et de recherche titulaires et non titulaires par filière et par sexe



Parité hommes/femmes des personnels d'Enseignement et de Recherche

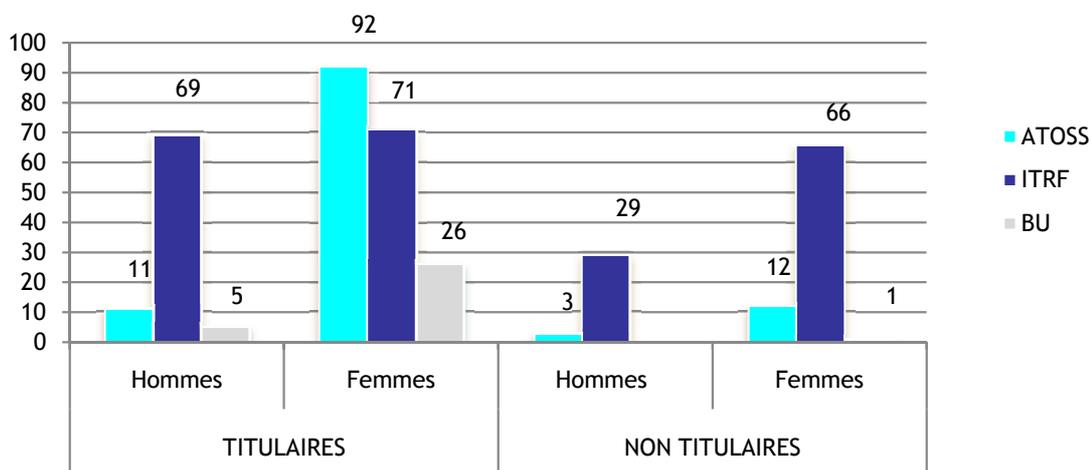


Les personnels féminins d'enseignement et de recherche ne représentent qu'un tiers de cette population.

Cette tendance est accentuée chez les PAST (9,8 % de femmes) et les enseignants du second degré (25,6 % de femmes).

1.2- Parité Homme/femme des personnels BIATOS

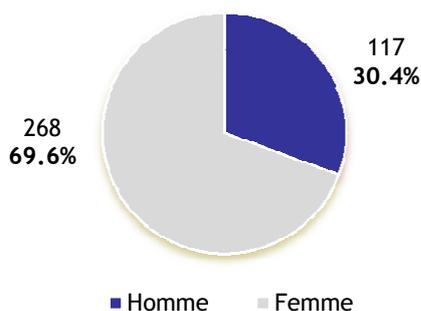
Répartition des personnels BIATOS titulaires et non titulaires par filière et par sexe



Pour les titulaires, les femmes sont fortement représentées parmi les personnels ATOS alors qu'elles sont à égalité avec les hommes pour les effectifs des personnels ITRF.

Chez les non titulaires c'est la filière ITRF où les effectifs, aussi bien féminins que masculins, sont les plus importants

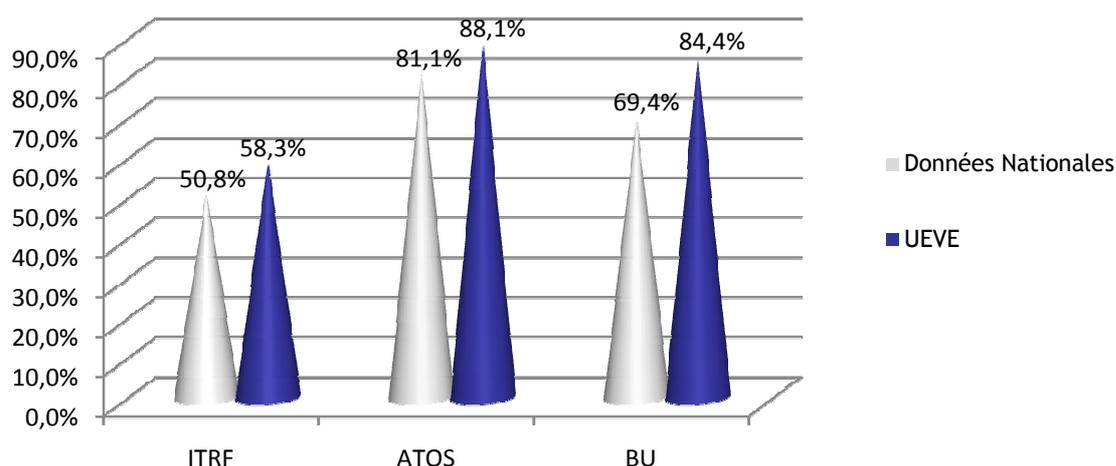
Parité hommes/femmes des personnels BIATOS



A l'inverse des personnels d'enseignement et de recherche, les femmes représentent plus de deux tiers des personnels BIATOS.

Comparaison de la part des femmes du personnel BIATOS avec les données nationales		
Filières	Données Nationales	UEVE
ITRF	50,80%	58,30%
ATOS	81,10%	88,10%
BU	69,40%	84,40%

Part des femmes du personnel BIATOS par filière
Comparaison avec les données nationales



Dans la filière ATOS, les femmes sont majoritaires tant au niveau national (81,10%) qu'au niveau de l'établissement (88,10%). En revanche, dans la filière ITRF, la part des femmes représente la moitié de la population pour les deux échelles (50,80% et 58,30%). En outre, dans la filière BU, les femmes sont davantage représentées au niveau de l'UEVE (84,4%).

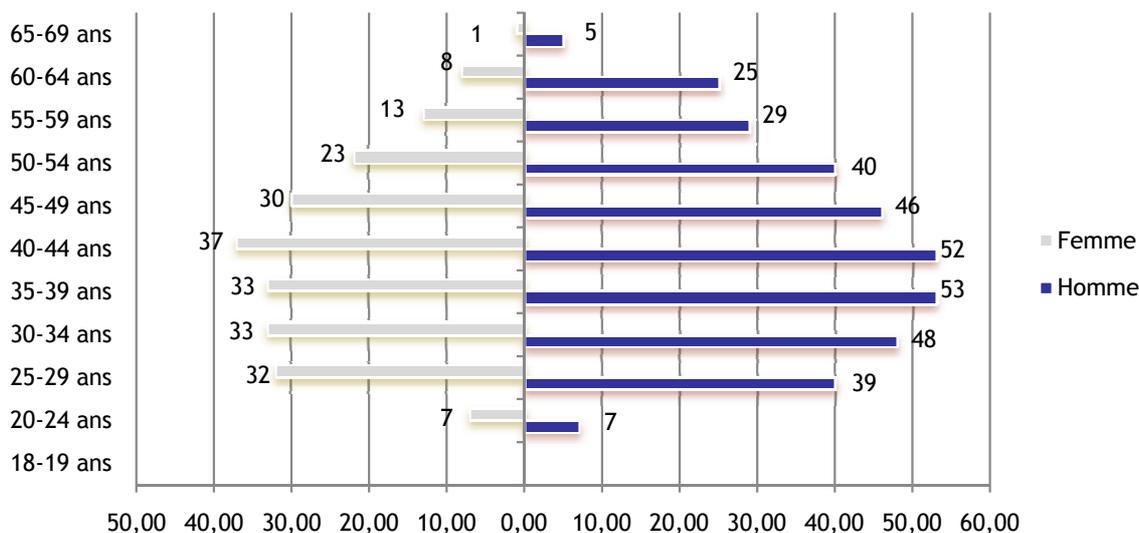
2 / AGE

Répartition par tranche d'âge des personnels BIATOS et enseignement/recherche					
Tranches d'âge	Catégorie de personnels				
	Personnels BIATOS		Personnels Enseignants		Total (*)
	Homme	Femme	Homme	Femme	
18-19 ans	1				1
20-24 ans	4	9	7	7	27
25-29 ans	11	17	39	32	99
30-34 ans	12	21	48	33	114
35-39 ans	30	41	53	33	157
40-44 ans	19	42	52	37	150
45-49 ans	14	48	46	30	138
50-54 ans	10	44	40	23	117
55-59 ans	9	36	29	13	87
60-64 ans	7	10	25	8	50
65-69 ans			5	1	6
Total	117	268	344	217	946
%	12.4	28.3	36.4	22.9	100

(*) 3 agents sont sur des supports d'enseignants (2 PRCE et 1 PRAG) mais occupent des fonctions administratives et sont donc comptabilisés dans les personnels BIATOS.

2.1- Age des personnels d'enseignement et de recherche

Pyramide des âges des personnels d'Enseignement et de Recherche

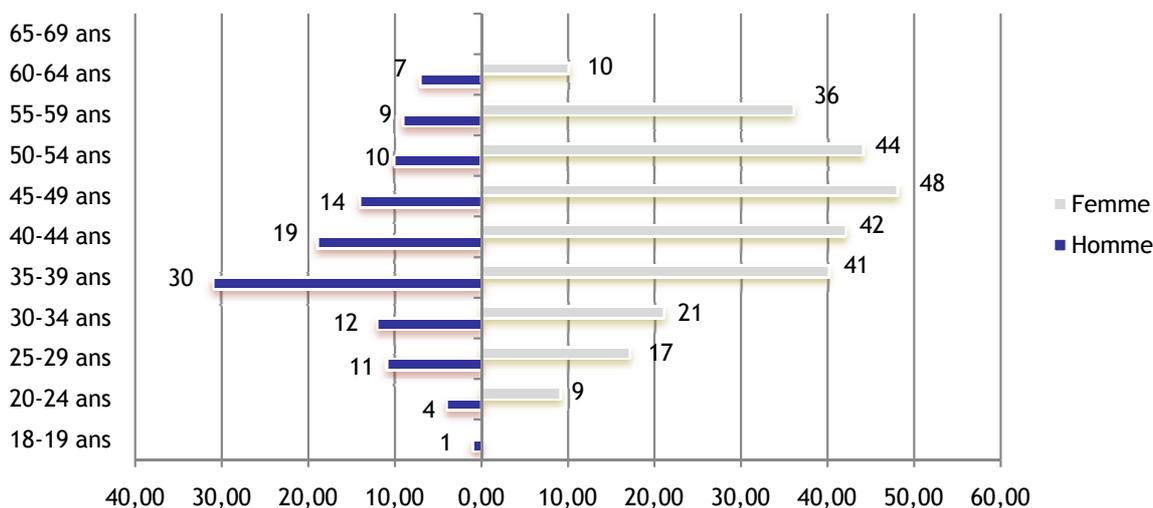


Pour les personnels d'enseignement et de recherche, l'effectif féminin le plus élevé se situe de 30 à 44 ans comme pour celui des hommes.

C'est, par contre, la tranche d'âge des 25-29 ans pour les femmes qui a ensuite le plus gros effectif contre celui des 45-49 ans pour les hommes.

2.2- Age des personnels BIATOS

Pyramide des âges des personnels BIATOS



Chez les personnels BIATOS, on constate que la tranche d'âge la plus fortement représentée est celle des 35 à 39 ans pour les femmes contre 40 à 44 ans pour les hommes.

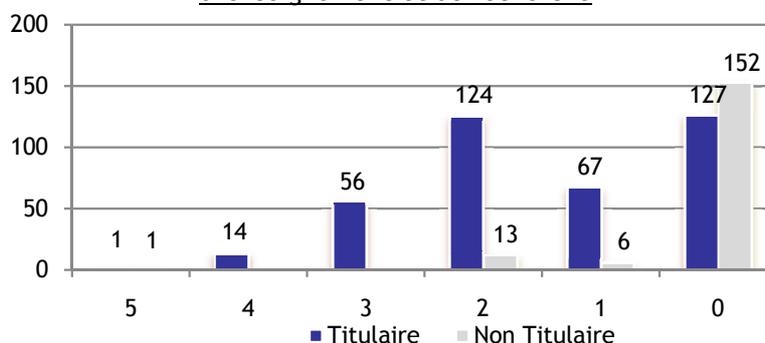
3 / ENFANTS

3.1 - Enfants des personnels d'enseignement et de Recherche

Nombre d'enfants	Effectifs physiques personnels Enseignement et Recherche					
	Titulaire	% Titulaires	Non titulaire	% NonTitulaires	Total	%
5	1	0.3	1	0.6	2	0.4
4	14	3.6	0	-	14	2.5
3	56	14.4	0	-	56	10
2	124	31.9	13	7.5	137	24.4
1	67	17.2	6	3.5	73	13
0	127	32.6	152	88.4	279	49.7
Total	389	100	172	100	561 (*)	100

Nombre d'enfants pour les personnels d'enseignement et de recherche

Chez les personnels d'enseignement et de recherche, l'effectif le plus important n'a pas d'enfants, aussi bien chez les titulaires que chez les agents non titulaires.

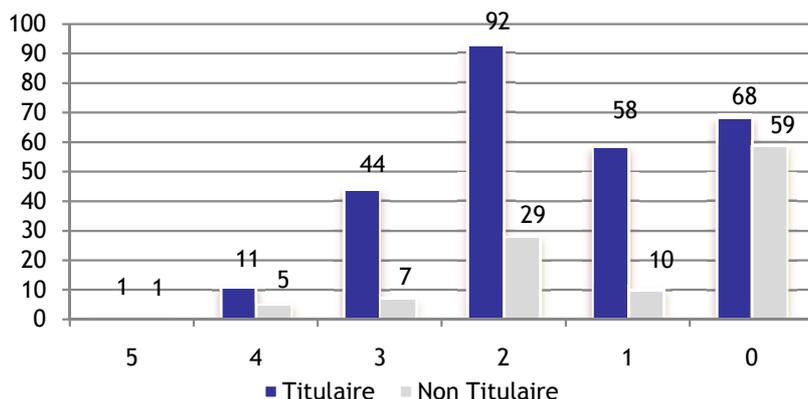


3.2- Enfants des personnels BIATOS

Nombre d'enfants	Effectifs physiques personnels BIATOS					
	Titulaire	% Titulaires	Non titulaire	% NonTitulaires	Total (*)	%
5	1	0.4	1	0.9	2	0.5
4	11	4	5	4.5	16	4.2
3	44	16.1	7	6.3	51	13.2
2	92	33.6	29	26.1	121	31.4
1	58	21.1	10	9	68	17.7
0	68	24.8	59	53.2	127	33
Total	274	100	111	100	385	100

(*) 3 agents sont sur des supports d'enseignants (2 PRCE et 1 PRAG) mais occupent des fonctions administratives et sont donc comptabilisés dans les personnels BIATOS.

Nombre d'enfants pour les personnels BIATOS



Pour les personnels BIATOS, le nombre d'enfants le plus fortement représenté est 2 pour les titulaires.

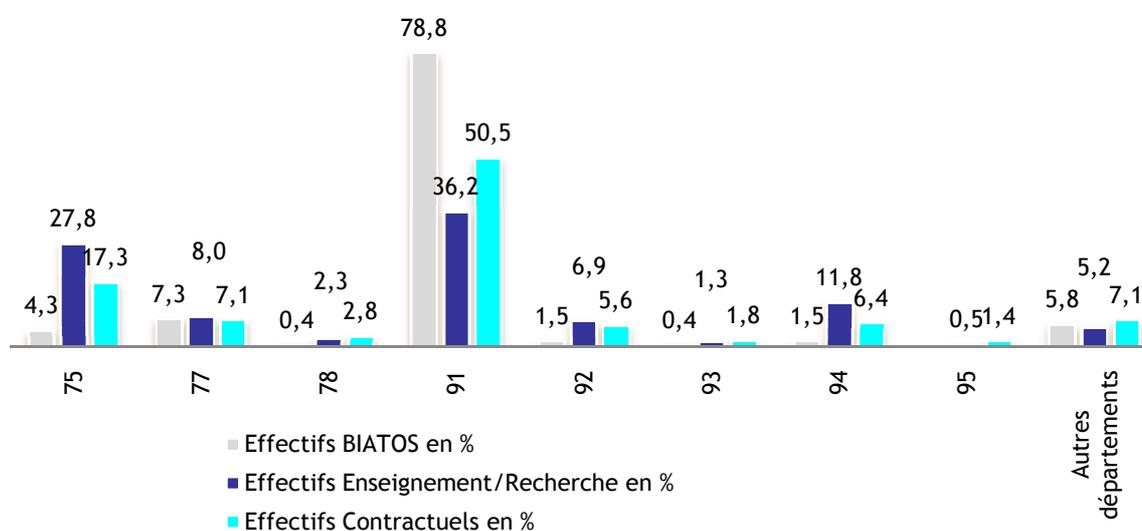
Pour les non titulaires le plus grand nombre n'a pas d'enfant.

4 / LIEU DE RESIDENCE

Département de résidence								
Départements d'Ile de France	Effectifs physiques par filière						Total Effectifs	%
	BIATOS	%	Enseignement Recherche	%	Contractuels	%		
75	12	4,3	108	27,8	49	17,3	169	17,9
77	20	7,3	31	8,0	20	7,1	71	7,5
78	1	0,4	9	2,3	8	2,8	18	1,9
91	216	78,8	141	36,2	143	50,5	500	52,8
92	4	1,5	27	6,9	16	5,6	47	5,0
93	1	0,4	5	1,3	5	1,8	11	1,2
94	4	1,5	46	11,8	18	6,4	68	7,2
95	0	0,0	2	0,5	4	1,4	6	0,6
Autres départements	16	5,8	20	5,2	20	7,1	56	5,9
Total	274	100%	389	100%	283	100%	946	100%

Le professeur invité n'est pas comptabilisé

Effectifs en % par département de résidence des agents de l'UEVE



Le département de résidence qui regroupe le plus d'agents est l'Essonne (91) aussi bien pour les personnels BIATOS, d'enseignement et de recherche et agents contractuels.

Paris est le deuxième département de résidence pour les personnels d'enseignement et de recherche (27,8%) ainsi que pour les agents contractuels (17,3 %).

Pour les personnels BIATOS c'est le département de la Seine et Marne qui occupe cette place mais avec un effectif beaucoup plus faible (7,3 %).

FICHE N° 6

REMUNERATIONS ET MASSE SALARIALE

1 / REMUNERATIONS

1.1- Indices

Les effectifs ci-dessous ne prennent en compte que les agents indicés (soit 89% des agents UEVE). En effet, certains personnels non titulaires comme les allocataires et moniteurs, les CEC (Contrat Emploi Consolidé), les contrats de recherche ou autres contrats rémunérés sur le budget de l'établissement perçoivent une rémunération forfaitaire qui ne repose pas sur la valeur du point d'indice.

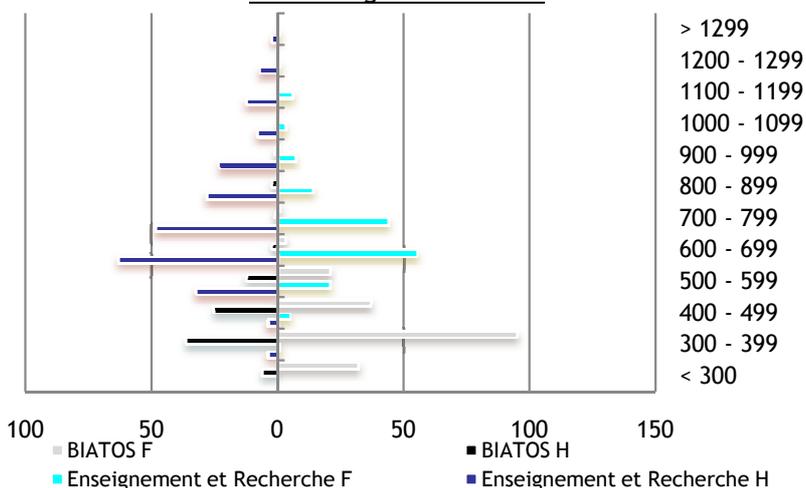
a - Rémunération des titulaires

Indices de rémunération des agents titulaires							
INM	Enseignement et Recherche			BIATOS			Total
	Nbre d'agents total	H	F	Nbre d'agents total	H	F	
< 300				38	6	32	38
300 - 399	5	4	1	131	36	95	136
400 - 499	9	4	5	62	25	37	71
500 - 599	53	32	21	33	12	21	86
600 - 699	118	63	55	5	2	3	123
700 - 799	92	48	44	2	1	1	94
800 - 899	42	28	14	2	2		44
900 - 999	30	23	7	1	1		31
1000 - 1099	11	8	3				11
1100 - 1199	18	12	6				18
1200 - 1299	8	7	1				8
> 1299	3	2	1				3
Total	389	231	158	274	85	189	663

Indice moyen et médian des personnels titulaires							
	Enseignement recherche		Total	BIATOS		Total	UEVE Titulaires
	H	F		H	F		
INM Moyen	763	721	746	425	380	394	601
INM Médian	719	696	719	399	357	362	604

En ce qui concerne les agents titulaires, la tranche la plus représentée pour les personnels d'enseignement et de recherche est celle de 600 à 699 (30.3%) que ce soit pour le personnel féminin (34.8%) ou masculin (27.2%). Pour le personnel BIATOS, c'est celle de 300 à 399 (47.8%) qui regroupe le plus d'effectifs féminins (50.3 %) ou masculins (42.3%).

INM des agents titulaires



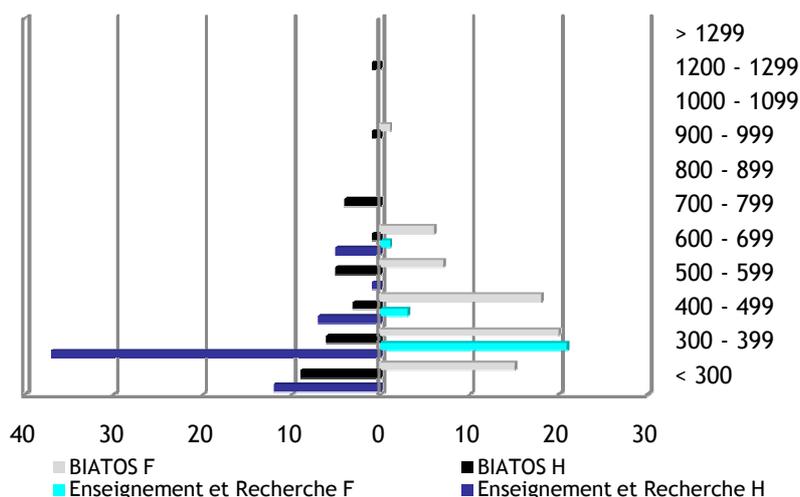
Les effectifs ci-dessous ne prennent en compte que les agents indicés (soit 89% des agents UEVE). En effet, certains personnels non titulaires comme les allocataires et moniteurs, les CEC (Contrat Emploi Consolidé), les contrats de recherche ou autres contrats rémunérés sur le budget de l'établissement perçoivent une rémunération forfaitaire qui ne repose pas sur la valeur du point d'indice.

b) Rémunération des non titulaires

Indices de rémunération des agents non titulaires							
INM	Enseignement et Recherche			BIATOS			Total
	Nbre d'agents total	H	F	Nbre d'agents total	H	F	
< 300	12	12		24	9	15	36
300 - 399	58	37	21	26	6	20	84
400 - 499	10	7	3	21	3	18	31
500 - 599	1	1	-	12	5	7	13
600 - 699	6	5	1	7	1	6	13
700 - 799				4	4	-	4
800 - 899							
900 - 999				2	1	1	2
1000 - 1099							
1200 - 1299				1	1	-	1
> 1299							
Total	87	62	25	97	30	67	184

Indice moyen et médian des personnels non titulaires							
	Enseignement recherche		Total	BIATOS		Total	UEVE Non titulaires
	H	F		H	F		
INM Moyen	375	348	367	481	423	441	406
INM Médian	341	311	315	370	387	387	342

INM des agents non titulaires



Pour les agents non titulaires, c'est la tranche de 300 à 399 qui comporte le plus gros effectif (45.6%) que ce soit pour le personnel d'enseignement et de recherche (66.6%) ou pour le personnel BIATOS (26.8%).

1.2- Primes

L'enveloppe ministérielle attribuée à l'université, pour les primes et indemnités des personnels BIATOS, est calculée en fonction du nombre d'emplois BIATOS par corps et du taux moyen budgétaire de chaque indemnité versée. Le versement de toute prime ou indemnité s'appuie sur une base réglementaire définissant les conditions de perception de la prime ou indemnité considérée. Pour percevoir une prime ou indemnité, un agent doit préalablement remplir les conditions réglementaires permettant le versement de cette prime dans sa situation particulière.

	2007	2008	2009	2010
IAT /IFTS (ATOS)	2,74	3,13	3,74	4,30
BU (Bibliothèque)	1,96	2,15	2,45	2,65 à 3,08
PPRS (ITRF)	Taux différenciés selon les corps : 100% à 150%	Taux unique à 169% (au 01/07/2008)	Taux unique à 169%	Taux différenciés selon les corps : 169 à 250 %

Le taux des primes et indemnités des personnels BIATOS a été considérablement augmenté depuis 2007. En effet, l'IAT (Indemnité d'Administration et de Technicité) et l'IFTS (Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires) ont obtenu une hausse de 57% pour les personnels ATOS. Pour les personnels de bibliothèque cette dernière est comprise entre 35 et 57% afin d'harmoniser les taux de certains corps avec ceux versés au personnel ATOS. De même, en ce qui concerne la PPRS (Prime de Participation à la Recherche Scientifique), cette augmentation varie de 24 à 77% selon le corps et de manière à aligner les montants des indemnités perçues avec celles des personnels ATOS.

1.3- Glissement Vieillesse Technicité

Le GVT positif correspond à l'augmentation de la rémunération individuelle d'un fonctionnaire découlant : d'un avancement sur la grille indiciaire (composante vieillesse), d'un changement de grade ou de corps (concours ou promotion au choix dans corps ou grade)(composante technicité).

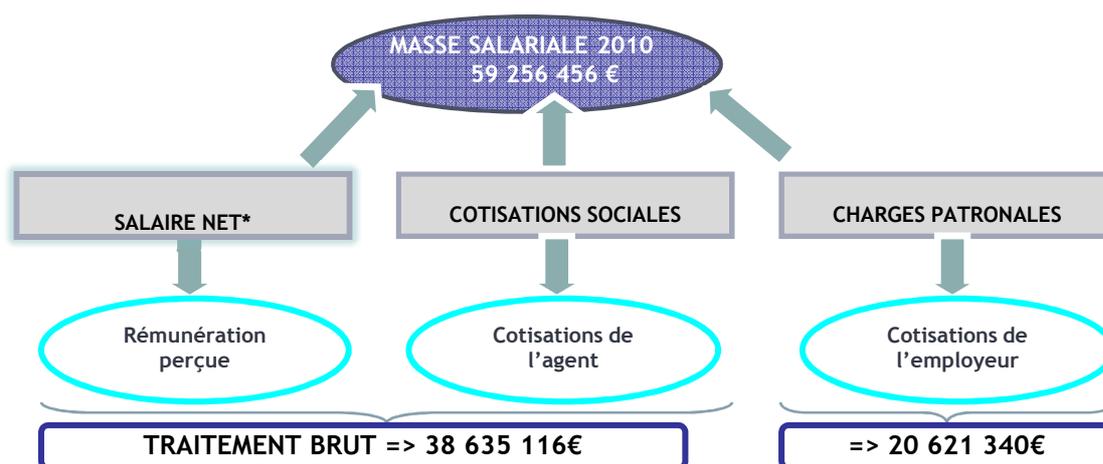
L'estimation du GVT positif repose sur le calcul de l'indice réel moyen en n et n+1 par catégorie. A l'UEVE le GVT positif par indice moyen par catégorie des personnels indicés présents de septembre 2009 à septembre 2010 est de 2,52% pour les personnels BIATOS et de 2,79% pour les personnels d'enseignement et de recherche, soit un GVT positif de 2,7% pour l'ensemble des personnels indicés de l'université.

Le GVT négatif mesure le tassement de la masse salariale dû au départ d'une population dont le salaire est supérieur à celui des remplaçants (calculé par (coût des sortants - le coût des entrants) x nombre de sortants).

Le GVT de la fonction publique n'a cessé de croître depuis 1980, passant de 0,3% par an de la période 1979 à 1984 pour se stabiliser à 1% l'an depuis 1987.

2 / MASSE SALARIALE

La masse salariale correspond au financement sur titre 2, titre 3 (part de la Masse salariale / DGF) et sur RP, utilisé pour la rémunération des personnels. La masse salariale dans le tableau ci dessous se compose de la rémunération nette de l'agent (rémunérations principales et/ou accessoires) et des cotisations sociales ou patronales.



* Le salaire net correspond à la rémunération de l'agent, composée de sa rémunération principale, ainsi que des éventuelles primes, indemnités, heures qui s'y ajoutent (rémunérations accessoires ou variables).

Répartition des emplois et dépenses de personnels entre budget de l'Etat et budget de l'université.					
	Budget de l'État (T2)		Budget propre		Total
	Valeur	%	T3 & RP		
			Valeur	%	
ETP					
rémunérés	746.97	82.9	154.05	17.1	901.02
Masse salariale					
(en €)	45 624 221,27€	77.0	13 632 235€	23.0	59 256 456€

Pour le Budget propre, les vacataires n'ont pas été pris en compte dans le décompte des ETPR.

Masse salariale par type de dépenses en 2010

Nature des dépenses	Source de financement				Total
	T2 (€)		T3 & Ressources propres		
	UEVE	IUT	UEVE	IUT	
ARE	0,00	0,00	421742,03	35420,87	457162,90
Rémunérations principales	19055979,74	5543282,34	3393705,42	380055,76	28373023,26
Rémunérations accessoires	0,00	0,00	3266949,51	2295580,54	5562530,05
Charges connexes	845873,59	244143,30	73474,99	11349,04	1174840,92
Primes et indemnités	1234389,14	309565,38	832334,54	264620,89	2640909,95
Cotisations patronales	13504842,48	4025638,32	2150699,82	346166,31	20027346,93
Impôts, taxes et versements assimilés sur rémunération	358676,25	102787,84	114364,83	18163,67	593992,59
Prestations sociales	152090,75	34050,45	26465,52	1140,77	213747,49
Congés payés	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Divers	174794,37	38107,32	0,00	0,00	212901,69
Total	35326646,32	10297574,95	10279736,66	3352497,85	59256455,78

Nature des dépenses T2

Rémunérations principales (Allocation de recherche ind.except. 30% CPA, majoration traitement 40%, revenu de remplacement CPA, traitement brut, Traitement brut NBI).

Charges connexes (Garantie pouvoir d'achat, indemnité charges adm secr acad, adm et technicité, caisse et responsabilité, habillement chaussures, responsabilité régisseur, sujétions spéciales, travaux dangereux ou salissants, forfaitaire travaux supplémentaires, membre de commission, responsabilité administratives, spéciale, de formation, de gestion, exceptionnelle, prime participation à la recherche scientifique, d'administration, d'encadrement doctorat recherche, informatique, recherche enseignement supérieur, spécifique d'installation, de technicité forfaitaire BIB, supplément travaux hors service).

Cotisations patronales (Contribution solidarité autonomie, PC, PC NBI, CNRACL, contribution patronale Ircantec TR.A, Ircantec TR.B, maladie déplafonnée, RAFP, vieillesse déplafonnée, vieillesse plafonnée, accident travail, allocations familiales).

Impôts taxes et versements assimilés sur rémunération (Cotisation patronale FNAL déplafonnée, FNAL plafonnée, VST transport)

Prestations sociales (Contribution ATI, remboursement domicile travail IDF).

Divers (Allocation aide retour à l'emploi, indemnité congés non pris).

Nature des dépenses T3 & ressources propres

Rémunérations principales (Brut forfaitaire, contrats étudiants, heures de surveillance d'examen, traitement brut indiciaire, apprentis)

Charges connexes (IR, SFT).

Cotisations patronales (Ircantec, pension civile, RAFP, URSAFF).

Impôts taxes et versements assimilés sur rémunération (FNAL, transport).

Prestations sociales (Rbt transport).

Rémunérations accessoires (Heures complémentaires FC, FI, Monitorat, tutorat, vacances, astreintes, heures supplémentaires).

REMARQUE:

Les dépenses de personnel 2010 ont été analysées en décembre 2010 par la direction des ressources humaines selon un périmètre différent de celui validé dans le cadre du compte financier 2010 présenté en conseil d'administration le 26 avril 2011. En effet, un dépassement est dû à l'ajout « d'opérations de fin d'exercice relatives à des charges à payer qui donneront lieu à décaissement en 2011 mais qui se rattachent à 2010. C'est le cas par exemple des heures complémentaires des enseignants effectuées au titre de l'année universitaire 2010/2011. Elles seront payées aux intéressés en totalité en 2011 alors qu'une partie se rattache en réalité à l'exercice 2010. Les charges à payer représentent ainsi le prorata des heures concernant la période allant de septembre à décembre 2010.

Ce dépassement de crédit qui n'avait pas pu être anticipé budgétairement en 2010 est consécutif à un changement de méthode dans la comptabilisation des charges. Ce changement a été rendu nécessaire afin de produire une information comptable et financière en conformité avec la qualité requise qu'impose la certification des comptes escomptée en 2011. »



CHAPITRE II

CARRIERE, FORMATION ET COMPETENCE

(FICHES 7 A 14)

FICHE N° 7

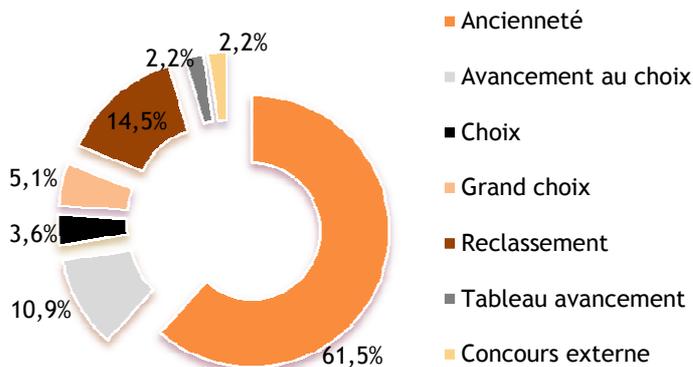
PROMOTIONS

Motifs de Promotions				
Promotion 2010	Personnel enseignement et recherche	BIATOS	Total	%
Ancienneté	85	93	178	69,8
Avancement au choix	15		15	5,9
Choix	5		5	1,9
Grand choix	7		7	2,7
Reclassement	20	4	24	9,4
Tableau avancement	3	12	15	5,9
Liste d'aptitude		1	1	0,4
Concours externe	3	5	8	3,1
Concours interne		2	2	0,8
Total	138	117	255	100
Pourcentage	54,1 %	45,9 %	100 %	

Sur l'année 2010, 255 promotions ont été accordées dont 117 au personnel BIATOS (42,7% des titulaires) et 138 au personnel d'enseignement et de recherche (35,5% des titulaires).

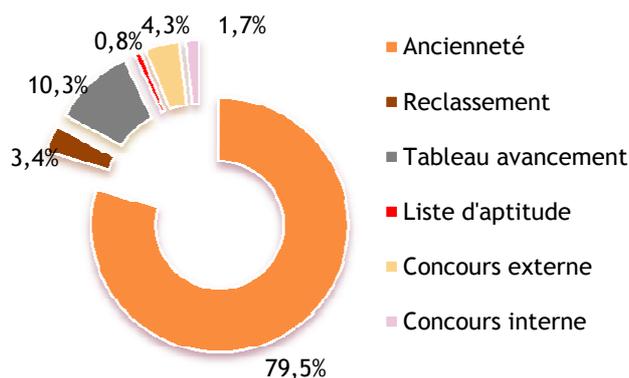
En 2010, 69,8% des promotions des agents de l'UEVE correspondent à un changement d'échelon lié à l'ancienneté contre 59% en 2009.

1. Personnel d'enseignement et de recherche



Pour les promotions des personnels d'enseignement et de recherche, 13% sont des promotions de grade et 23,2% des promotions d'échelon, autre qu'à l'ancienneté.

2. Personnel BIATOS



Concernant les personnels BIATOS, 10,3% des promotions sont des promotions de grade et 3,4 % des promotions d'échelon autre qu'à l'ancienneté.

Les promotions par concours représentent un peu plus de 2,2 % chez les personnels d'enseignement et de recherche et 6 % pour les personnels BIATOS.

FICHE N° 8

MOUVEMENTS

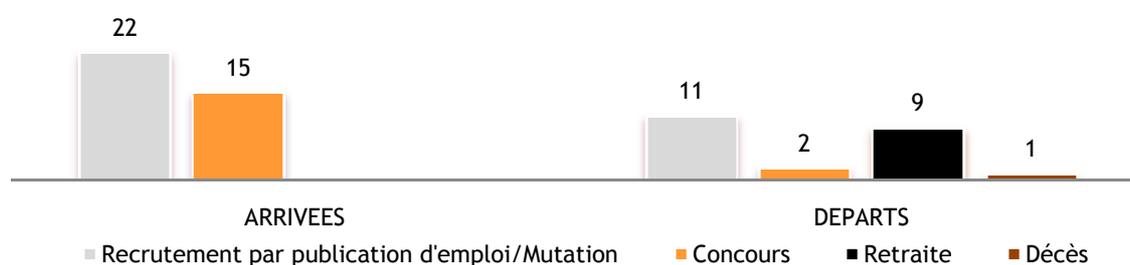
Motifs des départs et arrivées des titulaires en 2010

Personnel de l'enseignement et de la recherche	Arrivées	% sur la population enseignement et recherche	Départs	% sur la population enseignement et recherche
Recrutement par publication d'emploi/Mutation	22	5,7	11	2,8
Concours	15	3,9	2	0,5
Retraite			9	2,3
Décès			1	0,3
Total	37	9,5	23	5,9
BIATOS	Arrivées	% sur la population BIATOS	Départs	% sur la population BIATOS
Mutation	3	1,1	14	5,1
Concours	16	5,8	1	0,4
Retraite			6	2,2
Radiation			2	0,8
Décès			1	0,4
Total	19	6,9	24	8,8

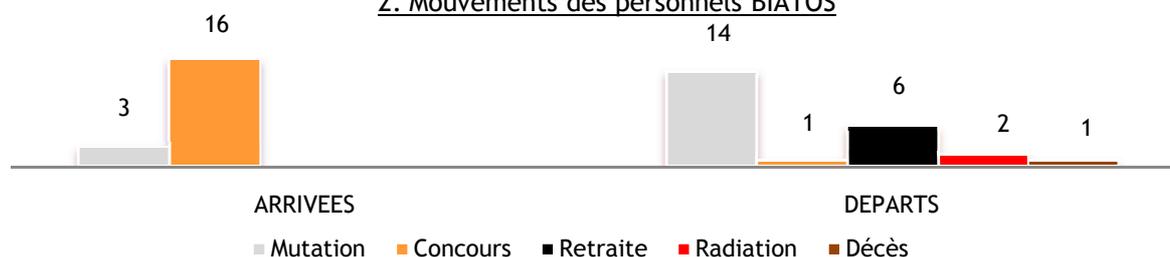
En 2010, la mutation et la retraite représentent respectivement 47,8% et 39,1% des motifs de départ des personnels de l'enseignement et de la recherche. Pour les personnels BIATOS, ce sont également la mutation (58,3%) et la retraite (25%) qui sont les motifs de départ les plus représentés.

Pour les arrivées, la plus grande partie s'effectue par la voie du concours pour les personnels BIATOS (84,2%) alors que pour les personnels de l'enseignement et de la recherche c'est la voie du recrutement par publication d'emploi/mutation qui représente le plus gros effectif (59,5%).

1. Mouvements des personnels d'Enseignement et de Recherche



2. Mouvements des personnels BIATOS



FICHE N° 9

POSITIONS STATUTAIRES

1 / RAPPELS

Outre l'activité, les positions administratives étudiées des personnels de l'UEVE sont la mise à disposition, le détachement, la disponibilité et le congé parental.

La mise à disposition est la situation du fonctionnaire qui demeure dans son grade d'origine, est réputé occuper son emploi, continue à percevoir la rémunération correspondante mais effectue son service dans une autre administration que la sienne.

Le congé parental est la position du fonctionnaire qui est placé hors de son administration d'origine pour élever son enfant. Il cesse de bénéficier de ses droits à rémunération mais conserve ses droits à l'avancement d'échelon réduit de moitié.

Le détachement est la position du fonctionnaire qui, placé hors de son corps d'origine continue à bénéficier dans ce corps de ses droits à l'avancement et à la retraite.

La position de disponibilité est celle du fonctionnaire qui, placé hors de son administration d'origine, cesse de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite.

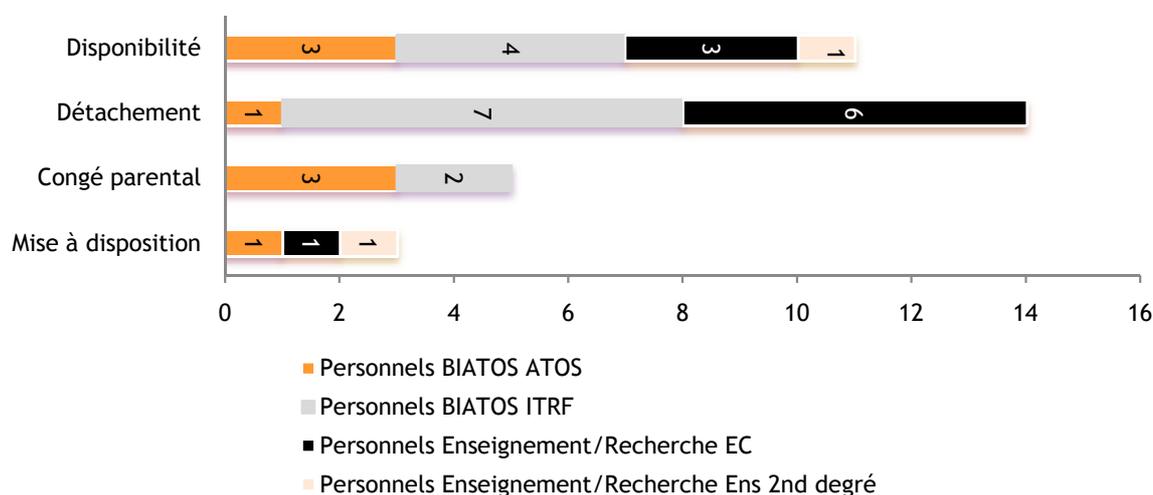
2 / POSITIONS STATUTAIRES

Positions statutaires occupées par les agents de l'UEVE durant l'année 2010						
Positions	Personnels BIATOS		Personnels Enseignement/Recherche		Total	%
	ATOS	ITRF	EC	Ens 2nd degré		
Mise à disposition	1		1	1	3	9.1
Congé parental	3	2			5	15.2
Détachement	1	7	6		14	42.4
Disponibilité	3	4	3	1	11	33.3
Total	8	13	10	2	33	100

Sur les 5 congés parentaux pris durant l'année 2010, 4 l'ont été par des femmes.

Pour les disponibilités, 10 ont été prises pour convenances personnelles et 1 pour suivre le conjoint.

Positions statutaires des agents de l'UEVE



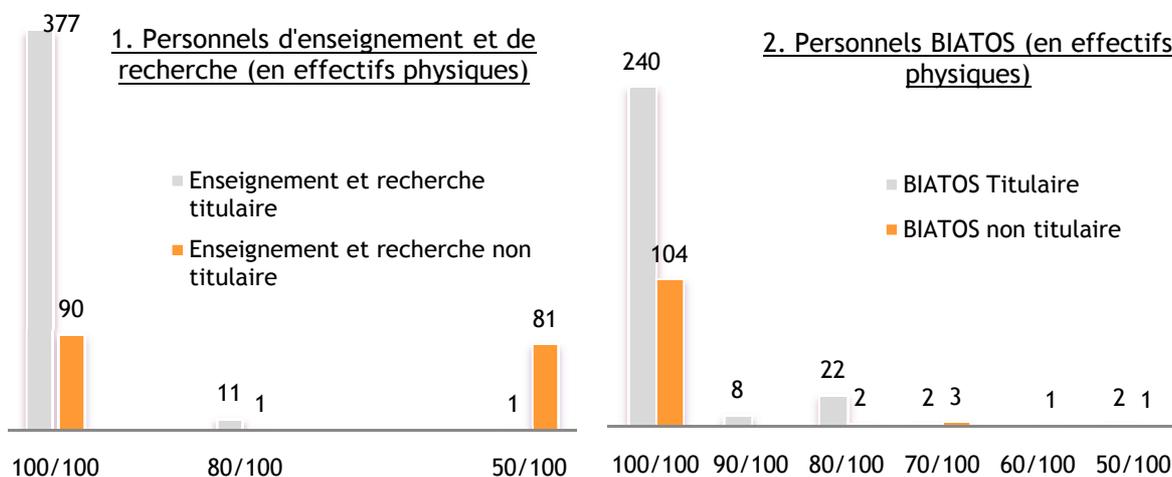
FICHE N° 10

TEMPS PARTIELS

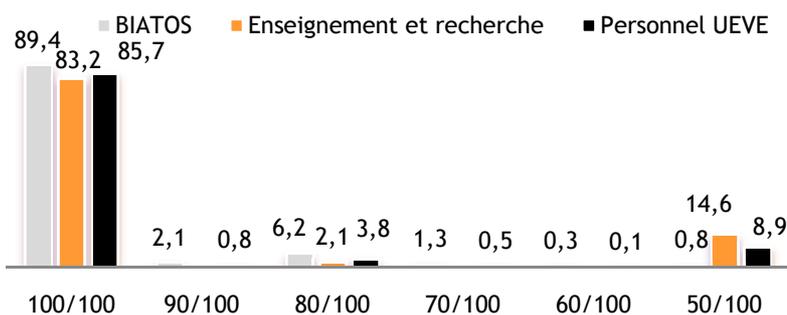
Seuls les agents ayant une quotité de recrutement de 100 % (implicite pour les fonctionnaires ou déterminée par le contrat de travail) peuvent prétendre à une période de temps partiel pour une quotité de 50, 60, 70, 80 ou 90 %.

Quotité de temps de travail par catégorie de personnels								
Quotité de temps de travail	Effectifs physiques par catégorie de personnels							
	BIATOS			Enseignement et recherche			Total	% Total
	Tit	Non Tit	%	Tit	Non Tit (*)	%		
100/100	240	104	89,4	377	90	83,2	811	85,7
90/100	8		2,1				8	0,8
80/100	22	2	6,2	11	1	2,1	36	3,8
70/100	2	3	1,3				5	0,5
60/100		1	0,3				1	0,1
50/100	2	1	0,8	1	81	14,6	85	8,9
Total	274	111	100	389	172	100	946	100

(*) PAST et ATER sont sur des emplois à mi-temps



3. Personnel de l'UEVE



89,4 % des personnels BIATOS travaillent à temps complet et seulement 6,2% à 80 %.

Pour les personnels d'enseignement et de recherche, 83,2% des effectifs travaillent à temps complet et 14,6% à 50 % (population composée essentiellement de PAST et ATER occupant des emplois à mi-temps).

FICHE N° 11

DELEGATIONS ET CRCT

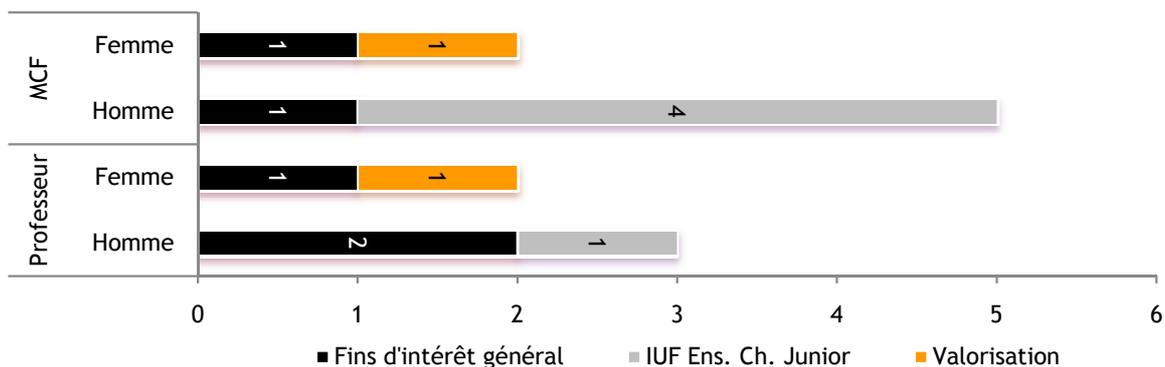
1 / LES DELEGATIONS

Les enseignants-chercheurs placés en **délégation** continuent d'être rémunérés par leur administration d'origine et conservent l'ensemble des droits attachés à la position d'activité tout en étant déchargés de leur tâches d'enseignement. Ils restent affectés dans leur établissement et ne peuvent être remplacés par des titulaires.

Délégations					
Motif délégation	Professeur		MCF		Total
	Homme	Femme	Homme	Femme	
Fins d'intérêt général	2	1	1	1	5
IUF Ens. Ch. Junior	1		4		5
Valorisation		1		1	2
Total	3	2	5	2	12

Durant l'année 2010, 5 professeurs et 7 Maîtres de conférence ont obtenu une délégation soit 4,3% des enseignants-chercheurs.

Délégations par motif



2 / LES CRCT

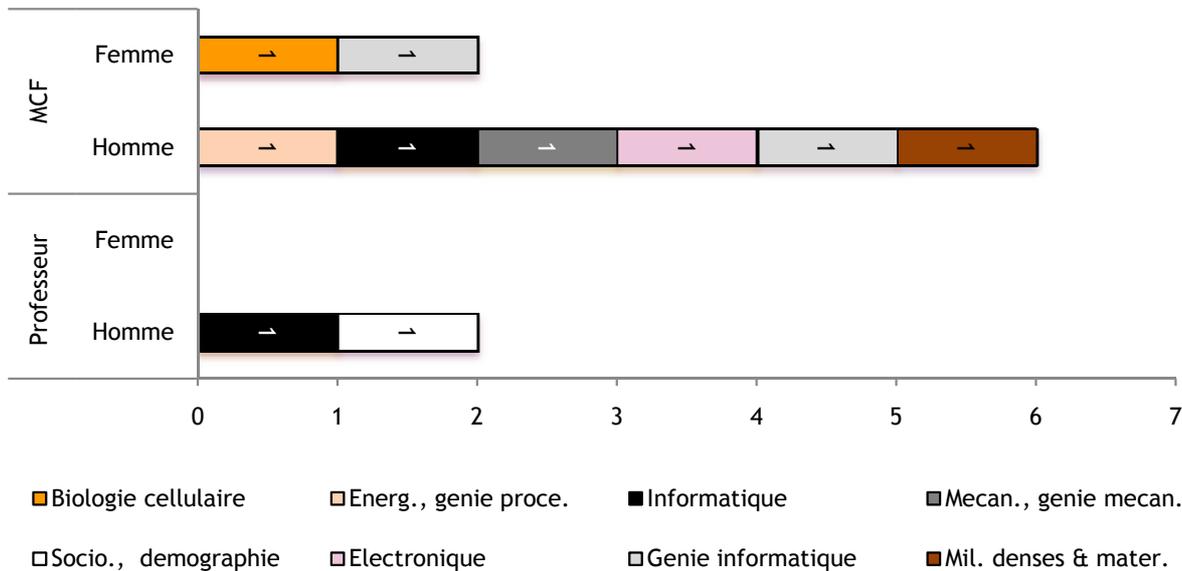
Les CRCT sont des périodes de temps (un ou deux semestres par an et par personne) qui sont allouées aux enseignants-chercheurs pour bénéficier de congés pour une recherche ou une conversion thématique et qui se substituent donc aux charges statutaires pendant la durée allouée.

Il existe deux contingents, un local propre à chaque université et un national dont la gestion est confiée au CNU.

CRCT par section CNU					
Section CNU	Professeur		MCF		Total
	Homme	Femme	Homme	Femme	
Biologie cellulaire				1	1
Energ., genie proce.			1		1
Informatique	1		1		2
Mecan., genie mecan.			1		1
Socio., demographie	1				1
Electronique			1		1
Génie informatique			1	1	2
Mil. denses & mater.			1		1
Total	2	0	6	2	10

Au cours de l'année 2010, 10 enseignants-chercheurs, dont 8 MCF et 2 professeurs, ont bénéficié d'un CRCT d'une période de 6 mois soit 3,5% des enseignants-chercheurs.

CRCT par section CNU



FICHE N° 12

ABSENCES ET CONGES

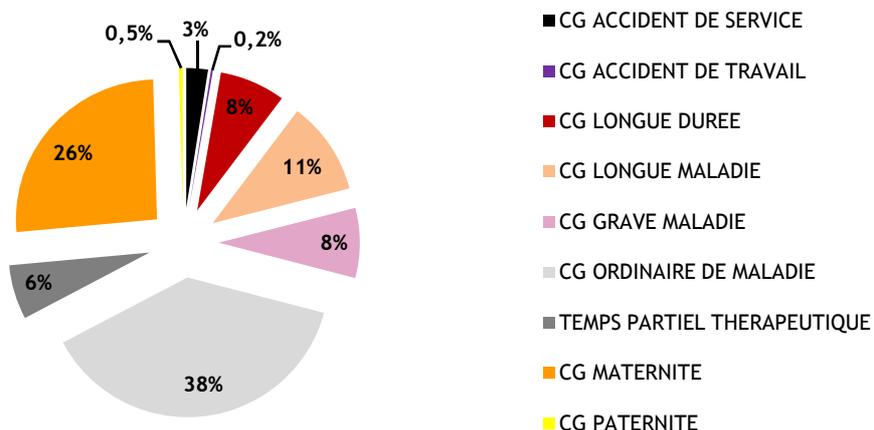
Nombre de congés par catégorie de personnels															
Congés		BIATOS								Enseignement et Recherche				Total nombre de jours	%
		Titulaire				Non titulaire				Tit	Nombre de jours	Non Tit	Nombre de jours		
		A	B	C	Nombre de jours	A	B	C	Nombre de jours						
Maladie	CG Accident de service			2	21					1	165			186	2,5
	CG Accident de travail											1	11	11	0,2
	CG Longue durée									2	543			543	7,5
	CG Longue maladie			4	781									781	10,8
	CG Grave maladie					1		1	585					585	8,1
	CG Ordinaire de maladie	16	27	73	1220	4	6	6	229	37	1324			2773	38,2
	Temps partiel thérapeutique			3	455									455	6,3
	Sous-total Maladie	16	27	82	2477	5	6	7	814	40	2032	1	11	5334	73,5
Enfant	CG Maternité	1	3	2	949	1			111	4	493	3	333	1886	26
	CG Paternité		1		11					2	22			33	0,5
	Sous-total Enfant	1	4	2	960	1			111	6	515	3	333	1919	26,5
Total		17	31	84	3437	6	6	7	925	46	2547	4	344	7253	100

Les principaux congés pris sont les congés ordinaire de maladie, représentant 38,3 % de l'ensemble des congés. Viennent ensuite les congés maternité avec 26 %.

Les congés les plus faiblement représentés sont les congés pour accident de travail (0,2%) et les congés de paternité (0,5%).

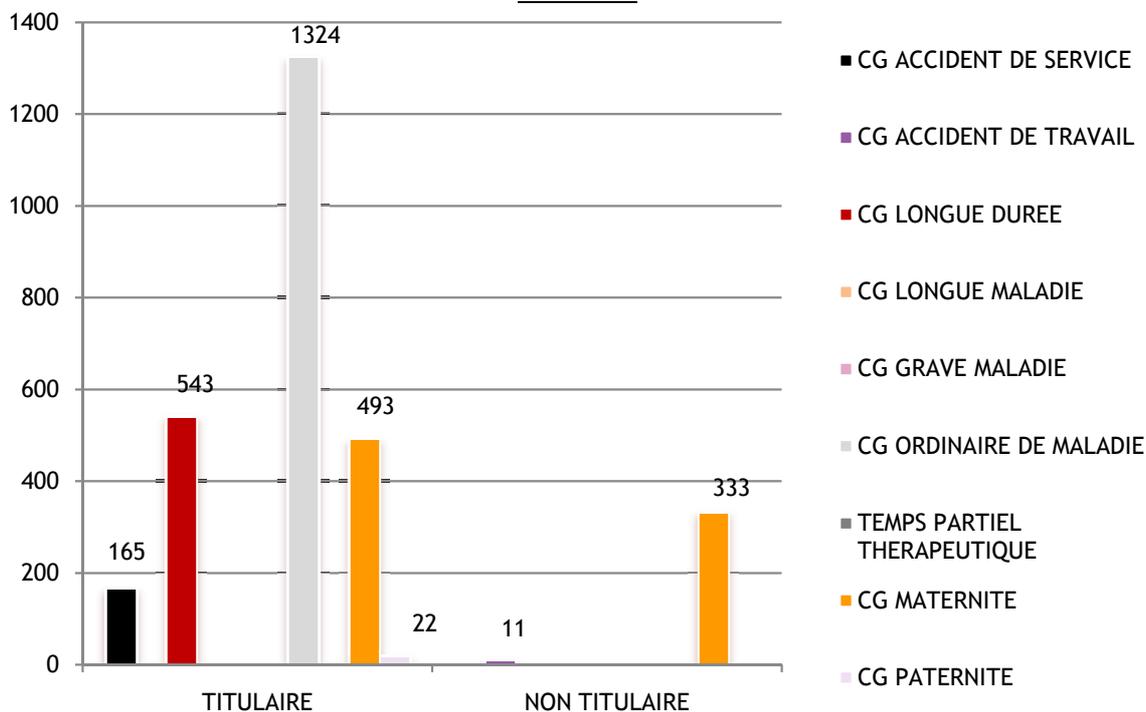
1 / PERSONNELS UEVE

Répartition du nombre de jours de congé du personnel de l'UEVE



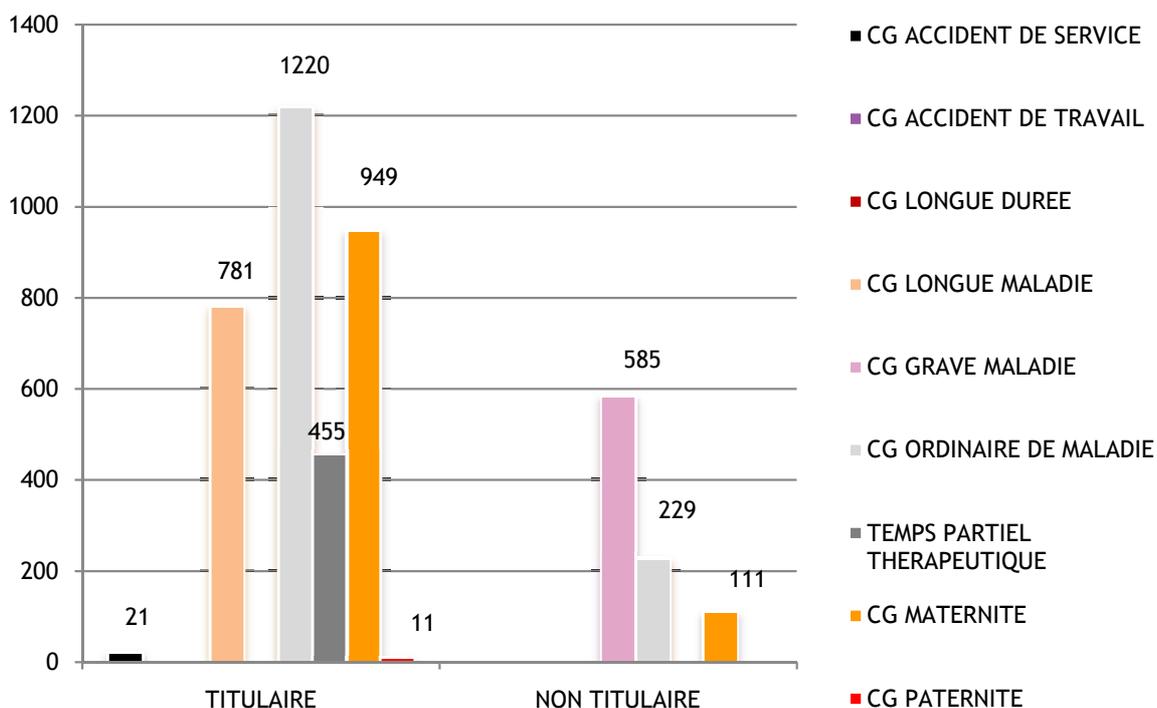
2 / PERSONNELS D'ENSEIGNEMENT ET DE RECHERCHE

Nombre de jours par type de congés des personnels d'enseignement et de recherche



3 / PERSONNELS BIATOS

Nombre de jours par type de congés des personnels BIATOS



FICHE N° 13

FORMATION DES PERSONNELS

1 / FORMATION PAR CATEGORIE DE PERSONNELS

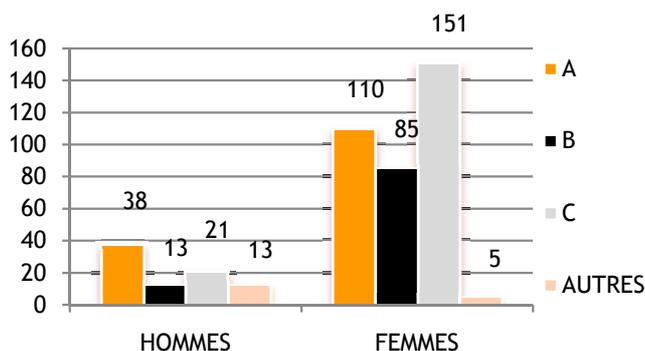
Les formations référencées sont celles qui ont été enregistrées dans le système d'information de la Direction des Ressources Humaines et s'inscrivent dans le cadre de l'accompagnement de l'UEVE en vue de son passage aux responsabilités et compétences élargies. Dans ce contexte, le schéma des formations en 2010 est articulé autour de quatre thématiques : les ressources humaines la gestion comptable et financière, le système d'information et le pilotage de l'établissement et le patrimoine immobilier.

Formations									
Catégorie de personnels	Effectifs physiques						Total Présences	Total Nombre d'heures	Total Dépenses
	Présences		Nombre d'heures		Dépenses				
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes			
A	38	110	439,00	979,50	22 941 €	33 460 €	148	1418,50	56 401 €
B	13	85	113	625,00	2 614 €	10 188 €	98	738,00	12 802 €
C	21	151	144,50	1308,50	3 616 €	23 255 €	172	1453,00	26 870 €
AUTRES (*)	13	5	50,00	30,00	432 €	2 074 €	18	80,00	2 506 €
Total	85	351	746,50	2943	29 603 €	68 976 €	436	3689,50	98 580 €

(*) correspond aux personnels hébergés.

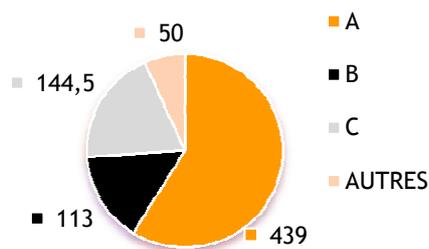
1.1 - Effectifs

Effectifs par sexe et par catégorie



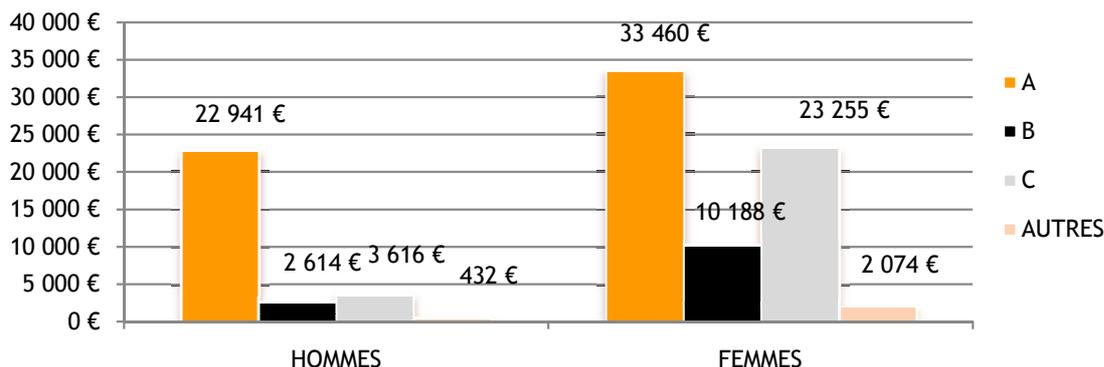
1.2 - Heures

Répartition du nombre d'heures par catégorie



1.3 - Dépenses

Répartition des dépenses de formation par catégorie

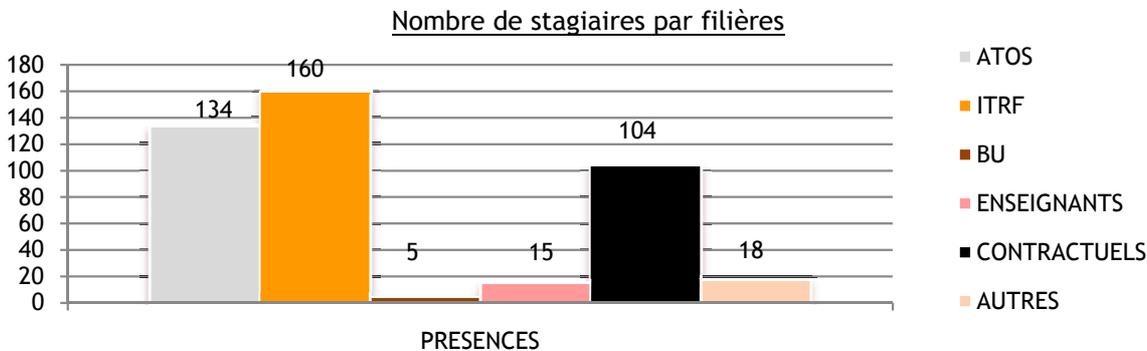


2 / FORMATION PAR FILIERE

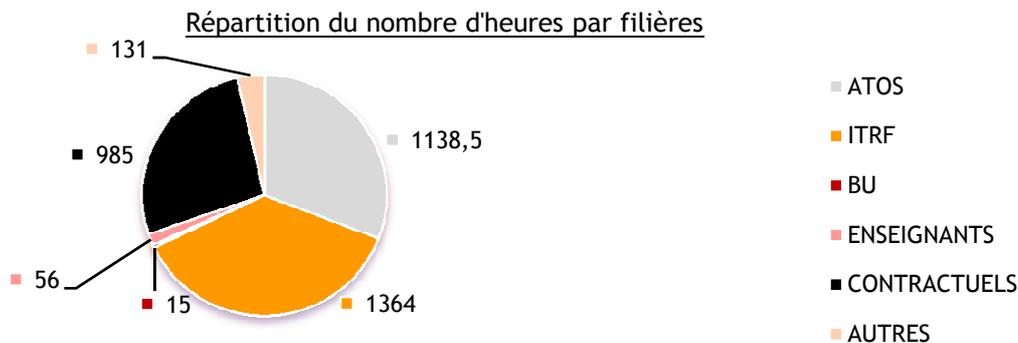
Formation par filière				
Filière		Effectifs physiques		
		Présences	Nombre d'heures	Dépenses
BIATOS	ATOS	134	1138,5	20 869 €
	ITRF	160	1364	45 132 €
	BU	5	15	880 €
Enseignants		15	56	432 €
Contractuels		104	985	28 010 €
Autres		18	131	3 256 €
Total		436	3689,5	98 580 €

En 2010, 436 actions de formation ont été suivies, soit 68,6% pour les personnels BIATOS et 31,4% pour les personnels enseignants et les agents contractuels. Le budget annuel 2010 alloué à la formation des personnels est de 98 580 € soit 3 689,50 heures.

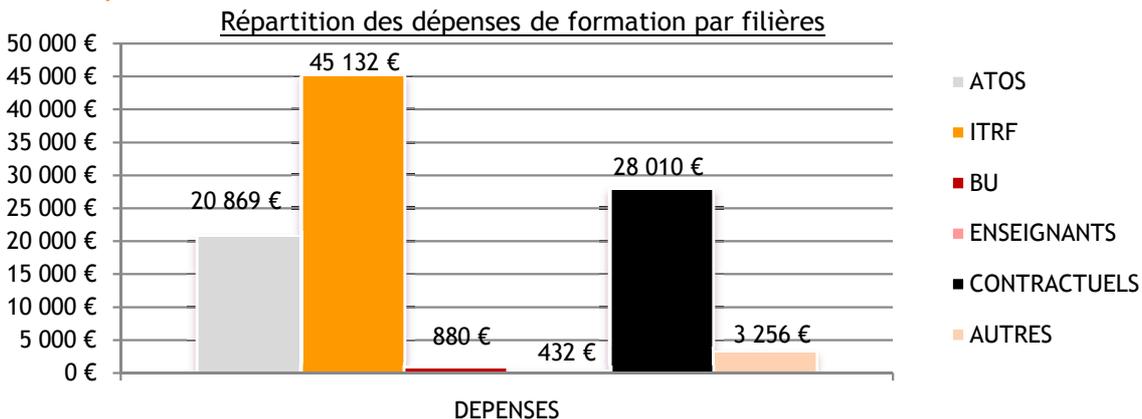
2.1 - Effectifs



2.2 - Heures

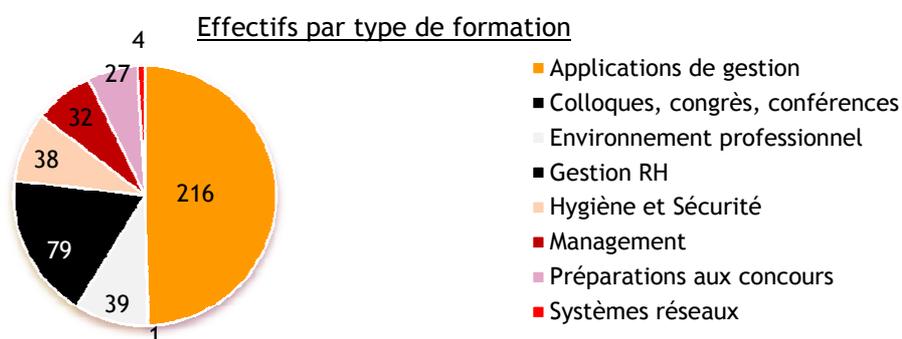


2.3 - Dépenses



3 / FORMATION PAR THEME

Formation par thème			
Formation	Nombre de présents	Nombre d'heures	Dépenses
Applications de gestion	216	1437	18 112 €
Colloques, congrès, conférences	1	12	120 €
Developpement personnel			880 €
Environnement professionnel	39	477	19 985 €
Formation formateurs			2 460 €
Gestion Ressources Humaines (RH)	79	613,5	19 165 €
Hygiène et Sécurité	38	218	4 912 €
Management	32	395	14 184 €
Préparations aux concours	27	429	10 240 €
Systèmes réseaux	4	108	8 522 €
Total	436	3689,5	98 580 €



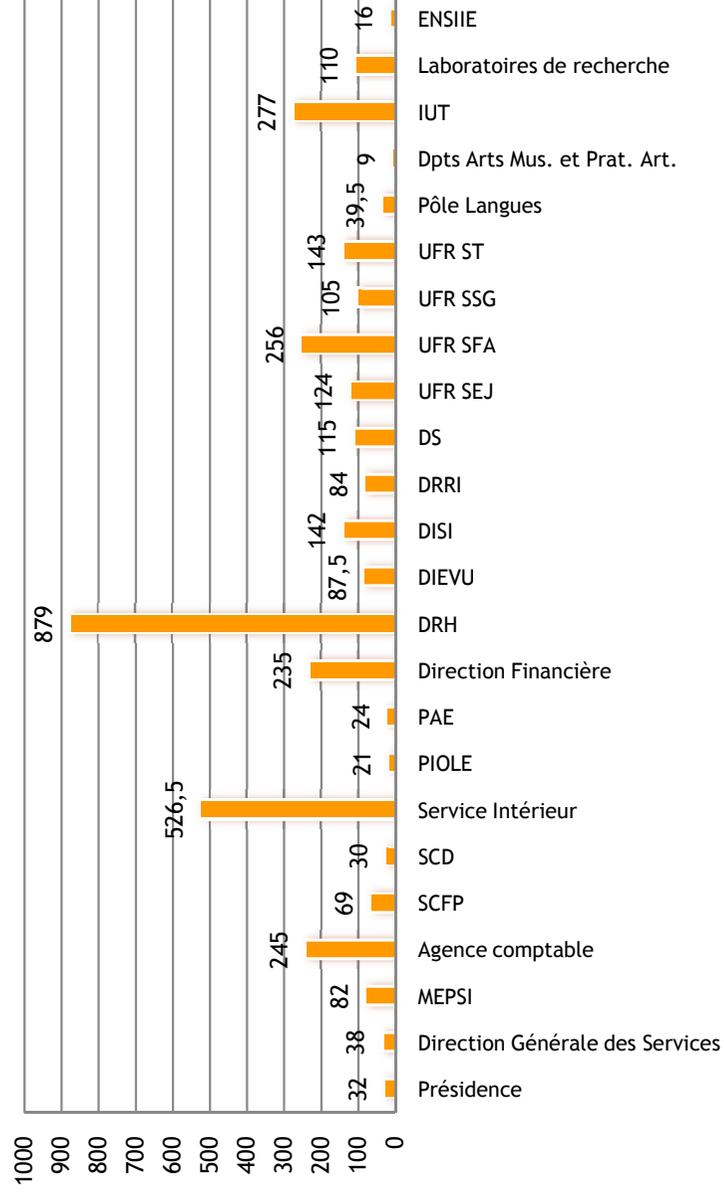
49,6 % des formations suivies concernent les applications de gestion et 18,1 % sont du domaine des Ressources Humaines.

4 / FORMATION PAR COMPOSANTE

Formation suivie par composante		
Composante (*)	Présence aux formations (**)	Heures de formation suivies
Présidence	2	32
Direction Générale des Services	3	38
MEPSI	5	82
Agence comptable	34	245
SCFP	10	69
SCD	7	30
Service Intérieur	50	526,5
PIOLE	3	21
PAE	4	24
Direction Financière	23	235
DRH	98	879
DIEVU	10	87,5
DISI	8	142
DRRI	12	84
DS	12	115
UFR SEJ	18	124
UFR SFA	31	256
UFR SSG	13	105
UFR ST	19	143
Pôle Langues	5	39,5
Dpts Arts/Musique et Pratiques Artistiques	2	9
IUT	47	277
Laboratoires de recherche	16	110
ENSIIE	4	16
Total	436	3689,5

(*) SCAPS : pas de formations suivies (**) les effectifs des personnels de laboratoire sont affectés dans les UFR

Heures de formation suivies par composante



FICHE N° 14

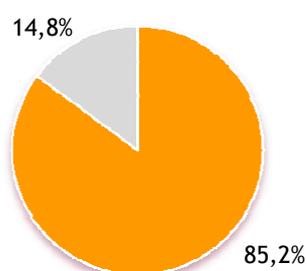
FONCTIONS SILLAND

L'analyse par fonction Silland permet de recenser toutes les compétences développées et les missions exercées allant au-delà de celles rattachées à un emploi-type.

Effectifs des personnels de l'UEVE par fonction SILLAND							
Fonction SILLAND	Catégorie de personnels						
	Personnels BIATOS		Personnels d'enseignement et de Recherche		Total		
	Effectifs physiques (**)	ETP	Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP	% (*)
105/Bibliothèque et documentation	39	37,2			39	37,2	4,1
114/Immobilier	51	50,1			51	50,1	5,4
115/Pilotage	190	185,1			190	185,1	20,1
203/Santé et activités culturelles et sportives des étudiants	3	2,8			3	2,8	0,3
101/102/103/Formation initiale et continue	86	83,8	478	435,3	564	519,1	59,6
106/112/Recherche universitaire	16	16	83	82,4	99	98,4	10,5
Total	385	375	561	517,7	946	892,7	100

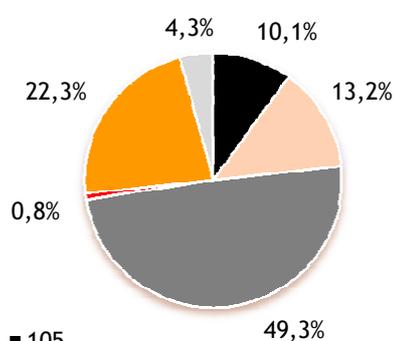
(*) les pourcentages correspondent aux effectifs physiques (**) 3 agents sont sur des supports d'enseignants (2 PRCE et 1 PRAG) mais occupent des fonctions administratives et sont donc comptabilisés dans les personnels BIATOS.

1. Personnels d'enseignement et de recherche par fonction Silland



- 101/102/103
- 106/112

2. Personnels BIATOS par fonction Silland



- 105
- 114
- 115
- 203
- 101/102/103
- 106/112



CHAPITRE III

CONDITIONS DE TRAVAIL ET RELATIONS PROFESSIONNELLES

(FICHES 15 A 19)

FICHE N° 15

HYGIENE ET SECURITE

1 / PRESENTATION

En 2010, le service Hygiène et Sécurité est un service central, rattaché directement au Directeur Général des Services. Il est composé de trois personnes. Il dispose d'un budget de fonctionnement. Son périmètre d'action concerne 13 sites (enseignement ou recherche) répartis sur 4 communes. Il travaille en collaboration avec les services du personnel, le service logistique, le service maintenance et la médecine du travail.

Il met en œuvre les règles d'hygiène et de sécurité du travail :

- Prévenir les dangers susceptibles de compromettre la santé du travail, la sécurité des agents et des étudiants,
- Améliorer l'environnement de travail et l'accessibilité des personnes ,
- Développer la connaissance des problèmes de sécurité auprès des agents,
- Apporter des solutions techniques propres aux établissements ,
- Veiller à la bonne tenue des registres d'hygiène et de sécurité dans tous les établissements.

2 / MISSIONS

Le service Hygiène et Sécurité a pour mission de réaliser des formations « sécurité incendie » (système de sécurité, extincteurs,...), « spécifiques » (habilitation électrique,...) avec l'appui du service des Ressources Humaines et du service Formation.

3 / REPARTITION DES DEPENSES EN 2010

Actions	Sessions	Nature	Inscrits	Présents	Heures	Coût net	Rémunération	Coût total
SSIAP 1	2	externe	2	2	120	2 706 €	3 120 €	5 826 €
SSIAP 2 recyclage	1	externe	1	1	14	290 €	364 €	654 €
Sécurité dans les établissements d'enseignement	1	externe	1	1	35	1 151 €	910 €	2 061 €
Habilitation conduite autoclaves	1	externe	1	1	7	765 €	305 €	1 070 €
Recyclage SST	6	interne	40	34	102	0 €	2 883 €	2 883 €
Totaux	11		45	39	278	4 912 €	7 582 €	12 493 €

4 / ACTIVITES 2010

Le service Hygiène et Sécurité organise le Comité d'Hygiène Sécurité (structure en charge de la prévention de l'Université). Il prépare les réunions du CHS et est en charge de son secrétariat. Des formations Hygiène et Sécurité ont été réalisées au cours de l'année 2010 rassemblant 39 personnes pour un coût de 12493 euros.

Dans le domaine d'une collaboration médicale, il organise les visites de locaux avec la médecine de prévention.

Il met également en place la gestion des déchets (papier, chimiques, biologiques).

Dans le domaine de la sécurité, il élabore des consignes générales et spécifiques. Il constitue des dossiers de sécurité GN6 lors de manifestations propres à l'établissement. Il participe aux commissions de sécurité sur l'ensemble des sites de l'Université (13 sites). Il procède à des suivis de contrôles réglementaires des installations (détection incendie, électricité, ascenseurs, ...).

Ainsi en 2010, le nombre de contrôles des installations techniques réalisés s'élève à 83. Selon le type de l'installation, la fréquence est annuelle, biannuelle ou mensuelle.

Installations techniques	Bâtiments							
	IDF	Maupertuis	BU	1er Cycles	Pelvoux	Facteur Cheval	STAPS	TOTAL
Extincteurs RIA	1	1	1	1	1	1	1	7
SSI (*)	1	1	1	1	1	1	0	6
Désenfumage exutoires	2	1	1	1	1	1	1	8
Ascenseurs	2	1	2	2	2	2	2	13
Electricité	2	2	2	2	2	3	2	15
Ventilation	0	2	0	0	0	0	0	2
Portes	2	1	3	1	0	2	0	9
Portes coupe feu	0	0	0	0	0	0	0	0
Ventail articulé	0	0	0	0	2	0	0	2
Equipement de travail	0	7	0	3	2	0	0	12
Réseau gaz salle de cours	0	0	0	0	0	0	0	0
Aération et assainissement	2	2	1	1	1	1	1	9
Total	12	18	11	12	12	11	7	83

Source: Service Hygiène et Sécurité (*) SSI: Système de Sécurité Incendie

Le service Hygiène et Sécurité participe au projet d'aménagements, de travaux, de modifications des locaux, etc....

Il définit le contenu de certains cahiers des charges et CCTP. En 2010, le cahier des charges établi concerne la maintenance des systèmes de détection SSI et de désenfumage.

Le service Hygiène et Sécurité a effectué 7 exercices d'évacuation dans les différents bâtiments de l'université. 127 personnes sont chargées de l'évacuation sur l'ensemble des bâtiments.

Exercices d'évacuation en 2010	
BATIMENTS	NOMBRE
IDF	1
Maupertuis	1
BU	1
1er Cycles	1
PELVOUX	1
Facteur Cheval	1
STAPS	1
TOTAL	7

Source: Service Hygiène et Sécurité

5 / LE COMITE HYGIENE ET SECURITE (CHS)

Les membres du CHS, renouvelés en 2009, sont au nombre de 21 ainsi répartis :

- Représentants de l'administration ;
- Représentants des personnels enseignants ;
- Représentants des personnels BIATOS;
- Représentants des usagers;
- Médecins (médecine préventive et médecine de prévention);
- Infirmière

dont le Président et le Directeur Général des Services. Le CHS se réunit 2 fois par an.

En 2010, les thématiques suivantes ont été abordées : le document unique sur l'évaluation des risques professionnels, les déchets, les formations de sécurité, l'accessibilité des bâtiments, les risques psycho sociaux.

6 / LES CORRESPONDANTS HYGIENE ET SECURITE

Les correspondants Hygiène et Sécurité (CoHS) ou Agent Chargé de la Mise en Œuvre des règles d'Hygiène et Sécurité (ACMO) sont nommés dans chaque laboratoire, service et UFR par le responsable de l'unité technique. Ils sont appuyés par le service Hygiène et Sécurité dans leur démarche d'acteur de la prévention.

Les CoHS conseillent le chef de service dans la mise en œuvre des règles de sécurité et hygiène au travail. L'activité principale du CoHS est d'aider l'ensemble des personnels à évoluer dans un environnement de travail sécurisé.

Les correspondants établissent le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUEvRP) de leur unité de travail. A l'UEVE, le DUEvRP est élaboré à partir de l'analyse des différents postes de travail. Il recense tous les risques (électricité, incendie, chutes, chimique, biologique...). Un ordre de priorité d'action sur les risques découle de cette évaluation permettant de visualiser un plan annuel de prévention. L'objectif de ce document est de mieux connaître les risques et de mieux les gérer. Les CoHS mettent en place les actions décidées en cohabitation avec le service Hygiène et Sécurité.

Les CoHS suivent une formation pour exercer les missions. La plupart des CoHS sont désignés parmi le personnel BIATOS. Les correspondants sont regroupés dans 32 unités de travail, certaines unités ont deux correspondants.

Structures	Nombre de correspondants H&S par statut				Total
	Enseignants	BIATOS	IGE Inserm	Infirmière	
Services centraux		5			5
Service commun		2			2
Département Langues		1			1
Département Art et Musique		1			1
IUT		8			8
Tous les Bâtiments		1			1
UFR SEJ		1			1
UFR SFA	4	9	1	1	15
UFR SSG		1			1
UFR ST		2			2
Total	4	31	1	1	37

Source: Service Hygiène et Sécurité

FICHE N° 16

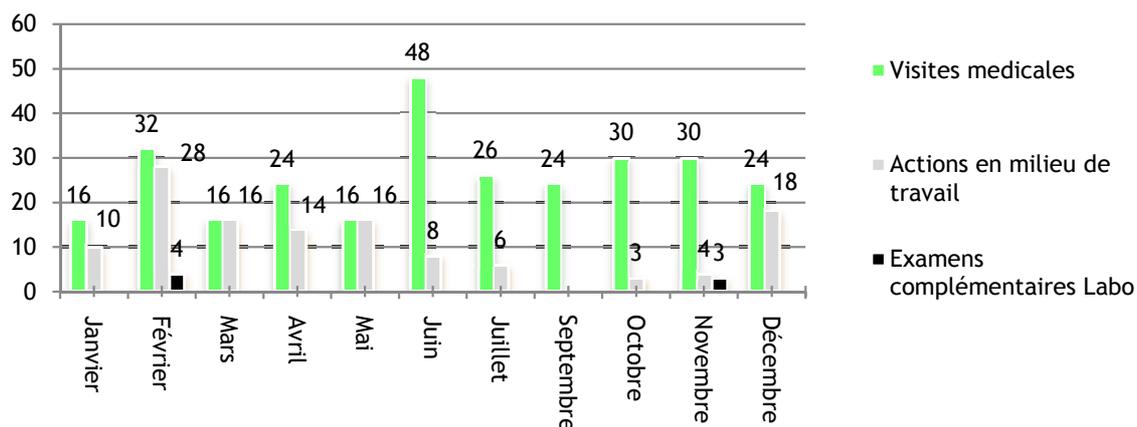
MEDECINE DE PREVENTION

La médecine de prévention du personnel est assurée par un médecin employé par le Centre Interdépartemental de Gestion (CIG) de la grande couronne de la région Île-de-France. Une convention entre l'Université et le CIG existe depuis 1998 pour faire bénéficier l'ensemble des personnels d'un suivi en médecine de prévention.

Répartition par type de prévention								
Dates	Visites médicales		Actions en milieu de travail		Examens complémentaires Labo		Total des préventions	Total des Dépenses
	Nombre	Dépenses	Nombre	Dépenses	Nombre	Dépenses		
Janvier	16	843 €	10	527 €			26	1 370 €
Février	32	1 686 €	28	1 476 €	4	160 €	64	3 322 €
Mars	16	843 €	16	843 €			32	1 686 €
Avril	24	1 265 €	14	738 €			38	2 003 €
Mai	16	843 €	16	843 €			32	1 686 €
Juin	48	2 530 €	8	422 €			56	2 951 €
Juillet	26	1 370 €	6	316 €			32	1 686 €
Septembre	24	1 265 €					24	1 265 €
Octobre	30	1 581 €	3	158 €			33	1 739 €
Novembre	30	1 581 €	4	211 €	3	111 €	37	1 903 €
Décembre	24	1 265 €	18	949 €			42	2 213 €
Total	286	15 072 €	123	6 482 €	7	271 €	416	21 825 €

(*) 19 agents n'ont pas donné suite à des visites planifiées et facturées

1 / TYPOLOGIE DES ACTIONS



2 / DEPENSES 2010



FICHE N° 17

ACTION SOCIALE, CULTURELLE ET SPORTIVE

LE BUREAU D'ACTION SOCIALE ET CULTURELLE

Le Bureau d'Action Sociale et Culturelle (BASC) rattaché à la Direction des Ressources Humaines, a eu, en 2010, l'objectif de se préparer au transfert des compétences de l'action sociale dans le cadre des RCE prévu au 1^{er} janvier 2011.

1 / INFORMATION ET COMMUNICATION

Chaque responsable hiérarchique est informé par liste de diffusion des dispositifs mis en place, et des structures proposant les diverses actions (dispositifs d'action sociale proposés par le ministère et/ou le rectorat de Versailles).

En 2010, un budget d'un peu plus de 10000 euros a été consacré aux actions sociales et culturelles pour répondre aux demandes des personnels relevant de difficultés financières, de questions sur le logement (recherche, loyer, caution) ou encore l'accès aux vacances. Une personne supplémentaire, à temps plein a été recrutée, pour renforcer l'équipe et préparer le passage à l'autonomie.

2 / ACTIONS SOCIALES

Le BASC a mis en œuvre des projets d'actions en amont du passage aux responsabilités et compétences élargies (RCE) :

- Organisation, en collaboration avec la DRH, de la journée d'accueil des nouveaux arrivants (petit déjeuner d'accueil et journée d'accueil);
- Relais d'information sur les différents dispositifs d'action sociale du ministère ou du rectorat (logement, l'AIP, Tickets CESU, Chèques vacances...);
- Recensement des actions sociales existantes avant RCE;
- Elaboration d'une enquête des besoins des personnels portant sur l'aspect social et culturel;
- Signature des conventions pour le versement par l'UEVE de la PIM restauration à verser dès le 1^{er} janvier 2011 au CROUS et à l'AGRIA;
- Préparation pour la mise en place d'une Commission d'Action Sociale pour le traitement des secours à caractère social (rédaction d'un règlement intérieur recrutement en cours d'un assistant de service social pour démarrer dès le 1^{er} janvier 2001, validation de l'organisation financière avec l'agent comptable);
- Signature d'une convention avec la MGEN pour le lancement du réseau Prévention Aide Suivi (PAS) pour permettre aux personnels de l'Université de bénéficier d'une consultation avec un psychologue ou de participer à des groupes de parole;
- Recensement de l'offre en matière d'action sociale des autres acteurs sur notre territoire et plus particulièrement sur la ville d'Evry (sur 1200 personnels, une centaine habite à Evry);
- Maintien des permanences et des relais MGEN et CASDEN sur les différents bâtiments UEVE.

3 / ACTIONS CULTURELLES ET SPORTIVES

Le BASC avait également la charge de privilégier l'émergence de projets culturels pour les personnels et la coordination et la diffusion de l'information culturelle et l'ouverture de l'Université vers son environnement :

- Relais d'information de l'offre culturelle et sportive proposée par l'Université : activités sportives du SUAPS, les pratiques artistiques
- Mise en place de partenariat avec les acteurs culturels et sportifs du territoire :
 - Le Plan (organisateur de spectacles et concerts),
 - Le théâtre de l'Agora (Scène Nationale),
 - Carte CEZAM, dispositif de la SRIAS (section régionale interministérielle d'action sociale Île de France) offrant des tarifs préférentiels sur les loisirs.

FICHE N° 18

ÉVALUATION DES PERSONNELS

1 / EVALUATION DES PERSONNELS BIATOS

Un nouveau dispositif d'évaluation a été mis en place depuis 2007, constitué de deux phases successives, la rédaction des fiches de postes et la conduite d'entretiens professionnels.

L'élaboration des fiches de poste est le préalable indispensable à la conduite des entretiens professionnels. La fiche de poste se compose de deux parties renseignées respectivement par l'agent et le chef de service :

- La fiche d'identité de l'agent (état civil, service d'affectation, quotité de travail, BAP/emploi-type, formations réalisées et souhaitées,...)
- L'identification du poste (composition et mission du service, missions et compétences relatives au poste)

Les enquêtes « fiches de poste » sont réalisées chaque année sous forme d'une application locale, permettant une historisation des versions antérieures à disposition des chefs de services et de la Direction des Ressources Humaines. Ces fiches constituent ainsi une aide précieuse pour la rédaction des dossiers d'avancement des personnels, et une base pour la mise en place d'une cartographie des emplois. Elles doivent en outre permettre, à terme, la reconnaissance des niveaux d'exercice professionnel.

Depuis le décret n 2010-888 du 28 juillet 2010, les entretiens professionnels sont conduits annuellement pour les personnels BIATOS et donne lieu à un compte rendu. Ces entretiens permettent d'établir le bilan de la période écoulée et de définir les nouveaux objectifs de l'agent. Ils servent d'appui à la campagne d'octroi des réductions d'ancienneté pour les personnels titulaires.

2/ EVALUATION DES PERSONNELS ENSEIGNANTS CHERCHEURS

Une réforme de l'évaluation des enseignants-chercheurs a eu lieu en 2009 (décret 2009-460 du 23 avril 2009). Depuis 2010, l'élaboration d'un rapport d'activité doit être réalisé au moins tous les quatre ans et chaque fois qu'une candidature à une promotion est présentée.

Ce rapport d'activité servira de base à l'évaluation individuelle de l'enseignant-chercheur par la section du CNU dont il relève. Il sera également utilisé comme référence pour les procédures internes à l'établissement nécessitant une évaluation des fonctions assumées (régimes indemnitaires notamment).

FICHE N° 19

INSTANCES

INSTITUTIONNELLES

Ce sous chapitre présente les principaux conseils et commissions de l'établissement, en terme de composition, de missions et d'activité au cours de l'année 2010.

La composition et les missions des conseils obéissent aux modalités prévues dans la loi n° 1199 du 10 août 2007 relative aux Libertés et Responsabilités des Universités (LRU) et à celles prévues dans les textes réglementaires.

La première partie porte sur le Comité Technique Paritaire, rendu obligatoire par la LRU (*article L951-1-1 du Code de l'éducation*).

1 / LE COMITE TECHNIQUE PARITAIRE (CTP)

1.1 Composition

Les représentants du Personnels et de l'Administration ont été élus pour trois ans lors des élections du 30 septembre 2008. Le CTP est composé d'un Président, de 16 membres titulaires soit 8 représentants de l'administration et 8 représentants du personnel ainsi que 16 suppléants.

1.2 Missions

Le comité technique paritaire (CTP) est créé par délibération du CA. Selon l'article 15 de la loi N° 84-16 du 11 janvier 1984 portant sur les dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, il est compétent pour les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services, au recrutement des personnels, à l'hygiène et à la sécurité et à la politique de gestion des ressources humaines. Un bilan social lui est présenté chaque année.

1.3 Réunions

A chaque CTP sont présentés les thèmes avec les potentielles actions de l'Etablissement. Chaque thème est soumis pour avis aux représentants de l'administration et du personnel.

Date des CTP	Ordre du jour	Total des avis		
		Présents	Représentants Administration	Représentants syndicats
26 janvier 2010	Publication d'emploi	14	8 pour	6 pour
	Rapport d'opportunité sur le passage aux Responsabilités et Compétences Elargies		8 pour	6 abstentions
27 mai 2010	Approbation du procès-verbal du CTP du 03 décembre 2009 et du 26 janvier 2010		Annulé pour quorum non atteint	
	Equivalence horaire des enseignants chercheurs			
	Mise en place de la Prime de Fonctions et de Résultats (PFR)			
	Procédure de recrutement des agents contractuels NBI			
7 juin 2010	Approbation du procès-verbal du CTP du 03 décembre 2009 et du 26 janvier 2010	13	8 pour	5 pour
	Equivalence horaire des enseignants chercheurs		8 pour	5 pour
	Mise en place de la Prime de Fonctions et de Résultats (PFR)		8 pour	5 pour
	Procédure de recrutement des agents contractuels NBI		8 pour	5 pour
			8 pour	5 abstentions
17 novembre	Approbation du procès-verbal du CTP du 07 juin 2010	13	7 pour	6 pour
	Campagne d'emploi 2011		7 pour	6 pour
	Régime indemnitaire général		7 pour	6 pour
	Prime de Fonctions et de Résultats (PFR) des SAENES		7 pour	6 pour

En 2010 se sont tenus quatre CTP. Suite à une grève, le CTP du 27 mai a été reconduit au 7 juin pour quorum non atteint.

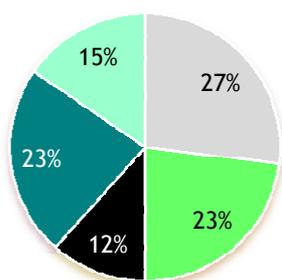
2 / LE CONSEIL D'ADMINISTRATION (CA)

2.1 Composition

Depuis les élections de 2008, le Conseil d'Administration, constitué conformément aux dispositions de la Loi LRU du 10 août 2007, comprend **27 membres** dont le Président (7 personnalités extérieures, 12 enseignants, 3 personnels BIATOS et 4 étudiants).

Les personnalités extérieures représentées au sein du CA sont en 2010 :

- le Conseil Régional d'Ile-de-France
- le Conseil Général de l'Essonne
- la Chambre de Commerce et d'Industrie de l'Essonne
- le Génopole
- le Centre National d'Etudes Spatiales
- l'Association Paris Europlace



- Personnalités extérieures
- Professeurs et Assimilés
- Personnels BIATOS
- Autres Ens. Et Assimilés
- Etudiants

2.2 Missions

Le CA détermine la politique de l'établissement, à ce titre, il :

- approuve le contrat d'établissement
- vote le budget et approuve les comptes
- approuve les accords et les conventions signés par le président de l'établissement et, sous certaines conditions, les emprunts, les prises de participation, les créations de filiales et de fondations, l'acceptation de dons et de legs et les acquisitions et cessions immobilières
- adopte le règlement intérieur et les statuts de l'université
- fixe la répartition des emplois qui lui sont alloués par les ministres compétents
- autorise le président à engager toute action en justice
- adopte les règles relatives aux examens
- approuve le rapport annuel d'activité, qui comprend un bilan et un projet.

2.3 Réunions

Au cours de l'année 2010, le CA s'est réuni 6 fois. Le taux de participation moyen à ces réunions, procurations comprises, est de 83 % contre 84 % en 2009.

2010	Février	Avril	3 Juin	22 Juin	Octobre	Décembre
NB présents	21	16	12	17	16	15
% des présents	78%	59%	44%	63%	59%	56%
Procuration	2	7	8	5	7	8
% présents + procuration	85%	85%	74%	81%	85%	85%

3/ LE CONSEIL SCIENTIFIQUE (CS)

3.1 Composition

Le CS est présidé par le Président de l'Université, en application de l'article L.712-5 du Code de l'Éducation, comprend **34 membres** répartis en 8 collèges (A à H).

A : 12 Professeurs et personnels assimilés

B : 2 Personnels titulaires d'une habilitation à diriger des recherches

C : 6 Personnels docteurs non habilités à diriger des recherches

D : 1 membre du collège des Autres personnels enseignants et chercheurs

E : 2 Ingénieurs et techniciens non docteurs

F : 1 Autre personnel

G : 4 Etudiants de 3^{ème} cycle

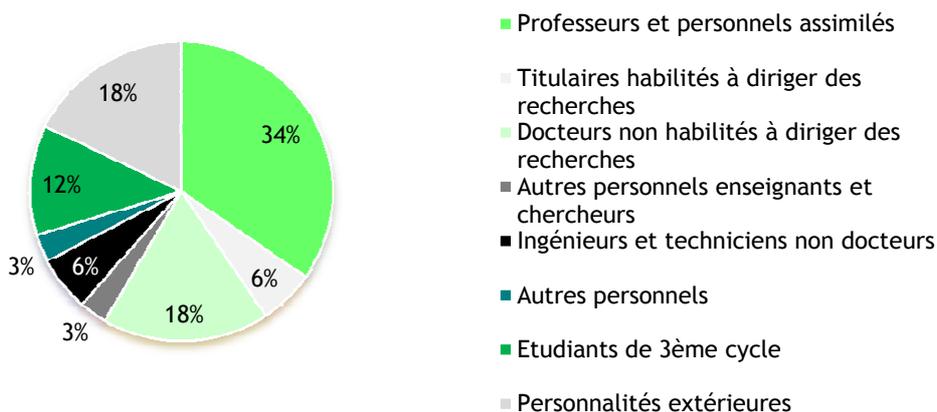
H : 6 Personnalités extérieures.

Les 6 sièges réservés aux personnalités extérieures à l'établissement se répartissent comme suit :

- Un représentant du Conseil Régional d'Ile de France
- Un représentant du CNRS
- Un représentant des activités économiques
- Un représentant du Génopole
- Une personnalité désignée à titre personnel
- Un(e) représentant(e) d'organismes nationaux de recherche.

Ces personnalités sont nommées par le Président de l'Université pour la durée du CS. La liste des personnalités extérieures est approuvée à la majorité des suffrages exprimés par les membres élus du CS.

Au cours de l'année 2010, deux nouveaux membres ont été désignés suite à une démission et un décès.



3.2 Missions

Le CS intervient, par ses avis et ses vœux, dans de nombreux domaines :

- Orientation de la politique de recherche,
- Carrières des personnels : Avancement, CRCT, ATER, MCF, Professeurs invités, HDR...,
- La répartition des crédits de recherche : attribution des Fonds d'Innovation de la Recherche.

Le CS se prononce également sur la politique de l'emploi de l'Université, ainsi que sur toute autre question qui lui est soumise.

Le taux de participation moyen des réunions du CS (67% pour les séances plénières et 73% pour les séances restreintes) atteste de la participation active de ces instances dans les processus préalables de décisions.

3.3 Réunions

Séances plénières							
Date des Conseils Scientifiques	Ordre du jour	Présents	Effectifs total	% Présents	Procurations	Absents	% Présents et Procurations
11 janvier 2010	Adoption du compte-rendu du CS plénier du 16 novembre 2009	21	34	62%	3	7	71%
	Politique de l'emploi 2010/2011						
	Accueil en délégation au CNRS						
	Règlement Intérieur du Conseil Scientifique						
	Divers						
20 septembre 2010	Adoption du compte-rendu du CS plénier du 11 janvier 2010	13	32	41%	7	11	63%
	Campagne BQR et professeurs invités: discussion lettre de cadrage (lancement de campagne prévu pour fin septembre)						
	Politique de l'emploi 2011/2012						
	Questions diverses						
18 octobre 2010	Adoption du compte-rendu du CS plénier du 20 septembre 2010	18	33	55%	6	8	73%
	Rapport d'activité des écoles doctorales: GAO, S&I, SDS						
	Bilan d'activité du Conseil Scientifique						
	Politique de l'emploi 2011						
	Présentation de la contribution de l'UEVE aux divers programmes ANR (EQUIPEX, LABEX, IRT...) dans le cadre du grand emprunt						
	Questions diverses						
15 novembre 2010	Adoption du compte-rendu du CS plénier du 18 octobre 2010	18	33	55%	3	11	64%
	Proposition de dotation de crédits de recherche aux laboratoires pour 2011						
	Bilan d'activité du Conseil Scientifique						
	Politique de l'emploi 2011						
	Questions diverses						
13 décembre 2010	Adoption du compte-rendu du CS plénier du 15 novembre 2010	18	34	53%	5	9	68%
	Politique de l'emploi 2011						
	Questions diverses						
Taux de participation moyen 2010							67%

Séances restreintes							
Date des Conseils Scientifiques	Ordre du jour	Présents	Effectifs total	% Présents	Procurati on	Absents	% Présents et Procurati on
11 janvier 2010	Accueil en délégation CNRS Prime d'excellence scientifique	13	21	62%	3	5	76%
8 février 2010	Adoption des comptes-rendus du CS restreint des 7 et 16 décembre 2009 Examen des dossiers PAST Proposition d'association au CNAM: présentation par F.MISPBLBLOM Divers	16	21	76%	4	1	95%
15 mars 2010	Adoption du compte-rendu du CS restreint du 8 février 2010 Comités de sélection pour les postes UEVE: avis sur la composition Discussion 2ème Campagne des Professeurs invités Avis sur la nomination du Directeur de l'ED S&I Questions diverses	11	21	52%	6	3	81%
7 avril 2010	Adoption du compte-rendu du CS restreint du 15 mars 2010 ATER: répartition des postes Candidatures des PR et MCF pour la mutation et le détachement PAST Questions diverses	12	22	55%	7	1	86%
17 mai 2010	Adoption du compte-rendu du CS restreint du 7 avril 2010 Présentation LEA et GESTION Commission consultative des doctorants contractuels: candidatures Demande d'Eméritat (collège A) Demande d'HDR (collèges A et B) Questions diverses	11	22	50%	7	3	82%
7 juin 2010	Adoption du compte-rendu du CS restreint du 17 mai 2010 Enseignants invités Demande d'HDR (collèges A et B) Questions diverses	16	22	73%	4	1	91%
25 juin 2010 (réservé au rang, avancement des PR)	Avancement de grade dans le corps des PR Proposition comité de sélection poste de PR: économie	6	22	27%	4	2	45%
28 juin 2010	Adoption du compte-rendu du CS restreint du 7 juin 2010 Congés pour Recherche et Conversion Thématique: candidatures ATER SEJ Questions diverses	15	22	68%	4	1	86%
5 juillet 2010 (session extraordinaire)	Recrutement PAST: examen et avis sur les candidatures Questions diverses	9	22	41%	4	7	59%
20 septembre 2010	Adoption des comptes-rendus du CS restreint des 28 juin et 5 juillet 2010 PAST Reclassement: examen de dossiers Questions diverses	10	23	43%	5	6	65%
7 octobre 2010 (session extraordinaire, collèges A et B)	Habilitation à diriger des recherches	6	23	26%	6	1	52%
18 octobre 2010	Adoption du compte-rendu du CS restreint du 20 septembre 2010 Ecole doctorale: nomination à la direction de S&I (collège A), et encadrement des doctorants Eméritat: collège A Questions diverses	11	23	48%	5	4	70%
15 novembre 2010	Adoption du compte-rendu du CS du 18 octobre 2010 Enseignants invités: sélections et avis PAST Questions diverses	13	23	57%	4	3	74%
19 novembre 2010 (session extraordinaire)	Prime d'excellence scientifique et reclassement	7	23	30%	6	3	57%
13 décembre 2010	Adoption du compte-rendu du CS restreint du 15 novembre 2010 HDR Questions diverses	11	23	48%	6	3	74%
Taux de participation moyen 2010	73%						

4) LE CONSEIL DES ETUDES ET DE LA VIE UNIVERSITAIRE (CEVU)

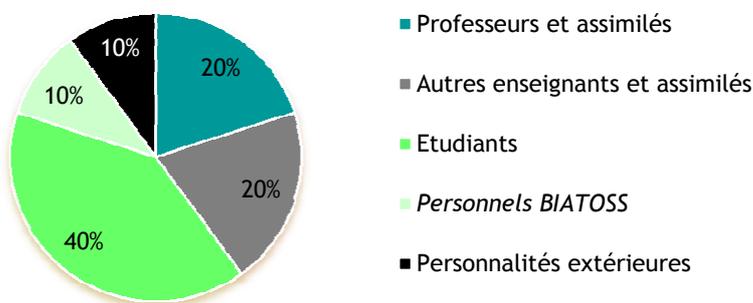
4.1 Composition

L'effectif théorique du CEVU est de 30 membres répartis comme suit :

- 6 représentants des enseignants-chercheurs et enseignants de rang A et assimilés
- 6 représentants des autres enseignants et assimilés
- 12 représentants des étudiants
- 3 représentants des personnels administratifs, techniques ouvriers et de service
- 3 personnalités extérieures

Les trois personnalités extérieures du CEVU comportent au moins un représentant d'une collectivité locale ou territoriale (article 25 des statuts de l'UEVE). Dans sa composition actuelle ces trois sièges sont occupés par un représentant du Conseil général de l'Essonne, un représentant de la Chambre de Commerce et d'Industrie de l'Essonne et un représentant du CROUS de Versailles.

Un représentant de l'IUFM d'Etiolles assiste aux réunions du CEVU avec voix consultative.



NB : L'effectif réel du CEVU en 2010 est de 29 membres jusqu'au 31 août 2010 et de 28 depuis septembre 2010.

4.2 Missions

La Loi relative aux libertés et responsabilités des universités du 10 août 2007 a redéfini les attributions du CEVU.

Selon l'article L712-6 modifié du code l'éducation, « le conseil des études et de la vie universitaire est consulté sur les orientations des enseignements de formation initiale et continue, sur les demandes d'habilitation et les projets de nouvelles filières et sur l'évaluation des enseignements.

Le CEVU est en outre consulté sur les mesures de nature à permettre la mise en œuvre de l'orientation des étudiants et de la validation des acquis, à faciliter leur entrée dans la vie active et à favoriser les activités culturelles, sportives, sociales ou associatives offertes aux étudiants et sur les mesures de nature à améliorer les conditions de vie et de travail, notamment sur les mesures relatives aux activités de soutien, aux œuvres universitaires et scolaires, aux services médicaux et sociaux, aux bibliothèques et aux centres de documentation.

Il est également consulté sur les mesures d'aménagement de nature à favoriser l'accueil des étudiants handicapés.

Le CEVU est le garant des libertés politiques et syndicales étudiantes.

4.3 Réunions

Le calendrier du CEVU est fixé en lien avec celui du conseil d'administration.

Au cours de l'année 2010, le CEVU s'est réuni 6 fois, avec un taux de participation moyen de 80% procurations comprises.

Le bureau du CEVU dont la mission est d'arrêter l'ordre du jour des conseils a été régulièrement convoqué par le VP CEVU et s'est réuni 5 fois en 2010. Il comprend le VP CEVU, le VP étudiant du CEVU, 2 étudiants élus du CEVU appartenant à la liste UNEF, 1 étudiant appartenant la liste FEEVE-UMIP, 3 enseignants et 1 élu BIATOS.

	16 février	23 mars	1 juin	29 juin	28 septembre	16 novembre
Présents	17	12	20	14	19	19
Effectif total	29	29	29	29	28	28
Part des présents	59 %	41 %	70 %	48 %	68 %	68 %
Procurations	2	11	7	7	6	4
Part des présents et des procurations	66 %	79 %	93 %	72 %	86 %	82 %

4.4 L'action pédagogique

L'activité 2010 du CEVU a été rythmée par le dialogue pédagogique préalable au renouvellement de notre contrat avec le ministère, le pilotage des dossiers de master préparant aux métiers de l'enseignement, le suivi et le contrôle de l'intégration dans l'offre pédagogique des enseignements dits transversaux (langues vivantes, C2i, projet professionnel personnalisé), la stabilisation des règlements du contrôle des connaissances (RCC).

Sur l'ensemble de ces dossiers, des résultats significatifs ont été enregistrés :

En ce qui concerne les enseignements transversaux, la commande de l'université comportait 3 volets :
L'introduction du Projet professionnel personnalisé (PPP) en L1 et L2 avec un volume horaire de 18h et valorisée à hauteur de 2 ECTS pour chacun des deux semestres.

L'introduction du C2i en L1 et L2 à raison d'un semestre par année, comportant un volume horaire de 18 h et valorisée à hauteur de 2 ECTS.

L'introduction d'une première langue vivante à chaque semestre du L1 au M2,

L'introduction d'une LV2 du L3 au M2 à raison d'un semestre par année.

Pour les filières de licence, la langue vivante 1 et le PPP ont été systématiquement intégrés alors que le C2i l'est de manière inégale. Certaines filières ont exprimé la difficulté de trouver des ressources humaines qualifiées dans ce domaine.

Quant à la LV2, introduite à partir de la L3, certaines filières ont fait le choix de renforcer la première langue vivante et sont venues défendre ce choix devant le CEVU ; d'autres encore proposent la LV2 en UEL. Certains masters ont exclu la LV2 sans pour autant renforcer la LV1.

Enfin, les masters co-habilités ont exprimé l'impossibilité pour eux d'imposer le cadrage de l'UEVE à leurs partenaires.

On a pu noter à l'occasion de la généralisation de ces enseignements transversaux que quelques masters n'affichant ni LV1 ni LV2 faisaient faire de l'anglais à leurs étudiants par la lecture d'articles de recherche, ou encore des conférences entièrement faites en anglais.

L'autre temps fort de l'activité du CEVU a été le suivi des dossiers préparant aux métiers de l'enseignement . En 2010, le CEVU a donné un avis favorable à quatre demandes d'habilitation :

- Master Education et formation : préparant à l'enseignement dans le premier degré
- Master Métiers de l'enseignement secondaire, préparant au CAPES histoire
- Master Education et formation en Sciences et techniques comprenant 4 spécialités : mathématiques, SVT,
- Physique-Chimie et Technologie.
- Master STAPS, spécialité Education et motricité.

Ces dossiers ont été favorablement expertisés par le CNESER en juin 2010. Toutes les formations ont ouvert en septembre 2010, à l'exception du master préparant au métier de l'enseignement du premier degré.

Le renouvellement de l'offre de formation a entraîné un travail de mise à jour important des RCC et a donné au CEVU l'occasion d'insister sur l'importance de stabiliser les RCC et de ne les modifier qu'en cas de force majeure sur la durée de l'habilitation. En contrepartie, le CEVU a accepté pour cette première année du nouveau contrat, des modifications importantes. Le travail de cadrage des RCC amorcé dès la fin de l'année 2009 s'est poursuivi en 2010 et a abouti à l'adoption en février 2010 d'un « RCC type » pour les licences professionnelles.

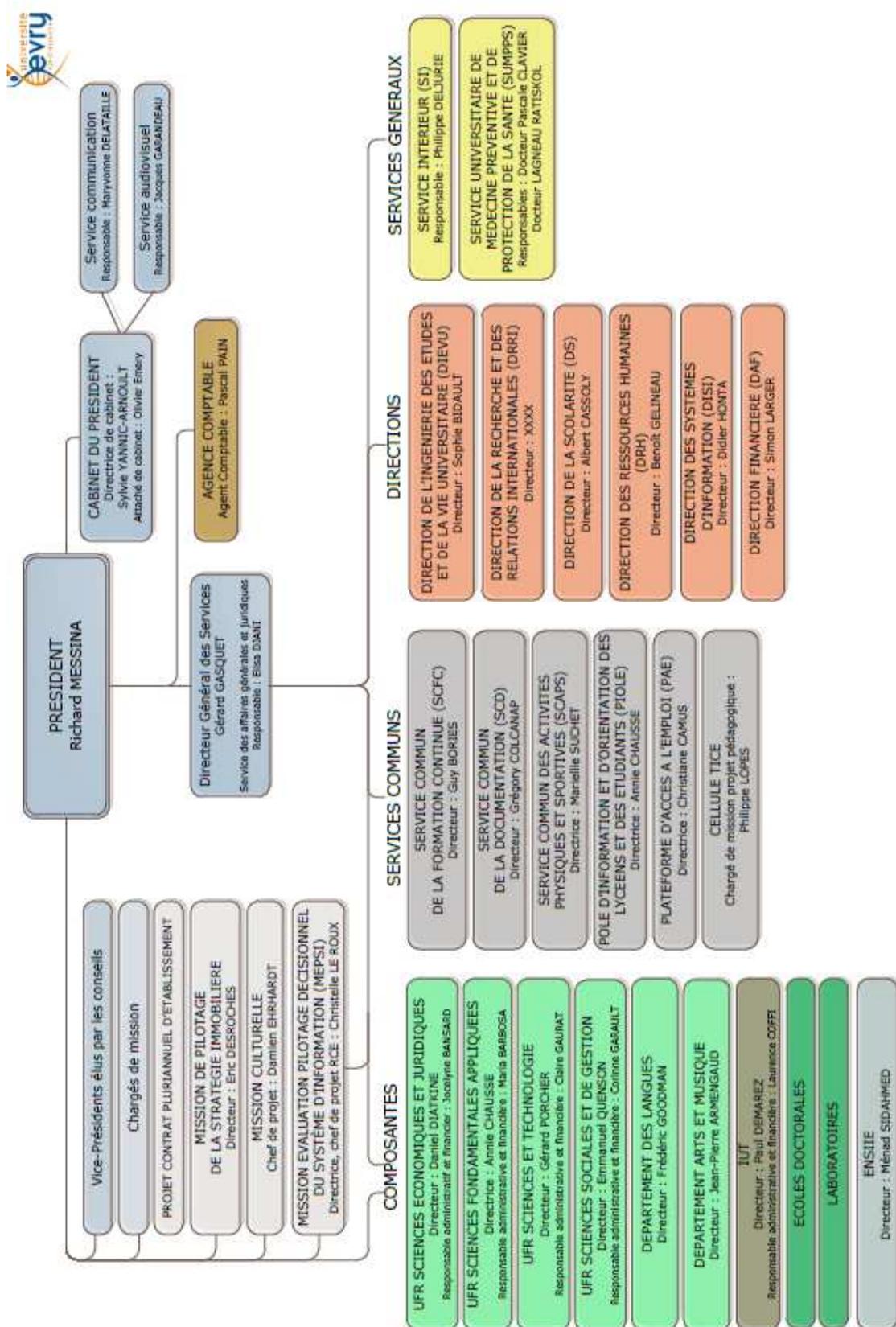
Enfin, le CEVU a adopté le 1^{er} juin 2010 un texte relatif au régime spécial d'études pour les étudiants de l'UEVE. Ce texte a été définitivement adopté par le conseil d'administration.

4.5 Les chantiers à poursuivre

Parmi les dossiers qui méritent une réflexion collective et des arbitrages à court terme, il faut noter « **l'enquête sur l'évaluation des formations et des enseignements** » dont l'ensemble de la communauté universitaire ne semble par encore mesurer tous les bénéfices qu'elle peut en tirer dans le pilotage de la qualité de l'offre de formation. Le faible taux de participation encore enregistré en 2010 rend peu exploitables les données de cette enquête.

Enfin, il faut signaler que le traitement de la « notion de la défaillance », un temps inscrite sur l'agenda du CEVU a été reporté sine die, car il est rapidement apparu qu'un cadrage politique était un préalable pour que le CEVU se saisisse de ce dossier.

ORGANIGRAMME ADMINISTRATIF 2010



GLOSSAIRE

ACCIDENT DE SERVICE

Il s'applique aux fonctionnaires ayant déclaré auprès de l'établissement un accident survenu soit pendant les obligations de service, soit pendant le trajet entre le domicile et l'établissement. Il peut donner lieu à des congés, suivis le cas échéant d'une période de mi-temps thérapeutique qui est une modalité de service, ainsi qu'à une allocation d'invalidité (Allocation Temporaire Invalidité) et/ou une incapacité temporaire d'invalidité.

ACCIDENT DE TRAVAIL

Il s'applique aux non titulaires ayant déclaré, auprès de l'établissement et de la sécurité sociale dans un délai de 48 h, un accident survenu soit pendant les obligations de service, soit pendant le trajet entre le domicile et l'établissement. Il peut donner lieu à des congés.

AGENT

Synonyme de membre du personnel. Est agent sur une période tout individu possédant soit une carrière soit un contrat de travail géré(e) dans l'établissement.

Agent contractuel : agent non titulaire de l'État ayant un contrat de travail.

Agent fonctionnaire : agent public de l'État, titulaire ou stagiaire.

ATER (ATTACHÉ TEMPORAIRE D'ENSEIGNEMENT ET DE RECHERCHE)

Personnel enseignant non titulaire dont les obligations de service sont celles des Enseignants-chercheurs (192 HETD). Pour être recruté, il faut être soit fonctionnaire de catégorie A ou étranger (contrat de 4 ans maximum) soit doctorant en fin de thèse ou ayant soutenu la thèse (contrat de 1 ou 2 ans maximum). Un ATER peut être recruté soit sur un support vacant de titulaire du titre 2), soit sur une autorisation de recrutement du titre 3.

AVANCEMENT

Progression dans la carrière. L'avancement des fonctionnaires comprend l'avancement d'échelon, l'avancement de grade et l'avancement de corps. L'avancement de grade a lieu, d'un grade au grade supérieur, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi, le plus souvent, notamment pour les personnels Administratifs Techniques et Bibliothèques, après avis de la CAP, éventuellement après une sélection par voie d'examen professionnel. L'avancement de corps donne lieu à une inscription sur liste d'aptitude établie après avis de la CAP.

BUDGET ÉTAT

Ensemble des moyens budgétaires ouverts dans les chapitres budgétaires de l'État selon la nomenclature d'exécution de la loi de finance annuelle.

BUDGET PROPRE ou BUDGET UNIVERSITÉ

Crédits annuels votés et inscrits au budget de l'établissement et répartis entre ses structures d'imputation.

CATÉGORIE FONCTION PUBLIQUE

Dans la fonction publique, les statuts particuliers définissent la catégorie à laquelle appartient un corps. Un corps donné appartient à une et une seule catégorie. Il existe aujourd'hui 3 catégories (A, B et C).

COMPOSANTE

Structure d'un établissement, définie par le Code de l'éducation, Livre VII, Titre 1, Chapitre 3 (ex-loi 84-52 du 24 janvier 1984, dite loi Savary), et créée par décret ou arrêté ministériel.

CONCOURS

Mode de recrutement de droit commun des fonctionnaires, consistant à opérer, sur le seul critère des capacités individuelles, une sélection entre les candidats à des postes dont le nombre est limité. Il est soumis au principe de l'égalité d'admissibilité aux emplois publics. Il existe des concours externes, des concours internes, des 3e concours et des concours réservés. Les enseignants-chercheurs sont recrutés sur titres et travaux. Certains fonctionnaires de catégorie C sont recrutés sans concours.

CONGÉ PARENTAL

Position du fonctionnaire qui est placé hors de son administration d'origine pour élever son enfant. La durée est de trois ans maximum : il prend fin, au plus tard, au 3e anniversaire de l'enfant. L'intéressé(e) cesse de bénéficier de ses droits à rémunération mais conserve ses droits à l'avancement d'échelon réduits de moitié. Pour les agents non titulaires, cette appellation correspond effectivement à un congé.

CONGÉ POUR RECHERCHE OU CONVERSION THÉMATIQUE (CRCT)

Période sabbatique de 6 mois ou 1 an, accordée sur leur demande aux enseignants-chercheurs. Le bénéficiaire d'un CRCT est déchargé de son enseignement. Il continue à percevoir son salaire.

CONSEIL NATIONAL DES UNIVERSITÉS (CNU)

Il est organisé en sections, dont certaines sont subdivisées en sous-sections. Ne concerne que les enseignants chercheurs et les personnels enseignants et hospitaliers. Les sections sont regroupées en groupes de sections.

CONTRACTUEL

S'ils sont recrutés sur le budget de l'Université, l'employeur n'est plus l'État, mais l'Université en tant que personne morale. Il convient de distinguer les contractuels de droit public, qui seront classés selon leur niveau de responsabilité dans les catégories A, B ou C. Les contractuels relevant du droit privé sont ceux qui sont recrutés sous contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) et les contrats avenir (CA).

CORPS

Ensemble de fonctionnaires soumis au même statut particulier et ayant vocation aux mêmes grades.

DÉLÉGATION

Modalité dérogatoire des personnels enseignants-chercheurs, hospitalo-universitaires, CSERD ou temporaires. La délégation a une durée variable selon le statut de l'enseignant, elle permet à l'enseignant de poursuivre ses activités dans un autre établissement (public ou privé, en France ou à l'étranger) tout en étant payé par son établissement d'origine. Les modalités (financières en particulier) et objets sont fixés par convention entre l'établissement d'origine et l'établissement ou l'organisme d'accueil.

DÉPENSES DU TITRE 2 ET DÉPENSES DU TITRE 3

Relèvent du titre 2, l'ensemble des dépenses pour lesquelles la personne morale (État) est engagée au titre des personnes physiques par un lien juridique direct entre le bénéficiaire et l'État. Ces dépenses correspondent au versement des rémunérations d'activité, des cotisations et contributions sociales à la charge de l'employeur, des prestations sociales et allocations diverses.

Précision : l'imputabilité budgétaire des agents contractuels ou vacataires est la suivante :

-relèvent du titre 2 : les agents recrutés pour exercer un acte déterminé, qui a fait l'objet d'une décision administrative et pour lesquels l'État verse des cotisations sociales ;

-relèvent du titre 3 : les agents pour lesquels il est nécessaire que la relation formalisée avec l'État soit d'un autre type qu'un contrat de travail ou une décision de recrutement et pour lesquels l'État verse des honoraires et de la TVA.

ÉCHELON

Subdivision du grade. C'est un des constituants d'un élément de carrière. Il peut être lui-même subdivisé en chevrons.

EMPLOI

Support ouvert sur un chapitre budgétaire de l'État et délégué à un établissement permettant la rémunération d'un agent (fonctionnaire ou agent non titulaire).

EMPLOI-TYPE

Outil permettant de regrouper un ensemble d'activités et de compétences suffisamment proches entre elles pour être étudiées et traitées globalement.

ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN (ETP)

La notion d'ETP représente pour chaque agent la comptabilisation de sa quotité de temps de travail : une personne travaillant à mi-temps sera comptabilisée pour 0,5 ETP. Il est procédé à des sommes d'ETP pour connaître le potentiel d'un établissement. L'effectif exprimé en ETP peut ainsi être inférieur au nombre d'agents.

ÉTABLISSEMENT

Structure créée par décret et immatriculée dans RAMSESE (ex-Répertoire National des Établissements, RNE) ; l'établissement est constitué de composantes et d'autres structures.

GRADE

Subdivision hiérarchique du corps fixée par le statut particulier duquel il relève.

HÉBERGÉ

Personne qui participe, pour une période donnée, à l'activité de l'établissement au sein de ses structures dites alors Structures de travail. Sa carrière – ou son contrat – est gérée par son institution (CNRS, INRA, etc.) et non pas par l'établissement.

INDICE NOUVEAU MAJORÉ (INM)

À un indice brut correspond à une date donnée, un et un seul indice nouveau majoré qui, multiplié par la valeur du point d'indice, fournit le montant de la rémunération de l'agent.

INSTANCE

Conseil, Commission ou Comité nommément désigné, et créé en fonction des lois et décrets et/ou des statuts de l'établissement.

INVITÉ

Personnalité de nationalité française ou étrangère exerçant des fonctions d'enseignement ou de recherche dans un établissement d'enseignement supérieur ou de recherche recrutée pour une période de un mois à un an. Les invités sont nommés sur poste vacant ou temporairement vacant d'enseignant-chercheur ou de PAST du titre 2.

LECTEUR DE LANGUE ÉTRANGÈRE

Enseignant non titulaire en général étranger devant postuler au titre de leur langue maternelle (diplôme minimum requis : maîtrise ou diplôme étranger reconnu équivalent). Le contrat est de 1 an renouvelable pour les candidats à titre personnel, de 1 à 3 ans (renouvelable pour une durée équivalente) si le candidat est proposé dans le cadre d'un accord bilatéral d'échange établi sur une base de réciprocité. Leur obligation de service est de 250 HETD.

LISTE D'APTITUDE

Liste des agents proposés pour un passage à un corps supérieur par leur établissement et retenus par l'autorité compétente après consultation de l'instance (le plus souvent une CAPN ou une CAPA).

OCCUPATION

Lien, sur une période, entre un agent et un poste, pour une quotité donnée qui détermine la part des moyens du poste qui est consommée.

POSITION

Un fonctionnaire est obligatoirement placé à un instant donné dans une et une seule des six positions définies par le statut de la fonction publique : activité, disponibilité, détachement, service national, congé parental et hors cadre.

POSTE /SUPPORT

Issu d'un emploi (budget État) ou de crédits affectés à une structure budgétaire et comptable de l'établissement (budget propre) et destiné à être occupé par au moins un agent.

PROMOTION

Progression dans la carrière, à l'ancienneté (échelon et chevron), au choix (grade et corps), par examen professionnel, ou par concours. On parle, le plus souvent, d'avancement de grade (avancement au choix, tableau d'avancement) et de promotion d'échelon (choix, grand choix, reclassement).

RECRUTEMENT

Le mode de recrutement de droit commun des fonctionnaires est le concours. Il consiste à opérer, sur le critère des capacités individuelles, une sélection entre les candidats à des postes dont le nombre est limité. A l'exception des autres corps de la fonction publique, les enseignants-chercheurs ne sont pas recrutés par concours, mais sur titres et travaux.

SECTION CNU

Discipline d'enseignement et/ou de recherche pour les enseignants du supérieur relevant d'une nomenclature nationale.

STRUCTURES

Ensemble d'entités hiérarchiquement organisées en une arborescence dont la racine (sommets de l'arbre) correspond au niveau établissement. Issues de ce niveau, on trouve des composantes et puis d'autres structures.

TABLEAU D'AVANCEMENT

Liste des agents proposés à un grade supérieur et retenus par l'autorité compétente après consultation de l'instance (le plus souvent une CAPN ou une CAPA).

TEMPS PARTIEL

Un agent peut demander à exercer à temps partiel. Sa quotité de temps partiel qui correspond à sa quotité de travail est toujours inférieure à 100%. Pour ce qui concerne les personnels administratifs, techniques et de bibliothèques, les agents à temps partiel libèrent des moyens appelés rompus.

TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE

Le temps partiel thérapeutique est attribué après 6 mois consécutifs de congés de maladie ordinaires pour une même affection, après un congé longue maladie, après un congé longue durée ou après un congé pour accident de service ou maladie professionnelle.

Il est attribué, après avis du comité médical compétent, pour une période de trois mois, renouvelable dans la limite d'un an. Les quotités sont celles du temps partiel (50%, 60%, 70%, 80% ou 90%). Les fonctionnaires perçoivent alors l'intégralité de leur traitement précédent. Par contre, les primes sont calculées au prorata de la quotité accordée.

TITULAIRE

Qualité du fonctionnaire ayant soit accompli avec succès son stage soit ayant réussi un concours interne après avoir acquis une ancienneté suffisante en temps que contractuel (il est le plus souvent exempté de période de stage).

VACATAIRE

Personnel contractuel recruté ponctuellement pour faire face à un besoin qui ne peut être couvert par les fonctionnaires. Il existe des vacataires qui assurent des enseignements et des vacataires qui assurent des tâches administratives.