



Bilan social

2019

EDITORIAL

La publication du bilan social 2019 est l'occasion d'établir un état des lieux sur la situation de l'ensemble des personnels de l'Université Paris 8.

Le bilan social est un document unique qui s'attache à mettre en lumière les caractéristiques démographiques de notre établissement, l'évolution des emplois et de la masse salariale, les rémunérations, la formation et les conditions de vie au travail des personnels, l'action sociale, etc.

Le bilan social nous permet de partager des indicateurs fiables et transparents pour fonder nos diagnostics et nos plans d'actions notamment pour favoriser la diversité et l'égalité femmes-hommes, mais aussi dans le domaine de l'insertion et des conditions de travail des personnes en situation de handicap, etc. Il s'impose aussi comme un outil de gestion des ressources humaines, pour la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences.

Cet état des lieux en matière de personnels a vocation à améliorer la connaissance et le pilotage des ressources humaines et favoriser ainsi le dialogue social entre les différents acteurs de la communauté.

Au-delà de ces données et informations statistiques, je tiens à remercier ici l'ensemble des personnels pour la qualité du travail qu'ils accomplissent au quotidien et leur contribution essentielle à la réussite du projet de notre établissement.

Je vous en souhaite bonne lecture.

La Présidente



TABLE DES MATIERES

| | |
|--|-----------|
| EDITORIAL | 2 |
| PRESENTATION GENERALE | 6 |
| CHAPITRE 1 : LES EMPLOIS ET LES EFFECTIFS | 7 |
| I. PRESENTATION DES EFFECTIFS DE L'ETABLISSEMENT | 7 |
| A. Répartition par population..... | 7 |
| B. Répartition par statut..... | 8 |
| C. Répartition par genre | 10 |
| D. Pyramide des âges | 11 |
| E. Localisation des effectifs..... | 12 |
| II. LES PERSONNELS ENSEIGNANTS..... | 13 |
| A. Répartition des enseignants par catégorie d'emplois..... | 13 |
| B. Répartition des enseignants par genre..... | 14 |
| C. Pyramide des âges | 16 |
| D. Départs à la retraite..... | 16 |
| E. Localisation des effectifs enseignants | 17 |
| III. LES PERSONNELS DE BIBLIOTHEQUES, INGENIEURS, ADMINISTRATIFS, TECHNICIENS, SOCIAUX ET DE SANTE (BIATSS) | 18 |
| A. Répartition des BIATSS par statut | 18 |
| B. Répartition des BIATSS titulaires par filiere..... | 19 |
| C. Répartition des BIATSS par catégorie et filière | 19 |
| D. Répartition des BIATSS par genre | 20 |
| E. Pyramide des âges | 21 |
| F. Localisation des effectifs BIATSS..... | 22 |
| G. Départs à la retraite..... | 22 |
| CHAPITRE 2 : LA MOBILITE | 23 |
| I. LE TAUX DE ROTATION | 23 |
| A. Taux de rotation du personnel enseignant | 24 |



| | | |
|---|---|-----------|
| B. | <i>Taux de rotation du personnel BIATSS</i> | 24 |
| II. | BILAN DES CONCOURS | 25 |
| A. | <i>Concours Enseignants</i> | 25 |
| B. | <i>Concours ITRF</i> | 26 |
| III. | PROMOTIONS..... | 27 |
| A. | <i>Tableau d'avancement</i> | 27 |
| B. | <i>Liste d'aptitude</i> | 28 |
| CHAPITRE 3 : LA REMUNERATION ET LA MASSE SALARIALE | | 29 |
| I. | MASSE SALARIALE ET REMUNERATION | 29 |
| A. | <i>Masse salariale globale</i> | 29 |
| B. | <i>Masse salariale et Plafond d'emplois</i> | 30 |
| C. | <i>Représentation de la masse salariale par type de dépenses</i> | 32 |
| D. | <i>Représentation de la masse salariale par catégorie de personnels</i> | 34 |
| E. | <i>Rémunérations moyennes des personnels</i> | 35 |
| II. | REGIMES INDEMNITAIRES | 35 |
| A. | <i>Primes et indemnités attribuées au personnel BIATSS</i> | 37 |
| B. | <i>Primes et indemnités attribuées au personnel enseignant</i> | 38 |
| C. | <i>La garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA)</i> | 39 |
| CHAPITRE 4 : LA FORMATION | | 40 |
| I. | PRESENTATION DU SERVICE ET DU BUDGET | 40 |
| II. | FORMATIONS PROPOSEES..... | 42 |
| A. | <i>Présentation des formations</i> | 42 |
| B. | <i>Bilan des formations des personnels</i> | 44 |
| C. | <i>Choix des partenaires de formation</i> | 45 |
| D. | <i>Renforcement de la communication avec les agents</i> | 45 |
| A. | PRESENTATION DES STAGIAIRES | 45 |
| A. | <i>Répartition en fonction de l'âge</i> | 45 |
| B. | <i>Répartition des stagiaires par genre</i> | 46 |
| C. | <i>Répartition des stagiaires par statut et catégorie</i> | 46 |



| | |
|--|-----------|
| CHAPITRE 5 : L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL | 48 |
| I. LES RELATIONS PROFESSIONNELLES ET LE DIALOGUE SOCIAL | 48 |
| A. <i>Les instances du dialogue social</i> | 48 |
| B. <i>Les instances centrales</i> | 50 |
| II. LIEU DE RESIDENCE DES PERSONNELS ENSEIGNANTS ET BIATSS | 51 |
| III. TEMPS DE TRAVAIL DES PERSONNELS BIATSS ET ENSEIGNANTS | 53 |
| A. <i>Temps de travail par modalité de travail</i> | 53 |
| B. <i>Temps de travail par quotité de travail</i> | 54 |
| C. <i>Temps de travail par genre</i> | 54 |
| IV. SANTÉ AU TRAVAIL | 55 |
| A. <i>Bilan des absences des personnels</i> | 55 |
| B. <i>Bilan des absences des personnels BIATSS</i> | 56 |
| C. <i>Bilan des absences des personnels enseignants</i> | 57 |
| D. <i>Absentéisme</i> | 58 |
| E. <i>Médecine de prévention</i> | 60 |
| V. LES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI..... | 61 |
| A. <i>Recensement et déclaration obligatoire d'emploi des personnes en situation de handicap</i> | 61 |
| B. <i>Caractéristiques de l'effectif BOE</i> | 61 |
| VI. ACTION SOCIALE EN FAVEUR DES PERSONNELS | 63 |
| A. <i>Présentation du service d'action sociale en faveur des personnels</i> | 63 |
| B. <i>Budget de l'action sociale</i> | 63 |
| C. <i>Répartition des agents bénéficiant des prestations sociales</i> | 68 |

PRESENTATION GENERALE

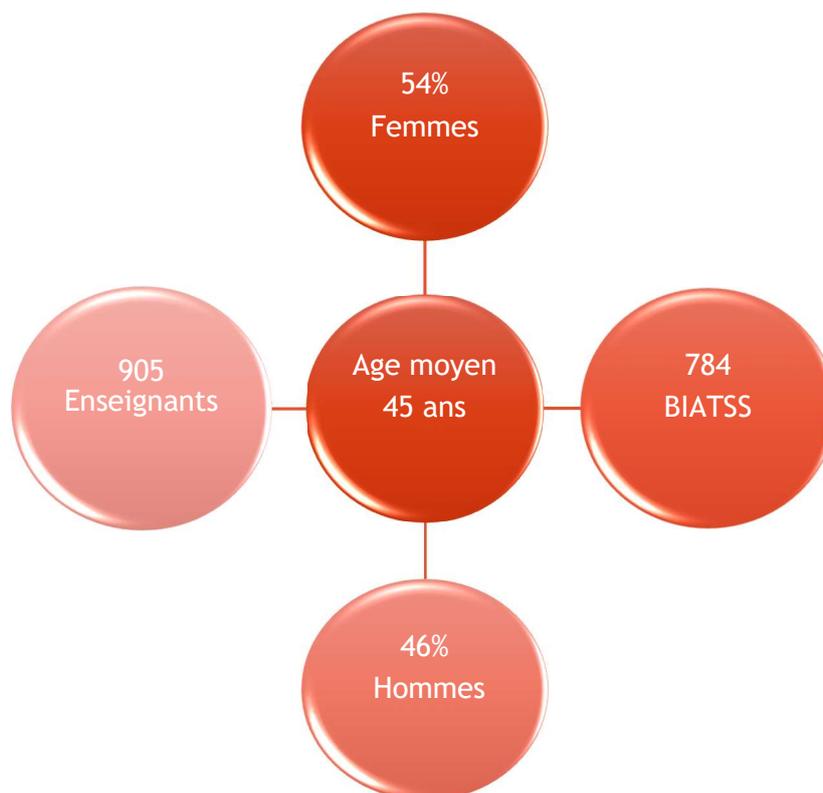
Depuis sa **création en 1968** comme Centre expérimental à Vincennes, puis son implantation à Saint-Denis en 1980, l'université Paris 8 est devenue un pôle d'enseignement et de recherche central en Île-de-France dans le domaine des humanités.

Au sein des **11 UFR et 5 instituts**, l'établissement dispense pour ses **23 935 étudiants** une large offre de formation répartie en **5 domaines** : Arts - Droit, économie et gestion - Sciences humaines et sociales – Sciences et technologies - Lettres et langues.

L'université, avec **4 écoles doctorales et 33 unités de recherche**, propose depuis sa création des recherches au caractère innovant dans des domaines jusque-là peu présents dans l'Université française, tels que la psychanalyse, l'urbanisme, la géopolitique, le cinéma, les arts plastiques, la danse, les études de genre, etc.

Paris 8 se distingue aussi par sa volonté de maintenir un lien très fort entre la recherche et l'enseignement, en s'appuyant sur des méthodes pédagogiques qui ont pour vocation de s'adapter à tous les publics et de dispenser une formation pour tous, tout au long de la vie.

Les locaux sont implantés sur **3 sites** pour une surface totale de 102 108 m², dont 85 751 m² sur le site principal de Saint-Denis et 16 971 m² pour les deux sites extérieurs (IUT de Montreuil et IUT de Tremblay-en-France).



CHAPITRE 1 : LES EMPLOIS ET LES EFFECTIFS

Les effectifs peuvent être décomptés de plusieurs manières.

D'abord, il y a le décompte **en effectifs physiques** à une date donnée, soit le nombre de personnes en poste dans l'établissement à l'instant T.

Une définition plus fine consiste à décompter les effectifs en **Equivalent Temps Plein (ETP)** : il s'agit ici de prendre en compte la quotité de travail de chaque agent. Ainsi un agent à 50% compte pour 0,5 ETP.

Il est aussi possible de décompter les agents en **Equivalent Temps Plein Travaillé (ETPT)** : il s'agit de prendre en compte la quotité travaillée et la période d'activité sur l'année. Le plafond d'emplois voté chaque année par le Conseil d'administration (CA) de l'université est indiqué en ETPT.

Enfin, on peut décompter les agents en **Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR)** : il s'agit de tenir compte de la rémunération des agents, et donc la sur-rémunération dont bénéficient certains agents à temps partiel. Par exemple, un agent à 80% perçoit en fait 85.7% de la rémunération d'un temps plein.

Toutes les données sur les effectifs sont extraites à la date du 31/12/2019 à partir des systèmes d'informations RH Manguet et Winpaie. Les vacataires ne sont pas comptabilisés dans les effectifs.

I. PRESENTATION DES EFFECTIFS DE L'ETABLISSEMENT

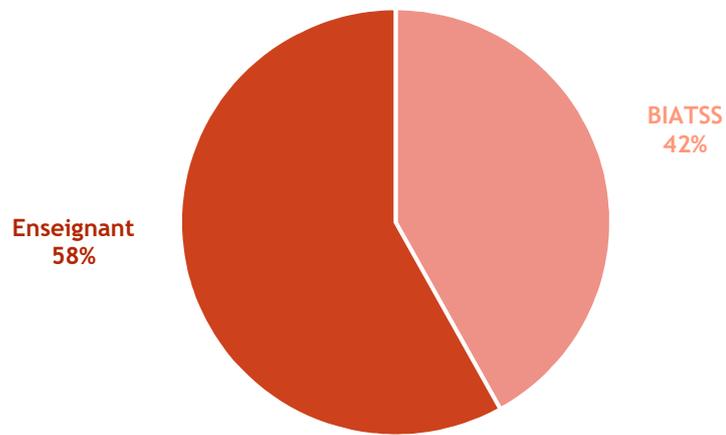
A. REPARTITION PAR POPULATION

CHIFFRES CLÉS

(en effectifs physiques au 31/12/2019)

| Population | Nombre d'agents | Répartition % |
|----------------------------|-----------------|---------------|
| BIATSS | 708 | 41,92 |
| Contractuels | 234 | 13,85 |
| Titulaires (<i>dont</i>) | 474 | 28,07 |
| <i>AENES</i> | 137 | |
| <i>Bibliothèques</i> | 62 | |
| <i>ITRF</i> | 272 | |
| <i>Médico-sociale</i> | 3 | |
| Enseignants | 981 | 58,08 |
| Contractuels | 271 | 16,04 |
| Titulaires | 710 | 42,04 |
| Total général | 1689 | 100 |

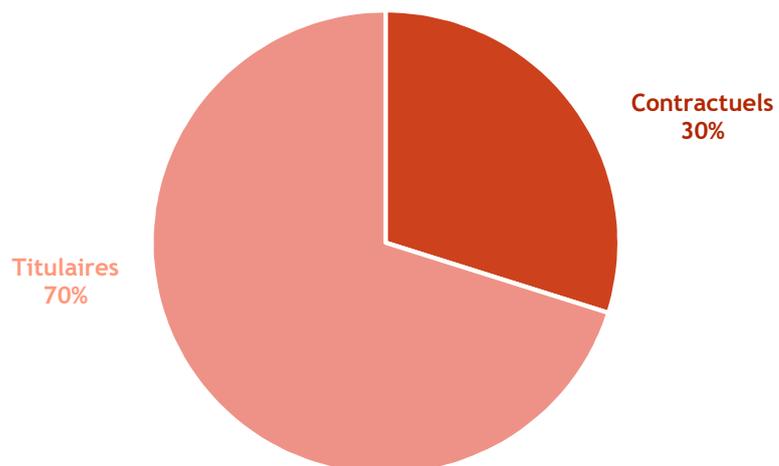
Répartition des agents par population



Répartition des agents par population - effectifs physiques au 31/12/2019

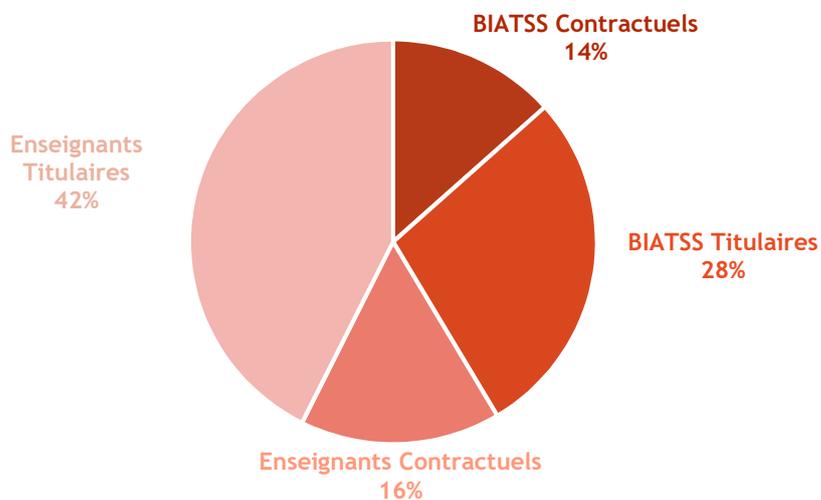
B. REPARTITION PAR STATUT

Répartition des agents par statut (1)



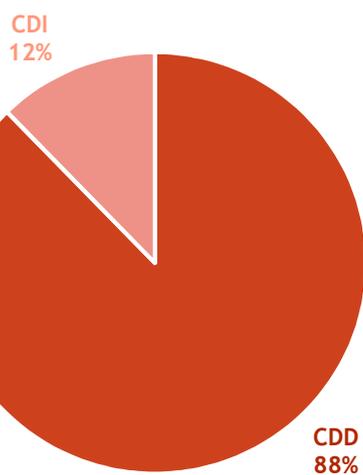
Répartition des agents par statut (1) - effectifs physiques au 31/12/2019

Répartition des agents par statut (2)



Répartition des agents par statut (2) - effectifs physiques au 31/12/2019

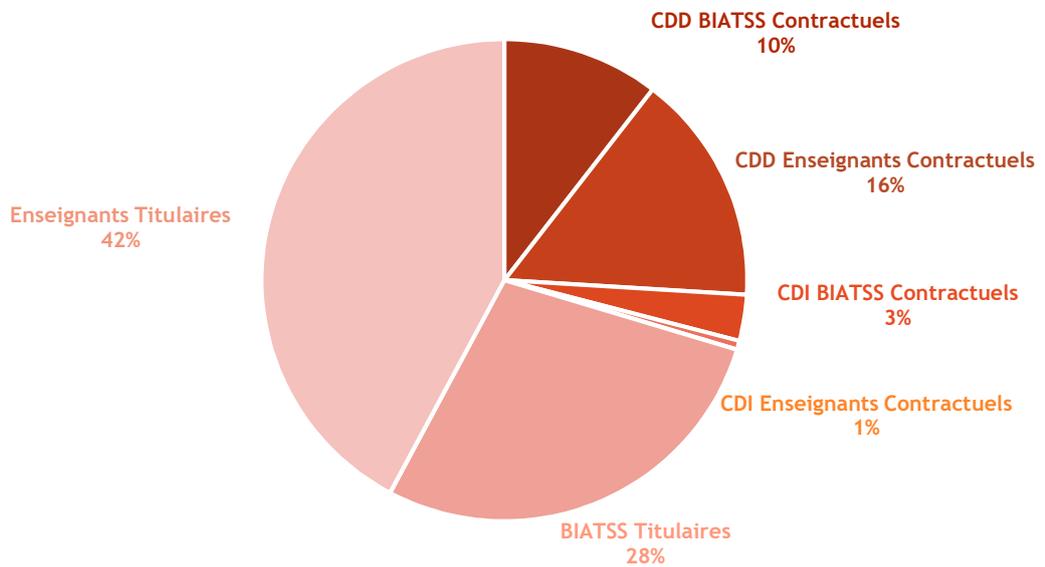
Répartition par types de contractuels



Répartition par types de contractuels - effectifs physiques au 31/12/2019



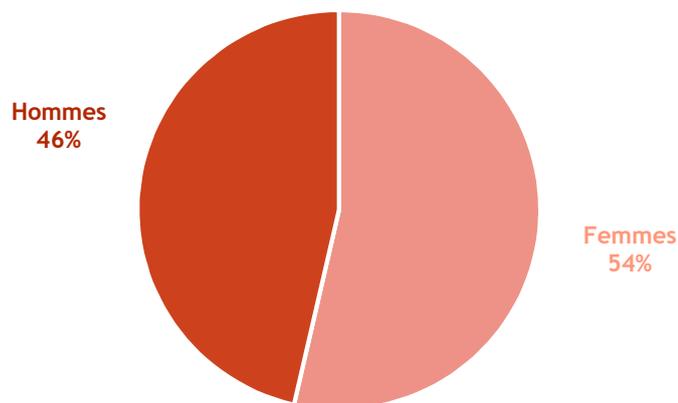
Répartition détaillée de la population par statut



Répartition détaillée de la population par statut - effectifs physiques au 31/12/2019

C. REPARTITION PAR GENRE

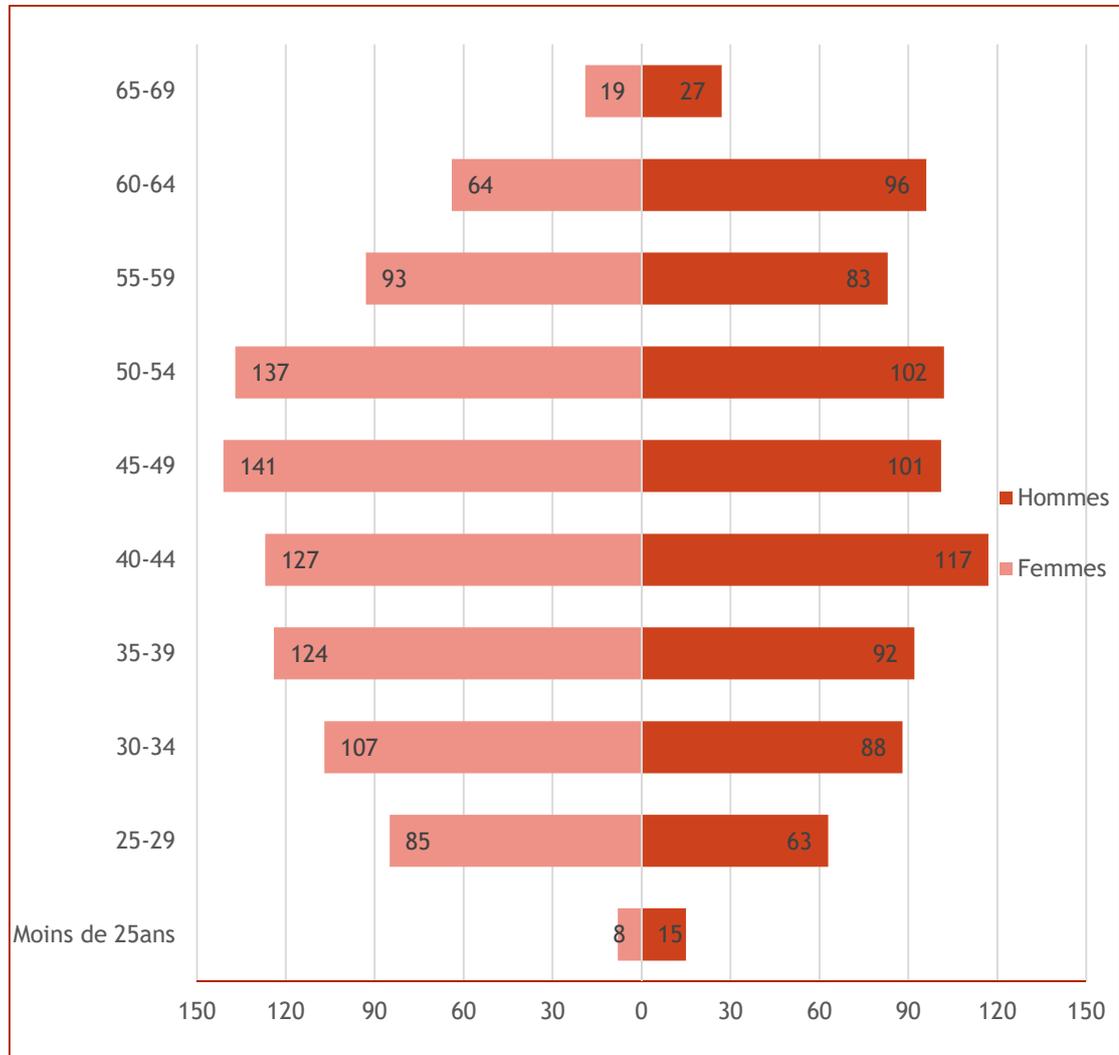
Répartition par genre



Répartition par genre - effectifs physiques au 31/12/2019

D. PYRAMIDE DES AGES

Pyramide des âges (Toutes populations)

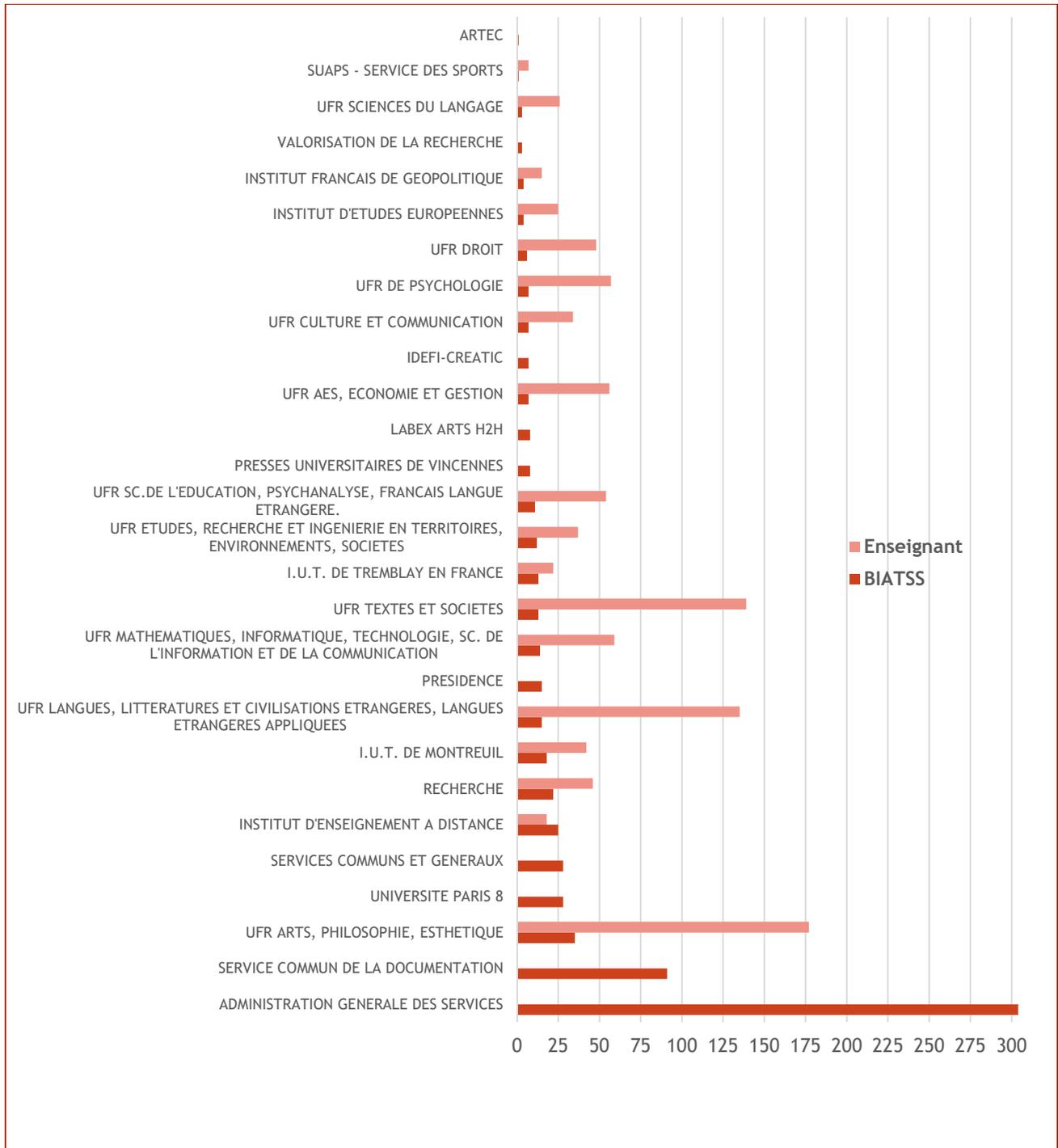


Pyramide des âges ensemble du personnel – effectifs physiques au 31/12/2019

La pyramide des âges en « ballon de rugby » démontre une pyramide bien équilibrée qui combine tous les âges de façon harmonieuse. La moyenne d'âge de la population est de 45 ans. Celle des femmes est de 44 ans, moins élevée que celle des hommes, 46 ans. La tranche d'âge la plus représentée chez les femmes est celle de 45/49 ans et de 40/44ans pour les hommes.

E. LOCALISATION DES EFFECTIFS

Localisation des effectifs BIATSS et enseignants



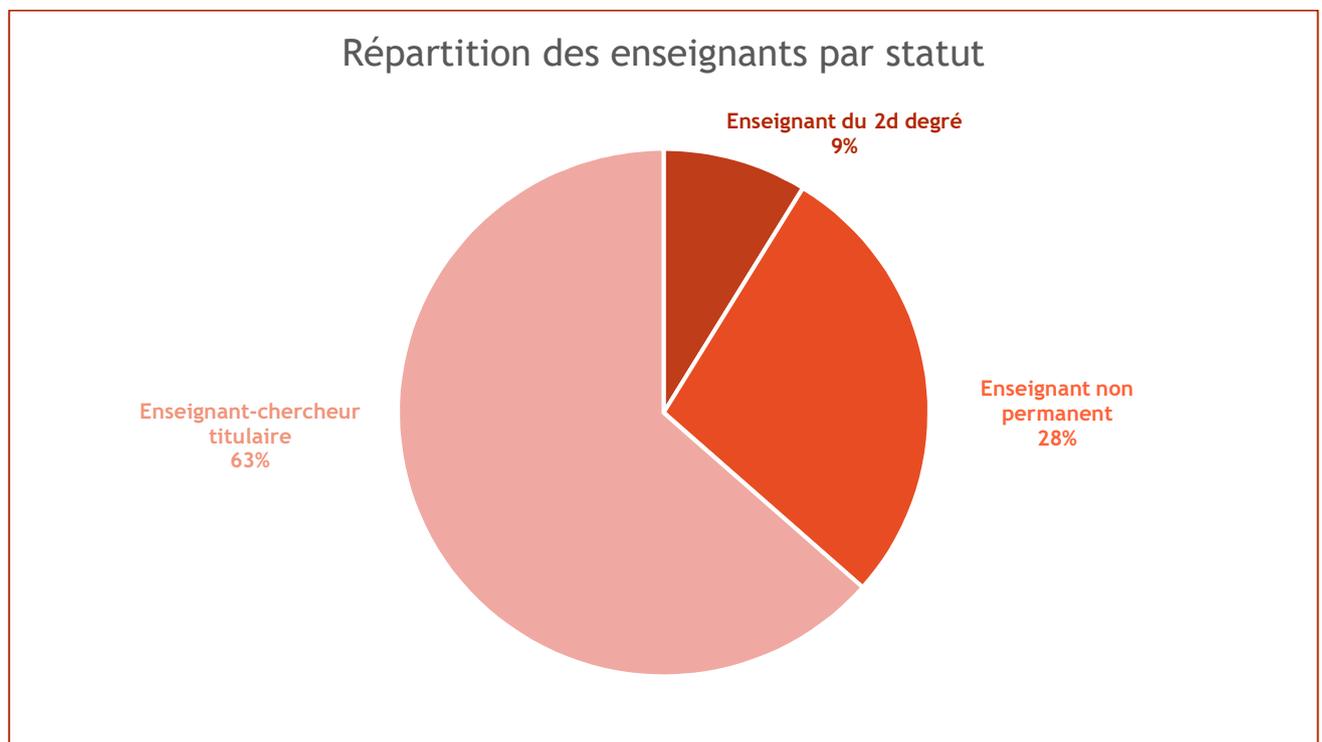
Localisation des effectifs BIATSS et enseignants - effectifs physiques au 31/12/2019

II. LES PERSONNELS ENSEIGNANTS

Le personnel enseignant se répartit en trois catégories :

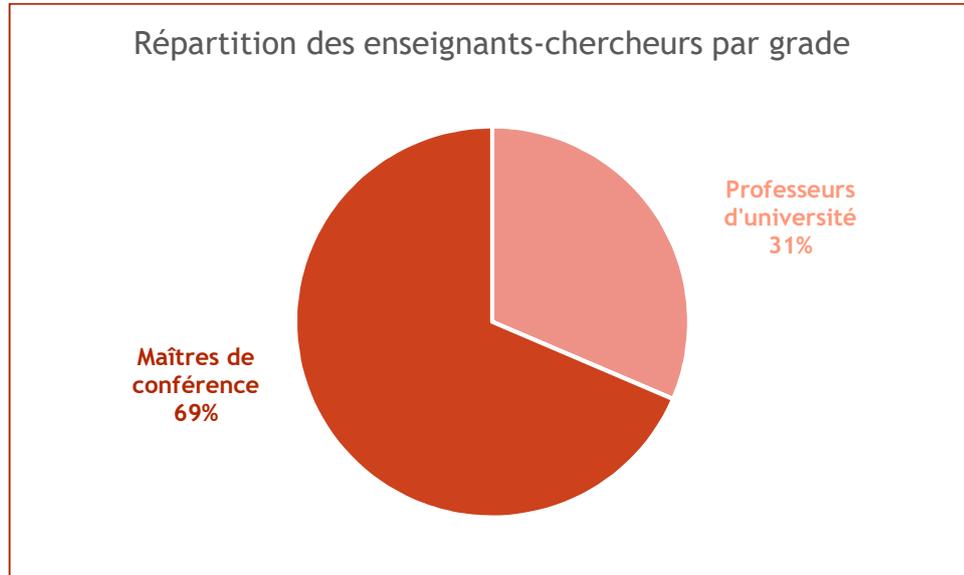
- Les enseignants – chercheurs (titulaires) : Maîtres de conférences (MCF) et professeurs d’université (PR) ;
- Les enseignants du second degré (titulaires) : Professeurs des lycées professionnels (PLP), certifiés (PRCE), professeurs d’EPS et professeurs agrégés de l’enseignement du second degré (PRAG) ;
- Les enseignants non-permanents (contractuels) : Les attachés d’enseignement et de recherche (ATER), les maîtres de conférence et professeurs associés (MAST-PAST), les enseignants invités, les doctorants avec ou sans enseignement, les lecteurs et maîtres de langues et les enseignants contractuels recrutés sur des emplois vacants d’enseignants du second degré.

A. REPARTITION DES ENSEIGNANTS PAR CATEGORIE D’EMPLOIS



Répartition du personnel enseignant - effectifs physiques au 31/12/2019

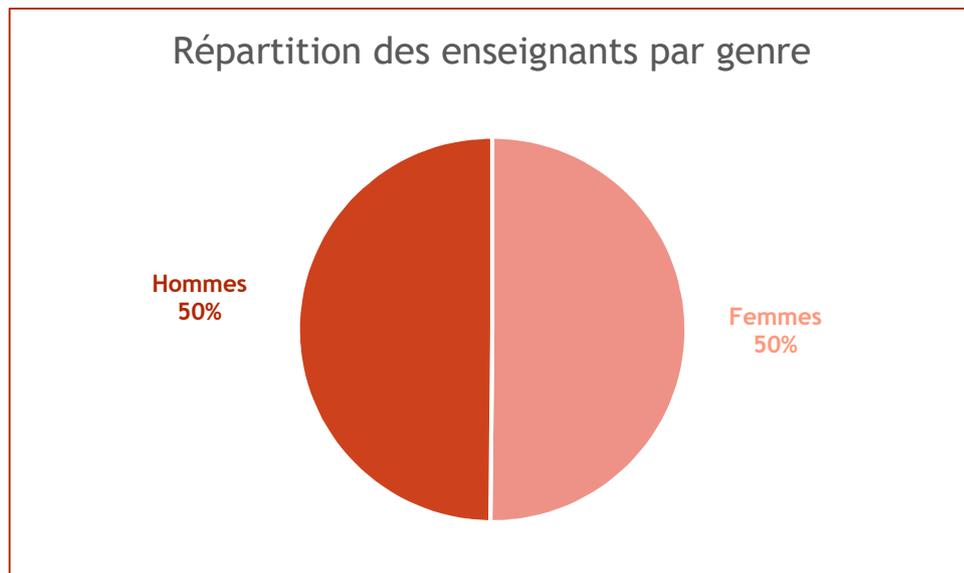
On observe une part très importante d’enseignants-chercheurs parmi l’ensemble de la population enseignante. En effet, les enseignants-chercheurs (professeurs d’université – PR et maîtres de conférence – MCF) représentent 63% de l’ensemble de la population enseignante tandis que les enseignants du second degré représentent 9% de l’ensemble et les enseignants non permanents (attachés temporaires d’enseignement et de recherche – ATER, enseignants associés – PAST et MAST, enseignants invités, lecteurs et maîtres de langues, doctorants et professeurs contractuels sur emplois vacants du second degré) représentent 28% du total des enseignants.



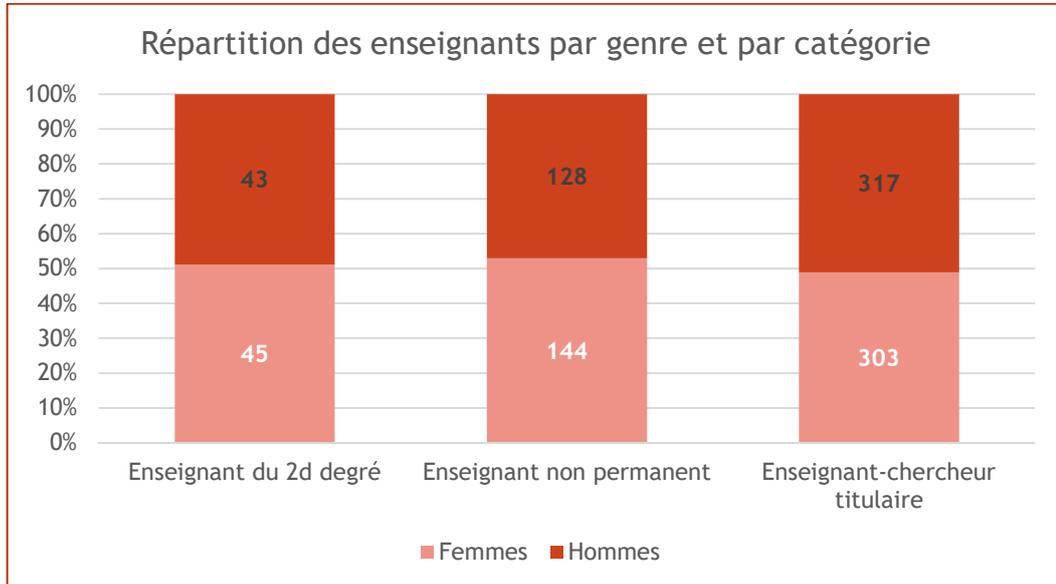
Répartition des enseignants-chercheurs par grade – effectifs physiques au 31/12/2019

Les enseignants-chercheurs titulaires sont pour une large majorité des maîtres de conférences et pour moins d'un tiers des professeurs d'université.

B. REPARTITION DES ENSEIGNANTS PAR GENRE

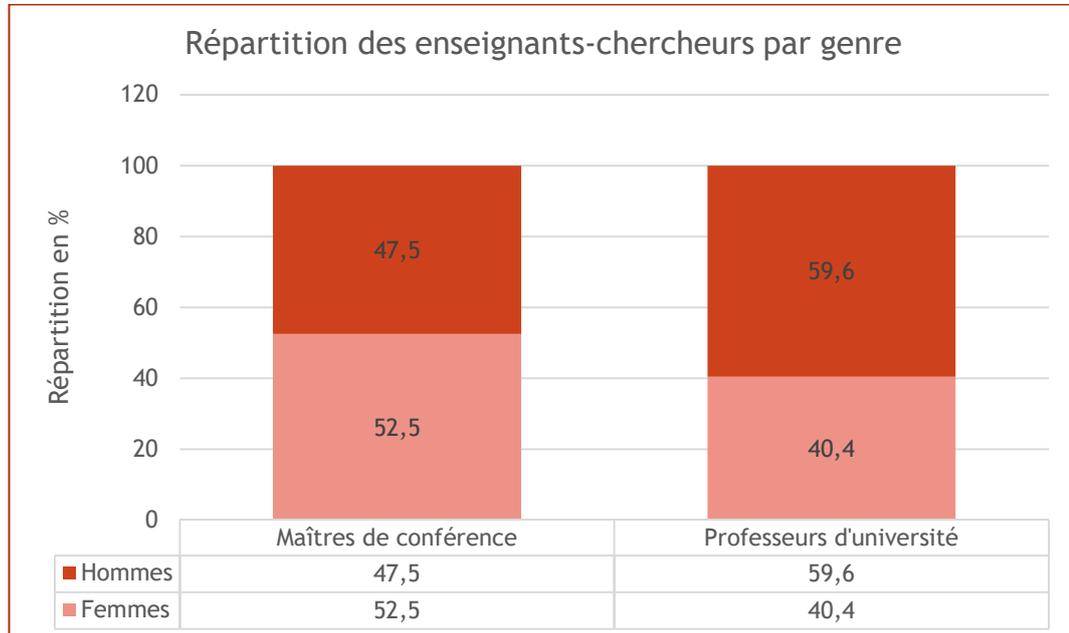


Répartition des enseignants par genre - effectifs physiques au 31/12/2019



Répartition des enseignants par genre et par catégorie - effectifs physiques au 31/12/2019

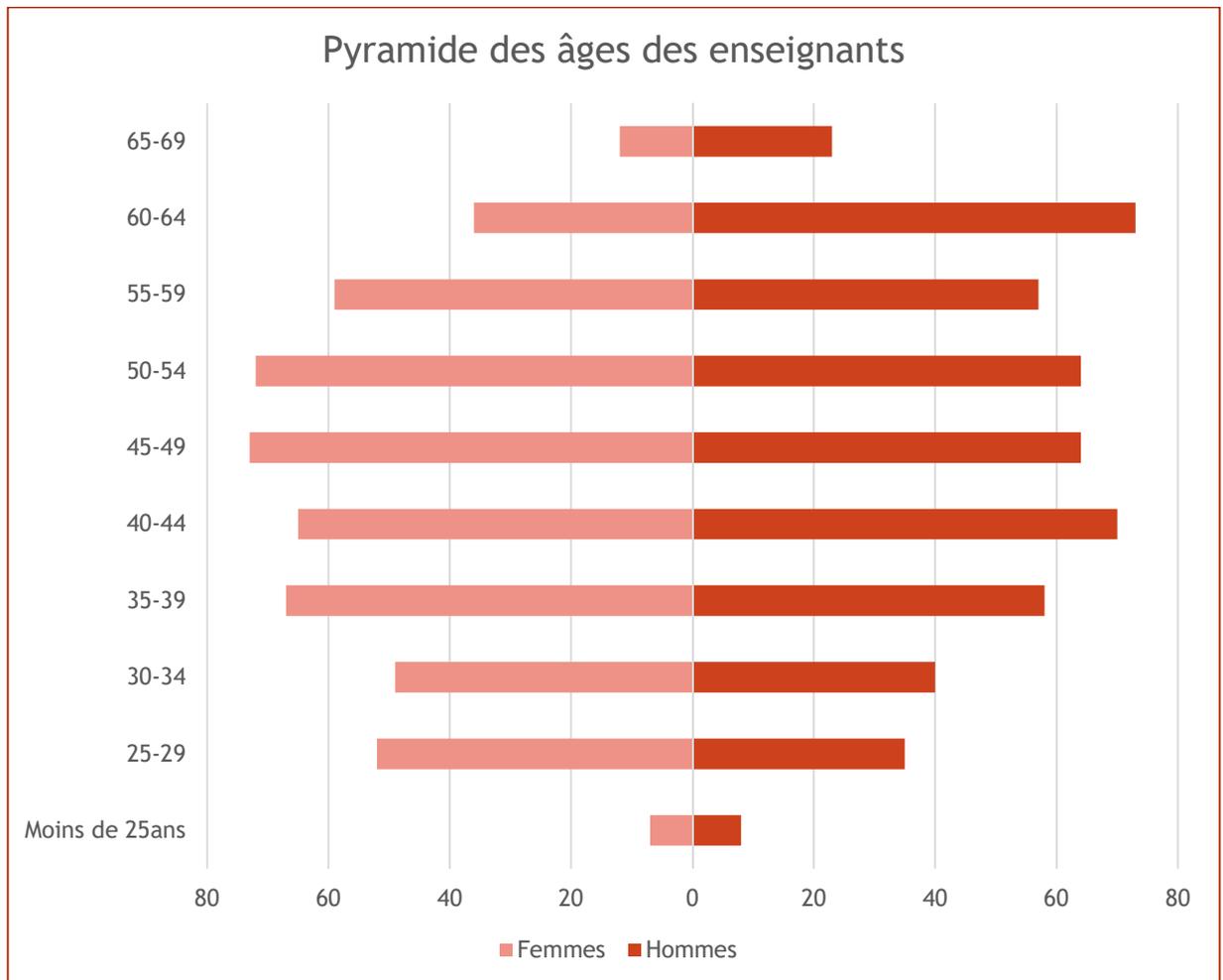
On observe une quasi parité entre les hommes et les femmes parmi le personnel enseignant.



Répartition des enseignants-chercheurs par genre – effectifs physiques au 31/12/2019

En revanche, si on remarque que la répartition entre hommes et femmes parmi les maîtres de conférences est satisfaisante (respectivement 48% et 52% de l'ensemble des MCF), le taux de féminisation des professeurs d'université n'est que de 40%.

C. PYRAMIDE DES AGES



Pyramide des âges des enseignants - effectifs physiques au 31/12/2019

La tranche la plus représentée tout genre confondu est la tranche 40-44 ans avec 135 agents. On note également une grande disparité « Homme/Femme » sur la tranche 60-64 ans avec 36 femmes contre 73 pour les hommes.

L'âge moyen des enseignants est 46 ans.

L'âge moyen de la population contractuelle est 36 ans, tandis que l'âge moyen de la population titulaire est 49 ans.

D. DEPARTS A LA RETRAITE

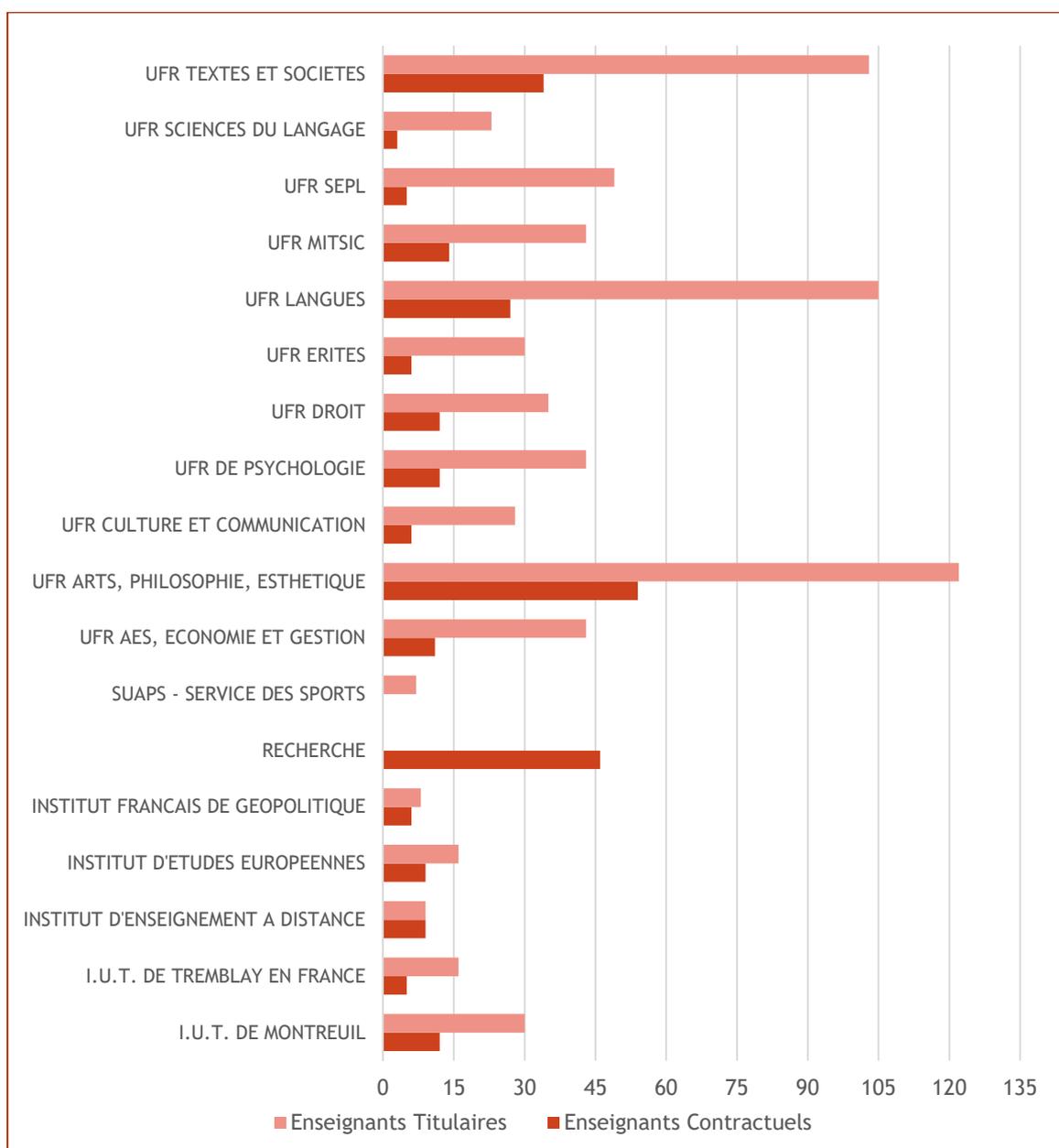
Au cours de l'année 2019, il y a eu 25 départs en retraite au sein du corps enseignant.



Répartition des départs en retraite par grade

| Grade | Nombre d'agents |
|-------|-----------------|
| MCF | 11 |
| PR | 10 |
| PRAG | 2 |
| PRCE | 2 |

E. LOCALISATION DES EFFECTIFS ENSEIGNANTS



Localisation des effectifs enseignants - effectifs physiques au 31/12/2019

III. LES PERSONNELS DE BIBLIOTHEQUES, INGENIEURS, ADMINISTRATIFS, TECHNICIENS, SOCIAUX ET DE SANTE (BIATSS)

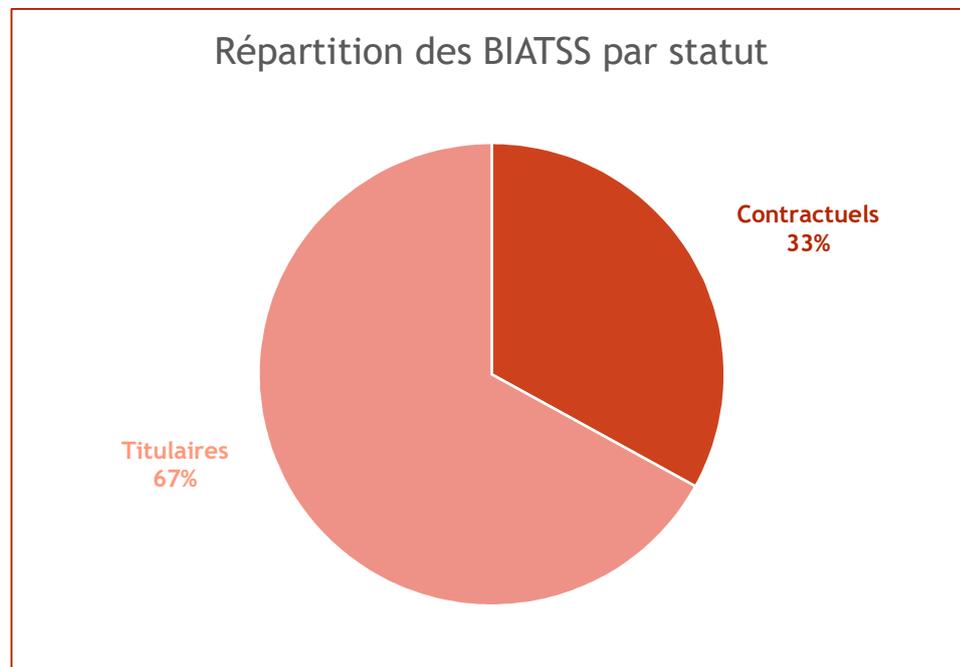
Les emplois BIATSS se répartissent au sein de quatre filières :

- AENES : Administration de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur ;
- ITRF : Ingénieurs et techniciens de recherche et de formation ;
- Personnels des bibliothèques ;
- Personnels sociaux et de santé : médecins, infirmiers et assistants sociaux.

Dans chaque filière, un ou plusieurs corps se répartissent entre trois catégories :

- Catégorie A : correspond aux fonctions de conception, d'expertise, d'encadrement et de pilotage ;
- Catégorie B : correspond à des fonctions d'application et d'encadrement intermédiaire (coordination d'une équipe ou direction d'un bureau) ;
- Catégorie C : correspond à des fonctions d'exécution.

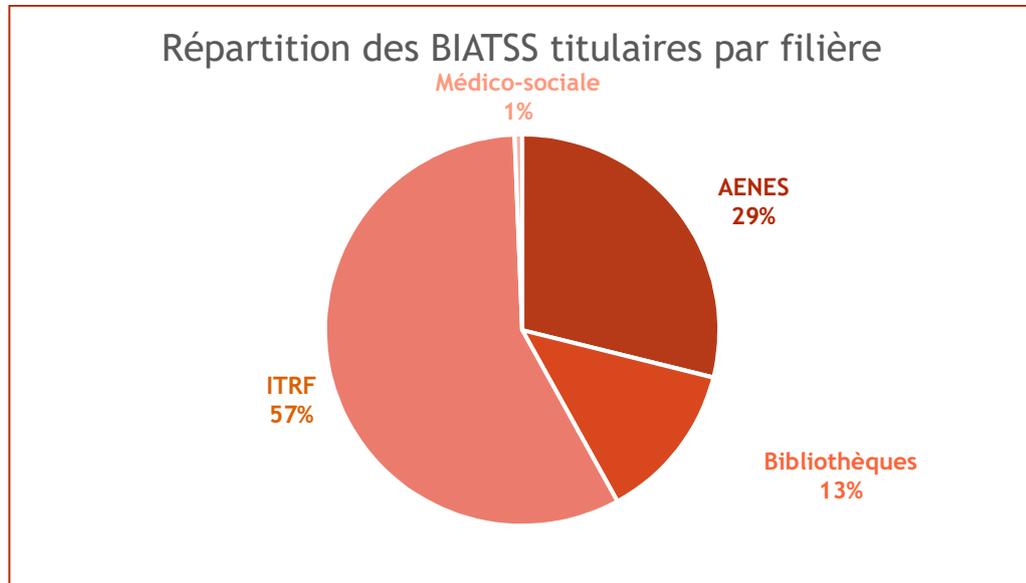
A. REPARTITION DES BIATSS PAR STATUT



Répartition des BIATSS par statut - effectifs physiques au 31/12/2019



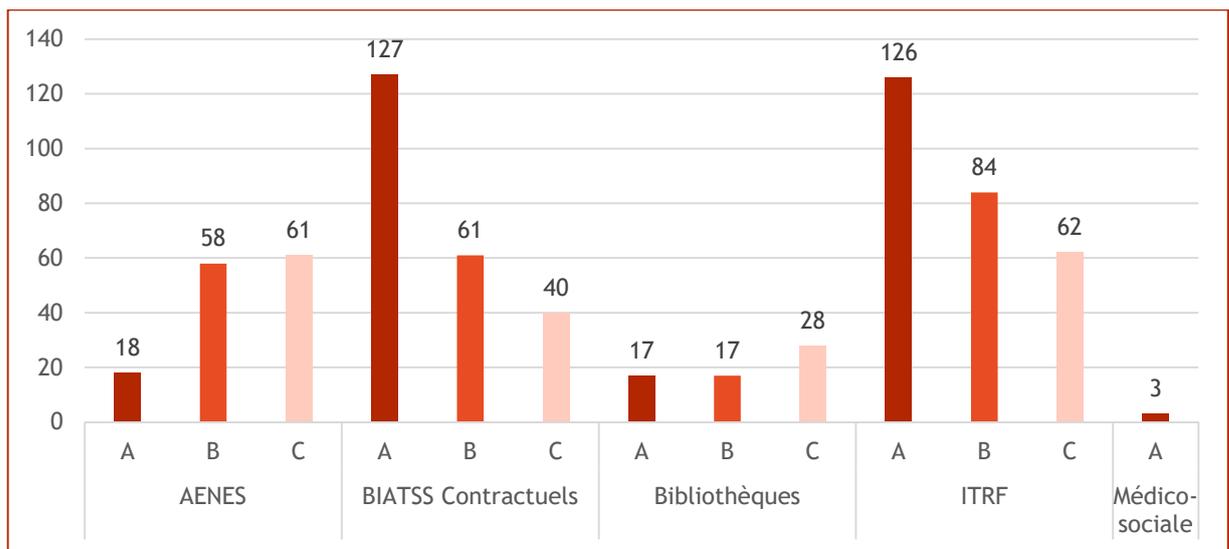
B. REPARTITION DES BIATSS TITULAIRES PAR FILIERE



Répartition des BIATSS titulaires par filière – effectifs physiques au 31/12/2019

Si l'on observe la répartition des agents titulaires, on remarque la part dominante de la filière ITRF. Cela s'explique en partie par la présence dans cette filière de certains métiers qui ne sont pas représentés dans la filière AENES.

C. REPARTITION DES BIATSS PAR CATEGORIE ET FILIERE

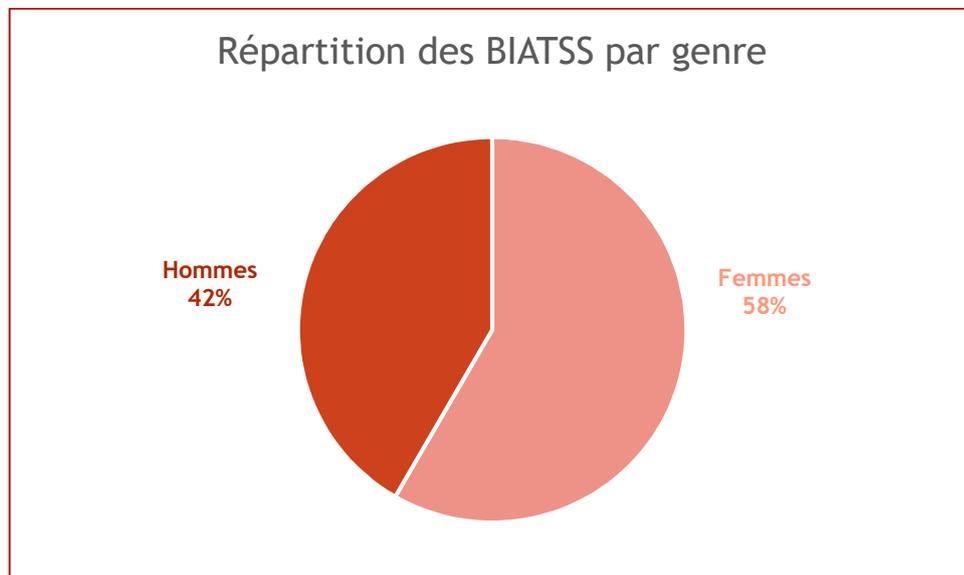


Répartition par catégorie et filière - effectifs physiques au 31/12/2019

On remarque que la filière AENES emploie principalement des agents de catégorie B et C, alors qu'à l'inverse la filière ITRF emploie 44% d'agents en catégorie A. Cela s'explique en partie par le mode de recrutements des agents ITRF : en effet, les concours ITRF ciblent les recrutements par métier alors que la filière AENES est plus générale. En outre, les recrutements hors concours par profilage favorisent la filière ITRF majoritaire en université. De plus, la filière ITRF permet aussi les recrutements sur des domaines techniques, là où la filière AENES ne concerne que les métiers administratifs.

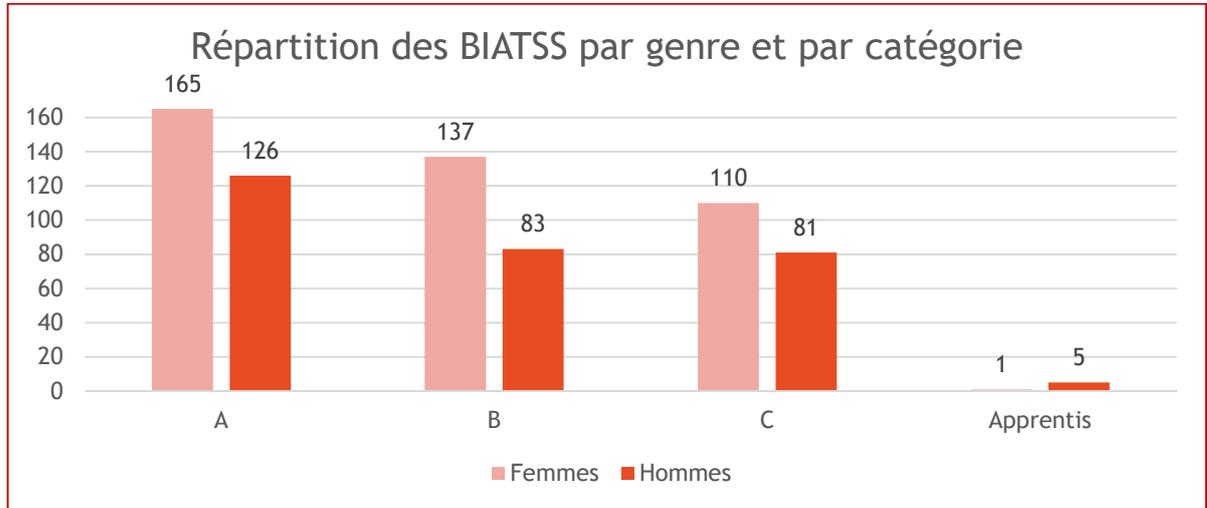
Il est aussi intéressant de noter que les contractuels sont majoritairement recrutés sur des postes de catégorie A.

D. REPARTITION DES BIATSS PAR GENRE



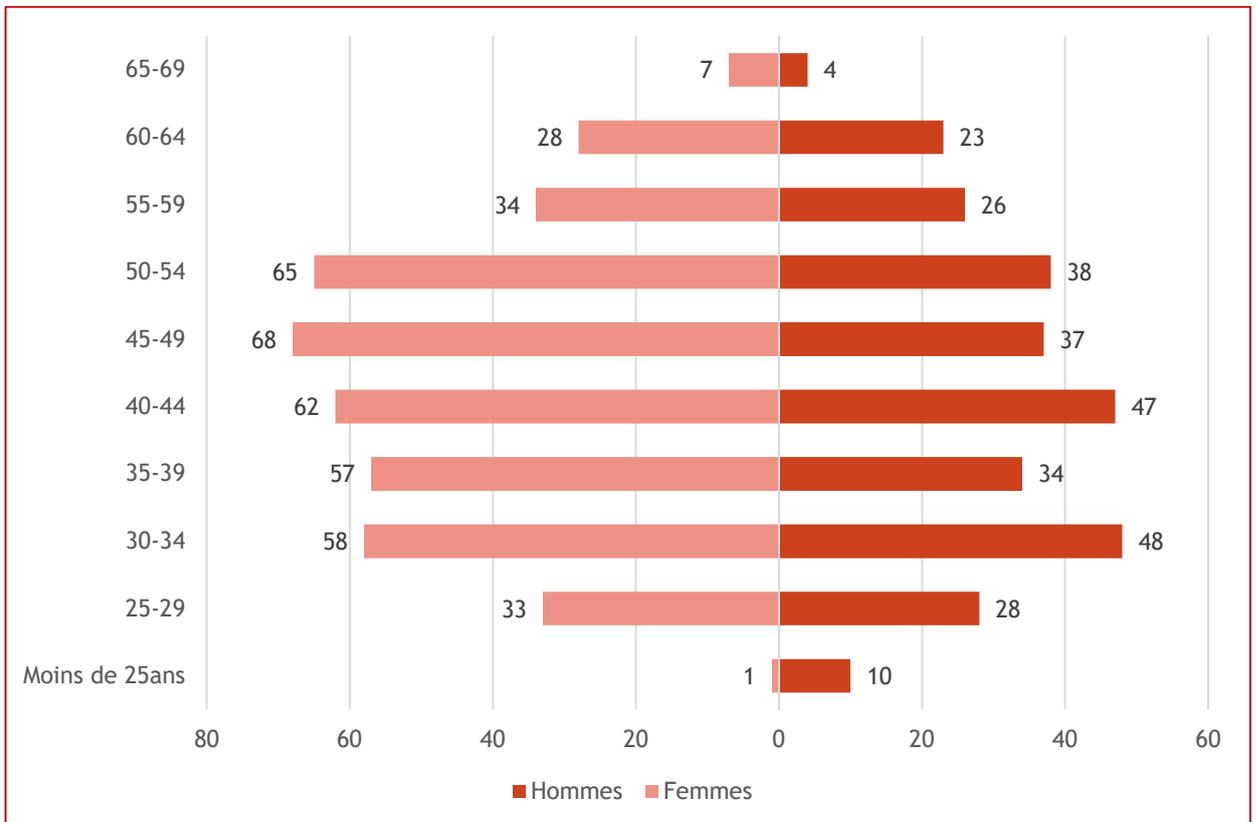
Répartition des BIATSS par genre - effectifs physiques au 31/12/2019

On observe un taux de féminisation de 58% parmi le personnel BIATSS.



Répartition par genre et par catégorie – effectifs physiques au 31/12/2019

E. PYRAMIDE DES AGES



Pyramide des âges des BIATSS - effectifs physiques au 31/12/2019



L'âge moyen des BIATSS est 44 ans.

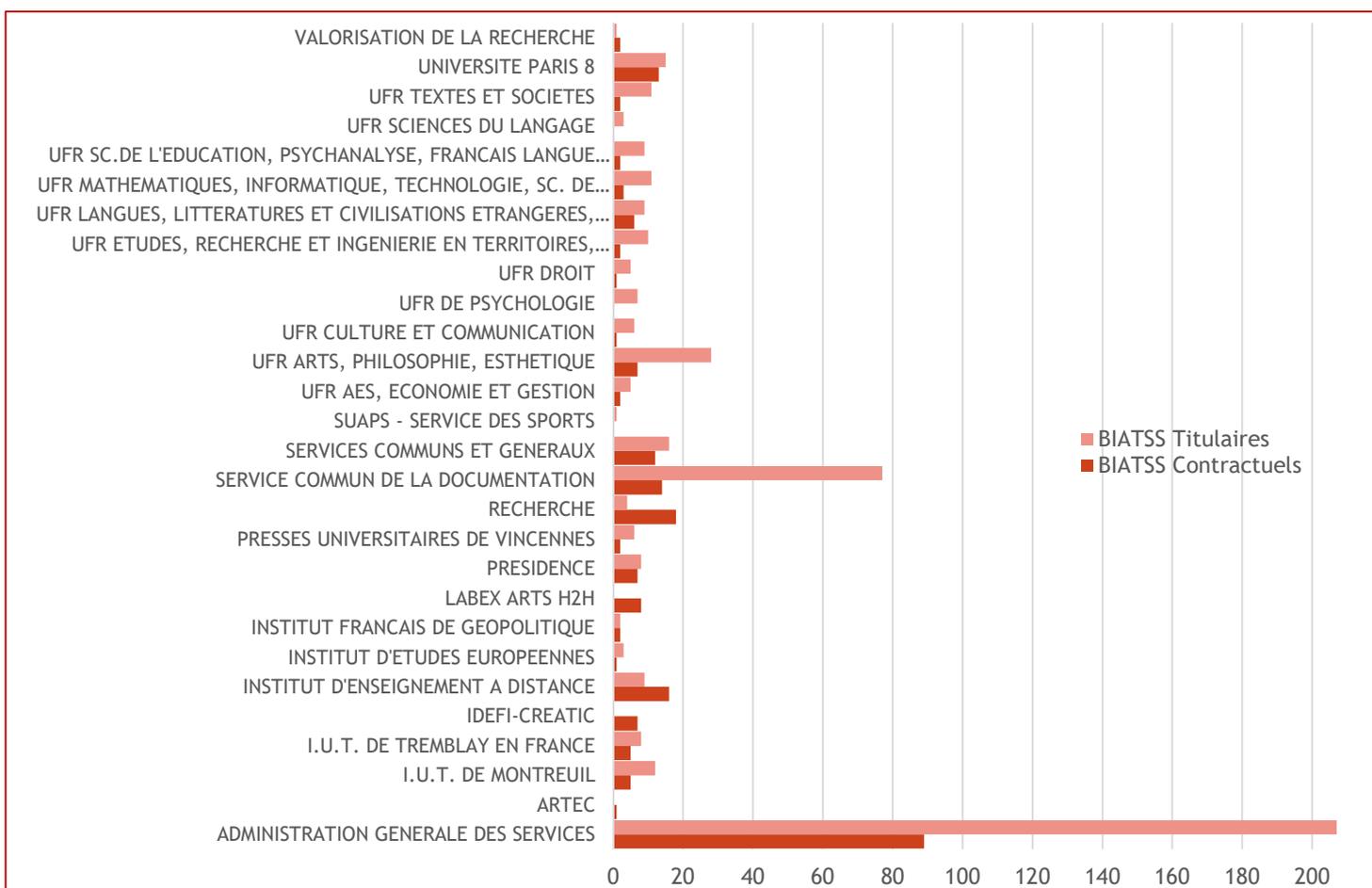
L'âge moyen de la population contractuelle est 38 ans, tandis que l'âge moyen de la population titulaire est 45 ans.

L'âge moyen des agents titulaires de catégorie C est 45 ans.

L'âge moyen des agents titulaires de catégorie B est 42 ans.

L'âge moyen des agents titulaires de catégorie A est 44 ans.

F. LOCALISATION DES EFFECTIFS BIATSS



Localisation des effectifs BIATSS – Effectifs en ETP au 31/12/2019

G. DEPARTS A LA RETRAITE

Au cours de l'année 2019, il y a eu **9 départs** en retraite au sein de la population BIATSS.

| Catégorie | Nombre d'agents |
|-------------|-----------------|
| Catégorie A | 4 |
| Catégorie B | 2 |
| Catégorie C | 3 |



CHAPITRE 2 : LA MOBILITE

I. LE TAUX DE ROTATION

Le taux de rotation de l'emploi (ou mouvement du personnel) est un indicateur du renouvellement des effectifs sur une année. Il prend en compte le nombre d'entrées (arrivées) et le nombre de sorties (départs).

| Population | Entrées | Sorties |
|-----------------------|------------|------------|
| Enseignants | 89 | 129 |
| Titulaires | 5 | 26 |
| Non titulaires | 84 | 103 |
| BIATSS | 99 | 86 |
| Titulaires | 49 | 32 |
| Non titulaires | 50 | 54 |
| Total | 188 | 215 |

Le taux de rotation se calcule de la façon suivante :

$$TR = \frac{(\text{Nombre d'entrées} + \text{nombre de sorties}) / 2}{\text{Effectif total}} \times 100$$

Pour 2019, le taux de rotation est de **11.93%**.

A. TAUX DE ROTATION DU PERSONNEL ENSEIGNANT

| Corps | Entrées | Sorties | Flux |
|------------------------|-----------|------------|------------|
| ATER | 24 | 42 | -18 |
| Doctorant | 30 | 36 | -6 |
| Enseignant contractuel | 8 | 4 | +4 |
| Invité | 23 | 24 | -1 |
| Maître de langue | 1 | 1 | 0 |
| MAST | 0 | 1 | -1 |
| MCF | 0 | 9 | -9 |
| PAST | 2 | 1 | +1 |
| PR | 0 | 9 | -9 |
| PRAG | 1 | 2 | -1 |
| PRCE | 0 | 2 | -2 |
| Total général | 89 | 131 | -42 |

Le taux de rotation du personnel enseignant en 2019 est de 11.21%.

Le taux de rotation du personnel enseignant titulaire (PR, MCF et enseignants du second degré titulaires) est de 1.62%.

Le taux de rotation du personnel enseignant contractuel est de 36.35%.

B. TAUX DE ROTATION DU PERSONNEL BIATSS

| | Entrées | | Sorties | | Flux |
|---------------------|---------|----|---------|----|------|
| Titulaires | A | 32 | A | 16 | 16 |
| | B | 13 | B | 5 | 8 |
| | C | 4 | C | 11 | -7 |
| Contractuels | A | 27 | A | 24 | 3 |
| | B | 11 | B | 20 | -9 |
| | C | 12 | C | 10 | 2 |
| TOTAL | | 99 | | 86 | 13 |

Entrées et sorties du personnel BIATSS en 2019

Le taux de rotation des personnels BIATSS en 2017 est de 13.10%.

Le taux de rotation des personnels BIATSS titulaires est de 8.54%.

Le taux de rotation des personnels BIATSS contractuels est de 22.22%



II. BILAN DES CONCOURS

A. CONCOURS ENSEIGNANTS

Campagne liée aux Enseignants - Chercheurs

| Voie de recrutement | Concours |
|-------------------------|----------|
| Maître de conférences | 2 |
| Professeur d'université | 0 |

Au cours de l'année 2019, seuls 4 postes de MCF ont été ouverts au concours, 2 ont été pourvus et 2 recrutements se sont avérés infructueux.

Campagne liée au recrutement des enseignants du 2nd degré

| Nombre de supports de poste ouverts au concours | Nombre de candidatures recevables | Nombre de candidats admis |
|---|-----------------------------------|---------------------------|
| 4 | 61 | 4 |



B. CONCOURS ITRF

| Grade | BAP | Catégorie | Concours | Nature | Pré-inscrits | Inscrits | Admissibles | Présent à l'admission | Admis LP | Admis LC |
|-------|-----|-----------|--|---------------|--------------|----------|-------------|-----------------------|-----------|-----------|
| IGE | J | A | Chargé d'animation et d'ingénierie en formation tout au long de la vie | Externe | 77 | 17 | 13 | 8 | 1 | 1 |
| IGE | J | A | Chargé de gestion administrative et aide au pilotage opérationnel | Interne | 129 | 46 | 28 | 9 | 2 | 2 |
| IGE | J | A | Chargé de gestion financière et comptable | Externe | 54 | 32 | 4 | 2 | 1 | 0 |
| IGE | J | A | Chargé d'affaires juridique | Externe | 38 | 29 | 15 | 6 | 1 | 1 |
| IGE | J | A | Chargé d'orientation et d'insertion professionnelle | Externe | 71 | 42 | 17 | 8 | 1 | 2 |
| IGE | E | A | Responsable Assistance Support | Interne | 29 | 18 | 13 | 4 | 1 | 1 |
| ASI | J | A | Assistant des Ressources Humaines | Interne | 68 | 45 | 19 | 7 | 1 | 3 |
| ASI | J | A | Assistant d'orientation et d'insertion professionnelle | Externe | 37 | 20 | 3 | 3 | 1 | 0 |
| ASI | E | A | Gestionnaire d'infrastructure | Externe | 48 | 33 | 11 | 4 | 1 | 2 |
| ASI | J | A | Assistant en gestion administrative | BOE | | 2 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| TCH | F | B | Technicien photographe | Externe | NC | NC | NC | NC | 1 | NC |
| TCH | F | B | Technicien de fabrication, d'édition et de graphisme | Interne | 6 | 4 | 2 | 2 | 1 | 0 |
| TCH | G | B | Technicien logistique | Interne | NC | NC | NC | NC | 1 | 0 |
| TCH | G | B | Technicien en aménagement, maintenance et exploitation du bâtiment | Interne | NC | NC | NC | NC | 1 | NC |
| TCH | F | B | Technicien d'information documentaire et de collections patrimoniales | Externe | NC | NC | NC | NC | 1 | NC |
| TCH | J | B | Gestionnaire des Ressources Humaines | Externe | NC | NC | 0 | 0 | 0 | 0 |
| TCH | F | B | Technicien en médiation scientifique, culturelle et communication | Externe | 18 | 12 | 5 | 5 | 2 | 0 |
| TCH | F | B | Technicien en médiation scientifique, culturelle et communication | Interne | 7 | 2 | 2 | 2 | 1 | 0 |
| ADT | J | C | Adjoint en gestion administrative | Sans concours | | 6 | 3 | 2 | 1 | 1 |
| ADT | G | C | Opérateur logistique | Sans concours | | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| | | | TOTAL | | | | | | 20 | 13 |



III. PROMOTIONS

A. TABLEAU D'AVANCEMENT

| Filière AENES | | | | | | | | | | | | |
|----------------------------|---------------------|----|-------|-----------------|---|-------|---------------------------|---|-------|---------------|---|-------|
| | Agents promouvables | | | Dossier déposés | | | Agents classés par la CPE | | | Agents promus | | |
| | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total |
| ADJA => ADJA P2C | 1 | 6 | 7 | 1 | 5 | 6 | 0 | 2 | 2 | 0 | 2 | 2 |
| ADJA P2C => ADJA P1C | 4 | 12 | 16 | 1 | 7 | 8 | 1 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 |
| SAENES CN => SAENES CS | 4 | 9 | 13 | 1 | 5 | 6 | 1 | 2 | 3 | 0 | 0 | 0 |
| SAENES CS => SAENES CI. Ex | 2 | 5 | 7 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| AAE => APAE | 1 | 2 | 3 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

| Filière ITRF | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------|---------------------|----|-------|-----------------|---|-------|---------------------------|---|-------|---------------|---|-------|
| | Agents promouvables | | | Dossier déposés | | | Agents classés par la CPE | | | Agents promus | | |
| | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total |
| ADT => ADT P2C | 5 | 2 | 7 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| ADT P2C => ADT P1C | 5 | 8 | 13 | 2 | 5 | 7 | 1 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 |
| TECH CN => TECH CS | 12 | 11 | 23 | 7 | 3 | 10 | 3 | 1 | 4 | 3 | 0 | 3 |
| TECH CS => TECH CI. Ex | 2 | 7 | 9 | 1 | 4 | 5 | 0 | 3 | 3 | 0 | 1 | 1 |
| IGE CN => IGE HC | 5 | 8 | 13 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 0 | 2 | 2 |
| IGR 2C => IGR 1C | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 3 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 |
| IGR 1C => IGR HC | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| IGR HC => IGR HC éch spéc | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |

| Filière bibliothécaire | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------|---------------------|---|-------|-----------------|---|-------|---------------------------|---|-------|---------------|---|-------|
| | Agents promouvables | | | Dossier déposés | | | Agents classés par la CPE | | | Agents promus | | |
| | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total |
| MAG => MAG P2C | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| MAG P2C => MAG P1C | 4 | 5 | 9 | 4 | 5 | 9 | 1 | 4 | 5 | 1 | 0 | 1 |
| BIBAS CN => BIBAS CS | 0 | 2 | 2 | 0 | 2 | 2 | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 |
| BIBAS CS => BIBAS CI .Ex | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 0 | 1 | 1 |
| BIB CN => BIB HC | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| CONS => CONS CHEF | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 0 | 1 | 1 |



B. LISTE D'APTITUDE

| Filière AENES | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------|---------------------|----|-------|-----------------|----|-------|---------------------------|---|-------|---------------|---|-------|
| | Agents promouvables | | | Dossier déposés | | | Agents classés par la CPE | | | Agents promus | | |
| | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total |
| ADJA => SAENES | 7 | 32 | 39 | 4 | 19 | 23 | 0 | 4 | 4 | 0 | 0 | 0 |
| SAENES => AAE | 6 | 16 | 22 | 0 | 5 | 5 | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 |

| Filière ITRF | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------|---------------------|----|-------|-----------------|----|-------|---------------------------|---|-------|---------------|---|-------|
| | Agents promouvables | | | Dossier déposés | | | Agents classés par la CPE | | | Agents promus | | |
| | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total |
| ADT => TECH | 26 | 26 | 52 | 10 | 11 | 21 | 1 | 5 | 6 | 0 | 1 | 1 |
| TECH => ASI | 21 | 27 | 48 | 10 | 16 | 26 | 2 | 3 | 5 | 0 | 1 | 1 |
| ASI => IGE | 10 | 6 | 16 | 5 | 1 | 6 | 1 | 2 | 3 | 0 | 0 | 0 |
| IGE => IGR | 21 | 25 | 46 | 6 | 9 | 15 | 1 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 |

| Filière bibliothécaire | | | | | | | | | | | | |
|----------------------------|---------------------|----|-------|-----------------|----|-------|---------------------------|---|-------|---------------|---|-------|
| | Agents promouvables | | | Dossier déposés | | | Agents classés par la CPE | | | Agents promus | | |
| | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total |
| MAG => BIBAS | 7 | 11 | 18 | 7 | 11 | 18 | 1 | 5 | 6 | 0 | 0 | 0 |
| BIBAS => BIB | 3 | 7 | 10 | 2 | 3 | 5 | 2 | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 |
| BIB => CONS | 1 | 4 | 5 | 1 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 0 | 0 | 0 |
| CONS => CONS GAL | 2 | 2 | 4 | 2 | 0 | 2 | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 |

CHAPITRE 3 : LA REMUNERATION ET LA MASSE SALARIALE

I. MASSE SALARIALE ET REMUNERATION

La **masse salariale** correspond à l'ensemble des crédits nécessaires au paiement des personnels. Elle intègre les rémunérations principales et les indemnités et primes diverses, ainsi que les charges sociales, les impôts et taxes dus par l'employeur.

Depuis le passage au 1^{er} janvier 2012, aux **Responsabilités et Compétences Elargies (RCE)**, l'université Paris 8 a la pleine responsabilité de sa structure d'emplois et de sa soutenabilité financière. L'établissement est responsable de l'ensemble des payes. L'établissement a passé une convention de paye à façon avec la direction départementale des finances publiques qui intervient comme prestataire de service pour procéder au virement des salaires sur les comptes des agents.

Le retour des payes (près de 25 000 en 2019) est ensuite retraité financièrement par la DIPEFAS afin que les masses soient réparties dans l'organigramme budgétaire puis mandatées.

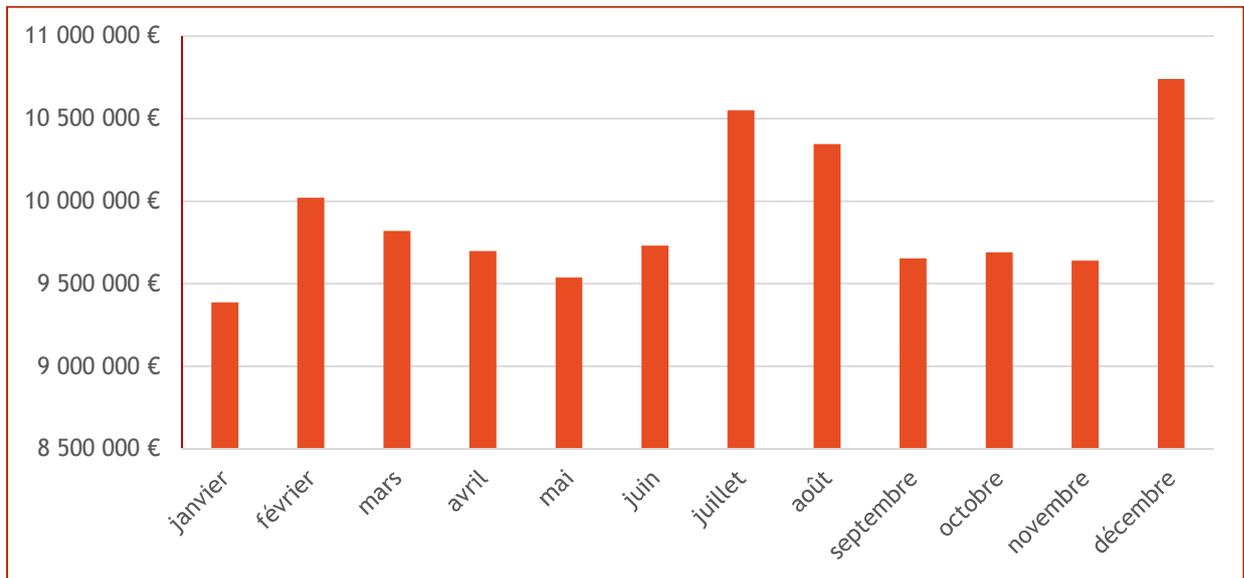
Les dépenses de personnels sont le premier poste budgétaire de l'université et pèsent pour environ 85% sur les charges de fonctionnement. La masse salariale nécessite dès lors un suivi rigoureux pour maîtriser son évolution.

A. MASSE SALARIALE GLOBALE

| Année | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|-----------------|---------------|---------------|---------------|---------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Masse salariale | 105 497 639 € | 107 497 689 € | 110 296 379 € | 112 493 943 € | 114 757 623€ | 117 519 841€ | 118 050 402€ | 118 814 064€ |

Dépenses en masse salariale (hors action sociale) entre 2012 et 2019

Si la masse salariale a augmenté de 12% entre 2012 et 2019, on observe deux périodes significatives dans son évolution : une progression constante de 11% entre 2012 et 2017 et un ralentissement depuis 2017 avec une faible progression de 1%.



Suivi de la consommation mensuelle de la masse salariale en 2019

B. MASSE SALARIALE ET PLAFOND D'EMPLOIS

Dans le cadre de la **loi organique relative aux lois de finance (LOLF)**, les montants affectés à la masse salariale sont limitatifs et sont assortis d'un plafond d'emplois global que l'université est autorisée à rémunérer. Le montant des dépenses de personnel ne peut pas excéder la dotation annuelle de masse salariale de l'Etat augmentée des éventuelles ressources propres d'exploitation.

Ce plafond global, voté en conseil d'administration, est donc constitué :

- du **plafond 1** : fonctionnaires d'une part, et contractuels dont la rémunération est assurée en tout ou partie par l'Etat,
- du **plafond 2** : contractuels intégralement payés sur ressources propres, qu'ils soient en CDD ou en CDI.

Le plafond d'emplois est exprimé en équivalent temps plein annuel travaillé (**ETPT**) ce qui signifie qu'un agent est comptabilisé au prorata de ses horaires de travail (temps partiel, temps plein etc...) et de sa durée de travail dans l'année (en fonction des dates de recrutement par exemple). A l'intérieur de ce plafond, l'établissement dispose d'une certaine marge de manœuvre : il peut décider des repyramidages, des transformations d'emplois ou même des transformations de crédits de masse salariale en crédits de fonctionnement ou d'investissement (fongibilité asymétrique, c'est-à-dire que l'opération n'est pas possible en sens contraire).

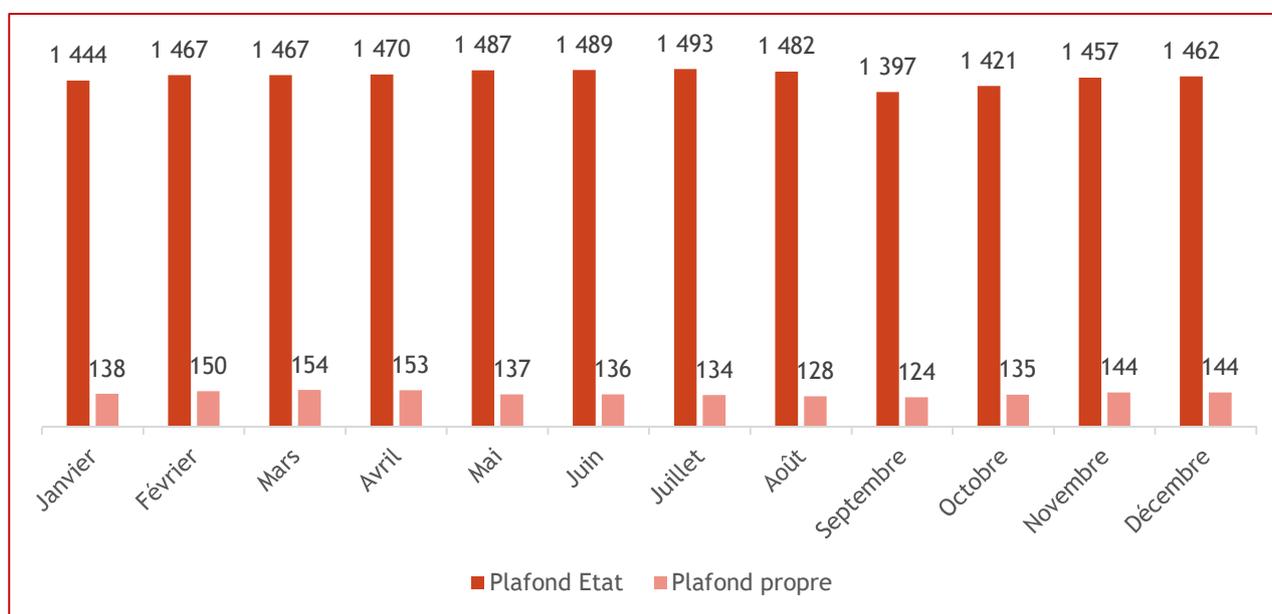
Le fait générateur de la consommation d'emplois est le versement de la rémunération : seules les rémunérations principales ou salaires consomment des ETPT. En sont exclus notamment les acomptes, trop perçus, indemnités et heures complémentaires.



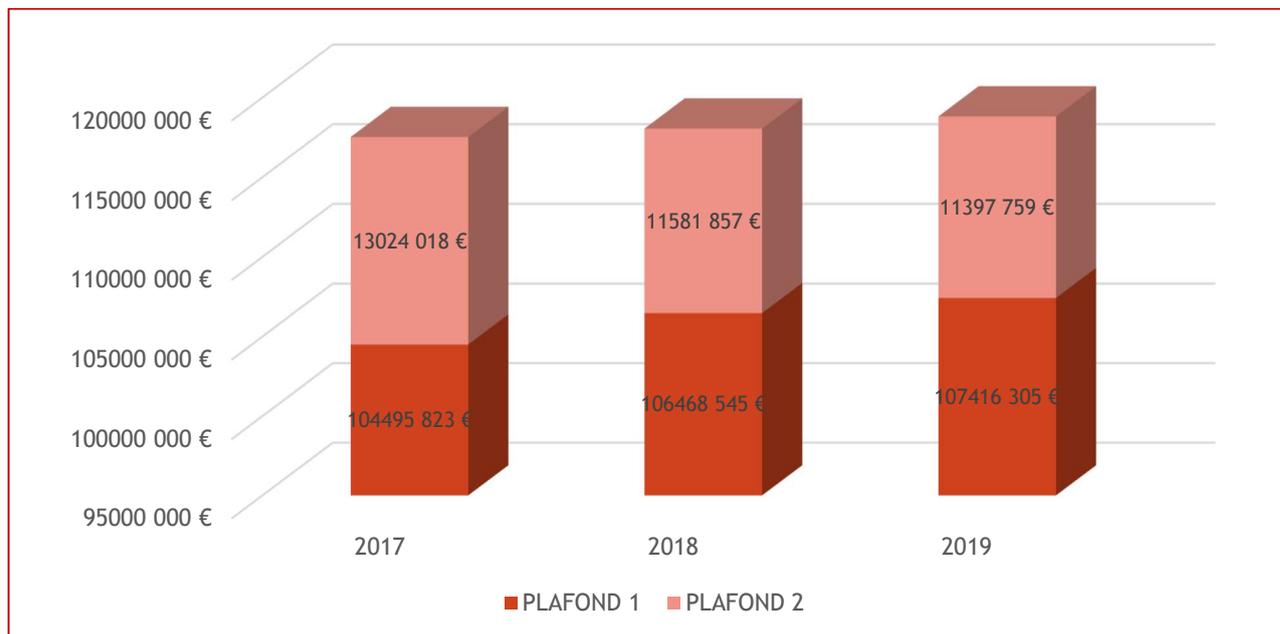
| plafond | nature d'emploi | cat.agents | 2017 | 2018 | 2019 |
|-----------------|-----------------|------------|--------------|--------------|--------------|
| 1 | ENS | TIT | 722 | 719 | 721 |
| | | CONT | 203 | 187 | 163 |
| | BIATSS | TIT | 461 | 473 | 466 |
| | | CONT | 77 | 89 | 111 |
| total 1 | | | 1 463 | 1 468 | 1 461 |
| 2 | ENS | CONT | 28 | 30 | 37 |
| | BIATSS | CONT | 161 | 119 | 102 |
| total 2 | | | 189 | 149 | 140 |
| total P8 | | | 1 652 | 1 617 | 1 601 |

Evolution du plafond d'emploi en ETPT sur 3 ans

Sur le plafond 1, le nombre d'emploi est resté stable avec cependant un contraste marqué entre hausse des contractuels Biatss et baisse des contractuels enseignants. En revanche, la baisse de 25% des emplois du plafond 2 permet de réduire de 3% l'évolution en ETPT du plafond global depuis 2017. Cet effort significatif a permis de limiter la hausse de la masse salariale à seulement 1% en trois ans.



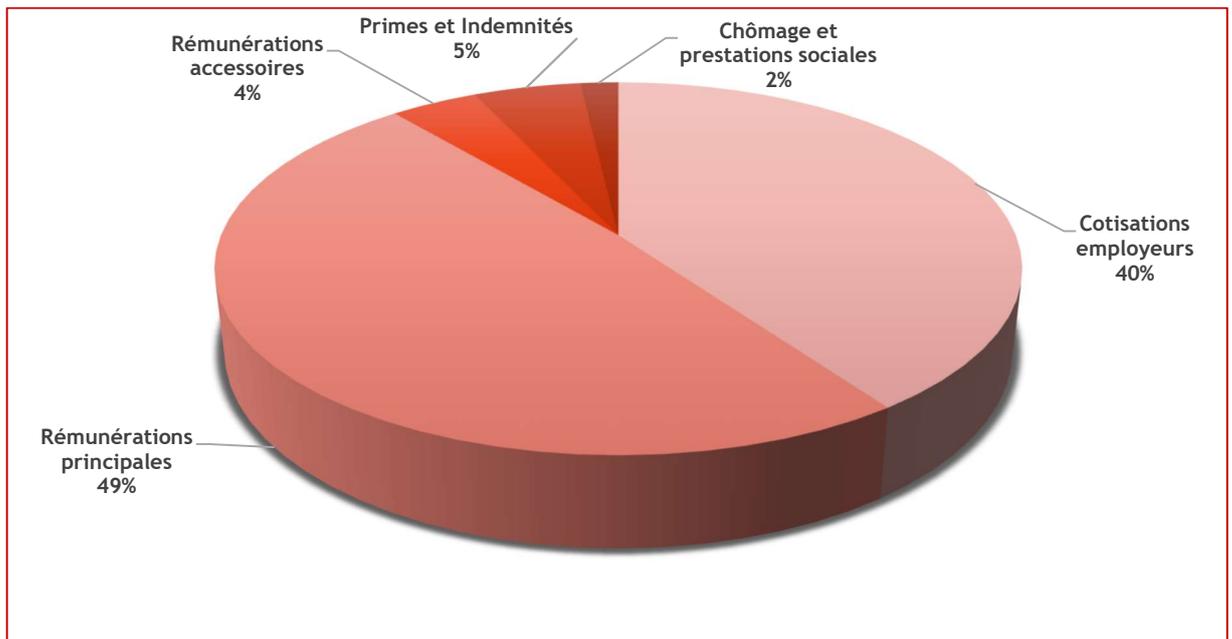
Suivi mensuel des emplois en ETPT en 2019



Evolution de la masse salariale par plafond sur 3 ans

C. REPRESENTATION DE LA MASSE SALARIALE PAR TYPE DE DEPENSES

| DECOMPOSITION DE LA MASSE SALARIALE EN 2019 (en €) | | |
|--|-----------------------------------|--------------------|
| Rémunérations principales | | 58 640 070 |
| <i>dont</i> | <i>SFT</i> | 545 518 |
| | <i>indemnité résidence</i> | 1 616 176 |
| | <i>NBI</i> | 82 509 |
| Rémunérations accessoires | | 5 030 078 |
| <i>dont</i> | <i>Heures compl. enseignants</i> | 3 121 053 |
| | <i>Vacations extérieures</i> | 1 009 829 |
| | <i>Vacations étudiants</i> | 552 593 |
| | <i>Vacations Biatss</i> | 238 139 |
| | <i>Indemnités congés payés</i> | 72 515 |
| | <i>Indemnités commission/jury</i> | 35 951 |
| Primes et Indemnités | | 5 473 518 |
| Cotisations employeurs | | 47 891 773 |
| Prestations sociales | | 1 778 626 |
| <i>dont</i> | <i>allocations retour emploi</i> | 1 337 979 |
| | | 118 814 064 |



La **rémunération principale** des agents se compose du traitement indiciaire ou « traitement de base » et, le cas échéant, de l'indemnité de résidence, du supplément familial de traitement et de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) :

-*l'indemnité de résidence* : est égale à un pourcentage du traitement brut. Les communes sont classées en 3 zones et ce pourcentage dépend de la zone à laquelle appartient la résidence administrative de l'agent. Le fait de travailler dans une commune située en Île de France donne droit à cette indemnité ;

-*le supplément familial de traitement (SFT)* : est versé au fonctionnaire ou à l'agent non titulaire qui a au moins un enfant à charge, au sens des prestations familiales. Lorsque les deux parents sont fonctionnaires ou agents non titulaires, il ne peut être versé qu'à un seul des deux parents. Le montant du SFT varie en fonction du nombre d'enfants à charge dans la limite de 6 enfants. Il se compose d'un élément fixe et d'un élément proportionnel au traitement de l'agent, dans la limite de montants plancher et plafond ;

-*la Nouvelle Bonification indemnitaire (NBI)* est un complément de rémunération attaché à l'exercice de certaines fonctions comportant l'exercice d'une responsabilité ou d'une technicité particulière. Elle cesse d'être versée lorsque l'agent n'exerce plus les fonctions y ouvrant droit. La NBI peut être attribuée aux agents titulaires et stagiaires de la fonction publique d'état, à l'exclusion des agents contractuels. Elle prend la forme de points d'indice supplémentaires.

A cette rémunération principale, peuvent s'ajouter des **rémunérations accessoires** (heures complémentaires, vacances, indemnités de jury...) et/ou des **primes et indemnités** (régime indemnitaire, congés non pris...). L'université verse aussi des allocations pour ses anciens agents en recherche d'emploi et aussi des prestations sociales, notamment dans le cadre d'une politique d'action sociale en faveur des personnels.

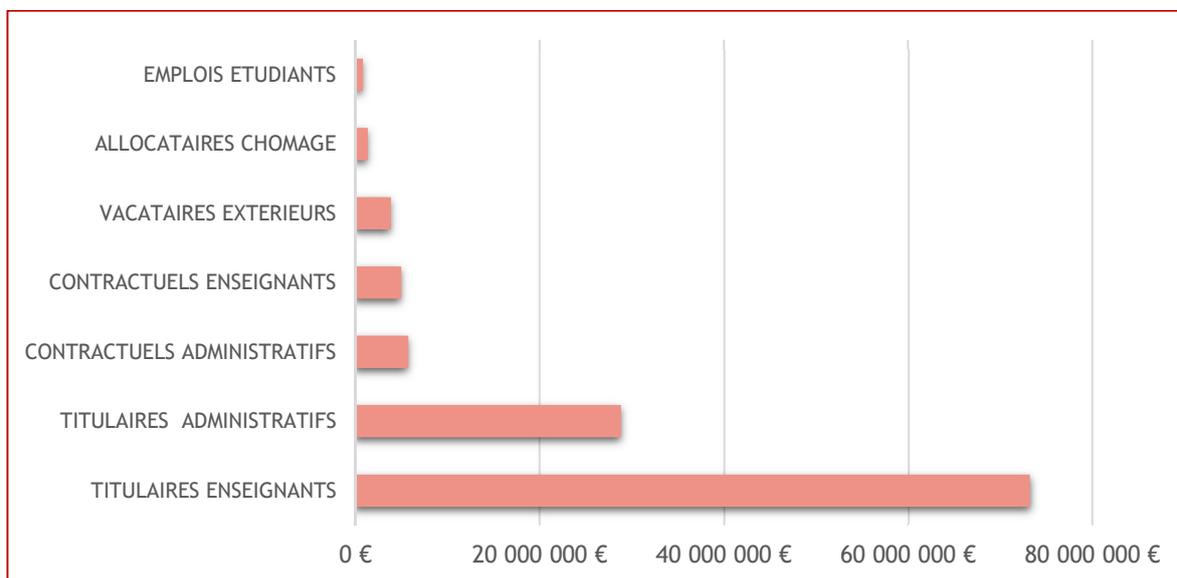
Les cotisations employeurs sont la part des cotisations sociales à la charge de l'employeur. Elles sont calculées sur le salaire brut versé aux salariés et s'ajoute au coût du salaire brut. On parle de « coût chargé », indicateur incontournable pour le suivi de la masse salariale. Le montant des cotisations employeurs est plus élevé que les cotisations sociales salariales. Ces dernières sont à la charge du salarié et déduites de la rémunération brute versée.

L'université verse aussi des **allocations chômage** pour ses anciens agents en recherche d'emploi et aussi des **prestations sociales**, notamment dans le cadre d'une politique d'action sociale en faveur des personnels.

D. REPRESENTATION DE LA MASSE SALARIALE PAR CATEGORIE DE PERSONNELS

| Catégorie de personnels | Montant (€) |
|-----------------------------|----------------------|
| TITULAIRES ENSEIGNANTS | 73 208 496 € |
| TITULAIRES ADMINISTRATIFS | 28 839 443 € |
| CONTRACTUELS ENSEIGNANTS | 4 987 429 € |
| CONTRACTUELS ADMINISTRATIFS | 5 730 510 € |
| EMPLOIS ETUDIANTS | 836 119 € |
| VACATAIRES EXTERIEURS | 3 874 089 € |
| ALLOCATAIRES CHOMAGE | 1 337 979 € |
| TOTAL | 118 814 064 € |

Masse salariale par catégorie de personnels (hors prestations sociales)



Représentation de la masse salariale par catégorie de personnels (hors prestations sociales)

E. REMUNERATIONS MOYENNES DES PERSONNELS

| | Catégorie | Coût moyen annuel toutes charges comprises | Salaire moyen brut annuel | Salaire moyen brut mensuel |
|-------------------------------|-----------|---|------------------------------|-------------------------------|
| Enseignant titulaire | A | 97 201 | 53 206 | 4 434 |
| Enseignant contractuel | A | 40 569 | 29 474 | 2 456 |
| BIATSS titulaire | A | 71 821 | 43 063 | 3 589 |
| | B | 49 032 | 29 122 | 2 427 |
| | C | 43 668 | 25 551 | 2 129 |
| BIATSS contractuel | A | 45 372 | 33 161 | 2 763 |
| | B | 30 833 | 22 554 | 1 880 |
| | C | 28 911 | 21 215 | 1 768 |

Rémunération brute moyenne par catégorie de personnels

II. REGIMES INDEMNITAIRES

Les indemnités et primes constituent un complément du traitement, distinct des autres éléments de rémunération. Elles sont un élément de la politique RH d'un établissement, voté dans le cadre réglementaire des statuts. Elles sont également liées à l'exercice de certaines fonctions, activités ou responsabilités.

Pour les enseignants :

La prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES)¹ :

Cette prime est attribuée aux personnels enseignants-chercheurs titulaires, stagiaires et personnels assimilés ainsi qu'à certains personnels des établissements d'enseignement supérieur relevant du ministère chargé de l'enseignement supérieur qui participent à l'élaboration et à la transmission des connaissances ainsi qu'au développement de la recherche.

La prime de responsabilité pédagogique (PRP)² :

Cette prime correspond à des responsabilités pédagogiques spécifiques exercées en sus des obligations de service. Elle peut être attribuée aux enseignants-chercheurs, aux autres enseignants et aux personnels assimilés. La liste des catégories de personnels pouvant bénéficier de la prime de responsabilités pédagogiques est fixée par arrêté du ministre chargé de

¹ Décret n°89-775 du 23 octobre 1983

² Décret n°99-855 du 4 octobre 1999



l'enseignement supérieur. Cet arrêté détermine également les cas, notamment de cumuls, dans lesquels est exclu le bénéfice de la prime.

La prime de charge administrative (PCA)³ :

Une prime de charge administrative peut être attribuée aux enseignants-chercheurs qui exercent des charges administratives ou qui prennent la responsabilité d'une mission temporaire définie par l'établissement et dont la durée ne peut être inférieure à un an.

La prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR)⁴ :

La prime d'encadrement doctoral et de recherche est une prime qui peut être accordée aux personnels dont l'activité scientifique est jugée d'un niveau élevé au regard notamment de la production scientifique, de l'encadrement doctoral et scientifique, de la diffusion de leurs travaux et des responsabilités scientifiques exercées.

Elle est également accordée de droit aux enseignants-chercheurs ayant reçu certaines distinctions scientifiques.

L'arrêté du 20 janvier 2010 précise la liste des distinctions scientifiques pour y prétendre.

Pour les personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé

Le RIFSEEP ou **Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel** est le régime indemnitaire de référence qui remplace la plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique de l'Etat. Il est versé depuis 2015 au personnel fonctionnaire des corps et emplois fonctionnels relevant de la filière de l'administration de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la Recherche, toutes catégories confondues. Depuis le 1er septembre 2017, il est également versé au personnel fonctionnaire des corps de recherche et de formation, qu'ils soient de catégorie A, B, ou C.

Ce régime permet le versement de deux indemnités distinctes, l'**indemnité de fonction, sujétions et d'expertise** (IFSE) et le **complément indemnitaire annuel** lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir (CIA).

La mise en place du RIFSEEP s'inscrit dans un processus interministériel de simplification et d'harmonisation des régimes indemnitaires, initié par le ministère chargé de la fonction publique⁵.

Le RIFSEEP s'est déployé progressivement puisque des primes étaient versées au personnel selon leurs corps et grade d'appartenance, jusqu'à leur intégration définitive dans le RIFSEEP.

En 2017, ont été intégrées la Prime de Participation à la Recherche Scientifique (PPRS) pour le personnel fonctionnaire des corps de recherche et de formation, qu'ils soient de catégorie A, B, ou C et la Prime de Fonction Informatique (PFI) pour le

³ Décret n°90-50 du 12 janvier 1990

⁴ Article L954-2 du Code de l'éducation ; Décret n° 2009-851 du 8 juillet 2009 relatif à la prime d'encadrement doctoral et de recherche attribuée à certains personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche ; Décret n° 2014-557 du 28 mai 2014 modifiant le décret n° 2009-851 du 8 juillet 2009 relatif à la prime d'excellence scientifique attribuée à certains personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche

⁵ Décret du 20 mai 2014



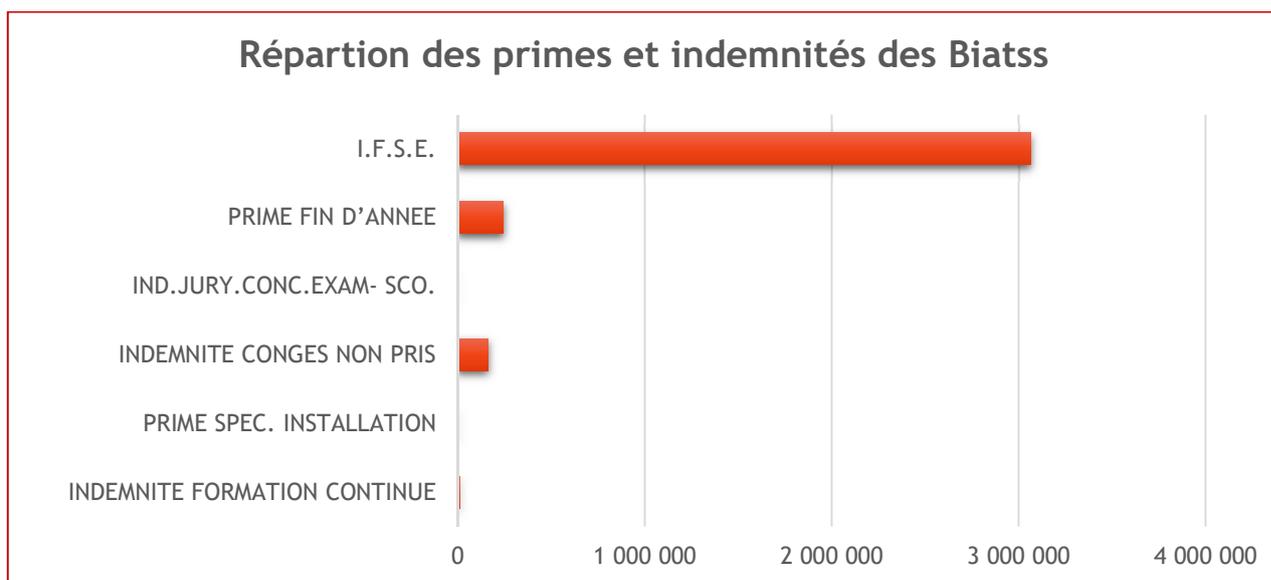
personnel ingénieur et technicien affecté à un centre informatique de traitement de l'information, sous réserve de réunir certaines conditions.

En 2018, cela a concerné l'Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires (IFTS) pour les corps de bibliothécaire et de bibliothécaire adjoint spécialisés, l'Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT) pour le corps des magasiniers de bibliothèques, la Prime de rendement des conservateurs généraux et l'indemnité spéciale des conservateurs, la Prime de technicité forfaitaire des bibliothécaires et bibliothécaires adjoints spécialisés, et enfin pour le personnel appartenant au corps des magasiniers, l'indemnité de sujétions spéciales, la prime pour travaux dangereux, incommodes, insalubres ou salissants et l'indemnité de chaussures et de petit équipement.

Certaines fonctions ou responsabilités peuvent donner droit à des indemnités particulières : indemnités de caisse et responsabilité pour l'agent comptable et les régisseurs.

L'année 2019 a été marquée par le versement d'une **prime exceptionnelle de fin d'année** d'un montant net de l'ordre de 300€ pour les personnels BIATSS.

A. PRIMES ET INDEMNITES ATTRIBUEES AU PERSONNEL BIATSS



| Primes et indemnités BIATSS (Indemnité compensatrice CSG non incluse) | Montant (€) |
|--|--------------------|
| INDEMNITE FORMATION CONTINUE | 9 690 € |
| PRIME SPEC. INSTALLATION | 4 111 € |
| INDEMNITE CONGES NON PRIS | 162 640 € |
| IND.JURY.CONC.EXAM-SCO. | 3 165 € |
| PRIME FIN D'ANNEE | 242 378 € |
| I.F.S.E. | 3 067 339 € |
| Total | 3 489 323 € |

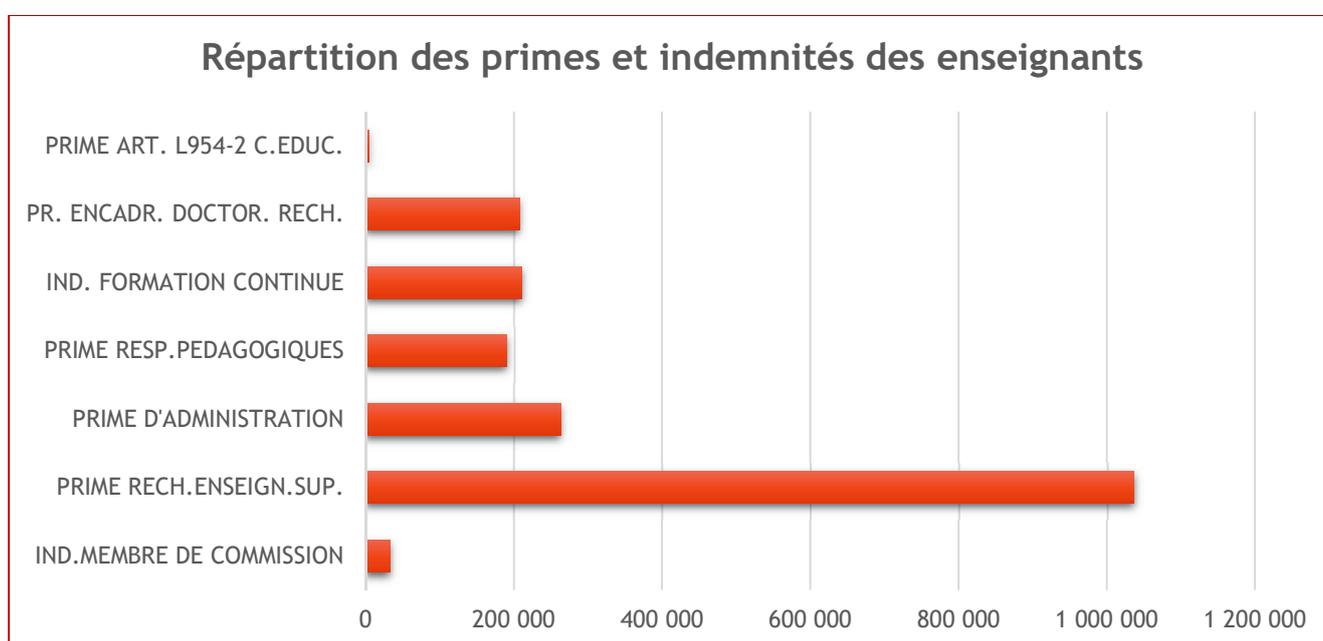


L'IFSE, attribuée aux seuls agents titulaires, constitue 88% des indemnités et primes versées aux personnels BIATSS. Cette indemnité est fixée comme suit par catégorie :

| Catégorie | Situation au 31/12/2019 |
|-----------|----------------------------|
| A | 602 |
| B | 501 |
| C | 357 |

Montant de référence mensuelle de l'IFSE à Paris 8

B. PRIMES ET INDEMNITES ATTRIBUEES AU PERSONNEL ENSEIGNANT



| Primes enseignants (indemnité compensatrice CSG non incluse) | Montant (€) |
|---|--------------------|
| IND. MEMBRE DE COMMISSION | 32 786 € |
| PRIME RECH. ENSEIGN. SUP. | 1 036 425 € |
| PRIME D'ADMINISTRATION | 263 279 € |
| PRIME RESP. PEDAGOGIQUES | 189 820,94 € |
| IND. FORMATION CONTINUE | 210 766,59 € |
| PR. ENCADR. DOCTOR. RECH. | 207 496 € |
| INDEMNITE COMPENSATRICE CSG | 317 046 € |
| PRIME ART. L954-2 C. EDUC. | 3 958 € |
| Total | 1 944 532 € |

Tableau de répartition des primes et indemnités versés aux enseignants en 2019



C. LA GARANTIE INDIVIDUELLE DE POUVOIR D'ACHAT (GIPA)

Un agent public peut bénéficier d'une indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA), si l'évolution de son traitement brut est inférieure, sur 4 ans, à celle de l'indice des prix à la consommation.

Agents concernés :

- Fonctionnaire ;
- Contractuel dont la rémunération est calculée à partir d'un indice et employé de manière continue par le même employeur public sur la période de référence.

La GIPA concerne toutes les catégories d'agents (A, B et C).

| Population | Nombre d'agents | Coût |
|--------------|-----------------|----------------|
| Enseignants | 18 | 10 541€ |
| BIATSS | 3 | 1 486€ |
| Total | 21 | 12 027€ |

Coût de la garantie individuelle de pouvoir d'achat

Le dégel de la valeur du point d'indice a entraîné une nette diminution du montant de la GIPA. A titre de comparaison, le montant de la GIPA au titre de l'année 2016 était de 62 844.58€.

CHAPITRE 4 : LA FORMATION

I. PRESENTATION DU SERVICE ET DU BUDGET

- Loi n°2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique.
- Décret du 15 octobre 2007 relatif à la formation tout au long de la vie des agents titulaires de l'Etat.
- Décret du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires de l'Etat.
- Décret du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie.
- Décret n° 2017-854 du 9 mai 2017 modifiant le décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences

Au sein de la direction des personnels, des emplois, de la formation et de l'action sociale (DIPEFAS), le service de la formation continue des personnels et de la prospective RH contribue à l'élaboration et la mise en œuvre de la politique des personnels de l'université Paris 8.

Ce service a pour mission de développer les compétences de tous les agents de l'université, enseignants et personnels administratifs, titulaires et non titulaires, afin de leur permettre d'évoluer tout au long de leur carrière.

Axes stratégiques de l'université

- appui à la recherche et à l'enseignement,
- accompagnement des évolutions professionnelles,
- rôle du cadre,
- santé, sécurité au travail et prévention des RPS,
- développement des relations internationales,
- principes fondamentaux de la fonction publique et service public.

Missions

Les missions de la formation continue des personnels sont organisées autour de ces axes :

- recueillir et analyser les besoins de formation individuels et collectifs,
- élaborer et mettre en œuvre le plan de formation conformément aux orientations stratégiques de l'établissement,
- informer, conseiller et orienter les personnels de l'établissement.



Moyens

Humains : le service compte deux agents, dont une responsable de formation (cat.A) et une assistante de formation (cat.B).

Budgétaires : le budget alloué à la formation en 2019 :

| UFR | CR | SOUS_CR | Libellés crédits | Crédits ouverts | Crédits exécutés |
|-----|-----|---------|--------------------------------|-----------------|------------------|
| 900 | 500 | 100 | Crédits de fonctionnement - 10 | 222 520,52 € | 221 700,66 € |
| 900 | 500 | 100 | Vacations - 30 | 10 350,29 € | 9 200,18 € |
| | | | Total | 232 870,81 € | 230 900,84 € |

Budget alloué à la formation des personnels en 2019

| | 2017 | 2018 | 2019 |
|----------------------------|---------------|---------------|---------------|
| Budget alloué | 230 000,00 € | 195 000,00 € | 250 000,00 € |
| Masse salariale | 117 519 841 € | 118 050 402 € | 118 814 064 € |
| Dépenses totales | 221 700,66 € | 191 575,92 € | 238 684,00 € |
| % / masse salariale | 0,20% | 0,17% | 0,21% |

Evolution du budget alloué à la formation des personnels au regard de la masse salariale

Matériels : une salle de formation (B032), 14 places disponibles toutes équipées de postes informatiques, et accès à d'autres salles si besoin (service planning, salle BAPN, salle MITSIC).

Communication : un espace dédié à la formation des personnels sur l'intranet permet au personnel d'accéder :

- au plan de formation de l'année en cours,
- aux outils de demande de formation : fiche d'inscription en formation, guides de formation (projet individuel et collectif), modalités d'application des dispositifs en vigueur à Paris 8,
- aux programmes et/ou liens vers les sites internet des partenaires (réseau IDF des responsables de formation, CAFA, UNPIDF, SAFIRE, AMUE),
- à l'offre de formation des actions réalisées à Paris 8,
- une adresse mail générique : drh.formation-personnels@univ-paris8.fr.

La communication se fait également via le mail Allp8, le service de la formation diffuse par ce biais les offres de formation tout au long de l'année. Des entretiens individuels sont aussi proposés au personnel désireux de se renseigner sur leur droit à la formation, le cadre réglementaire et les modalités d'accès.



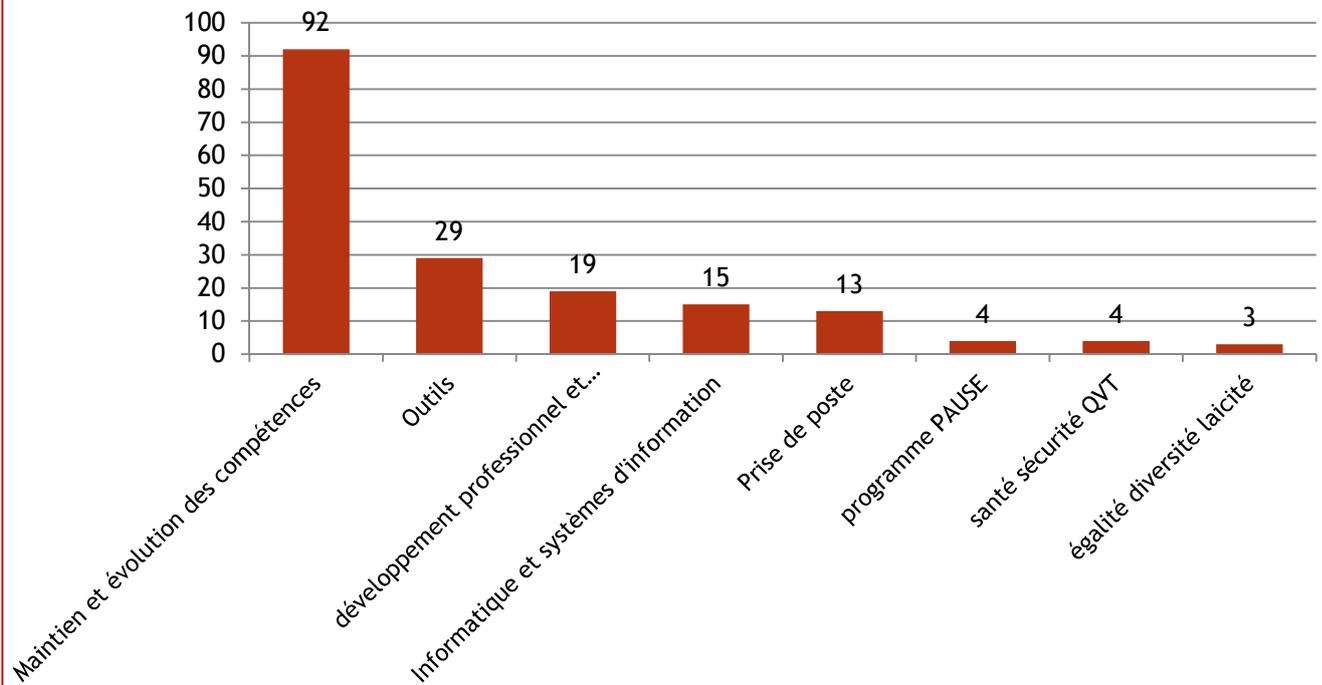
II. FORMATIONS PROPOSEES

A. PRESENTATION DES FORMATIONS

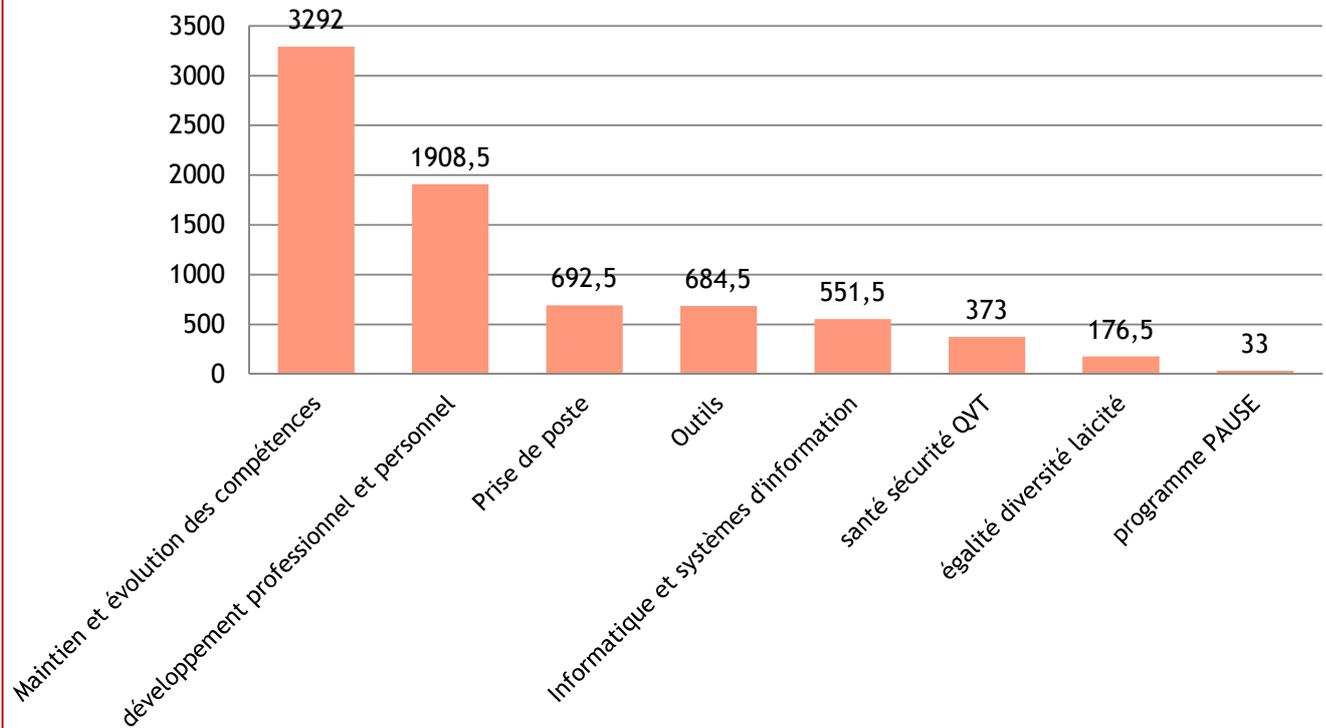
| | nbre Action | nbre d'inscrits | nbre de présents | taux absenteisme | nbre d'heures |
|--|----------------|--------------------|---------------------|---------------------|------------------|
| développement professionnel et personnel | 19 | 203 | 170 | 42,2% | 1908,5 |
| Bilan de compétences | 1 | 1 | 0 | 100,0% | 0 |
| Développement personnel | 5 | 34 | 32 | 3,7% | 384 |
| Préparation aux concours | 13 | 168 | 138 | 52,6% | 1524,5 |
| égalité diversité laïcité | 3 | 17 | 13 | 8,9% | 176,5 |
| handicap | 1 | 1 | 1 | 0,0% | 28 |
| sensibilisation VSS | 2 | 16 | 12 | 13,3% | 148,5 |
| Informatique et systèmes d'information | 15 | 21 | 19 | 13,3% | 551,5 |
| Langages et bases de données | 3 | 4 | 4 | 0,0% | 119 |
| Systèmes et réseaux | 12 | 17 | 15 | 16,7% | 432,5 |
| Maintien et évolution des compétences | 92 | 441 | 367 | 18,8% | 3292 |
| Accueil des publics | 2 | 39 | 32 | 11,3% | 129 |
| Administration et institutions | 4 | 4 | 4 | 0,0% | 34 |
| Bibliothéconomie | 13 | 14 | 7 | 53,8% | 84 |
| Colloques, congrès, conférences | 10 | 26 | 26 | 0,0% | 646 |
| Environnement professionnel | 11 | 129 | 116 | 7,6% | 778 |
| Expression écrite ou orale | 3 | 35 | 11 | 69,4% | 129 |
| Formations juridiques / marchés | 13 | 57 | 46 | 18,0% | 255 |
| Formations scientifiques | 1 | 1 | 0 | 100,0% | 0 |
| Gestion des ressources humaines | 4 | 6 | 6 | 0,0% | 97 |
| Gestion du patrimoine | 6 | 6 | 5 | 16,7% | 73 |
| Gestion et comptabilité | 4 | 5 | 4 | 25,0% | 50 |
| Gestion / suivi des politiques publiques | 1 | 27 | 24 | 11,1% | 120 |
| Management | 9 | 71 | 66 | 7,5% | 746 |
| Pédagogie | 11 | 21 | 20 | 9,1% | 151 |
| Outils | 29 | 77 | 68 | 17,8% | 684,5 |
| Applications de gestion / bureautique | 18 | 63 | 59 | 6,5% | 522,5 |
| Audiovisuel | 4 | 4 | 2 | 50,0% | 42 |
| Communication | 3 | 5 | 5 | 0,0% | 76 |
| Langues étrangères | 3 | 4 | 1 | 66,7% | 30 |
| Techno. d'information /communication | 1 | 1 | 1 | 0,0% | 14 |
| Prise de poste | 13 | 181 | 135 | 26,4% | 692,5 |
| Cycle formation nouveaux cadres | 4 | 32 | 22 | 31,3% | 246 |
| Cycle neo MCF | 9 | 149 | 113 | 24,3% | 446,5 |
| programme PAUSE | 4 | 24 | 11 | 54,2% | 33 |
| Insertion professionnelle | 4 | 24 | 11 | 54,2% | 33 |
| santé sécurité QVT | 4 | 31 | 29 | 5,0% | 373 |
| Hygiène et sécurité | 4 | 31 | 29 | 5,0% | 373 |
| Total général | 179 | 995 | 812 | 21,53% | 7711,5 |



Nombre de formations par thématique



Thématiques de formation en volume horaire





À ces formations organisées en interne, il faut ajouter 3 bilans de compétences et 224 actions externes dont 30 conférences / séminaires.

Au sein du SeForPro, trois types de formation sont mis en place. Les formations dites intra, celles qui sont mises en œuvre par Paris 8 pour ses personnels exclusivement ; les formations dites inter, qui sont mises en œuvre par un opérateur de formation extérieur ; ou encore les formations interuniversitaires mises en place dans le cadre du réseau Ile De France ouvertes aux personnels de Paris 8 en priorité et aux personnels des autres établissements.

B. BILAN DES FORMATIONS DES PERSONNELS

| | 2017 | 2018 | 2019 |
|---|--------------|--------------|--------------|
| Budget dépensé | 221 700,66 € | 191 575,92 | 238 684,00 € |
| Dont frais de mission | 15 218,03 € | 13034,12 | 11 871,27 € |
| Recette Réseau IDF | 6 300 € | 6 500 € | 4 900 € |
| Total | 215400.66 € | 185 041,80 € | 233 784,00 € |
| Pourcentage frais de mission / Budget | 6.9 % | 7% | 5% |
| Heures de formation | 11563.50 | 9309,25 | 7711,5 |
| Nombre de stagiaires cumulés (un stagiaire est comptabilisé plusieurs fois s'il suit plusieurs formations) | 1459 | 1126 | 812 |
| Nombre de personnes ayant suivies un ou plusieurs stages | 591 | 501 | 676 |
| Coût horaire moyen d'une action de formation | 18.63 € | 19,88 € | 29,90 € |
| Taux d'absentéisme | 15,40% | 14,00% | 21,53% |

La baisse dans les effectifs formés peut notamment s'expliquer par les événements liés au contexte national qui ont perturbé les transports publics et le bon déroulement des formations au sein de l'université (le calendrier des formations de fin d'année est traditionnellement chargé). (Le taux d'absentéisme connaît également une augmentation due à la difficulté pour certains agents d'accéder à l'établissement et également à la charge de travail liée à l'organisation perturbée.

Les dépenses de formations individuelles représentent une forte dépense cette année et sont souvent onéreuses, notamment les formations « métiers », spécifiques au poste de travail ; ce qui est le cas pour les formations en informatique, les formations à destination des enseignants, les formations réglementaires d'hygiène et sécurité. Ceci explique que, si le nombre d'heures de formation a diminué, le coût a lui augmenté.



Les formations proposées tout au long de l'année sont assurées par des organismes extérieurs mais aussi par certains personnels de l'université en qualité de formateurs, que ce soit dans les domaines de l'environnement professionnel, de l'informatique et des préparations au concours.

La convention d'adhésion annuelle à Médiadix pour un coût relativement peu élevé (8 500 euros par an) permet de proposer une offre de formation complète et spécifique aux métiers des bibliothèques.

Les inscriptions à l'UNPIDF (l'université du numérique) connaissent toujours un grand succès. Ce prestataire permet l'accès à des formations très diversifiées dans le domaine du numérique.

Certains domaines de formation ont un coût horaire très faible du fait de leur gratuité. Des actions au sein du même domaine ont des coûts différents. Ci-dessous n'est donc représentée qu'une moyenne du coût horaire des formations par domaine.

C. CHOIX DES PARTENAIRES DE FORMATION

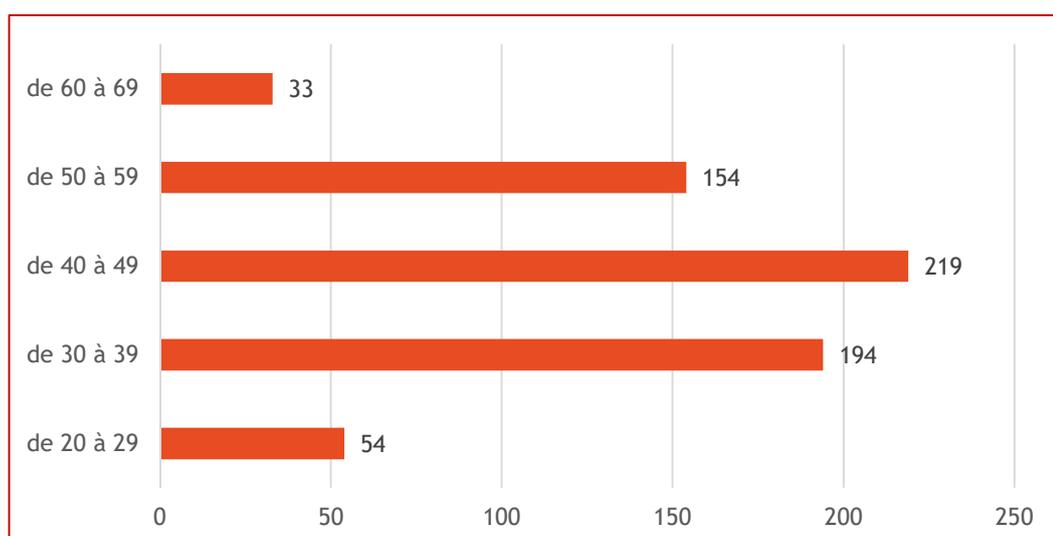
- Sollicitation prioritaire des partenaires institutionnels (réseau régional de formation, réseau de formation interministériel, Université Numérique, Centre Académique de Formation Administrative de Créteil) ;
- Mobilisation d'un réseau d'intervenants universitaires, notamment pour les formations sur la préparation aux concours et sur la connaissance de l'environnement professionnel.

D. RENFORCEMENT DE LA COMMUNICATION AVEC LES AGENTS

- Organisation de réunions d'information sur les dispositifs d'accompagnement aux concours proposés :
 - Mai 2019 : présentation des préparations proposées par le CAFA,
 - Octobre 2019 : présentation des concours ITRF de l'AENES à l'université Paris 8.

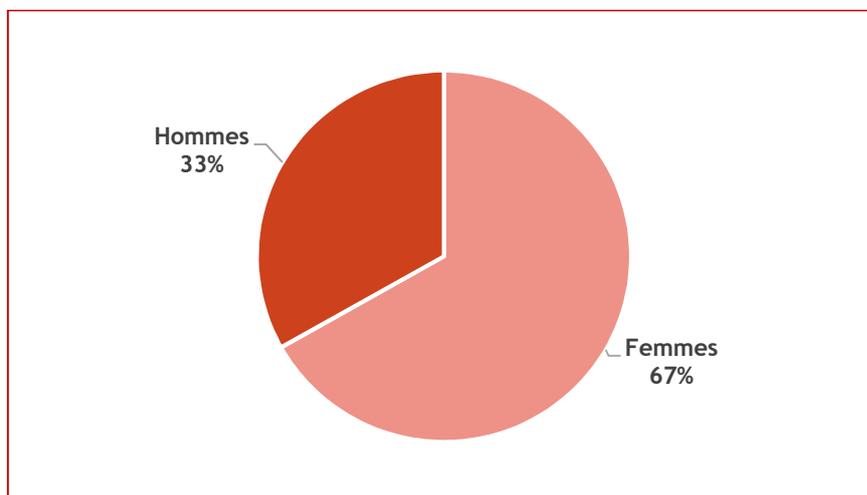
A. PRESENTATION DES STAGIAIRES

A. REPARTITION EN FONCTION DE L'ÂGE



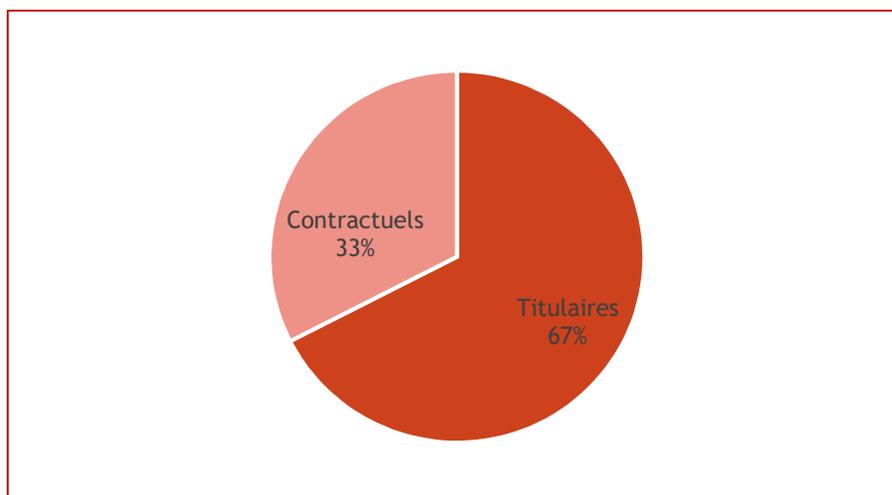
Répartition des stagiaires par tranche d'âge

B. REPARTITION DES STAGIAIRES PAR GENRE



Répartition des stagiaires par genre

C. REPARTITION DES STAGIAIRES PAR STATUT ET CATEGORIE



Représentation de la proportion des stagiaires contractuels et titulaires



| | | |
|----------------------|-------------|------------|
| Titulaires | BIATSS A | 147 |
| | BIATSS B | 160 |
| | BIATSS C | 72 |
| | Enseignants | 169 |
| | Total | 548 |
| Contractuels | BIATSS A | 118 |
| | BIATSS B | 86 |
| | BIATSS C | 51 |
| | Enseignants | 9 |
| | Total | 264 |
| Total général | | 812 |

Répartition détaillée par catégorie de stagiaires

Si le nombre de stagiaire a globalement baissé sur les 3 dernières années, le nombre de stagiaires enseignants a significativement augmenté du fait de l'ouverture de l'offre de formation à ces personnels. En outre, cela est aussi lié aux formations qui leur sont proposées sur les outils numériques ainsi que la réglementation sur la formation des néo maitres de conférences.

| Année | 2017 | 2018 | 2019 |
|------------------------------------|------|------|------|
| Nombre d'enseignants formés | 40 | 36 | 178 |
| Nombre d'heures | 445 | 420 | 1250 |

Evolution de la formation des enseignants-chercheurs

CHAPITRE 5 : L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

I. LES RELATIONS PROFESSIONNELLES ET LE DIALOGUE SOCIAL

A. LES INSTANCES DU DIALOGUE SOCIAL

Le comité technique (CT)

Conformément aux objectifs de la loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et en application du décret du 15 février 2011, le comité technique de proximité de l'université Paris 8 a été créé en remplacement du comité technique paritaire.

Les attributions des comités techniques ont été élargies. Sollicités quant à l'organisation et au fonctionnement de l'administration et des services, aux programmes relatifs aux méthodes de travail, aux questions d'hygiène et de sécurité, aux règles statutaires, à la gestion des effectifs, etc., ils sont également consultés sur toutes les questions relatives aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition, à l'échelonnement indiciaire, à la gestion des emplois et des compétences, à la formation et au développement des compétences et qualifications professionnelles, ainsi qu'aux problèmes liés à l'insertion professionnelle, à l'évolution des qualifications ou encore à l'égalité professionnelle, la parité et à la lutte contre toutes les discriminations etc. Les incidences sur la gestion des emplois des principales décisions à caractère budgétaire font également l'objet d'une information des comités techniques de proximité.

Au sein de notre université, l'administration, qui ne bénéficie plus de voix délibérative, est désormais représentée par la présidente de l'université, la directrice générale des services et, selon l'ordre du jour, les directeurs généraux adjoints en tant qu'invités permanents, tandis que les représentants du personnel sont au nombre de 10 membres titulaires et autant de membres suppléants.

Selon l'ordre du jour, certains personnels au titre de leur expertise peuvent être invités aux séances pour présenter un dossier.

| Comité technique | | | | | |
|------------------|----|--------|----|--------|-----|
| Hommes | | Femmes | | Total | |
| Nombre | % | Nombre | % | Nombre | % |
| 5 | 50 | 5 | 50 | 10 | 100 |

Composition du comité technique

Pour information, le CT s'est réuni 9 fois au cours de l'année civile 2019.



Le comité d'hygiène et de sécurité au travail (CHSCT)

Le CHSCT a été créé le 1er mars 2013 par arrêté de la Présidence de l'Université.

Il est composé de la présidente, de la directrice générale des Services, de la directrice de la DIPEFAS, de la conseillère de prévention, du médecin de prévention, ainsi que des représentants du personnel. Par ailleurs, la composition du CHSCT peut s'élargir aux représentants des usagers et au SUMPPS.

Le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des personnels ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail.

| Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail | | | | | |
|--|----|--------|----|--------|-----|
| Hommes | | Femmes | | Total | |
| Nombre | % | Nombre | % | Nombre | % |
| 6 | 70 | 3 | 30 | 9 | 100 |

Composition du CHSCT

En 2019, le CHSCT s'est réuni trois fois. Nombre de sujets ont pu être évoqués :

- la formation des représentants des CHSCT,
- la planification des visites CHSCT,
- la mise en œuvre de l'audit du cabinet Stimulus sur la situation des agents à la Direction de la Recherche,
- le réseau des assistants de prévention,
- les observations portées sur les registres santé et sécurité au travail...

Les signalements pour danger grave et imminent (DGI) occupent aussi une place importante dans l'ordre du jour des CHSCT. Ces signalements portent moins désormais sur les conditions matérielles de santé et de sécurité que sur les risques psychosociaux. Ainsi, ont été signalés en :

- février 2019, surexposition d'un agent à des outrages, calomnies et propos diffamatoires exercés par un autre agent ;
- mars 2019, exposition d'un personnel à des accusations graves en réunion ;
- juin 2019, exposition d'un personnel à une situation de harcèlement avec changement de missions constaté ; exposition d'un agent à une situation de harcèlement avec suppression des liens organisationnels et des moyens matériels, et intimidations croissantes jusqu'aux menaces ponctuelles de conseil de discipline ;
- novembre 2019, exposition d'enseignants à une situation de conflit interne et à une suspicion de harcèlement moral.



B. LES INSTANCES CENTRALES

| Conseil d'administration | | | | | |
|----------------------------------|-----------|--------------|-----------|--------------|-----------|
| | Hommes | | Femmes | | Total |
| | Nombre | % | Nombre | % | |
| Collège Ens. A | 3 | 37,5% | 5 | 62,5% | 8 |
| Collège Ens. B | 5 | 71,4% | 2 | 28,6% | 7 |
| Collège Biatss | 0 | 0,0% | 3 | 100,0% | 3 |
| Collège des usagers (titulaires) | 2 | 33,3% | 4 | 66,7% | 6 |
| Personnalités extérieures | 4 | 57,1% | 3 | 42,9% | 7 |
| TOTAL | 14 | 45,2% | 17 | 54,8% | 31 |

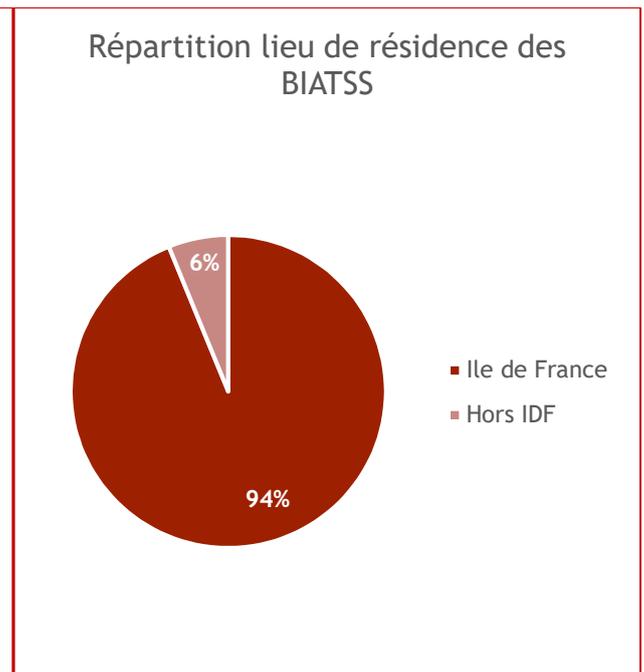
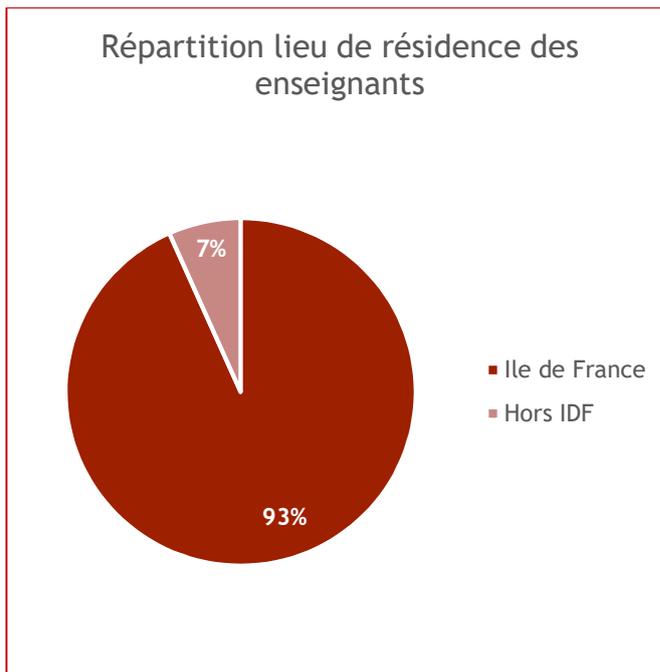
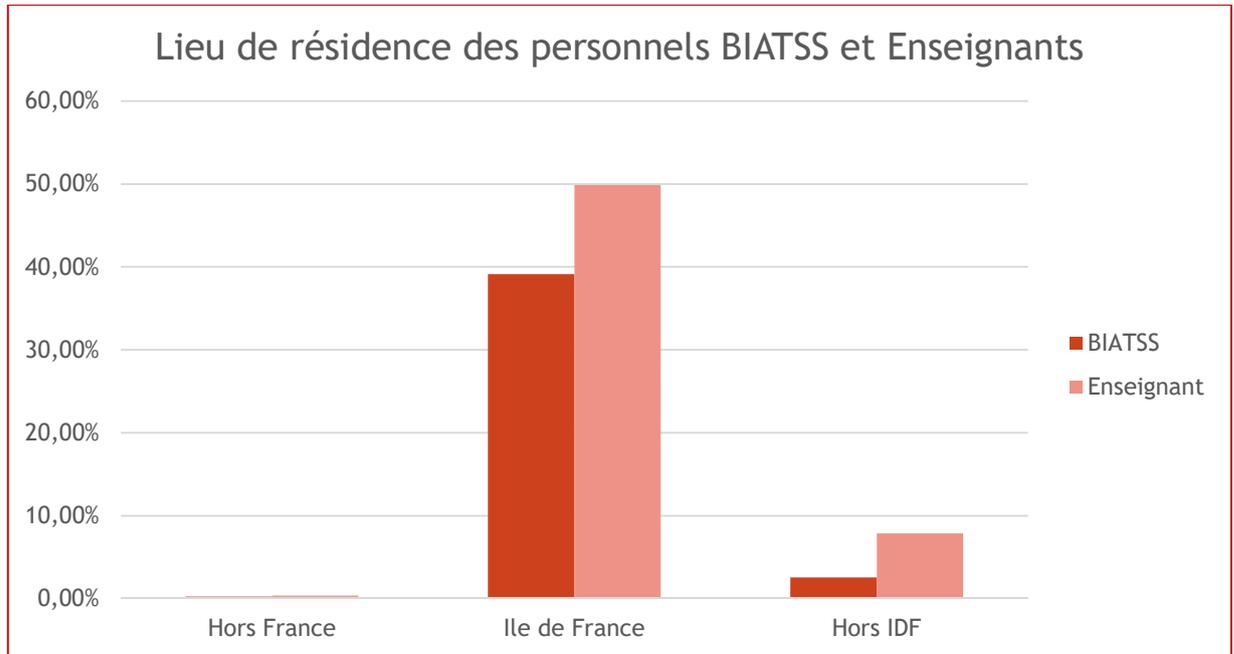
Composition du conseil d'administration (CA)

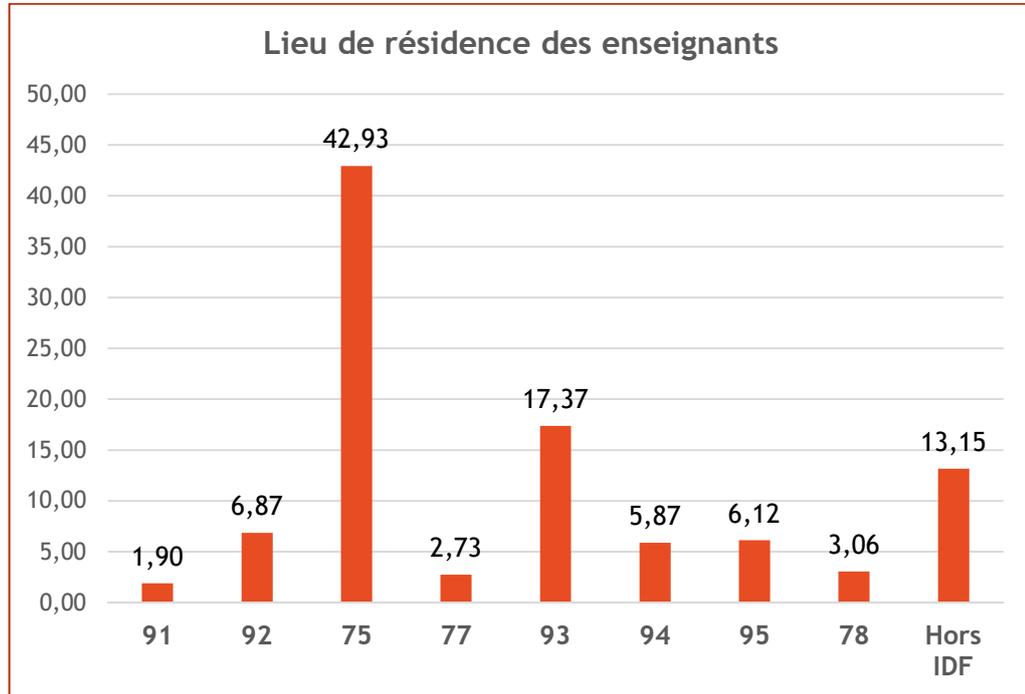
| Conseil académique | | | | | |
|--|-----------|--------------|-----------|--------------|-----------|
| Commission de la formation et de la vie universitaire | | | | | |
| | Hommes | | Femmes | | Total |
| | Nombre | % | Nombre | % | |
| Collège Ens. A | 4 | 57,1% | 3 | 42,9% | 7 |
| Collège Ens. B | 5 | 71,4% | 2 | 28,6% | 7 |
| Collège Biatss | 1 | 20,0% | 4 | 80,0% | 5 |
| Collège des usagers (titulaires) | 7 | 50,0% | 7 | 50,0% | 14 |
| Personnalités extérieures | 3 | 75,0% | 1 | 25,0% | 4 |
| TOTAL | 20 | 54,1% | 17 | 45,9% | 37 |
| Commission de la recherche | | | | | |
| | Hommes | | Femmes | | Total |
| | Nombre | % | Nombre | % | |
| Collège A | 6 | 54,5% | 5 | 45,5% | 11 |
| Collège B | 1 | 100,0% | 0 | 0,0% | 1 |
| Collège C | 3 | 50,0% | 3 | 50,0% | 6 |
| Collège D | 0 | 0,0% | 2 | 100,0% | 2 |
| Collège E | 2 | 40,0% | 3 | 60,0% | 5 |
| Collège des étudiants (titulaires) | 1 | 33,3% | 2 | 66,7% | 3 |
| Personnalités extérieures | 2 | 50,0% | 2 | 50,0% | 4 |
| TOTAL | 15 | 46,9% | 17 | 53,1% | 32 |
| Conseil académique | | | | | |
| | Hommes | | Femmes | | Total |
| | Nombre | % | Nombre | % | |
| CFVU | 20 | 54,1% | 17 | 45,9% | 37 |
| CR | 15 | 46,9% | 17 | 53,1% | 32 |
| TOTAL | 35 | 50,7% | 34 | 49,3% | 69 |

Composition du conseil académique (CAC)

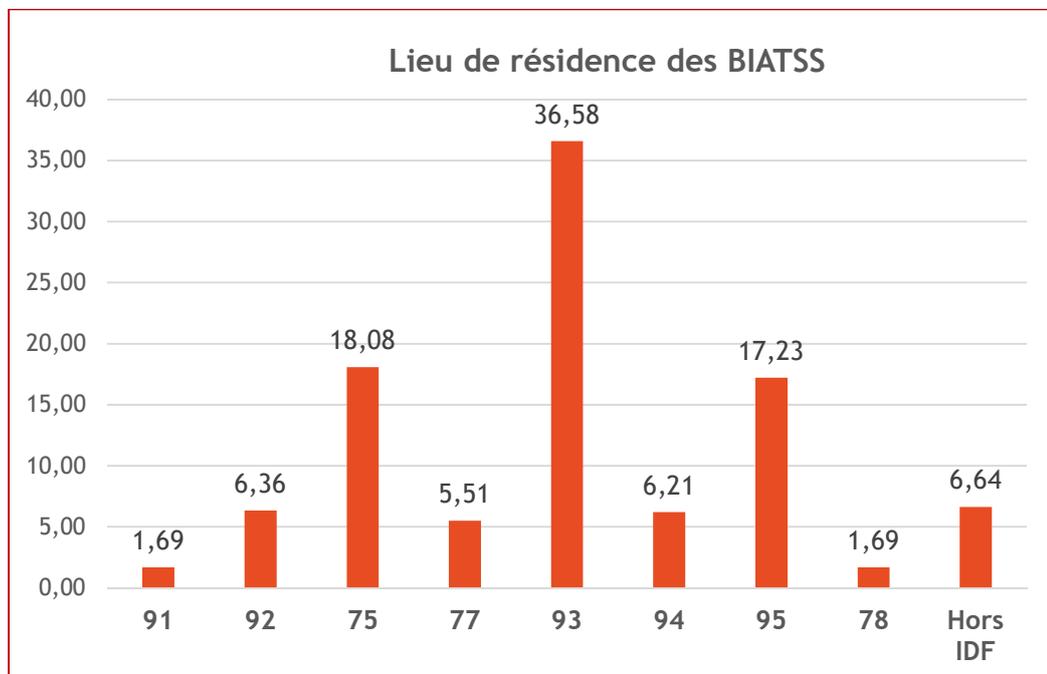


II. LIEU DE RESIDENCE DES PERSONNELS ENSEIGNANTS ET BIATSS





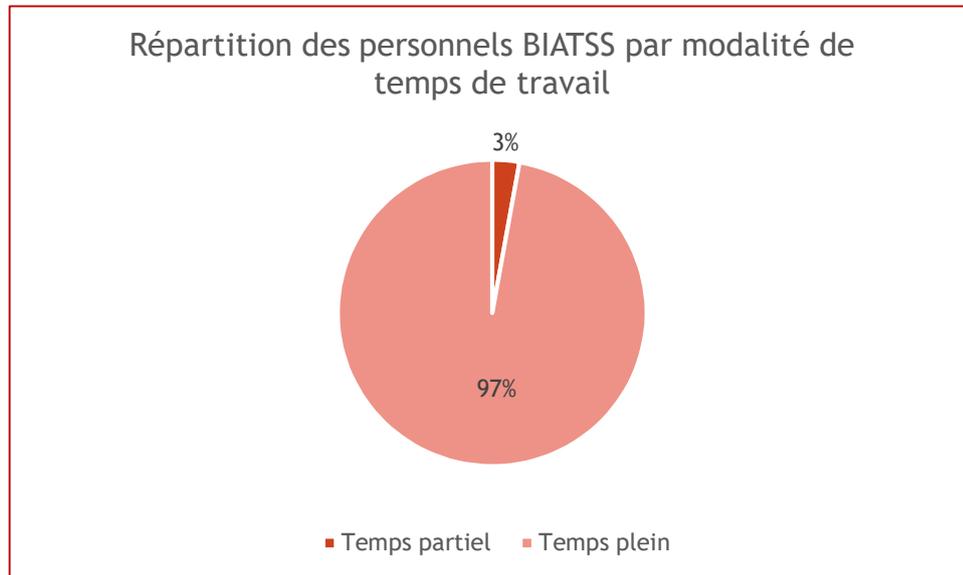
Répartition du lieu de résidence des enseignants en %



Répartition du lieu de résidence des BIATSS en %

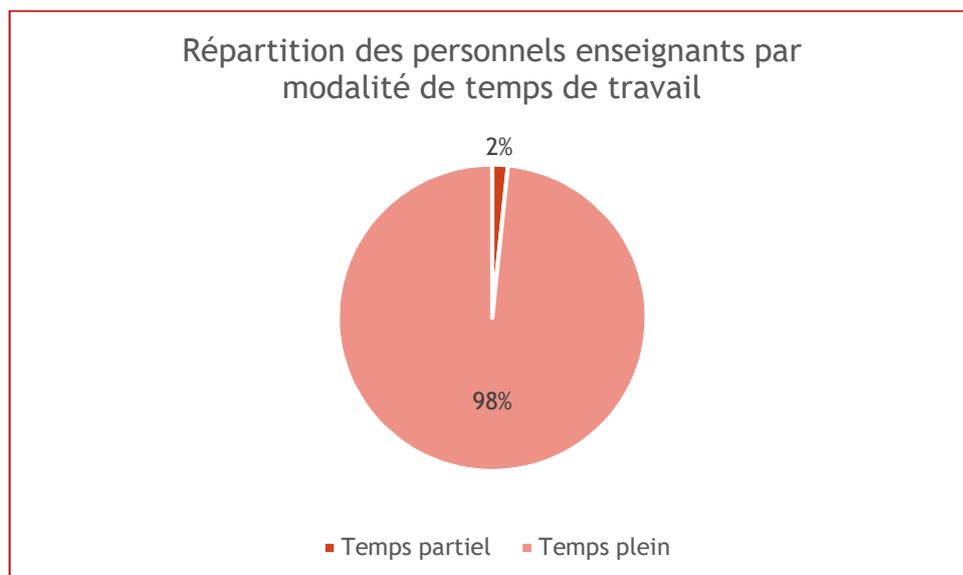
III. TEMPS DE TRAVAIL DES PERSONNELS BIATSS ET ENSEIGNANTS

A. TEMPS DE TRAVAIL PAR MODALITE DE TRAVAIL



Répartition des personnels BIATSS par modalité de temps de travail - effectifs au 31/12/2019

On remarque un très faible taux de temps partiel dans la population BIATSS. A titre comparatif, les autres universités de l'Académie affichent des taux de temps partiel de l'ordre de 12%. Cet écart peut s'expliquer par certaines modalités d'aménagement du temps de travail offertes à Paris 8 (ex : possibilité de travail à temps plein sur 4.5 jour, ou sur alternance 4 jours-5jours...).



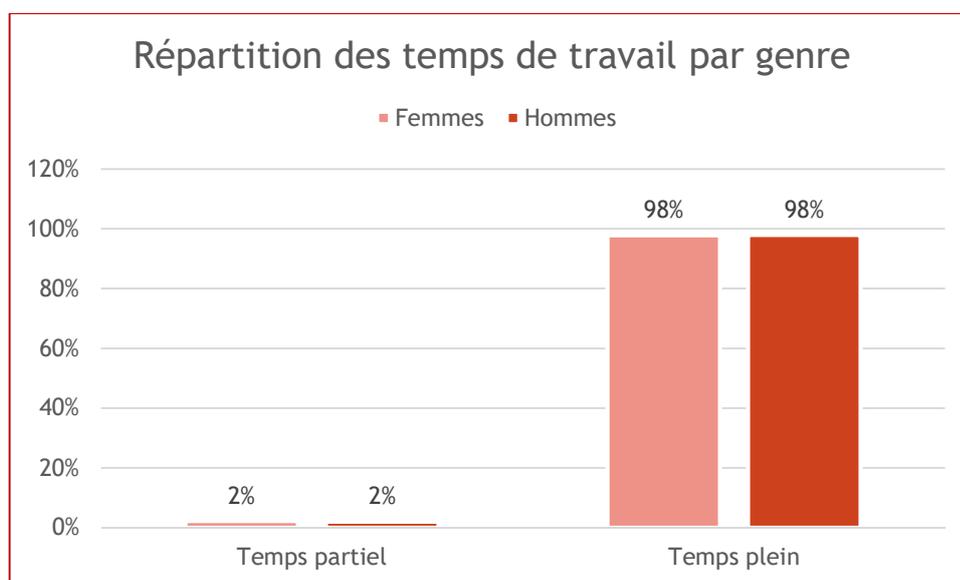
Répartition des personnels enseignants par modalité temps de travail - effectifs au 31/12/2019



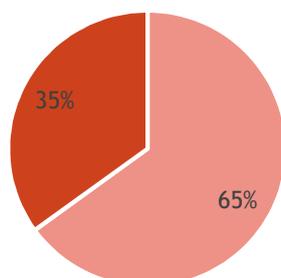
B. TEMPS DE TRAVAIL PAR QUOTITE DE TRAVAIL

| | Nombre d'agents | Représentation % |
|----------------------|-----------------|------------------|
| BIATSS | 708 | |
| Contractuels | 234 | |
| 100 | 234 | 33,1 |
| Titulaires | 474 | |
| 50 | 2 | 0,4 |
| 70 | 2 | 0,4 |
| 80 | 13 | 2,7 |
| 90 | 3 | 0,6 |
| 100 | 454 | 95,8 |
| Enseignant | 981 | |
| Contractuels | 271 | |
| 50 | 1 | 0,4 |
| 100 | 270 | 99,6 |
| Titulaires | 710 | |
| 50 | 6 | 0,8 |
| 66 | 6 | 3,8 |
| 80 | 3 | 0,4 |
| 100 | 692 | 97,5 |
| Total général | 1689 | |

C. TEMPS DE TRAVAIL PAR GENRE

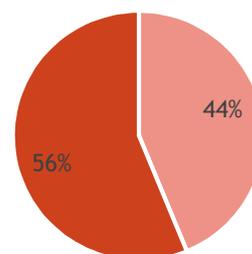


Temps partiel BIATSS par genre



■ Femmes ■ Hommes

Temps partiel Enseignants par genre



■ Femmes ■ Hommes

IV. SANTE AU TRAVAIL

A. BILAN DES ABSENCES DES PERSONNELS

| Types de congés | Contractuels | Titulaires | Total général |
|-------------------------------------|--------------|------------|---------------|
| Accident de trajet | | 2 | 2 |
| Congé de formation syndicale | | 1 | 1 |
| Congé maladie grave | 1 | | 1 |
| Congé longue durée | | 5 | 5 |
| Congé longue maladie | | 21 | 21 |
| Congé maternité | 7 | 10 | 17 |
| Congé paternité | | 2 | 2 |
| Congé pour garde d'enfant malade | 12 | 40 | 52 |
| Congé maladie | | 210 | 210 |
| Congé maladie – Agents contractuels | 50 | | 50 |
| Congé pathologique | 1 | 7 | 8 |
| Total général | 71 | 298 | 369 |

Motifs d'absence des personnels par type de congés en 2019



| Types de congés | Contractuels | Titulaires | Total général |
|-------------------------------------|---------------|-------------|---------------|
| Accident de trajet | | 12 | 12 |
| Congé de formation syndicale | | 1 | 1 |
| Congé maladie grave | 69 | | 69 |
| Congé longue durée | | 972 | 972 |
| Congé longue maladie | | 2559 | 2559 |
| Congé maternité | 672 | 1116 | 1788 |
| Congé paternité | | 22 | 22 |
| Congé pour garde d'enfant malade | 14,5 | 51 | 65,5 |
| Congé maladie | | 2680 | 2680 |
| Congé maladie – agents contractuels | 521 | | 521 |
| Congé pathologique | 14 | 110 | 124 |
| Total général | 1290,5 | 7523 | 8813,5 |

Nombre de jours d'absence en 2019

En 2019, 369 congés (tous congés confondus) ont été pris, pour un total de 8 813.5 jours.

B. BILAN DES ABSENCES DES PERSONNELS BIATSS

| Étiquettes de lignes | Contractuels | Titulaires | Total général |
|-------------------------------------|--------------|------------|---------------|
| Accident de trajet | | 2 | 2 |
| Congé de formation syndicale | | 1 | 1 |
| Congé maladie grave | 1 | | 1 |
| Congé longue durée | | 5 | 5 |
| Congé longue maladie | | 16 | 16 |
| Congé maternité | 5 | 7 | 12 |
| Congé paternité | | 2 | 2 |
| Congé pour garde d'enfant malade | 12 | 39 | 51 |
| Congé maladie | | 172 | 172 |
| Congé maladie – agents contractuels | 47 | | 47 |
| Congé pathologique | 1 | 5 | 6 |
| Total général | 66 | 249 | 315 |

Motifs d'absence des personnels Biatss par type de congés en 2019



| Types de congés | Contractuels | Titulaires | Total général |
|-------------------------------------|---------------|-------------|---------------|
| Accident de trajet | | 12 | 12 |
| Congé de formation syndicale | | 1 | 1 |
| Congé maladie grave | 69 | | 69 |
| Congé longue durée | | 972 | 972 |
| Congé longue maladie | | 1961 | 1961 |
| Congé maternité | 521 | 811 | 1332 |
| Congé paternité | | 22 | 22 |
| Congé pour garde d'enfant malade | 14,5 | 48 | 62,5 |
| Congé maladie | | 1972 | 1972 |
| Congé maladie – agents contractuels | 450 | | 450 |
| Congé pathologique | 14 | 96 | 110 |
| Total général | 1068,5 | 5895 | 6963,5 |

Nombre de jours d'absence BIATSS en 2019

En 2019, 315 congés (tous types de congés) ont été pris par le personnel BIATSS, pour un total de 6 963.5 jours d'absence.

C. BILAN DES ABSENCES DES PERSONNELS ENSEIGNANTS

| Types de congés | Contractuels | Titulaires | Total général |
|-------------------------------------|--------------|------------|---------------|
| Congé longue maladie | | 5 | 5 |
| Congé maternité | 2 | 3 | 5 |
| Congé pour garde d'enfant malade | | 1 | 1 |
| Congé maladie | | 38 | 38 |
| Congé maladie – agents contractuels | 3 | | 3 |
| Congé pathologique | | 2 | 2 |
| Total général | 5 | 49 | 54 |

Motifs d'absence des personnels enseignants par type de congés en 2019

| Types de congés | Contractuels | Titulaires | Total général |
|-------------------------------------|--------------|-------------|---------------|
| Congé longue maladie | | 598 | 598 |
| Congé maternité | 151 | 305 | 456 |
| Congé pour garde d'enfant malade | | 3 | 3 |
| Congé maladie | | 708 | 708 |
| Congé maladie – agents contractuels | 71 | | 71 |
| Congé pathologique | | 14 | 14 |
| Total général | 222 | 1628 | 1850 |

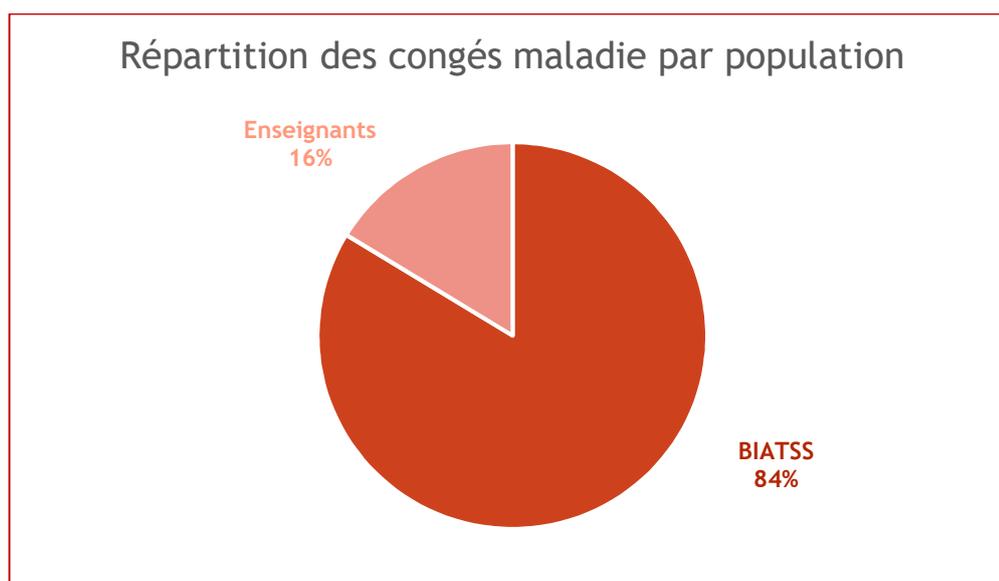
Nombre de jours d'absence des enseignants en 2019

En 2019, 54 congés (tous types de congés) ont été pris par les personnels enseignants, pour un total de 1 850 jours d'absence.

D. ABSENTEISME

Lorsque l'on s'intéresse à l'absentéisme en tant que donnée sociale, on ne prend en compte que les absences pour raison de santé dont on peut penser que certaines sont reliées, même indirectement, aux conditions de travail et à la vie organisationnelle :

- Accident de service
- Congés longue durée
- Congés longue maladie
- Congés maladie
- Congés pathologiques



Répartition des jours de congés de maladie par type de personnel en 2019



En 2019, l'absentéisme a concerné pour 84% le personnel BIATSS et de 16% pour le personnel enseignant.

Cette répartition s'explique en grande partie par le fait que le personnel BIATSS a un taux de présence dans l'établissement beaucoup plus important que le personnel enseignant.

La **moyenne de jours d'absence en moyenne par agents** se calcule selon la formule suivante :

$$\text{Moyenne de jours d'absence} = \frac{\text{Nombre de jours d'absence total dans l'année}}{\text{Effectif total dans l'année}}$$

En 2019, la moyenne d'absence par agents (BIATSS et enseignants) est de **5.21 jours/agents (contre 6.90 en 2016)**.

Concernant les BIATSS, le nombre de jours d'absence moyen est de **9.83 jours/agents (contre 11.9 en 2016)**.

Concernant les enseignants, le nombre de jours d'absence moyen est de **1.88 jours/agents (contre 2.6 en 2016)**.

Il convient de noter que la présence au sein de la population BIATSS d'un fort nombre d'absence pour congés longue durée et congés longue maladie explique que le nombre de jours d'absence moyen soit bien supérieur à celui des enseignants.

Le **taux d'absentéisme** se calcule selon la formule suivante :

$$\text{Taux d'absentéisme} = \frac{\text{Nombre de jours d'absence total dans l'année}}{\text{Nombre de jours dus dans l'année}} \times 100$$

En 2019, l'absentéisme s'élevait à 2.31% (contre 3.41 en 2016).

Concernant les BIATSS, l'absentéisme est de : 4.35% (contre 5.89 en 2016).

Concernant les enseignants, l'absentéisme est de : 0.84% (contre 1.3 en 2016).



E. MEDECINE DE PREVENTION

| Nature des visites | | | Cat A | | Cat B | | Cat C | | Contractuels | | Doctorants | | Vacataires | |
|---|------------|---------------|-----------|---------------|-----------|---------------|-----------|---------------|--------------|---------------|------------|---------------|------------|---------------|
| | Nombre | % des visites | Nombre | % des visites | Nombre | % des visites | Nombre | % des visites | Nombre | % des visites | Nombre | % des visites | Nombre | % des visites |
| Visite à motif personnel | 130 | 52,42 | 53 | 40,77 | 27 | 20,77 | 27 | 20,77 | 16 | 12,31 | 0 | 0 | 7 | 5,385 |
| SMR : grossesse+RQTH | 49 | 19,76 | 18 | 36,73 | 13 | 26,53 | 12 | 24,49 | 3 | 6,1224 | 2 | 4,08 | 1 | 2,04 |
| Certificats d'habilitation électrique | 54 | 21,77 | 12 | 22,22 | 12 | 22,22 | 18 | 33,33 | 12 | 22,22 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Médecine du travail (visites quinquennales) | 15 | 6,048 | 6 | 40 | 2 | 13,33 | 2 | 13,33 | 5 | 33,33 | 0 | | 0 | 0 |
| TOTAL | 248 | 100 | 89 | 36 | 54 | 21,77 | 59 | 23,79 | 36 | 14,52 | 2 | 0,806 | 8 | 3,226 |

Nature de l'ensemble des visites en 2019

| Nature des visites à motif personnel | | | Cat A | | Cat B | | Cat C | | Contractuels | | Doctorants | | Vacataires | |
|--|------------|---------------|-----------|---------------|-----------|---------------|-----------|---------------|--------------|---------------|------------|---------------|------------|---------------|
| | Nombre | % des visites | Nombre | % des visites | Nombre | % des visites | Nombre | % des visites | Nombre | % des visites | Nombre | % des visites | Nombre | % des visites |
| À la demande du responsable de service | 10 | 7,69 | 0 | 0 | 3 | 30 | 7 | 70 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| RPS | 33 | 25,38 | 21 | 63,64 | 4 | 12,12 | 2 | 6,06 | 6 | 18,18 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Télétravail | 4 | 3,08 | 1 | 25 | 2 | 50 | 0 | 0 | 1 | 25 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Demande d'aménagement matériel ou horaire du poste | 10 | 7,69 | 2 | 20 | 5 | 50 | 2 | 20 | 1 | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Partie médicale du dossier RQTH | 15 | 11,54 | 5 | 33,33 | 3 | 20 | 4 | 26,67 | 2 | 13,33 | 1 | 6,67 | 0 | 0 |
| Demande de MTT-Retour CLM-Retour maladie-AT | 12 | 9,23 | 3 | 25 | 3 | 25 | 5 | 41,67 | 1 | 8,33 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Visite suite mise en contact (maladie infectieuse) | 25 | 19,23 | 14 | 56 | 2 | 8 | 1 | 4 | 2 | 8 | 0 | 0 | 6 | 24 |
| Suivi des problèmes de santé (tension, thyroïde, AVC, cancer...) | 5 | 3,85 | 0 | 0 | 3 | 60 | 2 | 40 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Problèmes divers | 16 | 12,31 | 2 | 12,5 | 6 | 37,50 | 4 | 25 | 2 | 12,5 | 2 | 12,5 | 0 | 0 |
| TOTAL | 130 | 100 | 48 | 36,92 | 31 | 23,85 | 27 | 20,77 | 15 | 11,54 | 3 | 2,31 | 6 | 4,62 |

Nature des visites à motif personnel en 2019

V. LES BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

A. RECENSEMENT ET DECLARATION OBLIGATOIRE D'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi est en augmentation chaque année passant de 18 personnes déclarées au titre de la déclaration 2015 à 57 pour la Déclaration Obligation Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH) en 2019.

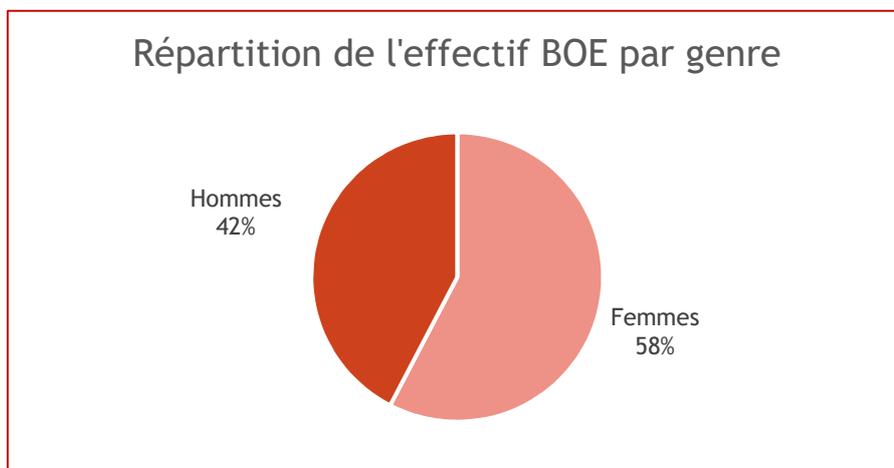
| | DOETH 2015 | DOETH 2016 | DOETH 2017 | DOETH 2018 | DOETH 2019 |
|-----------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Obligation d'emploi | 85 | 87 | 103 | 107 | 107 |
| Nombre de BOE | 18 | 21 | 36 | 53 | 59 |
| Taux d'emploi direct | 1,26% | 1,45% | 2,09% | 2.34% | 2.89% |

Evolution du nombre de BOE entre 2015 et 2019

Notre université enregistre une progression constante dans l'insertion des personnels en situation de handicap, les effectifs ayant été multipliés par 3 en 5 ans. Il convient de maintenir ces efforts pour atteindre le taux de 6% exigé par la réglementation.

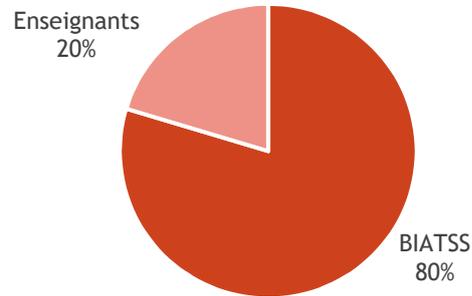
| Nature du handicap | Nombre d'agents |
|-------------------------------|--------------------|
| Maladie chronique invalidante | 15 |
| Moteur | 14 |
| Sensoriel auditif | 8 |
| Sensoriel visuel | 1 |
| Non communiqué | 21 |

B. CARACTERISTIQUES DE L'EFFECTIF BOE

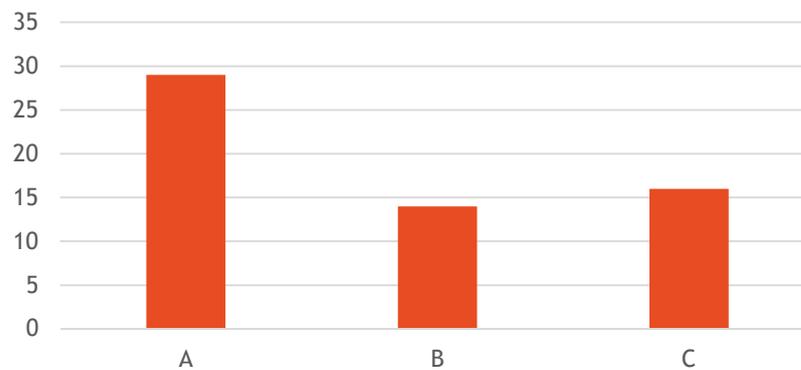




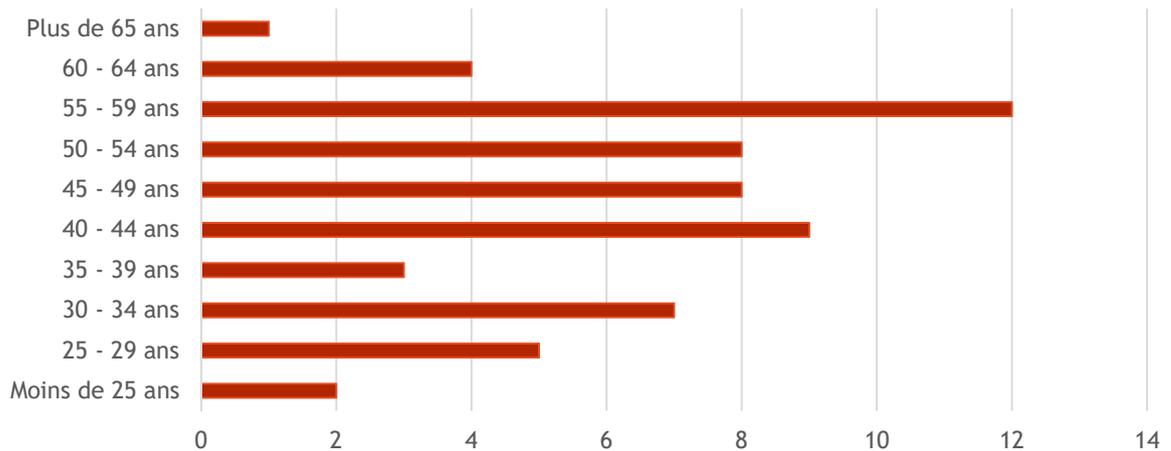
Répartition de l'effectif BOE par corps



Répartition de l'effectif BOE par catégorie



Répartition de l'effectif BOE par tranches d'âge



La répartition par tranches d'âge montre que les 55 et 59 ans sont les plus représentés dans les effectifs BOE. L'âge moyen est de 45 ans.



VI. ACTION SOCIALE EN FAVEUR DES PERSONNELS

A. PRESENTATION DU SERVICE D'ACTION SOCIALE EN FAVEUR DES PERSONNELS

Le service est composé de :

- 2 gestionnaires action sociale ;
- 1 assistant de service social, en vacacion (1 fois / semaine).

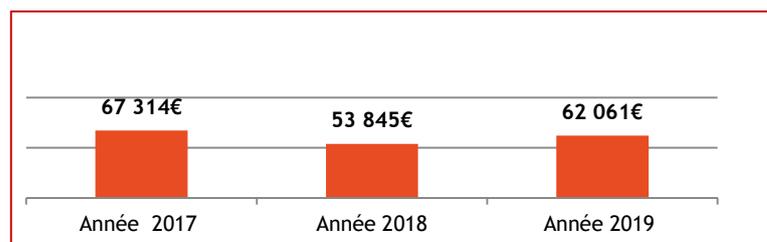
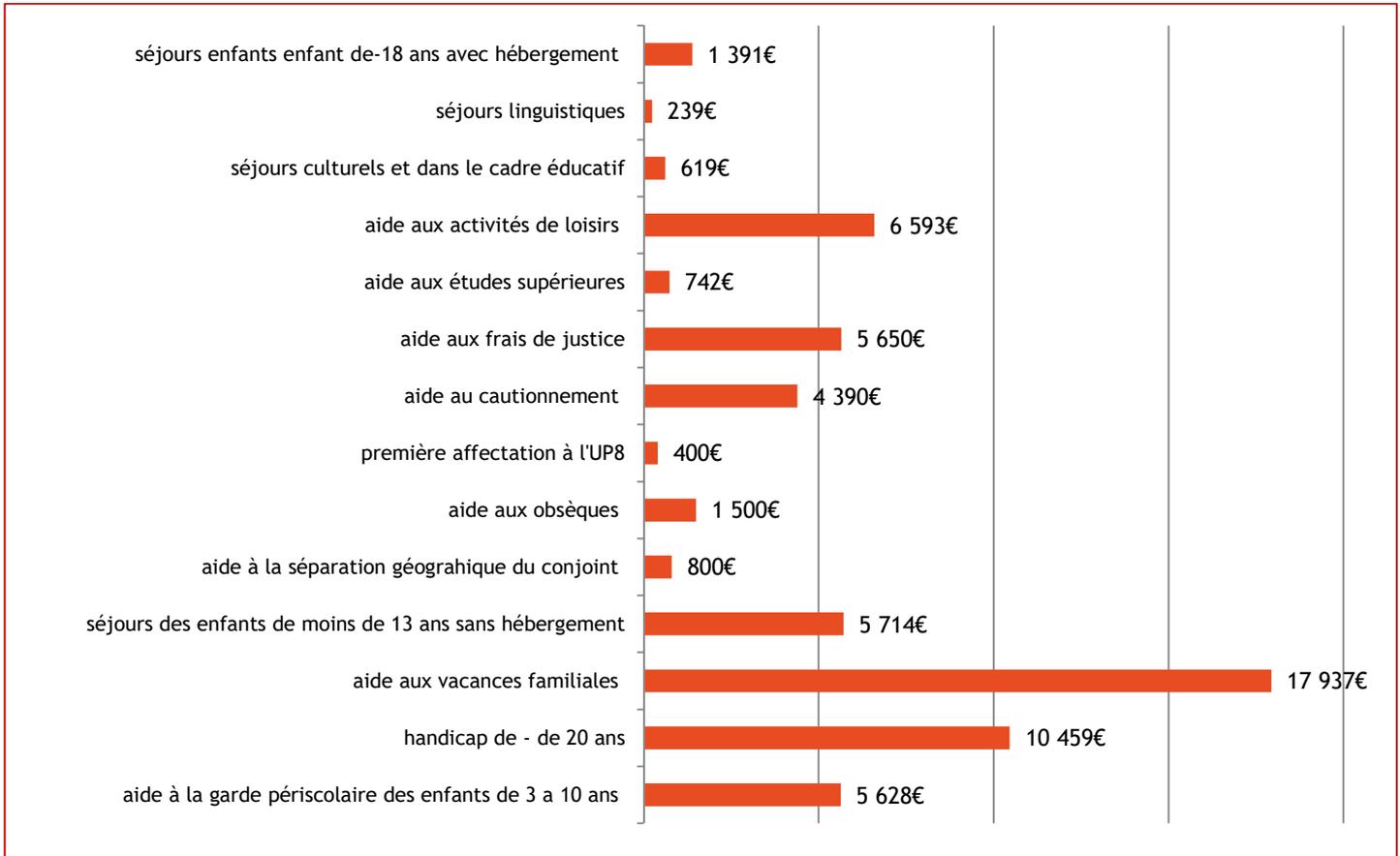
B. BUDGET DE L'ACTION SOCIALE

| Budget 2019 | Montant € |
|---|----------------|
| Prestations d'action sociale | 62 061 |
| Aides sociales non remboursables | 35 801 |
| Aides sociales remboursables | 7 750 |
| CROUS | 70 715 |
| NEWREST | 8 328 |
| CARTES CEZAM | 1 654 |
| 2 séjours à Florence | 34 174 |
| Divers: colloque FNCAS Autocars SNAPS Abonnements ASH | 1 536 |
| Total dépenses 2019 | 222 018 |

Dépenses du budget action sociale 2019



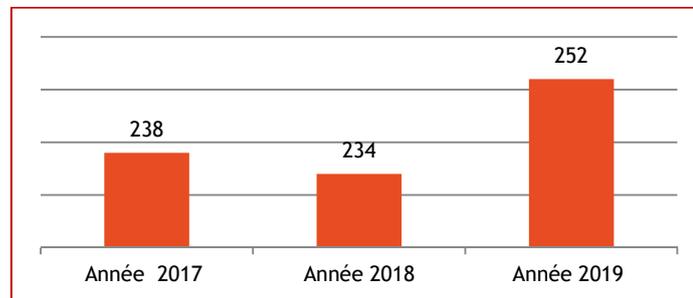
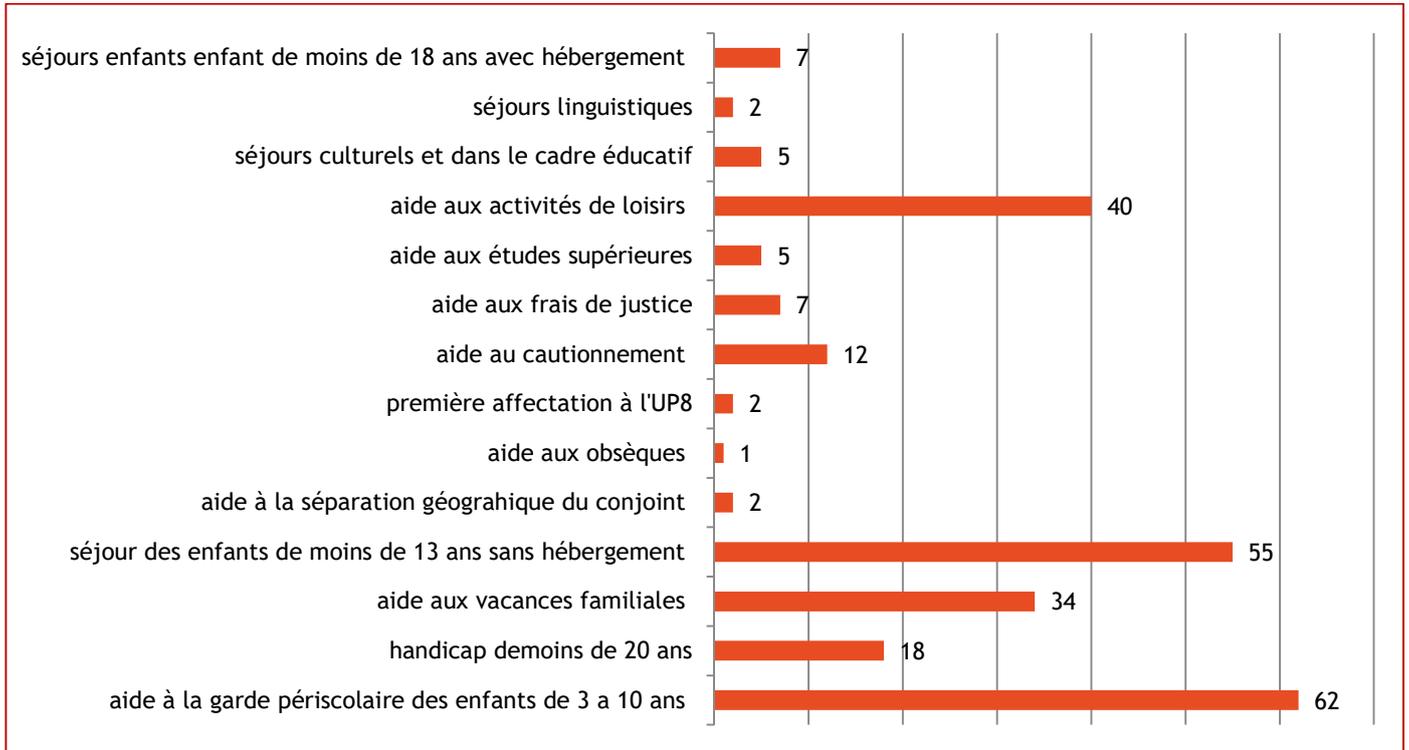
DEPENSES 2019 PAR TYPE DE PRESTATIONS SOCIALES



Evolution des dépenses sur 3 ans



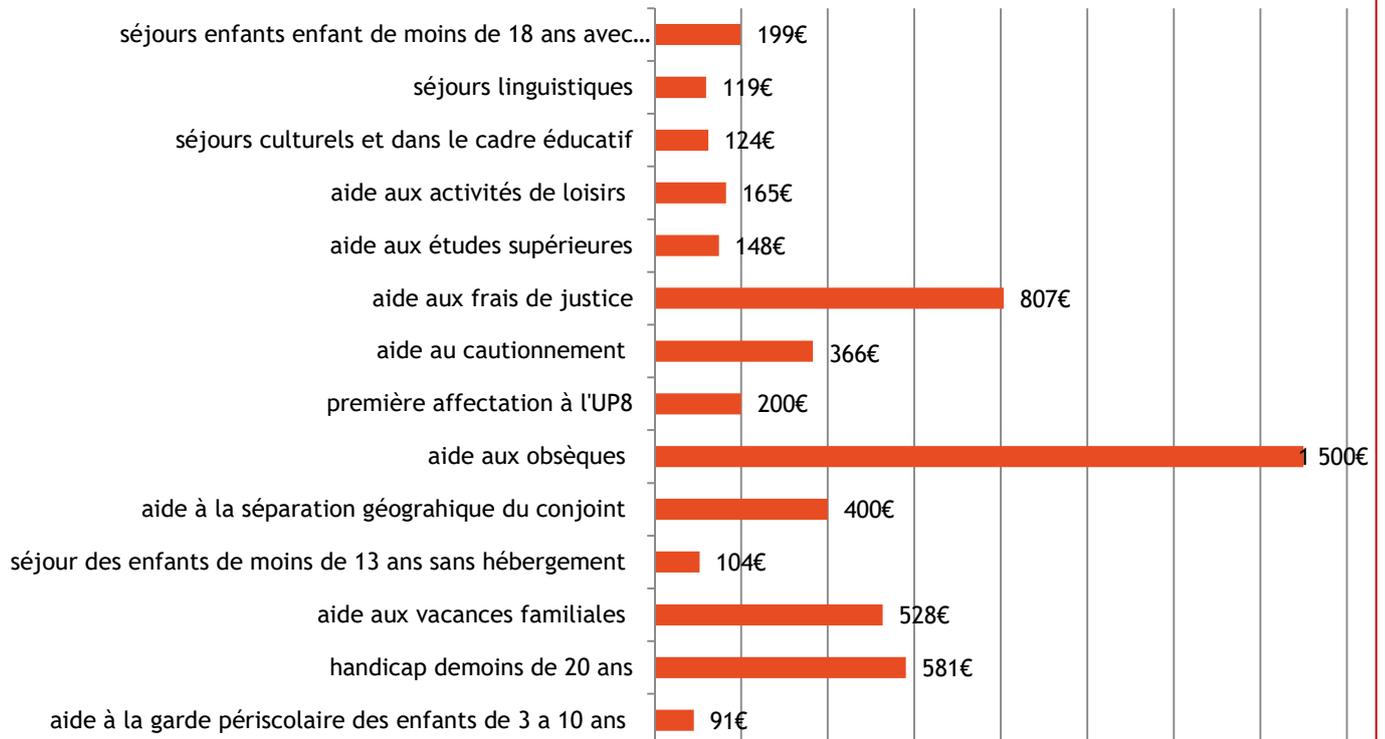
NOMBRE DE DOSSIERS TRAITES EN 2019 PAR TYPE DE PRESTATIONS SOCIALES



Evolution des dossiers de prestations sociales sur 3 ans



Coût moyen par dossier



LES POINTS MARQUANTS

On constate une augmentation des prestations versées aux agents de notre université, tout en sachant qu'un agent peut déposer plusieurs dossiers dans l'année pour la même prestation ou pour des prestations sociales différentes.

Concernant l'aide à la garde périscolaire :

- **62 dossiers pour un montant de 5 627,95 € pour 2019**
- 45 dossiers pour un montant de 3 347,12 € pour 2018
- 45 dossiers pour un montant de 6 429,40 € pour 2017

En ce qui concerne l'aide aux vacances familiales :

- **34 dossiers pour un montant de 17 936,70 € pour 2019**
- 30 dossiers pour un montant de 15 355,99 € pour 2018
- 41 dossiers pour un montant de 17 732,00 € pour 2017

En ce qui concerne les prestations activités de loisirs :

- **40 dossiers pour un montant de 6 593,39 € pour 2019**
- 41 dossiers pour un montant de 6 328,87 € pour 2018
- 46 dossiers pour un montant de 6 743,70 € pour 2017



La prestation d'aide à la garde périscolaire des enfants de 3 à 10 ans a nettement augmenté par rapport à l'année 2018. On notera que les dépenses relatives à la prestation « aide aux vacances familiales », qui avaient mises en place en 2012 à titre expérimental, ont un peu augmenté par rapport à 2018. Il a été constaté que ce sont les mêmes agents qui ont sollicité cette prestation.

Enfin, il est à noter que des agents célibataires, ou n'ayant plus d'enfants à charge, sont privés de toutes ces prestations d'action sociale, leur quotient familial dépassant 14 300 €. Ces agents bénéficient néanmoins des séjours en villes européennes organisés par l'université.

Aussi, une réflexion serait à conduire pour développer l'offre de prestation d'action sociale afin de toucher un public plus large au-delà des seuls agents avec enfant(s).

BILAN DES DEUX SEJOURS A FLORENCE

Nombre de participants (agents + conjoints et enfants) aux 2 séjours en avril et mai 2019 à Florence par catégorie tarifaire

| Catégorie tarifaire | Quotient Familial | Reste à charge par bénéficiaire | Nombre de bénéficiaires |
|---------------------|-------------------|---------------------------------|-------------------------|
| 1 | Jusqu'à 8 600 € | 200,00 € | 1 |
| 2 | > à 8 601 € | 250,00 € | 14 |
| 3 | > à 14 300 € | 350,00 € | 13 |
| 4 | > à 22 000 € | 500,00 € | 3 |
| | | | 31 |

Tableau des bénéficiaires pour les deux séjours

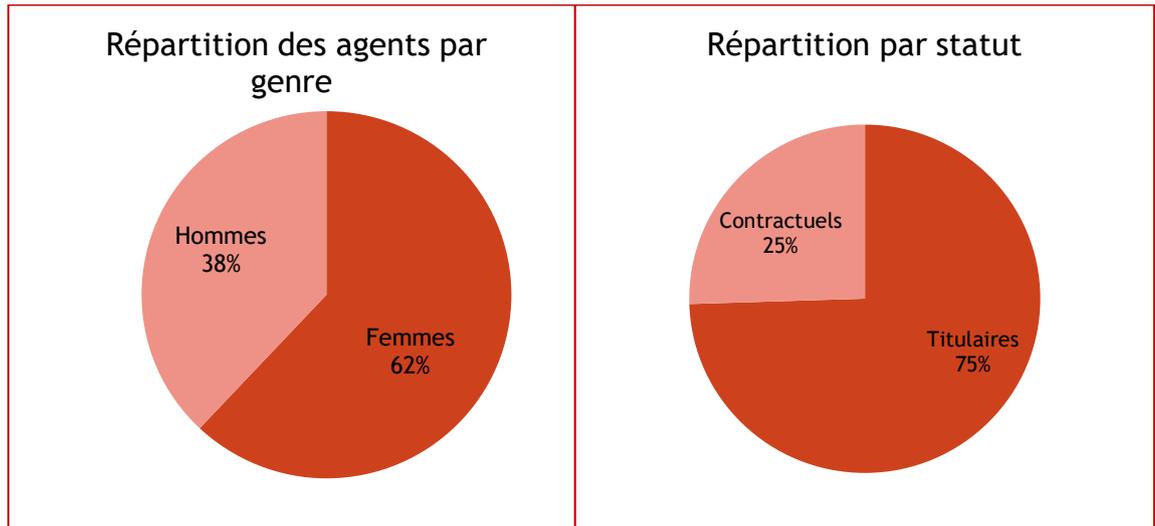
Le prix total des 2 séjours pour 65 participants s'est élevé à 34 175€ dont 17 855€ à la charge des agents bénéficiaires. Une grande majorité d'agents témoignent ces dernières années de leur satisfaction pour les séjours mis en place par l'université.

Le service action sociale des personnels a aussi impulsé des activités collectives afin de favoriser le lien social entre les agents. L'action culturelle et artistique (ACA) a été sollicité pour apporter une dimension culturelle aux activités proposées par l'action sociale.

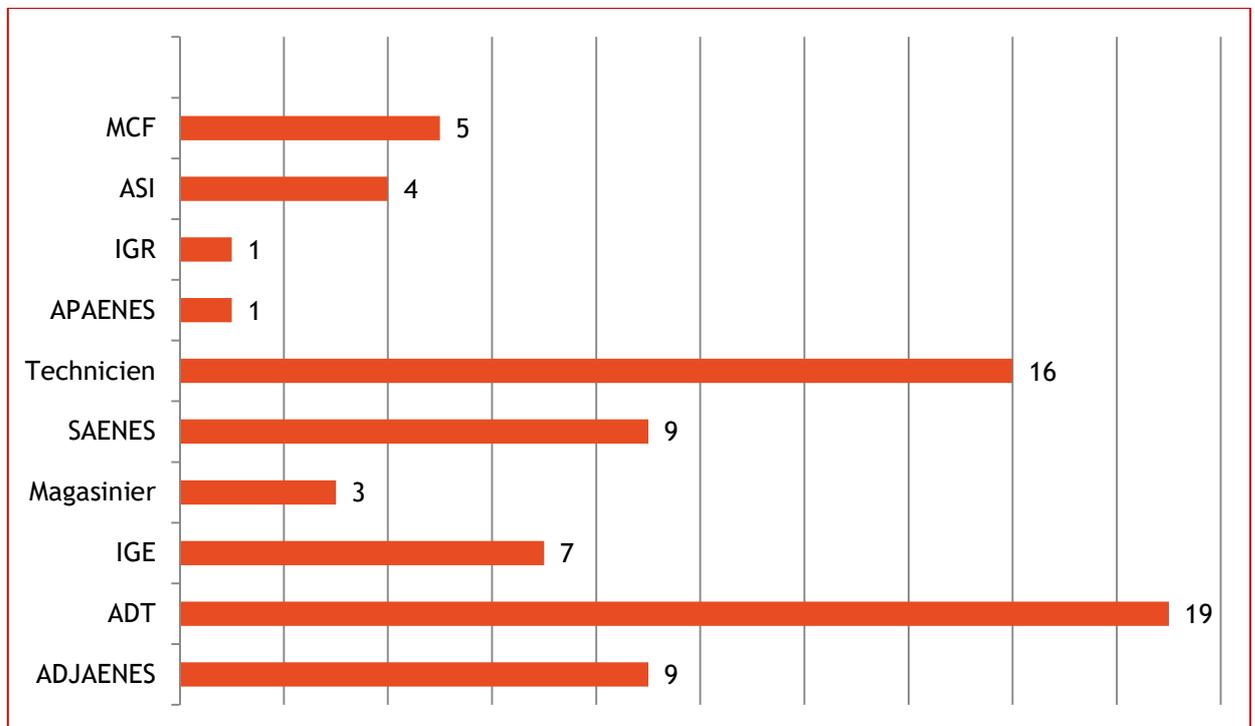


C. REPARTITION DES AGENTS BENEFICIANT DES PRESTATIONS SOCIALES

Répartition des agents bénéficiant des prestations sociales (aides remboursables et non remboursables en 2019) :



Répartition par grade des titulaires bénéficiaires de l'action sociale

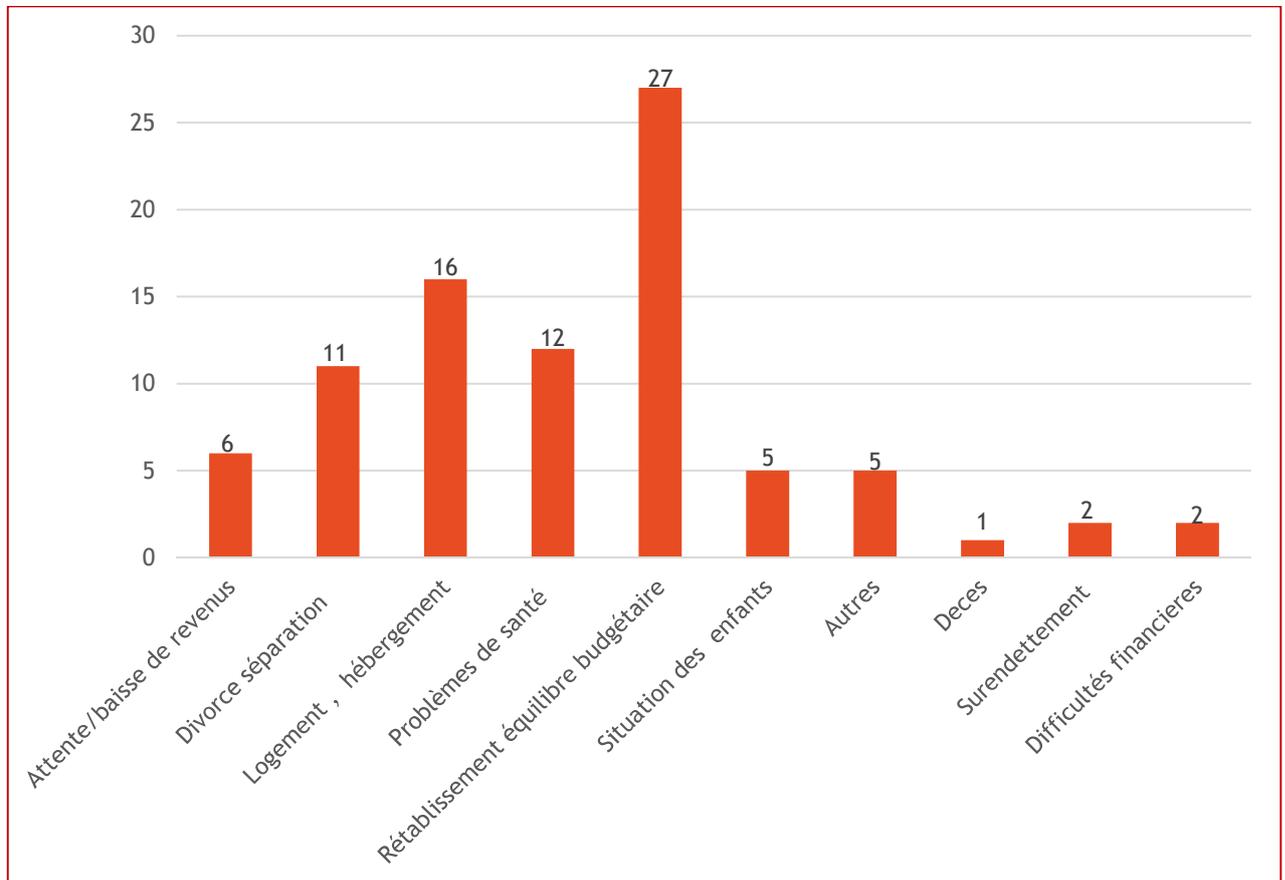


Répartition par grade des titulaires bénéficiaires de l'action sociale



LES AIDES FINANCIERES

Motifs des aides remboursables et non remboursables en 2019



Montant des aides remboursables et non remboursables accordées en commission en 2019

| Typologie des aides | Montant global attribué | Moyenne par agent |
|--------------------------------|-------------------------|-------------------|
| Aides non remboursables | 35 801 € | 702€ |
| Aides remboursables | 7750 € | 1550 € |

| Aides à la restauration pour les personnels en 2019 | Montant |
|---|-----------------|
| CROUS | 70 715 € |
| SODEXO | 1 813 € |
| NEWREST | 7 975 € |
| TOTAL | 80 503 € |