



Bilan social

Années 2014 et 2015



Direction des personnels, des emplois, de la formation et de
l'action sociale

Editorial

Les nombreuses informations et les indicateurs précis qui caractérisent le bilan social permettent une vision d'ensemble des personnels qui font la richesse de l'université.

Dans la continuité du bilan précédent, vous retrouverez dans l'édition 2014/2015 une photographie des emplois mais également des éléments concernant la rémunération, la mobilité, la formation et l'environnement de travail. Ces données offrent un éclairage sur les problématiques RH et constituent un véritable outil d'aide à la décision dans la mise en place d'une politique fédératrice, ambitieuse et attractive.

Ce bilan social reflète la diversité de notre université ; nous espérons que vous le lirez avec beaucoup d'intérêt.

Annick Allaire

Les emplois

Les effectifs

La mobilité

La rémunération et la
masse salariale

La formation

L'environnement de
travail

Lexique

SOMMAIRE

PRESENTATION GENERALE	page 4
Chapitre 1 - LES EMPLOIS	page 15
I. La délégation d'emploi	page 18
II. Structure des emplois des personnels enseignants et enseignants chercheurs	page 20
III. Structure des emplois des personnels de bibliothèque, ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé (BIATSS)	page 22
IV. Evolution des emplois par filière	page 28
Chapitre 2 - LES EFFECTIFS	page 35
I. Présentation des effectifs par statut	page 38
II. Les personnels BIATSS titulaires	page 46
III. Les personnels BIATSS contractuels	page 55
IV. Prévision des départs à la retraite—personnel BIATSS	page 62
V. Les personnels enseignants et enseignants-chercheurs titulaires	page 63
VI. Les enseignants contractuels	page 67
VII. Prévision des départs à la retraite—personnel enseignants	page 72
VIII. Le taux de rotation	page 82
IX. L'origine géographique et le taux de recrutement des maîtres de conférence et professeurs des universités	page 83
X. Annexes	page 86
Chapitre 3 - LA MOBILITE	page 95
I. Bilan global des entrées et sorties	page 96
II. Recrutements— titularisations—promotions	page 98
Chapitre 4 - LA REMUNERATION ET LA MASSE SALARIALE	page 103
I. Consommation de la masse salariale	page 104
II. Les primes	page 107
III. Consommation de la masse salariale par ETP	page 110
IV. Suivi des ETP	page 113
V. Les rémunérations globales	page 116
Chapitre 5 - LA FORMATION	page 119
I. Présentation du service	page 120
II. Objectifs et actions	page 121
III. Tendances globales	page 122
Chapitre 6 - L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL	page 127
I. Le dialogue social	page 128
II. Lieu de résidence des personnels enseignants et BIATSS	page 131
III. Quotité de travail des personnels titulaires	page 132
IV. Hygiène et sécurité	page 134
V. Santé et sécurité au travail	page 136
VI. La santé au travail	page 138
VII. Le temps de travail	page 143
VIII. L'action sociale en faveur des personnels—bilan de l'activité pour l'année 2015	page 146
IX. Les activités culturelles et artistiques pour les personnels de l'université	page 153
LEXIQUE	page 156
CREDITS PHOTOS	page 158

Les emplois

Les effectifs

La mobilité

La rémunération et la masse salariale

La formation

L'environnement de travail

Lexique

PRESENTATION GENERALE

L'UNIVERSITE PARIS 8 VINCENNES-SAINT-DENIS

Depuis sa création comme Centre expérimental à Vincennes en 1968 puis son implantation à Saint-Denis en 1980, l'université Paris 8 est aujourd'hui un pôle d'enseignement et de recherche central en Île-de-France dans le domaine des humanités. A dominante Arts, Lettres, Sciences Humaines et Sociales, l'université Paris 8 a toujours eu pour objectif principal d'amener les étudiants à une meilleure compréhension du monde contemporain tout en leur fournissant les outils pour s'insérer durablement dans la société.

Dans cette perspective, le caractère innovant des recherches qu'elle propose trouve des origines dans son ouverture à des domaines jusque là peu présents dans l'Université française, tels que la psychanalyse, l'urbanisme, la géopolitique, le cinéma, les arts plastiques, 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.

FAITS MARQUANTS DE 2014 A 2015

- **La mise en place de l'application Chargés de Cours :** (CDC)
Elle a pour but de faciliter la dématérialisation de la gestion du recrutement des chargés de cours avec :
 - Une inscription plus aisée pour les candidats.
 - Un dossier plus facilement accessible pour les UFR et l'administration.
 - Un traitement du dossier plus rapide et des litiges traités dans des meilleurs délais.
- **Réalisation d'un audit sur les conditions de travail :**
L'objectif de cet audit était de favoriser le bien-être au travail à l'Université PARIS 8. Des entretiens collectifs et individuels de diagnostic des risques psychosociaux ont eu lieu ainsi qu'une restitution globale auprès des instances concernées.
- **Elaboration du contrat de site Université Paris-Lumières :**
Ce texte est le résultat de plusieurs mois de travail croisés entre les deux universités, Paris 8 et Paris Ouest Nanterre La Défense, au cours desquels, ont été impliqués, les vice-présidents, les services et collègues concernés par les principaux items.
L'UPL porte de nouveaux projets de recherche et de formation, inscrits dans le cadre d'un programme scientifique caractérisé par le décloisonnement disciplinaire et par la recherche inter-, trans- et pluridisciplinaires.
- **Les élections professionnelles :**
Les élections professionnelles se sont déroulées le 4 décembre 2014.
Le taux de participation enregistré au niveau local a été de 34% soit 5 points de plus qu'en 2011. Elles ont permis d'élire les membres pour :
 - Le comité technique (CT)
 - La commission consultative paritaire des agents non titulaires (CCP ANT)
 - La commission consultative des doctorants contractuels
- **Mise en place de la gestion budgétaire, comptable et publique (GBCP) :**
Elle s'est traduite au sein de l'université Paris 8 par la mise en place d'un service facturier. En 2016, le déploiement s'est poursuivi par la créations des pôles commandes.
 - Le comité technique du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (CTMESR)
 - Le comité technique universitaire (CTU)
 - Les commissions paritaires nationales et académiques (CAPN/CAPA)
- **Le dispositif Sauvadet s'est poursuivi :**
En 2014, 6 agents ont été recrutés. Il s'agit de 4 femmes et 2 hommes. (2 catégories C, 3 catégories B et 1 catégories A).
En 2015, 3 agents ont été recrutés. Il s'agit de 1 femme et 2 hommes. (2 catégories C et 1 catégorie A).
- **Réflexion sur la mise en place du RIFSEEP (Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) :**
 - Un référentiel des emplois a été élaboré conjointement avec certaines organisations syndicales.
 - Montants bruts attribués : 32€ pour les catégories C, 45€ pour les catégories B et 57€ pour les catégories A,
 - Un rehaussement global du socle a été effectué d'un montant de 70€ brut pour les personnels titulaires, La rémunération indiciaire a été augmentée de 15 points pour les agents non-titulaires.
- **Passage à une nouvelle offre de formation.**

Effectifs étudiants totaux Université Paris 8 2014-2015 et 2015-2016 avec analyses selon critères pédagogiques et sociologiques

Les chiffres portés sur ce document se basent sur la totalité de(s) l'année(s) universitaire(s) prise(s) en compte, soit du 1er juillet N jusqu'au 30 juin N+1.

Pour rappel, le Ministère se base sur les effectifs arrêtés au 15 janvier.

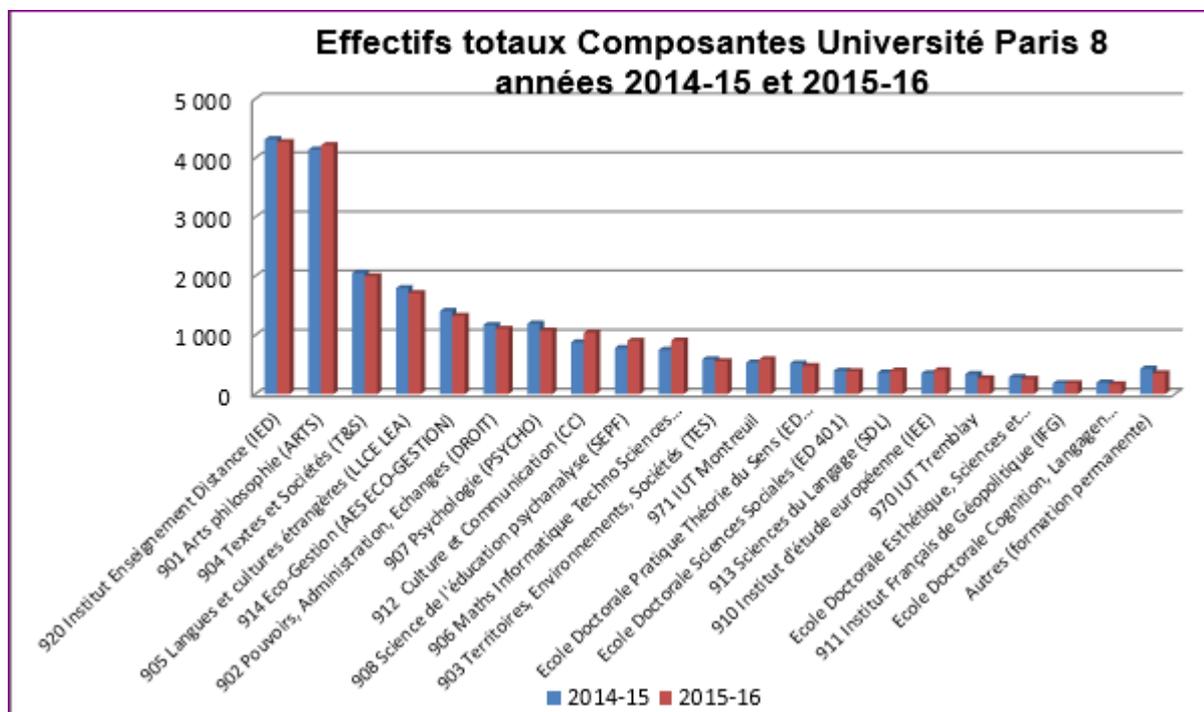
	2014-15	2015-16	Données nationales 2015-16 (source : BCP MESR)	
			Toutes Universités	Universités Sciences Humaines et Sociales
Effectif étudiant Total Paris 8	22684	22583		
Dont primo-inscrits (*)	9 249	9 126		
Ratio primo-inscrits	40,8%	40,4%		
Dont néo-bacheliers	2 643	2 666		
Taux de néobacheliers parmi primo-inscrits	28,6%	29,2%		
Dont femmes	14 707	14 449		
Taux de féminisation (**)	64,8%	64,0%	56,8%	67,0%
Dont étrangers	6 766	6 679		
Ratio étudiants étrangers (***)	29,8%	29,6%	14,3%	17,4%

(*) Les primo-inscrits sont les étudiants inscrits pour la 1ère fois à Paris 8 pour l'année considérée.

(**) Paris 8 est davantage féminisée que l'ensemble des Universités ; cependant son taux de féminisation est légèrement inférieur au strict périmètre des Universités à dominante Sciences Humaines et Sociales.

(***) Paris 8 présente le taux d'étudiants étrangers le plus important de l'ensemble des Universités françaises.

Rappel des effectifs étudiants en 2012-2013 : 23 888 soit une baisse de 5.77% entre les années 2015-16 et 2012-13.



Les emplois

Les effectifs

La mobilité

La rémunération et la masse salariale

La formation

L'environnement de travail

Lexique

Composante Paris 8 par effectif étudiant décroissant.	2014-15	Ratio	2015-16	Ratio
920 Institut Enseignement Distance (IED)	4 318	19,0%	4 270	18,9%
901 Arts philosophie (ARTS)	4 142	18,3%	4 216	18,7%
904 Textes et Sociétés (T&S)	2 051	9,0%	1 997	8,8%
905 Langues et cultures étrangères (LLCE LEA)	1 796	7,9%	1 708	7,6%
914 Eco-Gestion (AES ECO-GESTION)	1 410	6,2%	1 323	5,9%
902 Pouvoirs, Administration, Echanges (DROIT)	1 170	5,2%	1 107	4,9%
907 Psychologie (PSYCHO)	1 192	5,3%	1 074	4,8%
912 Culture et Communication (CC)	877	3,9%	1 041	4,6%
908 Science de l'éducation psychanalyse (SEPF)	780	3,4%	904	4,0%
906 Maths Informatique Techno Sciences Info- com (MITSIC)	751	3,3%	906	4,0%
903 Territoires, Environnements, Sociétés (TES)	591	2,6%	555	2,5%
971 IUT Montreuil	536	2,4%	587	2,6%
Ecole Doctorale Pratique Théorie du Sens (ED 031)	519	2,3%	473	2,1%
Ecole Doctorale Sciences Sociales (ED 401)	396	1,7%	385	1,7%
913 Sciences du Langage (SDL)	363	1,6%	400	1,8%
910 Institut d'étude européenne (IEE)	354	1,6%	405	1,8%
970 IUT Tremblay	338	1,5%	269	1,2%
Ecole Doctorale Esthétique, Sciences et Tech- nologie des Arts (ED 159)	289	1,3%	260	1,2%
911 Institut Français de Géopolitique (IFG)	185	0,8%	182	0,8%
Ecole Doctorale Cognition, Langagen Inter- raction (ED 224)	195	0,9%	168	0,7%
Autres (formation permanente)	431	1,9%	353	1,6%
Total	22 684	100%	22 583	100%

1/3 des composantes de Paris 8 (IED, Arts, LLCE LEA, Textes et Sociétés, Langues et Littératures, AES Eco-Gestion, Psychologie) représentent les 2/3 de l'effectif étudiant total.

Les emplois

Les effectifs

La mobilité

La rémunération et la
masse salariale

La formation

L'environnement de
travail

Lexique

**Effectifs étudiants totaux Université Paris 8 2014-15 à 2015-2016
avec analyses selon critères pédagogiques et sociologiques**

Type de composante	Composante	2014-15	Ratio (*)	2015-16	Ratio (*)
Unité Formation et Recherche	914 AES Eco-Gestion	1 410	9,3%	1 323	8,7%
	901 Arts philosophie (ARTS)	4 142	27,4%	4 216	27,7%
	912 Culture et Communication (CC)	877	5,8%	1 041	6,8%
	902 Pouvoirs, Administration, Echanges (DROIT)	1 170	7,7%	1 107	7,3%
	905 Langues et cultures étrangères (LLCE LEA)	1 796	11,9%	1 708	11,2%
	906 Maths Informatique Techno Sciences Infocom (MITSIC)	751	5,0%	906	5,9%
	907 Psychologie (PSYCHO)	1 192	7,9%	1 074	7,1%
	913 Sciences du Langage (SDL)	363	2,4%	400	2,6%
	908 Science de l'éducation psychanalyse (SEPF)	780	5,2%	904	5,9%
	903 Territoires, Environnements, Sociétés (TES)	591	3,9%	555	3,6%
	904 Textes et Sociétés (T&S)	2 051	13,6%	1 997	13,1%
Total UFR		15 123	66,7%	15 231	67,4%
Institut Universitaire Technologie	971 IUT Montreuil	536	61,3%	587	68,6%
	970 IUT Tremblay	338	38,7%	269	31,4%
Total IUT		874	3,9%	856	3,8%
Instituts hors IUT	920 Institut Enseignement Distance (IED)	4 318	88,9%	4 270	87,9%
	910 Institut d'étude européenne (IEE)	354	7,3%	405	8,3%
	911 Institut Français de Géopolitique (IFG)	185	3,8%	182	3,7%
Total Institut (hors IUT)		4 857	21,4%	4 857	21,5%
Ecoles doctorales	Ecole Doctorale Pratique Théorie du Sens (ED 031)	519	37,1%	473	36,8%
	Ecole Doctorale Esthétique, Sciences et Technologie des Arts (ED 159)	289	20,7%	260	20,2%
	Ecole Doctorale Cognition, Langage Interaction (ED 224)	195	13,9%	168	13,1%
	Ecole Doctorale Sciences Sociales (ED 401)	396	28,3%	385	29,9%
Total Ecoles Doctorales		1 399	6,2%	1 286	5,7%
Autres (SUFICE, IPT, Form perm)		431	1,9%	353	1,6%
TOTAL		22 684	100%	22 583	100%

(*) Grille de lecture : l'UFR AES représente en 14-15 et 15-16 respectivement 7,9% et 7,1% de l'effectif total des UFR, lesquelles regroupent respectivement 66,7% à 67,4% des inscrits totaux de Paris 8.

Les emplois

Les effectifs

La mobilité

La rémunération et la masse salariale

La formation

L'environnement de travail

Lexique

Répartition de la population étudiante Paris 8 selon type de composante				
Type de composante	2014-15	Ratio	2015-16	Ratio
Unité Formation et Recherche	15 123	66,7%	15 231	67,4%
Institut Universitaire Technologie	874	2,6%	856	3,8%
Instituts hors IUT	4 857	1,2%	4 857	21,5%
Ecoles doctorales	1 399	25,3%	1 286	5,7%
Autres (SUFICE, IPT, Form perm)	431	6,8%	353	1,6%
Total	22 684	100%	22 583	100%

Répartition de la population étudiante Paris 8 selon type de formation				
Type de formation	2014-15	Ratio	2015-16	Ratio
Licence	13 189	58,1%	13 153	58,2%
DUT	710	3,1%	752	3,3%
Licence Pro	307	1,4%	245	1,1%
Master	6 120	27,0%	6 136	27,2%
Doctorat	1 399	6,2%	1 286	5,7%
Habilitation à Diriger des Recherches	17	0,1%	10	0,0%
Diplômes Universitaires	501	2,2%	582	2,6%
Erasmus (dédiées international)	385	1,7%	359	1,6%
Autres (prépas concours, formations français, etc...)	56	0,2%	60	0,3%
Total	22 684	100%	22 583	100%

Répartition de la population étudiante Paris 8 selon filière disciplinaire				
Discipline (filière)	2014-15	Ratio	2015-16	Ratio
Sciences Humaines et Sociales	10 471	46,2%	10 442	46,2%
Art-Lettres-Sciences du Langage	4 721	20,8%	4 699	20,8%
Droit et Sciences politiques	2 276	10,0%	2 180	9,7%
Langues	1 767	7,8%	1 663	7,4%
Sciences Economiques	1 226	5,4%	1 127	5,0%
Sciences et Technologie	1 240	5,5%	1 453	6,4%
Administration Economique et Sociale	714	3,1%	693	3,1%
Autres	269	1,2%	326	1,4%
Total	22 684	100%	22 583	100%

3 pôles disciplinaires représentent environ 77 % de l'effectif total de Paris 8 : les Sciences Humaines-Sociales (SHS), l'Art-Lettre-Sciences du Langage et le Droit-Sciences Politiques.

Les emplois

Les effectifs

La mobilité

La rémunération et la masse salariale

La formation

L'environnement de travail

Lexique

Composition de la filière Sciences Humaines et Sociales				
Secteur disciplinaire (sous-filière)	2014-15	Ratio	2015-16	Ratio
Psychologie	5 172	49,4%	4 787	45,8%
Information Communication	1 138	10,9%	1 290	12,4%
Sciences de l'Education	976	9,3%	1 016	9,7%
Sociologie Démographie	696	6,6%	674	6,5%
Géographie	392	3,7%	361	3,5%
Philosophie, Epistémologie	658	6,3%	743	7,1%
Histoire	351	3,4%	419	4,0%
Pluri Sciences Humaines et So- ciales	968	9,2%	877	8,4%
Autres filières	120	1,1%	275	2,6%
Ensemble Filière	10 471	100%	10 442	100%

La moitié des effectifs étudiants de Sciences Humaines et Sociales sont inscrits en filière Psychologie dont la répartition par composantes est la suivante

-IED : 67% à 69%.

-UFR PSYCHO : 22% à 23%.

En 2015-16, la filière Psychologie a vu sa part diminuer (49% à 46%) au profit de 2 autres filières :

-Info-communication (principalement en UFR CULTURE COM).

-Autres filières (il s'agit de la sous-filière Pluri Langues Lettres Sciences Humaines comprenant entre autres les Masters GENRES et Masters CIVILISATIONS de l'UFR LLCE LEA, T&S et TES)

Composition de la filière Art-Lettres-Sciences du Langage				
Secteur disciplinaire (sous-filière)	2014-15	Ratio	2015-16	Ratio
Arts	3 859	81,7%	3 819	81,3%
Littératures françaises	376	8,0%	374	8,0%
Sciences du langage	437	9,3%	456	9,7%
Langues, Littérature générale	49	1,0%	50	1,1%
Ensemble filière	4 721	100%	4 699	100%

81 % des effectifs inscrits dans les formations Art-Lettres-SDL le sont dans les formations strictement artistiques (c'est-à-dire principalement les formations de l'UFR ARTS).

Répartition de la population étudiante par groupes de bacs				
Groupe de bacs	2014-15	Ratio	2015-16	Ratio
Généraux (*)	11 741	51,8%	11 884	52,6%
Technologiques (**)	2 872	12,7%	2 916	12,9%
Professionnels	1 398	6,2%	1 450	6,4%
Equivalences	930	4,1%	820	3,6%
Titres étrangers en équivalence	5 743	25,3%	5 513	24,4%
Total	22 684	100%	22 583	100%

(*) Les bacs généraux sont répartis ainsi : Mentions littéraires (38%), mentions économiques (31%), mentions scientifiques (29%).

(**) 63% à 65% des titulaires d'un bac technologique appartiennent à la filière STMG (Sciences et Technologie du Management et de la Gestion)

Répartition de la population étudiante par département d'obtention du bac				
Département	2014-15	Ratio	2015-16	Ratio
93 Seine St Denis	3 801	16,8%	4 025	17,8%
75 Paris	2 051	9,0%	2 055	9,1%
77 Seine-et-Marne	1 238	5,5%	1 235	5,5%
95 Val d'Oise	979	4,3%	970	4,3%
94 Val-de-Marne	942	4,2%	982	4,3%
92 Hauts-de-Seine	714	3,1%	752	3,3%
78 Yvelines	478	2,1%	531	2,4%
91 Essone	436	1,9%	450	2,0%
Total Ile-de-France	10 639	46,9%	11 000	48,7%
France hors Ile-De-France	5 365	23,7%	5 253	23,3%
Etranger	6 251	27,6%	6 005	26,6%
Non précisé	429	1,9%	325	1,4%
Total	22 684	100%	22 583	100%

Répartition de la population étudiante Paris 8 selon Origine Sociale (catégorie socioprofessionnelle du parent référent)				
Catégorie Socio Professionnelle (PCS)	2014-15	Ratio	2015-16	Ratio
Agriculteurs	177	0,8%	155	0,7%
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	1 366	6,0%	1 365	6,0%
Cadres supérieurs, professions libérales	5 026	22,2%	4 919	21,8%
Professions intermédiaires	2 256	9,9%	2 109	9,3%
Employés	2 416	10,7%	2 370	10,5%
Ouvriers	2 104	9,3%	2 118	9,4%
Retraités	3 127	13,8%	3 200	14,2%
Chômeurs, sans activité	2 755	12,1%	3 710	16,4%
Non renseigné (*)	3 457	15,2%	2 637	11,7%
Total	22 684	100%	22 583	100%

(*) En 2014-15, l'ensemble des Universités françaises présentent un taux de 11,5% d'étudiants non renseignés au niveau de l'origine sociale (source RERS 2016)

Répartition de la population étudiante nationalité étrangère par zone géographique					
		2014-15	Ratio	2015-16	Ratio
Effectif étranger		6 766	100%	6 679	100%
Zone géographique d'origine	Maghreb	1 860	27,5%	2 012	30,1%
	Afrique (hors Maghreb)	1 220	18,0%	1 227	18,4%
	Asie	1 130	16,7%	1 080	16,2%
	Europe UE	1 145	16,9%	1 091	16,3%
	Europe hors UE	287	4,2%	253	3,8%
	Amérique du Sud	865	12,8%	786	11,8%
	Amérique du Nord	239	3,5%	213	3,2%
	Océanie	5	0,1%	4	0,1%
	Autres	15	0,2%	13	0,2%

Les emplois

Les effectifs

La mobilité

La rémunération et la masse salariale

La formation

L'environnement de

Lexique

Liste des principales nationalités des étudiants étrangers de Paris 8 (+ effectifs correspondants)					
Nationalité	Zone	2014-15	Ratio	2015-16	Ratio
Algérie	Maghreb	1 183	24,6%	1 336	28,1%
Maroc	Maghreb	404	8,4%	396	8,3%
Italie	Europe UE	303	6,3%	301	6,3%
Tunisie	Maghreb	273	5,7%	280	5,9%
Chine	Asie	344	7,1%	276	5,8%
Haiti	Amérique du Sud	257	5,3%	235	4,9%
Brésil	Amérique du Sud	213	4,4%	209	4,4%
Corée du Sud	Asie	174	3,6%	173	3,6%
Sénégal	Afrique (hors Maghreb)	173	3,6%	170	3,6%
Comores	Afrique (hors Maghreb)	180	3,7%	159	3,3%
Côte d'Ivoire	Afrique (hors Maghreb)	140	2,9%	138	2,9%
USA	Amérique du Nord	155	3,2%	134	2,8%
Colombie	Amérique du Sud	152	3,2%	132	2,8%
Espagne	Europe UE	144	3,0%	123	2,6%
Mali	Afrique (hors Maghreb)	120	2,5%	114	2,4%
Grèce	Europe UE	118	2,4%	111	2,3%
Russie	Europe hors UE	122	2,5%	110	2,3%
Portugal	Europe UE	89	1,8%	102	2,1%
Allemagne	Europe UE	106	2,2%	93	2,0%
Turquie	Asie	87	1,8%	93	2,0%
Iran	Asie	80	1,7%	76	1,6%
Total des 21 principales nationalités (+ ratio sur population étrangère totale)		4 817	71,2%	4 761	71,3%

Paris 8 présente en moyenne 143 nationalités : 21 ont atteint ou dépassé les 80 étudiants sur les 2 années universitaires considérées et représentent 71 % de l'ensemble des étudiants étrangers.

Sur ce contingent, les étudiants algériens représentent en 2015-16 28% du total.

Les étudiants chinois ont connu une baisse importante (-20% par rapport à 2014-15) et ne représentent en 2015-16 que 6% du total des 21 principales nationalités

Les emplois

Les effectifs

La mobilité

La rémunération et la
masse salariale

La formation

L'environnement de
travail

Lexique

Effectifs étudiants totaux Université Paris 8 2014-15 à 2015-2016
répartition par composantes et cursus

Type de composante	Composante	ANNEE 2014-15					ANNEE 2015-16				
		Carrur Licence	Carrur Master	Carrur Doctorat	Haer LMD	Total	Carrur Licence	Carrur Master	Carrur Doctorat	Haer LMD	Total
Unité Formation et Recherche	914 AES Eco-Gortian	1114	295	1		1 410	1000	323			1 323
	901 Arts philologie (ARTS)	2582	1405	3	152	4 142	2701	1364	3	148	4 216
	912 Culture et Communication (CC)	638	221		18	877	715	308		18	1 041
	902 Pouvoir, Administration, Echange (DROIT)	823	307	1	39	1 170	766	297	1	43	1 107
	905 Langue et culture étranger (LLCELEA)	1379	366	2	49	1 796	1349	325	2	32	1 708
	906 Math Informatique Techno Sciences Infcom (MITSIC)	362	386	1	2	751	490	412		4	906
	907 Psychologie (PSYCHO)	828	347		17	1 192	728	329	3	14	1 074
	913 Sciences du Langage (SDL)	208	148	4	3	363	193	193		14	400
	908 Science de l'éducation psychanalyse (SEPF)	181	530	2	67	780	235	518		151	904
	903 Etude recherche et ingénierie en Territoire, Environnement, Société (Eri-TES)	331	251		9	591	345	208		2	555
	904 Texte et Société (T&S)	1443	507	3	98	2 051	1396	510	1	90	1 997
Total		9 889	4 763	17	454	15 123	9 918	4 787	10	516	15 231
Institut Universitaire Technologique	971 IUT Montreuil	536				536	587				587
	970 IUT Tremblay	338				338	269				269
Total		874	0	0	0	874	856	0	0	0	856
Institut (haer IUT)	920 Institut Enseignement Distance (IED)	3 427	857		34	4 318	3 320	859		91	4 270
	910 Institut d'étude européenne (IEE)	16	315		23	354	56	308		41	405
	911 Institut Français de Géopolitique (IFG)		185			185		182			182
Total		3 443	1 357	0	57	4 857	3 376	1 349	0	132	4 857
Ecole doctorale	ED Pratique Théorie du Sonr (ED 031)			519		519			473		473
	ED Esthétique, Sciences et Technologie des Arts (ED 159)			289		289			260		260
	ED Cognition, Langage Interaction (ED 224)			195		195			168		168
	ED Sciences Sociales (ED 401)			396		396			385		385
Total		0	0	1 399	0	1 399	0	0	1 286	0	1 286
Autre (SUFICE, IPT, Form perm)				431	431				353	353	
TOTAL GLOBAL		14 206	6 120	1 416	342	22 684	14 150	6 136	1 296	1 001	22 583

Les emplois

Les effectifs

La mobilité

La rémunération et la masse salariale

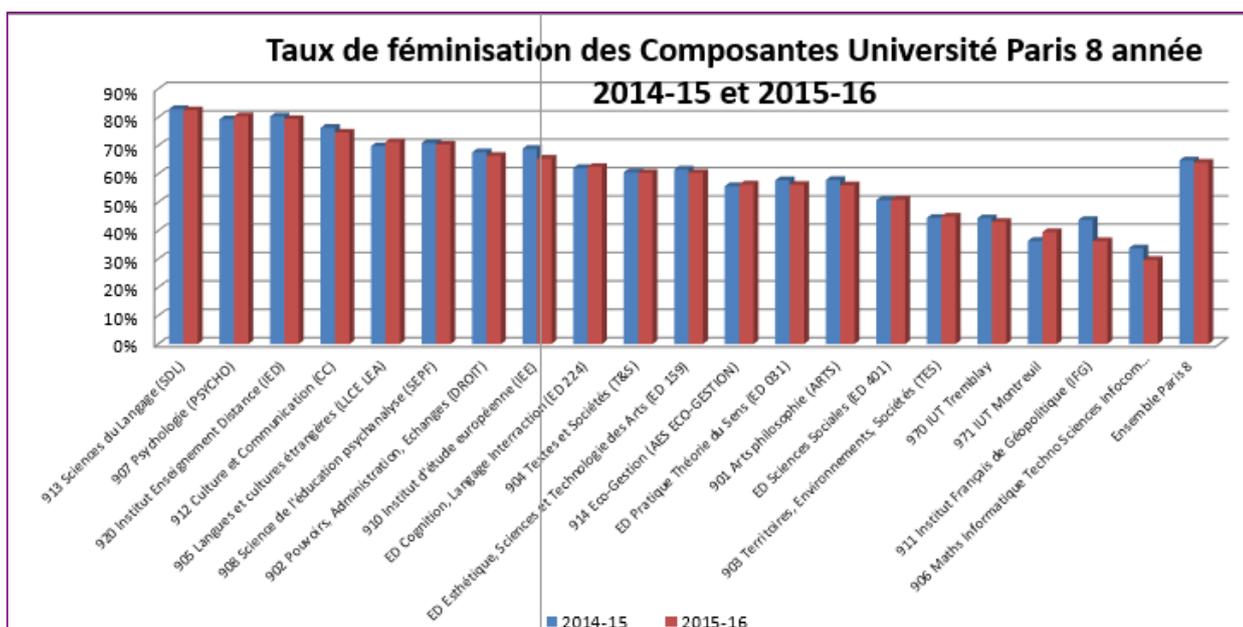
La formation

L'environnement de travail

Lexique

Taux de féminisation des composantes (classement par ordre décroissant)	2014-15	2015-16
913 Sciences du Langage (SDL)	82,9%	82,5%
907 Psychologie (PSYCHO)	79,3%	80,4%
920 Institut Enseignement Distance (IED)	80,3%	79,4%
912 Culture et Communication (CC)	76,3%	74,6%
905 Langues et cultures étrangères (LLCE LEA)	69,8%	71,3%
908 Science de l'éducation psychanalyse (SEPF)	70,9%	70,4%
902 Pouvoirs, Administration, Echanges (DROIT)	67,7%	66,4%
910 Institut d'étude européenne (IEE)	68,9%	65,4%
ED Cognition, Langage Interaction (ED 224)	62,1%	62,5%
904 Textes et Sociétés (T&S)	60,6%	60,4%
ED Esthétique, Sciences et Technologie des Arts (ED 159)	61,6%	60,4%
914 Eco-Gestion (AES ECO-GESTION)	55,7%	56,3%
ED Pratique Théorie du Sens (ED 031)	57,8%	56,2%
901 Arts philosophie (ARTS)	57,9%	56,0%
ED Sciences Sociales (ED 401)	50,8%	50,9%
903 Territoires, Environnements, Sociétés (TES)	44,5%	45,0%
970 IUT Tremblay	44,4%	43,1%
971 IUT Montreuil	36,4%	39,5%
911 Institut Français de Géopolitique (IFG)	43,8%	36,3%
906 Maths Informatique Techno Sciences Infocom (MITSIC)	33,8%	29,7%
Ensemble Paris 8	64,8%	64,0%

Les composantes dédiées aux formations de psychologie, psychanalyse, langues, sciences du langage, de l'éducation et de l'information-communication présentent les plus importants taux de féminisation (supérieur à 70%).



Les emplois

Les effectifs

La mobilité

La rémunération et la masse salariale

La formation

L'environnement de travail

Lexique

Taux de féminisation par type de composante	2014-15	2015-16
Unité Formation et Recherche	62,5%	61,7%
Institut Universitaire Technologie (IUT)	39,5%	40,7%
Institut hors IUT (*)	78,1%	76,6%
Ecole doctorale	57,2%	56,3%
Autres (SUFICE, IPT, Form perm)	73,5%	75,1%
Total Paris 8	64,8%	64,0%
Total Paris 8 hors Instituts	61,2%	60,5%

(*) Le taux de féminisation est le plus important parmi les Instituts et en particulier dans l'Institut d'Enseignement à Distance.

Taux de féminisation par Type de Formation	2014-15	2015-16
Licence	65,3%	64,0%
DUT	38,9%	40,3%
Licence Pro	52,8%	52,2%
Master	67,5%	67,6%
Doctorat (*)	57,2%	56,3%
HDR	35,3%	60,0%
DU	76,0%	70,6%
Erasmus	76,6%	74,7%
Autres	71,4%	66,7%
Total	64,8%	64,0%

(*) Les Doctorats de Paris 8 sont plus féminisés que la moyenne nationale (48% à 49% en 2014-15 et 2015-16).

Taux de féminisation par Filière disciplinaire	2014-15	2015-16
Sciences Humaines et Sociales	72,0%	71,2%
Langues	69,7%	70,7%
Droit et Sciences politiques	62,8%	62,1%
Administration Economique et Sociale	60,6%	61,6%
Art Lettres Sciences du Langage	62,8%	61,0%
Sciences Economiques	51,1%	52,9%
Sciences et Technologie	24,4%	24,8%
Total	64,8%	64,0%

Précisions sur la récolte des données générales ayant permis la réalisation du bilan social

Partie introductive sur les statistiques étudiantes	Données Paris 8 : Logiciel de Gestion interne de la Scolarité APOGEE. Données nationales : Base Centrale Pilotage Infocentre MESR (extraction personnalisées sur données étudiantes ensemble universités).
Chapitre 1 - les emplois	Délégation ministérielle des emplois
Chapitre 2 - les effectifs	Module Mangue (Association Cocktail) et données issues des services de gestion intégrée des personnels BIATSS et enseignants
Chapitre 3 - la mobilité	Services de gestion intégrée des personnels BIATSS et enseignants
Chapitre 4 - la rémunération et la masse salariale	Module Kaki (Association Cocktail) et logiciel de gestion de la masse salariale Winpaie
Chapitre 5 - la formation	Module Lagaf
Chapitre 6 - l'environnement de travail	Module Mangue (Association Cocktail) et directions services internes à l'université Paris 8

CHAPITRE 1

LES EMPLOIS



Les emplois

Les effectifs

La mobilité

La rémunération et la
masse salariale

La formation

L'environnement de
travail

Lexique

Chapitre 1 : LES EMPLOIS

Introduction

Depuis le 1er janvier 2012, l'université Paris 8 a la pleine responsabilité de sa structure d'emplois et de sa soutenabilité financière.

Depuis la mise en place de la LOLF, loi organique relative aux lois de finances du 1er août 2001, les plafonds d'emplois se substituent aux emplois budgétaires de l'ordonnance de 1959. Ils sont ministériels et annuels. La loi de finances prévoit que les dépenses de personnel soient imputées sur le titre 2 des dépenses de l'État et comprennent les rémunérations d'activité, les cotisations et contributions sociales ainsi que les prestations sociales et allocations diverses (art. 5). Le titre 2 regroupe l'ensemble des dépenses auxquelles l'État est engagé au titre de personnes physiques dont il est juridiquement l'employeur, ainsi que toute dépense afférente. Ils sont exprimés en ETPT. Ils sont déclinés à titre indicatif par programme LOLF et par catégorie d'emplois. Pour l'enseignement supérieur, ces emplois sont ouverts sur le programme 150 (enseignement et recherche).

Il faut préciser que dans les établissements d'enseignement supérieur, toutes les dépenses de personnel ne sont pas imputées sur le titre 2, certaines ayant été transférées sur le titre 3 dans la subvention de fonctionnement.

Un impératif lié au passage à l'autonomie—le contrôle des plafonds d'emplois

Depuis le 1er janvier 2012, l'autonomie a impliqué de renforcer le suivi et le contrôle des dépenses. La prévision et le suivi des différents plafonds seront adressés au rectorat qui agira en qualité de contrôleur budgétaire. Pour rappel, le décret n°2008-618 du 27 juin 2008 relatif au budget et au régime financier des EPSCP bénéficiant des RCE (modifié par le décret n° 2010-1652 du 28 décembre 2010) précise que l'enveloppe consacrée à la masse salariale est assortie d'un plafond d'autorisation de l'ensemble des emplois rémunérés par l'établissement et d'un plafond d'emplois relatif aux emplois financés par l'État (article 4).

Ainsi, l'université dispose d'une part, d'un plafond d'emplois autorisé par l'État relatif aux emplois qu'il finance pour tout ou partie ; d'autre part, d'un plafond de l'ensemble des emplois rémunérés par l'établissement égal au plafond des emplois autorisés par l'État, majoré des emplois financés par les ressources propres d'exploitation de l'établissement. Ce plafond est voté par le conseil d'administration de l'université.

Tous les fonctionnaires d'une part, et les contractuels dont la rémunération est assurée en tout ou partie par l'État d'autre part, sont décomptés dans le plafond d'emplois autorisé par l'État. Les contractuels intégralement payés sur ressources propres, qu'ils soient en CDD ou en CDI, sont décomptés dans le plafond d'emplois sur ressources propres.

Le pilotage des équivalents temps plein travaillés (ETPT) : définitions et règles de consolidation

L'Equivalent Temps Plein (ETP) prend en compte la quotité de travail mais pas la durée de la période d'emploi, ni la sur-rémunération éventuelle du temps partiel. Il s'agit des effectifs présents à une date donnée, corrigés par la seule quotité de travail.

La conversion de l'activité des agents en équivalent temps plein annuel travaillé (ETPT) permet d'agrèger dans un même décompte des agents dont les régimes de travail annuel sont très différents. Cette unité de décompte est utilisée à la fois pour les plafonds d'emplois et les consommations de ces plafonds. A titre d'exemple, un agent à mi-temps présent toute l'année consomme 0,5 ETPT. Le décompte se fait à partir de l'activité des agents, mesurée par leur quotité de temps de travail et par leur période d'activité sur une année. C'est pourquoi la quotité de temps de travail retenue pour les agents à temps partiel est bien la fraction du temps complet et non la fraction de la rémunération à temps complet, qui est généralement supérieure (d'où la notion « d'ETP Rémunéré ») :

Exemple :

- une personne à temps plein employée toute l'année consomme 1 ETPT
- une personne employée à 60 % toute l'année consomme 0,6 ETPT
- cette même personne consomme 0,645 ETP Rémunéré
- une personne employée à temps plein pendant 6 mois consomme 0,5 ETPT
- règles de consolidation :
 - o Calcul des ETP pour les vacataires enseignants et les heures complémentaires enseignants : rapporter à un service annuel de 192H
 - o ETP des contractuels non enseignants rapporter à leur quotité de travail à l'année. Exemple : CDD 9 mois = 9/12

Les emplois

Les effectifs

La mobilité

La rémunération et la masse salariale

La formation

L'environnement de travail

Lexique

Chapitre 1 : LES EMPLOIS

Tableau récapitulatif des différentes filières d'emplois

Filière ITRF			Filière AENES			Personnels des services médicaux et		Filière de la bibliothèque		Personnel enseignant	
A	Ingénieur de recherche (IGR)	IGR A	A	Administrateur de l'Éducation nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (A.D.M.E.N.E.S.R)	A	Conseiller technique de service social	Un seul grade	A	Conservateur général	Grade unique	Enseignants chercheurs
A	Ingénieur détudes (IGE)	IGE A	A	Conseiller d'administration scolaire et universitaire (C.A.S.U)	B	Assistant de service social	Assistant de service social principal Assistant de service social	A	Conservateurs	En chef 1re Classe 2e Classe	Enseignants du 2nd degré
A	Assistant ingénieur (ASI)	ASI A	A	Attaché d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (A.A.E.N.E.S)	B	Infirmier ou infirmière	Classe supérieure Classe normale	A	Bibliothécaires	Classe unique	Enseignants associés ou invités (PAST)
B	Technicien (TCH)	TCH B	B	Secrétaire d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (S.A.E.N.E.S.)				B	Bibliothécaires assistants spécialisés	Classe Exceptionnelle Cl. supérieure Cl. Normale	Enseignants-chercheurs contractuels (ECC) et enseignants contractuels (EC)
C	Adjoint technique (ADT)	ADT C	C	Adjoint administratif d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (ADJ.A.E.N.E.S)				C	Magasiniers des bibliothèques	Principal 1re classe Principal 2e classe 1re classe 2e classe	Chercheurs contractuels
											Attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER) Doctorants contractuels Vacataires d'enseignement

Les emplois

Les effectifs

La mobilité

La rémunération et la masse

La formation

L'environnement de travail

Lexique

Autres filières

Autres	
Personnels contractuels	Des agents contractuels peuvent être recrutés dans les cas ci-après : pour un besoin occasionnel – durée maximum du contrat : 10 mois, pour un besoin saisonnier – durée maximum du contrat : 6 mois, lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes, pour des emplois du niveau de la catégorie A et dans les représentations de l'État à l'étranger des autres catégories, lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient. Pour ces 2 derniers cas, les agents ainsi recrutés sont engagés par des contrats à durée déterminée d'une durée maximale de trois ans. Ces contrats sont renouvelables par reconduction expresse. La durée des contrats successifs ne peut excéder six ans. Si à l'issue de la période maximale de six ans ces contrats sont reconduits, ils ne peuvent l'être que par décision expresse et pour une durée indéterminée. Pour les établissements ayant accédé aux compétences élargies, la LRU permet au président de recruter en CDI ou CDD des contractuels pour assurer des fonctions techniques ou administratives de catégorie A ou pour assurer des fonctions d'enseignement ou de recherche. Le pourcentage de la masse salariale qu'il pourra consacrer à ces recrutements est fixé par le contrat d'établissement.
PACTE	C'est un mode de recrutement, sans concours, dans la fonction publique pour des emplois de catégorie C. Il s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans révolus sortis du système éducatif sans diplôme et sans qualification professionnelle reconnue. Il s'agit d'un contrat de droit public d'une durée de 1 à 2 ans pendant lequel le jeune suit une formation en alternance en vue d'acquies une qualification ou, le cas échéant, un titre à finalité professionnelle ou un diplôme. À l'issue du parcours de professionnalisation, il est titularisé dans le corps ou le cadre d'emploi visé, après vérification des aptitudes acquises.
Personnels des EPST	D'autres personnels relevant des Établissements Publics Scientifiques et Technologiques exercent une mission de recherche au sein des équipes associées dans les établissements d'enseignement supérieur. Ces personnels fonctionnaires sont régis par les dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État et regroupés dans les corps Ingénieurs, Techniciens, Administratifs (ITA) des EPST.

I. La délégation d'emploi

Une délégation d'emplois stable depuis le passage aux compétences élargies

Fin 2014, l'université disposait d'un plafond d'emplois État de 1 421 ETP et de 1 422 ETP fin 2015.

Rappel : depuis le 1er janvier 2012, tous les emplois délégués par l'État sont rémunérés sur le titre 3.

Rappel plafond 2012 : 1466—plafond 2013 : 1486

Ces emplois se décomposent de la façon suivante :

2014		
Nature de l'emploi	nb	%
Enseignants-chercheurs	708	50%
Enseignants associés	47	3%
Enseignants du second degré	74	5%
Autres postes d'enseignant	55	4%
Nombre d'emplois enseignants et enseignants-chercheurs	884	62%
BIATSS - filière AENES	175	12%
BIATSS - filière ITRF	285	20%
BIATSS - filière des bibliothèques	71	5%
Médicaux sociaux	6	1%
Nombre d'emplois BIATSS	537	38%
Total	1421	100%

2015		
Nature de l'emploi	nb	%
Enseignants-chercheurs	698	49%
Enseignants associés	47	3%
Enseignants du second degré	85	6%
Autres postes d'enseignant	54	4%
Nombre d'emplois enseignants et enseignants-chercheurs	884	62%
BIATSS - filière AENES	168	12%
BIATSS - filière ITRF	293	20%
BIATSS - filière des bibliothèques	71	5%
Médicaux sociaux	6	1%
Nombre d'emplois BIATSS	538	38%
Total	1422	100%

– Les emplois enseignants représentent **62 %** du stock d'emplois de l'université en 2014 et 2015.

Les emplois

Les effectifs

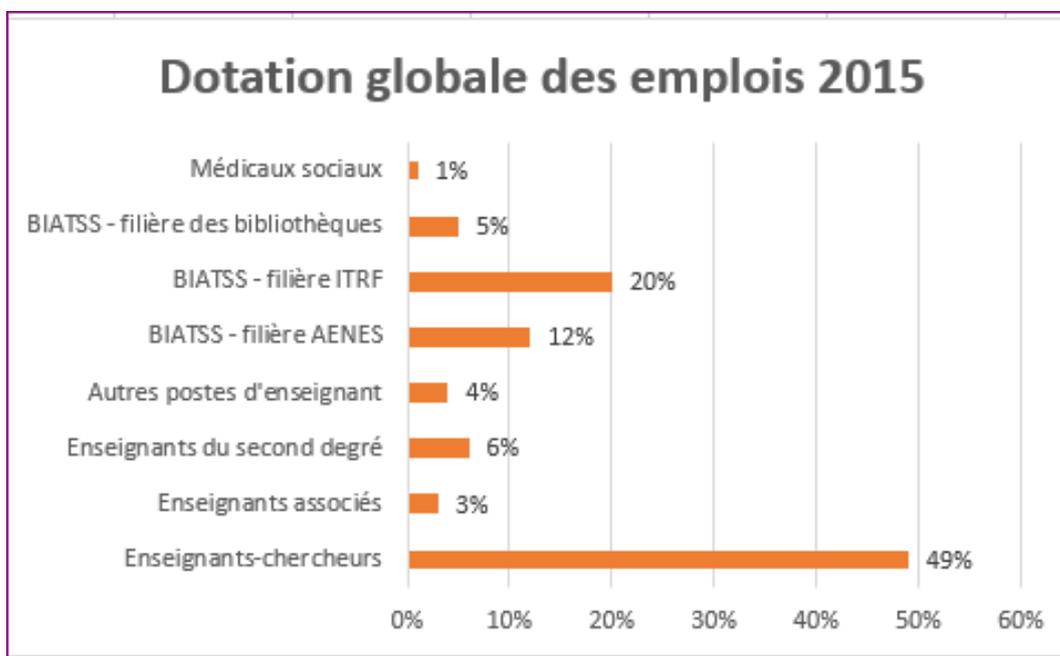
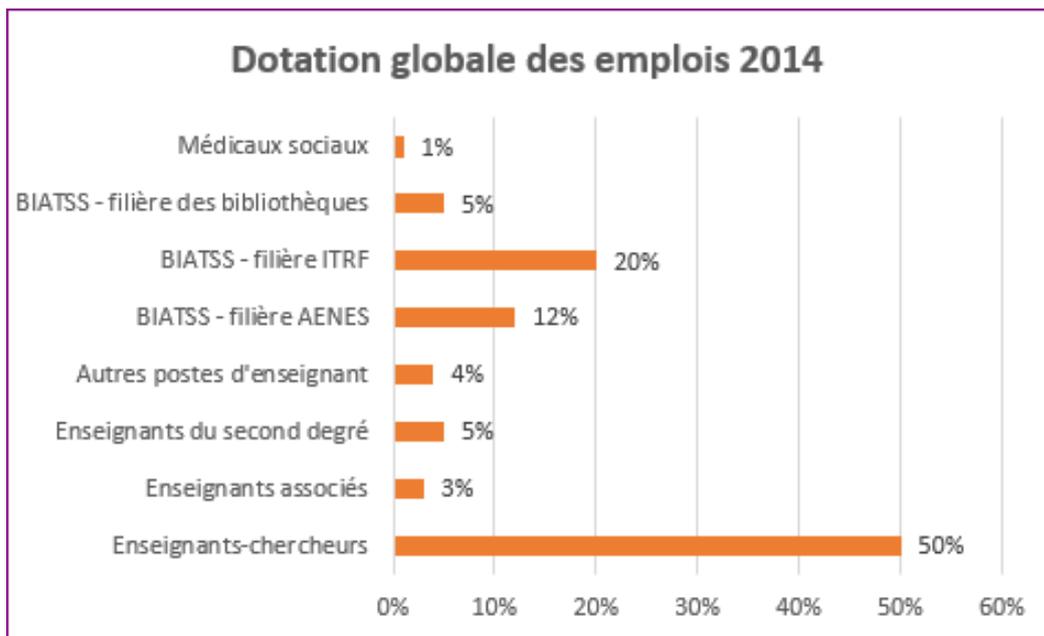
La mobilité

La rémunération et la masse salariale

La formation

L'environnement de travail

Lexique



Les emplois

Les effectifs

La mobilité

La rémunération et la masse salariale

La formation

L'environnement de travail

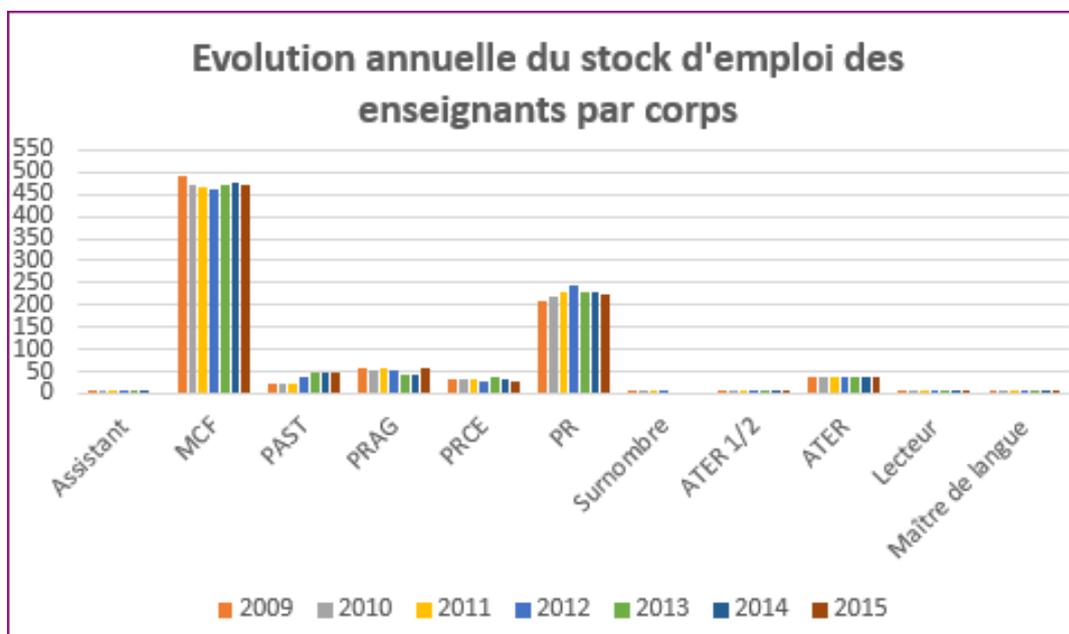
Lexique

II. Structure des emplois des personnels enseignants et enseignants chercheurs

Structure des emplois des personnels enseignants et enseignants chercheurs : la part très importante des emplois d'enseignants-chercheurs :

Fin 2014 et 2015, la structure des emplois des personnels enseignants et enseignants-chercheurs est la suivante :

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Assistant	5	5	3	3	3	1	1	0
MCF	503	492	473	464	459	469	478	473
PAST	24,5	24,5	23,5	23,5	39	47	47	47
PRAG	55	56	55	59	53	42	43	59
PRCE	34	33	33	32	27	37	31	26
PR	202	211	219	228	243	229	230	225
Surnombre	13	9	7	4	8	0	0	0
ATER 1/2	2	2	2	2	4	5	5	5
ATER	36	36	36	36	37	36	36	36
Lecteur	8	8	8	8	8	8	8	8
Maître de langue	5	5	5	5	5	5	5	5
TOTAL	887,5	881,5	864,5	864,5	886	879	884	884



Les emplois

Les effectifs

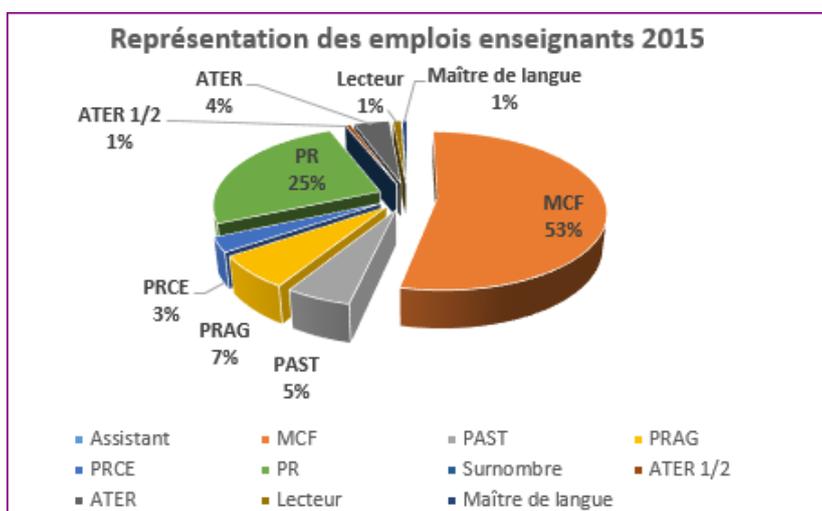
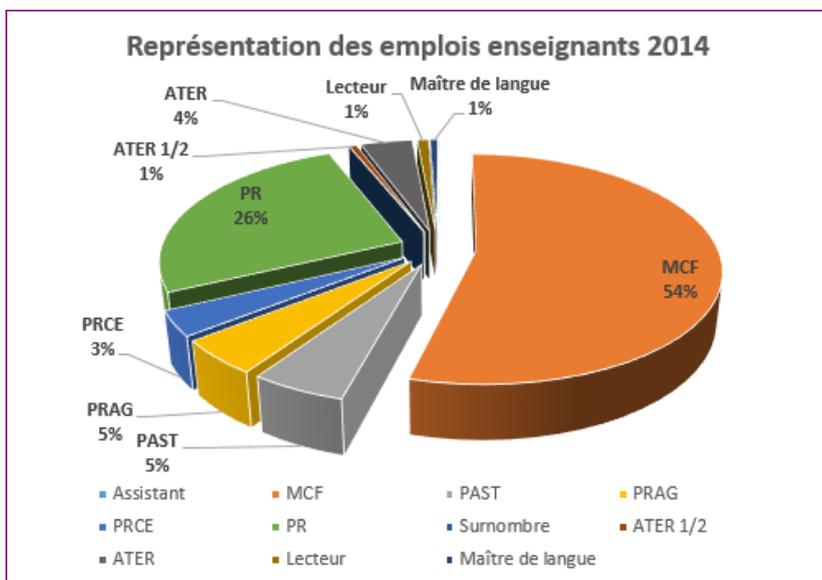
La mobilité

La rémunération et la masse salariale

La formation

L'environnement de travail

Lexique



Bilan de l'évolution par corps 2008 à 2015:

Assistant	MCF	PAST	PRAG	PRCE	PR	Surnombre	ATER 1/2	ATER	Lecteur	Maître de langue	Total
-3	14	8	6	-1	-18	-8	1	-1	0	0	-2

Comparaison entre établissements de l'enseignement supérieur

Le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche observe un certain nombre d'indicateurs RH, pour suivre notamment l'évolution des emplois enseignants-chercheurs. Ce suivi permet des comparaisons avec d'autres établissements d'enseignement supérieur.

Les emplois

Les effectifs

La mobilité

La rémunération et la masse salariale

La formation

L'environnement de travail

Lexique

Part des emplois de professeurs des universités et assimilés parmi l'ensemble des emplois d'enseignants-chercheurs

L'indicateur suivi correspond au pourcentage d'emplois de professeurs des universités et assimilés parmi l'ensemble des emplois d'enseignants-chercheurs.

Part des emplois enseignants-chercheurs et autres enseignants (hors ATER, lecteurs, maîtres de langue, moniteurs, contrats doctoraux).

La part des enseignants-chercheurs parmi les enseignants de Paris 8 est supérieure à la moyenne nationale des universités de lettres et sciences humaines et sociales (80% - 79%).

	Université Paris 8			
	2014		2015	
Enseignants-chercheurs	708	80%	698	79%
Autres enseignants	176	20%	186	21%
total	884	100%	884	100%

III. Structure des emplois des personnels de bibliothèque, ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé (BIATSS):

Structure des emplois des personnels de bibliothèque, ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé (BIATSS):

Fin 2014, l'université Paris 8 disposait de **537** emplois de personnels de bibliothèque, ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé (source : délégations emplois MENSUR).

Fin 2015, l'université Paris 8 en disposait de **538**.

Ces emplois se répartissent entre trois filières :

- **AENES** : administration de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur
- **ITRF** : ingénieurs, techniciens de recherche et de formation
- **Bibliothèque**

Dans chaque filière, un ou plusieurs corps se répartissent entre trois catégories A, B et C :

- **La catégorie A** correspond aux fonctions de conception et de direction. Le recrutement se situe au niveau du diplôme de la licence à l'exception de certains cadres d'emplois qui exigent des diplômes supérieurs. Les agents de la catégorie A ont vocation à être cadres.
- **La catégorie B** correspond à des fonctions d'encadrement intermédiaire et d'application. Le niveau du recrutement se situe entre le baccalauréat et le niveau bac +2. Les fonctionnaires de catégorie B peuvent encadrer des équipes, des ateliers, des services.
- **La catégorie C** correspond aux fonctions d'exécution, certaines nécessitant des qualifications professionnelles spécialisées de type BEP/ CAP.

Les emplois

Les effectifs

La mobilité

La rémunération et la masse salariale

La formation

L'environnement de travail

Lexique

Les emplois

Les effectifs

La mobilité

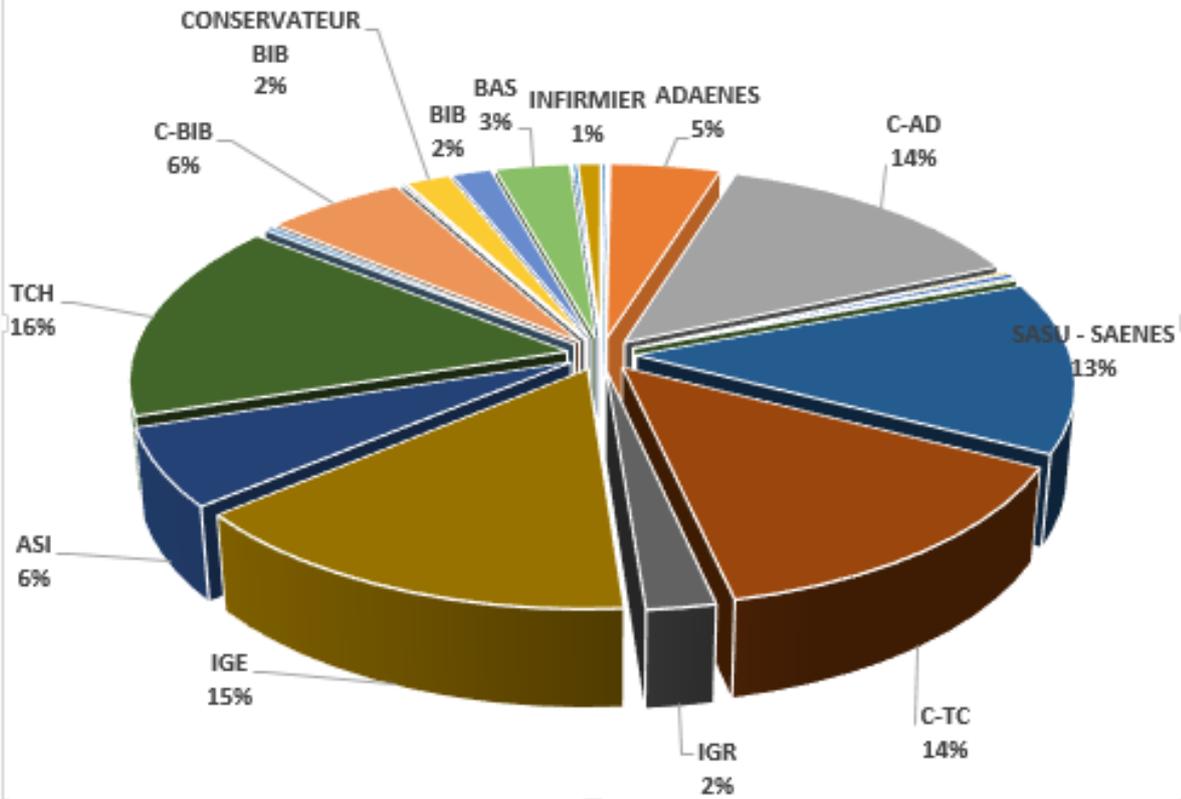
La rémunération et la masse salariale

La formation

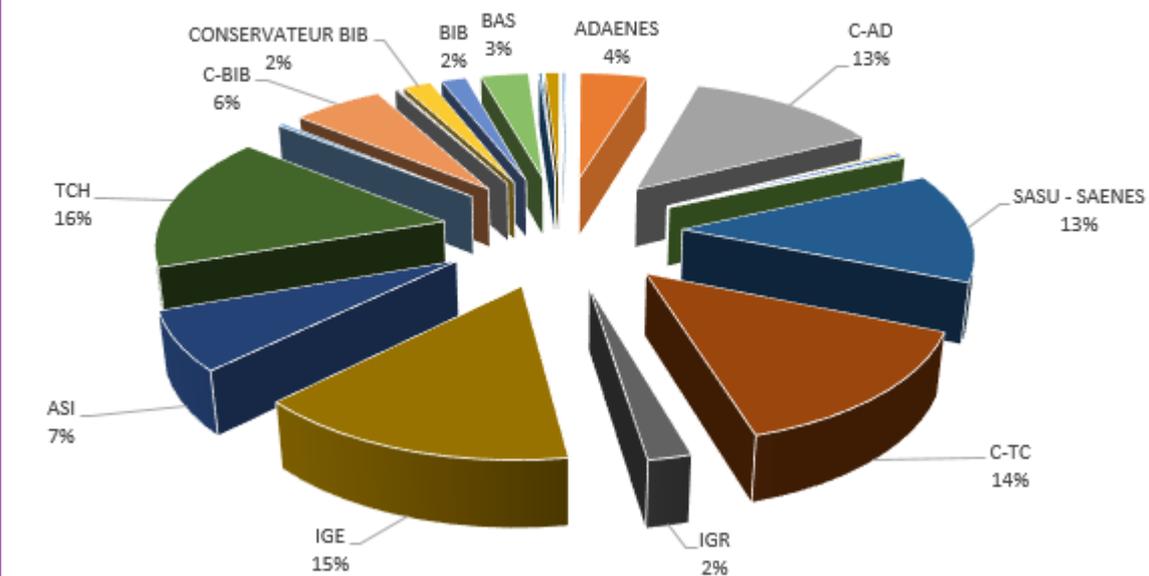
L'environnement de travail

Lexique

Stock d'emploi BIATSS année 2014



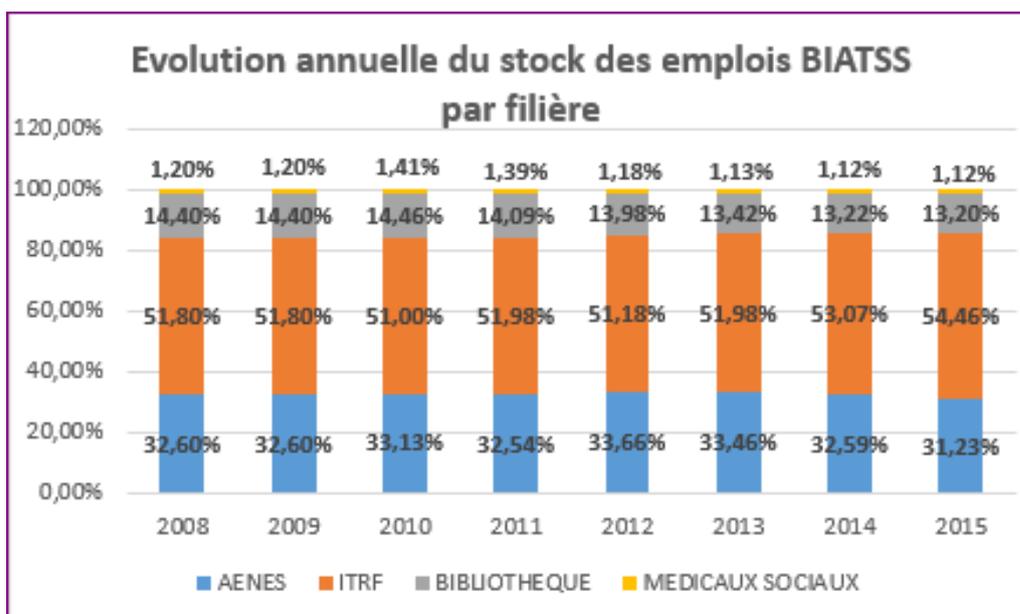
Stock d'emplois BIATSS année 2015



Evolution des emplois depuis 2008

		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Les emplois
AENES	Agent comptable	1	1	1	1	1	1	1	1	Les effectifs
	ADAENES	22	23	25	25	24	27	25	24	
	C-AD	93	86	81	78	78	79	73	69	
	SGEPES	1	1	1	1	1	1	1	1	
	SGASU -	1	1	1	2	2	2	2	2	
	CASU	1	1	1	1	1	1	1	1	
	SASU - SAENES	44	50	55	56	64	66	72	70	
	total AENES	163	163	165	164	171	177	175	168	
ITRF	C-TC	94	88	82	73	72	75	75	77	La mobilité
	IGR	10	12	14	15	15	12	12	11	
	IGE	64	65	64	68	71	81	81	81	
	ASI	22	21	21	23	23	29	33	37	
	TCH	69	73	73	83	79	78	84	87	
	total ITRF	259	259	254	262	260	275	285	293	
BIBLIOTHEQUE	ASS BIB	2	2	2	2	2	2	2	2	La rémunération et la masse salariale
	C-BIB	33	33	33	33	33	32	32	32	
	CONSERVATEUR GEN	1	1	1	1	1	1	1	1	
	CONSERVATEUR BIB	10	10	10	10	10	10	10	10	
	BIB	9	9	9	8	8	9	9	9	
	BAS	17	17	17	17	17	17	17	17	
	total BIBLIOTHEQUE	72	72	72	71	71	71	71	71	
MEDICAUX SOCIAUX	CONSEILLER SOCIAL	0	0	1	1	1	1	1	1	La formation
	ASSISTANTE SOCIALE	1	1	0	0	0	0	0	0	
	COP	0	0	1	1	0	0	0	0	
	INFIRMIER	5	5	5	5	5	5	5	5	
	total MEDICAUX SOCIAUX	6	6	7	7	6	6	6	6	
TOTAL		500	500	498	504	508	529	537	538	L'environnement de travail
										Lexique

Nous constatons que l'écart se creuse entre les filières AENES et ITRF au fil des années.



Bilan de l'évolution par corps de 2008 à 2015 :

AENES	Agent comptable	0
	ADAENES	2
	C-AD	-24
	SGEPES	0
	SGASU -	1
	CASU	0
	SASU - SAENES	26
	total AENES	5
ITRF	C-TC	-17
	IGR	1
	IGE	17
	ASI	15
	TCH	18
	total ITRF	34
BIBLIO-THEQUE	ASS BIB	0
	C-BIB	-1
	CONSERVATEUR GEN	0
	CONSERVATEUR BIB	0
	BIB	0
	BAS	0
	total BIBLIOTHEQUE	-1
MEDICAUX SOCIAUX	CONSEILLER SOCIAL	1
	ASSISTANTE SOCIALE	-1
	COP	0
	INFIRMIER	0
	total MEDICAUX SOCIAUX	0
TOTAL		38

Les emplois

Les effectifs

La mobilité

La rémunération et la masse salariale

La formation

L'environnement de travail

Lexique

Les transformations que connaît l'université dans le contexte RCE ont nécessité des changements de la structure des emplois, appuyés sur quelques observations :

- le constat d'une structure d'emplois présentant une faiblesse en nombre de supports de catégorie C;
- l'évolution des métiers des fonctions supports, notamment dans la perspective du passage aux compétences élargies ; les fonctions de gestionnaire financier et de gestionnaire en ressources humaines avec paye intégrée nécessitent une technicité accrue, une maîtrise des procédures et une bonne connaissance du fonctionnement général de l'université, compétences attendues d'agents de la catégorie B ;
- l'apparition de nouvelles fonctions liées au passage aux RCE (pilotage, masse salariale, qualité comptable).

Ces axes ont structuré la politique menée en matière d'emplois BIATSS lors des campagnes menées depuis 2008 conformément au cadre fixé par le contrat quinquennal et dans la perspective du passage aux RCE en 2012.

L'université a poursuivi les opérations de requalification des postes en 2014-2015 :

Il en résulte la transformation d'emplois de catégorie C (- 41 supports) :

- en catégorie B pour accompagner l'évolution des métiers (+ 44 supports)
- en catégorie A pour accompagner les fonctions nouvelles qui requièrent de nouvelles compétences (+ 20).

Les emplois

Les effectifs

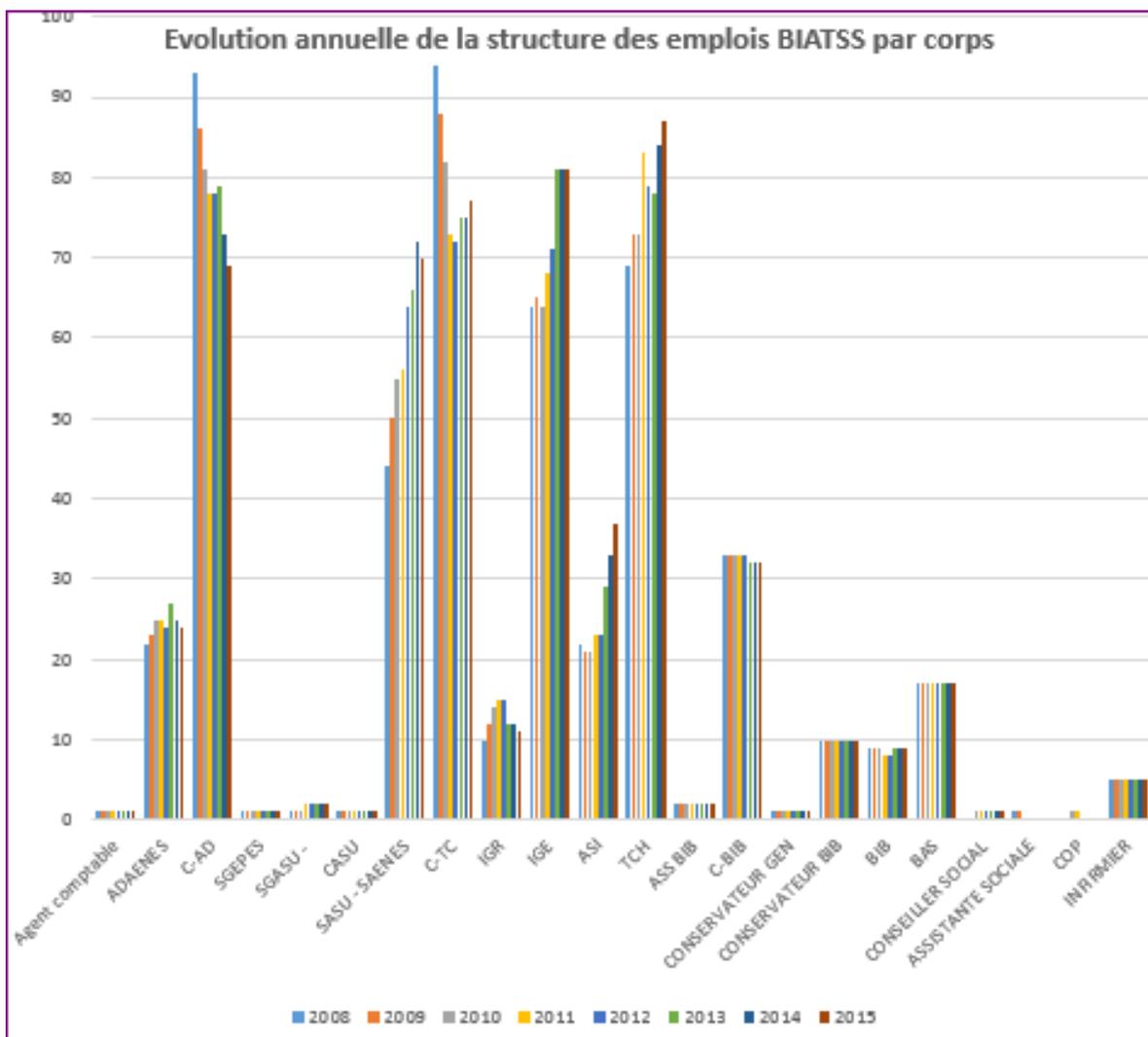
La mobilité

La rémunération et la masse salariale

La formation

L'environnement de travail

Lexique

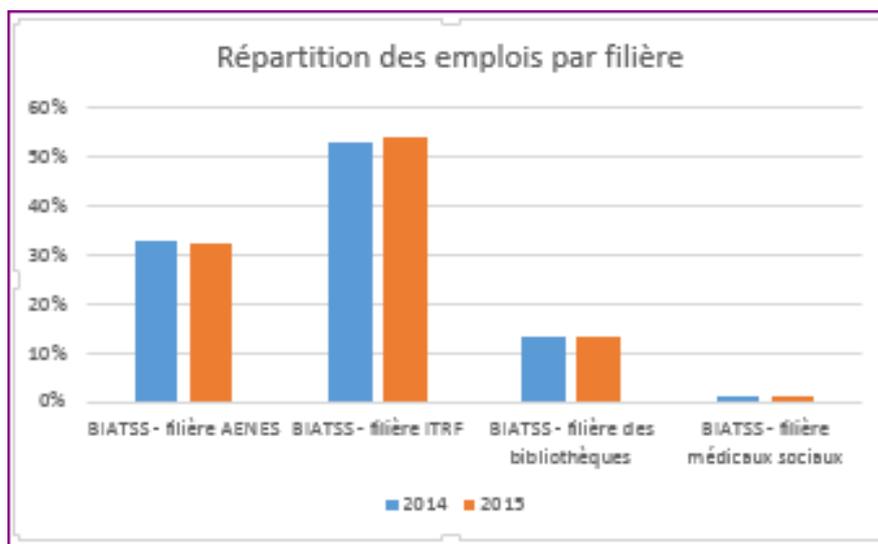


Répartition des emplois par filière

Emplois administratifs : AENES, ITRF, bibliothèque

Nature de l'emploi	2014	2015
BIATSS - filière AENES	33%	32%
BIATSS - filière ITRF	53%	54%
BIATSS - filière des bibliothèques	13%	13%
BIATSS - filière médicaux sociaux	1%	1%

Dotation des emplois BIATSS 2014-2015



- La répartition des emplois BIATSS est identique à la structure-type des emplois administratifs par filière des universités « lettres et sciences humaines ».
- Il apparaît un poids prépondérant de la filière ITRF parmi les personnels BIATSS, même si les emplois ITRF spécifiques aux métiers de la recherche sont peu nombreux.
- L'importance dans l'enseignement supérieur des recrutements dans la filière ITRF s'explique en partie par sa souplesse de gestion. L'organisation du recrutement, profilé par métier, offre un pouvoir d'appréciation des candidats par les établissements plus important que dans la filière AENES. Par ailleurs, la filière ITRF est plus adaptée au recrutement dans les métiers techniques et informatiques.
- La filière AENES se maintient néanmoins dans la structure d'emplois. Elle offre l'avantage du recrutement d'agents généralistes partageant une culture administrative commune à d'autres structures de l'Education nationale, apportant une expérience diversifiée par leur mobilité fonctionnelle et géographique. Par ailleurs, les catégories A de l'AENES, recrutées à présent par les Instituts Régionaux d'Administration (IRA), reçoivent une formation de cadre préalablement à leur affectation.

Les emplois

Les effectifs

La mobilité

La rémunération et la masse salariale

La formation

L'environnement de travail

Lexique

IV. Evolution des emplois par filière

Filière AENES

Les emplois

Les effectifs

La mobilité

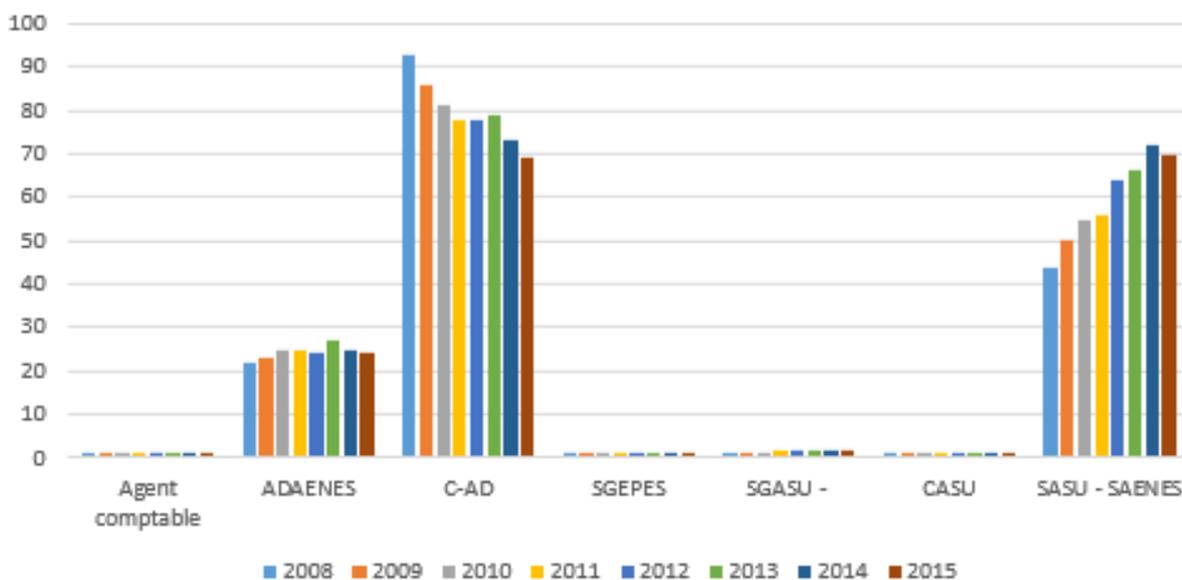
La rémunération et la masse salariale

La formation

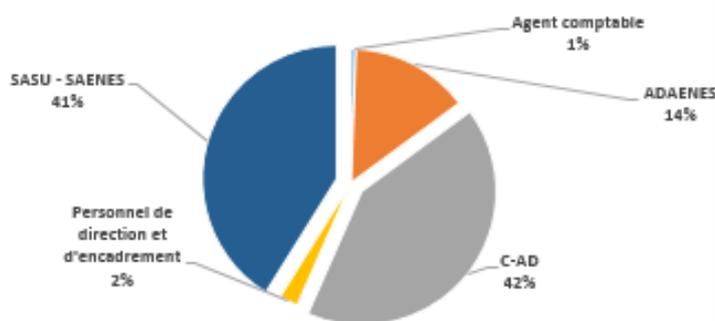
L'environnement de travail

Lexique

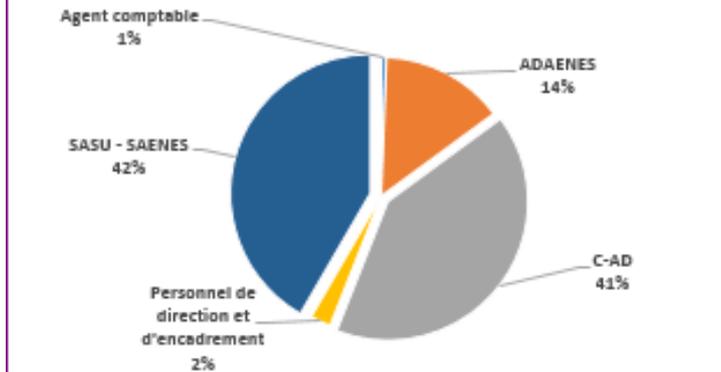
Evolution annuelle des emplois de la filière AENES par corps



Emplois de la filière AENES par corps année 2014

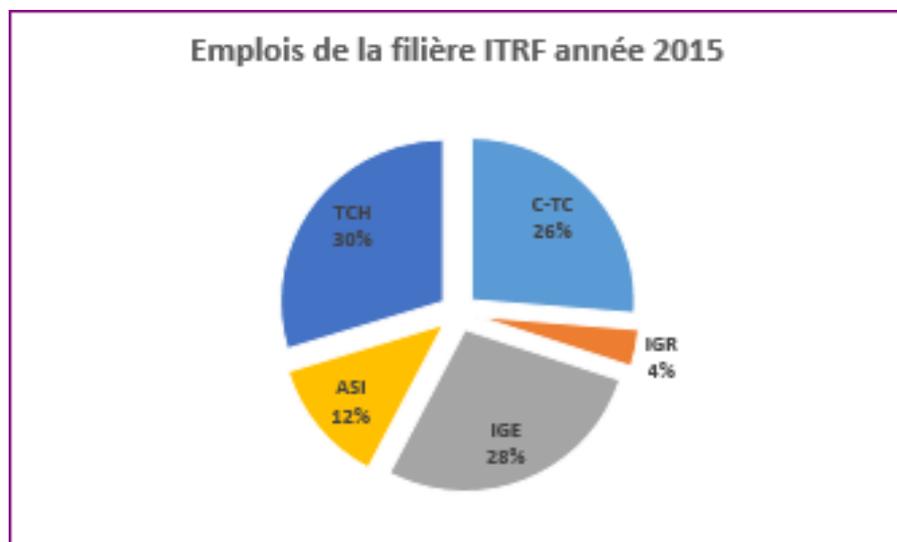
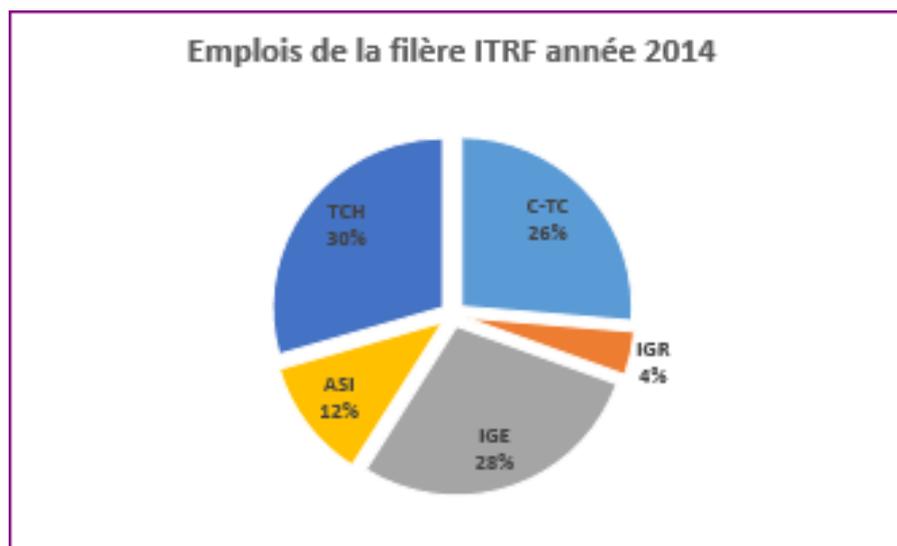
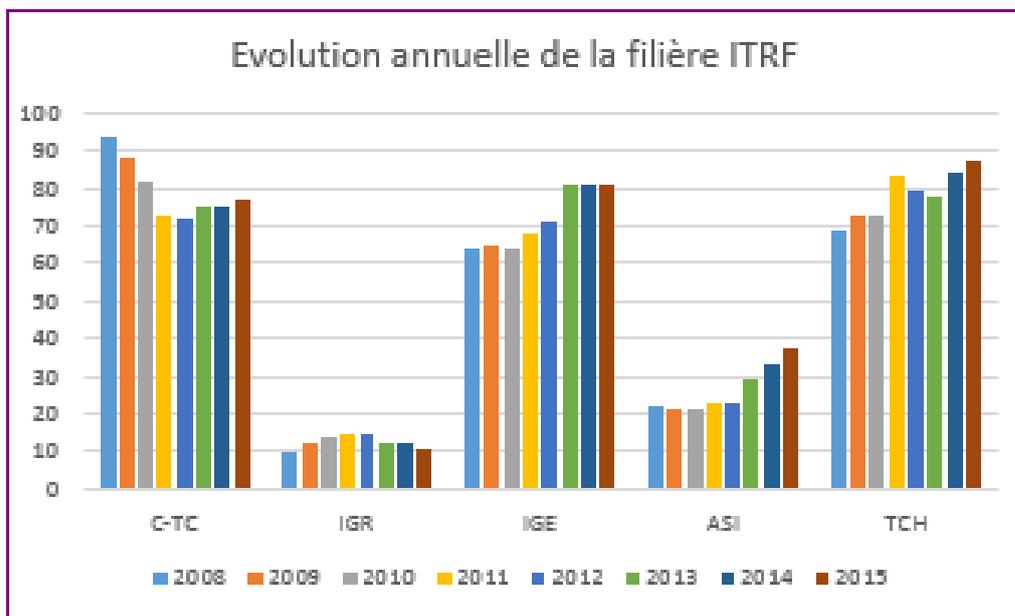


Emplois de la filière AENES par corps année 2015



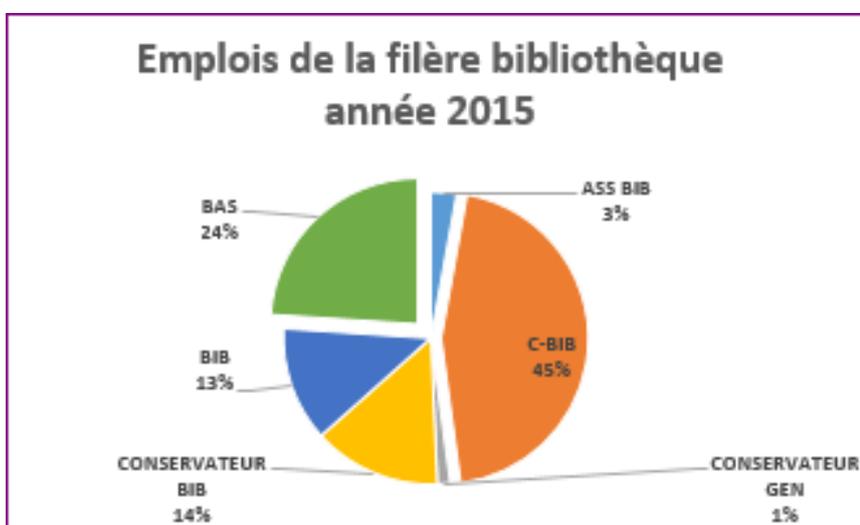
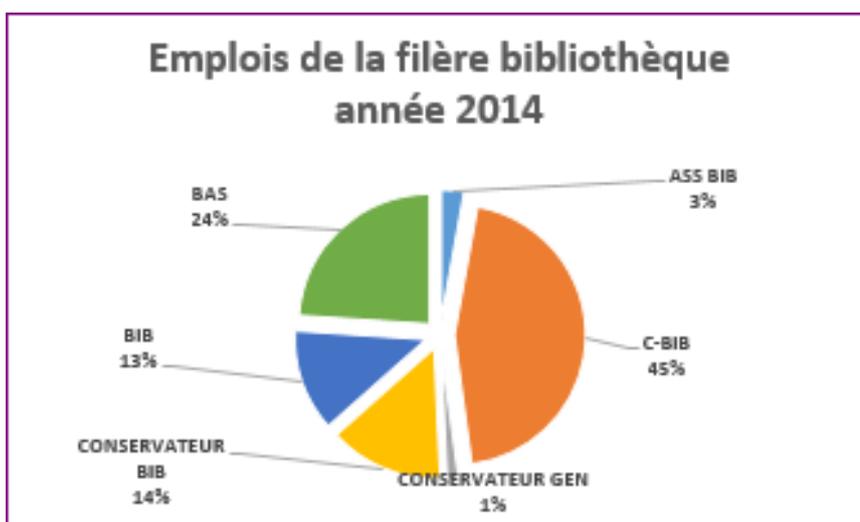
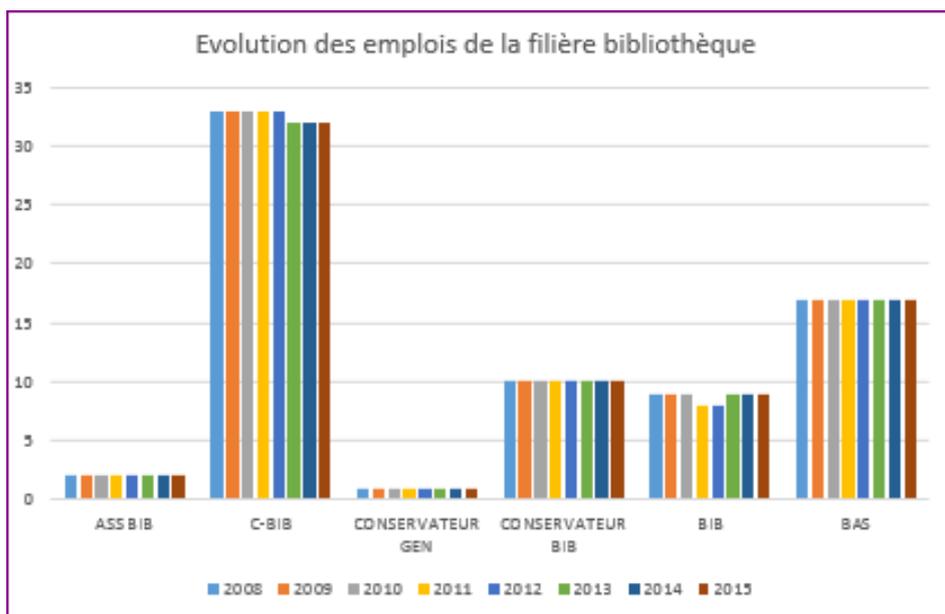
Evolution des emplois par filière

Filière ITRF



Evolution des emplois par filière

Filière Bibliothèque



Les emplois

Les effectifs

La mobilité

La rémunération et la
masse salariale

La formation

L'environnement de
travail

Lexique

À l'université Paris 8, la répartition des catégories varie selon les filières.

–La part des catégories A est beaucoup plus importante dans la filière ITRF (44% en 2014 et en 2015) que dans la filière bibliothèque (15% en 2014 et en 2015) ou dans la filière AENES (17% en 2014 et en 2015). Cette différence, notamment entre les filières ITRF et AENES, continue de se justifier principalement au regard du recrutement de personnels hautement qualifiés dans certains métiers (informatique, audiovisuel) qui n'est possible que dans la filière ITRF, la filière AENES étant purement administrative.

–A contrario, la catégorie C est beaucoup plus importante quantitativement dans les filières AENES et bibliothèque, respectivement 42% et 41% en 2014 et 2015 pour la filière AENES et 45% en 2014 et 2015 pour la filière bibliothèque.

–La coexistence de ces trois filières dont chaque catégorie est représentée par un ou plusieurs corps rend complexe la gestion des personnels BIATSS ; les règles de gestion et de recrutement varient et renvoient à des interlocuteurs institutionnels relevant parfois de l'échelon national, parfois de l'échelon académique.

–L'évolution du nombre d'emplois par corps au sein de la filière AENES et de la filière ITRF suit la tendance générale : diminution importante du nombre d'emplois de catégorie C pour répondre aux évolutions des métiers de gestion, augmentation importante des emplois de catégorie B pour satisfaire aux besoins en compétences qualifiées et pour renforcer le maillon faible de la structure des emplois, et légère augmentation des emplois de catégorie A sur des fonctions nouvelles de pilotage de l'université dans le cadre général de la réforme de l'État et de sa déclinaison dans l'enseignement supérieur (mise en œuvre de la LOLF, réforme du LMD, la loi de programmation de la recherche et passage aux responsabilités et aux compétences élargies).

–La situation des emplois pour la filière bibliothèque est particulièrement stable dans l'évolution de ses supports d'emploi.

Structure des emplois ANT sur budget de l'université

La cartographie des emplois sur budget propre dresse l'ensemble des postes créés sur le budget de l'université pour répondre aux besoins des services et des composantes.

Le principe de diminution des emplois dans la fonction publique s'est mué dans l'enseignement supérieur et la recherche, du fait d'un moratoire courant jusqu'en 2012, en principe de non-crédation d'emplois. Or cette limitation du nombre d'emplois s'est accompagnée d'un accroissement des charges et des missions des universités.

Pour répondre à l'augmentation de l'activité, certaines fonctions ont été financées par le budget de l'établissement, assurées par des personnels contractuels.

Cette cartographie présente donc les « emplois » ANT sur budget propre correspondant à des fonctions maintenues sur plusieurs années. Cette cartographie permet à l'établissement de mieux connaître ses besoins, de les localiser et de les classer par secteur d'activité. Elle est un outil de travail pour les campagnes d'emplois et pour l'analyse de prospective RH dans l'établissement. Elle favorise la prévision budgétaire et le suivi financier des dépenses RH.

La cartographie prend également en compte les missions dont la durée d'existence est évaluée à trois ans. Elle exclut les contrats saisonniers, les contrats ponctuels, les contrats de remplacement, les vacations, les contrats d'enseignants.

Il convient de différencier les supports budgétaires, les emplois et les agents qui y sont affectés. En effet, plusieurs agents peuvent se succéder sur un même emploi ; il est également possible qu'un emploi soit occupé simultanément par plusieurs agents ou qu'un agent occupe différents emplois.

Enfin, les agents contractuels devant occuper des missions ponctuelles sont recrutés pour une durée de 10 mois tandis que ceux devant occuper une fonction pérenne sont en majorité recrutés pour une durée de 3 ans.

Les emplois

Les effectifs

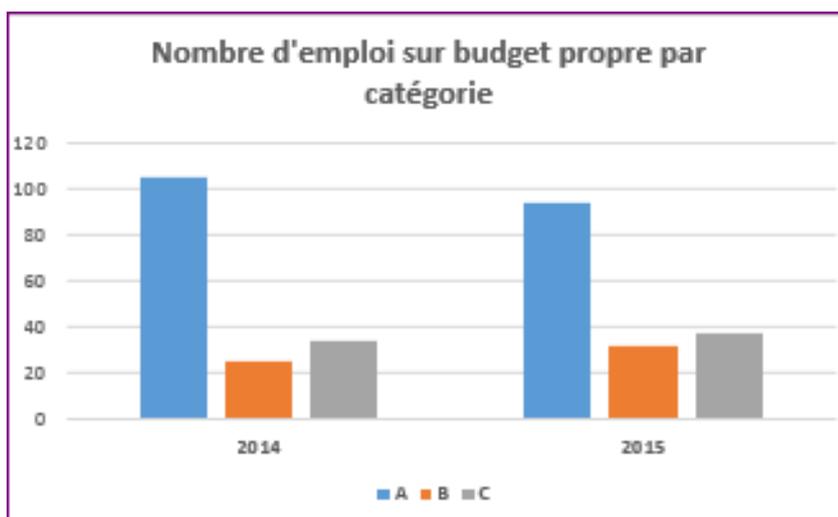
La mobilité

La rémunération et la masse salariale

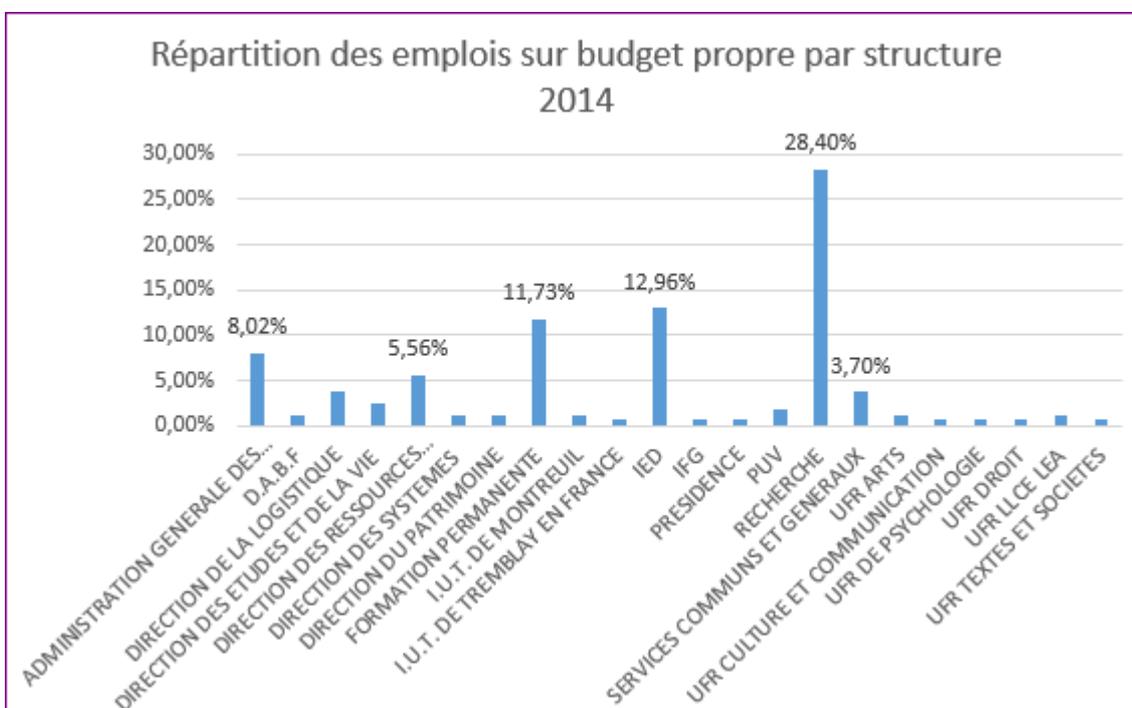
La formation

L'environnement de travail

Lexique



- 164 emplois ont été répertoriés en 2014 (163 en 2015).
- Les emplois ANT sur budget propre concernent les trois catégories d'emplois : A, B, C.
- On constate que le nombre de postes sur budget propre a évolué vers la hausse pour les catégories C et B mais qu'il a diminué pour les catégories A.
- La catégorie des auxiliaires ne se répartit pas dans les catégories A, B, C car le positionnement des agents sur la grille indiciaire est indépendant du niveau de responsabilité administrative. (Cette catégorie est l'équivalent de CDI conclus avant 1990.)



Les emplois

Les effectifs

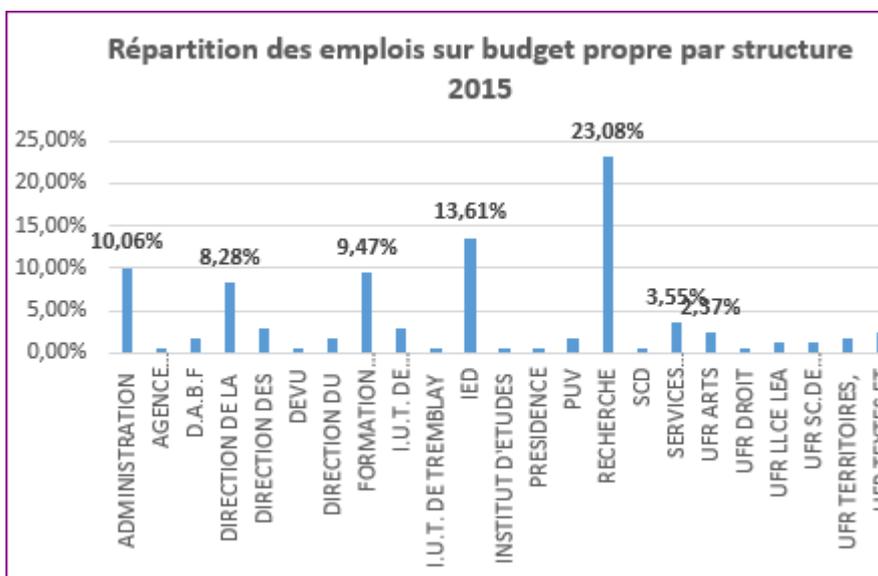
La mobilité

La rémunération et la masse salariale

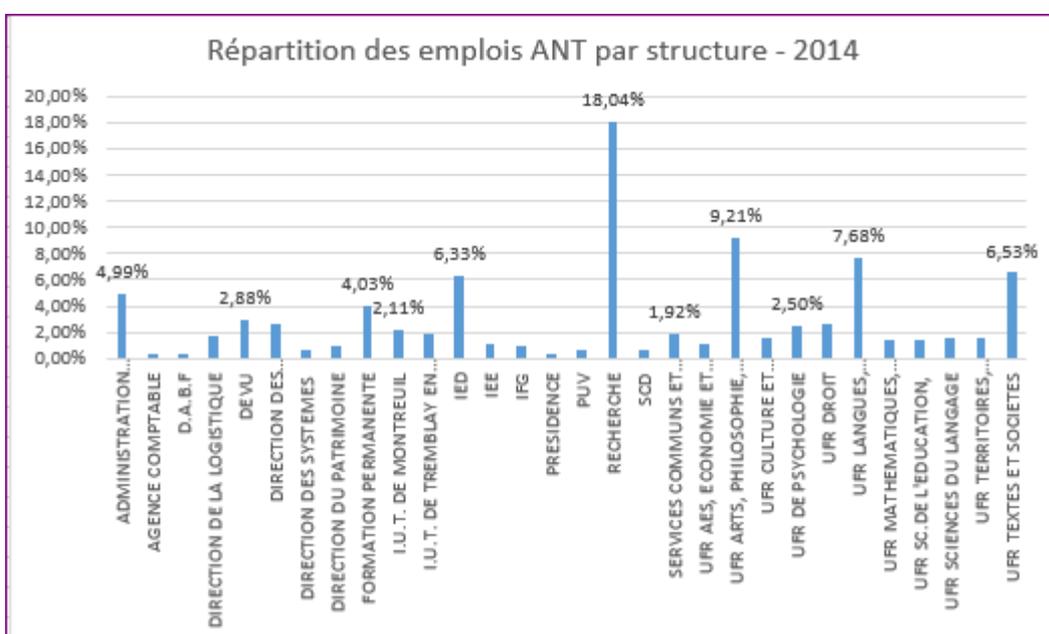
La formation

L'environnement de travail

Lexique



On constate que la direction des services de la recherche intègre en 2014 et 2015 respectivement les parts suivantes d'emplois sur budget propre : 23.08% et 18.04%. Ces taux sont les plus élevés.



Les emplois

Les effectifs

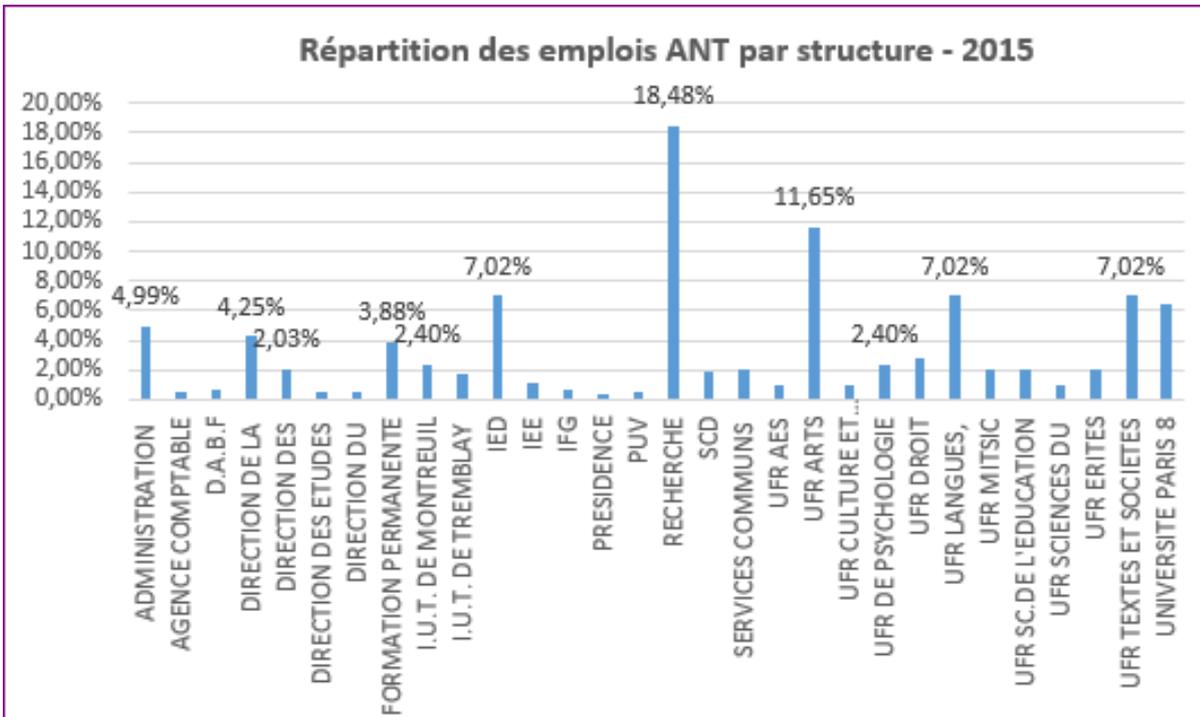
La mobilité

La rémunération et la masse salariale

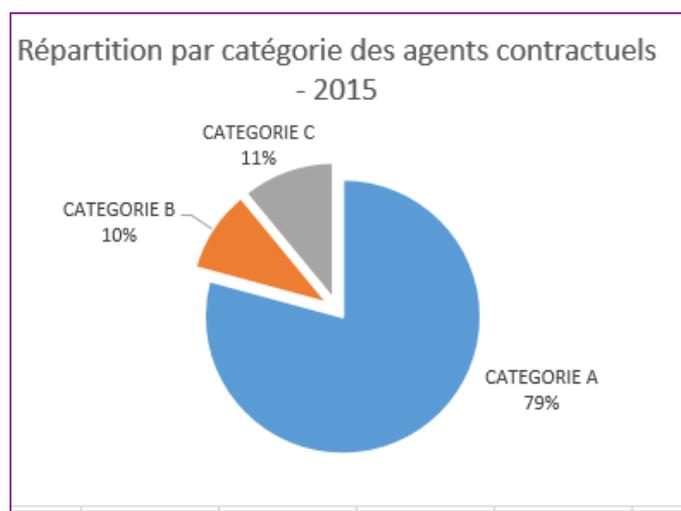
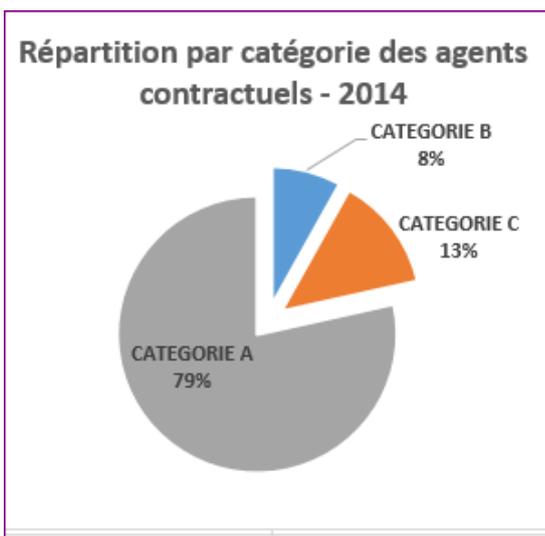
La formation

L'environnement de travail

Lexique



- La direction des services de la recherche ainsi que l'UFR arts financent leurs activités et ont créé des emplois sur fonds propres. Ces deux entités recrutent 30 % des emplois sur budget propre.
- Les missions répondent à des besoins ponctuels liés à la mise en œuvre d'un projet (par exemple : développement informatique, schéma directeur). Il s'agit pour l'établissement de répondre à des situations transitoires.
- Le passage aux compétences élargies incite l'établissement à la prudence. Chaque opération de création fait l'objet d'un examen de soutenabilité financière à moyen et long termes. La carte des emplois sur budget propre est également revue chaque année au moment de la campagne d'emplois et approuvée par le conseil d'administration. Elle est susceptible d'évoluer selon les priorités de l'établissement, au même titre que la carte des emplois sur budget État.



CHAPITRE 2

LES EFFECTIFS



Les emplois

Les effectifs

La mobilité

La rémunération et la
masse salariale

La formation

L'environnement de
travail

Lexique

Propos liminaires : quel décompte des emplois pour étudier les effectifs?

Les effectifs peuvent être décomptés de diverses manières selon l'objet de l'étude. Pour mesurer l'activité d'un service RH, il est intéressant de décompter les effectifs physiques cumulés tout au long de l'année, ce qui donne le nombre de dossiers ouverts dans l'année, quelle que soit la durée effective du recrutement de l'agent. Ainsi pour mesurer le travail administratif lié à la gestion RH et à la paye, un agent recruté pour 15 jours comptera autant qu'un agent recruté à l'année. Dans ce cas, un même agent peut être compté plusieurs fois si la nature de son engagement a changé dans l'année (ex : ATER et contractuel recherche), entraînant l'ouverture d'un nouveau dossier.

Par ailleurs, le décompte des effectifs physiques sera privilégié dès qu'il s'agit de traiter de questions portant sur les populations. L'observation est généralement faite à une date précise afin de neutraliser la succession d'agents dans le temps.

Pour mesurer l'activité annuelle d'un établissement, il sera plus intéressant de mesurer la consommation en ETPT. Elle correspond au nombre d'emplois consommés sur une période déterminée, généralement l'année civile, sans tenir compte de l'unité physique mais en intégrant la quotité de travail (voir définition supra). Ainsi un emploi à temps plein sur l'année peut correspondre à une succession de plusieurs personnes tout au long de l'année.

Les notions d'emplois et de personnes physiques ne se recouvrent donc pas. Il est à noter que certains recrutements ne sont pas décomptés en emplois : les vacances (au sens jurisprudentiel du terme), les chargés de cours, les emplois étudiants.

La date ou la durée d'observation est également importante. Pour des comparaisons statistiques, on peut observer les effectifs à une même date chaque année. Il est ainsi d'usage pour les statistiques RH des établissements d'enseignement supérieur d'observer la situation au 1er mars d'une année.

Les effectifs physiques de l'université sont observés pour l'année 2014 et 2015 (hors vacation, charges de cours, emplois étudiants)

Observation générale des effectifs de l'université pour l'année 2014 et 2015.

Avant de présenter plus en détail chaque catégorie d'agents, il convient d'apporter quelques informations sur la typologie des agents, leur répartition par statut et quelques données démographiques globales.

Parmi les personnels, il faut distinguer deux types d'agents

– **les fonctionnaires titulaires** assurent des emplois permanents et sont régis par le statut général de la fonction publique qui fixe leurs droits et obligations. Ils appartiennent à des corps relevant de statuts particuliers. Selon leurs corps, les fonctionnaires sont répartis en catégories (A, B ou C). Le mode de recrutement de droit commun des fonctionnaires est le concours, cependant des dispositifs relevant d'une

politique nationale d'emploi public existent également : pacte, « recrutement externe sans concours » ou « concours direct », voie de recrutement spécifique pour les personnes en situation de handicap.

– **les agents contractuels** sont des agents non titulaires de l'État et recrutés sous contrat pour une durée déterminée ou indéterminée (fonctions pérennes et non pérennes).

Précision sur les contrats doctoraux

Lors du précédent bilan social 2012-2013, les contrats doctoraux ont été comptabilisés avec les personnels contractuels BIATSS (suivant la trame du SIRH).

Pour la réalisation du bilan social 2014-2015, ils ont été redéployés en tant contractuels enseignants.

Les emplois

Les effectifs

La mobilité

La rémunération et la masse salariale

La formation

L'environnement de travail

Lexique

Par ailleurs, au sein de l'université deux types de populations sont différenciés : le personnel enseignant et le personnel non enseignant.

Les personnels titulaires non enseignants rassemblent les « BIATSS » :

Les personnels de bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé, concourent à l'accomplissement des missions de recherche, d'enseignement et de diffusion des connaissances et aux activités d'administration qui en résultent.

Les personnels BIATSS regroupent 18 corps (avant refonte de la catégorie B des bibliothèques), tous interministériels, dans quatre filières de personnels :

- **les personnels de l'administration de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur (AENES)** peuvent être indifféremment affectés dans tous les établissements relevant du ministère de l'Éducation nationale et du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, mais également dans d'autres administrations.

- **les personnels ITRF** sont les ingénieurs et les personnels techniques de recherche et de formation. Ils se répartissent en huit branches d'activité professionnelle (B.A.P.) et en emplois- types dans chaque B.A.P. Chaque branche d'activité professionnelle correspond à un domaine de compétence et les personnels de recherche et formation sont répartis dans ces B.A.P. selon leurs métiers :

- BAP A : sciences du vivant
- BAP B : sciences chimiques Sciences des matériaux
- BAP C : sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique
- BAP D : sciences Humaines et Sociales
- BAP E : informatique, Statistique et Calcul Scientifique
- BAP F : information, Documentation, Culture, Communication, Edition, TICE
- BAP G : patrimoine, logistique, prévention et restauration
- BAP J : gestion et pilotage

- **les personnels des bibliothèques** appartiennent à des corps à vocation interministérielle relevant des ministères chargés de l'Enseignement supérieur et de la Culture. Ils sont affectés dans les services communs de la documentation et dans les bibliothèques associées des établissements d'enseignement supérieur.

- **les personnels sociaux et de santé** recouvrent les personnels infirmiers, les médecins, les assistants de service social, les conseillers techniques de service social.

Les personnels BIATSS ont une obligation de service annuelle de 1607 heures.

Les personnels titulaires enseignants :

– **Les enseignants-chercheurs** sont des personnels exerçant simultanément des fonctions d'enseignement et de recherche. Il s'agit des professeurs des universités, des maîtres de conférence ou encore des assistants. L'obligation de service d'enseignement est définie statutairement en termes d'heures de cours CM, TD et TP et équivaut à un volume de 192 HETD (heures équivalent TD).

Les enseignants chercheurs sont recrutés en fonction de leur discipline d'enseignement et de recherche. La liste de ces disciplines est prédéfinie par la Commission nationale universitaire (CNU). Les enseignants-chercheurs sont recrutés sur titres et travaux après qualification par le conseil national des universités (C.N.U.).

– **Les enseignants du second degré** : personnels exerçant des missions d'enseignement. Il s'agit des professeurs agrégés, des professeurs certifiés, des professeurs des lycées professionnels. Ils ont une obligation d'enseignement de 384 HETD.

Répartition des effectifs entre personnels BIATSS et personnels enseignants

Pour l'année 2014, l'université Paris 8 compte 1 740 agents dont 1007 personnels enseignants.

Pour l'année 2015, l'université Paris 8 compte 1 789 agents dont 1033 personnels enseignants.

Rappel : en 2013, l'université Paris 8 comptait 1 728 agents dont 911 personnels enseignants.

Les emplois

Les effectifs

La mobilité

La rémunération et la masse salariale

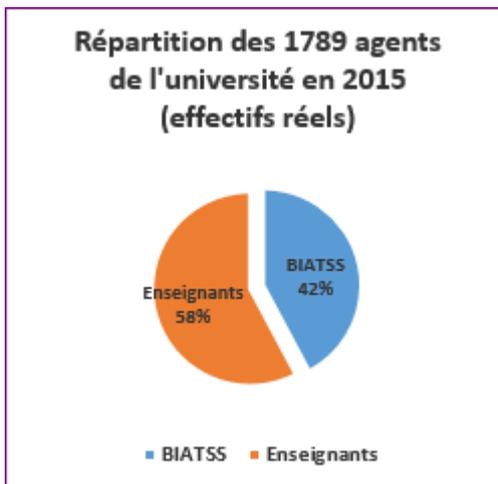
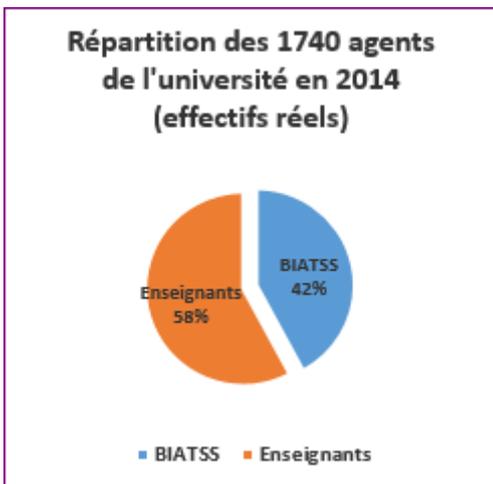
La formation

L'environnement de travail

Lexique

Type d'agent année 2014	Titulaire	Contractuel	Total
BIATSS	478	255	733
Enseignant	741	266	1007
Total	1219	521	1740

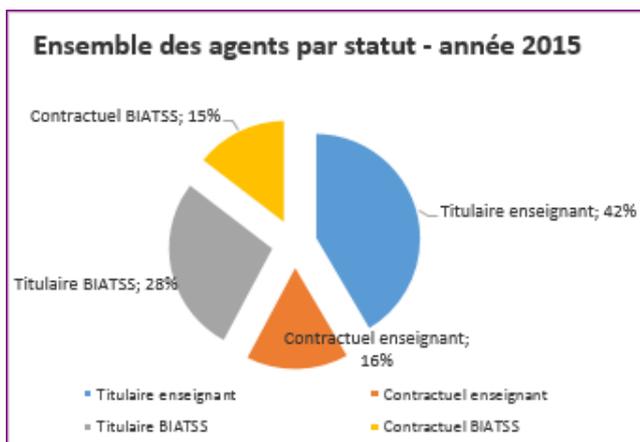
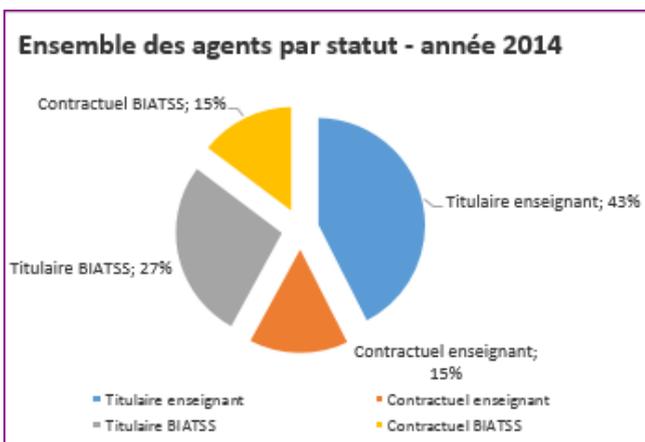
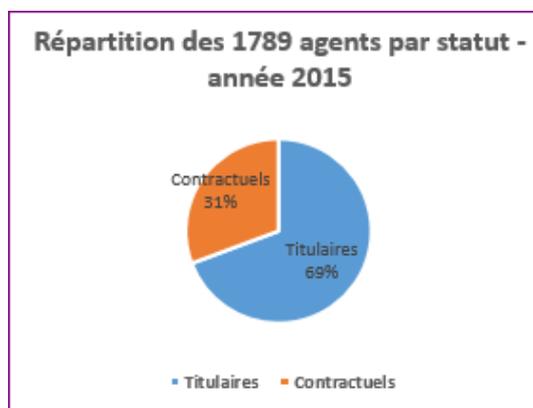
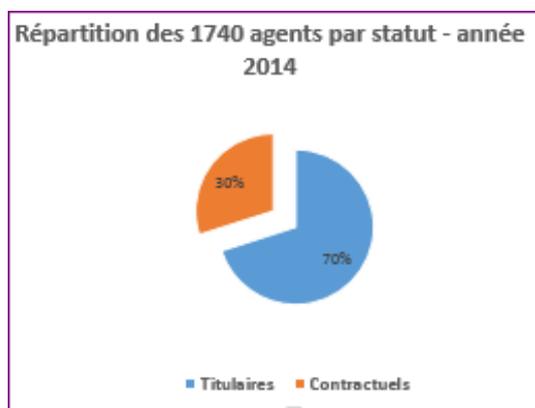
Type d'agent année 2015	Titulaire	Contractuel	Total
BIATSS	496	260	756
Enseignant	744	289	1033
Total	1240	549	1789



Au niveau national, le pourcentage de personnels enseignants titulaires s'élèvent à 69,7% (30,3% d'agents non titulaires). Pour les BIATSS, les agents titulaires représentent 59,8% (40,2% d'agents non titulaires). (source: bilan social du MESR 2014-2015). La situation à Paris 8 est donc représentative du niveau national.

I. Présentation des effectifs par statut

Toutes catégories confondues, la part des personnels contractuels est légèrement inférieure au tiers des effectifs (30 % en 2014 et 31% en 2015).



Les emplois

Les effectifs

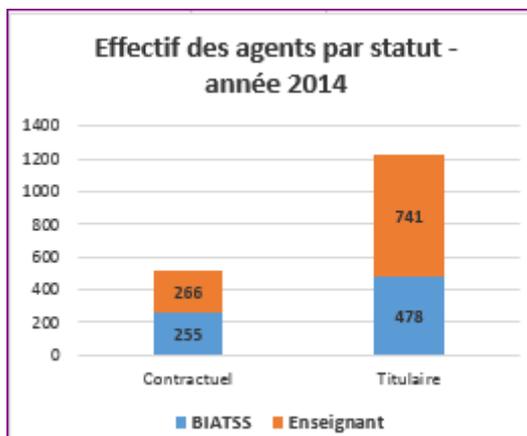
La mobilité

La rémunération et la masse salariale

La formation

L'environnement de travail

Lexique



Les personnels titulaires :

70 % des agents de l'université Paris 8 sont titulaires en 2014.

Répartition des effectifs femmes/hommes par corps—année 2014

Corps	Nb de pers	Femme	Homme	Part de femmes
ADJ. ADM DE L'EN ET DE L'ENS SUP	73	53	20	72,60%
ADMINISTRATEUR EN. ES. ET RECHERCHE	1	0	1	0,00%
AGT CPT D'EPCSCP	1	0	1	0,00%
ATTACHE ADMIN EDUC NAT ET ENS SUP	28	13	15	46,43%
C.A.S.U.	0	0	0	0,00%
SEC. ADM DE L'EN ET DE L'ENS SUP	58	40	18	68,97%
SECRETAIRE GENERAL D'UNIVERSITE	1	1	0	100,00%
	162	107	55	66,05%
ASSISTANT DES BIBLIOTHEQUES	0	0	0	0,00%
BIBLIOTHECAIRE	10	5	5	50,00%
BIBLIOTHECAIRE ADJOINT SPECIALISE	17	14	3	82,35%
CONSERVATEUR DES BIBLIOTHEQUES (1992)	10	8	2	80,00%
CONSERVATEUR GENERAL DES BIBLIOTHEQUES	1	1	0	100,00%
MAGASINIER DES BIBLIOTHEQUES	32	19	13	59,38%
	70	47	23	67,14%
ADJOINT TECHNIQUE-RECHERCHE ET FORMATION	67	36	31	53,73%
ASSISTANT INGENIEUR DE RECH.ET FORMATION	24	10	14	41,67%
INGENIEUR DE RECHERCHE RF	11	4	7	36,36%
INGENIEUR D'ETUDES DE RECH.ET FORMATION	64	35	29	54,69%
TECHNICIEN DE RECH.ET FORMATION	75	43	32	57,33%
	241	128	113	53,11%
CONSEILLER TECHNIQUE DE SERVICE SOCIAL	1	1	0	100,00%
INFIRMIERE D'ETAT	4	4	0	100,00%
	5	5	0	100,00%
Biatss	478	287	191	60,04%
PROFESSEUR AGREGE	45	19	26	42,22%
PROFESSEUR CERTIFIE	23	10	13	43,48%
PROFESSEUR D'EPS	7	2	5	28,57%
PROFESSEUR DES LYCEES PROFESSIONNELS	5	0	5	0,00%
	80	31	49	38,75%
MAITRE DE CONFERENCES DES UNIVERSITES	448	227	221	50,67%
PROFESSEUR DES UNIVERSITES	213	81	132	38,03%
	661	308	353	46,60%
Enseignant	741	339	402	45,75%
	1219	626	593	51,35%

Les emplois

Les effectifs

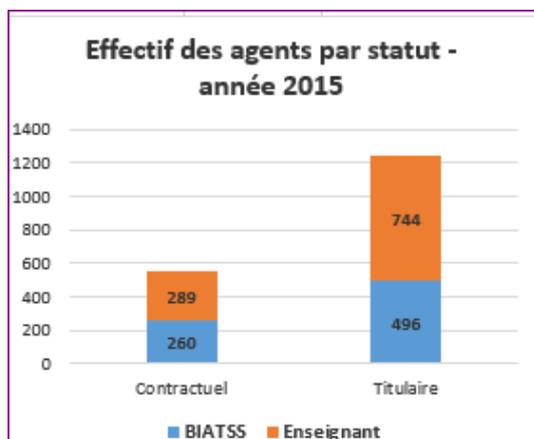
La mobilité

La rémunération et la masse salariale

La formation

L'environnement de travail

Lexique



Répartition des effectifs femmes/hommes par corps—année 2015

Corps	Nb de pers	Femme	Homme	Part de femmes
ADJ. ADM DE L'EN ET DE L'ENS SUP	73	54	19	73,97%
ADMINISTRATEUR EN. ES. ET RECHERCHE	1	0	1	0,00%
AGT CPT D'EPCSCP	1	0	1	0,00%
ATTACHE ADMIN EDUC NAT ET ENS SUP	27	12	15	44,44%
C.A.S.U.	0	0	0	0,00%
SEC. ADM DE L'EN ET DE L'ENS SUP	59	47	12	79,66%
SECRETAIRE GENERAL D'UNIVERSITE	1	1	0	100,00%
	162	114	48	70,37%
ASSISTANT DES BIBLIOTHEQUES	1	1	0	0,00%
BIBLIOTHECAIRE	24	16	8	66,67%
CONSERVATEUR DES BIBLIOTHEQUES (1992)	10	8	2	80,00%
CONSERVATEUR GENERAL DES BIBLIOTHEQUES	1	1	0	100,00%
MAGASINIER DES BIBLIOTHEQUES	33	19	14	57,58%
	69	45	24	65,22%
ADJOINT TECHNIQUE-RECHERCHE ET FORMATION	69	36	33	52,17%
ASSISTANT INGENIEUR DE RECH.ET FORMATION	33	15	18	45,45%
INGENIEUR DE RECHERCHE RF	11	5	6	45,45%
INGENIEUR D'ETUDES DE RECH.ET FORMATION	65	34	31	52,31%
TECHNICIEN DE RECH.ET FORMATION	81	49	32	60,49%
	259	139	120	53,67%
CONSEILLER TECHNIQUE DE SERVICE SOCIAL	1	1	0	100,00%
INFIRMIERE D'ETAT	5	5	0	100,00%
	6	6	0	100,00%
Biats	496	304	192	61,29%
PROFESSEUR AGREGE	47	21	26	44,68%
PROFESSEUR CERTIFIE	23	11	12	47,83%
PROFESSEUR D'EPS	8	4	4	50,00%
PROFESSEUR DES LYCEES PROFESSIONNELS	4	1	3	25,00%
	82	37	45	45,12%
MAITRE DE CONFERENCES DES UNIVERSITES	450	233	217	51,78%
PROFESSEUR DES UNIVERSITES	212	82	130	38,68%
	662	315	347	47,58%
Enseignant	744	352	392	47,31%
	1240	656	584	52,90%

63.2% des personnels BIATSS sont des femmes (37.6% sont des femmes enseignants chercheurs)

(source: bilan social du MESR 2014-2015). La situation à Paris 8 est donc représentative du niveau national pour les BIATSS avec un taux supérieur de 10 points concernant les femmes enseignants-chercheurs.

Les emplois

Les effectifs

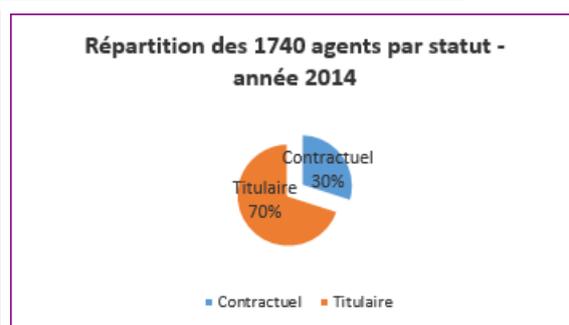
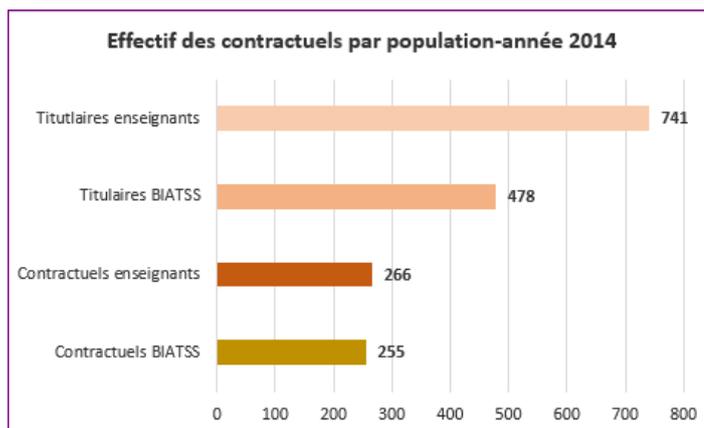
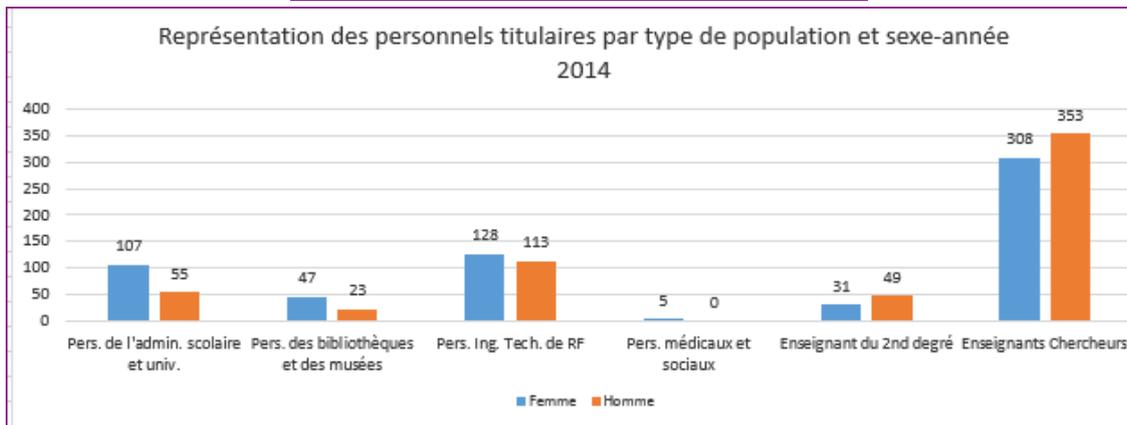
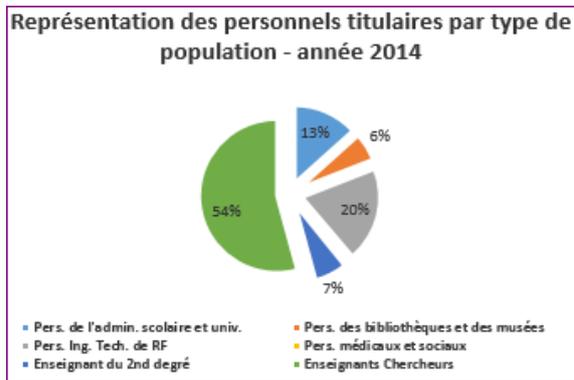
La mobilité

La rémunération et la masse salariale

La formation

L'environnement de travail

Lexique



Les personnels contractuels :

Sur l'ensemble des 1 740 agents, la part des agents contractuels est plus importante chez les personnels BIATSS où elle représente 30%.

Parmi les personnels enseignants, 15 %, soit plus d'un enseignant / enseignant-chercheur sur dix est un agent contractuel. Cette part est inférieure à la moyenne nationale qui est de 35.4 % (source: bilan social du MESR 2012-2013).

Il convient de signaler que la question du financement diffère selon la typologie des personnels contractuels : non permanents enseignants et non-permanents BIATSS.

En effet, contrairement aux postes contractuels administratifs, le recrutement des agents contractuels parmi les personnels enseignants est financé dans la quasi-totalité des situations par des emplois État ou ex-emplois État délégués : emplois dédiés à ces fonctions (ex : lecteurs, maîtres de langues, doctorant contractuel, ATER), remplacements sur emplois État (ex : ATER). Quelques contrats sont subventionnés par des conventions avec financement fléché (ex : contractuel doctorant, lecteur).

Concernant les personnels non permanents BIATSS, aucun emploi dédié au recrutement de contractuels n'existe. Hormis un contrat CNRS qui subsiste, ils correspondent à des remplacements temporaires sur postes vacants.

Les emplois

Les effectifs

La mobilité

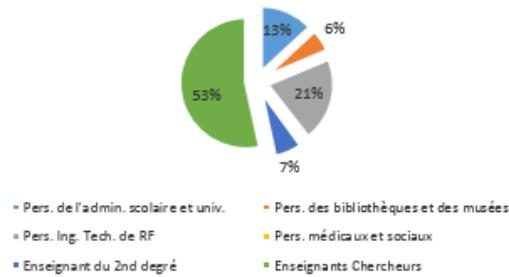
La rémunération et la masse salariale

La formation

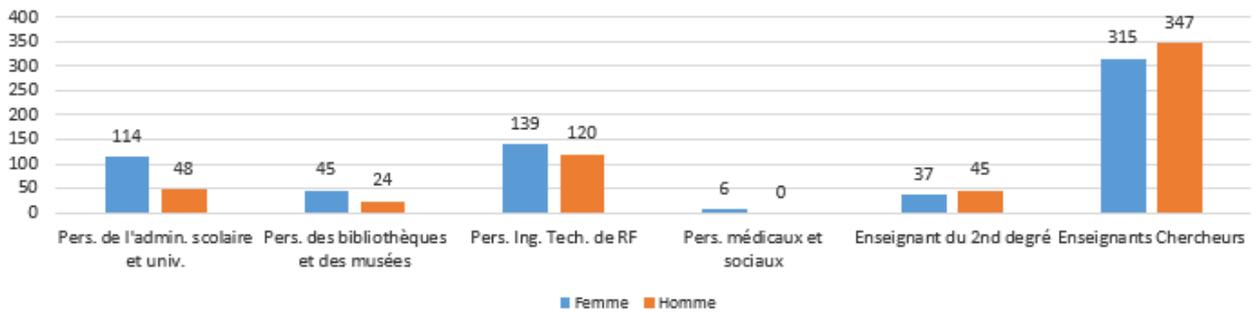
L'environnement de travail

Lexique

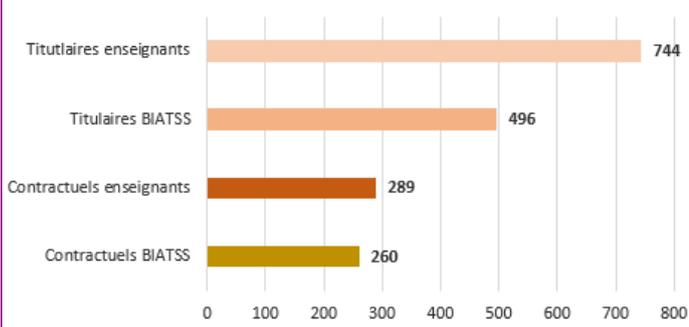
Représentation des personnels titulaires par type de population - année 2015



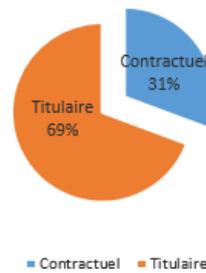
Représentation des personnels titulaires par type de population et sexe-année 2015



Effectif des contractuels par population-année 2015



Répartition des 1789 agents par statut - année 2015



Les emplois

Les effectifs

La mobilité

La rémunération et la masse salariale

La formation

L'environnement de travail

Lexique

Données démographiques générales :

Répartition femmes/hommes parmi les personnels

Globalement pour les personnels titulaires, la répartition est équilibrée (51 % de femmes) mais il diffère fortement selon le type de personnel observé :

- 60% de femmes parmi les BIATSS titulaires
- 45% parmi les enseignants titulaires.

La tendance est donc identique à celle de 2013.

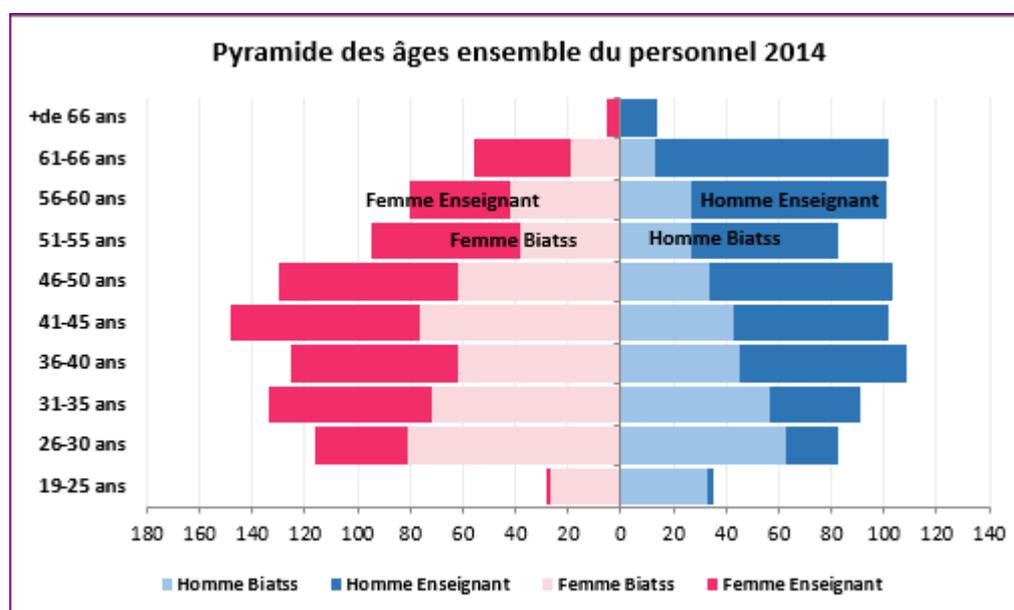
Répartition pour les personnels Biatss et enseignants titulaires :

Type de personnel-année 2014	Hommes	Femmes	Total
BIATSS	191	287	478
Enseignant	402	339	741
Total	593	626	1219

Type de personnel-année 2015	Hommes	Femmes	Total
BIATSS	192	304	496
Enseignant	392	352	744
Total	584	656	1240

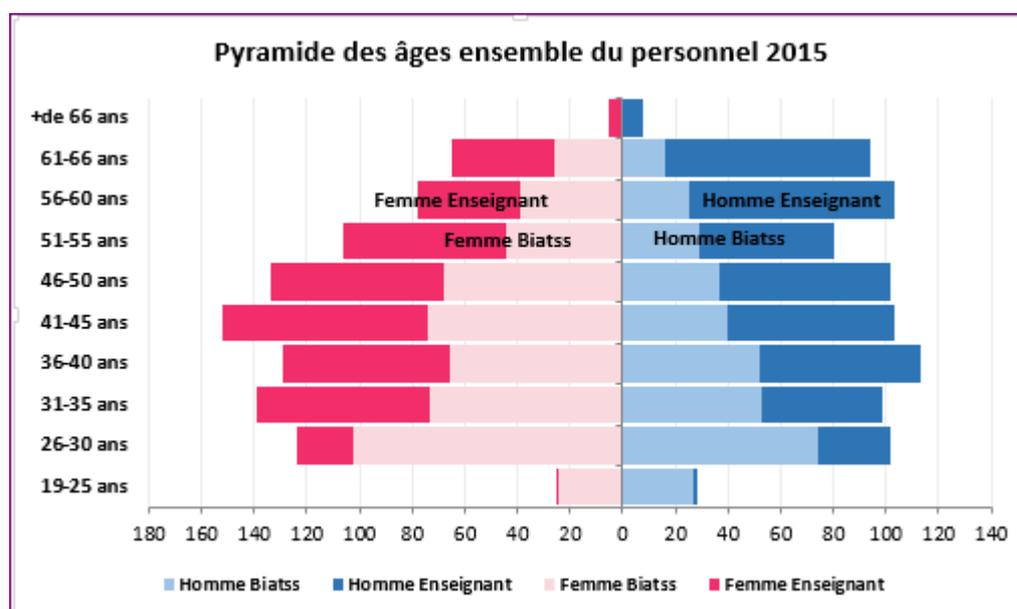
Indicateurs démographiques des personnels—année 2014

âge en années	Homme		Femme		Total	%
	Biatss	Enseignant	Biatss	Enseignant		
19-25 ans	33	2	27	1	63	3,6%
26-30 ans	63	20	81	35	199	11,4%
31-35 ans	57	34	72	62	225	12,9%
36-40 ans	45	64	62	63	234	13,4%
41-45 ans	43	59	76	72	250	14,4%
46-50 ans	34	69	62	68	233	13,4%
51-55 ans	27	56	38	57	178	10,2%
56-60 ans	27	74	42	38	181	10,4%
61-66 ans	13	89	19	37	158	9,1%
+de 66 ans	0	14	0	5	19	1,1%
Total	342	481	479	438	1740	100%



Indicateurs démographiques des personnels—année 2015

âge en années	Homme		Femme		Total	%
	Biatss	Enseignant	Biatss	Enseignant		
19-25 ans	27	1	24	1	53	3,0%
26-30 ans	74	28	102	22	226	12,6%
31-35 ans	53	46	73	66	238	13,3%
36-40 ans	52	61	66	63	242	13,5%
41-45 ans	40	63	74	78	255	14,3%
46-50 ans	37	65	68	66	236	13,2%
51-55 ans	29	51	44	62	186	10,4%
56-60 ans	25	78	39	39	181	10,1%
61-66 ans	16	78	26	39	159	8,9%
+de 66 ans	0	8	0	5	13	0,7%
Total	353	479	516	441	1789	100%



Population 2014	Age moyen	Age médian	Age minimum	Age maximum	Effectif
BIATSS titulaire	45	43	19	66	478
BIATSS contractuel	35	44	18	65	255
Enseignant titulaire	49	49	27	70	741
Enseignant contractuel	36	44	23	66	266

Population 2015	Age moyen	Age médian	Age minimum	Age maximum	Effectif
BIATSS titulaire	45	43	20	66	496
BIATSS contractuel	36	43	19	66	260
Enseignant titulaire	48	48	26	69	744
Enseignant contractuel	35	43	23	67	289

Les emplois

Les effectifs

La mobilité

La rémunération et la masse salariale

La formation

L'environnement de travail

Lexique

Pyramide des âges : considérations générales pour l'ensemble de l'université

La pyramide des âges fournit une photographie d'une population à une date donnée répartie selon une variable : l'âge. L'objectif de la gestion structurelle des ressources humaines est d'obtenir ou de conserver une pyramide des âges équilibrée. Cet équilibre préserve l'entreprise des mouvements massifs et facilite les embauches, comme les sorties du personnel.

Globalement, on conserve une pyramide en forme de 'violon' telle qu'identifiée en 2013 : celle-ci fait apparaître une coexistence intergénérationnelle entre agents. Les départs en retraite se poursuivent. Des agents plus jeunes sont recrutés ce qui a pour impact direct de diminuer le taux de GVT (glissement vieillesse technicité).

Les personnels de bibliothèque, ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé

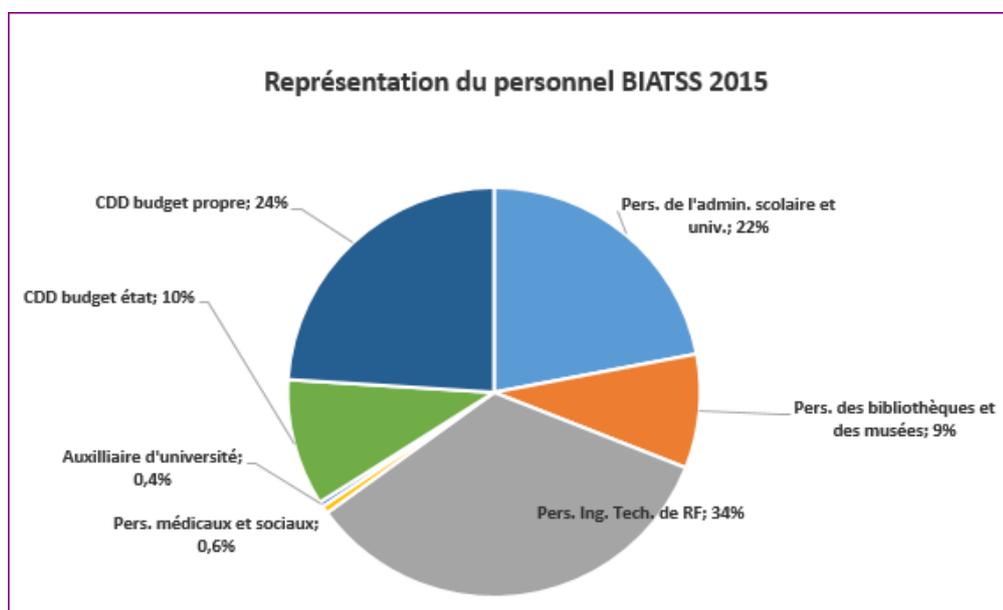
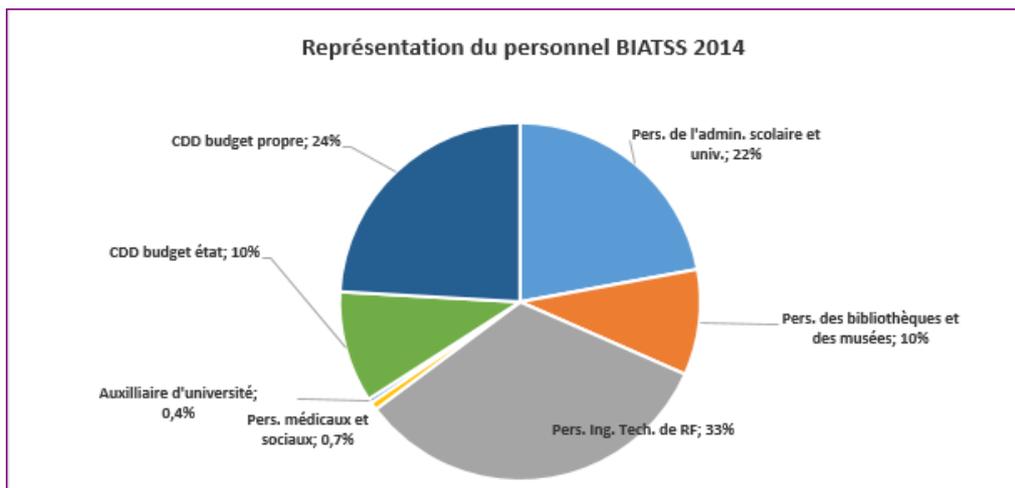
La présentation des personnels BIATSS sera composée de quatre parties :

- La répartition des effectifs BIATSS par corps et par filière
- Les données démographiques de cette population
- La localisation des effectifs par service et composante
- Les positions des personnels BIATSS
- Les fonctions et leurs évolutions

Une distinction sera faite au sein des parties entre personnels titulaires et personnels contractuels.

1) Caractérisation des effectifs BIATSS

Pour l'année 2014 les effectifs BIATSS se composent à 66 % de personnels titulaires (65% en 2015).



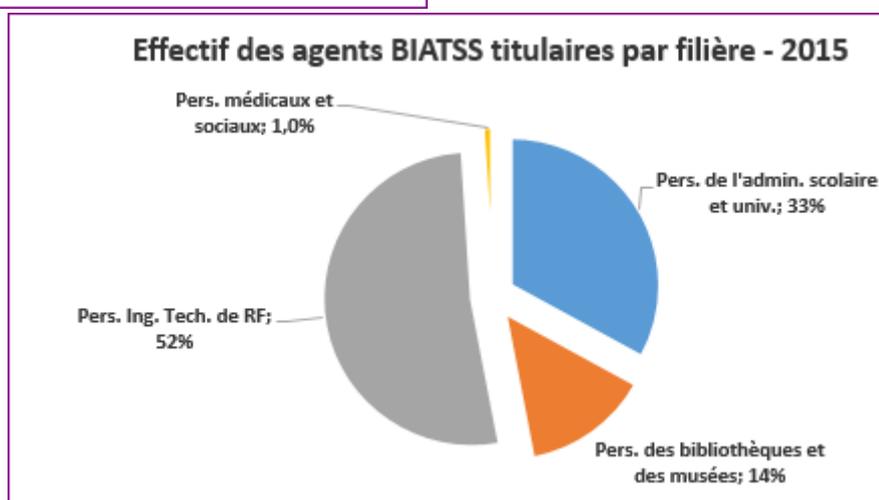
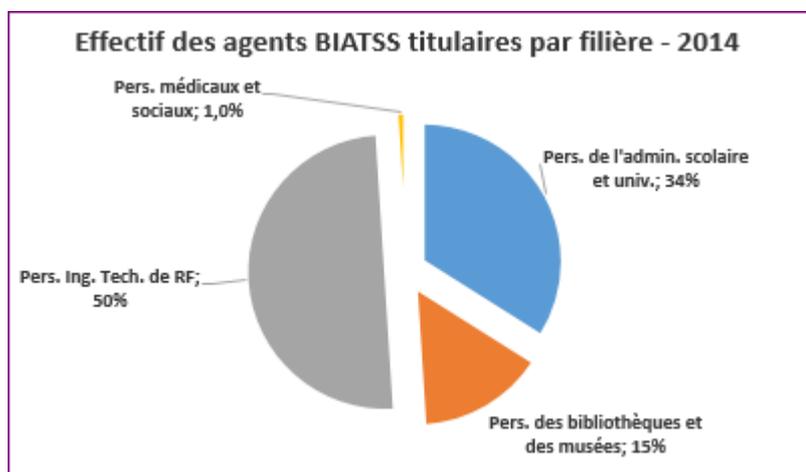
II. Les personnels BIATSS titulaires

Répartition des effectifs des personnels titulaires BIATSS par filière

Au cours de l'année 2014, parmi les 1 219 agents titulaires de l'établissement, 478 étaient des agents BIATSS. La différence entre le nombre d'agents titulaires et le nombre d'emplois « État » est liée aux vacances de postes : postes libérés en cours d'année et postes non pourvus aux concours (concours infructueux).

La répartition des effectifs observée pour l'année 2014 entre les différents corps BIATSS est la suivante :

- La moitié des effectifs BIATSS relève de la filière des ingénieurs et techniciens de recherche et de formation (ITRF).
- A contrario, le pourcentage de personnels des corps de bibliothèques est nettement supérieur à sa représentation nationale (15 % pour 8 %)
- La part néanmoins importante de la filière AENES (34 %), légèrement supérieure à son poids national, résulte du choix de l'université Paris 8 de préserver cette filière. Bien que ce maintien rende plus complexe la gestion des personnels, il permet de diversifier les modes de recrutement, de formation et de maintenir une variété d'expériences professionnelles.
- La coexistence des filières ITRF, AENES et BIB peut sembler d'autant plus surprenante que certains agents peuvent exercer parfois des fonctions très similaires un ITRF de la branche d'activité professionnelle administrative (BAP J) peut occuper la même fonction qu'un collègue de l'AENES.
- A titre de comparaison, au niveau national, la filière de l'AENES représente 25%, celle de l'ITRF est à 65,8% et la filière de la bibliothèque représente 7,8% (source: bilan social 2014-2015 du MESR).
- Par ailleurs, la branche d'activité professionnelle (BAP) représentant le taux de féminisation le plus élevé est situé dans la BAP J. (source: bilan social 2014-2015 du MESR).



Année 2014

Corps	Nb de pers	Femme	Homme
ADJ. ADM DE L'EN ET DE L'ENS SUP	73	53	20
ADMINISTRATEUR EN. ES. ET RECHERCHE	1	0	1
AGT CPT D'EPCSCP	1	0	1
ATTACHE ADMIN EDUC NAT ET ENS SUP	28	13	15
C.A.S.U.	0	0	0
SEC. ADM DE L'EN ET DE L'ENS SUP	58	40	18
SECRETAIRE GENERAL D'UNIVERSITE	1	1	0
	162	107	55
ASSISTANT DES BIBLIOTHEQUES	0	0	0
BIBLIOTHECAIRE	10	5	5
BIBLIOTHECAIRE ADJOINT SPECIALISE	17	14	3
CONSERVATEUR DES BIBLIOTHEQUES (1992)	10	8	2
CONSERVATEUR GENERAL DES BIBLIOTHEQUES	1	1	0
MAGASINIER DES BIBLIOTHEQUES	32	19	13
	70	47	23
ADJOINT TECHNIQUE-RECHERCHE ET FORMATION	67	36	31
ASSISTANT INGENIEUR DE RECH.ET FORMATION	24	10	14
INGENIEUR DE RECHERCHE RF	11	4	7
INGENIEUR D'ETUDES DE RECH.ET FORMATION	64	35	29
TECHNICIEN DE RECH.ET FORMATION	75	43	32
	241	128	113
CONSEILLER TECHNIQUE DE SERVICE SOCIAL	1	1	0
INFIRMIERE D'ETAT	4	4	0
	5	5	0
Biatss	478	287	191

Année 2015

Corps	Nb de pers	Femme	Homme
ADJ. ADM DE L'EN ET DE L'ENS SUP	73	54	19
ADMINISTRATEUR EN. ES. ET RECHERCHE	1	0	1
AGT CPT D'EPCSCP	1	0	1
ATTACHE ADMIN EDUC NAT ET ENS SUP	27	12	15
C.A.S.U.	0	0	0
SEC. ADM DE L'EN ET DE L'ENS SUP	59	47	12
SECRETAIRE GENERAL D'UNIVERSITE	1	1	0
	162	114	48
ASSISTANT DES BIBLIOTHEQUES	1	1	0
BIBLIOTHECAIRE	24	16	8
CONSERVATEUR DES BIBLIOTHEQUES (1992)	10	8	2
CONSERVATEUR GENERAL DES BIBLIOTHEQUES	1	1	0
MAGASINIER DES BIBLIOTHEQUES	33	19	14
	69	45	24
ADJOINT TECHNIQUE-RECHERCHE ET FORMATION	69	36	33
ASSISTANT INGENIEUR DE RECH.ET FORMATION	33	15	18
INGENIEUR DE RECHERCHE RF	11	5	6
INGENIEUR D'ETUDES DE RECH.ET FORMATION	65	34	31
TECHNICIEN DE RECH.ET FORMATION	81	49	32
	259	139	120
CONSEILLER TECHNIQUE DE SERVICE SOCIAL	1	1	0
INFIRMIERE D'ETAT	5	5	0
	6	6	0
Biatss	496	304	192

Les emplois

Les effectifs

La mobilité

La rémunération et la masse salariale

La formation

L'environnement de travail

Lexique

Répartition des effectifs par catégorie 2014

Filière	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Pers. de l'admin. scolaire et univ.	30	59	73	162
Pers. des bibliothèques et des musées	11	27	32	70
Pers. Ing. Tech. de RF	99	75	67	241
Pers. médicaux et sociaux	5	0	0	5
Total	145	161	172	478

Répartition des effectifs par catégorie 2015

Filière	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Pers. de l'admin. scolaire et univ.	30	59	73	162
Pers. des bibliothèques et des musées	12	24	33	69
Pers. Ing. Tech. de RF	109	81	69	259
Pers. médicaux et sociaux	6	0	0	6
Total	157	164	175	496

Sur les 478 personnels BIATSS, la répartition par catégorie montre un poids comparable entre les catégories A et B, chacune représentant autour de 30% des effectifs. Cet «équilibre» s'explique par la politique volontariste d'accroître le nombre d'emplois de catégorie B et de pourvoir rapidement ces emplois nouvellement créés. Pendant longtemps en forme de sablier (catégories C et A fortement représentées par rapport à la catégorie B), la structure des emplois n'a pas suffisamment permis le recrutement de personnels qualifiés pour des fonctions (cat. B) en forte évolution.

La politique constante depuis 2008 dans les campagnes d'emplois a visé à renforcer spécifiquement le nombre d'agents de catégorie B pour répondre à des métiers en tendance forte, du fait de nouvelles exigences professionnelles, notamment dans les fonctions financières, de paye, de ressources humaines et de secrétariat dans les composantes.

Les emplois

Les effectifs

La mobilité

La rémunération et la masse salariale

La formation

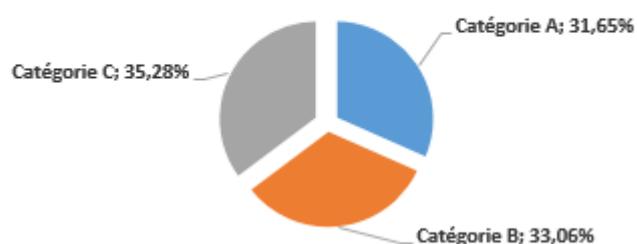
L'environnement de travail

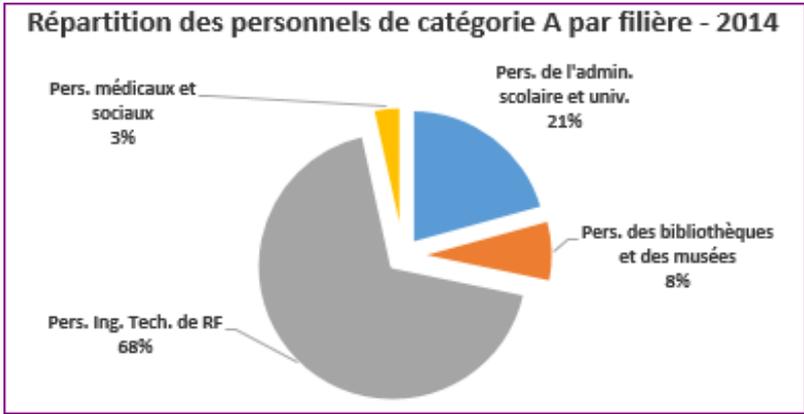
Lexique

Effectif du personnel BIATSS par catégorie - 2014



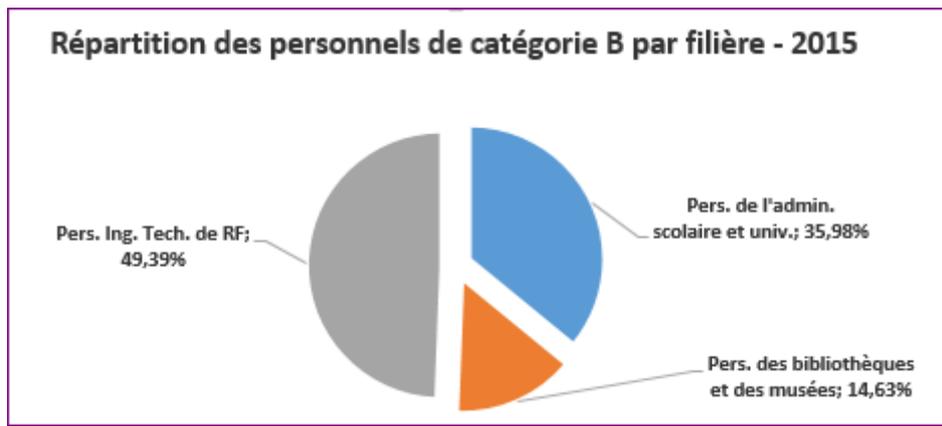
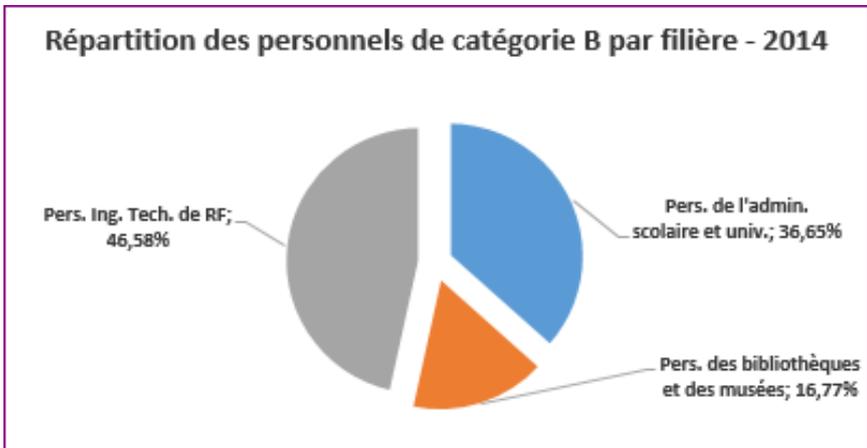
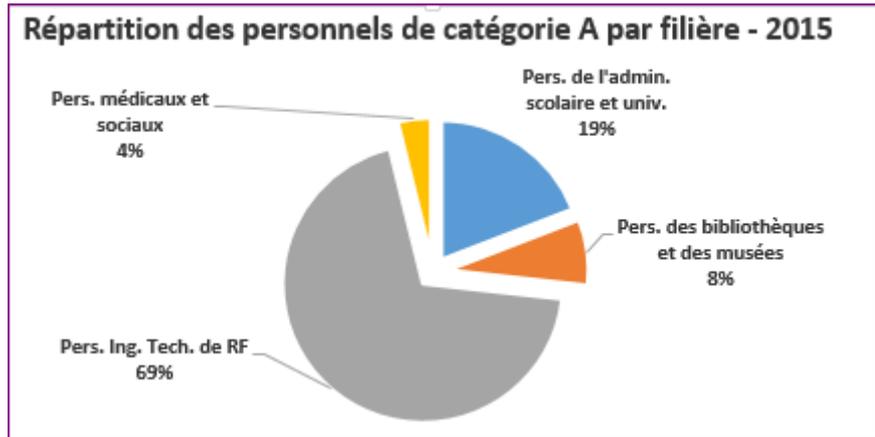
Effectif du personnel BIATSS par catégorie - 2015





La répartition des personnels titulaires par catégorie au niveau du ministère est la suivante : 67.3% (A), 12,1% (B) et 20.6% (C)

(source: bilan social du MESR 2014-2015).



Répartition des personnels de catégorie C par filière - 2014



Répartition des personnels de catégorie C par filière - 2015



Répartition des effectifs par catégorie et sexe

Filière—année 2014	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
Pers. de l'admin. scolaire et univ.	17	13	18	41	20	53
Pers. des bibliothèques et des musées	2	9	8	19	13	19
Pers. Ing. Tech. de RF	50	49	32	43	31	36
Pers. médicaux et sociaux	0	5	0	0	0	0
Total	69	76	58	103	64	108

Filière—année 2015	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
Pers. de l'admin. scolaire et univ.	17	12	12	48	19	54
Pers. des bibliothèques et des musées	2	10	8	16	14	19
Pers. Ing. Tech. de RF	55	54	32	49	33	36
Pers. médicaux et sociaux	0	6	0	0	0	0
Total	74	82	52	113	66	109

Les emplois

Les effectifs

La mobilité

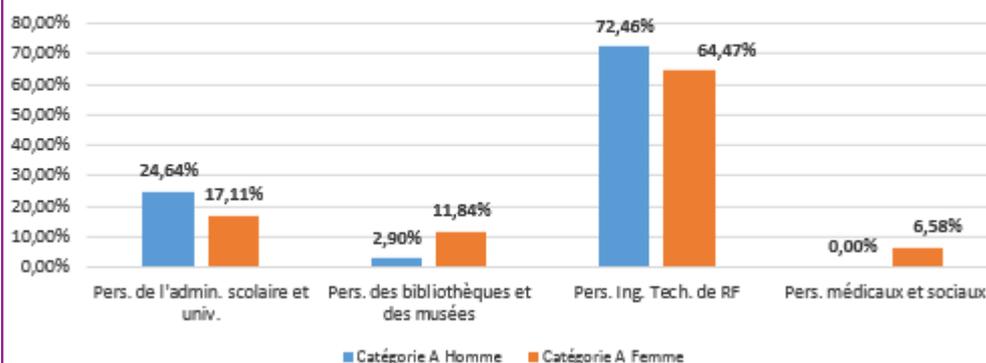
La rémunération et la masse salariale

La formation

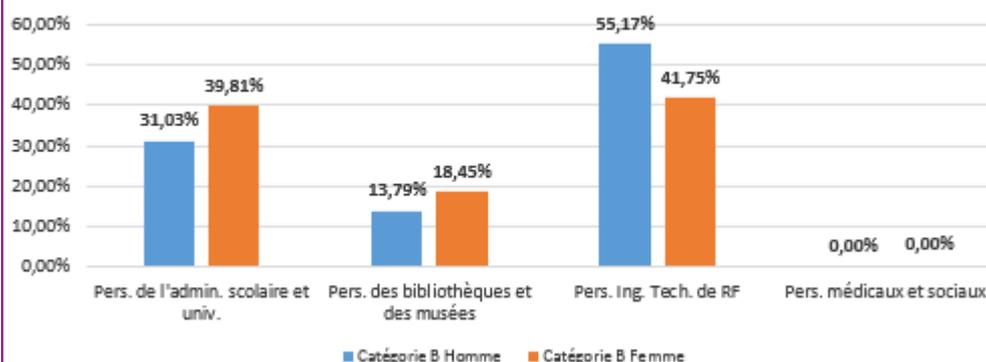
L'environnement de travail

Lexique

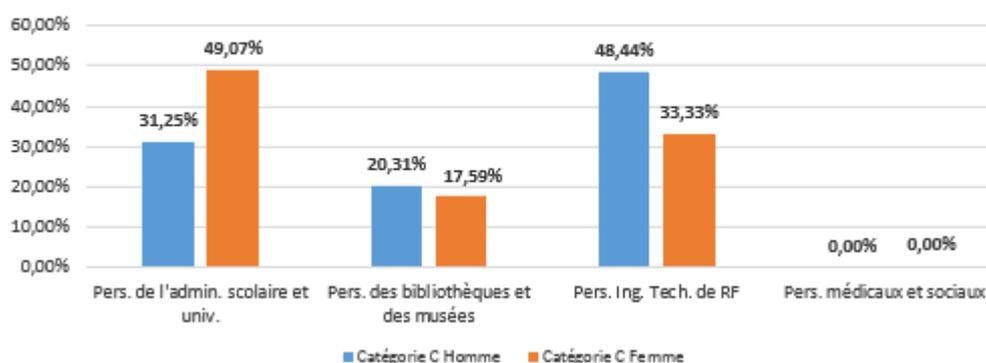
Répartition des personnels de catégorie A par filière et sexe - 2014

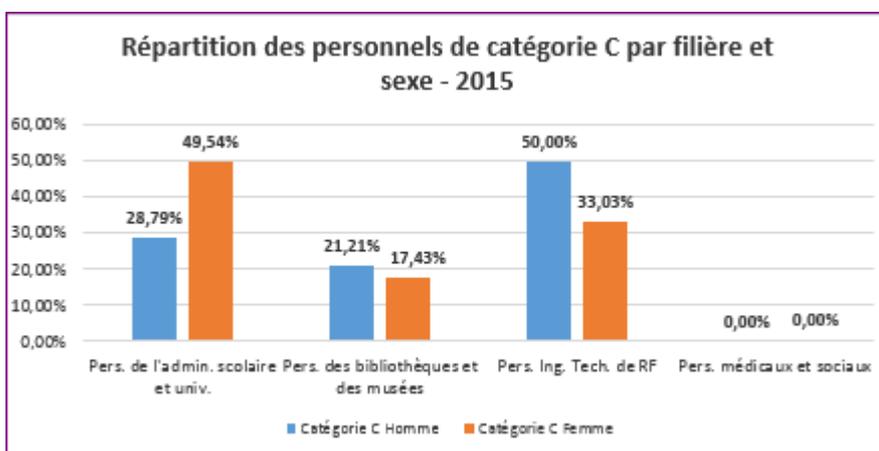
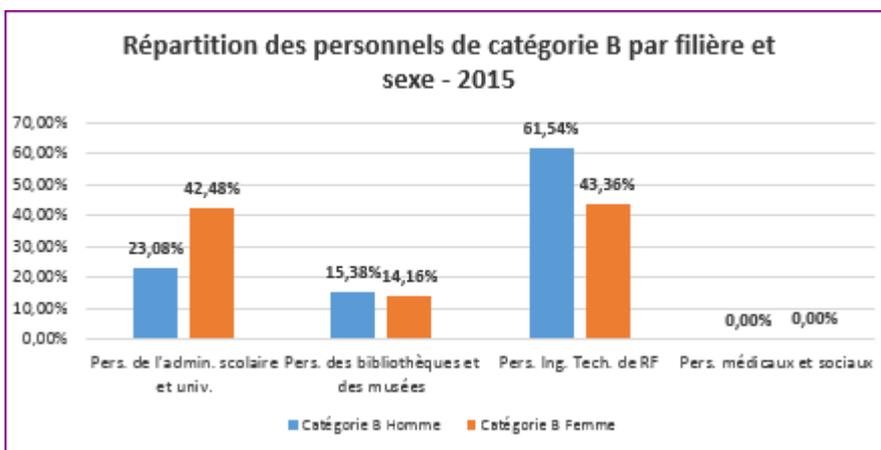
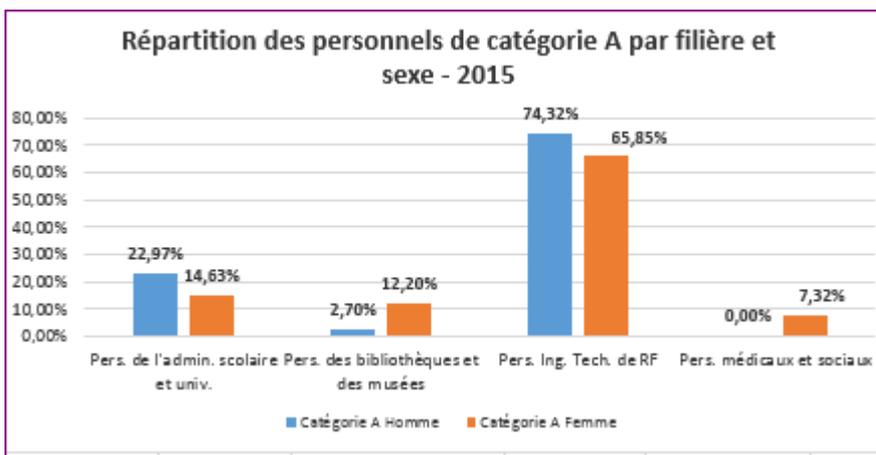


Répartition des personnels de catégorie B par filière et sexe - 2014



Répartition des personnels de catégorie C par filière et sexe - 2014





Les emplois

Les effectifs

La mobilité

La rémunération et la masse salariale

La formation

L'environnement de travail

Lexique

La présentation des effectifs par catégorie et par filière confirme dans le réel l'analyse développée lors de l'examen de la structure des emplois. Le ratio du nombre de personnels de catégorie A d'une filière rapporté à l'ensemble des effectifs de la même filière est un indicateur de sa structure interne et permet des comparaisons filière par filière. Il apparaît ainsi que la filière AENES est plus faible en personnels d'encadrement que la filière ITRF :

- personnel de l'administration scolaire et universitaire – AENES: 18.5% ;
- personnels des bibliothèques et des musées : 16 %
- personnels ITRF : 41%.

Cet écart est à nuancer par l'existence de métiers en catégorie A pour lesquels les recrutements ne se font que par la filière ITRF et non par la filière administrative (informatique, audiovisuel, ...).

Concernant les personnels de bibliothèque, la composition de la catégorie A est représentative du déséquilibre national de la filière, avec un nombre de bibliothécaires inférieur au nombre de conservateurs.

III. Les personnels BIATSS contractuels

Le dispositif Sauvadet:

Loi du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique (loi Sauvadet)

La loi a été promulguée le 12 mars 2012. Elle a été publiée au Journal officiel du 13 mars 2012.

Présenté en Conseil des ministres le 7 septembre 2011 par M. François Sauvadet, ministre de la fonction publique, il avait été adopté en première lecture par le Sénat le 26 janvier 2012, après engagement de la procédure accélérée et par l'Assemblée nationale, avec modification, le 14 février 2012.

Ce texte, qui fait suite au protocole d'accord signé le 31 mars 2011 par le Gouvernement et six organisations syndicales (UNSA, CGT, FO, CFDT, CGC, CFTC), vise notamment à limiter les situations de précarité dans les trois fonctions publiques (Etat, territoriale, hospitalière).

Pendant une durée de 4 ans, à compter de la publication de la loi, un dispositif particulier d'accès aux corps et cadres d'emploi de la fonction publique serait ouvert, sous condition d'ancienneté de services, aux agents recrutés pour occuper un emploi permanent de l'administration en contrat à durée indéterminée (CDI) ou en contrat à durée déterminée (CDD). Pour les agents ne souhaitant pas ou ne pouvant pas (conditions de nationalité) accéder au statut de fonctionnaire, leur contrat pourrait être requalifié en CDI.

Par ailleurs, les conditions de recours aux agents contractuels sont redéfinies :

- Dans la fonction publique d'Etat, le principe d'un recrutement préalable en CDD afin d'assurer, en cas de besoins de service, des fonctions permanentes relevant d'un corps de la fonction publique, est maintenu. Toutefois, des CDI pourraient être directement conclus, afin de pourvoir des emplois permanents à temps incomplet, ou, à titre expérimental, afin de pourvoir des emplois permanents à temps complets lorsque ceux-ci ne peuvent être occupés par des fonctionnaires compte tenu des compétences requises.
- Dans la fonction publique territoriale, obligation serait faite aux employeurs de recruter, en qualité de fonctionnaires stagiaires, les agents contractuels inscrits sur la liste d'aptitude d'accès à un cadre d'emploi correspondant à l'emploi qu'ils occupent.

Concernant ces deux fonctions publiques :

- la période maximale d'emploi en CDD au terme de laquelle le contrat conclu peut être reconduit en CDI serait maintenue à 6 ans. Toutefois, cette durée pourrait désormais être totalisée à partir du cumul de plusieurs emplois consécutifs, de même catégorie hiérarchique, au sein de la même structure publique.
- les interruptions de contrat inférieures à 3 mois ne pourront plus être évoquées pour justifier la conclusion d'un nouveau contrat en CDD ou le renouvellement en CDD plutôt qu'en CDI, lorsque les agents remplissent les conditions d'ancienneté requises.

Le texte autorise les détachements entre corps et cadres d'emploi de même niveau hiérarchique (entre attaché territorial et attaché ministériel par exemple), même si la nature de leurs missions n'est pas identique.

Les emplois

Les effectifs

La mobilité

La rémunération et la masse salariale

La formation

L'environnement de travail

Lexique

Un amendement gouvernemental, adopté par l'Assemblée nationale, prévoit un renforcement progressif de la présence des femmes dans la haute fonction publique. L'objectif est d'arriver progressivement à un quota de 40% de femmes en 2018 (20% pour la période 2013-2014, 30% pour 2015-2017 et 40% en 2018). Des décrets fixeront la liste des emplois concernés et les sanctions applicables en cas de non respect de ces quotas.

Source : <http://www.vie-publique.fr/actualite/panorama/texte-discussion/projet-loi-relatif-acces-emploi-titulaire-amelioration-conditions-emploi-agents-contractuels-fonction-publique-lutte-contre-discriminations-portant-diverses-dispositions-relatives-fonction-publique.html>

Les agents BIATSS contractuels sont recrutés :

- soit sur des postes sur **budget État** (emplois délégués par le ministère) qui ne sont pas occupés par des fonctionnaires
- soit sur le **budget propre de l'université** l'employeur est l'université en tant que personne morale.

Tous les contrats de l'université Paris 8 sont de droit public.

Au cours de l'année 2014, les effectifs contractuels sur des fonctions de personnels BIATSS se répartissent de la façon suivante :

Type de population	Type de contrat	Nb de personnes
BIATSS	CDD Budget propre	165
	CDD Budget Etat	61
	Auxiliaire d'université	3
	CDI	26
Ensemble des contractuels BIATSS		255

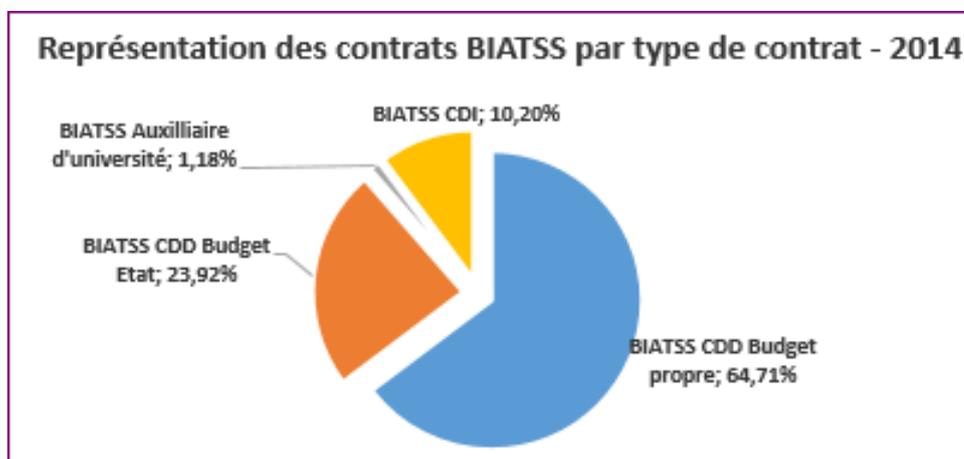
86.2% des personnels contractuels sont en filière ITRF (source: bilan social du MESR 2014-2015).

–Il faut rappeler que certains types de recrutement ne décomptent pas d'emplois. Ainsi les emplois étudiants n'apparaissent pas dans le tableau ci-dessus. L'université a rémunéré 281 contrats étudiants en 2014 et 340 en 2015.

–L'origine du financement des contractuels n'a aucune incidence sur le statut de l'agent. Un même contractuel peut être rémunéré indifféremment et successivement sur budget « État » ou sur le budget de l'université. Les emplois « État » servent généralement aux remplacements de fonctionnaires absents (emplois vacants).

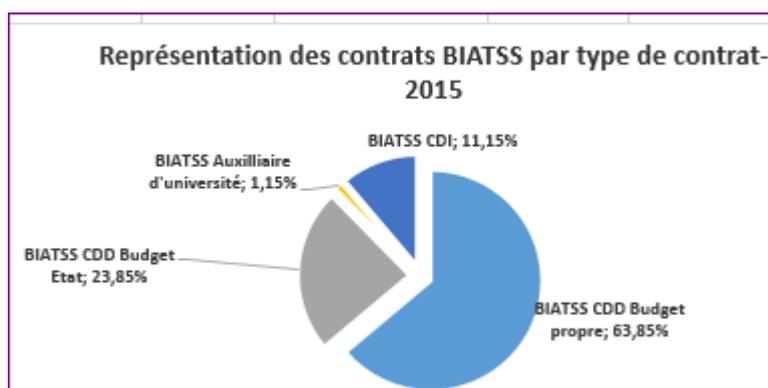
–Sur le budget État, subsiste un contrat type CNRS. Il s'agit du seul contrat financé de manière permanente par un emploi État.

–La caractérisation par support budgétaire présente donc un intérêt, non pour l'agent contractuel dont le statut ne varie pas selon le support utilisé, mais sur les tendances en matière de charge financière.



Au cours de l'année 2015, les effectifs contractuels sur des fonctions de personnels BIATSS se répartissent de la façon suivante :

Type de population	Type de contrat	Nb de personnes
BIATSS	CDD Budget propre	166
	CDD Budget Etat	62
	Auxiliaire d'université	3
	CDI	29
Ensemble des contractuels BIATSS		260



Les emplois

Les effectifs

La mobilité

La rémunération et la masse salariale

La formation

L'environnement de travail

Lexique

Depuis l'année 2012, tous les contrats sont édités à partir du module Mangue (association Cocktail), les dossiers des contractuels étant par conséquent saisis dans la base du système d'information RH.

Par ailleurs, l'observation des effectifs des personnels contractuels à une date précise ne rend pas compte de l'évolution rapide du nombre de contractuels et de la succession des contrats tout au long de l'année. Il y a ainsi un écart important entre les effectifs constatés à une date précise, les effectifs décomptés en personnes physiques et les effectifs décomptés en ETP.

La catégorie des auxiliaires correspond à des contrats établis pour des personnels recrutés avant 1990 n'ayant pas été titularisés, généralement parce qu'ils ne remplissaient pas les conditions réglementaires pour pouvoir l'être (personnes de nationalité étrangère). Leur déroulement de carrière suit les grilles des contractuels de type CNRS.

Le nombre de CDI est en hausse d'un poste (entre 2014 et 2015 passant de 25 à 26 postes) en comparaison avec le taux en 2011 (1%). Ce nombre s'explique par l'application de la loi Sauvadet.

La répartition des sexes varie selon les filières : à l'exception de la filière des personnels médicaux sociaux qui est entièrement féminisée, la filière AENES l'est à 66% en 2014 et à 70% en 2015, celle des bibliothèques à 67% en 2014, 65% en 2015, enfin celle des ITRF est plus proche de la parité avec un taux de 53% (en 2014 et 2015). Il est à noter que certains domaines professionnels et certains métiers de la filière ITRF recrutent encore majoritairement parmi des hommes (audiovisuel, informatique, patrimoine).

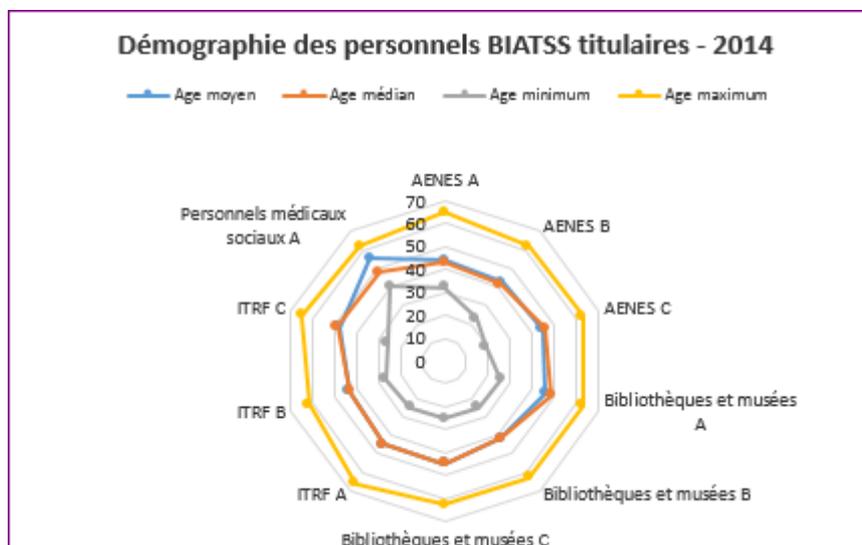
Filière—2014	Catégorie	Age moyen	Age médian	Age minimum	Age maximum	Effectif
AENES	A	43,8	43	32	65	30
	B	42,3	41,5	23	62	59
	C	44,5	46	19	63	73
Bibliothèques et musées	A	46	49	26	63	11
	B	42	42	25	63	27
	C	45	45	25	63	32
ITRF	A	45,3	45	25	66	99
	B	43,7	43	27	62	75
	C	48,2	49	26	65	67
Personnels médicaux sociaux	A	55,2	48	40	62	5
Total		45,7	43,7	26,7	63,2	478

La moyenne d'âge des personnels BIATSS titulaires est de 45.7 ans. La filière santé détient l'âge moyen le plus élevé (55.2 ans) comme le représente le graphique ci-dessous :

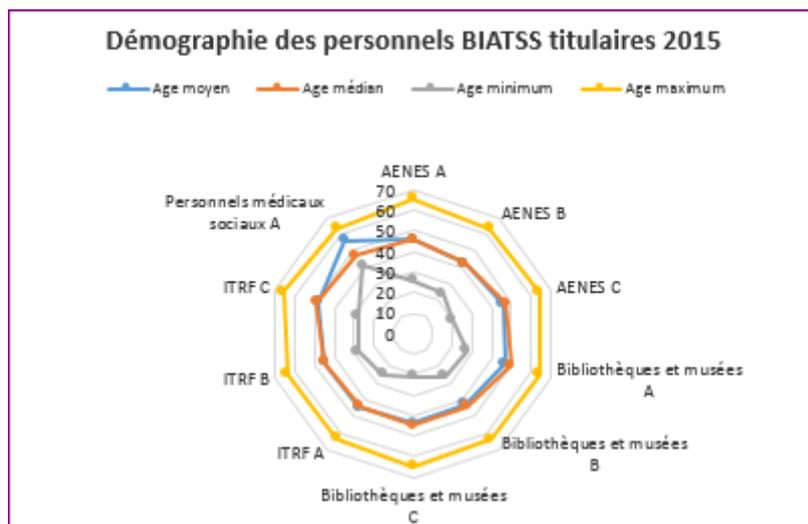
La moyenne d'âge des enseignants est la suivante : 49 ans pour les hommes, 46 pour les femmes.

La moyenne d'âge des BIATSS est la suivante : 46 ans pour les hommes, 46 pour les femmes.

Source : bilan social du MESR 2014-2015



Filière - 2015	Catégorie	Age moyen	Age médian	Age minimum	Age maximum	Effectif
AENES	A	45,55	46	26	66	29
	B	42,1	42	24	63	60
	C	45,46	47	20	64	73
Bibliothèques et musées	A	46,81	50	27	64	12
	B	42,45	44	26	64	24
	C	43,93	45	21	65	33
ITRF	A	44,36	44	25	63	109
	B	45,02	45	28	64	81
	C	48,08	49	28	66	69
Personnels médicaux sociaux	A	56	47	41	63	6
Total		45,7	43,7	26,7	63,2	496

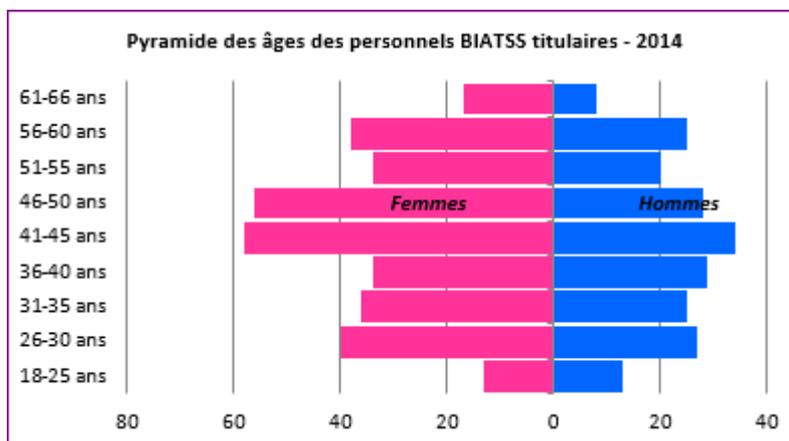


- La moyenne d'âge est légèrement supérieure pour la filière ITRF (46 ans), la catégorie C, la plus nombreuse, ayant une moyenne d'âge de 48 ans. La filière AENES et la filière des bibliothèques ont un âge moyen similaire de 44 ans.
- L'âge médian est proche de la moyenne, 44 ans. L'écart des âges se situe entre 20 ans et 66 ans.
- La représentation par sexe et par âge confirme une pyramide des âges en violon détectée en 2013 : elle confirme la coexistence intergénérationnelle entre agents observée précédemment pour la pyramide des âges globale des agents de Paris 8.

Données sur les personnels titulaires BIATSS

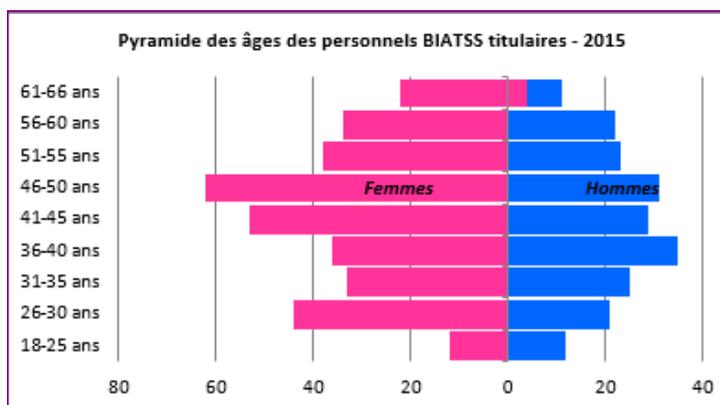
2014

Age en années	Hommes	Femmes	Total général	%
-25 ans	6	5	11	2,30%
26-30 ans	16	14	30	6,28%
31-35 ans	25	31	56	11,72%
36-40 ans	29	34	63	13,18%
41-45 ans	34	58	92	19,25%
46-50 ans	28	56	84	17,57%
51-55 ans	20	34	54	11,30%
56-60 ans	25	38	63	13,18%
61-66 ans	8	17	25	5,23%
66+	0	0	0	0,00%
Total général	191	287	478	100%



2015

Age en années	Hommes	Femmes	Total général	%
-25 ans	2	2	4	0,81%
26-30 ans	17	24	41	8,27%
31-35 ans	22	33	55	11,09%
36-40 ans	35	36	71	14,31%
41-45 ans	29	53	82	16,53%
46-50 ans	31	62	93	18,75%
51-55 ans	23	38	61	12,30%
56-60 ans	22	34	56	11,29%
61-66 ans	11	22	33	6,65%
67 ans	0	0	0	0,00%
Total général	192	304	496	100%



Données sur les personnels contractuels BIATSS

La représentation graphique de la population des personnels contractuels BIATSS est fort différente de celle des personnels titulaires.

A titre de comparaison, au niveau national, c'est la filière ITRF qui englobe le plus de contractuels (85%) suivi de la filière administrative (11%).

Age en années	Hommes	Femmes	Total général	%
18-25 ans	13	13	26	10,20%
26-30 ans	27	40	67	26,27%
31-35 ans	25	36	61	23,92%
36-40 ans	15	24	39	15,29%
41-45 ans	8	18	26	10,20%
46-50 ans	6	6	12	4,71%
51-55 ans	7	4	11	4,31%
56-60 ans	2	4	6	2,35%
61-66 ans	5	2	7	2,75%
Total général	108	147	255	100,00%

Les emplois

Les effectifs

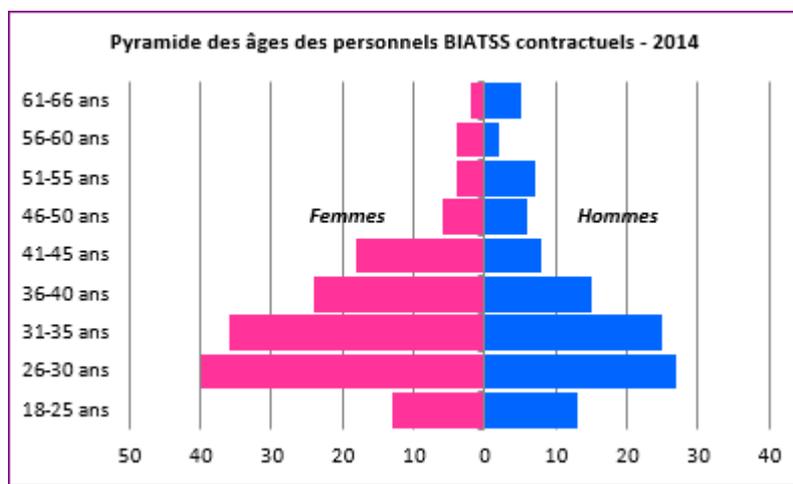
La mobilité

La rémunération et la masse salariale

La formation

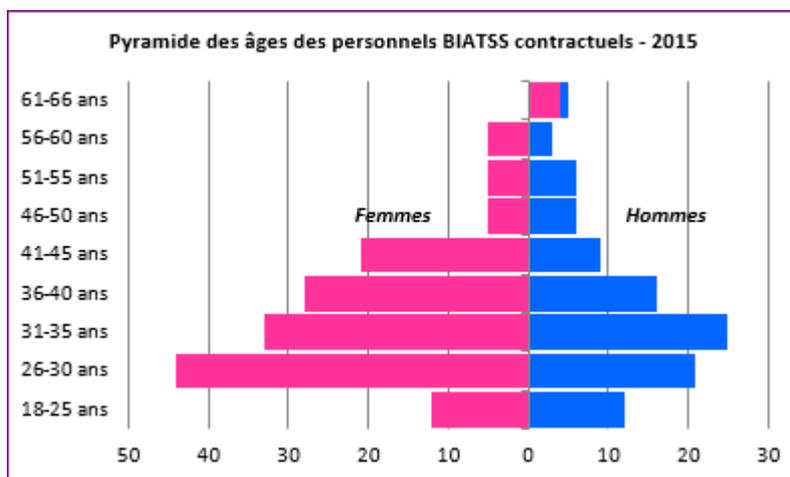
L'environnement de travail

Lexique



2015

Age en années	Hommes	Femmes	Total général	%
18-25 ans	12	12	24	9,23%
26-30 ans	21	44	65	25,00%
31-35 ans	25	33	58	22,31%
36-40 ans	16	28	44	16,92%
41-45 ans	9	21	30	11,54%
46-50 ans	6	5	11	4,23%
51-55 ans	6	5	11	4,23%
56-60 ans	3	5	8	3,08%
61-66 ans	5	4	9	3,46%
Total général	103	157	260	100,00%



La pyramide confirme la forme de 'poire écrasée' de 2013 présentant une population jeune et ayant une faible expérience. Celle-ci devra être continuée à être formée afin de développer pour ces agents des perspectives de carrière.

Type de contrat—2014	Age moyen	Age médian	Age minimum	Age maximum	Effectif
CDD Budget propre	33,4	44	18	61	165
CDD Budget Etat	35	44	20	62	61
Auxiliaire d'université	60	59	56	65	3
CDI	46,2	44	28	65	26
	43	47	30	63	255

Les emplois

Les effectifs

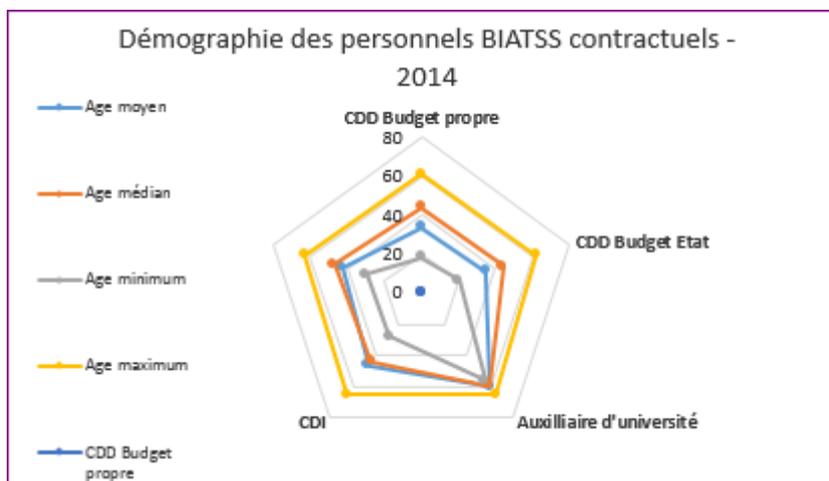
La mobilité

La rémunération et la masse salariale

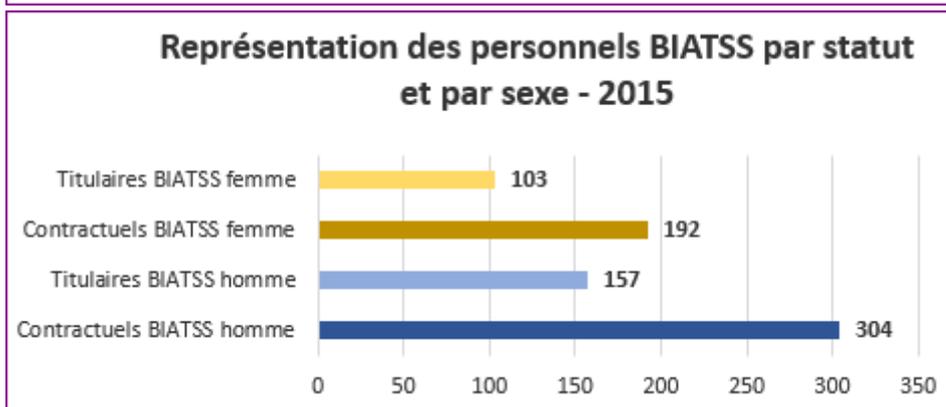
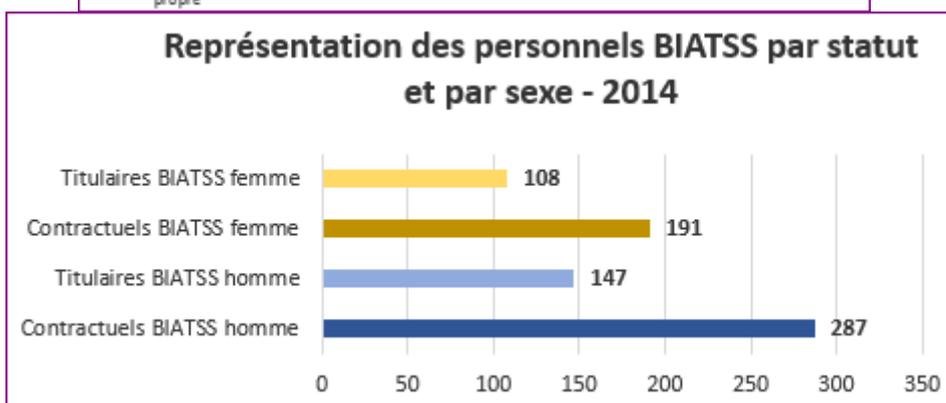
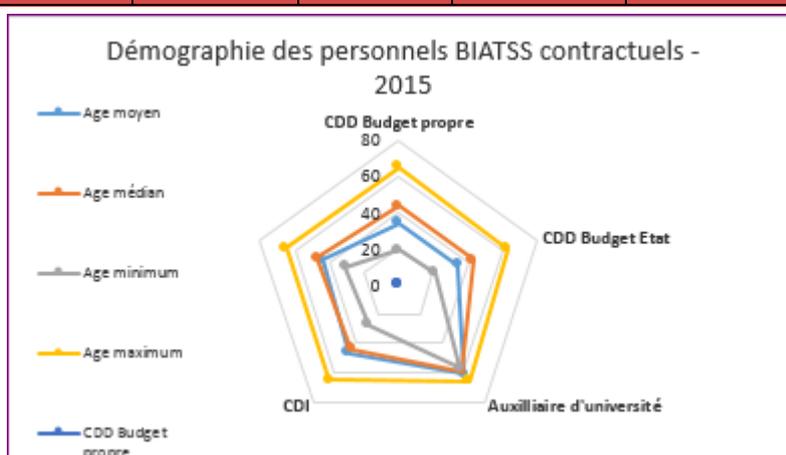
La formation

L'environnement de travail

Lexique



Type de contrat—2015	Age moyen	Age médian	Age minimum	Age maximum	Effectif
CDD Budget propre	34	43	19	65	166
CDD Budget Etat	34	43	21	63	62
Auxiliaire d'université	61	59	57	66	3
CDI	47	44	28	65	29
	44	47	31	65	260



- Les emplois
- Les effectifs
- La mobilité
- La rémunération et la masse salariale
- La formation
- L'environnement de travail
- Lexique

L'écart d'âge est plus important puisque l'âge minimum est de 18 ans et le maximum est de 66 ans. Cette remarque appelle deux observations :

- d'une part, l'entrée dans la fonction publique étant subordonnée à la réussite d'un concours qu'il est nécessaire de préparer, les titulaires de la fonction publique sont généralement plus âgés
- d'autre part, l'université peut faire appel pour certains postes contractuels à des étudiants.

L'âge moyen des personnels contractuels est inférieur à celui des personnels titulaires (36 ans contre 66). D'une part, des postes correspondant :

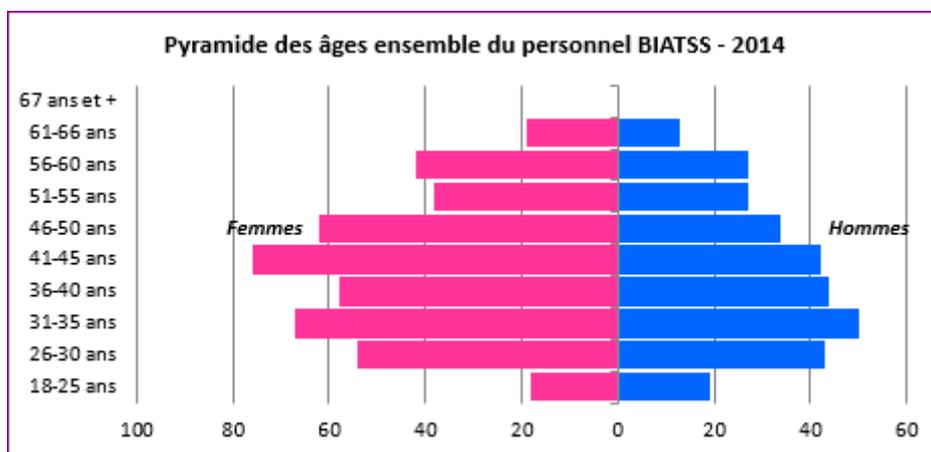
- soit à des nouveaux besoins créés récemment sans qu'il soit possible de dégager des emplois État pour les financer
- soit à des nouveaux besoins financés par une activité spécifique (formation permanente, IED, recherche).

Les recrutements ont suivi la création récente de ces emplois et le développement d'activités nouvelles (moins de 10 ans). Ils ont concerné bien souvent de jeunes diplômés pour lesquels il s'agissait d'une première expérience professionnelle.

Les pyramides des âges des personnels contractuels et des personnels titulaires se complètent l'une l'autre, faisant disparaître les gros écarts entre les classes d'âge. Ainsi, la catégorie d'âge 26-30 et 31-35 ans accueille le plus grand nombre de contractuels, qui compensent en grande partie la faiblesse de cette classe d'âge chez les titulaires.

Indicateurs démographiques des personnels BIATSS pour l'année 2014

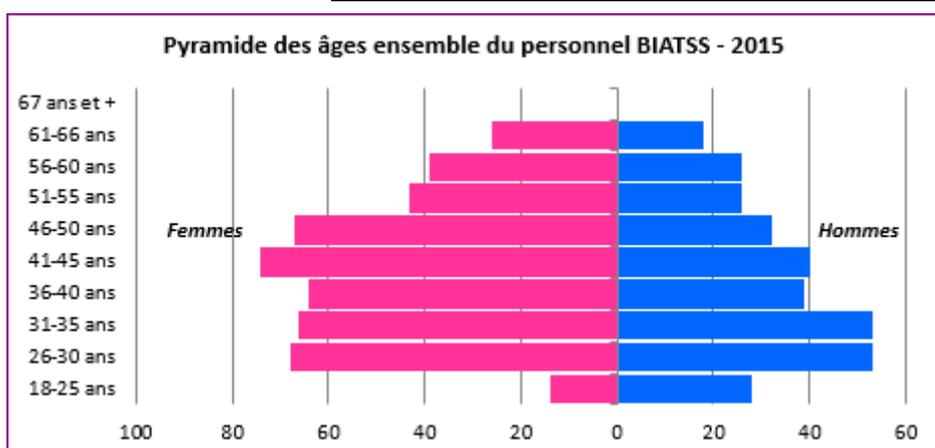
Age en années	Hommes	Femmes	Total général
18-25 ans	19	18	37
26-30 ans	43	54	97
31-35 ans	50	67	117
36-40 ans	44	58	102
41-45 ans	42	76	118
46-50 ans	34	62	96
51-55 ans	27	38	65
56-60 ans	27	42	69
61-66 ans	13	19	32
67 ans et +	0	0	0
Total général	299	434	733



La pyramide des âges globale des BIATSS confirme la forme de 'poire écrasée' caractérisant à la fois la jeunesse de cette population mais aussi d'un certain niveau d'expérience qu'elle acquiert avec le temps

Indicateurs démographiques des personnels BIATSS pour l'année 2015

Age en années	Hommes	Femmes	Total général
18-25 ans	14	14	28
26-30 ans	38	68	106
31-35 ans	47	66	113
36-40 ans	51	64	115
41-45 ans	38	74	112
46-50 ans	37	67	104
51-55 ans	29	43	72
56-60 ans	25	39	64
61-66 ans	16	26	42
67 ans et +	0	0	0
Total général	295	461	756



Statut - 2014	Age moyen	Age médian	Age minimum	Age maximum	Effectif
BIATSS titulaire	45	43	19	66	478
BIATSS contractuel	35,4	44	18	65	255
Total	40	43	18,5	65,5	733

Statut—2015	Age moyen	Age médian	Age minimum	Age maximum	Effectif
BIATSS titulaire	45	43	20	66	496
BIATSS contractuel	36	43	19	66	260
Total	40,5	43	19,5	66	756

IV. Prévision des départs à la retraite—personnel BIATSS

Les départs avant 60 ans doivent être justifiés :

- par une incapacité permanente d'au moins 80% ou d'un handicap de niveau comparable, soit reconnu travailleur handicapé (sous conditions de durée d'assurance durant cette période) ou
 - Pour un départ anticipé pour carrière longue (à condition de justifier d'une durée d'assurance qui varie en fonction de l'âge de départ à la retraite envisagée.
- Les agents nés avant le 1er juillet 1951 pourront ainsi prendre leur retraite à compter de l'âge de 60 ans. Les agents justifiant d'une incapacité permanente d'au moins 10% liée à la pénibilité du travail pourront également partir à 60 ans.
- Ceux qui sont nés en 1952, dont le départ à la retraite pouvait avoir lieu dans deux ans, verront leur âge de départ porté à 60 ans et 9 mois. L'augmentation se poursuivra au même rythme (tous les 5 mois) jusqu'à 62 ans.

Les emplois

Les effectifs

La mobilité

La rémunération et la masse salariale

La formation

L'environnement de travail

Lexique

- Une des classes d'âge les plus importantes concerne les agents de plus de 56 ans. Cette catégorie représente près de 20 % des personnels BIATSS, il est donc à prévoir de forts départs à la retraite dans les dix années à venir.
- La prévision des départs à la retraite est néanmoins difficile à déterminer avec précision année par année du fait de l'évolution normative et des stratégies individuelles des agents qui ne s'expriment parfois que tardivement.

BIATSS

Année 2014

Départs à la retraite constatés	Année 2014	
Filière/grade	Nb de départs	Age moyen de départ
SAENES	4	64
ITRF	13	65
Bibliothèque	1	65
Total	18	

Année 2015

Départs à la retraite constatés	Année 2015	
Filière/grade	Nb de départs	Age moyen de départ
SAENES	2	65
ITRF	8	66
Bibliothèque	1	65
Prévention médicale	1	63
Total	12	

V. Les personnels enseignants et enseignants-chercheurs titulaires

Pour l'année 2014, l'université Paris 8 compte 1007 personnels enseignants soit 58% des agents de l'université. 73.5% (80 % en 2013) des personnels enseignants sont des personnels titulaires :

- 12 % de personnels du second degré
- 28 % de professeurs d'université
- 60 % de maîtres de conférences

La part des personnels enseignants titulaires parmi les enseignants de l'université Paris 8 est proche quoique légèrement inférieure à la part des personnels enseignants titulaires parmi l'ensemble des personnels enseignants de l'enseignement supérieur en 2012-2013, taux qui se situait à 70 % (données issues du bilan social 2012-2013 du MESR).

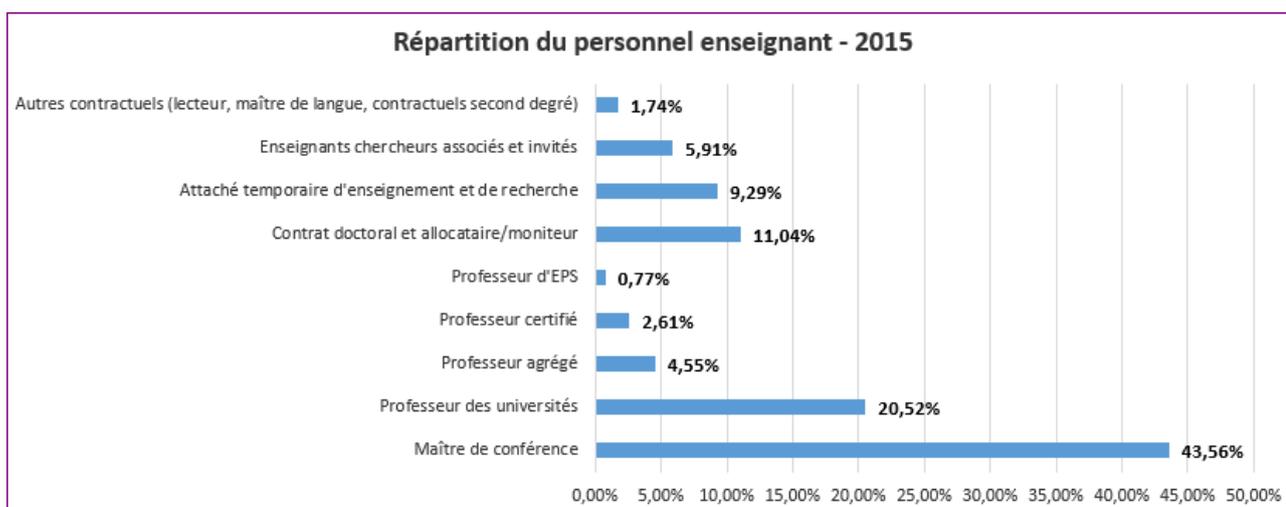
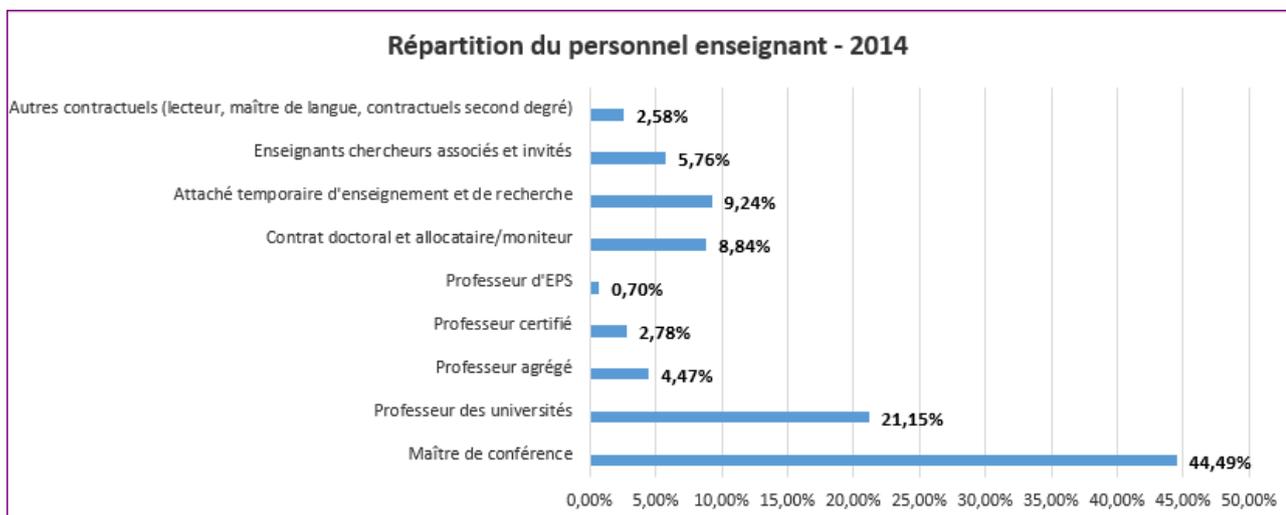
- 26% des personnels enseignants sont des personnels contractuels :
- 35 % d'ATER
- 6 % pour les associés et invités
- 4 % pour les lecteurs, maîtres de langues et contractuels du 2nd degré.

Cette répartition est proche de la répartition nationale.

Pour l'année 2015, l'université Paris 8 compte 1033 personnels enseignants soit 58% des agents de l'université. 72% des personnels enseignants sont des personnels titulaires :

- 12 % de personnels du second degré
- 28 % de professeurs d'université
- 60 % de maîtres de conférences

- 28% des personnels enseignants sont des personnels contractuels :
- 36 % d'ATER
- 6 % pour les associés et invités
- 4 % pour les lecteurs, maîtres de langues et contractuels du 2nd degré.



Cette partie reprendra la structure de présentation des personnels BIATSS :

- La répartition des effectifs BIATSS par corps et par filière
- Les données démographiques de cette population
- La localisation des effectifs
- Les positions des personnels BIATSS

Les emplois

Les effectifs

La mobilité

La rémunération et la masse salariale

La formation

L'environnement de travail

Lexique

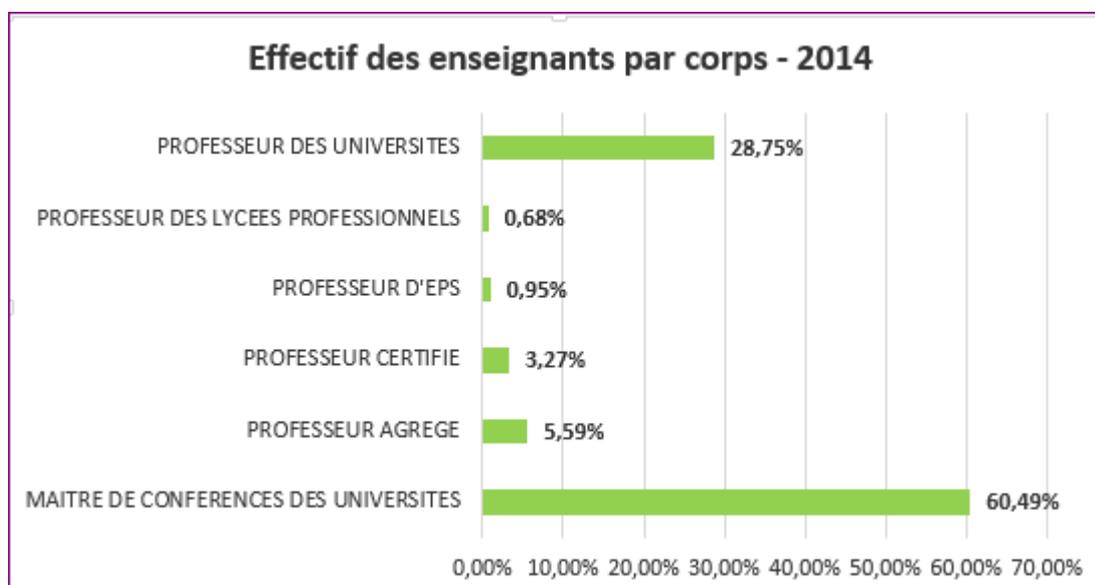
Répartition des effectifs par corps et par filière

Données relatives aux enseignants titulaires

Pour l'année 2014, les enseignants titulaires du supérieur au sein de l'université de Paris 8, qui représentent 42.5% des effectifs de l'université, sont répartis par corps de la manière suivante.

Répartition des effectifs enseignants titulaires par corps:

Type de population	Corps	Nb de personnes
2014	MAITRE DE CONFERENCES DES UNIVERSITES	448
	PROFESSEUR AGREGE	45
	PROFESSEUR CERTIFIE	23
	PROFESSEUR D'EPS	7
	PROFESSEUR DES LYCEES PROFESSIONNELS	5
	PROFESSEUR DES UNIVERSITES	213
	Total général	741

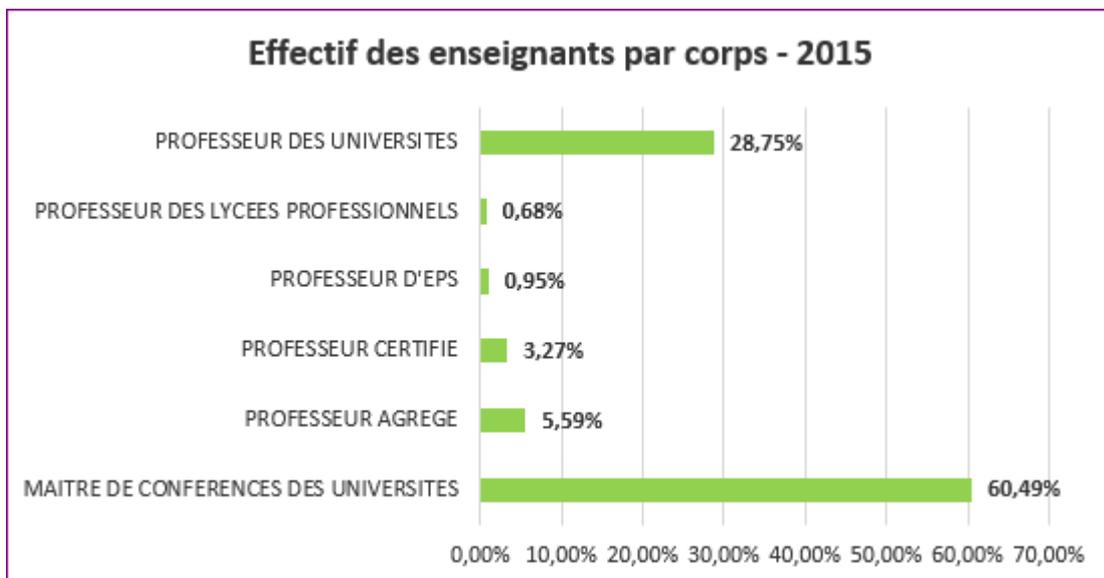


En effectifs réels, le ratio PR/MCF (indicateur défini dans le cadre du contrat d'établissement de Paris 8) est de 47.5 % soit près de 1 PR pour 2 MCF.

La part d'enseignants du second degré parmi l'ensemble des emplois d'enseignant permanents est encore plus faible en effectifs réels qu'en nombre d'emplois (11%).

Pour l'année 2015, les enseignants titulaires du supérieur au sein de l'université de Paris 8, qui représentent 41.5% des effectifs de l'université, sont répartis par corps de la manière suivante :

Type de population	Corps	Nb de personnes
2015	MAITRE DE CONFERENCES DES UNIVERSITES	450
	PROFESSEUR AGREGE	47
	PROFESSEUR CERTIFIE	23
	PROFESSEUR D'EPS	8
	PROFESSEUR DES LYCEES PROFESSIONNELS	4
	PROFESSEUR DES UNIVERSITES	212
	Total général	744



Les emplois

Les effectifs

La mobilité

La rémunération et la masse salariale

La formation

L'environnement de travail

Lexique

VI. Les enseignants contractuels

Les enseignants contractuels de l'enseignement supérieur recouvrent une grande variété de situations :

- **ATER** (décret n°88-654) attaché temporaire d'enseignement et de recherche. Il doit être doctorant en fin de thèse ou ayant soutenu (contrat d'un maximum de deux ans) et peut être fonctionnaire de catégorie A ou étranger (contrat de trois ans, avec prolongation d'un an maximum). Il a les mêmes obligations de service qu'un enseignant-chercheur, soit 192 HETD par an.

- **moniteur contractuel** (décret n°89-794) étudiant se préparant aux fonctions d'enseignant-chercheur, il assure des heures d'enseignement (contrat de trois ans). Il est soit allocataire de recherche, soit ancien élève d'écoles normales supérieures. Il bénéficie d'une initiation à l'enseignement par un système de tutorat, il doit assurer 64 HETD par an (ou 96 HTP). Le dispositif des moniteurs contractuels est en voie d'extinction au profit des doctorants contractuels.

- **allocataire de recherche** (décret n°85-402) : il est étudiant préparant sa thèse et bénéficie à ce titre d'une allocation de recherche. Il n'a pas obligation d'assurer des heures d'enseignement, mais il peut cumuler un contrat d'allocataire et un contrat de moniteur.

- **PAST** (décret 85-733) professeurs associés. Il s'agit d'enseignants-chercheurs contractuels durant une durée limitée. Ils sont recrutés en raison de leur expérience professionnelle. Ils peuvent être également des enseignants-chercheurs ou chercheurs d'un établissement étranger, souhaitant venir pour une certaine durée travailler en France. Selon qu'ils sont à temps plein ou à temps partiel, les conditions de recrutement changent, notamment quant à l'existence d'une activité principale. À l'université, ils assurent un service normal d'enseignement et de recherche (à temps plein ou à temps partiel).

- **Invité** (décret 85-733) : de nationalité étrangère ou française et travaillant à l'étranger. Dans son pays d'origine, il exerce une fonction d'enseignement ou de recherche. Dans l'université d'accueil, il assure un service normal d'enseignement et de recherche, et il est rémunéré en tant qu'enseignant-chercheur. La durée du contrat est d'un mois minimum par an, avec un maximum de douze mois répartis sur trois ans.

- **lecteur de langue étrangère** (décret n°87-754) : il a vocation à enseigner une langue étrangère dans un établissement d'enseignement supérieur. Il doit pratiquer couramment la langue enseignée et être titulaire au minimum d'une maîtrise ou son équivalent à l'étranger. Dans le cadre d'un accord bilatéral d'échange la durée du contrat, de un à trois ans, est renouvelable pour la même durée. Si la candidature est à titre personnel, le contrat est alors d'un an renouvelable. Son obligation de service est de 300 heures de travaux pratiques par an (dont 100 heures maximum sous forme de TD).

- **maître de langue étrangère** (décret n°87-754) : personnel enseignant non titulaire qui doit répondre aux mêmes conditions que le lecteur, en devant justifier de surcroît d'une première année de doctorat validée (en France ou à l'étranger). Tout comme le lecteur de langue étrangère, il peut être maître de langues dans le cadre d'un échange ou par démarche personnelle. Ses obligations de service sont de 192 HETD par an ou 288 heures de TP ou une combinaison équivalente.

- **doctorant contractuel** : le décret 2009-464 a mis en place un dispositif qui remplace les dispositifs de moniteur et d'allocataire de recherche ; il a pour but de favoriser la formation à la recherche et par la recherche des doctorants. Outre ses activités de recherche, le contractuel doctorant peut se voir confier des activités annexes :

Les emplois

Les effectifs

La mobilité

La rémunération et la masse salariale

La formation

L'environnement de travail

Lexique

l'enseignement, la diffusion de l'information scientifique et technique, l'expertise auprès d'organismes publics ou privés, la valorisation des résultats de la recherche.

- catégories d'enseignants vacataires (décret 87-889) : les vacataires exercent leur activité à titre secondaire. Ils bénéficient d'un autre statut à titre principal (étudiant, retraité, activité professionnelle principale). Ils sont recrutés ponctuellement par l'université pour faire face à un besoin occasionnel d'enseignement. Il existe deux catégories de vacataires d'enseignement le chargé d'enseignement vacataire (CEV) et l'agent temporaire vacataire (ATV).

La répartition entre catégories de contractuels

-Comme mentionné précédemment, l'université Paris 8 n'a pas l'usage du recrutement de contractuels enseignants sur son budget propre. À quelques exceptions près (ex : lecteur financé par une convention), les personnels contractuels de l'université sont financés par l'État ou étaient à l'origine financés par l'État, la charge ayant été transférée à l'établissement sur emplois délégués (du titre 2 vers le titre 3).

-Quelques rares enseignants contractuels sont recrutés sur des emplois du second degré dans le cadre du décret 92-131. Il convient d'ajouter, d'une part, que ce nombre est en diminution ; d'autre part, que les contrats n'excèdent pas 6 ans selon une règle en vigueur à l'université depuis l'origine de ces recrutements.

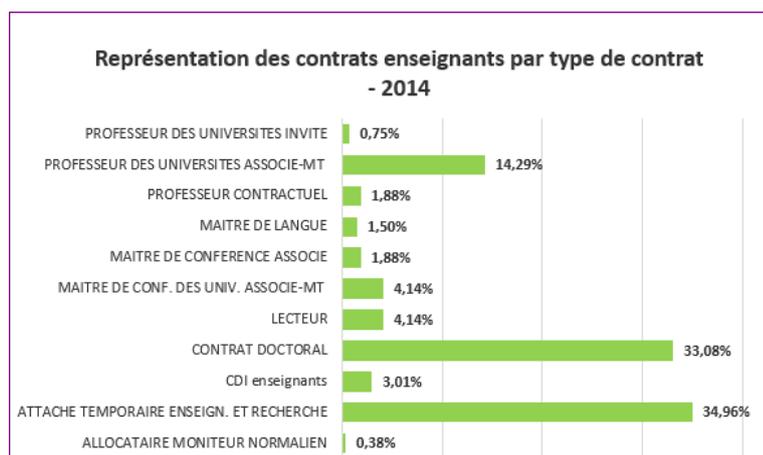
Durant l'année 2014, les 266 personnels contractuels enseignants se répartissaient de la façon suivante :

Répartition des effectifs enseignants contractuels par corps—2014 :

Type de population	Type de contrat	%	Nb de personnes
Enseignant	ALLOCATAIRE MONITEUR NORMALIEN	0,38%	1
	ATTACHE TEMPORAIRE ENSEIGN. ET RECHERCHE	34,96%	93
	CDI enseignants	3,01%	8
	CONTRAT DOCTORAL	33,08%	88
	LECTEUR	4,14%	11
	MAITRE DE CONF. DES UNIV. ASSOCIE-MT	4,14%	11
	MAITRE DE CONFERENCE ASSOCIE	1,88%	5
	MAITRE DE LANGUE	1,50%	4
	PROFESSEUR CONTRACTUEL	1,88%	5
	PROFESSEUR DES UNIVERSITES ASSOCIE-MT	14,29%	38
	PROFESSEUR DES UNIVERSITES INVITE	0,75%	2
		Total général	100,00%

Remarque : ne sont pas décomptés dans le tableau ci-dessus les chargés d'enseignement. Ayant une activité principale, leur participation à l'activité d'enseignement intervient à titre accessoire. Ils ne décomptent pas d'emplois. L'université Paris 8 ne saurait être considérée comme leur employeur principal. L'université a ainsi rémunéré approximativement 1 591 chargés de cours en 2014 (1268 personnels externes et 323 personnels de Paris 8) et 1534 en 2015 (1222 personnels externes et 312 personnels de Paris 8).

43.6% des doctorants sont des femmes (49.3% ATER sont également des femmes) (source: bilan social du MESR 2014-2015).



Répartition des effectifs enseignants contractuels par corps—2015 :

Type de population	Type de contrat	%	Nb de personnes
Enseignant	ALLOCATAIRE MONITEUR NORMALIEN	0,00%	0
	ATTACHE TEMPORAIRE ENSEIGN. ET RECHERCHE	33,22%	96
	CONTRAT DOCTORAL	39,45%	114
	LECTEUR	3,46%	10
	MAITRE DE CONF. DES UNIV. ASSOCIE-MT	3,46%	10
	MAITRE DE CONFERENCE ASSOCIE	2,77%	8
	MAITRE DE LANGUE	0,69%	2
	PROFESSEUR CONTRACTUEL	3,81%	11
	PROFESSEUR DES UNIVERSITES ASSOCIE-MT	12,46%	36
	PROFESSEUR DES UNIVERSITES INVITE	0,69%	2
	Total général	100,00%	289

Les emplois

Les effectifs

La mobilité

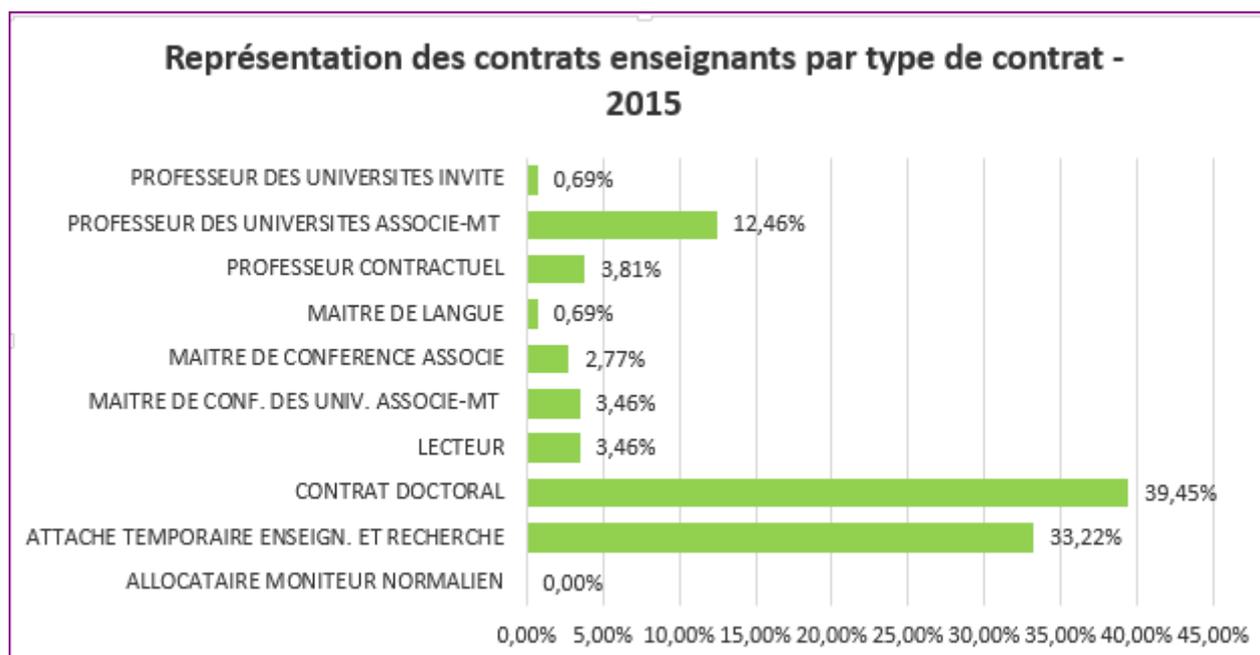
La rémunération et la masse salariale

La formation

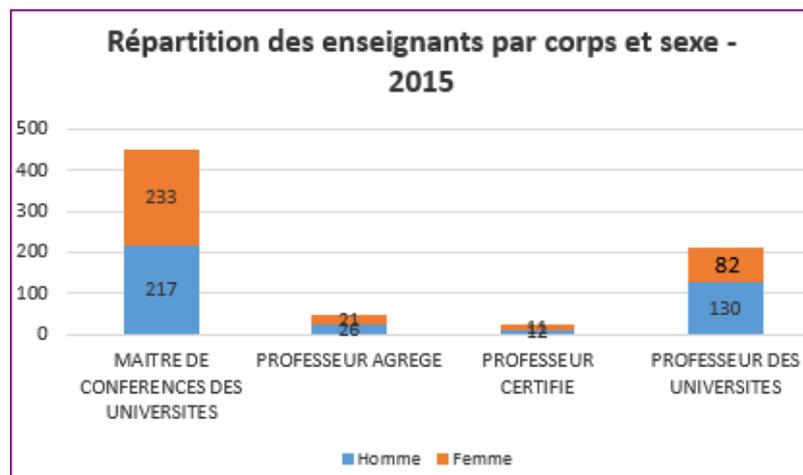
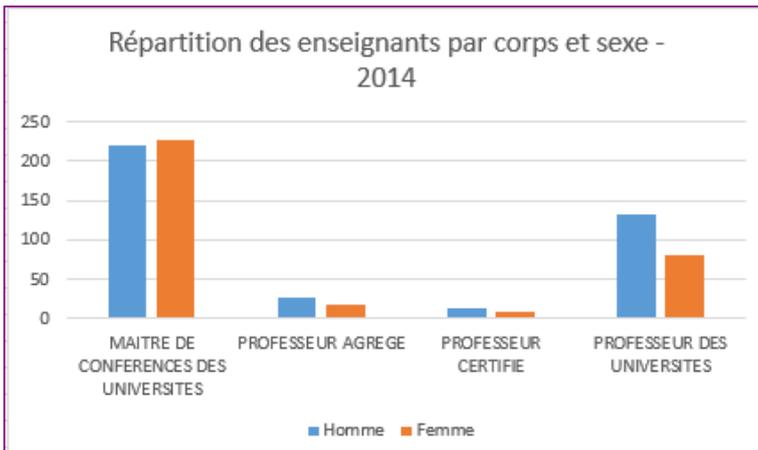
L'environnement de travail

Lexique

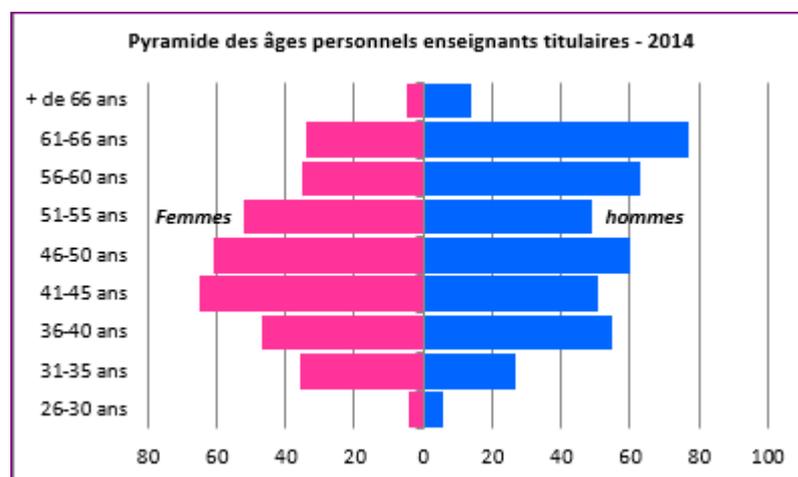
Indicateurs démographiques des personnels enseignants et enseignants-chercheurs pour l'année 2015



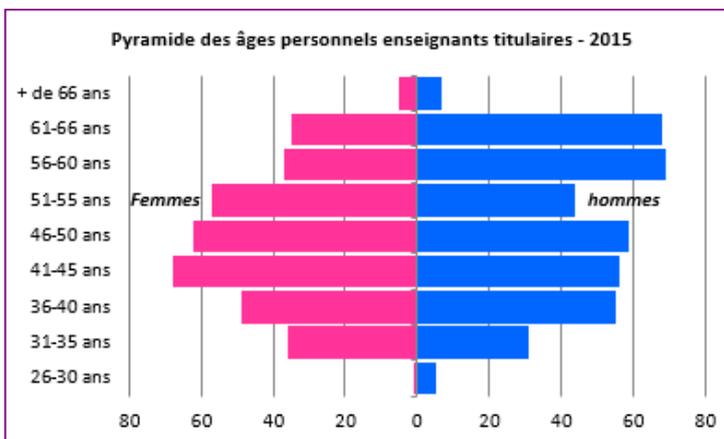
Les données démographiques des enseignants et enseignants-chercheurs titulaires



âges en année—2014	hommes	Femmes	Total général	%
26-30 ans	6	4	10	1,35%
31-35 ans	27	36	63	8,50%
36-40 ans	55	47	102	13,77%
41-45 ans	51	65	116	15,65%
46-50 ans	60	61	121	16,33%
51-55 ans	49	52	101	13,63%
56-60 ans	63	35	98	13,23%
61-66 ans	77	34	111	14,98%
+ de 66 ans	14	5	14	1,89%
Total général	402	339	741	99,33%



âges en année— 2015	hommes	Femmes	Total général	%
26-30 ans	5	1	6	0,81%
31-35 ans	31	36	67	9,01%
36-40 ans	55	49	104	13,98%
41-45 ans	56	68	124	16,67%
46-50 ans	59	62	121	16,26%
51-55 ans	44	57	101	13,58%
56-60 ans	69	37	106	14,25%
61-66 ans	68	35	103	13,84%
+ de 66 ans	7	5	12	1,61%
Total général	394	350	744	100,00%



Les emplois

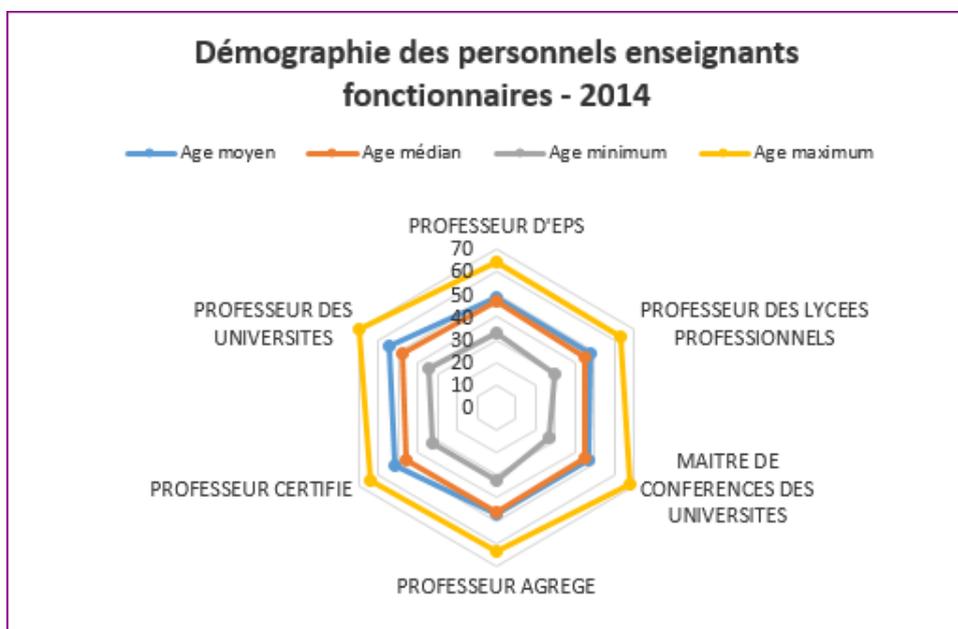
Les effectifs

En 2014, l'âge moyen des personnels enseignants titulaires se situe à 49,33 ans. Il y a peu de différence entre celui des enseignants-chercheurs (50,6 ans) et celui des enseignants du second degré (48,7ans).

Corps—2014	Age moyen	Age médian	Age minimum	Age maximum	Effectif
PROFESSEUR D'EPS	49	47	33	64	7
PROFESSEUR DES LYCEES PROFESSIONNELS	48	45	30	63	5
MAITRE DE CONFERENCES DES UNIVERSITES	46,6	45	27	68	448
PROFESSEUR AGREGE	46,8	46	32	64	45
PROFESSEUR CERTIFIE	51	46	32	64	23
PROFESSEUR DES UNIVERSITES	54,6	48	34	70	213
Total général	49,33	46,16	31,33	65,5	741

La mobilité

La rémunération et la masse salariale

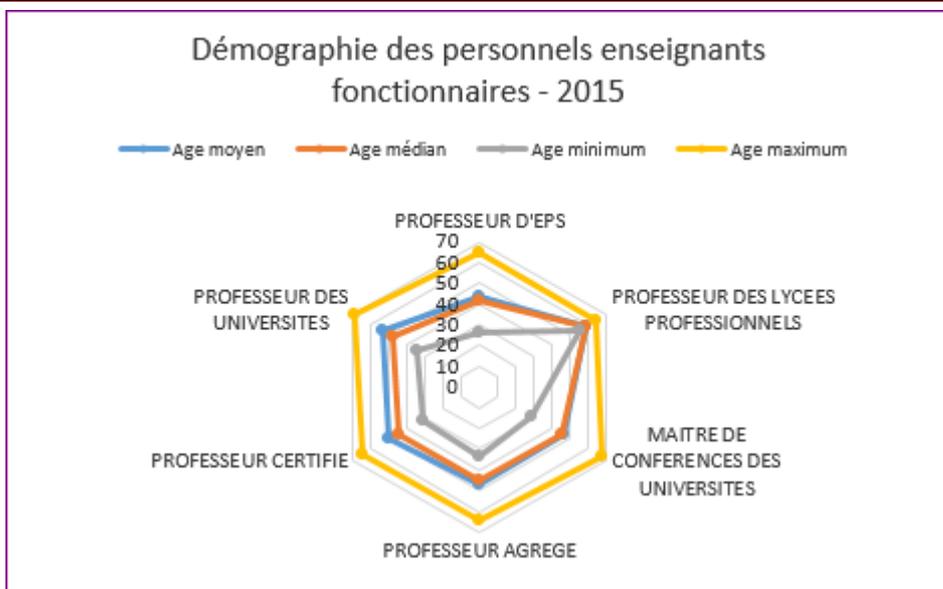


La formation

L'environnement de travail

Lexique

Corps	Age moyen	Age médian	Age minimum	Age maximum	Effectif
PROFESSEUR D'EPS	43,6	41,5	26	65	8
PROFESSEUR DES LYCEES PROFESSIONNELS	59	58,5	55	64	4
MAITRE DE CONFERENCES DES UNIVERSITES	46,4	45	28	67	450
PROFESSEUR AGREGE	46,6	45	33	64	47
PROFESSEUR CERTIFIE	50	45	32	65	23
PROFESSEUR DES UNIVERSITES	54,2	48	35	69	212
Total général	50	47,16	34,8	65,66	744



La moyenne d'âge des enseignants-chercheurs de Paris 8 est plus élevée que la moyenne nationale. Pour les PR la moyenne est de 54,2 ans ; Pour les MCF, la moyenne est de 46, ans.

VII. Prévision des départs à la retraite—personnel enseignants

La tendance de forts départs à la retraite dans les dix années à venir se confirme.

50 enseignants chercheurs de l'université, soit 5 % des effectifs d'enseignants-chercheurs, atteindront l'âge de 65 ans entre 2014 et 2015.

Année 2014

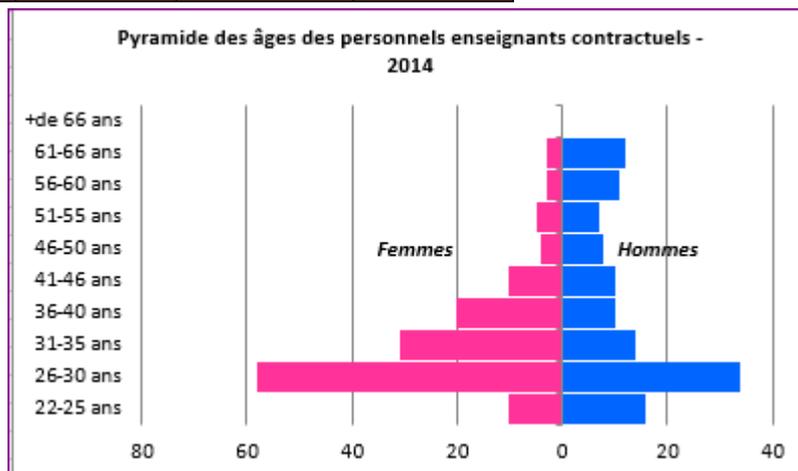
Départs à la retraite constatés	Année 2014	
	Filière/grade	Nb de départs
Professeur des universités	10	69
Maître de conférences	6	68
Professeur agrégé-certifié	2	65
Assistant	1	67
Total	19	

Année 2015

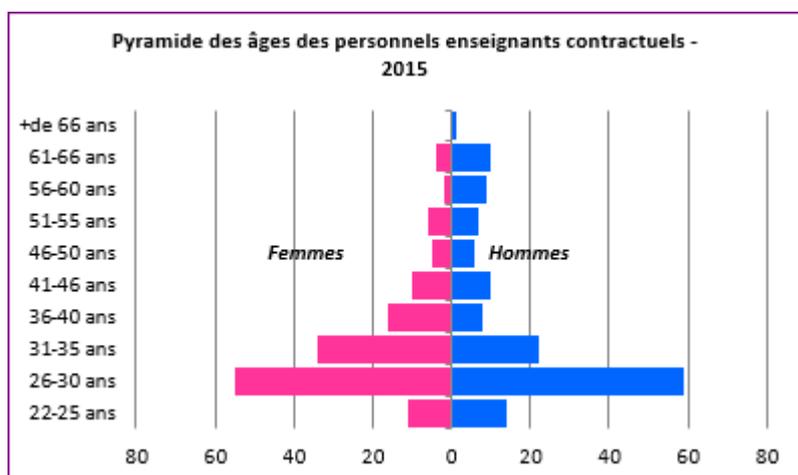
Départs à la retraite constatés	Année 2015	
	Filière/grade	Nb de départs
Professeur des universités	13	69
Maître de conférences	13	68
Professeur agrégé-certifié	4	65
SUAPS-EPS	1	65
Total	31	

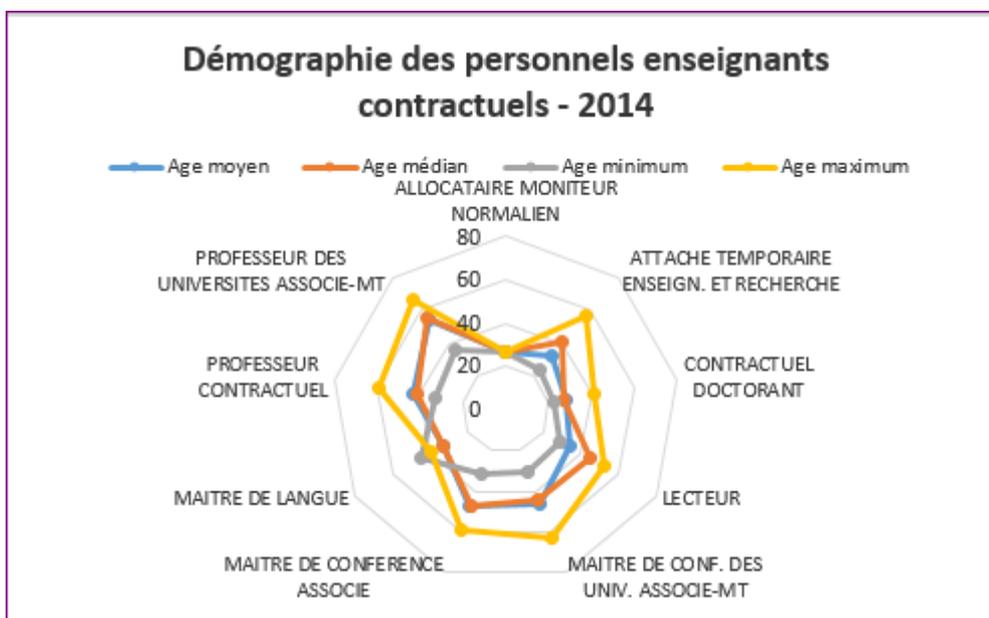
Données démographiques relatives aux personnels enseignants contractuels

âges en années—2014	Hommes	Femmes	Total général	%
22-25 ans	16	10	26	9,63%
26-30 ans	34	58	92	34,07%
31-35 ans	14	31	45	16,67%
36-40 ans	10	20	30	11,11%
41-46 ans	10	10	20	7,41%
46-50 ans	8	4	16	5,93%
51-55 ans	7	5	12	4,44%
56-60 ans	11	3	14	5,19%
61-66 ans	12	3	15	5,56%
+de 66 ans	0	0	0	0,00%
Total général	122	144	270	100,00%



âges en années—2015	Hommes	Femmes	Total général	%
22-25 ans	14	11	25	8,65%
26-30 ans	59	55	114	39,45%
31-35 ans	22	34	56	19,38%
36-40 ans	8	16	24	8,30%
41-46 ans	10	10	20	6,92%
46-50 ans	6	5	11	3,81%
51-55 ans	7	6	13	4,50%
56-60 ans	9	2	11	3,81%
61-66 ans	10	4	14	4,84%
+de 66 ans	1	0	1	0,35%
Total général	146	143	289	100,00%





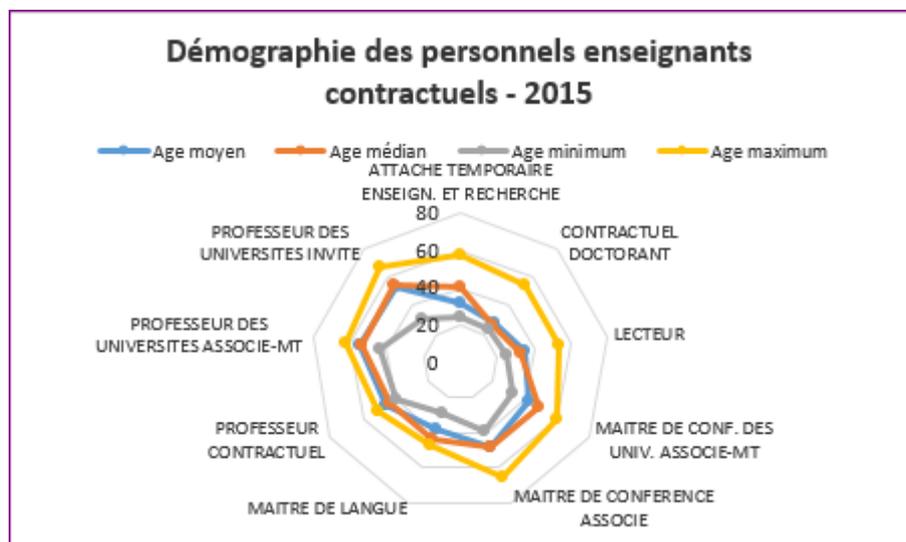
La forme de la pyramide, très large à sa base, puis en colonne resserrée, représente une démographie jeune en ce qu'elle rassemble 39 % de sa population sur la classe d'âge des 26-30 ans. Le graphique suivant complète néanmoins cette première approche par une représentation démographique des contractuels enseignants contrastée.

Si l'âge moyen est de 39.6 ans, l'âge médian est de 41 ans. La situation démographique permet de représenter cette population en deux sous-ensembles :

- une catégorie de contractuels qui apprennent le métier d'enseignant-chercheur et constitueront le vivier de recrutement des enseignants et d'enseignants-chercheurs : ATER, lecteurs, maîtres de langue, allocataires de recherche, moniteurs et doctorants contractuels, ils représentent 79% de la population contractuelle enseignante
- une catégorie de contractuels qui sont experts dans leur domaine professionnel et donnent une valeur ajoutée aux formations : invités et professeurs associés, ils représentent 21% de la population contractuelle enseignante.

2014	Age moyen	Age médian	Age minimum	Age maximum
ALLOCATAIRE MONITEUR NORMALIEN	27	27	27	27
ATTACHE TEMPORAIRE ENSEIGN. ET RECHERCHE	32,6	41	24	57
CONTRACTUEL DOCTORANT	28	27	23	41
LECTEUR	34,1	45	29	52
MAITRE DE CONF. DES UNIV. ASSOCIE-MT	46	44	31	63
MAITRE DE CONFERENCE ASSOCIE	47,8	47	32	59
MAITRE DE LANGUE	33	33	45	39
PROFESSEUR CONTRACTUEL	43	41	33	59
PROFESSEUR DES UNIVERSITES ASSOCIE-MT	54	55,5	36	66
CDI ENSEIGNANT	51,2	47	42	64
Total	39,67	40,75	32,2	52,7

Population 2014	Age moyen	Age médian	Age minimum	Age maximum	Effectif
Enseignant titulaire	49,1	45	27	70	741
Enseignant contractuel	36,2	44	23	66	266
Total	44,6	44,5	26,5	67,5	911



2015	Age moyen	Age médian	Age minimum	Age maximum
ATTACHE TEMPORAIRE ENSEIGN. ET RECHERCHE	32,3	41	25	58
CONTRACTUEL DOCTORANT	28	27	23	54
LECTEUR	34,8	33	25	54
MAITRE DE CONF. DES UNIV. ASSOCIE-MT	42	48	32	60
MAITRE DE CONFERENCE ASSOCIE	47,8	48	39	65
MAITRE DE LANGUE	38	44	29	47
PROFESSEUR CONTRACTUEL	45,2	43	39	51
PROFESSEUR DES UNIVERSITES ASSOCIE-MT	55	53	44	62
PROFESSEUR DES UNIVERSITES INVITE	53	55	31	67
ENSEIGNANT CDI	50,5	49,5	36	65
Total	42,6	44,15	32,3	58,3

Population 2015	Age moyen	Age médian	Age minimum	Age maximum	Effectif
Enseignant titulaire	48,8	45	26	69	744
Enseignant contractuel	35,2	44	23	67	289
Total	44,6	44,5	26,5	67,5	1033

Les emplois

Les effectifs

La mobilité

La rémunération et la masse salariale

La formation

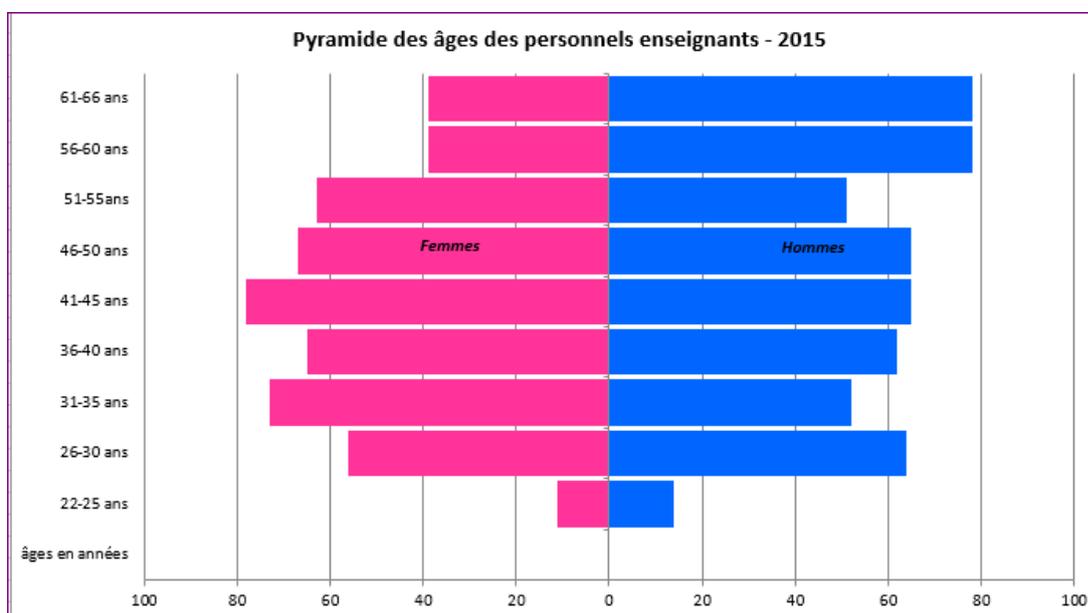
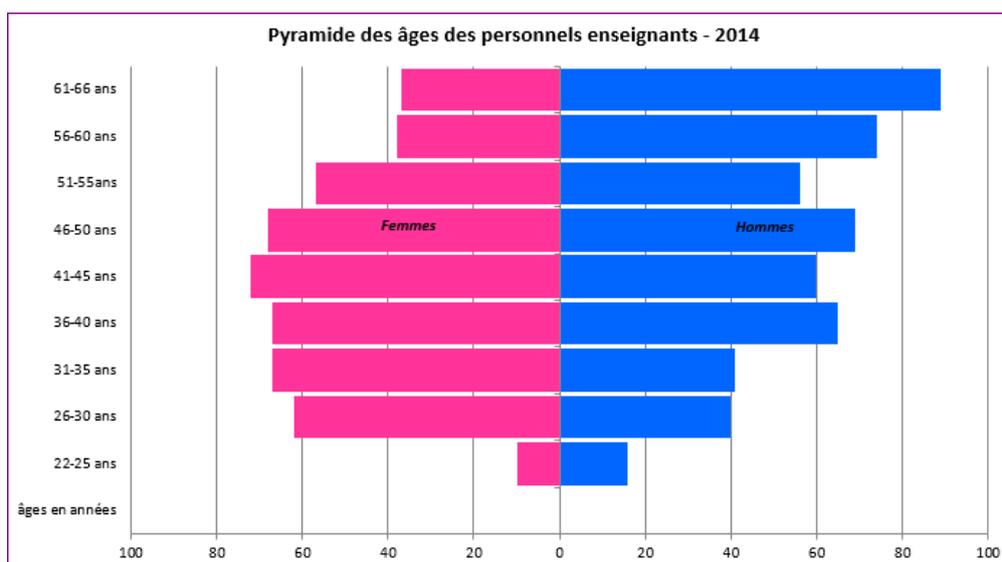
L'environnement de travail

Lexique

En conclusion, on retiendra que, de la même façon que pour les personnels BIATSS, les démographies des personnels titulaires et contractuels chez les enseignants et enseignants-chercheurs sont différentes et peuvent se compléter. L'étude de la démographie des personnels contractuels, et notamment des jeunes personnels contractuels, est intéressante pour prévoir les évolutions à venir dans les recrutements de personnels enseignants titulaires. Les personnels contractuels de moins de 36 ans, vivier de recrutement des futurs enseignants et enseignants-chercheurs, sont des femmes. Ces résultats attestent d'une féminisation du groupe des enseignants chercheurs de Paris 8.

âges en années— 2014	Hommes	Femmes	Total	%
22-25 ans	16	10	26	2,58%
26-30 ans	40	62	102	10,13%
31-35 ans	41	67	108	10,72%
36-40 ans	65	67	132	13,11%
41-45 ans	60	72	132	13,11%
46-50 ans	69	68	137	13,60%
51-55ans	56	57	113	11,22%
56-60 ans	74	38	112	11,12%
61-66 ans	89	37	126	12,51%
+ de 66 ans	14	5	19	1,89%
Total	524	483	1007	100

âges en années— 2015	Hommes	Femmes	Total	%
22-25 ans	14	11	25	2,42%
26-30 ans	64	56	120	11,62%
31-35 ans	52	73	125	12,10%
36-40 ans	62	65	127	12,29%
41-45 ans	65	78	143	13,84%
46-50 ans	65	67	132	12,78%
51-55ans	51	63	114	11,04%
56-60 ans	78	39	117	11,33%
61-66 ans	78	39	117	11,33%
+ de 66 ans	8	5	13	1,26%
Total	537	496	1033	100



Focus sur le bilan des campagnes emplois années 2014 et 2015

Année 2014

Campagne des emplois enseignants-chercheurs

Comme les années précédentes, la campagne des emplois enseignants est importante. 74 demandes ont été reçues. Elles portent sur 56 emplois existants et proposent la création de 14 nouveaux supports. Seules deux transformations de postes ont été demandées.

Les créations d'emplois

Quatre créations ont été retenues :

- Un emploi de PAST à l'UFR AES -Eco-gestion : le profil sera à finaliser
- Un emploi de PAST à l'UFR ARTS (Danse): Deux emplois de MCF à l'UFR Textes et sociétés se décomposant de la manière suivantes : un MCF pour le département Science politique (sociologie des normes) et un autre MCF pour le département Etudes du genre (genres, anthropologie et ethnographie)

Les transformations retenues

Il s'agit de la transformation d'un MCF en PR et d'un MCF en PRAG

CUCOM	CUCOMARTS/Phil.	MCF PR	-1 +1
LLCE-LEA		MCF PRAG	-1 +1

Les postes maintenus avec un recrutement mis en attente

Certains postes sont maintenus mais le recrutement est reporté en attendant que les projets se précisent.

PR	Textes et sociétés	Littérature française
PR	Institut d'études européennes	idem
MCF	Textes et sociétés	Littérature française
MCF	IED	Psychologie

Campagne des emplois BIATSS

La campagne relative aux emplois BIATSS a fait l'objet cette année de 90 demandes qui se décomposent de la manière suivante : 41 demandes de maintien de poste, 20 demandes de créations et 29 demandes de transformation

Les créations retenues il est proposé la création de quatre postes qui se décomposent de la manière suivante :

Direction	Intitulé du poste	Voie de recrutement
SCUIO	Assistante en orientation et insertion professionnelle	Concours
DEVU	Soutien administratif Maison de l'étudiant	Concours
UFR TES	Technicien de maintenance info	Contrat
DGS	Correspondant CNIL	Contrat

Année 2014

Les transformations retenues

En dehors des transformations techniques (changement de corps dans la même catégorie), 15 transformations ont un effet sur la structure et le niveau des emplois :

Direction	Opération de transformation	Fonction
DIPEFAS	SAE-TCH	Gestionnaire des ressources humaines
DIPEFAS	ADT-ASI	Responsable adjoint du SPBIATSS
SCD	ADJ-ADT	?
SCUIO	TCH-IGE	?
SERVICE COMMUNICATION	? -IGE	?
UFR ARTS	ADT-SAE	?
UFR MITSIC	IGE-SAE	?
UFR LLCE LEA	ADJ-SAE	Secrétariat pédagogique
UFR LLCE LEA	ADJ-SAE	Secrétariat pédagogique
IUT TREMBLAY	ADT-ASI	?
IUT TREMBLAY	ADT-TCH	?
DABF	ADA-SAE	?
UFR SEPF	SAE-TCH	?
RECHERCHE	ADT-TCH	?
DILOG	ADT-ADT	?

Recours à des missions de courte durée (1 à 2 ans) pour couvrir des besoins non pérennes ou pour se donner un délai apprécier la pertinence de le transformer en emploi sur support

Il a été décidé de recourir à des contrats à durée déterminée n'excédant pas deux ans pour des missions soit qui n'ont pas vocation à être pérenne soit pour des missions qui pourraient devenir pérennes et pour lesquelles l'Université Paris 8 se donne un peu de temps pour apprécier l'opportunité de les rendre pérenne, les faisant alors basculer sur un support

Ces missions, au nombre de 9, concernent les directions et les fonctions suivants

Direction	Nature de la mission	Durée
DSI	Soutien aux projets de la DSI	2 ans
DGS	Assistance archives	1 an
DEVU	Dématérialisation	2 ans
COMMUNICATION	Métiers de l'image et du son	2 ans
MARCHES	Appui juridique	2 ans
IUT TREMBLAY/MONTREUIL	Relations entreprises	1an
IUT TREMBLAY	Assistance bibliothécaire	2 ans
UFR ARTS	Valorisations des activités et manifestations	2 ans
TEXTES ET SOCIETES	RAF	2 ans

Les emplois

Les effectifs

La mobilité

La rémunération et la masse salariale

La formation

L'environnement de travail

Lexique

Année 2014

Recrutement dans le cadre du dispositif Sauvadet

L'université propose de publier 14 postes au recrutement dans le cadre du dispositif Sauvadet.

Coût global de la campagne emplois des enseignants chercheurs et des BIATS

Le coût global s'élève à un peu plus de 300 000€. Le coût pour les enseignants-chercheurs est négatif dans la mesure où le coût des créations/transformations de poste et la prise en compte du GVT sont inférieurs à l'économie réalisée en raison du départ à la retraite de 19 enseignants-chercheurs

Année 2015

Campagne des emplois enseignants-chercheurs

111 demandes ont été reçues et proposent notamment la création de 19 nouveaux supports. Le coût théorique de ces propositions est en cours de finalisation et sera présenté lors du CT du 1^{er} décembre 2015.

Les créations d'emplois

10 créations d'emplois ont été retenues :

- AES – Eco gestion – MCF éco gestion
- ART – Cinéma – PR Théorie et histoire du cinéma
- DROIT – Droit privé-MCF droit privé
- LLCE-LEA – Anglais CDL : 5 postes
- Textes et sociétés – sciences politiques – MCF
- ERITES – Maghreb Europe – PR

Les transformations retenues

9 transformations :

- AES – EG – Economie gestion – transformation PRAG et MCF
- AES – EG – Economie gestions – transformation PR en PAST
- ART – théâtre-transformation MCF en MAST
- ART – théâtre-transformation MCF en MAST
- Droit – droit privé-transformation MCF en MAST
- IFG – géopolitique- transformation PR en MCF
- IUT Montreuil – INFOCOM – transformation MCF en PRAG
- LLCE – LEA – Arabe – transformation PR en ATER
- LLCE – LEA Espagnol – transformation MCF en PRAG

Les postes maintenus avec un recrutement mis en attente

Certains postes sont maintenus mais le recrutement est reporté en attendant que les projets se précisent.

Les emplois

Les effectifs

La mobilité

La rémunération et la masse salariale

La formation

L'environnement de travail

Lexique

Année 2015

Campagne des emplois BIATSS

La campagne relative aux emplois BIATSS a fait l'objet cette année de **22** demandes de créations, **13** demandes de transformations, **13** demandes de mises en concours de finalisation et 5 demandes de prolongation de missions. L'ensemble de ces demandes est en cours de finalisation et sera présenté lors du 1^{er} décembre 2015.

Les créations retenues

Il est proposé la création d'un poste qui se décompose de la manière suivante :

Direction	Intitulé du poste	
Laboratoire LUTIN	IGE	Financement sur ressources propres de l'Université

Les transformations retenues

12 transformations ont un effet sur la structure et le niveau des emplois :

Direction	Opération de transformation
DSI	TECH vers ASI
MSH	IGE vers IGR
SCD	C vers B (2 postes)
Service de la communication	ASI vers IGE
AES	C vers B
Vie étudiante	TECH vers ASI
DIPEFAS	IGE vers ASI
DIPEFAS	2 postes C vers B
Agence comptable	SAENES vers ASI
DABF	C vers B

Mises au concours

Toutes les demandes de mises au concours ont reçu un avis **favorable**.

Prolongation de 5 missions pour couvrir des besoins non pérennes ou pour se donner un délai pour apprécier la pertinence de le transformer en emploi sur support

Il a été décidé de prolonger d'un an les missions suivantes décidées lors de la campagne d'emplois 2015, le temps nécessaire pour apprécier l'opportunité de les rendre pérenne, les faisant alors basculer sur un support.

Les emplois

Les effectifs

La mobilité

La rémunération et la masse salariale

La formation

L'environnement de travail

Lexique

Année 2015

Direction	Nature de la mission	Durée de la prolongation
DGS	Correspondant CNIL	2 ans
DGS	Assistance archives	1 an
IUT MONTREUIL	Assistant informatique	1 an
IUT TREMBLAY/MONTREUIL	Relations entreprises (2 agents)	1an

Recrutement prévus en 2016 sur des supports Paris 8 à la COMUE Paris Lumières

Nature de la mission	Niveau
Chargé(e) de la vie étudiante	IGE
Chargé(e) de la coordination recherche et études doctorales	IGE
Chargé(e) de l'innovation pédagogique	IGE
Chargé(e) de communication et des médias	IGE
Secrétaire pédagogique - NCEP	B

Recrutement dans le cadre du dispositif Sauvadet

Les conditions de la prolongation jusqu'en 2018 du dispositif Sauvadet n'étant pas connues à la date de la création de la présente note, il est difficile d'indiquer le nombre d'agents concernés.

Les emplois

Les effectifs

La mobilité

La rémunération et la masse salariale

La formation

L'environnement de travail

Lexique

VIII. Le taux de rotation

Les entrées / sorties—année 2014

2014	AENES	ITRF	BIBLIOTHEQUE	ENSEIGNANTS CHERCHEURS	SECOND DEGRE	CONTRACTUELS BIATSS	CONTRACTUELS ENSEIGNANTS	TOTAL
entrées	29	29	8	26	5	193	174	464
sorties	20	24	6	26	0	69	135	280
turnover par filère	1,41%	1,52%	0,40%	1,49%	0,14%	7,53%	8,88%	21,38%

Les entrées / sorties—année 2015

2015	AENES	ITRF	BIBLIOTHEQUE	ENSEIGNANTS CHERCHEURS	SECOND DEGRE	CONTRACTUELS BIATSS	CONTRACTUELS ENSEIGNANTS	TOTAL
entrées	1	18	7	42	10	170	200	448
sorties	12	18	7	48	0	104	150	339
turnover par filère	0,36%	1,01%	0,39%	2,52%	0,28%	7,66%	9,78%	22,00%

Le taux de rotation

- Le taux de rotation se calcule en additionnant le nombre d'entrées et de sorties divisé par 2 rapporté au total du nombre d'effectif global de l'université.
- Le taux de rotation le plus élevé se retrouve chez les contractuels BIATSS (7.53% en 2014 et 7.66% en 2015) et chez les enseignants contractuels (8.88% en 2014 et 9.78% en 2015).

Les emplois

Les effectifs

La mobilité

La rémunération et la
masse salariale

La formation

L'environnement de
travail

Lexique

IX. L'origine géographique et le taux de recrutement des maîtres de conférence et professeurs des universités

Origine des maîtres de conférences recrutés depuis le 1er janvier 2014 (recrutés au 1er septembre 2014)

Origine professionnelle	Nombre	En %
Enseignement supérieur		
ATER	3	50,0%
Allocataires et Moniteurs	0	0,0%
Lecteurs, maîtres de langues	0	0,0%
Post doctorants	3	50,0%
boursiers	0	0,0%
Sous-total	6	100,0%
Autres origines		
Enseignants, chercheurs et autres agents publics en activité (2)	9	52,9%
Activité privée ou à l'étranger	3	17,6%
Sans profession (y compris ex ATER et allocataires), chômeurs	1	5,9%
Contractuels, chargés de cours, vacataires	4	23,5%
Sous total	17	100,0%
Total	23	100,0%

Origine des maîtres de conférences recrutés depuis le 1er janvier 2015 (recrutés au 1er septembre 2015)

Origine professionnelle	Nombre	En %
Enseignement supérieur		
ATER	4	33,3%
Allocataires et Moniteurs	0	0,0%
Lecteurs, maîtres de langues	2	16,7%
Post doctorants	6	50,0%
boursiers	0	0,0%
Sous-total	12	100,0%
Autres origines		
Enseignants, chercheurs et autres agents publics en activité (2)	8	40,0%
Activité privée ou à l'étranger	3	15,0%
Sans profession (y compris ex ATER et allocataires), chômeurs	3	15,0%
Contractuels, chargés de cours, vacataires	6	30,0%
Sous total	20	100,0%
Total	32	100,0%

Les emplois

Les effectifs

La mobilité

La rémunération et la masse salariale

La formation

L'environnement de travail

Lexique

Origine géographique des maîtres de conférences recrutés depuis le 1er janvier 2014

Origine géographique	Nombre	%
université étudiée	6	26,1%
Reste de la région étudiée	9	39,1%
Reste de la France	6	26,1%
Étranger	2	8,7%
Dont Union européenne	2	8,7%
TOTAL	23	100,0%

Origine géographique des maîtres de conférences recrutés depuis le 1er janvier 2015

Origine géographique	Nombre	%
université étudiée	5	15,6%
Reste de la région étudiée	16	50,0%
Reste de la France	8	25,0%
Étranger	3	9,4%
Dont Union européenne	3	9,4%
TOTAL	32	100,0%

Origine géographique des professeurs des universités recrutés

Origine géographique	Nombre	%
Université étudiée	3	23,1%
Reste de la région étudiée	5	38,5%
Reste de la France	5	38,5%
Étranger	0	0,0%
Dont Union européenne	0	0,0%
TOTAL	13	100,0%

Origine géographique des professeurs des universités recrutés depuis le 1er janvier 2015

Origine géographique	Nombre	%
Université étudiée	9	50,0%
Reste de la région étudiée	2	11,1%
Reste de la France	5	27,8%
Étranger	2	11,1%
Dont Union européenne	1	7,7%
TOTAL	18	100,0%

Taux de recrutement international 2014-2015

	2014			2015		
	Nombre total de recrutés	Nombre de recrutés étrangers	Taux	Nombre total de recrutés	Nombre de recrutés étrangers	Taux
Maîtres de conférences	23	1	4%	32	3	9%
Professeurs des université	13	1	8%	18	2	11%

Moyenne 2014-2015	
Maîtres de conférences	7%
Professeurs des université	9%

Taux de recrutement par mutation 2014-2015

	2014			2015		
	Nombre total de recrutés	Nombre de recrutés par mutation	Taux	Nombre total de recrutés	Nombre de recrutés par mutation	Taux
Maîtres de conférences	23	1	4%	32	4	13%
Professeurs des université	13	4	31%	18	1	6%

Moyenne 2014-2015	
Maîtres de conférences	8%
Professeurs des université	18%

Évolution du taux de redéploiement des postes d'enseignants et enseignants-chercheurs

	2014	Postes concernés 2014	2015	Postes concernés 2015
Postes publiés	37		51	
Postes pourvus	36		50	
Redéploiement entre composantes avec changement de section CNU	8	0542-0524-0453-0091-0109 -0167-0311-0804	2	0740-0259
Redéploiement entre composantes sans changement de section CNU	0		0	
Changement de section CNU dans la composante	1	0655	3	0715-0979-0193
Transformation de niveau d'emploi dans la composante	2	0655-0721	1	175
Transformation de niveau d'emploi dans une autre composante	3	0524-0091-0804	0	
Transformation enseignant / non enseignant	0	0	0	

Les emplois

Les effectifs

La mobilité

La rémunération et la masse salariale

La formation

L'environnement de travail

Lexique

X. Annexes

Annexe 1	LOCALISATION DES EFFECTIFS	P. 65
Annexe 2	LES POSITIONS PARTICULIERES	P. 69

Les emplois

Les effectifs

La mobilité

La rémunération et la
masse salariale

La formation

L'environnement de
travail

Lexique

Année 2014—BIATSS titulaires

COMPOSANTE	Nb d'agents
ADMINISTRATION GENERALE DES SERVICES	34
AGENCE COMPTABLE	11
ARCHIVES	1
D.A.B.F	11
DIRECTION DE LA LOGISTIQUE	30
DEVU	32
DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES	41
DSI	19
DIRECTION DU PATRIMOINE	16
FORMATION PERMANENTE	5
I.U.T. DE MONTREUIL	16
I.U.T. DE TREMBLAY EN FRANCE	9
IED	5
INSTITUT D'ETUDES EUROPEENNES	3
INSTITUT FRANCAIS DE GEOPOLITIQUE	2
PRESIDENCE	3
PRESSES UNIVERSITAIRES DE VINCENNES	6
RECHERCHE	22
SERVICE COMMUN DE LA DOCUMENTATION	84
SERVICES COMMUNS ET GENERAUX	24
UFR AES, ECONOMIE ET GESTION	7
UFR ARTS, PHILOSOPHIE, ESTHETIQUE	28
UFR CULTURE ET COMMUNICATION	7
UFR DE PSYCHOLOGIE	6
UFR DROIT	4
UFR LLCE LEA	8
UFR MITSIC	13
UFR SEPF	10
UFR SCIENCES DU LANGAGE	3
UFR ERITES	8
UFR TEXTES ET SOCIETES	10
Total général	478

Les emplois

Les effectifs

La mobilité

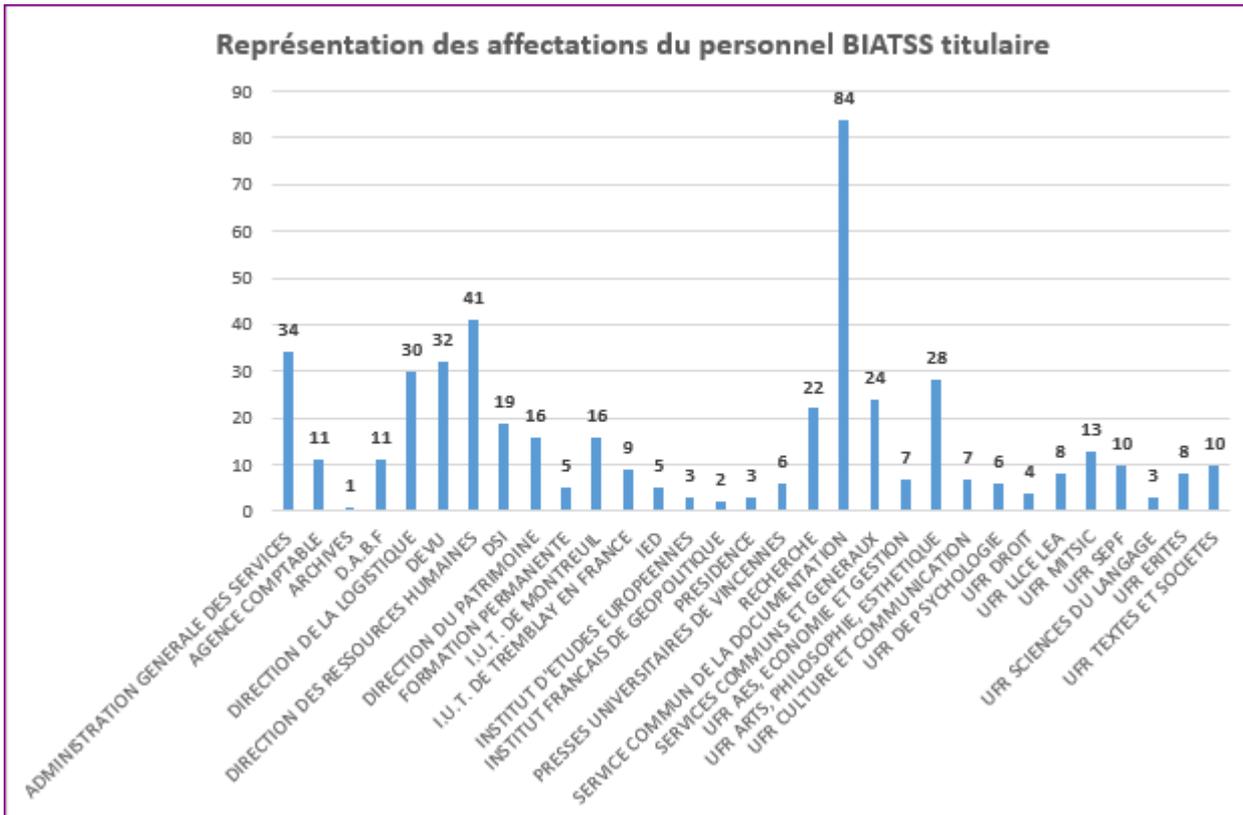
La rémunération et la
masse salariale

La formation

L'environnement de
travail

Lexique

Représentation des affectations du personnel BIATSS titulaire



Les emplois

Les effectifs

La mobilité

La rémunération et la masse salariale

La formation

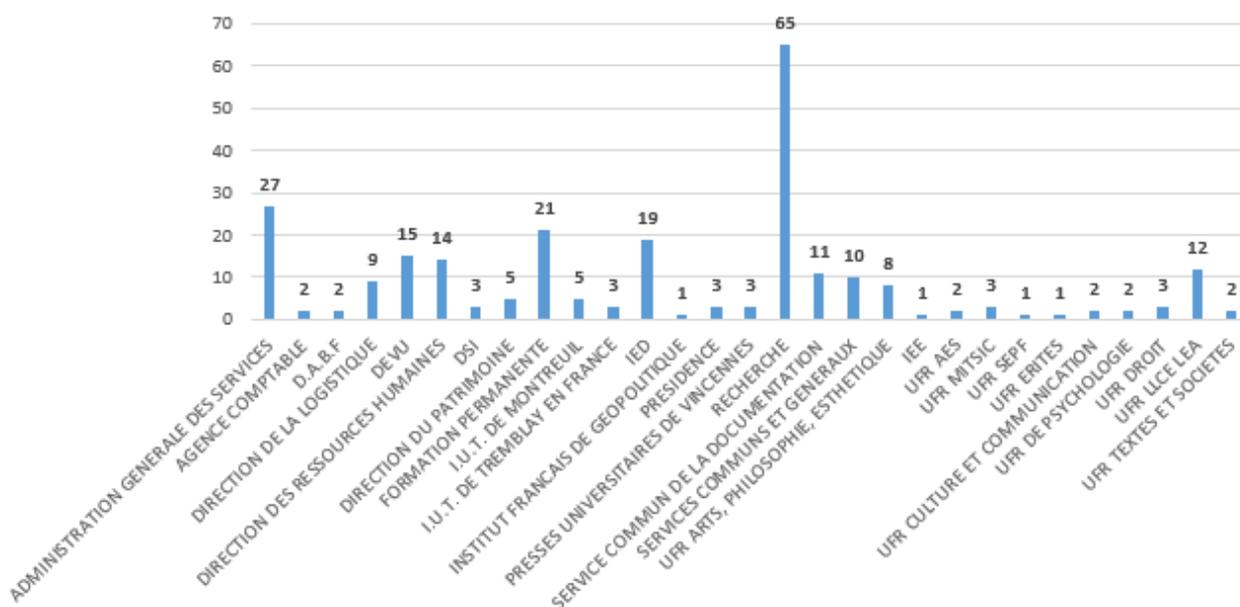
L'environnement de travail

Lexique

Année 2014—BIATSS contractuels

COMPOSANTE	Nb d'agents
ADMINISTRATION GENERALE DES SERVICES	27
AGENCE COMPTABLE	2
D.A.B.F	2
DIRECTION DE LA LOGISTIQUE	9
DEVU	15
DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES	14
DSI	3
DIRECTION DU PATRIMOINE	5
FORMATION PERMANENTE	21
I.U.T. DE MONTREUIL	5
I.U.T. DE TREMBLAY EN FRANCE	3
IED	19
INSTITUT FRANCAIS DE GEOPOLITIQUE	1
PRESIDENCE	3
PRESSES UNIVERSITAIRES DE VINCENNES	3
RECHERCHE	65
SERVICE COMMUN DE LA DOCUMENTATION	11
SERVICES COMMUNS ET GENERAUX	10
UFR ARTS, PHILOSOPHIE, ESTHETIQUE	8
IEE	1
UFR AES	2
UFR MITSIC	3
UFR SEPF	1
UFR ERITES	1
UFR CULTURE ET COMMUNICATION	2
UFR DE PSYCHOLOGIE	2
UFR DROIT	3
UFR LLCE LEA	12
UFR TEXTES ET SOCIETES	2
Total général	255

Représentation des affectations du personnel BIATSS contractuels



Les emplois

Les effectifs

La mobilité

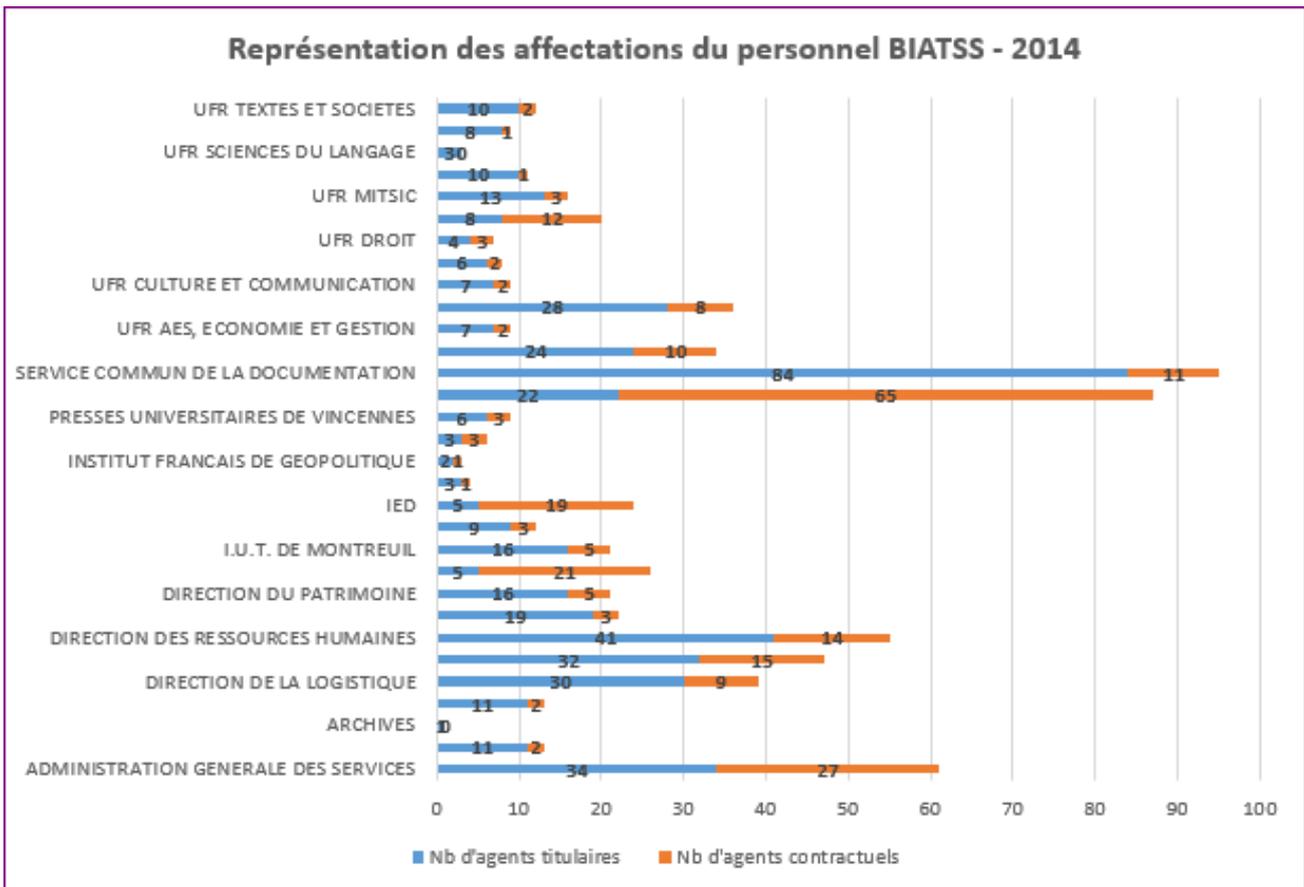
La rémunération et la masse salariale

La formation

L'environnement de travail

Lexique

Année 2014 - Représentation des affectations du personnel BIATSS



Les emplois

Les effectifs

La mobilité

La rémunération et la masse salariale

La formation

L'environnement de travail

Lexique

Année 2015—BIATSS titulaires

COMPOSANTE	Nb d'agents
ADMINISTRATION GENERALE DES SERVICES	38
AGENCE COMPTABLE	10
D.A.B.F	10
DIRECTION DE LA LOGISTIQUE	33
DIRECTION DES SYSTEMES D'INFORMATION	20
DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES	45
DEVU	34
DIRECTION DU PATRIMOINE	17
FORMATION PERMANENTE	3
I.U.T. DE MONTREUIL	15
I.U.T. DE TREMBLAY	11
IED	6
IEE	4
IFG	2
PRESIDENCE	3
PUV	6
RECHERCHE	22
SCD	86
SERVICES COMMUNS ET GENERAUX	25
UFR AES	6
UFR ARTS	27
UFR CULTURE ET COMMUNICATION	9
UFR DE PSYCHOLOGIE	8
UFR DROIT	2
UFR LLCE LEA	10
UFR MITSIC	12
UFR SEPF	9
UFR SDL	3
UFR ERITES	9
UFR TEXTES ET SOCIETES	11
Total général	496

Les emplois

Les effectifs

La mobilité

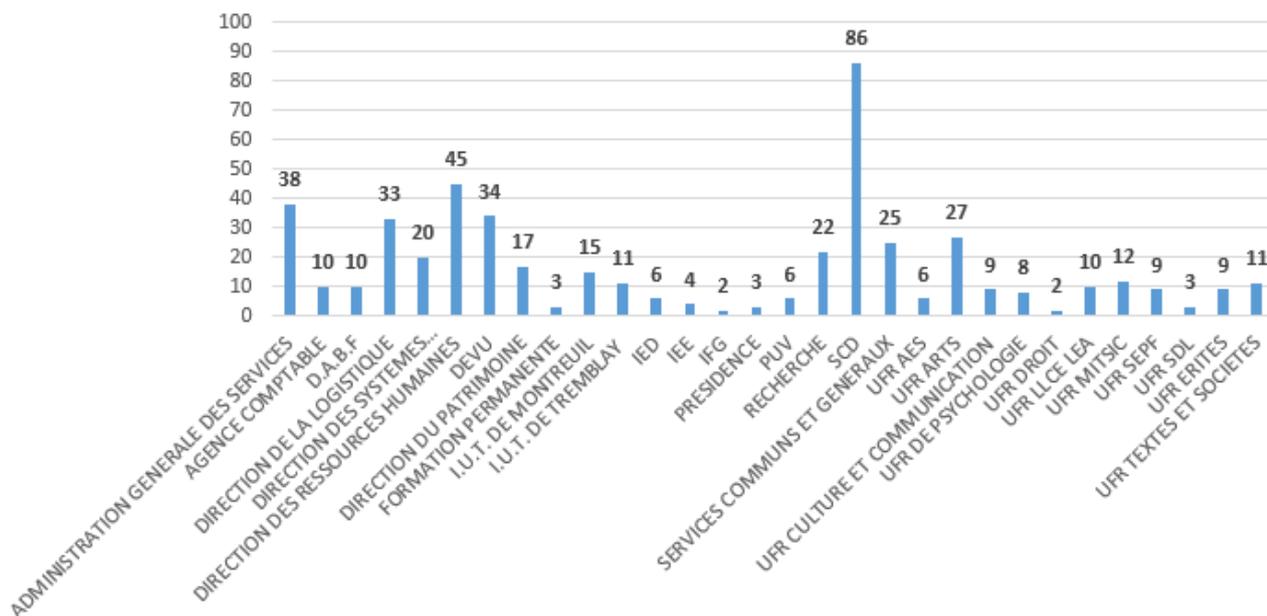
La rémunération et la masse salariale

La formation

L'environnement de travail

Lexique

Représentation des affectations du personnel BIATSS titulaire



Année 2015—BIATSS contractuels

COMPOSANTE	Nb d'agents
ADMINISTRATION GENERALE DES SERVICES	28
AGENCE COMPTABLE	3
D.A.B.F	4
DIRECTION DE LA LOGISTIQUE	10
DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES	10
DIRECTION DES SYSTEMES D'INFORMATION	1
DEVU	17
DIRECTION DU PATRIMOINE	6
FORMATION PERMANENTE	23
I.U.T. DE MONTREUIL	8
I.U.T. DE TREMBLAY	6
IED	23
IEE	1
IFG	1
PRESIDENCE	2
PUV	3
RECHERCHE	55
SCD	14
SERVICES COMMUNS GENERAUX	11
UFR ARTS, PHILOSOPHIE	7
UFR DE PSYCHOLOGIE	1
UFR DROIT	4
UFR LLCE LEA	7
UFR SEPF	2
UFR AES	2
UFR MITSIC	3
UFR SDL	1
UFR ERITES	4
UFR TEXTES ET SOCIETES	3
Total général	260

Les emplois

Les effectifs

La mobilité

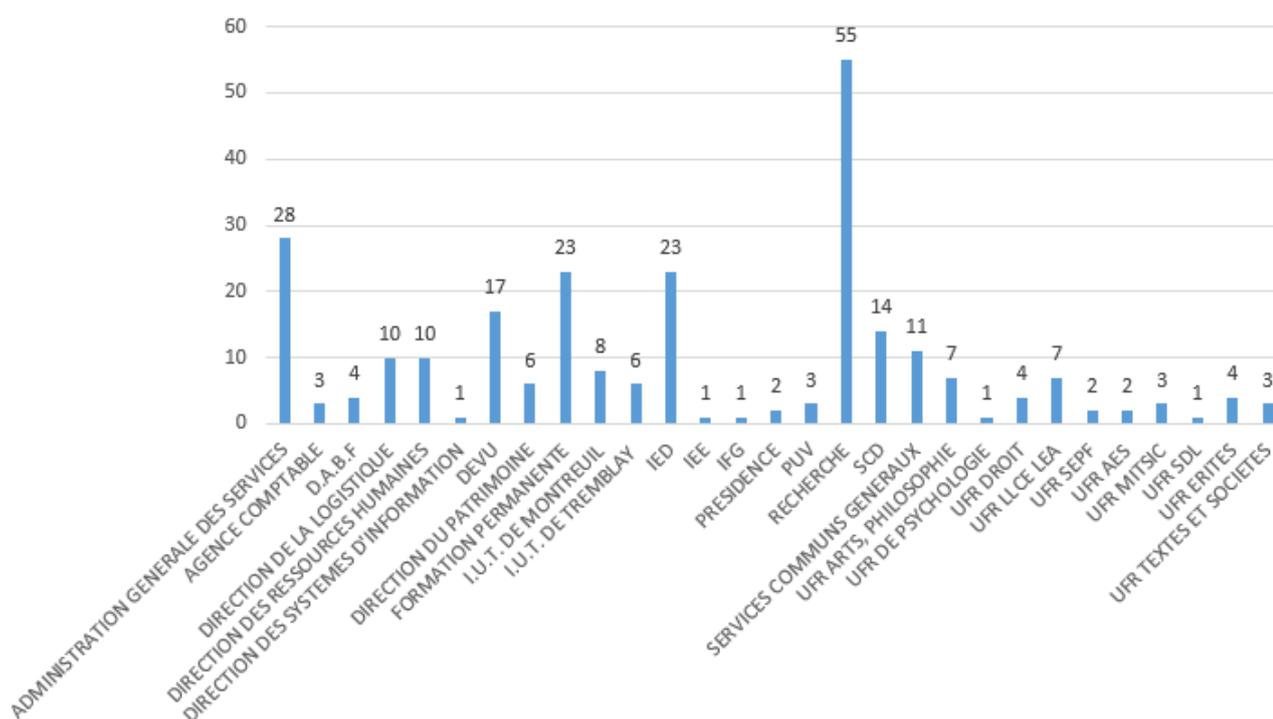
La rémunération et la masse salariale

La formation

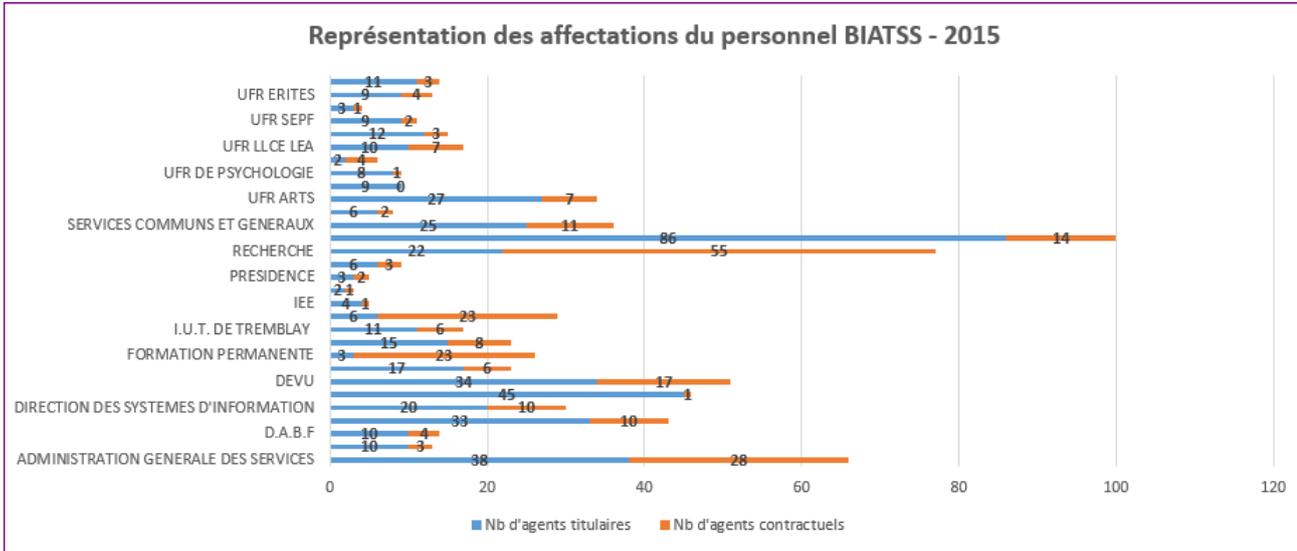
L'environnement de travail

Lexique

Représentation des affectations du personnel BIATSS contractuels



Année 2015 - Représentation des affectations du personnel BIATSS



Les emplois

Les effectifs

La mobilité

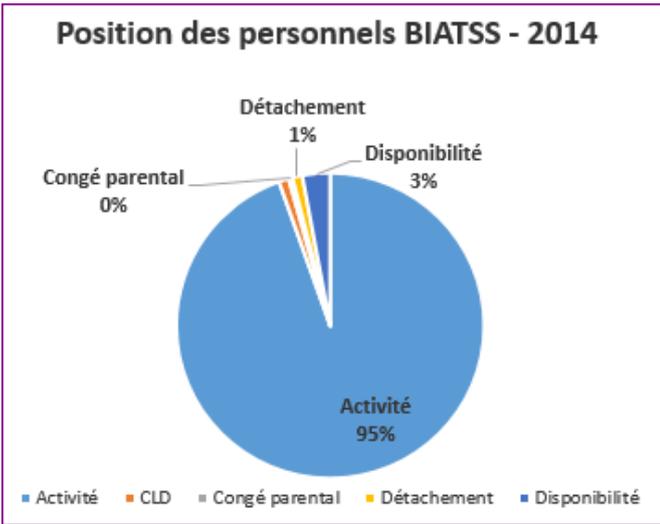
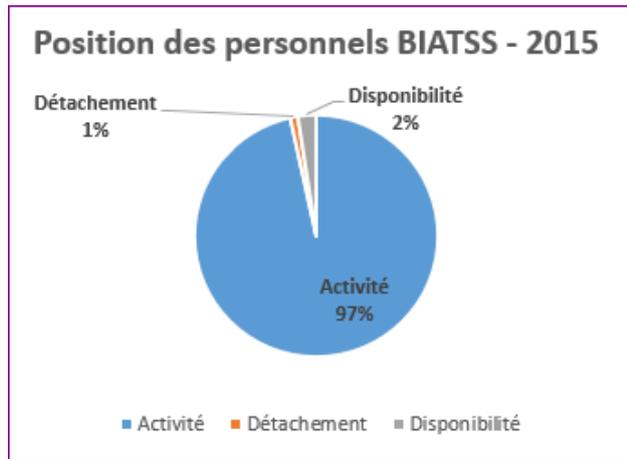
La rémunération et la masse salariale

La formation

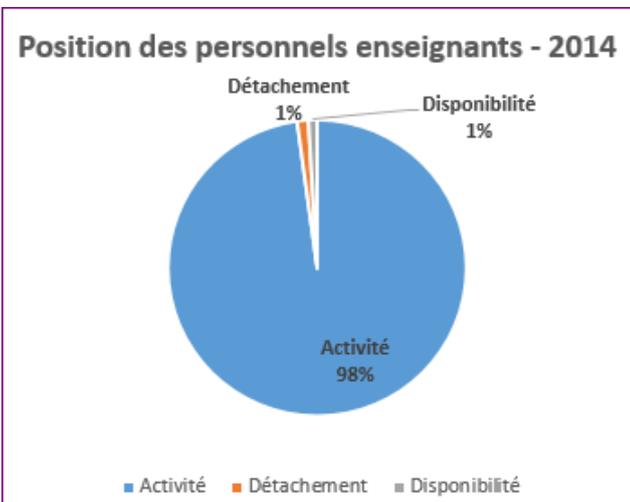
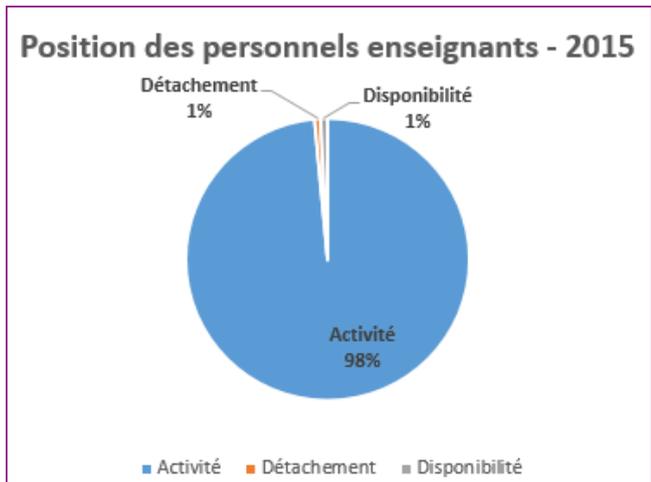
L'environnement de travail

Lexique

Personnels BIATSS		
Position	2014	2015
Activité	455	478
CLD	5	1
Congé parental	2	0
Détachement	5	5
Disponibilité	14	12
Total général	478	496



Personnels enseignants		
Position	2014	2015
Activité	725	733
Détachement	9	5
Disponibilité	7	6
Total général	741	744



Les emplois

Les effectifs

La mobilité

La rémunération et la masse salariale

La formation

L'environnement de travail

Lexique

CHAPITRE 3

LA MOBILITE



Les emplois

Les effectifs

La mobilité

La rémunération et la
masse salariale

La formation

L'environnement de
travail

Lexique

Chapitre 3 : LA MOBILITE

I. Bilan global des entrées et sorties

Année 2014

		2014				
		AENES	ITRF	BIBLIOTHEQUE	ENSEIGNANTS CHERCHEURS	SECOND DEGRE
Effectifs réels au 31/12/2014						
Entrées	Affectation par voie de détachement	4	2	1	0	0
	Affectation des enseignants du second degré	0	1	0	0	5
	Recrutement ou promotion sur concours	9	15	6	31	0
	Promotion au choix	0	3	0	0	0
	Promotion sur liste d'aptitude	0	2	0	0	0
	Recrutement par voie de mutation	3	1	1	5	0
	Recrutement Sauvadet	6	2			
	Recrutement sans concours	7	1	0	0	0
	Réintégration au terme d'une mise à disposition ou d'un détachement	0	2	0	1	0
Sorties	Promotion à l'issue d'un concours	0	13	1	7	0
	Mutation dans un autre établissement	13	3	4	11	0
	Mise à disposition	0	0	0	0	0
	Disponibilité	0	3	0	1	0
	Détachement	3	2	0	0	0
	Retraite	4	3	1	13	0
	Décès	0	0	0	1	0
Totaux		49	53	14	70	5

Les emplois

Les effectifs

La mobilité

La rémunération et la
masse salariale

La formation

L'environnement de
travail

Lexique

Bilan global des entrées et sorties—Année 2015

		2015				
		AENES	ITRF	BIBLIOTHEQUE	ENSEIGNANTS CHERCHEURS	SECOND DEGRE
Effectifs réels au 31/12/2015						
Entrées	Affectation par voie de détachement	1	0	0	0	0
	Affectation des enseignants du second degré	0	0	0	0	10
	Recrutement ou promotion sur concours	0	14	4	45	0
	Recrutement sans concours	0	0	0	0	0
	Recrutement Sauvadet	0	1	0	0	0
	Promotion au choix	0	2	0	0	0
	Promotion sur liste d'aptitude	0	0	2	0	0
	Recrutement par voie de mutation	0	1	1	5	0
	Réintégration au terme d'une mise à disposition ou d'un détachement	0	0	0	3	0
Sorties	Fin de CDD	0	0	0	0	0
	Démission/abandon de poste	0	0	0	0	0
	Réintégration de fonctionnaire	0	0	0	0	0
	Fin de mise à disposition	0	1	0	0	0
	Promotion à l'issue d'un concours	0	9	0	4	0
	Promotion sur liste d'aptitude	0	0	0	0	0
	Mutation dans un autre établissement	7	2	4	11	0
	Mise à disposition	0	0	0	0	0
	Détachement	0	1	2	3	0
	Licenciement	0	0	0	0	0
	Réforme/invalidité	0	1	0	0	0
	Retraite	3	2	0	32	0
	Décès	0	0	0	1	0
	Disponibilité	1	2	1	1	0
Fin de détachement	1	0	0	0	0	
Totaux		13	36	14	105	10

Les emplois

Les effectifs

La mobilité

La rémunération et la masse salariale

La formation

L'environnement de travail

Lexique

Bilan des agents éligibles à la loi Sauvadet 2014 et 2015

Les emplois

Les effectifs

La mobilité

La rémunération et la masse salariale

La formation

L'environnement de travail

Lexique

Bilan des agents éligibles à la titularisation au titre de la loi du 12 mars 2012

En 2014, 6 agents ont été recrutés à travers le dispositif Sauvadet. Il s'agit de 4 femmes et 2 hommes. (2 catégories C, 3 catégories B et 1 catégories A).

Voici leurs affectations:

- 1 agent à l'UFR de Droit
- 1 agent aux écoles doctorales
- 1 agent à la formation permanente
- 1 agent SUAPS
- 1 agent à l'UFR SPEF
- 1 agent au SCUIO-IP

En 2015, 3 agents ont été recrutés à travers le dispositif Sauvadet. Il s'agit de 1 femme et 2 hommes. (2 catégories C et 1 catégorie A).

Voici leurs affectations:

- 1 agent à la formation permanente
- 2 agents à la direction du patrimoine

II. Recrutements– titularisations—promotions

Bilan des concours

Personnels enseignants chercheurs—Années 2014 et 2015

Campagne de recrutement et d'affectation 2014 – 1ère session—Bilan final

Corps	Nombre de postes publiés	Nombre de postes non pourvus	Nombre de candidatures recevables	Nombre de personnes recrutées	Nombre de postes pourvus par mutation		Nombre de postes pourvus par détachement		Nombre de postes pourvus par Concours		Nombre de postes pourvus par candidats dispensés qualification		Nombre de candidats locaux recrutés		Nombre de chercheurs recrutés	
					H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Professeurs	13	0	335	13	3	1	0	0	4	5	0	0	2	2	0	1
Maîtres de conférences	24	1		23	1	1	0	0	12	9	0	0	3	2	5	3
TOTAUX	37	1		36	4	2	0	0	16	14	0	0	5	4	5	4

Campagne de recrutement et d'affectation 2015 – 1ère session—Bilan final

Corps	Nombre de postes publiés	Nombre de postes non pourvus	Nombre de candidatures recevables	Nombre de personnes recrutées	Nombre de postes pourvus par mutation		Nombre de postes pourvus par détachement		Nombre de postes pourvus par Concours		Nombre de postes pourvus par candidats dispensés qualification (étranger)		Nombre de candidats locaux recrutés		Nombre de chercheurs recrutés	
					H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Professeurs	18	0	1560	18	1	0	0	0	12	5	0	0	4	2	1	0
Maîtres de conférences	33	1		32	3	1	0	0	14	14	0	0	1	0	0	1
TOTAUX	51	1		50	4	1	0	0	26	19	0	0	5	2	1	1

Personnels BIATSS titulaires—Année 2014 et 2015

Les données des concours ITRF concernent l'année 2014 :

CENTRE ORGANISATEUR							
Concours ITRF	Nombre de places ouvertes	Nombre de dossiers reçus	Admissibilité (écrit)		Admission (oral)		
			Candidats convoqués présents	Candidats admissibles	Candidats convoqués présents	Candidats admis sur liste principale	Candidats sur liste admis sur liste complémentaire
Concours externe	7	34	34	8	8	2	1
Concours interne	1	4	4	3	3	1	2
Total	8	38	38	11	11	3	3

CENTRE AFFECTATAIRE						
Concours ITRF	Nombre de places ouvertes	Nombre de CV et LM	Admissibilité (écrit)		Admission (oral)	
			Candidats admissibles	Candidats convoqués présents	Candidats admis sur liste principale	Candidats sur liste admis sur liste complémentaire
Concours externe	9	91	107	52	8	7
Concours interne	7	91	120	51	5	4
Total	16	182	227	103	13	11

Les données des concours ITRF concernent l'année 2015 :

Données concours ITRF de catégorie A - Session 2015							
Concours	Pré-inscrits	Inscrits	Présents à l'admissibilité	Admissibles	Présents à l'admission	Admis LP	Admis LC
TOTAL	1032	665	601	220	87	16	11
TOTAL CONCOURS INTERNE	368	249	249	102	40	6	4
TOTAL CONCOURS EXTERNE	656	411	347	114	43	7	7

Les emplois

Les effectifs

La mobilité

La rémunération et la masse salariale

La formation

L'environnement de travail

Lexique

Nominations et promotions internes

Personnels BIATSS titulaires

Liste d'aptitude :

Liste d'aptitude				
Catégorie	2014		2015	
	Répartition des agents promouvables	Répartition des agents promus	Répartition des agents promouvables	Répartition des agents promus
TECH	52	1 femme	55	1 femme
ASI	35	0	29	0
IGE	12	1 femme	10	0
IGR	26	1 homme	29	0
Conservateurs	3	1 femme		
Bibliothécaires assistants	23	1 femme	20	1 femme
Bibliothécaires			9	1 femme
ADAENES	1	1 homme	2	0 homme
SAENES	9	1 femme	8	1 femme

Avancement:

Tableau d'avancement				
Catégorie	2014		2015	
	Répartition des agents promouvables	Répartition des agents promus	Répartition des agents promouvables	Répartition des agents promus
ADT 1ère CLASSE	11	3 femmes	10	2 femmes 1 homme
ADTP 1 ^{ère} CLASSE	7	2 hommes	5	2 femmes
ADTP 2 ^{ème} CLASSE	11	1 femme	8	1 homme
TECH CLASSE EXCEP	3	0	6	1 homme
TECH CLASSE SUP	9	1 homme	16	1 homme 1 femme
IGE 1C	8	2 Femmes	7	1 Homme
IGE HC	1	0	1	0
IGR 1 C	4	0	3	1 Homme
IGR HC	0	0	0	0
Conservateurs en chef	1	1 femme	4	1 femme
Bibliothécaires assistants spécialisés classe supérieure	1	1 femme	1	1 femme
Magasiniers de 1ère classe			8	3 femmes
ADJAENES 1ère classe	2	1 femme	1	0
ADJAENES 2e classe principale	9	1 homme	10	1 femme
ADJAENES 1ère classe principale	7	3 femmes 1 hommes	21	4 femmes
SAENES classe supérieure	4	0	5	0
SAENES classe exceptionnelle	4	0	2	1 femme
ADAENES principal	1	0	2	0
Infirmier HC	3	0	3	0

Les emplois

Les effectifs

La mobilité

La rémunération et la masse salariale

La formation

L'environnement de travail

Lexique

Personnels enseignants chercheurs

Tableau d'avancement à la hors classe avis définitif campagne 2014			
Hors classe certifiés		Hors classe agrégés	
1	1 femme	0	0
Liste d'aptitude corps des agrégés avis définitif campagne 2014			
1		1 homme	
Tableau d'avancement à la hors classe avis définitif campagne 2015			
Hors classe certifiés		Hors classe agrégés	
0	0	2	1 femme—1 homme
Liste aptitude corps des agrégés avis définitif campagne 2015			
0		Aucun promu	
Tableau d'avancement à la hors classe avis définitif campagne 2014			
Hors classe certifiés		Hors classe agrégés	
1	1 femme	0	Aucun promu
Liste aptitude corps des agrégés avis définitif campagne 2014			
1		1 homme	

		2014	2015
MCF classe normale	MCF hors classe	11	17
PR 2ème classe	PR 1ère classe	14	30
PR 1ère classe	Exceptionnelle 1	8	15
Exceptionnelle 1	Exceptionnelle 2	2	8

Les emplois

Les effectifs

La mobilité

La rémunération et la masse salariale

La formation

L'environnement de travail

Lexique

Focus sur la poursuite du déploiement du module FEVE



Le module FEVE, permettant de saisir de manière dématérialisée les fiches de poste et entretiens professionnels, a été déployé durant l'année 2013. Il s'est poursuivi en 2014 et 2015 avec un effort mené sur la réalisation des entretiens professionnels au sein du module.

La majorité des fiches de poste et entretiens professionnels sont désormais présents dans Fève.

Chaque année, une formation et un accompagnement sont proposés avant le lancement annuel de la campagne des entretiens professionnels pour former en priorité les nouveaux encadrants ainsi que ceux qui le souhaitent (dans le cadre du volontariat).

Les structures ne saisissant toujours pas les fiches de poste et entretiens professionnels sur Fève ont connu une réorganisation expliquant l'impossibilité de saisir les éléments en temps venu.

Les emplois

Les effectifs

La mobilité

La rémunération et la masse salariale

La formation

L'environnement de travail

Lexique

La mobilité dans le cadre d'autres dispositifs

1. Congés sans rémunération pour convenances personnelles

Pour les BIATSS

- 4 agents ont bénéficié d'un congé sans rémunération pour convenances personnelles en 2014 (4 en 2015).
- 2 agents ont bénéficié d'une disponibilité d'office pour suivi de conjoint (2 en 2015).
- 2 agents ont bénéficié d'un congé pour raisons de santé (2 en 2015).

Pour les enseignants

- 6 enseignants ont bénéficié d'un congé sans rémunération pour convenances personnelles pour la période 2014 (3 en 2015).

2. Indemnité de départ volontaire

Le décret n°2008-368 a institué une indemnité de départ volontaire pouvant être accordée aux agents (fonctionnaires et agents non titulaires recrutés à durée indéterminée) quittant définitivement l'administration à la suite d'une démission régulièrement acceptée.

Pour les BIATSS

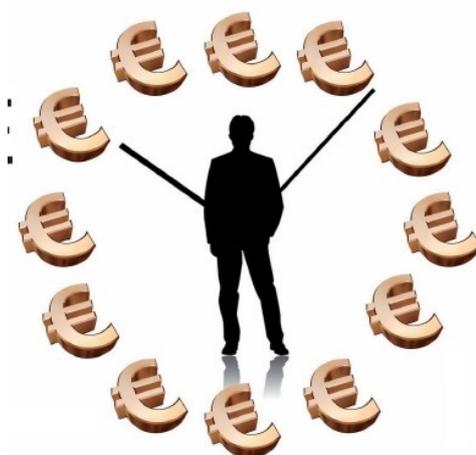
- Aucun agent n'est concerné.

Pour les enseignants

- Aucun agent n'est concerné.

CHAPITRE 4

LA REMUNERATION ET LA MASSE SALARIALE



Chapitre 4 : LA REMUNERATION ET LA MASSE SALARIALE

Chapitre III Masse salariale globale

Introduction : qu'est-ce que la masse salariale ?

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, mais également les charges sociales, les impôts et taxes dus par l'employeur.

Depuis le 1^{er} janvier 2012, l'université Paris 8 est responsable de l'ensemble des payes. L'établissement a passé une convention de paye à façon avec la direction départementale des finances publiques (la trésorerie générale) qui intervient comme prestataire de service pour procéder au virement des salaires sur les comptes des agents.

Le retour des payes est ensuite retraité financièrement par la DIPEFAS et la direction des affaires financières et budgétaires afin que les masses soient réparties dans l'organigramme budgétaire puis mandatées.

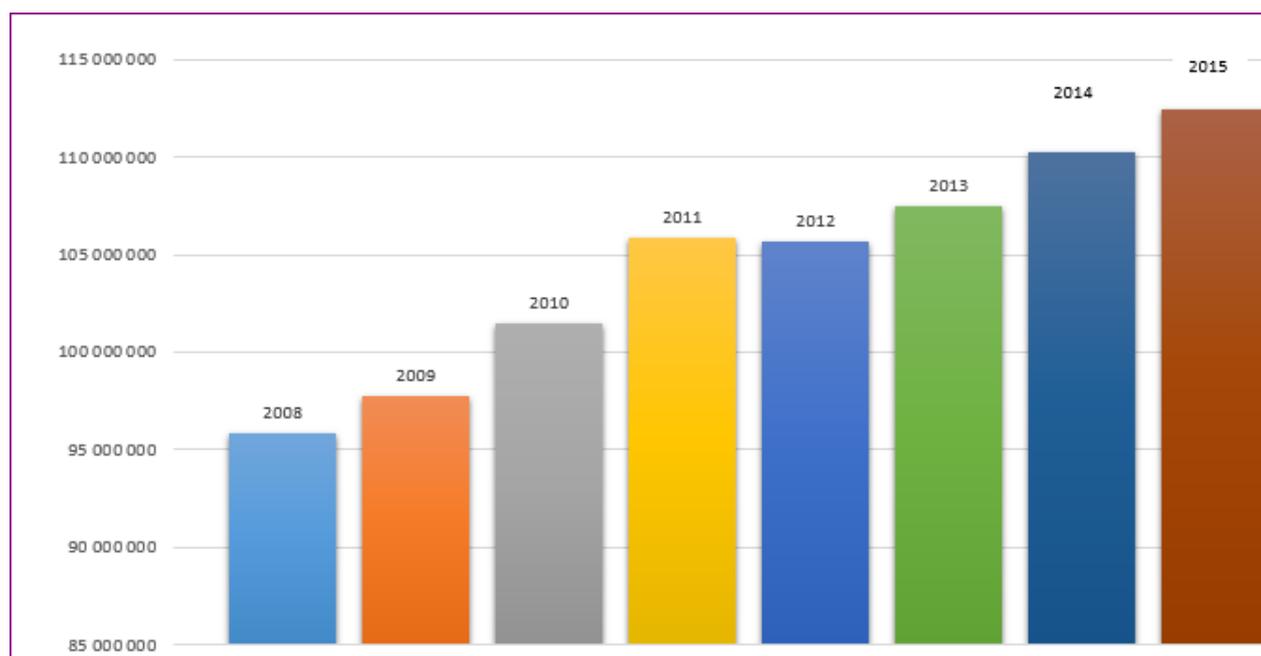
Les dépenses de personnels concernent essentiellement la masse 30 (fonctionnement – personnels)

I. Consommation de la masse salariale

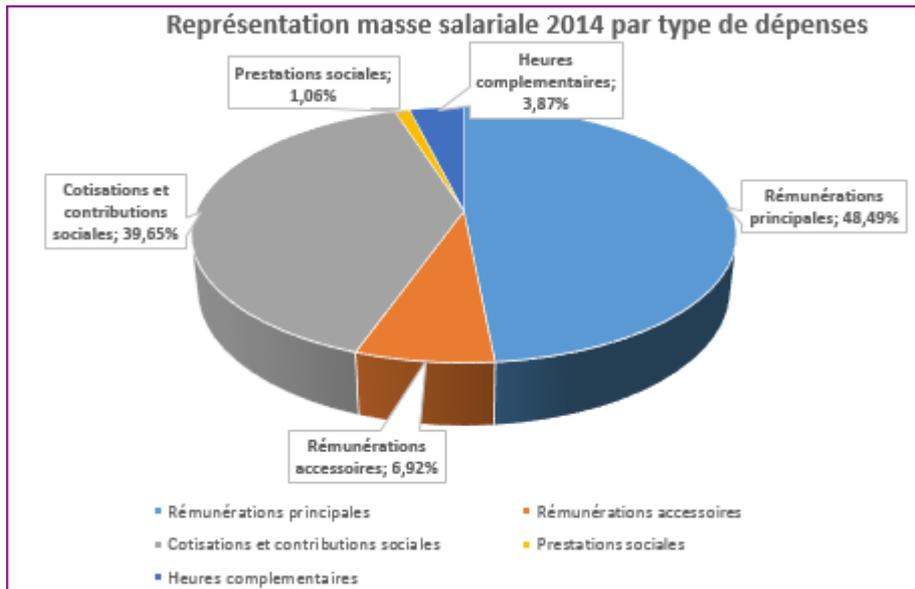
2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
95 829 956 €	97 721 724 €	101 516 266 €	105 884 275 €	105 931 122 €	107 497 689 €	110 296 379 €	112 493 943 €

(*) incluant des factures mandatées hors Win-paie

La masse salariale a augmenté de **17%** entre 2008 et 2015 et de **5%** entre 2013 et 2015. Cette hausse s'explique par un budget propre en hausse pour la recherche ainsi que pour avoir créé l'université Paris-Lumières.

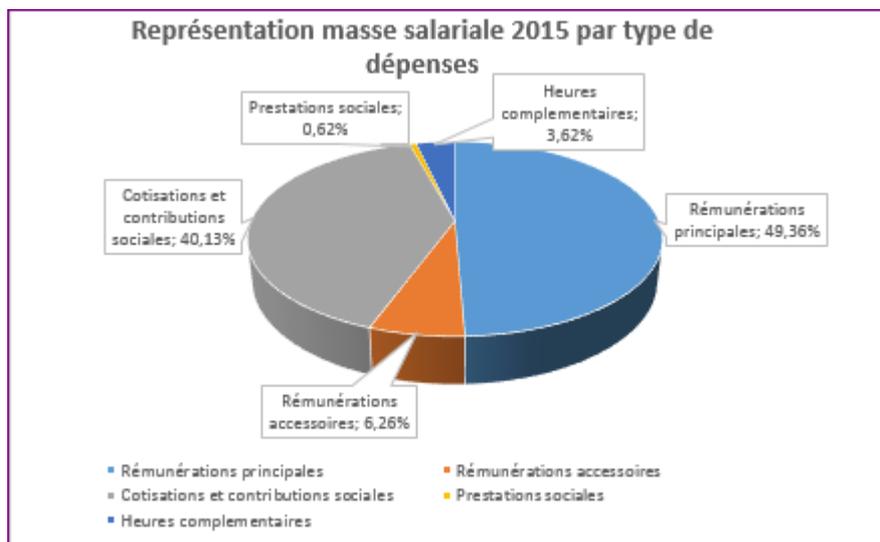


Représentation masse salariale par types de dépenses années 2014 et 2015



On constate que la part de rémunérations principales est tout aussi conséquente que celle des cotisations et contributions sociales.

Pour rappel : le taux des heures complémentaires était de 3,67% en 2013.



Les emplois

Les effectifs

La mobilité

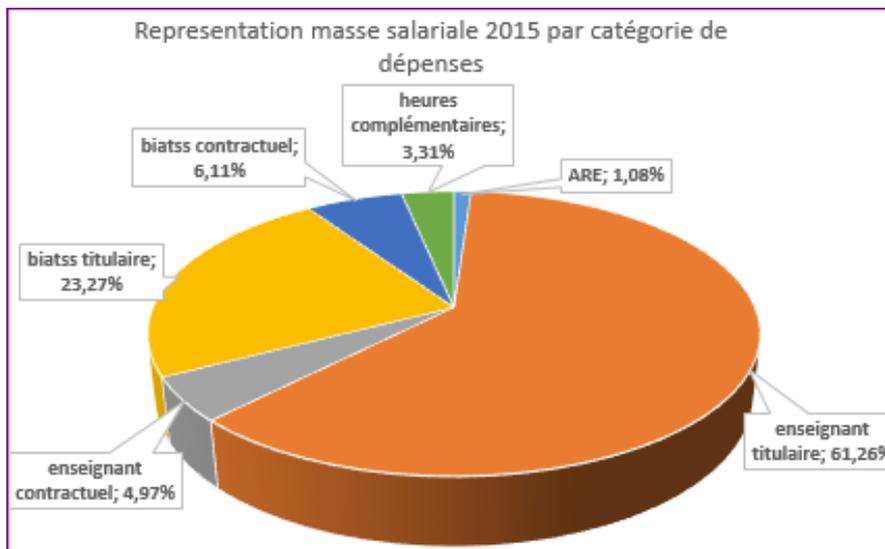
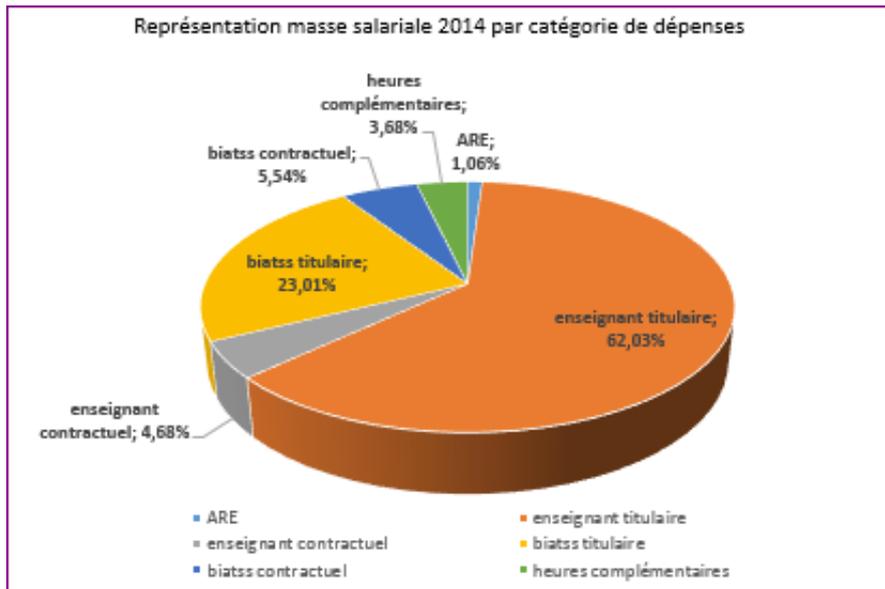
La rémunération et la masse salariale

La formation

L'environnement de travail

Lexique

Représentation masse salariale par catégories de dépenses années 2014 et 2015



Catégorie de dépenses 2014	Montant	Catégorie de dépenses 2015	Montant
ARE	1 164 439,11 €	ARE	1 210 546,60 €
enseignant titulaire	68 416 240,24 €	enseignant titulaire	68 912 416,34 €
enseignant contractuel	5 159 131,16 €	enseignant contractuel	5 592 029,51 €
biatss titulaire	25 380 728,49 €	biatss titulaire	26 178 640,54 €
biatss contractuel	6 111 871,80 €	biatss contractuel	6 877 289,10 €
heures complémentaires	4 063 968,26 €	heures complémentaires	3 723 021,79 €
Total général	110 296 379,06 €	Total général	112 493 943,88 €

La masse salariale des enseignants titulaires est la plus importante dans la répartition globale.

Les emplois

Les effectifs

La mobilité

La rémunération et la masse salariale

La formation

L'environnement de travail

Lexique

II. Les primes

Définitions

Pour les enseignants-chercheurs

La prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) : 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 (*décret n°89-775 du 23 octobre 1983*).

La prime de responsabilités pédagogiques (PRP) : Cette prime correspond à des responsabilités pédagogiques spécifiques exercées en plus des obligations de service. Elle peut être attribuée aux enseignants-chercheurs et aux enseignants et personnels assimilés. Le montant annuel de la prime est fixé par référence au taux de l'indemnité pour travaux dirigés.

La prime de charges administratives : Cette prime est attribuée aux enseignants-chercheurs titulaires et assimilés. Elle est également attribuée à certains enseignants affectés dans l'enseignement supérieur exerçant des responsabilités administratives. Elle concerne aussi bien une fonction administrative permanente qu'une mission temporaire dont la durée ne peut être inférieure à un an. Elle peut être convertie en décharge de service sous réserve que la décharge s'élève au plus au 2/3 des obligations de service. (*décret n°90-50 du 12 janvier 1990 modifié par le décret n°2003-1317 du 23 décembre 2003*).

La Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche (PEDR) (Nouveau régime) : La PEDR nouveau régime se substitue désormais à la PES.

Les professeurs des universités et les maîtres de conférences titulaires et stagiaires peuvent en bénéficier ainsi que les personnels qui leur sont assimilés.

Elle peut être accordée dans les quatre situations suivantes :

1. Aux personnels qui mènent une activité scientifique 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 et des conditions d'exercice;
2. En raison d'une contribution exceptionnelle à la recherche;
3. Aux lauréats d'une distinction scientifique de niveau international ou national dont la liste est fixée par arrêté du 20 janvier 2010.
4. Aux enseignants-chercheurs placés en délégation auprès de l'Institut Universitaire de France.

Dans les situations 1 et 2, le décret du 08 juillet 2009 prévoit l'accomplissement d'un service d'enseignement correspondant annuellement à un minimum de 42 heures de cours, 64 heures de travaux dirigés ou toute combinaison équivalente pour pouvoir bénéficier de la PEDR. Cette condition de service d'enseignement minimum doit être remplie au moment où ces personnels déposent leur demande.

Pour les personnels BIATSS:

La prime de participation à la recherche scientifique : La PPRS est destinée aux personnels appartenant aux corps des ingénieurs de recherche, ingénieurs d'études, assistant ingénieurs, techniciens et adjoints techniques de recherche et formation.

L'indemnité d'administration et de technicité : Cette indemnité peut être attribuée :

- aux fonctionnaires de catégorie C
- aux fonctionnaires de catégorie B dont la rémunération est au plus égale à celle qui correspond à l'indice brut 380.

Elle peut également être versée à des agents non titulaires de droit public ainsi qu'à des fonctionnaires de catégorie B classés à un échelon supérieur au 6ème dès lors qu'il bénéficient des indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

Les indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires : le travail effectué au delà de la durée réglementaire du travail peut donner lieu à rétribution horaire ou forfaitaire.

Le montant des attributions individuelles varie suivant le supplément de travail fourni et l'importance des sujétions auxquels le bénéficiaire est appelé à faire face dans l'exercice effectif de ses fonctions. Les attributions individuelles ne peuvent excéder le triple du montant moyen annuel attaché au grade ou à l'emploi de l'agent.

Pas de cumul possible avec les IHTS et l'indemnité d'administration et de technicité.

Les emplois

Les effectifs

La mobilité

La rémunération et la masse salariale

La formation

L'environnement de travail

Lexique

Pour les personnels BIATSS:

La prime de fonctions et de résultats: Les fonctionnaires appartenant à des corps de la filière administrative sur un emploi fonctionnel de cette filière peuvent percevoir une prime de fonctions et de résultats.

La prime comprend 2 parts :

Une part tenant compte des responsabilités et des sujétions spéciales liées aux fonctions exercées.

Une part tenant compte des résultats de la procédure d'évaluation individuelle et la manière de servir.

La prime s'applique dans une 1er temps

- aux attachés d'administration ;
- au corps des administrateurs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
- aux secrétaires administratifs

Prime de fonctions informatiques : Prime réservée au personnel informaticien affecté au sein d'une direction des systèmes d'information.

Pour les personnels de la filière bibliothèque:

L'indemnité de sujétions spéciales : pour les personnels de magasinage.

Prime de technicité : pour les bibliothécaires et bibliothécaires assistants.

Indemnité spéciale : pour les conservateurs.

Prime de rendement : pour le conservateur général.

RIFSEEP

IFSE

L'IFSE constitue l'indemnité principale du RIFSEEP. Versée mensuellement, elle tend à valoriser l'exercice des fonctions.

En principe, l'IFSE remplace toutes les primes existantes qui répondent aux mêmes objectifs. Les exceptions à cette règle de non-cumul, fixées par arrêté interministériel, sont limitées et répondent à des problématiques très spécifiques.

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 publique (décret du 20 mai 2014) :

Adhésions réalisées au RIFSEEP des différents corps relevant du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche :

- les administrateurs civils au 1er juillet 2015 ;
- les corps de la filière administrative (AAE, SAENES, ADJAENES) au 1er septembre 2015 ;
- le corps des médecins de l'éducation nationale et emploi MENCT au 1er décembre 2015

Les emplois

Les effectifs

La mobilité

La rémunération et la masse salariale

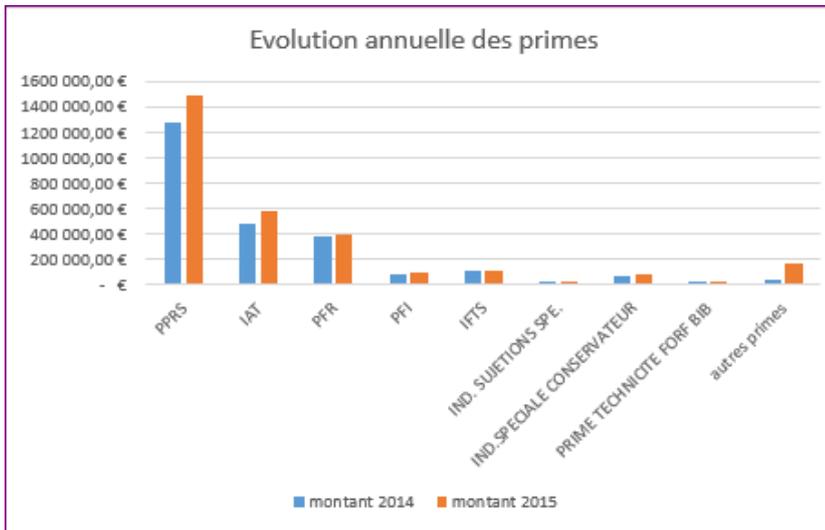
La formation

L'environnement de travail

Lexique

Les primes

Primes attribuées au personnel BIATSS

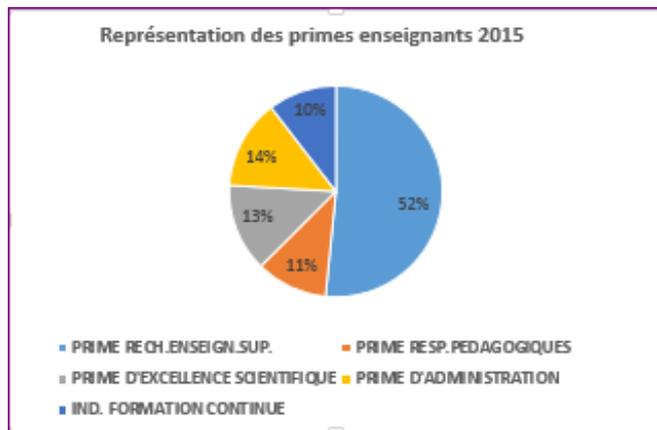
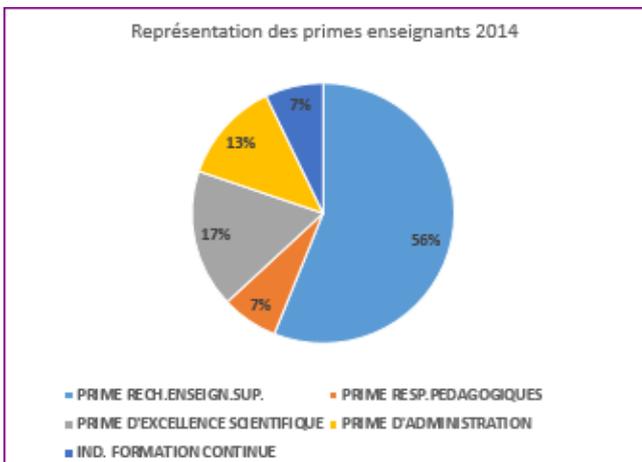


La prime de participation à la recherche scientifique (PPRS) représente la part la plus élevée de primes versées au personnel BIATSS.

	montant	
	2014	2015
PPRS	1 273 562,02 €	1 493 943,80 €
IAT	479 861,55 €	579 037,83 €
PFR	376 993,57 €	388 406,74 €
PFI	82 711,15 €	91 740,26 €
IFTS	107 970,25 €	114 121,79 €
IND. SUJETIONS SPE.	22 808,31 €	23 646,07 €
IND.SPECIALE CONSERVATEUR	73 229,90 €	78 078,91 €
PRIME TECHNICITE FORF BIB	30 729,01 €	31 303,89 €
autres primes	39 200,68 €	165 696,44 €

On constate une hausse de la PPRS devenue RIFSEEP ainsi que de l'IAT se justifiant par la revalorisation des catégories C.

Primes attribuées au personnel enseignant



La prime de recherche de l'enseignement supérieur représente la part de prime versée au personnel enseignant la plus élevée.



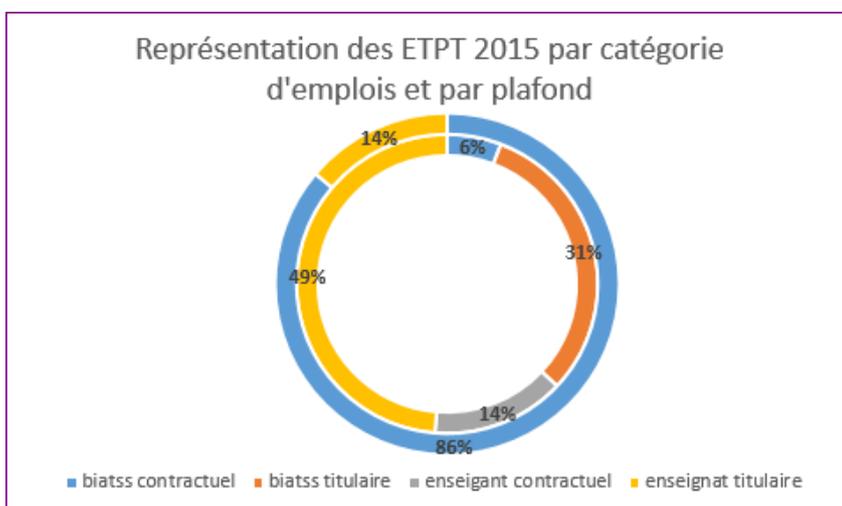
Au niveau national, la prime la plus élevée versée aux enseignants est celle de l'excellence scientifique (37,2%) suivi de la prime de recherche et d'enseignement supérieur (36,2%). (bilan social du MESR 2012-2013).

	2014		2015	
	Montant	nb de bénéficiaires	Montant	nb de bénéficiaires
PRIME RECH.ENSEIGN.SUP.	976 740,44 €	896	899 482,65 €	909
PRIME RESP.PEDAGOGIQUES	121 581,06 €	156	190 497,41 €	194
PRIME D'EXCELLENCE SCIENTIFIQUE	299 083,89 €	61	234 482,54 €	48
PRIME D'ADMINISTRATION	219 888,11 €	49	238 943,29 €	53
IND. FORMATION CONTINUE	124 576,17 €	55	181 363,28 €	53

On constate une baisse de la prime scientifique de -21.5% entre 2014 et 2015 ainsi que celle de la recherche pour l'enseignement supérieur de -8%.

III. Consommation de la masse salariale par ETP

Représentation des ETPT 2015 par catégorie d'emplois et par plafond



Le budget propre finançant des supports d'emplois de personnels BIATSS contractuels représente 86%.

La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)

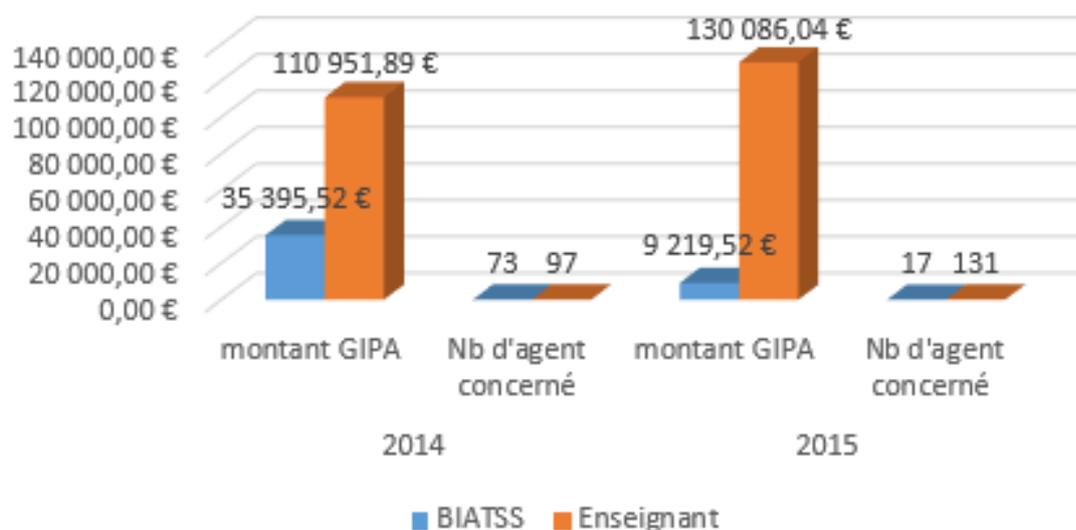
Les agents de la fonction publique de l'État et des fonctions publiques territoriale et hospitalière peuvent bénéficier, sous certaines conditions, d'une indemnité, appelée « garantie individuelle du pouvoir d'achat » (Gipa).

Pour bénéficier de cette garantie, l'évolution du traitement brut doit être inférieure à celle de l'indice des prix à la consommation sur une période de référence de quatre ans fixée du 31 décembre 2009 au 31 décembre 2013. Un arrêté publié au Journal officiel du mercredi 12 mars 2014 précise certains éléments à prendre en compte pour le calcul de la Gipa sur cette période de référence : taux de l'inflation (+ 6,3 %) et valeur moyenne du point en 2009 (55,0260 euros) et en 2013 (55,5635 euros).

La rémunération des fonctionnaires et des agents non titulaires se compose d'une rémunération principale et, éventuellement, de primes et indemnités.

Source : <http://www.service-public.fr/actualites/003020.html>

Représentation du nombre de bénéficiaires de la GIPA en 2014 et 2015



	2014		2015	
	montant GIPA	Nb d'agent concerné	montant GIPA	Nb d'agent concerné
BIATSS	35 395,52 €	73	9 219,52 €	17
Enseignant	110 951,89 €	97	130 086,04 €	131
Total général	146 347.41 €	170	139 305.56 €	148

Les emplois

Les effectifs

La mobilité

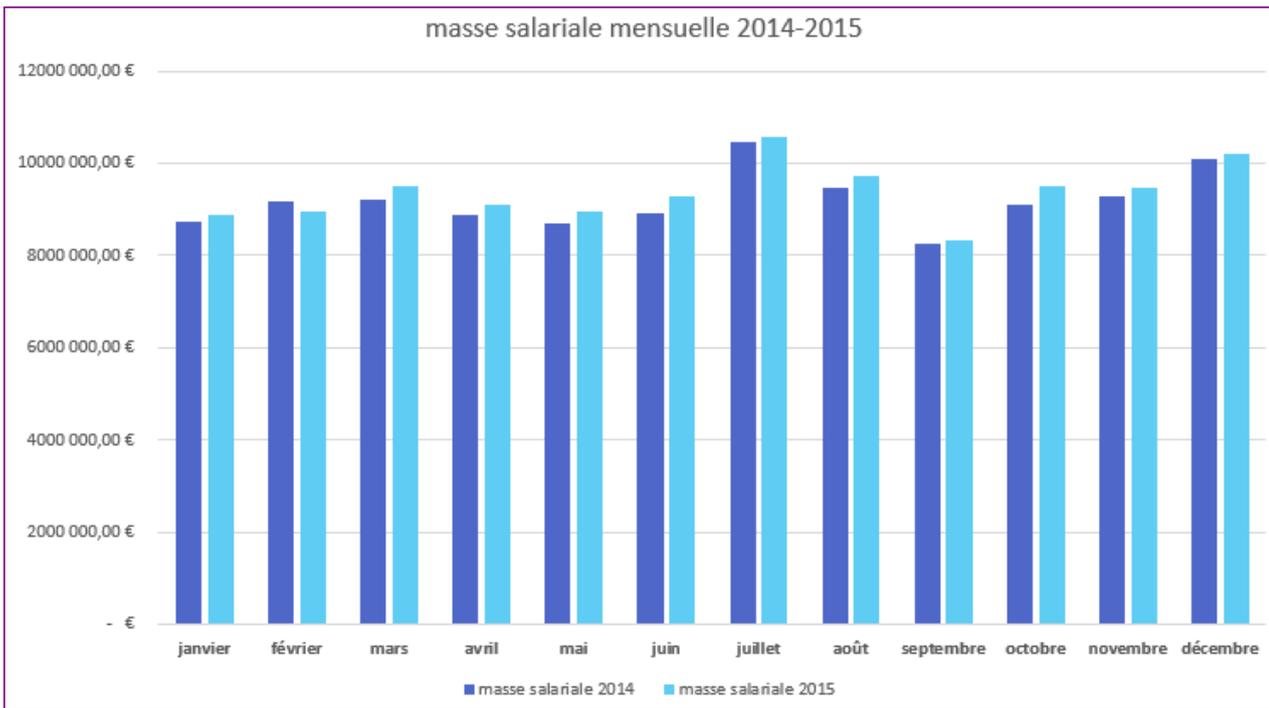
La rémunération et la masse salariale

La formation

L'environnement de travail

Lexique

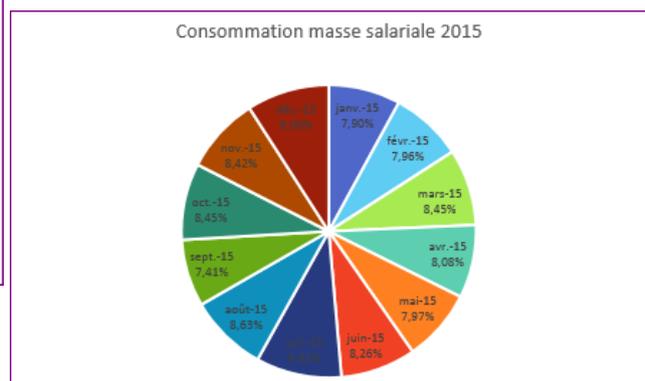
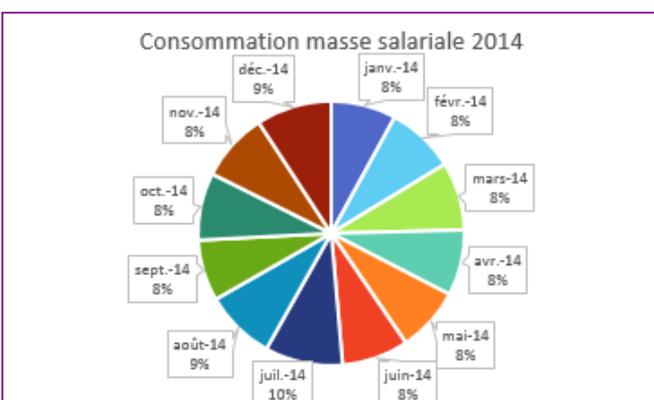
L'évolution de la masse salariale entre janvier et décembre représente +6% en 2014.



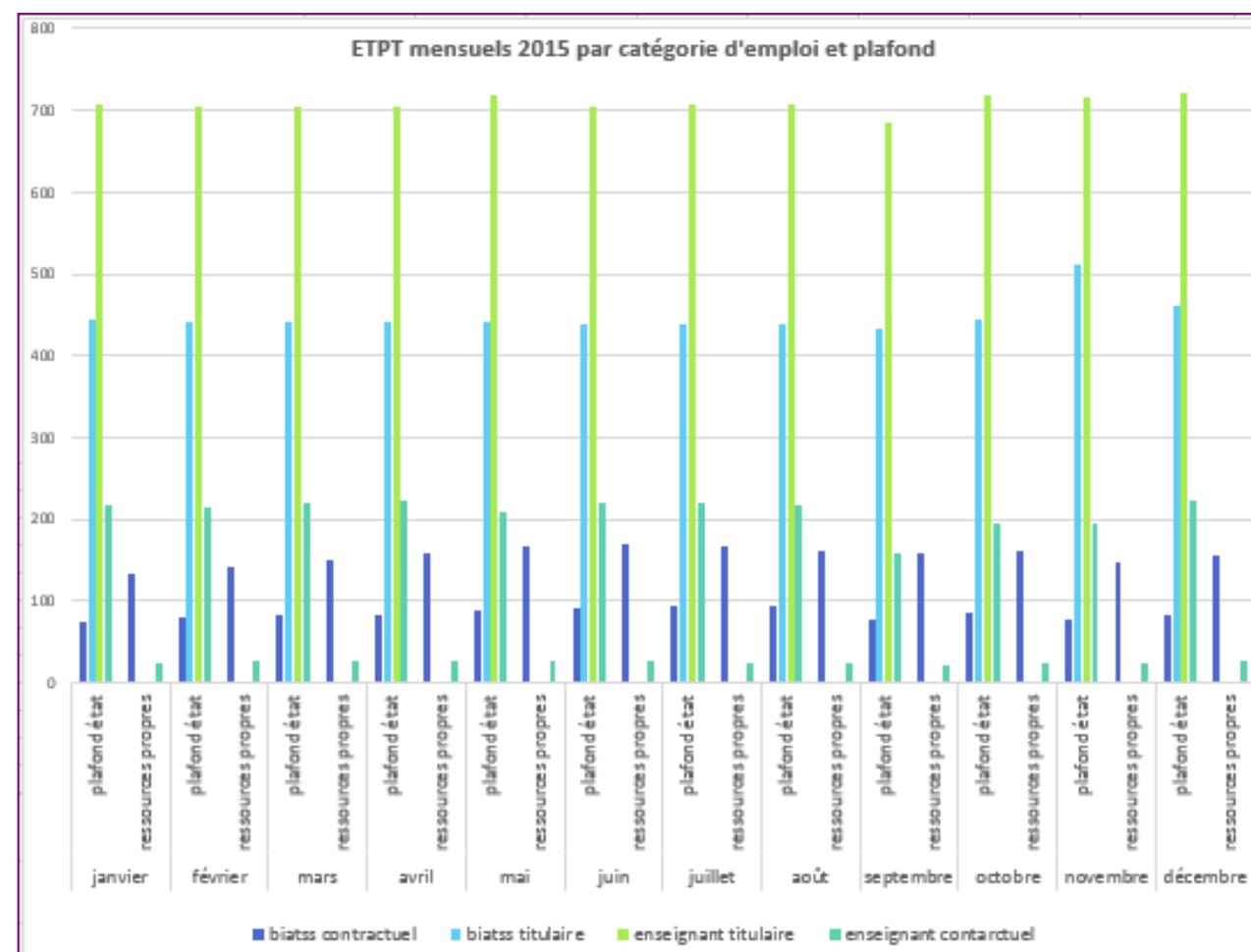
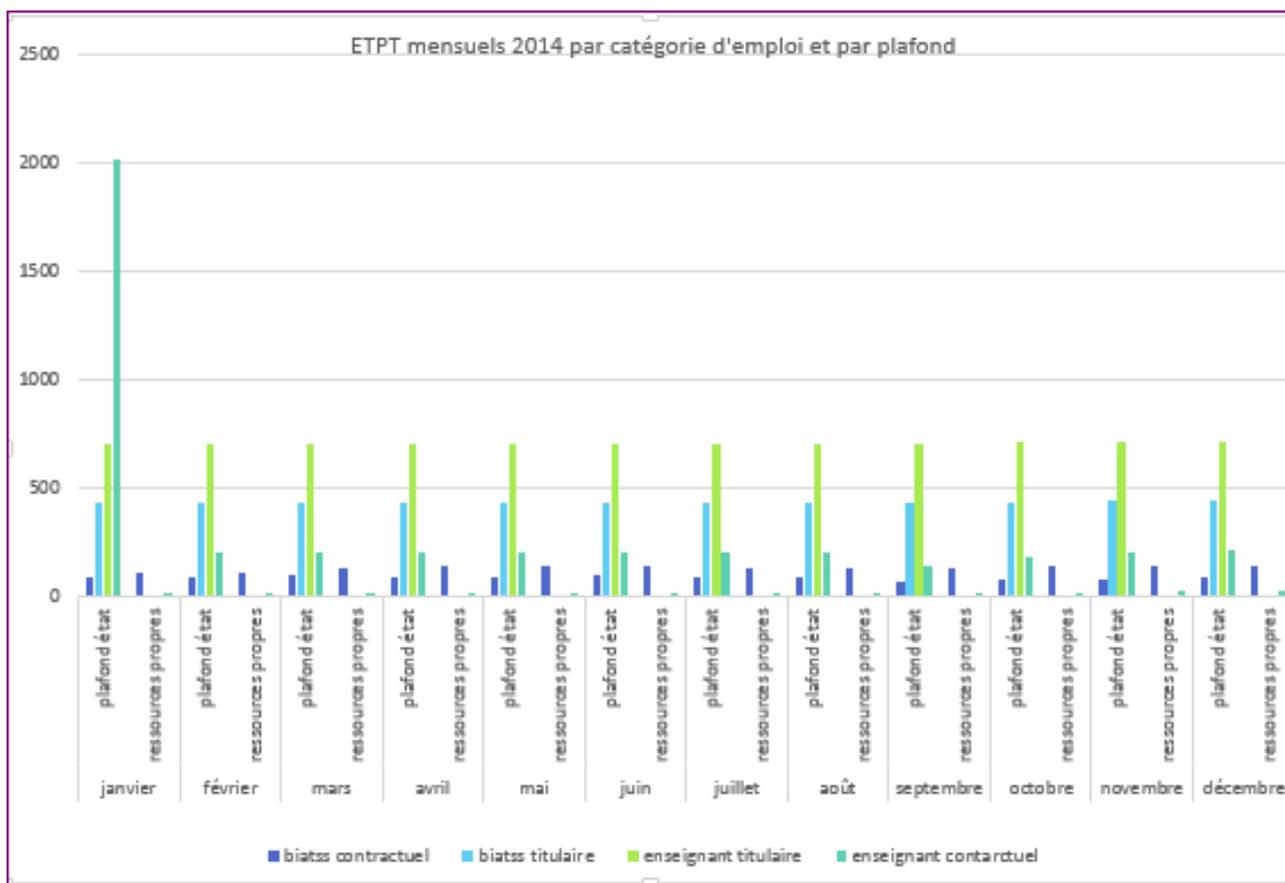
	janvier	février	mars	avril	mai	juin
masse salariale 2014	8 728 252,24 €	9 188 567,18 €	9 222 908,25 €	8 863 087,42 €	8 712 436,76 €	8 922 084,79 €
masse salariale 2015	8 890 828,16 €	8 949 219,48 €	9 502 173,27 €	9 091 507,33 €	8 969 499,01 €	9 296 033,61 €
ETPT 2014	1565,91	1573,45	1595,53	1603,48	1599,08	1604,18
ETPT 2015	1604,42	1607,85	1625,91	1634,64	1650,22	1649,32

	juillet	août	septembre	octobre	novembre	décembre
masse salariale 2014	10 440 830,54 €	9 483 104,85 €	8 255 661,48 €	9 084 937,61 €	9 288 457,09 €	10 106 050,85 €
masse salariale 2015	10 582 756,53 €	9 706 360,16 €	8 338 643,18 €	9 511 054,58 €	9 466 869,67 €	10 188 998,90 €
ETPT 2014	1592,68	1585,42	1495,99	1570,10	1606,10	1618,93
ETPT 2015	1648,19	1641,82	1538,28	1627,16	1668,87	1673,92

On constate une consommation régulière de la masse salariale. Les heures complémentaires sont versées en juillet et le reliquat en décembre d'où des sommes légèrement plus élevées pour ces mois là.



IV. Suivi des ETP



Les emplois

Les effectifs

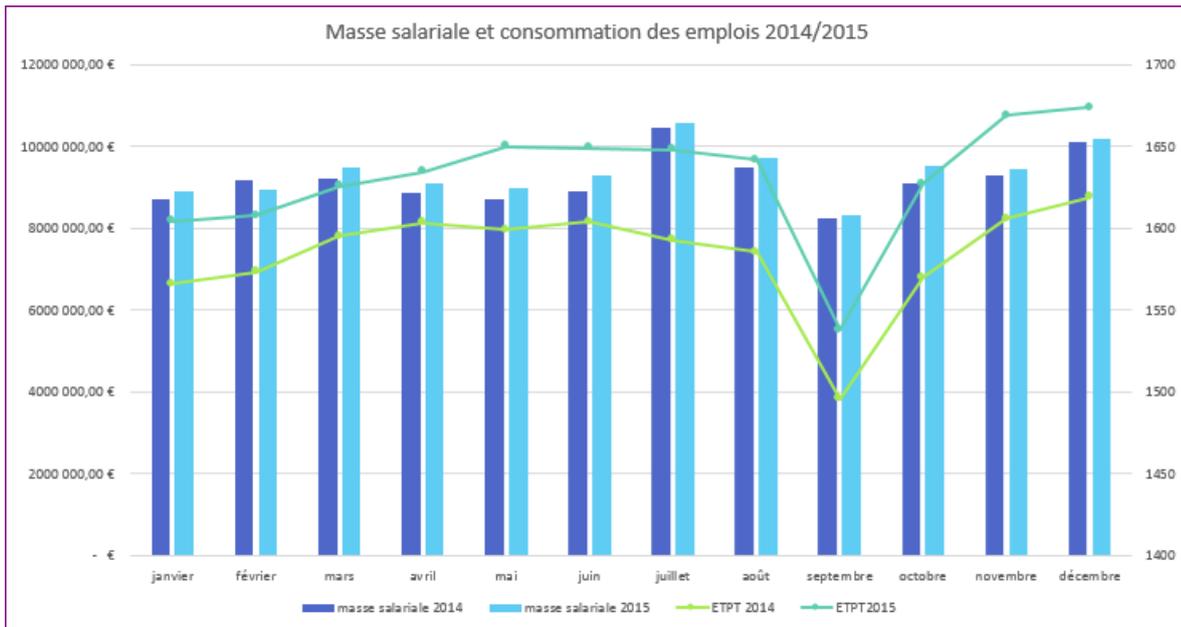
La mobilité

La rémunération et la masse salariale

La formation

L'environnement de travail

Lexique



Année 2014	Masse salariale	ETPT	cout moyen 2014 ETPT
janv-14	8728252,24	1565,91	5573,916917
févr-14	9188567,18	1573,45	5839,757971
mars-14	9222908,25	1595,53	5780,466835
avr-14	8863087,42	1603,48	5527,407526
mai-14	8712436,76	1599,08	5448,405808
juin-14	8922084,79	1604,18	5561,772862
juil-14	10440830,54	1592,68	6555,510548
août-14	9483104,85	1585,42	5981,446462
sept-14	8255661,48	1495,99	5518,527183
oct-14	9084937,61	1570,1	5786,215916
nov-14	9288457,09	1606,1	5783,23709
déc-14	10106050,85	1618,93	6242,426078

Le coût moyen par etp a évolué de 12% entre janvier et décembre 2014 (+10% en 2015).

Année 2015	Masse salariale	ETPT	Cout moyen ETPT 2015
janv-15	8890828,16	1604,42	5541,459319
févr-15	8949219,48	1607,85	5565,954212
mars-15	9502173,27	1625,91	5844,218481
avr-15	9091507,33	1634,64	5561,779554
mai-15	8969499,01	1650,22	5435,335295
juin-15	9296033,61	1649,32	5636,282595
juil-15	10582756,53	1648,19	6420,835298
août-15	9706360,16	1641,82	5911,951468
sept-15	8338643,18	1538,28	5420,757716
oct-15	9511054,58	1627,16	5845,187062
nov-15	9466869,67	1668,87	5672,622595
déc-15	10188998,9	1673,92	6086,909112

Heures complémentaires 2014 et 2015

	Heures complémentaires 2014 et 2015					
	2014			2015		
	Coût	Nb d'heures	Nb d'agents	Coût	Nb d'heures	Nb d'agents
Heures complémentaires personnel externe	3 152 343,50 €	77 056	1 268	3 146 168,65 €	76 905	1 222
Heures complémentaires enseignement personnel de Paris 8	966 666,00 €	23 629	323	803 358,22 €	19 637	312
Total	4 119 009,50 €	100 685	1 591	3 949 526,87 €	96 542	1 534

Les emplois

Les effectifs

La mobilité

La rémunération et la masse salariale

La formation

L'environnement de travail

Lexique

V. Les rémunérations globales

Les indices et rémunérations

Au 1er janvier 2014

	MIN	MAX	MEDIANE	MOYEN	MOYEN H	MOYEN F	écart hommes/femmes
AENES	309	821	379,5	424,64	435	388	-10,80%
ITRF	309	729	371	413	413	414	0,24%
BIB	310	1058	365	412	377	399	5,84%
enseignant chercheurs	454	1320	749	807	625	650	4,00%
enseignant du second degré	435	963	658	668	662	657	-0,76%
	MIN	MAX	MEDIANE	MOYEN	MOYEN H	MOYEN F	écart hommes/femmes
contractuel biatss	309	1333	415	461	377	399	5,84%
contractuel enseignant	253	1030	493	540	582	521	-10,48%

	rémunérations nettes médianes	rémunérations nettes moyennes
AENES	1 863,89 €	2 075,99 €
ITRF	2 031,90 €	2 063,74 €
BIB	1 821,92 €	2 041,97 €
enseignant chercheurs	3 422,68 €	3 750,04 €
enseignant du second degré	2 916,67 €	3 306,80 €
	rémunérations nettes médianes	rémunérations nettes moyennes
contractuel biatss	1 070,86 €	1 223,42 €
contractuel enseignant	1 767,01 €	2 001,85 €

Au 1er janvier 2015

	MIN	MAX	MEDIANE	MOYEN	MOYEN H	MOYEN F	écart hommes/femmes
AENES	321	821	406	447	413	390	-5,57%
ITRF	321	821	422	452	413	420	1,63%
BIB	309	1004	361	414	395	391	-1,01%
enseignant chercheurs	315	1320	749	805	658	625	-5,02%
enseignant du second degré	458	963	684	679	657	644	-1,98%
	MIN	MAX	MEDIANE	MOYEN	MOYEN H	MOYEN F	écart hommes/femmes
contractuel biatss	309	1333	420	469	418	385	-7,89%
contractuel enseignant	309	1501	498	584	534	469	-12,17%

	rémunérations nettes médianes	rémunérations nettes moyennes
AENES	1 919,50 €	2 093,76 €
ITRF	2 149,95 €	2 247,94 €
BIB	1 897,42 €	2 098,76 €
enseignant chercheurs	2 944,74 €	3 325,77 €
enseignant du second degré	2 638,03 €	2 890,84 €
	rémunérations nettes médianes	rémunérations nettes moyennes
contractuel biatss	1 216,51 €	1 258,96 €
contractuel enseignant	1 692,08 €	1 815,84 €

Les emplois

Les effectifs

La mobilité

La rémunération et la masse salariale

La formation

L'environnement de travail

Lexique

Focus sur le bilan du dispositif «RIFSEEP : Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel »

Rappel :

Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) a pour objet de rationaliser et simplifier le paysage indemnitaire.

Les modalités de mise en œuvre de ce nouveau régime indemnitaire sont définies dans la circulaire du 5 décembre 2014.

Ce décret a pour objectif de mieux reconnaître et de valoriser financièrement les fonctions des agents en tenant compte du contenu de leurs missions mais aussi des compétences, du degré d'expertise ou de technicité qu'ils mobilisent. Il entend aussi tenir compte des sujétions particulières attachées au poste.

Actions mises en œuvre pour les personnels titulaires ;

Un référentiel des emplois a été élaboré conjointement avec les organisations syndicales.

La méthodologie employée par l'université a été la suivante :

- recensement des activités propres à l'université Paris 8 sur la base de l'analyse des organigrammes et à travers le *recueil des fiches de postes* disponibles dans Fève (module permettant la saisie dématérialisée des fiches de poste et des entretiens professionnels).
- rédaction des *fiches emploi* constituant le référentiel des emplois ;
- validation par le groupe de travail 'valorisation des métiers et des fonctions'

La fiche emploi permet d'identifier :

- l'un des sept domaines fonctionnels
- le métier
- la Branche d'Activité Professionnelle au sein de REFERENS
- le numéro de la fiche emploi
- l'intitulé de l'emploi
- l'un des cinq niveaux de l'emploi (directeur, cadre-ingénieur/attaché, cadre-assistant, gestionnaire/technicien et adjoint administratif/adjoint technique)
- les missions principales
- la correspondance avec REFERENS pour l'emploi-type
- le poste lié à cet emploi
- les sujétions particulières
- les tendances d'évolution à moyen terme (3 ans)
- le(s) poste(s) lié(s) à cet emploi

Ces emplois sont regroupés au sein de 7 grands domaines fonctionnels :

1. Patrimoine – Logistique
2. Ressources humaines – Action sociale – Médecine de prévention – hygiène et sécurité
3. Pilotage – Service juridique
4. Scolarité – Formations – Orientation et insertion professionnelle - Formation Tout Long de la Vie
5. DSI - Informatique
6. Communication – Bibliothèque
7. Financier – Agence comptable

Les emplois

Les effectifs

La mobilité

La rémunération et la masse salariale

La formation

L'environnement de travail

Lexique

L'élaboration d'un référentiel des emplois permet :

Pour l'agent :

- d'élaborer de manière plus aisée les projets professionnels des agents et de permettre un meilleur suivi individualisé en identifiant mieux les besoins individuels;
- de favoriser la mobilité des agents en améliorant l'information à sa disposition et son intégration aux nouvelles fonctions par la constitution de passerelles de formation;
- de valoriser les fonctions exercées.

Pour l'université :

- d'apporter une connaissance précise sur les emplois de l'université, leur répartition et les principales missions de chaque emploi;
- de gérer les emplois de manière individuelle, collective (organisationnelle) et prospective (détection des besoins, gestion des mobilités...); de gérer les compétences de manière collective
- d'harmoniser les intitulés des emplois (sur les organigrammes, fiches de poste...);
- d'aider au recrutement en facilitant la rédaction des fiches de poste;
- de développer une approche concertée et dynamique de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences : la cartographie doit évoluer avec les organisations et les métiers de l'université. Elle doit rester un outil vivant, à disposition de tous.

Un processus de cotation des emplois pour les trois catégories et s'inscrivant dans le projet RIFSEEP a pu avoir lieu par la suite. Après la simulation de plusieurs scénarii pour déterminer le nombre de niveaux par catégorie, le résultat de ce travail a porté sur la création d'un niveau unique par catégorie.

Les mesures financières

- **Montants bruts attribués** : 32€ pour les catégories C, 45€ pour les catégories B et 57€ pour les catégories A.
- Un **rehaussement global du socle** a été effectué d'un montant de 70€ brut pour les personnels titulaires
- La **rémunération indiciaire a été augmentée** de 15 points **pour les agents non-titulaires**

A venir

- Les modalités de communication de cet outil restent à définir.
- *Prochain outil GPEEC à réaliser* : un dictionnaire et un référentiel des compétences.
Le but de cet outil : s'inscrit dans la continuité des objectifs fixés pour le référentiel des emplois.

Les emplois

Les effectifs

La mobilité

La rémunération et la masse salariale

La formation

L'environnement de travail

Lexique

CHAPITRE 5

LA FORMATION



Les emplois

Les effectifs

La mobilité

La rémunération et la
masse salariale

La formation

L'environnement de
travail

Lexique

Chapitre 5 : LA FORMATION

I. Présentation du service

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 (SeForPro) contribue à l'élaboration et la mise en œuvre de la politique de formation 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.

Missions

- Recueillir et analyser les besoins de formation individuels et collectifs,
- Elaborer 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 2 agents, une responsable de formation (cat. A) et une assistante de formation (cat. C).

Budgétaire : 178.500€ en 2015 ; le budget alloué à la formation des personnels est en hausse constante chaque année depuis 2012.

UFR	CR	SOUS_CR	Libellé crédits	Crédits ouverts	Crédits exécutés
900	500	100	CREDITS DE FONCTIONNEMENT - 10	173 040,59	171 662,72
900	500	100	VACATIONS - 30	6 910,73	6 910,73
Total				179 951,32	178 573,45

Matériels : une salle de formation (salle B032, 20 places) et accès aux salles informatiques si besoin.

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 ou 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 formation, CAFA, UNPIDF, SAFIRE),
- aux programmes de formation des actions réalisées à Paris 8,
- une adresse mail générique : formation.continue@univ-paris8.fr.

Les emplois

Les effectifs

La mobilité

La rémunération et la masse salariale

La formation

L'environnement de travail

Lexique

II. Objectifs et actions

Proposer des formations adaptées aux besoins

L'analyse des entretiens de formation des BIATSS a conduit le SEFORPRO à organiser **36 actions internes** (c'est-à-dire au sein de l'établissement) :

Actions	Nb de bénéficiaires
Préparation aux concours	
SAENES	48
Révision des QRC	14
CV/LM recrutement sans concours	7
Elaboration du RAEP	14
Rapport d'activité pour concours	41
Rapport d'activité pour dossier de promotion	7
L'oral	40
La note administrative	13
Connaissance de l'environnement professionnel	
Gouvernance des Universités	65
Histoire de l'Université Paris 8	0
Introduction aux finances publiques	51
Organisation de l'Université Paris 8	57
Panorama de l'enseignement supérieur et de la recherche	49
Préparation au voyage d'étude en Pologne	3
Statut de la fonction publique	56
Management	
Conduite de l'entretien annuel d'évaluation	13
Elaboration de tableaux de bord	11
Gestion des conflits	6
Management d'équipe	19
Management et Gestion de projet	19
Le rapport d'aptitude	5
Bureautique	
Excel - plusieurs niveaux	71
Hygiène et sécurité	
CHSCT	17
Habilitation électrique - plusieurs niveaux	23
Sauveteur Secouriste du Travail	17
Formations métiers	
Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences	18
Gestion de vos archives	27
Informatique	18
Applications de gestion	203

A ces formations organisées en interne, il faut ajouter **160 actions externes**, 35 conférences / séminaires, et **3 bilans de compétences**.

Amélioration de la communication avec les agents

- Mises à jour régulière de l'Intranet
- Organisation de réunions d'information sur les dispositifs d'accompagnement aux concours proposés :
- ⇒ **Mai 2015** : présentation des préparations proposées par le CAFA,
- ⇒ **Octobre 2015** : présentation des concours ITRF et de l'AAENES à l'Université (70 personnes) et dans les IUT de Montreuil et de Tremblay-en-France.

Recours aux partenaires de formation les plus pertinents

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

Les emplois

Les effectifs

La mobilité

La rémunération et la masse salariale

La formation

L'environnement de travail

Lexique

III. Tendances globales

Budget, heures de formation, nombre d'agents formés et absentéisme

L'analyse des entretiens de formation des BIATSS a conduit le SEFORPRO à organiser **36 actions internes** (c'est -à-dire au sein de l'établissement) :

	2012	2013	2014	2015
Budget dépensé	89 363 €	160 000 €	165 734 €	178 573 €
Dont frais de mission	17 094 €	16 384 €	12 141 €	19 561 €
Pourcentage frais de mission / budget	19%	10%	7%	11%
Heures de formation		9008	10133	11729
Nombre de stagiaires cumulés (un stagiaire est comptabilisé plusieurs fois s'il suit plusieurs formations)		707	948	1332
Nombre de personnes ayant suivies un ou plusieurs stages		325	403	460
Coût horaire moyen d'une action de formation		17,82 €	16,42 €	15,22 €
Taux d'absentéisme			10%	10,60%

Tableau 1 : Indicateurs annuels

- Le nombre d'heures de formation et le nombre d'agents formés ont augmenté de 11% entre 2014 et 2015, alors que le coût horaire a diminué de 7,3%. Cela traduit l'investissement marqué du SeForPro, depuis 2015, dans la mutualisation des formations au niveau régional, et de l'augmentation des inscriptions aux formations gratuites proposées par la plateforme de formation interministérielles (SAFIRE) et par l'Université du numérique (UNPIDF).
- L'absentéisme, généralement lié à la charge de travail, est légèrement en hausse du fait de 2 actions de formation nouvellement mises en place en 2015 : la formation des membres du CHSCT, obligatoire mais à laquelle peu des agents concernés ont participé, et l'anglais à distance pour les BIATSS.
- Le pourcentage de la masse salariale alloué à la formation des personnels est d'environ 0.50% en 2015. Les dépenses de formation englobant dans le cas présent les frais de formation, les frais de mission et la rémunération des stagiaires. Il est approché par un calcul approximatif prenant en compte les salaires calculés sur la base d'un cout moyen national par catégorie de personnel.
A titre de comparaison, le bilan social du MESR pour les années 2014 et 2015 indique un taux de dépense pour la formation s'élevant à 1.83% de la masse salariale globale.
- La part du budget consacrée aux frais de mission a augmenté de 36%. Cette augmentation s'explique en partie par une meilleure connaissance par les stagiaires de leurs droits, à savoir la prise en charge des frais de repas lors de formation sur une journée entière.

Les emplois

Les effectifs

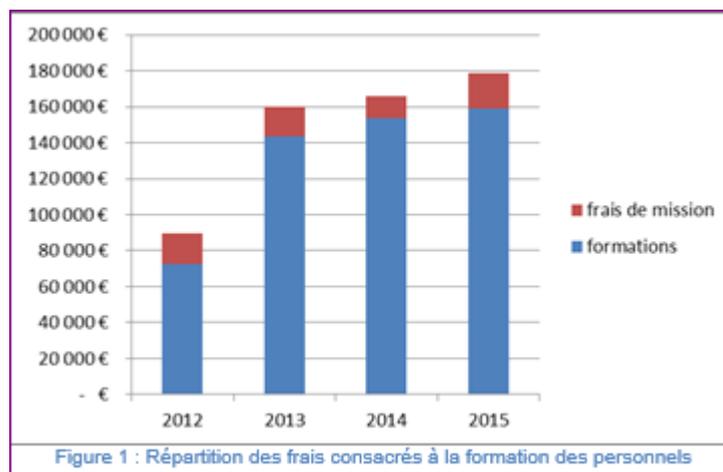
La mobilité

La rémunération et la masse salariale

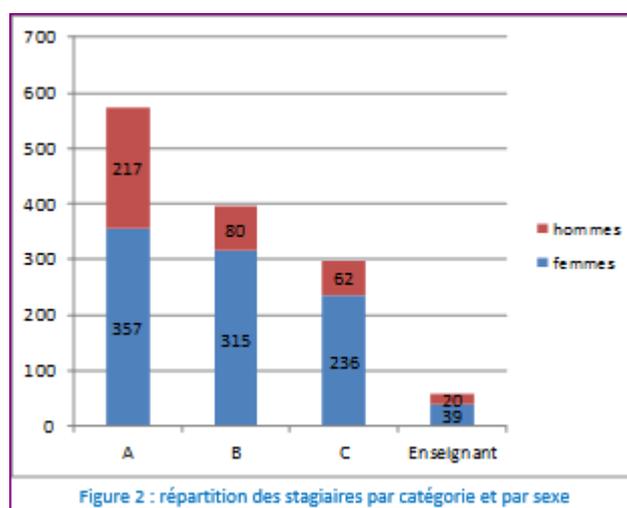
La formation

L'environnement de travail

Lexique



Répartition des stagiaires par catégorie et par sexe—année 2015



Population BIATSS

La tendance 2014 concernant la proportion des stagiaires de catégorie A est confirmée en 2015, alors qu'une inversion de proportion est constatée entre les catégories B et C. Cela s'explique par le développement de l'offre de formations dans le domaine du management, touchant principalement les agents de catégorie A.

A titre de comparaison, le bilan social du MESR pour les années 2014 et 2015 indique que 47% des personnels relevant de la catégorie C sont formés (26.4% en catégorie B et 26.7% en catégorie A). Il indique également que 3/4 des stagiaires sont des femmes.

Population enseignante

Les enseignants-chercheurs (EC) continuent de bénéficier de peu de formation par rapport aux BIATSS. Néanmoins, le nombre d'heures et le nombre de bénéficiaires a augmenté de 13% entre 2014 et 2015 (tab.3). Cela s'explique notamment par la mise en place de 2 formations internes à l'anglais scientifique. De plus, 2 EC ont bénéficié en 2015 d'un bilan de compétences, pour 1 seul agent BIATSS.

	2012	2013	2014	2015
nb d'enseignants formés	23	9	43	59
nombre d'heures	213	318,25	615.50	708

Tableau 3 : la formation des enseignants-chercheurs

Les emplois

Les effectifs

La mobilité

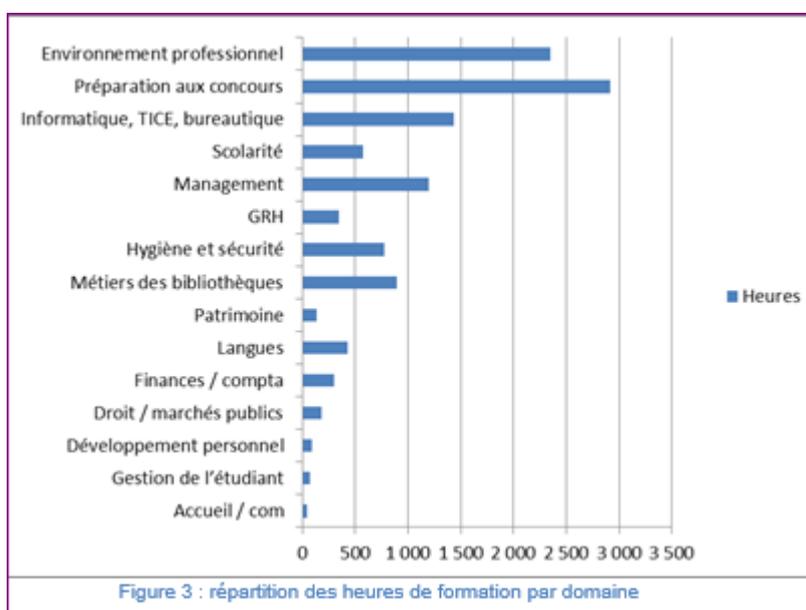
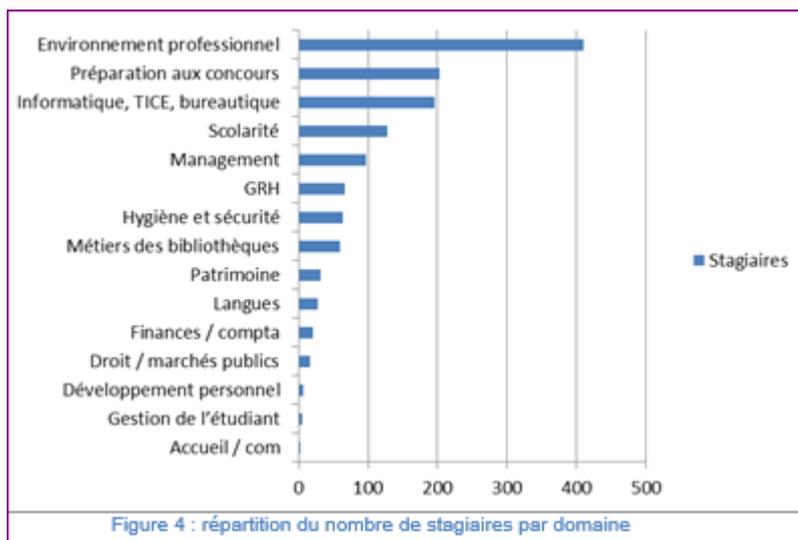
La rémunération et la masse salariale

La formation

L'environnement de travail

Lexique

Répartition par domaines



- 45% des heures de formation et du nombre de stagiaires concernent la préparation aux concours et la connaissance de l'environnement professionnel.
- Les inscriptions à l'UNPIDF et les formations Excel internes connaissent toujours un grand succès.
- Les formations management continuent d'être développées.

Les emplois

Les effectifs

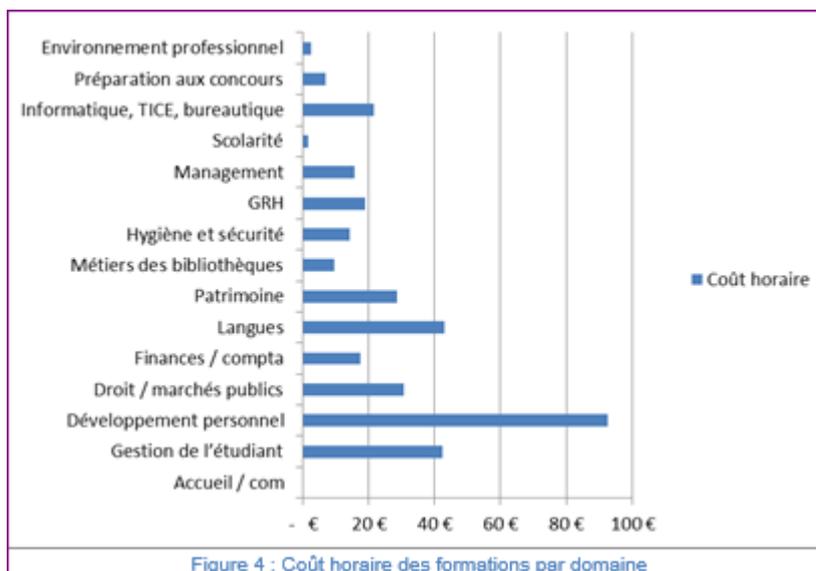
La mobilité

La rémunération et la masse salariale

La formation

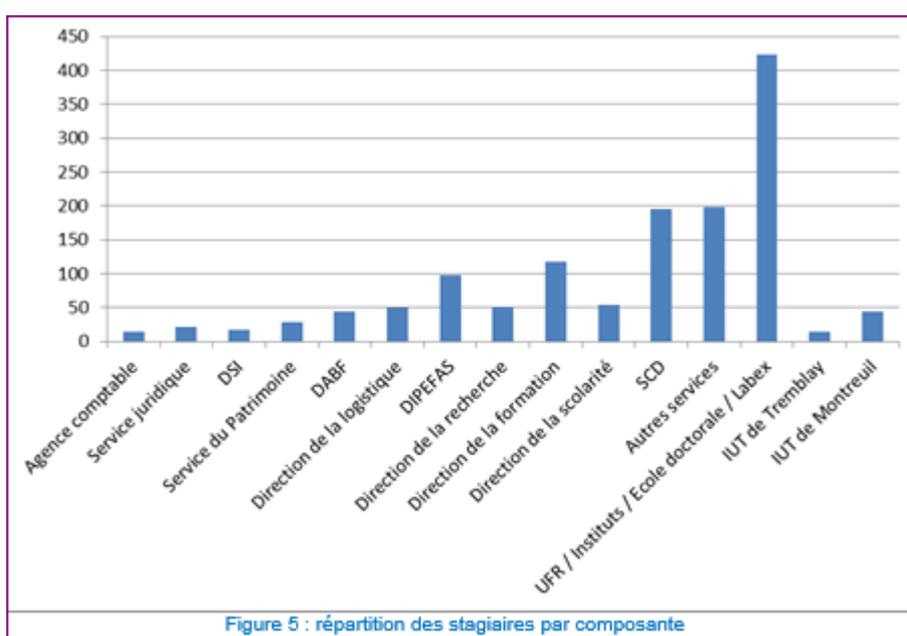
L'environnement de travail

Lexique

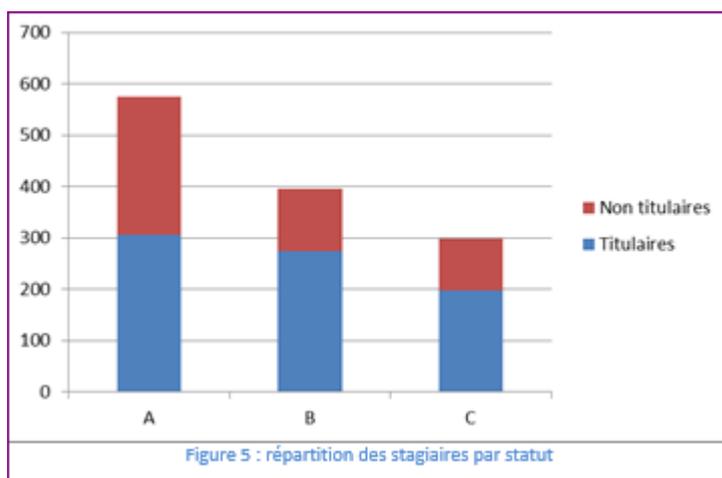


- Bien que représentant près de 45% de l'activité du SeForPro, les domaines « environnement professionnel » et « préparation aux concours » ne représentent que 18% des dépenses, car la part faite à l'intervention d'agents publics comme formateurs est beaucoup plus importante que l'appel à des organismes privés.
- Le développement personnel, incluant en 2015 trois bilans de compétences, représente au contraire une dépense importante par rapport aux nombre d'agents bénéficiaires.
- Les formations aux métiers des bibliothèques sont très peu coûteuses, du fait de l'adhésion annuelle à Mediadix (7500€ / an = inscriptions quasi illimitées à la plupart des formations nécessaires).
- Les 2 sessions d'anglais scientifiques proposées en 2015 ont coûté 8 600€ à elles seules.
- Les formations Informatique, TICE et bureautiques, bien que rassemblant beaucoup de monde, sont en moyenne peu coûteuses car une part importante des stagiaires sont formés en interne ou par l'UNPIDEF. Mais quand il s'agit de formations spécifiques et qu'il faut faire appel à un organisme privé, elles se révèlent très chères.

Répartition des stagiaires par composante



Répartition des stagiaires BIATSS par statut



- les contractuels ont représenté 38% des stagiaires en formation alors qu'ils représentent 30 % du personnel administratif. On relève donc un accès quasi égal aux formations entre les contractuels et les fonctionnaires. De même, les contractuels suivent le même nombre d'heures de formation que les fonctionnaires
- 47% des stagiaires dans le domaine de la « préparation aux concours » ont été suivies par des agents contractuels. Parmi eux, la moitié était des agents de catégorie C.
- 28% des heures de formation suivies par les catégories C (titulaires et contractuels) concernent la préparation de concours, contre 12% pour les catégories B et 7% pour les catégories A.

Les dispositifs individuels de formation

Dispositifs	Bénéficiaires	Nb heures
Bilan de compétences	3 (1 titulaire de catégorie B et 2 enseignants-chercheurs)	24
Congé de formation professionnelle	1 (1 contractuel de catégorie B)	1330 (année 2014-2015)

Observation sur les données

Il n'y a pas de statistiques établies par finalité (T1, T2, T3, préparation concours) car Lagaf, le module utilisé par le SEFORPRO ne le permet pas et que cette donnée n'a pas été recensée par ailleurs.

Le DIF n'a pas été recensé depuis 2013. Il le sera pour le prochain bilan social 2016.

Les emplois

Les effectifs

La mobilité

La rémunération et la masse salariale

La formation

L'environnement de travail

Lexique

CHAPITRE 6

L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL



Les emplois

Les effectifs

La mobilité

La rémunération et la
masse salariale

La formation

L'environnement de
travail

Lexique

I. Le dialogue social

Le comité technique de proximité

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 élections du jeudi 20 octobre 2011 ont constitué la première étape d'un processus tendant à uniformiser l'ensemble des mandats des instances professionnelles, pour les trois volets de la fonction publique d'ici 2014.

Les attributions des comités techniques ont été élargis. 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 le président de l'université, le directeur général des services et, selon l'ordre du jour, les directeurs généraux adjoints en tant qu'invités permanents, tandis que les représentants du personnels 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.

Rapport hommes / femmes dans les instances centrales sur la période 2014-2015 (chiffres usagers : après élections d'avril 2014)

Conseil d'administration						
Collège	Hommes		Femmes		Total	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%
A (PR ou équivalents)	5	71%	2	29%	7	100%
B (MCF ou équivalent)	4	57%	3	43%	7	100%
BIATSS	0	0%	3	100%	3	100%
Usagers titulaires	3	60%	2	40%	5	100%
Personnalités extérieures	5	83%	1	17%	6	100%
TOTAL	17	61%	11	39%	28	100%

Les emplois

Les effectifs

La mobilité

La rémunération et la masse salariale

La formation

L'environnement de travail

Lexique

Conseil académique						
CFVU						
Collège	Hommes		Femmes		Total	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%
A (PR ou équivalents)	6	86%	1	14%	7	100%
B (MCF ou équivalent)	2	29%	5	71%	7	100%
BIATSS	1	20%	4	80%	5	100%
Usagers titulaires	8	57%	6	43%	14	100%
Personnalités extérieures	3	75%	1	25%	4	100%
TOTAL	20	54%	17	46%	37	100%
CR						
Collège	Hommes		Femmes		Total	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%
A (PR)	9	64%	5	36%	14	100%
B (MCF-HDR)	0	0%	2	100%	2	100%
C (personnels pourvus d'un doctorat)	3	50%	3	50%	6	
D (autres enseignants et/ou chercheurs)	1	25%	3	75%	4	
E (personnels ITRF)	0	0%	5	100%	5	100%
F (personnels non-ITRF)	1	100%	0	0%	1	
Usagers titulaires	2	50%	2	50%	4	100%
Personnalités extérieures	1	25%	3	75%	4	100%
TOTAL	17	43%	23	58%	40	100%
Total Conseil académique						
Commission	Hommes		Femmes		Total	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%
CFVU	20	54%	17	46%	37	100%
CR	17	43%	23	58%	40	100%
TOTAL	37	48%	40	52%	77	100%

Conseil académique restreint							
(réduit aux enseignants-chercheurs, double parité Hommes / Femmes et PR / MCF)							
Collège	Commission	Hommes		Femmes		Total	
		Nb	%	Nb	%	Nb	%
A (PR)	CR	6	75%	2	25%	8	100%
	CFVU	4	80%	1	20%	5	100%
B (MCF)	CR	2	29%	5	71%	7	100%
	CFVU	1	17%	5	83%	6	100%
TOTAL		13	50%	13	50%	26	100%

Conseil composantes						
Au 9 septembre 2016	Hommes		Femmes		Total	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Directeurs et directeurs adjoints	15	58%	11	42%	26	100%
Responsables admin. et fin.	6	32%	13	68%	19	100%
TOTAL	21	47%	24	53%	45	100%

Les emplois

Les effectifs

La mobilité

La rémunération et la masse salariale

La formation

L'environnement de travail

Lexique

Réunions du comité technique de proximité 2013-2014 :
 - 7 réunions se sont tenues (dont 4 ont dû être reconvoquées suite à refus de siéger)

TITULAIRES		SUPPLEANTS	
Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
4	6	7	3

Réunions du comité technique de proximité 2014-2015 :
 - 9 réunions se sont tenues

TITULAIRES		SUPPLEANTS	
Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
5	5	6	4

CHSCT				
2014 et 2015	TITULAIRES		SUPPLEANTS	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
	6	3	2	7

CPE	2014		2015	
Représentants élus	femmes	hommes	femmes	hommes
AENES	3	3	2	2
BIBLIOTHEQUE	6	6	6	6
	6	6	6	6
	6	6	6	6
ITRF	6	3	7	3
	6	3	6	3

Les emplois

Les effectifs

La mobilité

La rémunération et la masse salariale

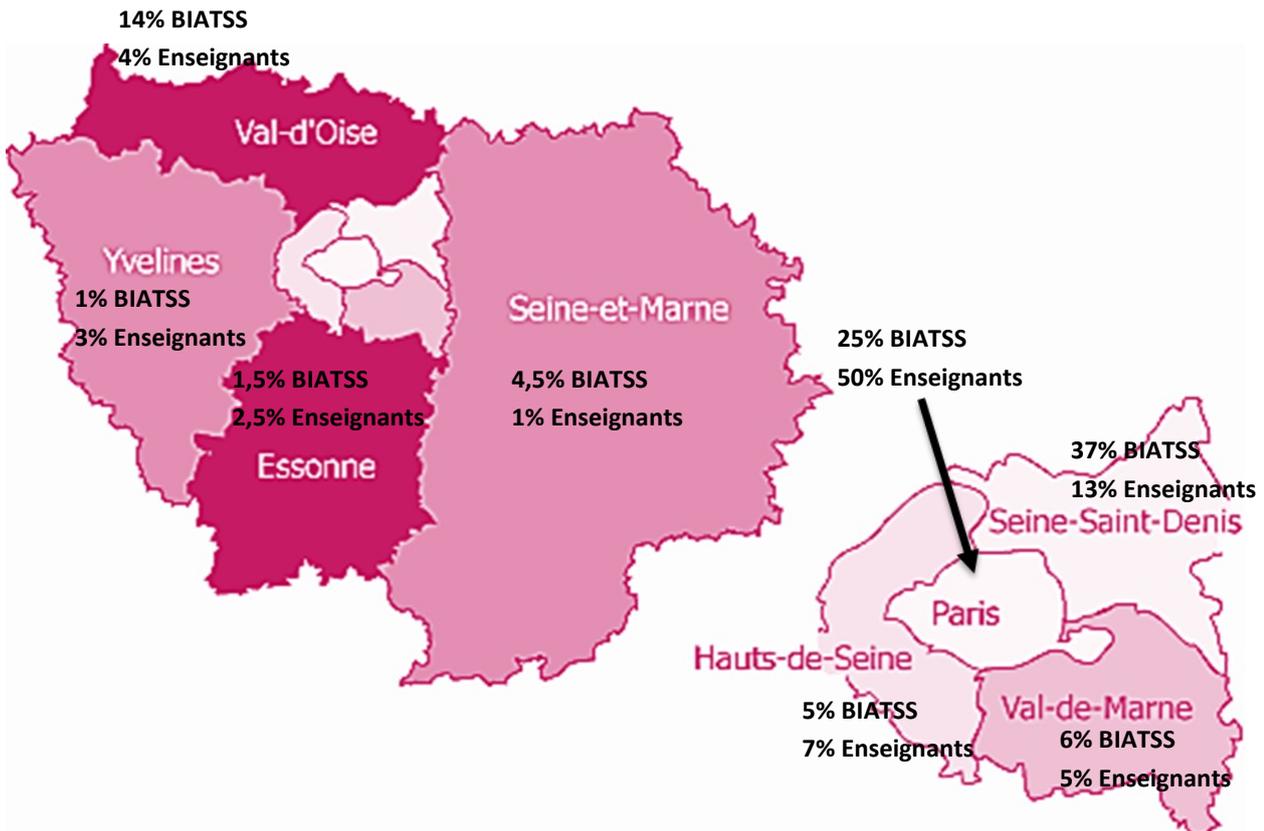
La formation

L'environnement de travail

Lexique

II. Lieu de résidence des personnels enseignants et BIATSS

Répartition des personnels enseignants et BIATSS par département



Les emplois

Les effectifs

La mobilité

La rémunération et la masse sala-

La formation

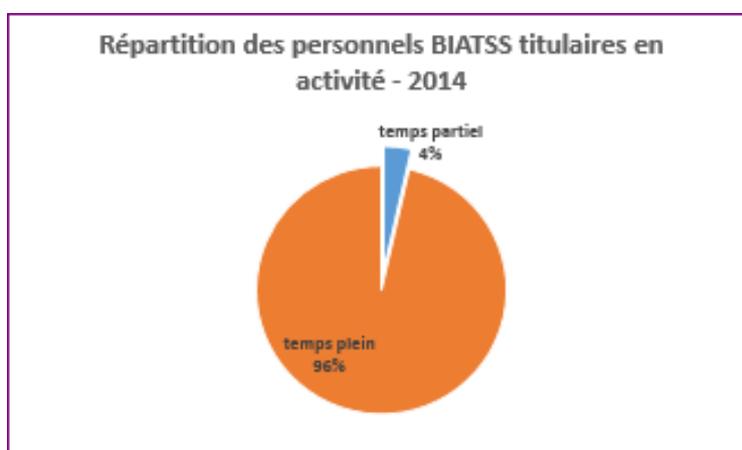
L'environnement de travail

Lexique

III. Quotité de travail des personnels titulaires

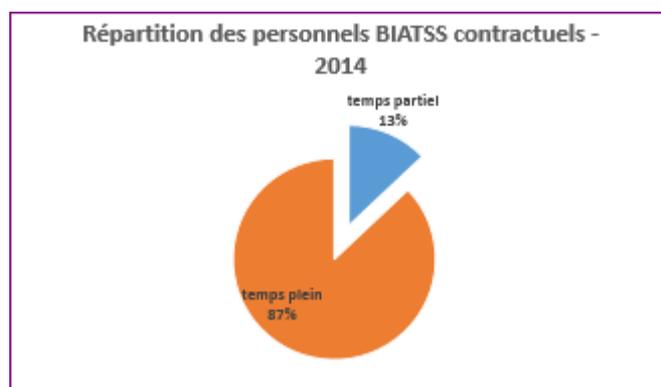
TYPE_AGENT	CORPS	Quotité—2014					Total général
		50	60	80	90	100	
Biatoss	Pers admin de l'ens sup et recherche		1	6		154	161
	Pers. de l'admin. scolaire et univ.					1	1
	Pers. des bibliothèques et des musées			6		64	70
	Pers. Ingénieur et Technique de RF	1		2	1	237	241
	Pers. médicaux et sociaux					5	5
Total Biatoss		1	1	14	1	461	478
Enseignant	Enseignant du 2nd degré			1		79	80
	Enseignants Chercheurs	1		1		659	661
Total Enseignant		1	0	2	0	738	741
Total général		2	1	16	1	1199	1219

3.55 % des personnels BIATSS sont à temps partiel.



Contractuel	Quotité—2014						Total général
	22*	50	60	70	80	100	
Biatoss	1	22	2	4	4	222	255
Enseignant		60				206	266
Total général	1	82	2	4	4	428	521

* Cette quotité s'explique par l'occupation d'un poste par un médecin.



Les emplois

Les effectifs

La mobilité

La rémunération et la masse salariale

La formation

L'environnement de travail

Lexique

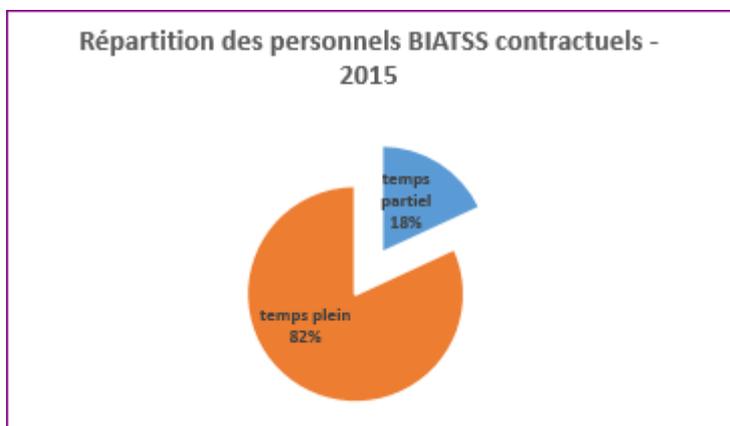
III. Quotité de travail des personnels titulaires

TYPE_AGENT	CORPS	Quotité—2015					Total général
		50	60	80	90	100	
Biatoss	Contractuel type CNRS					1	1
	Pers admin de l'ens sup	1	1	4		155	161
	Pers. des bibliothèque			5		64	69
	Pers. ITRF			2	1	256	259
	Pers. médicaux et sociaux					5	5
	Pers. tech., ouvrier et de					1	1
Total Biatoss		1	1	11	1	482	496
Enseignant	Enseignant du 2nd degré			1		81	82
	Enseignants Chercheurs	1		2		659	662
Total Enseignant		1	0	3	0	740	744
Total général		2	1	14	1	1222	1240

2.82 % des personnels BIATSS sont à temps partiel.



Contractuel	Quotité—2015				Total général
	50	60	80	100	
Biatoss	39	1	7	213	260
Enseignant	58			231	289
Total général	97	1	7	444	549



Les emplois

Les effectifs

La mobilité

La rémunération et la masse salariale

La formation

L'environnement de travail

Lexique

IV. Hygiène et sécurité

Le service hygiène et sécurité conseille la présidence de l'Université dans la définition et la mise en œuvre d'actions de prévention à l'échelle de l'établissement et alerte de toute situation dangereuse.

Ainsi, la mission du service Hygiène et Sécurité s'articule autour de 2 grands axes

- La sécurité incendie
- La santé au travail

Sécurité incendie

En matière de sécurité incendie, le service définit et gère les moyens de protection et de secours afin de veiller à la protection des personnes.

Il organise également les secours et, de ce fait, coordonne le Poste Central de Sécurité Incendie (PCS) qui fait appliquer les consignes de sécurité, gère les appels d'urgence et diffuse l'alerte auprès des services de secours externes (Pompiers ou SAMU).

Il organise enfin les commissions de sécurité : suivant la périodicité de trois ans, les 3 qui ont eu lieu en 2013, seront planifiées en 2016 (rappel : 26 septembre 2013 pour le bâtiment A, le 26 avril pour la bibliothèque, le 4 juillet pour les bâtiments B et C). **Par conséquent, courant 2014 et 2015, aucune commission périodique ne s'est réunie.**

Santé et Sécurité au travail

En matière de santé et sécurité au travail, le service collabore principalement avec le service de médecine de prévention du personnel.

La principale mission s'articule autour de l'évaluation des risques professionnels (ergonomie du poste de travail, troubles musculo-squelettique (TMS), risques incendie et risques électrique, chutes, etc.). Il s'agit d'une démarche réglementaire, menant à l'élaboration du document unique. A cet effet, le service procède à la visite des bureaux et locaux de l'Université afin d'analyser les conditions dans lesquelles travaille le personnel. Le service propose ainsi la mise en place et le suivi d'actions afin d'améliorer les conditions de travail. A ce jour, 70% des services et UFR ont été évalués, ce qui correspond à plus de 390 unités de travail visités. Certains plans d'action ont abouti aux réaménagements de bureaux et/ou locaux grâce à la collaboration de la Direction du Patrimoine, d'autres ont permis une meilleure organisation du travail au sein d'un service (meilleure répartition des tâches, élaboration de procédures de travail, demande de formations, etc.). Depuis le début de la démarche, certains services le reprennent annuellement (ex mise à jour évaluation des risques en bibliothèque).

Le service travaille également en collaboration avec le service de formation des personnels afin d'assurer un suivi des formations réglementaires en matière d'hygiène et sécurité (habilitations électriques, secourisme, gestes et postures, CACES, manipulation d'extincteurs, etc.).

Le service a mis en place fin 2015 un marché de vérification technique périodique (VTR) qui permet un passage régulier de bureaux de contrôle sur les installations électriques en collaboration avec la direction du patrimoine, sur les installations incendie, sur les ascenseurs et escaliers mécaniques, sur les centrales de traitement d'air et enfin sur les machines dites dangereuses (IUTs, atelier...).

Enfin, le Service Hygiène et Sécurité est en lien avec le Service Technique Immobilier, la Direction de la Logistique et autres services le nécessitant, lorsque ceux-ci font appel à des prestataires extérieurs qui sont présents sur le site plus de 400h par an ou bien qui réalisent des travaux dangereux (liste des travaux dangereux établi par l'arrêté du 19 mars 1993). Un plan de prévention est alors établi en application de l'article R237-8 du décret n°92-158 du 20 février 1992.

Les emplois

Les effectifs

La mobilité

La rémunération et la masse salariale

La formation

L'environnement de travail

Lexique

CHSCT

En rappel, 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, du Directeur de la DIPEFAS, du Conseiller de Prévention, du Médecin de Prévention, ainsi que les représentants élus du personnel. Par ailleurs, la composition du CHSCT peut s'élargir aux représentants des usagers et au SUMPPS.

Durant l'année le CHSCT a abordé des sujets tels que :

- la formation de ses membres (démarche entreprise en février 2015),
- l'aménagement du r.d.c bâtiment G des locaux de la DEVU
- la réorganisation des services de la scolarité, de la formation et de la vie étudiante
- la mise en place des registres santé et sécurité au travail
- le diagnostic des conditions de travail par un cabinet extérieur
- l'évaluation des risques du service présenté pour certains services
- les propositions du cabinet extérieur (faites en novembre 2015) d'amélioration des conditions de travail (réunion de service, procédures d'échanges enseignants/administratifs, réunion préparatoire dans chaque UFR, parcours d'intégration, groupe de travail sur l'amélioration de la gestion des salles, groupe de travail sur les possibilités de télétravail, groupe de travail sur les moments d'échange interservices...)
- Le projet de déménagement du service de la formation, IPT compris, au bâtiment C
- l'hygiène des locaux, en particulier les sanitaires (sujet récurrent).

Les emplois

Les effectifs

La mobilité

La rémunération et la masse salariale

La formation

L'environnement de travail

Lexique

V. Santé et sécurité au travail

SERVICE de MEDECINE de PREVENTION du PERSONNEL

Dans le cadre de la « Santé et sécurité au travail » la prévention médicale vise à prendre en compte les risques et la santé des agents dans l'exercice de leur activité et dans leur rapport à l'environnement professionnel.

La médecine de prévention est chargée de prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail. Elle est uniquement préventive et exempt de soins.

Le médecin de prévention et son adjointe travaillent en lien étroit avec le conseiller prévention (Ingénieur Hygiène et sécurité) et ses adjoints, en ce qui concerne notamment les risques professionnels.

Le service de médecine de prévention consacre 1/3 de son temps à la visite de poste. Ils sont souvent accompagnés de l'ingénieur hygiène et sécurité (conseiller prévention) et de son adjointe

Ils participent à l'amélioration des conditions de travail en contribuant activement à l'Evaluation des Risques Professionnels, qui est transcrite dans le DUER.

Le médecin de prévention et son adjointe sont soumis au secret médical et exercent leur activité dans le respect des règles déontologiques qui définissent leurs professions. L'adjointe est chargée de l'organisation, de l'élaboration de documents de synthèse et de documents de travail, de la rédaction de compte-rendu.

Dans le cadre de ses missions le médecin de prévention est habilité à préconiser des aménagements de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions justifiés par l'âge, la résistance physique, ou l'état de santé des agents.

Le médecin de prévention est chargé de la surveillance médicale des agents et notamment de ceux qui sont exposés à des risques professionnels particuliers et les personnels entrant dans le cadre de la Surveillance médicale particulière :

- Agents occupant des postes présentant des risques professionnels
- Personnes en situation de handicap
- Femmes enceintes
- Agents souffrant de pathologies particulières déterminées par le médecin
- Agents réintégré après un CLM, CLD

Le médecin de prévention reçoit les personnels suivant que la demande de consultation provienne :

- du médecin de prévention
- du personnel enseignant ou non-enseignant
- d'une saisine de l'administration pour avis sur une situation particulière (difficulté santé/travail, aménagement de poste....).

La consultation médicale aboutit parfois à une orientation le plus souvent vers le médecin traitant et/ou spécialiste.

En ce qui concerne l'administration, le médecin de prévention lui fait part de sa préconisation médicale, et parfois d'une réflexion éventuelle sur l'exercice professionnel qui paraît souhaitable si l'état de santé de l'agent n'est pas ou plus compatible avec les conditions de travail liées au poste occupé par l'agent, et par conséquent de recevoir cet agent.

Les emplois

Les effectifs

La mobilité

La rémunération et la masse salariale

La formation

L'environnement de travail

Lexique

Les statistiques (année 2014 et 2015)

Nb de visites par sexe

	Visites Femmes (toutes les demandes)	Visites Hommes (toutes les demandes)
2014	60	22
2015	54	44

Répartition par tranche d'âge

	AGE				
	Inférieur à 30	30 / 39	40 / 49	50 / 59	Sup / 60
2014	6	24	25	15	12
2015	4	22	32	35	5

Nb total de consultations // 90

	Demande du MEDECIN (smp)	Demande des AGENTS (y compris le suivi à la demande du médecin de prévention)	Demande de l'ADMINISTRATION
2014 <i>(90 consultations)</i>	35 dont 24 smp	37 dont 11 enseignants	10 (+suivi)
2015 <i>(98 consultations)</i>	63 (dont 19 absences)	28	7

Nb d'orientations médicales et/ou administratives et demande d'aménagements de poste

	Médecin traitant et/ou spécialiste	Direction / Présidente	Service Hygiène et sécurité // Habilitations électriques	Aménagements de poste
2014	7	27	9	27
2015	10	30	24	13

La surveillance médicale particulière, qui s'effectue dans un cadre précis, permet un suivi annuel et une information auprès de la personne en ce qui concerne les risques professionnels, auxquels elle est ou peut-être exposée et les mesures de précaution adaptées au poste de travail.

Dans le cadre de la santé et sécurité au travail, le service de médecine de prévention travaille en étroite collaboration avec le service Hygiène et sécurité, également en ce qui concerne les habilitations électriques.

Une formation est effectuée par un organisme de certification accrédité. Elle vise à apprendre et à faire comprendre aux agents les risques encourus ainsi que les méthodes à acquérir pour les prévenir.

C'est pourquoi, conformément aux articles R-4544 du Code du travail, les agents devant intervenir sur ou à proximité des installations électriques ont à nouveau été formés pour obtenir les Habilitations Electriques de cette année 2015.

L'employeur s'assure de l'avis d'aptitude médicale pour délivrer ces habilitations électriques.

Les emplois

Les effectifs

La mobilité

La rémunération et la masse salariale

La formation

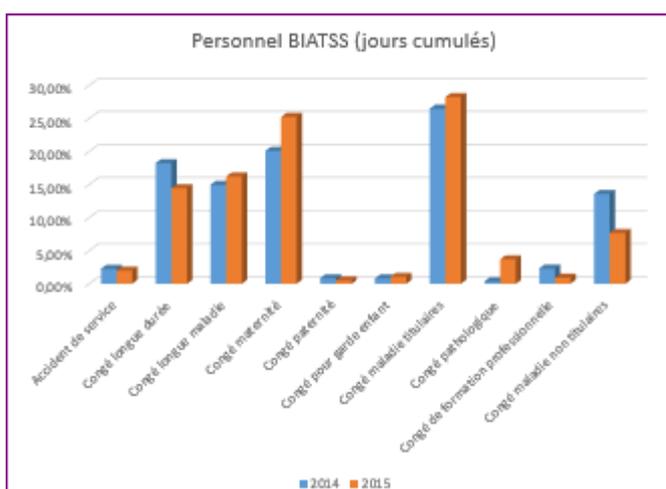
L'environnement de travail

Lexique

VI. La santé au travail (année 2014/2015)

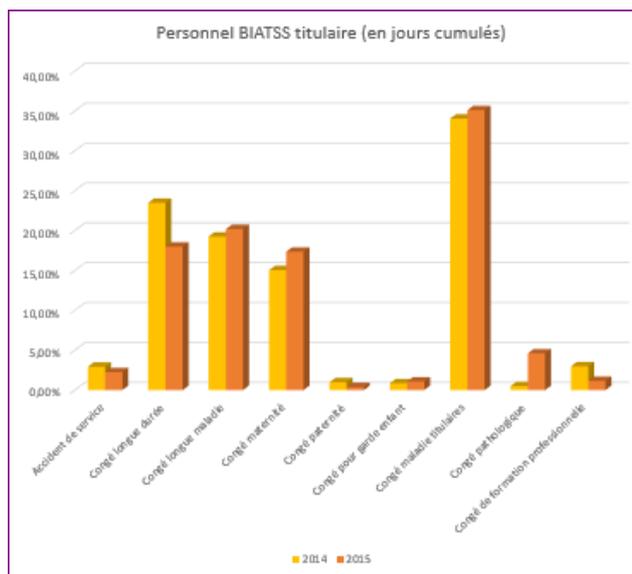
Bilan des absences pour l'ensemble des personnels BIATSS

Absences en jour - personnel BIATSS	2014	2015
Accident de service	330	303
Congé longue durée	2644	2190
Congé longue maladie	2168	2460
Congé maternité	2912	3822
Congé paternité	121	77
Congé pour garde enfant	121	160,5
Congé maladie titulaires	3836	4275
Congé pathologique	56	560
Congé de formation professionnelle	335	139
Congé maladie non titulaires	1970	1165
Total général	14493	15151,5



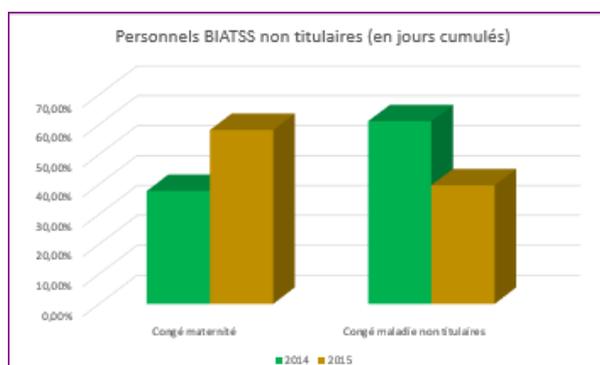
Bilan des absences pour l'ensemble des personnels BIATSS titulaires

Absences en jour - personnel BIATSS titulaire	2014	2015
Accident de service	330	273
Congé longue durée	2644	2190
Congé longue maladie	2168	2460
Congé maternité	1694	2114
Congé paternité	110	44
Congé pour garde enfant	94	130,5
Congé maladie titulaires	3836	4275
Congé pathologique	56	560
Congé de formation professionnelle	335	139
Total général	11267	12185,5



Bilan des absences pour l'ensemble des personnels BIATSS contractuels

Absences en jour - personnel BIATSS contractuel	2014	2015
Accident de travail	0	30
Congé maternité	1218	1708
Congé paternité	11	33
Congé pour garde enfant	27	30
Congé maladie non titulaires	1970	1165
Total général	3226	2966



Les emplois

Les effectifs

La mobilité

La rémunération et la masse salariale

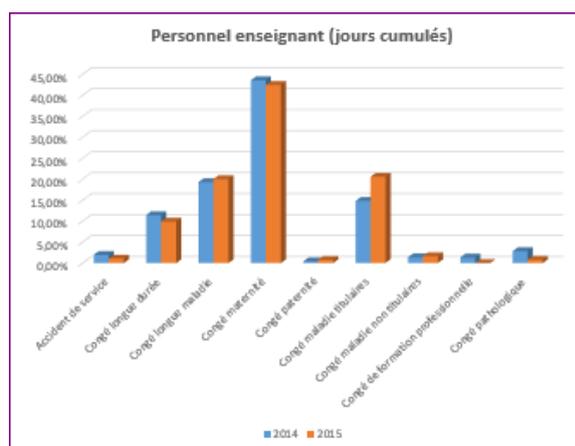
La formation

L'environnement de travail

Lexique

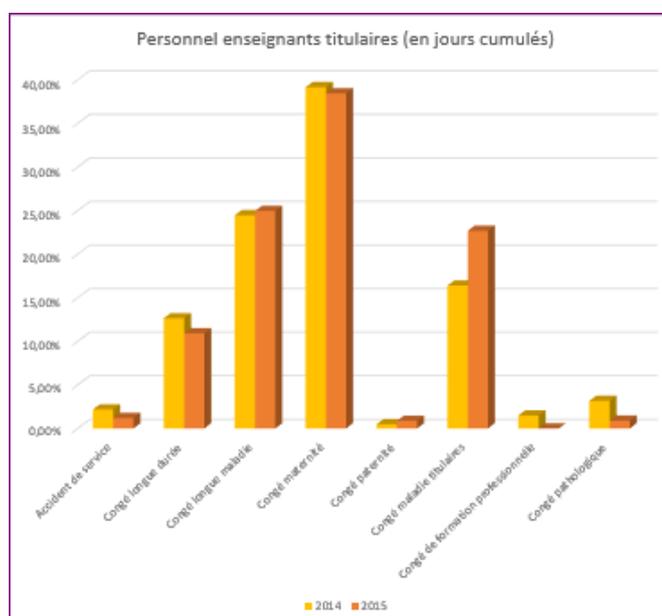
Bilan des absences pour l'ensemble des personnels Enseignants

Absences en jour - personnel enseignant	2014	2015
Accident de service	135	75
Congé longue durée	782	680
Congé longue maladie	1321	1373
Congé maternité	2982	2912
Congé paternité	30	55
Congé maladie titulaires	1014	1412
Congé maladie non titulaires	97	113
Congé de formation professionnelle	92	0
Congé pathologique	196	56
Congé grave maladie	192	181
Total général	6841	6857



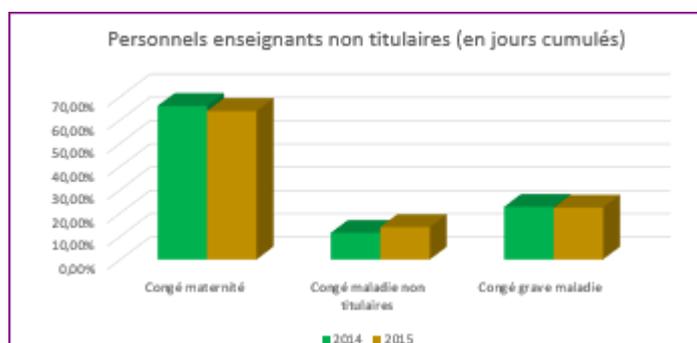
Bilan des absences pour l'ensemble des personnels Enseignants titulaires

Absences en jour - personnel enseignant titulaire	2012	2013
Accident de service	135	75
Congé longue durée	782	680
Congé longue maladie	1513	1554
Congé maternité	2422	2394
Congé paternité	30	55
Congé maladie titulaires	1014	1412
Congé de formation professionnelle	92	0
Congé pathologique	196	56
Total général	6184	6226



Bilan des absences pour l'ensemble des personnels Enseignants non titulaires

Absences en jour - personnel enseignant contractuel	2014	2015
Congé maternité	560	518
Congé maladie non titulaires	97	113
Congé grave maladie	192	181
Total général	849	812



Les emplois

Les effectifs

La mobilité

La rémunération et la masse salariale

La formation

L'environnement de travail

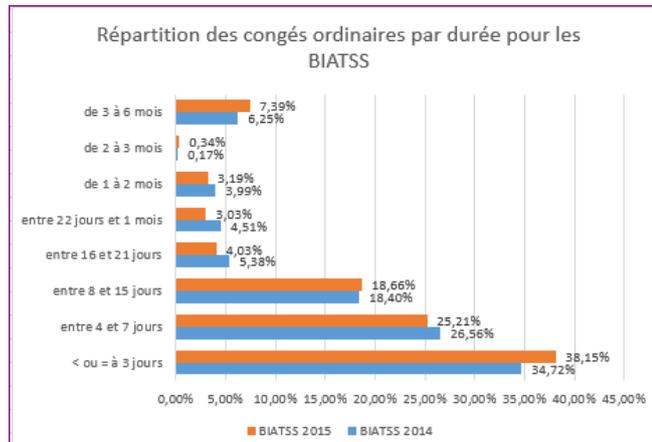
Lexique

La santé au travail (année 2014/2015)

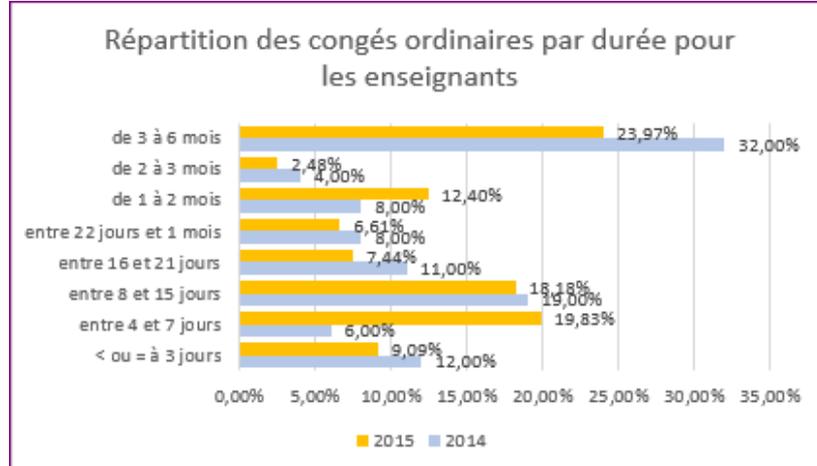
Les congés maladies

Les congés de maladie des personnels :

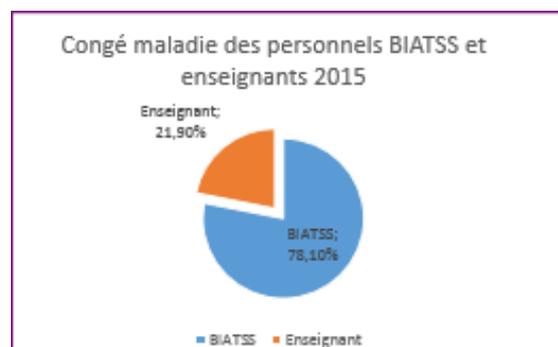
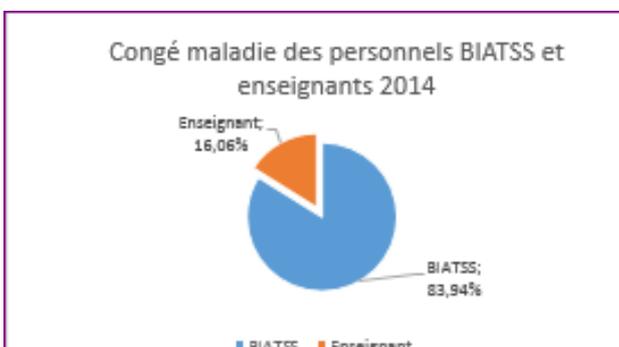
	Congés maladie BIATSS	
	2012	2013
< ou = à 3 jours	200	227
entre 4 et 7 jours	153	150
entre 8 et 15 jours	106	111
entre 16 et 21 jours	31	24
entre 22 jours et 1 mois	26	18
de 1 à 2 mois	23	19
de 2 à 3 mois	1	2
de 3 à 6 mois	36	44
Total	576	595



	Enseignants	
	2012	2013
< ou = à 3 jours	12	11
entre 4 et 7 jours	6	24
entre 8 et 15 jours	19	22
entre 16 et 21 jours	11	9
entre 22 jours et 1 mois	8	8
de 1 à 2 mois	8	15
de 2 à 3 mois	4	3
de 3 à 6 mois	32	29
Total	100	121



Congé maladie en jour			
Années	2014	2015	Total
BIATSS	5806	5440	11246
Enseignant	1111	1525	2636



Les emplois

Les effectifs

La mobilité

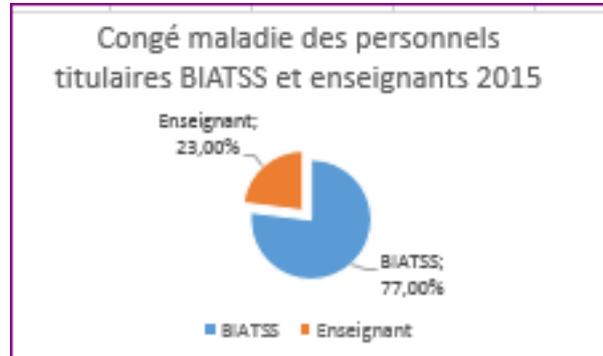
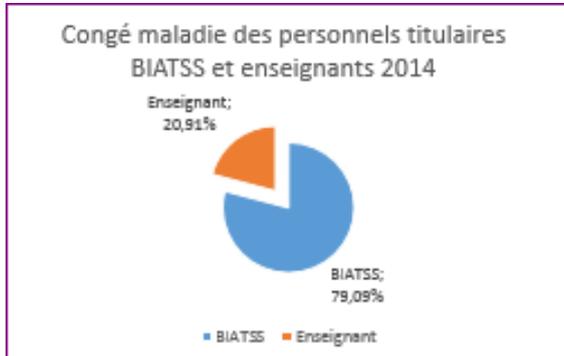
La rémunération et la masse salariale

La formation

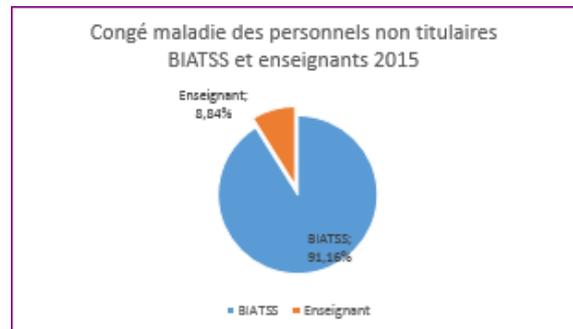
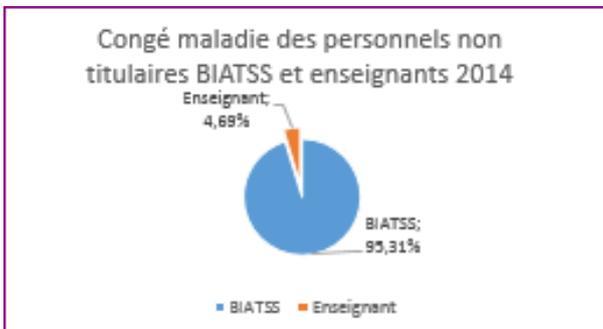
L'environnement de travail

Lexique

Congé maladie en jour personnels titulaires			
Années	2014	2015	Total
BIATSS	3836	4275	8111
Enseignant	1014	1277	2291



Congé maladie en jour personnels contractuels			
Années	2014	2015	Total
BIATSS	1970	1165	3135
Enseignant	97	113	210



Les congés de maladie des personnels BIATSS titulaires

	Catégorie	Type de congé maladie					
		2014		2015		2015	
		CLM		CLD		Congé maladie	
BIATSS	Catégorie A	0	0	1004	182	681	332
	Catégorie B	337	244	0	0	819	1288
	Catégorie C	1831	1576	1640	2008	1831	2116
	Total BIATSS	2168	1820	2644	2190	3331	3736

Les emplois

Les effectifs

La mobilité

La rémunération et la masse salariale

La formation

L'environnement de travail

Lexique

Focus sur l'absentéisme 2014 et 2015

Le calcul du taux d'absentéisme est un indicateur clé de santé au travail.

La formule utilisée a été la suivante (pour l'année 2014 et 2015 -personnels titulaires et contractuels):

Nb total de congés maladie (tous motifs - congés maternité et paternité exclus)

Nb total des agents de l'université Paris 8

Taux d'absentéisme global 2014 : $\frac{15289}{1740} = 8,78\%$

Taux d'absentéisme global 2015 : $\frac{15142.5}{1789} = 8,46\%$

Les emplois

Les effectifs

La mobilité

La rémunération et la
masse salariale

La formation

L'environnement de
travail

Lexique

Les congés parentaux

–2 agents (1 de la filière ITRF et 1 de la filière AENES) ont bénéficié d'un congé parental en 2014.

Recrutement BOE

–La loi du 11 février 2005 sur la participation et la citoyenneté des personnes handicapées rappelle l'obligation d'emploi des personnes handicapées pour les fonctions publiques.

–2 recrutements Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi ont eu lieu pour la période 2014-2015. Il s'agit d'un homme et de deux femmes. (3 catégorie B). Au niveau national, quel que soit le mode de recrutement de « travailleurs handicapés » dans les filières BIATSS, ceux-ci relèvent à plus de 70% d'emplois de catégorie C et plus de deux tiers des personnes recrutées sont des femmes (*bilan social du MESR 2012-2013*).

Maladie professionnelle

–Aucune maladie professionnelle n'a été recensée.

Décès imputable au service

–Aucun décès imputable au service n'a été recensé.

Inaptitude à toute fonction

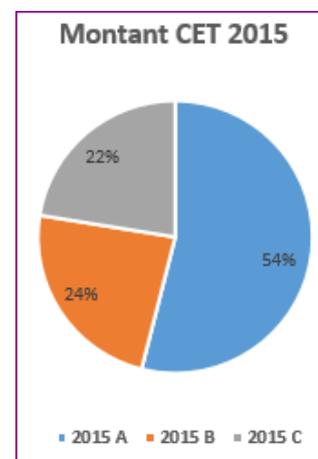
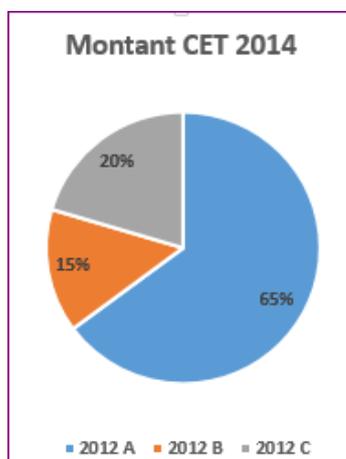
–Aucun agent n'a été déclaré inapte sa fonction.

VII. Le temps de travail

Le compte-épargne temps :

		Montant CET	Nb de jours indemnisés
2014	A	11 625 €	93
	B	10 960 €	137
	C	8 840 €	136
2015	A	37 500 €	300
	B	16 400 €	205
	C	15 600 €	240

Catégorie	Taux par jour
A	125 €
B	80 €
C	65 €



Les emplois

Les effectifs

La mobilité

La rémunération et la masse salariale

La formation

L'environnement de travail

Lexique

Agents à temps partiel :

En 2014, 21 agents ont bénéficié d'un temps partiel:

Voici la répartition :

- 1 agent (filière AENES) en a bénéficié pour donner des soins pour une durée totale de 122 jours
- 2 agents (filière ITRF) en ont bénéficié pour élever un enfant de moins de 3 ans pour une durée totale de 244 jours
- 18 agents (2 AENES, 7 enseignants chercheurs, 3 ITRF et 6 BIB) en ont bénéficié sur autorisation pour une durée totale de 2391 jours

En 2015, 26 agents ont bénéficié d'un temps partiel:

Voici la répartition :

- 6 agents (4 ITRF et 2 enseignants chercheurs) en ont bénéficié pour élever un enfant de moins de 3 ans pour une durée totale de 601 jours
- 20 agents (5 AENES, 6 ITRF, 3 BIB et 6 enseignants chercheurs) en ont bénéficié sur autorisation pour une durée totale de 3218 jours

A titre de comparaison, au niveau ministériel, la majorité des agents à temps partiel sont des femmes de catégorie C (12,3%). Par ailleurs, 45% des ATER exercent leurs fonctions à temps partiel (source: bilan social du MESR 2012-2013).

Les deux options actuelles de temps de travail

Pour rappel, la circulaire du 05 Octobre 2009 concernant les horaires de travail et régimes de congés des personnels BIATSS attribue deux options différentes de temps de travail aux agents :

- 35h30 par semaine de travail effectif sur 5 jours
- 35h50 par semaine de travail effectif sur 4,5 jours

Les congés

Les personnels exerçant leur activité à temps complet sur l'année bénéficient de 51 jours congés (45 jours et 6 jours d'ARTT).

Les personnels travaillant à temps partiel bénéficient du nombre de jours de congés suivant :

- 90% : 46 jours (40,5 jours de congés annuels + 5 jours ARTT)
- 80% : 40,5 jours (36 jours de congés annuels + 4,5 jours ARTT)
- 70% : 35,5 jours (31,5 jours de congés annuels + 4 jours ARTT)
- 60% : 30,5 jours (27 jours de congés annuels + 3,5 jours ARTT)
- 50% : 25,5 jours (22,5 jours de congés annuels + 3 jours ARTT)

Les emplois

Les effectifs

La mobilité

La rémunération et la masse salariale

La formation

L'environnement de travail

Lexique

Focus sur le déploiement du module HAMAC



Le module HAMAC, permettant de gérer le temps de travail annualisé des personnels non enseignants d'un établissement dans le respect de la loi sur l'ARTT applicable à la fonction publique, a été déployé durant l'année 2013. Le déploiement s'est effectué dans quelques directions 'test'.

Il se poursuivra dans l'objectif de former l'ensemble des directions, services communs et composantes en 2017. Ceci dans l'objectif que chacun agent puisse saisir ses congés, suivre son emploi du temps et le reliquat de ses congés d'une manière simple et numérisé.

Les emplois

Les effectifs

La mobilité

La rémunération et la masse salariale

La formation

L'environnement de travail

Lexique

Focus sur la politique du handicap

Il a été créé à la rentrée scolaire de l'année 2015-2016 un poste de chargé aux affaires médicales et de correspondant handicap.

D'une part, en lien avec le chargé de mission handicap, il se consacre à la mise en œuvre de la politique handicap élaborée en faveur des personnels. Il est également investi dans la prise en charge des situations de handicap au travail et se met à la disposition des intéressés pour les informer et les accompagner dans un cadre absolument confidentiel. En effet, la politique handicap en faveur des personnels et la santé au travail s'adressent à tous les agents de l'établissement. Elle concerne tout autant les personnes en situation de handicap nouvellement recrutées, que les agents éprouvant des difficultés dans le cadre de leur activité professionnelle, suite à un accident, une maladie ou suite à une aggravation de leur état de santé.

D'autre part, il est à la disposition de la DIPEFAS en vue de jouer un rôle d'appui ou de relai pour toutes questions relatives à la santé au travail.

Quelques indicateurs :

Nombre de contrats doctoraux handicapés :

- en 2014 = 1
- en 2015 = 2

Taux de personnels en situation de handicap déclarés :

- le 01.01.2014 = 1,34 %
- le 01.01.2015 = 1,65 %

Le schéma directeur est cours d'élaboration par le chargé de mission handicap concernant les 4 axes d'une politique handicap globale, à savoir :

- Consolider les dispositifs d'accueil et d'accompagnement des étudiants handicapés vers l'insertion professionnelle
- Développer des politiques de ressources humaines à l'égard des personnes handicapées
- Augmenter la cohérence et la lisibilité des formations et des recherches dans le domaine du handicap
- Développer l'accessibilité des services offerts par les établissements

Le plan d'action annuel 2016 à l'égard des agents de l'établissement a été présenté en date du 10 février 2016.

VIII. L'action sociale en faveur des personnels—bilan de l'activité pour l'année 2015

Introduction

Le suivi des dépenses engagées, prestations par prestations, par le service de l'action sociale en faveur des personnels a apporté non seulement une lisibilité comptable mais a aussi permis d'analyser plus finement les besoins des personnels qui restent néanmoins à améliorer.

A partir de l'ensemble des indicateurs de difficultés sociales et de besoin, il s'est avéré utile de passer de problématiques individuelles à une construction concertée de réponses collectives pour ne pas se limiter au curatif afin d'être dans une démarche de prévention.

Rappel des objectifs 2015

- Nécessité de répondre davantage aux besoins des agents en matière d'action sociale collective en lien avec les besoins exprimés par les agents.
- Renforcer, rendre plus visible l'action sociale auprès des personnels : espace intranet Nuxéo dédié à l'action sociale.
- Organiser deux autres week-ends pour créer du lien entre les personnels et ainsi bénéficier de prix attractifs notamment pour les plus bas salaires.
- Acquérir un logiciel dédié à l'action sociale pour la mise en conformité des données sensibles et personnelles nominatives au regard de la loi informatique et libertés et droit à la rectification et suppression des données.

Dates clés 2015

- Organisation des 2 week-ends à ROME en mars et avril 2015
- Organisation d'une journée à Versailles en septembre 2015
- Rencontre FNCAS avec les représentants des personnels et des agents impliqués dans l'action sociale en novembre 2015

Composition du service

- ETP Titulaires : 3
- 1 conseillère technique de service social
- 2 gestionnaires action sociale
- 1 contractuelle en activité temporaire
- Vacances d'une conseillère en économie sociale et familiale (1 fois mois)
- Vacances assistant de service social (1 fois semaine)

Budget 2015

Ligne 900 500 200	
CROUS	91 263,80 €
PRESTATIONS	51 501,50€
AIDES non remboursables	51 537 €
AIDES remboursables	30 865 €
VOYAGE LONDRES	81 798 €
acompte ROME	29 808 €

Les emplois

Les effectifs

La mobilité

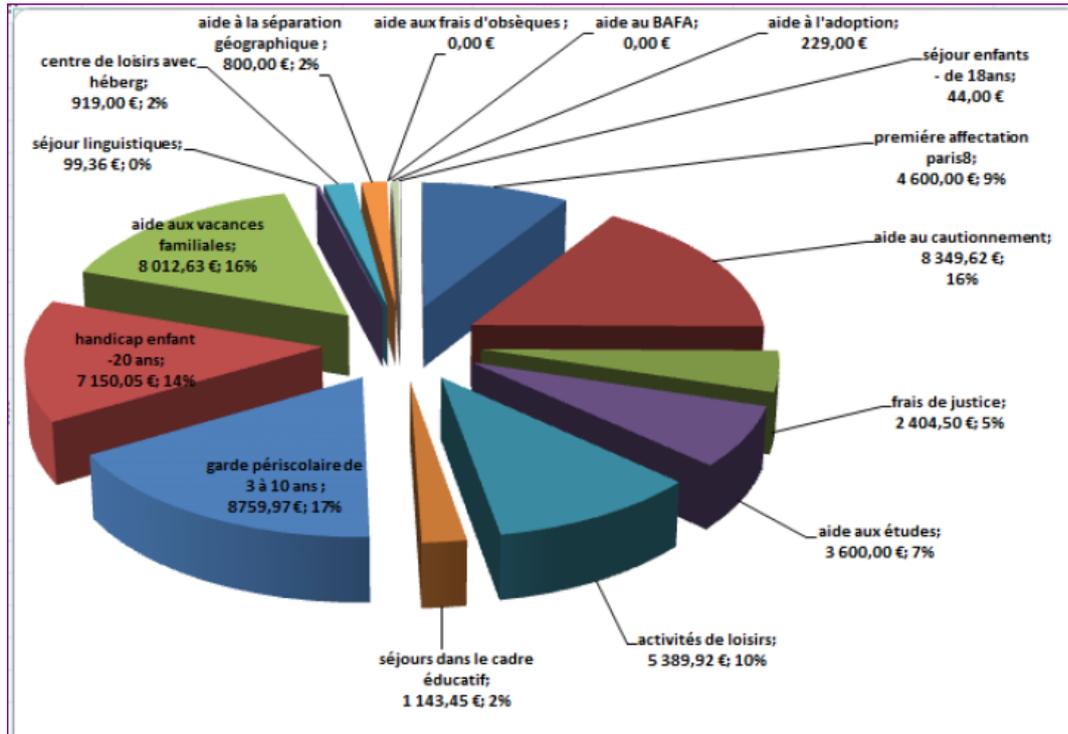
La rémunération et la masse salariale

La formation

L'environnement de travail

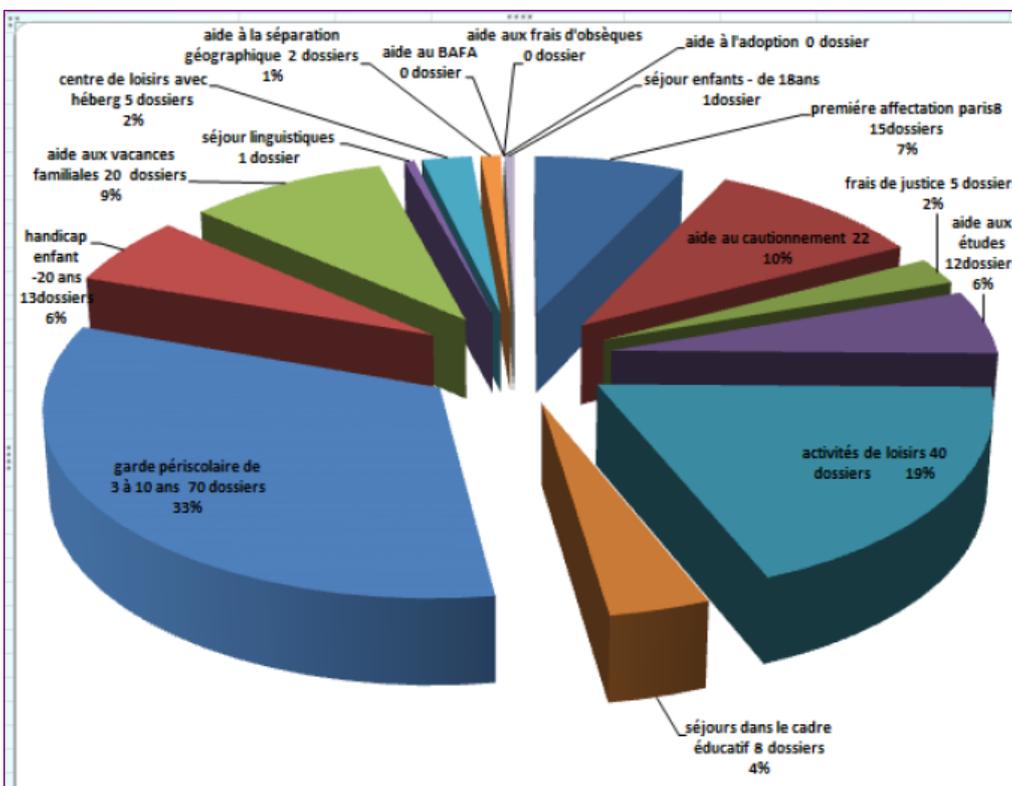
Lexique

Dépenses prestations sociales 2015 par nature



- Dépense liquidée prestations 2015 : 51 501,50 €
- Dépense liquidée prestations 2014 : 52 182 €
- Dépense liquidée prestations 2013 : 45 812 €

Nombre de dossiers traités en 2015 par nature



NOMBRE DE DOSSIERS TRAITES EN 2015 PAR NATURE

Nombre de dossiers liquidés

- En 2015 : 218 dossiers
- En 2014 : 208 dossiers
- En 2013 : 191 dossiers
- En 2012 : 141 dossiers

Les points marquants

On constate une stagnation des prestations versées aux agents de l'université, tout en sachant qu'un agent peut déposer plusieurs dossiers de prestations sociales différentes.

Comme les autres années, les prestations sociales les plus sollicitées par les agents sont les prestations de gardes d'enfants de 3 à 10 ans et d'activités de loisirs pour les enfants.

Ainsi, en ce qui concerne les prestations gardes d'enfants de 3 à 10 ans y compris centre de loisirs sans hébergement, on dénombre :

- 70 dossiers pour un montant de 8759,92 € pour 2015
- 63 dossiers pour un montant de 7 773,83 € en 2014
- 56 dossiers pour un montant de 6 700 € en 2013
- 27 dossiers pour un montant de 2 594 € en 2012

En ce qui concerne l'aide aux vacances familiales,

- 23 dossiers pour un montant de 8 012,63 € en 2015
- 19 dossiers pour un montant de 8 705 € en 2014
- 16 dossiers pour un montant de 4 769,18 € en 2013
- 04 dossiers pour un montant de 1 084 € en 2012

En ce qui concerne les prestations activités de loisirs :

- 40 dossiers pour un montant de 5 389,92 € en 2015
- 32 dossiers pour un montant de 4 210 € en 2014
- 44 dossiers pour un montant de 5 386,81 € en 2013
- 31 dossiers pour un montant de 2 864,61 € en 2012

La prestation activités de loisirs culturelles, sportives et artistiques en direction des enfants, est une prestation qui répond à une réelle demande et a permis l'inscription d'enfants à des activités extra-scolaires. Cette année, elle est en augmentation par rapport à l'année dernière.

A noter que les dépenses « prestations aide aux vacances familiales » votée au CA du mois d'Avril 2012 à titre expérimental, ont nettement augmenté cette année pour un nombre d'agents relativement stable soit 8 012,63 € pour 23 dossiers en 2015 contre 1 084 € pour 4 dossiers en 2012.

Enfin, il est à noter que des agents célibataires, ou n'ayant plus d'enfants à charge, sont privés de l'action sociale vacances, comme d'ailleurs de la plupart des prestations, mais que les week-ends organisés leur ont permis de bénéficier de l'action sociale.

Les emplois

Les effectifs

La mobilité

La rémunération et la masse salariale

La formation

L'environnement de travail

Lexique

BILAN DES 2 WEEK-ENDS

Tableau des participants (agents + conjoints et enfants) aux deux voyages à Rome de mars et Avril 2015 par catégorie tarifaire

Catégorie tarifaire	Quotient Familial	Reste à charge des participants	Nombre de participants
1	Jusqu'à 8 600 €	190,00 €	11
2	> à 8 601 €	250,00 €	49
3	> à 14 300 €	350,00 €	35
4	> à 22 000 €	510,00 €	09
Nombre total des participants toutes catégories tarifaires confondues :			104

Tableau des participants (agents + conjoints et enfants) Journée château de Versailles par catégorie tarifaire

Catégorie tarifaire	Quotient Familial	Reste à charge des participants	Nombre de participants
1	Jusqu'à 8 600 €	14 €	3
2	> à 8 601 €	17 €	12
3	> à 14 300 €	20 €	7
4	> à 22 000 €	25 €	8
Nombre total des participants toutes catégories tarifaires confondues :			50

Le service d'Action sociale des personnels a impulsé les activités collectives afin de favoriser le lien social entre les agents. Nous avons sollicité l'Action culturelle et artistique (ACA) pour renforcer la mise en oeuvre et apporter une dimension culturelle à nos activités sociales.

Les questionnaires retournés au service, ont attesté d'une grande satisfaction d'une grande majorité d'agents n'ayant pas les moyens de découvrir des sites culturels en France ou des capitales européennes. Ils ont d'ailleurs souhaité le renouvellement de ces prestations.

A noter que les personnes ayant des revenus modestes ont été les plus nombreuses à participer aux activités proposées par notre service.

Les emplois

Les effectifs

La mobilité

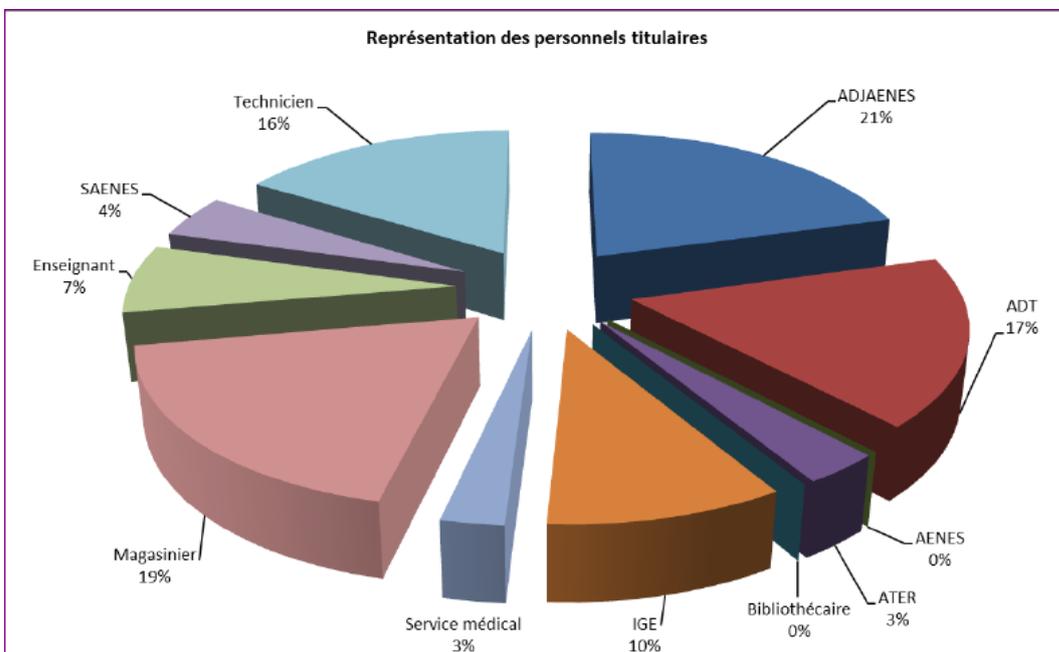
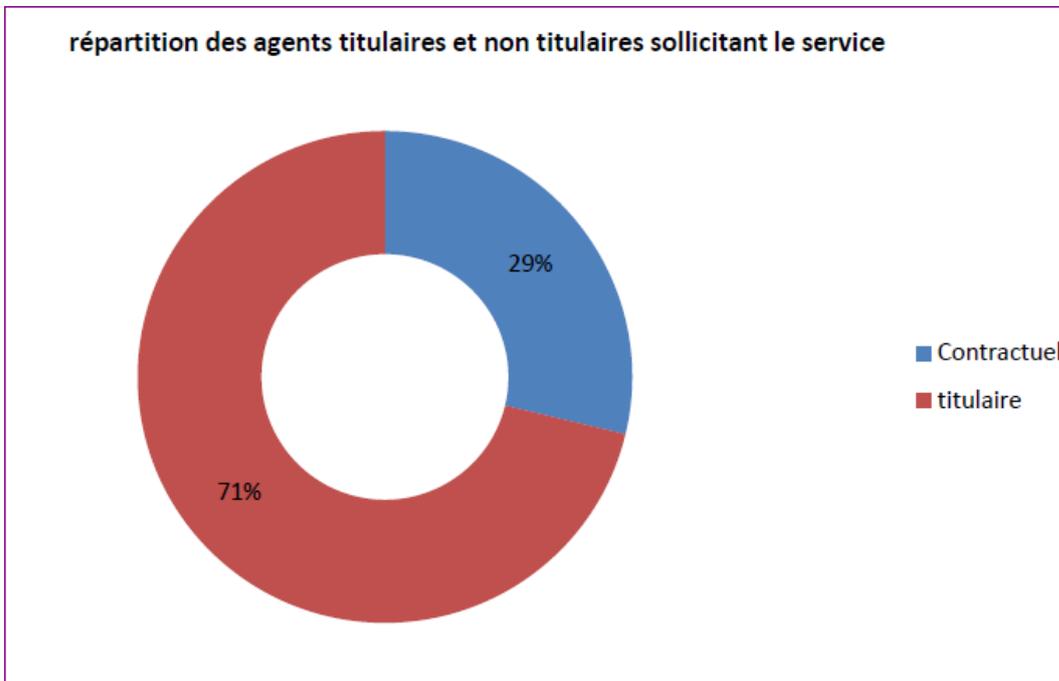
La rémunération et la masse salariale

La formation

L'environnement de travail

Lexique

Répartition des agents bénéficiant des prestations sociales (y compris les aides remboursables et non remboursables en 2015)



Les catégories C ADJAENES, ADT et magasiniers représentent à elles seules 57 % des demandes.

Les emplois

Les effectifs

La mobilité

La rémunération et la masse salariale

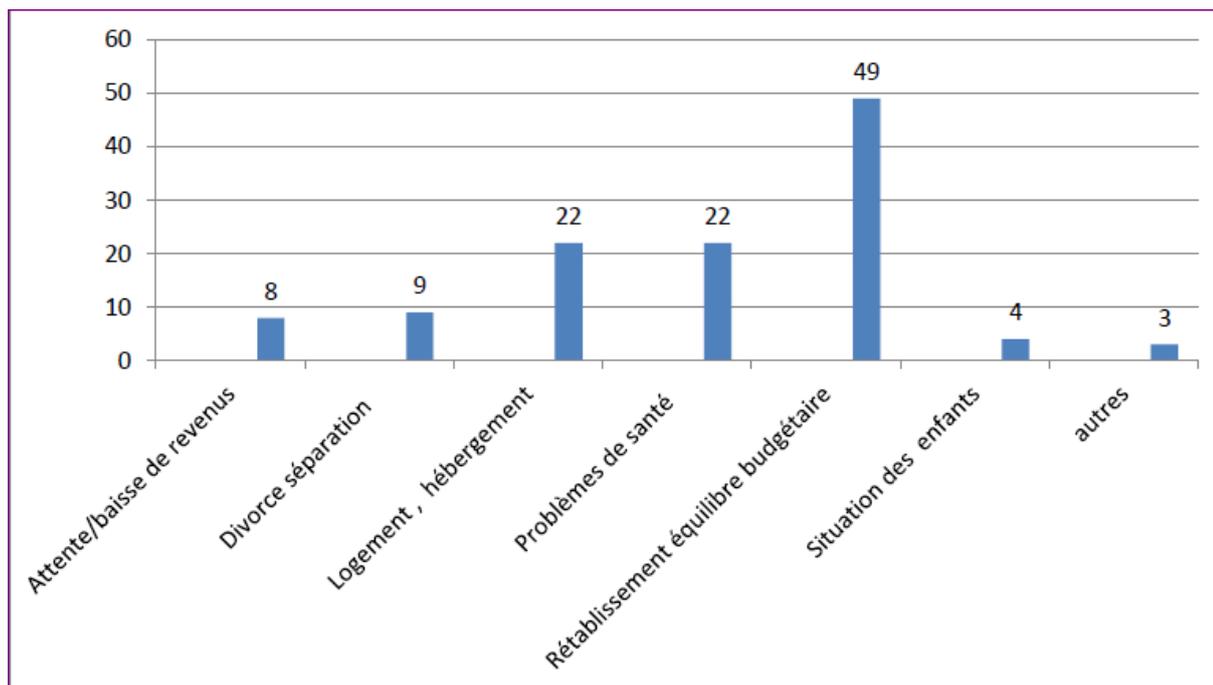
La formation

L'environnement de travail

Lexique

LES AIDES FINANCIERES

Motifs des aides remboursables et non remboursables 2015



Récapitulatif des aides remboursables et non remboursables accordées en commission en 2015

Typologie des aides	Montant annuel attribué	Moyenne attribuée par agent
Aides remboursables	30 865 €	1 624,47 €
Aides non remboursables	51 537 €	937,03 €

Intervention d'une conseillère en économie sociale et sociale

Une conseillère en économie sociale et familiale intervient depuis 2013. Elle est en quelque sorte un point conseil budget en étroite collaboration avec notre service. Nous orientons les agents vers elle avec leur accord. La commission sociale d'attribution des aides peut être amenée également à faire des préconisations d'orientation.

52 personnes ont été suivies par la CESF soit pour un seul entretien de conseil ou pour un accompagnement budgétaire sur plusieurs semaines.

Des dossiers de surendettement ont été constitués et adressés à la banque de France.

Enfin, une aide éducative budgétaire permet de donner des repères et des bases pour mieux gérer son argent au quotidien, s'organiser différemment et prendre des décisions adaptées aux difficultés financières rencontrées, notamment pour de jeunes salariés entrant dans la vie active et accédant à leur autonomie.

Les emplois

Les effectifs

La mobilité

La rémunération et la masse salariale

La formation

L'environnement de travail

Lexique

DEPENSE CROUS 2015

janv-15	9 464.36
févr-15	9 238.08
mars-15	10 944.16
avr-15	7 549.16
mai-15	7 889.92
juin-15	8 966.62
juil-15	4 148.50
août-15	754.30
sept-15	8 442.78
oct-15	8 789.54
nov-15	8 577.54
déc-15	6 498.84
TOTAL	91 263.80

La fréquentation du restaurant est en diminution cette année 91 263 € contre 93 090 € l'année dernière.

- Information sur les nouvelles procédures d'accès au logement locatif interministériel

PERSPECTIVES 2016

Un certain nombre d'objectifs ont été atteints :

- Organisation de deux week-ends à Rome
- Organisation d'une journée à Versailles
- Davantage de visibilité de l'action sociale auprès des personnels : espace Nuxéo en Intranet et rencontres avec la FNCAS
- Information sur les nouvelles procédures d'accès au logement locatif interministériel

Toutefois, les objectifs suivants n'ont pu être réalisés :

- Logiciel dédié à l'action sociale en cours de réalisation

Ainsi les objectifs et perspectives pour cette année sont :

- Réflexion sur le rehaussement du quotient familial.
- Organisation de sorties en France et de week-ends en Europe

Les emplois

Les effectifs

La mobilité

La rémunération et la masse salariale

La formation

L'environnement de travail

Lexique

IX. Les activités culturelles et artistiques pour les personnels de l'université

Depuis sa création en 1991, le service commun d'Action Culturelle et Artistique encourage et soutient les initiatives créatives — associatives ou individuelles — et fédère des actions qui permettent à toutes les formes d'art de se retrouver dans une université, lieu de vie où l'action culturelle est le prolongement naturel de la pédagogie.

En 2014 et 2015, les activités de l'ACA se sont poursuivies autour de 3 axes de travail : la proposition d'activités culturelles pour la communauté universitaire, l'accompagnement technique des événements scientifiques et culturels et l'offre de billetterie.

Le pôle action culturelle

L'ACA propose à l'ensemble des usagers de l'Université une offre de formation artistique et culturelle sous forme d'ateliers et de stages, en liaison avec les composantes, principalement artistiques et littéraires.

Grace à l'atelier de théâtre, d'écriture, de cirque, d'initiation instrumentale, d'improvisation et aux ateliers chorals, 88 étudiants et personnels ont bénéficié en 2014 (100 en 2015) d'une activité pratique et gratuites tout au long de l'année.

Depuis septembre 2013, l'ACA s'occupe également du hall d'exposition de l'université et soutient les projets qui y sont montés. A disposition de l'ensemble de la communauté universitaire mais aussi ouvert aux partenaires extérieurs, cet espace a accueilli 16 projets d'expositions et d'installations en 2014 et 14 en 2015.

Sorties

2014	Participants
Basilique	27
Archives Nationales	26
Musée du Luxembourg / les Impressionnistes	25
Total	78

2015	Participants
Cité Jardins	8
Grand Palais / JPGaultier	25
Beaubourg / Jeff Koons	13
Beaubourg / Cartier-Bresson	26
Musée d'art et d'histoire de Saint Denis / Otto Dix	6
Philharmonie de Paris / Chagall	22
Sortie des personnels à Versailles	17
Total	117

Evènement ponctuels organisés Pars l'ACA

2014

- concours de nouvelles sur le thème Insoumission : 21 participants
- Concerts (avec l'ensemble Divertimento / Densité 93)
- Exposition des personnels
- Opération Opéra : 110 places vendues / 57 personnels en ont bénéficié
- Pique-nique des personnels
- Printemps de la Billetterie

2015

- concours de nouvelles sur le thème Empreinte : 30 participants
- Concerts (avec l'ensemble Divertimento / Densité 93/Orchestre Melo'dix)
- Exposition des personnels
- Exposition Willy Vainqueur dans (hall du B1)
- Opération Opéra : 122 places vendues / 60 personnels en ont bénéficié
- Pique-nique des personnels
- Printemps de la Billetterie

Les emplois

Les effectifs

La mobilité

La rémunération et la masse salariale

La formation

L'environnement de travail

Lexique

Le pôle technique

Depuis 2013, le service ACA s'occupe également de répondre aux besoins techniques des événements pédagogiques et culturels qui ont lieu sur le campus. Colloques, journées d'étude, manifestations scientifiques et artistique, projets FSDIE :

En 2014 :

- 115 événements pour lesquels les techniciens de l'ACA sont intervenus (pédagogique/administratif/culturel...)
- 8 espaces différents (Espace Deleuze/Amphi X /B106/B132/G-2/D001/D002/D003/Hall d'expo/MDE)

En 2015 :

- 107 événements pour lesquels les techniciens de l'ACA sont intervenus
- 8 espaces différents

Le pôle billetterie

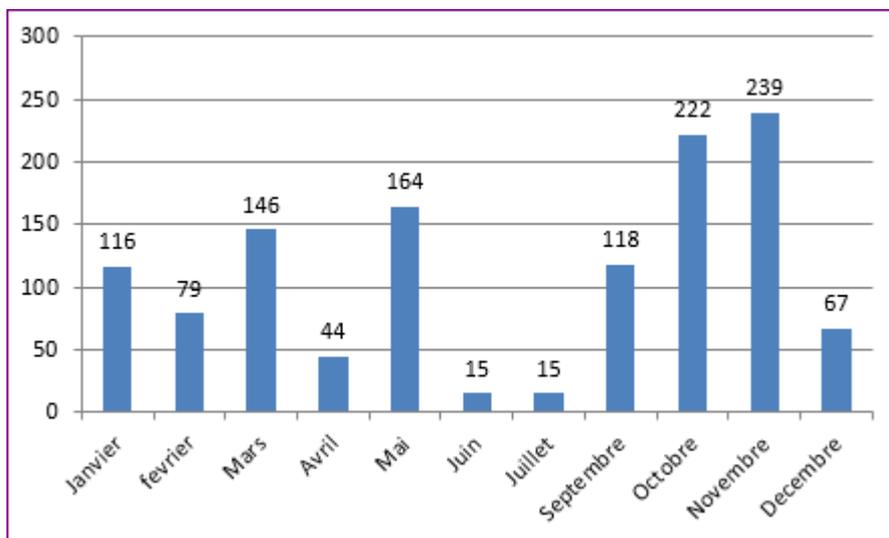
L'ACA met à disposition de la communauté universitaire un service de billetterie. 80 partenaires culturels y sont représentés et proposent des places à tarif préférentiel sur leur programmation.

Le service billetterie accompagne ainsi les étudiants dans la découverte et la vie culturelle en Ile de France, aide les enseignants pour les réservations dans le cadre de leurs cours et propose aussi au personnel administratif une offre culturelle à tarif négocié.

En 2014, 3043 places ont été vendues et 603 personnes en ont profité.

La billetterie diffuse également régulièrement une lettre d'info qui annonce une partie des offres, des invitations et des manifestations gratuites.

Environ 1200 adresses mails réceptionnent cette lettre. La recette encaissée par la billetterie P8 s'élevait en 2014 26 920,00€



Les emplois

Les effectifs

La mobilité

La rémunération et la masse salariale

La formation

L'environnement de travail

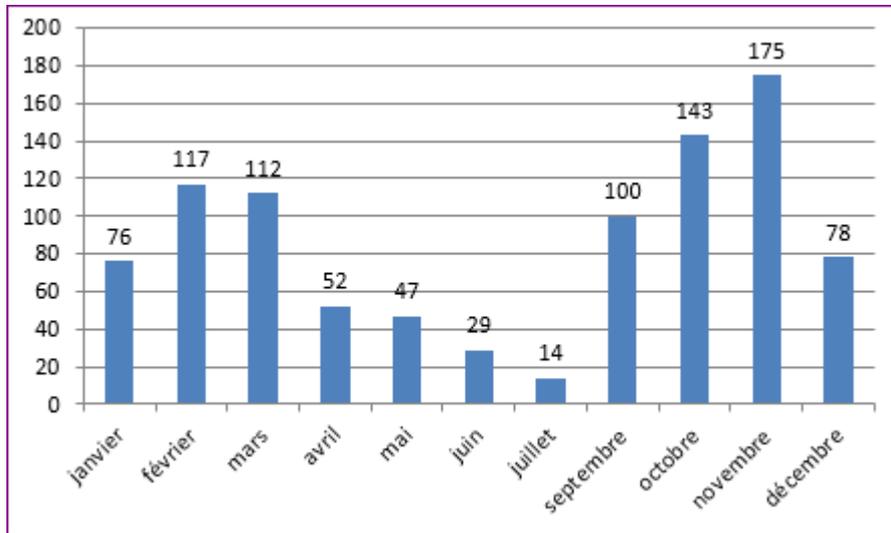
Lexique

Le pôle billetterie

En 2015, 2381 places ont été vendues et 492 personnes en ont profité.

La billetterie diffuse également régulièrement une lettre d'info qui annonce une partie des offres, des invitations et des manifestations gratuites.

Environ 1200 adresses mails réceptionnent cette lettre. La recette encaissée par la billetterie P8 s'élevait en 2014 23058,70€



Les emplois

Les effectifs

La mobilité

La rémunération et la masse salariale

La formation

L'environnement de travail

Lexique

Les emplois

Les effectifs

La mobilité

La rémunération et la
masse salariale

La formation

L'environnement de
travail

Lexique

LEXIQUE



Lexique

AENES : Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur

ANT : Agents Non titulaires

ARTT : Aménagement et Réduction du Temps de Travail

ATER : Attaché temporaire d'enseignement et de recherche

BAP : Branche d'Activité Professionnelle

BIATSS : Bibliothèque Ingénieurs Administratifs Techniciens, Social, Santé

BIB : Filière de la Bibliothèque

CA : Conseil d'administration

CA : Conseil académique

CAP : Commission Administrative Paritaire

CDD : Contrat à Durée Déterminée

CDI : Contrat à Durée Indéterminée

CESU : Chèque Emploi Service Universel

CET : Compte Epargne Temps

CFVU : Commission de la formation et de la vie universitaire

CHSCT : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

CLD : Congé longue durée

CLM : Congé longue maladie

CNU : Conseil national des universités

COFIL : Comité de Pilotage

CPE : Commission paritaire d'établissement

CR : Commission de recherche

CROUS : Centre régional des œuvres universitaires et scolaires

CS : Conseil scientifique

CT : Comité technique

DIF : Droit Individuel à la Formation

DRH : Direction des Ressources Humaines

DSI : Direction des Systèmes d'Information

ESPCP : Etablissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel

EPST : Etablissements publics à caractère scientifique et technologique

ETP : Equivalent temps plein

ETPT : Equivalent Temps Plein Travaillé

GBCP : Gestion budgétaire, comptable et publique

GIPA : Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat

GRH : Gestion des Ressources Humaines

GVT : Glissement vieillesse et technicité

IGR : Ingénieur de recherche

IGS : Inspection Générale des Services

IUT : Institut Universitaire et de Technologie

ITRF : Ingénieurs et personnels Techniques de Recherche et de Formation

LMD : Licence Master Doctorat

LOLF : Loi organique relative aux lois de finances

LRU : Loi relative aux libertés et responsabilités des universités

MESR : Ministère de l'Education nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

MCF : Maître de conférence

PACTE : Parcours d'Accès aux Carrières de la Fonction Publique, Territoriale, Hospitalière et de l'Etat

RCE : Responsabilités et compétences élargies

PR : Professeur des universités

RH : Ressources Humaines

REFERENS : RÉFérentiel des Emplois-types de Recherche et de Enseignement Supérieur

RIFSEEP : Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

SAENES : Secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur

SEFORPRO : Service de la formation continue des personnels et de la prospective RH

SST : Santé et Sécurité au Travail

TCH : Technicien (filière ITRF)

TD : Travaux dirigés

TMS : Troubles musculo-squelettiques

VAE : Validation des acquis de l'expérience professionnelle

Les emplois

Les effectifs

La mobilité

La rémunération et la masse salariale

La formation

L'environnement de travail

Lexique

Crédits photographiques

Page de couverture : service communication de l'université Paris 8

Image chapitre 1 : <http://www.orientation-pour-tous.fr/Les-metiers-verts.html>

Image chapitre 2 : <http://www.journaldunet.com/solutions/ssii/reduction-effectifs-ssii-en-2010/>

Image chapitre 3 : http://www.weka.fr/actualite/rh-publiques-thematique_7849/fpt-les-enjeux-de-la-mobilite-interne-article_74663/figures/media_74663_media3/mobilite-interne-dans-la-fonction-publique-territoriale-gestion-des-rh-435.jpg

Image chapitre 4 : <http://s1.edi-static.fr/Images/Archives/CE/CE48/Para176563.jpg>

Image chapitre 5 : <http://blogs.lentreprise.com/auto-entrepreneur/wp-content/blogs.dir/233/files/2011/06/formation.jpg>

Image chapitre 6 : <http://spagobi-tuto.blogspot.fr/>

Image lexicque : <http://www.polyphonies.eu/lemensuel/IMG/gif/lexique.gif>

Les emplois

Les effectifs

La mobilité

La rémunération et la
masse salariale

La formation

L'environnement de
travail

Lexique