



RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2021



EDITORIAL

Chères et chers Collègues,

La publication du rapport social unique 2021 qui, rappelons-le, se substitue au bilan social conformément à la loi de la transformation publique du 06 août 2019, permet de dresser un état des lieux de la situation de l'ensemble des personnels de notre université.

Ce document s'attache à mettre en lumière les caractéristiques démographiques de notre établissement, l'évolution des emplois et de la masse salariale, les rémunérations, la formation, l'action sociale et les conditions de vie au travail des personnels. Cette année, il fait apparaître une évolution notable dans l'organisation des services de l'université avec la mise en place du dispositif de télétravail à compter de la rentrée 2021/2022.

Le rapport social unique nous permet de partager des indicateurs fiables et transparents pour fonder nos diagnostics et nos plans d'actions afin, par exemple, de favoriser la diversité et l'égalité femmes-hommes, ou encore l'insertion et l'amélioration des conditions de travail pour les personnes en situation de handicap. Il s'impose également comme un outil de gestion des ressources humaines, qu'il s'agisse des effectifs, de la nature des emplois ou des compétences.

Ayant vocation à améliorer la connaissance des ressources humaines, ce rapport doit permettre un meilleur pilotage et favoriser le dialogue social entre les différents acteurs de la communauté. C'est pourquoi il est présenté au Comité social d'administration d'établissement puis au Conseil d'Administration.

La collecte et la présentation des données et informations statistiques requièrent une forte mobilisation des équipes que je remercie vivement. Que ce bref édito soit aussi l'occasion de vous remercier toutes et tous pour votre investissement au service de nos publics étudiants.

Bonne lecture,

Annick Allaigre,

Présidente de Paris 8



TABLE DES MATIERES

EDITORIAL	2
PRESENTATION GENERALE	6
CHAPITRE 1 : LES EMPLOIS ET LES EFFECTIFS	7
I. PRESENTATION DES EFFECTIFS DE L'ETABLISSEMENT	7
A. Répartition par population.....	7
B. Répartition par statut	8
C. Répartition par genre	9
D. Pyramide des âges	10
E. Localisation des effectifs.....	12
II. LES PERSONNELS ENSEIGNANTS	14
A. Répartition des enseignants par catégorie d'emplois	14
B. Répartition des enseignants par genre	15
C. Pyramide des âges	18
D. Localisation des effectifs enseignants.....	19
III. LES PERSONNELS DE BIBLIOTHEQUES, INGENIEURS, ADMINISTRATIFS, TECHNICIENS, SOCIAUX ET DE SANTE (BIATSS)	20
A. Répartition des BIATSS par statut	20
B. Répartition des BIATSS titulaires par filière	21
C. Répartition des BIATSS par catégorie et filière	21
D. Répartition des BIATSS par genre	22
E. Pyramide des âges	23
F. Localisation des effectifs BIATSS	24
CHAPITRE 2 : RECRUTEMENT ET MOBILITE	28
I. LE TAUX DE ROTATION	28
A. Taux de rotation du personnel enseignant.....	29
B. Taux de rotation du personnel BIATSS.....	29
II. BILAN DES CONCOURS	30
A. Concours Enseignants chercheurs.....	30
B. Concours ITRF	30



III. PROMOTIONS	31
A. <i>Tableau d'avancement</i>	31
B. <i>Liste d'aptitude</i>	32
IV. DEPARTS A LA RETRAITE	33
A. <i>Départs à la retraite des enseignants</i>	33
B. <i>Départs à la retraite des biatss</i>	33
CHAPITRE 3 : LA REMUNERATION ET LA MASSE SALARIALE	34
I. MASSE SALARIALE ET REMUNERATION	34
A. <i>Masse salariale globale</i>	34
B. <i>Masse salariale et Plafond d'emplois</i>	35
C. <i>Représentation de la masse salariale par type de dépenses</i>	37
D. <i>Représentation de la masse salariale par type de bénéficiaire</i>	39
E. <i>Rémunérations moyennes des personnels</i>	40
II. REGIMES INDEMNITAIRES	41
A. <i>indemnités attribuées au personnel BIATSS</i>	43
B. <i>Primes et indemnités attribuées au personnel enseignant</i>	43
C. <i>La garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA)</i>	44
CHAPITRE 4 : LA FORMATION	45
I. PRESENTATION DU SERVICE ET DU BUDGET	45
II. FORMATIONS PROPOSEES	47
A. <i>Présentation des formations</i>	47
B. <i>Bilan des formations des personnels</i>	49
C. <i>Partenariat et communication</i>	49
III. PRESENTATION DES STAGIAIRES	50
A. <i>Répartition par tranche d'âge et genre</i>	50
B. <i>Répartition des stagiaires par statut et catégorie</i>	51
CHAPITRE 5 : L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL	52
I. LES RELATIONS PROFESSIONNELLES ET LE DIALOGUE SOCIAL	52
A. <i>Les instances du dialogue social</i>	52
B. <i>Les instances centrales</i>	54



II. LIEU DE RESIDENCE DES PERSONNELS	55
A. <i>Répartition sur le territoire national.....</i>	55
B. <i>Répartition sur le territoire francilien.....</i>	56
III. TELETRAVAIL	57
A. <i>Présentation du dispositif.....</i>	57
B. <i>Bilan du dispositif</i>	57
IV. TEMPS DE TRAVAIL DES PERSONNELS BIATSS ET ENSEIGNANTS	58
A. <i>Temps de travail par modalité de travail.....</i>	58
B. <i>Temps de travail par quotité de travail.....</i>	59
C. <i>Temps de travail par genre</i>	60
V. SANTE AU TRAVAIL.....	61
A. <i>Bilan des absences des personnels</i>	61
B. <i>Bilan des absences des personnels BIATSS.....</i>	62
C. <i>Bilan des absences des personnels enseignants</i>	63
D. <i>Répartition des absences pour raison de sante.....</i>	64
E. <i>Taux d'absenteisme</i>	65
F. <i>Médecine de prévention</i>	66
V. LES BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI	67
A. <i>Recensement et déclaration obligatoire d'emploi des personnes en situation de handicap</i>	67
B. <i>Caractéristiques de l'effectif BOE</i>	68
VI. ACTION SOCIALE EN FAVEUR DES PERSONNELS	70
A. <i>Présentation du pôle Qualité de Vie et Santé au Travail (QVST).....</i>	70
B. <i>Budget de l'action sociale</i>	70
C. <i>Répartition des bénéficiaires de prestations sociales.....</i>	73

PRESENTATION GENERALE

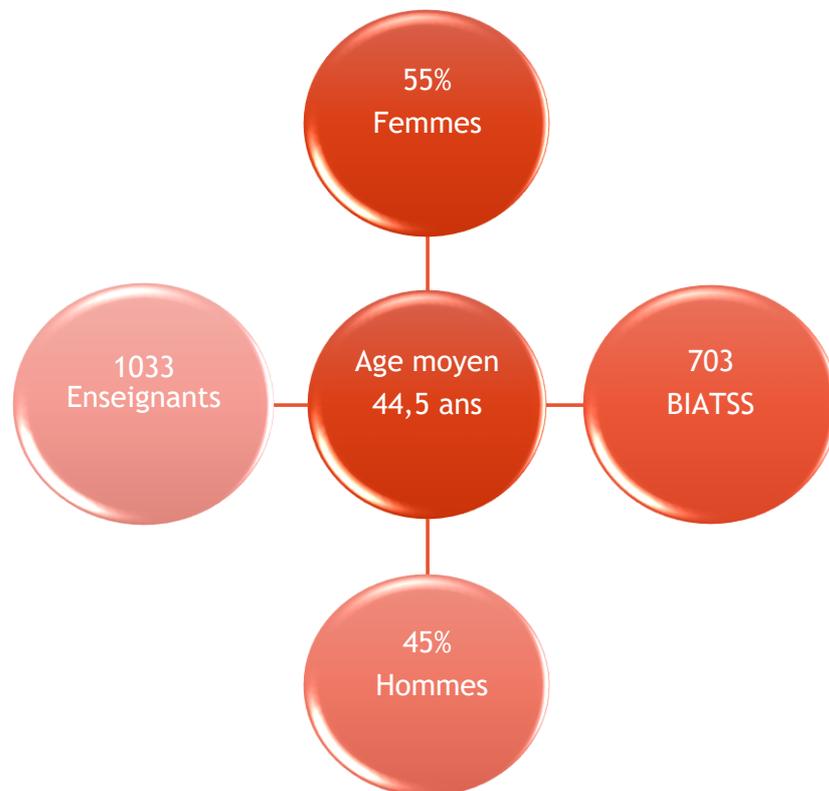
L'université Paris 8 est un pôle d'enseignement et de recherche central en Île-de-France dans le domaine des humanités.

Au sein des **11 UFR et 5 instituts**, l'établissement dispense pour ses **22 372 étudiants** une large offre de formation répartie en **5 domaines** : Arts - Droit, économie et gestion - Sciences humaines et sociales – Sciences et technologies - Lettres et langues.

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

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

Les locaux sont implantés sur **4 sites** d'une surface totale de 103 951 m², dont 85 751 m² pour le site principal de Saint-Denis, 16 971 m² pour les IUT de Montreuil et de Tremblay-en-France et 1 843 m² pour le Campus Condorcet.





CHAPITRE 1 : LES EMPLOIS ET LES EFFECTIFS

Les effectifs peuvent être décomptés de plusieurs manières.

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

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

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

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

Toutes les données sur les effectifs sont extraites à la date du 31/12/2021 à partir des systèmes d'informations RH Mangué et Winpaie. Les vacataires ne sont pas comptabilisés dans les effectifs.

I. PRESENTATION DES EFFECTIFS DE L'ETABLISSEMENT

A. REPARTITION PAR POPULATION

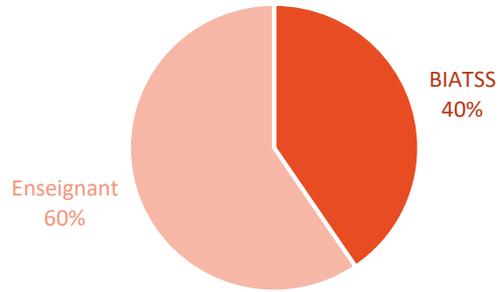
CHIFFRES CLÉS

(En effectifs physiques au 31/12/2021)

POPULATION	Nombre d'agents en 2019	Nombre d'agents en 2020	Nombre d'agents en 2021
BIATSS	708	694	703
Contractuels	234	226	249
Titulaires (dont)	474	468	454
<i>AENES</i>	137	130	123
<i>Bibliothèques</i>	62	58	60
<i>ITRF</i>	272	277	268
<i>Médico-sociale</i>	3	3	3
Enseignant	981	997	1033
Contractuels	271	285	310
Titulaires	710	712	723
Total général	1689	1691	1736



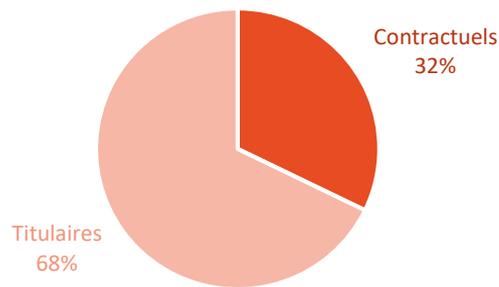
Répartition des agents par population



Répartition des agents par population - effectifs physiques au 31/12/2021

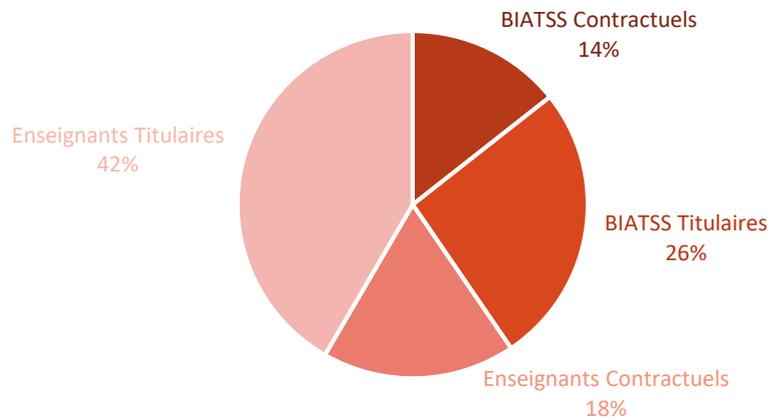
B. REPARTITION PAR STATUT

Répartition des agents par statut



Répartition des agents par statut - effectifs physiques au 31/12/2021

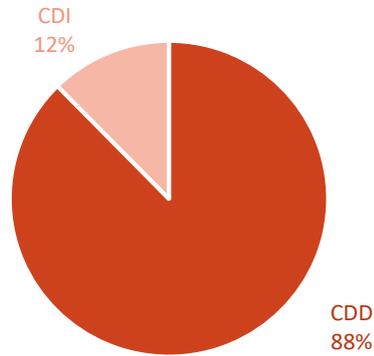
Répartition des agents par statut et population



Répartition des agents par statut et population - effectifs physiques au 31/12/2021

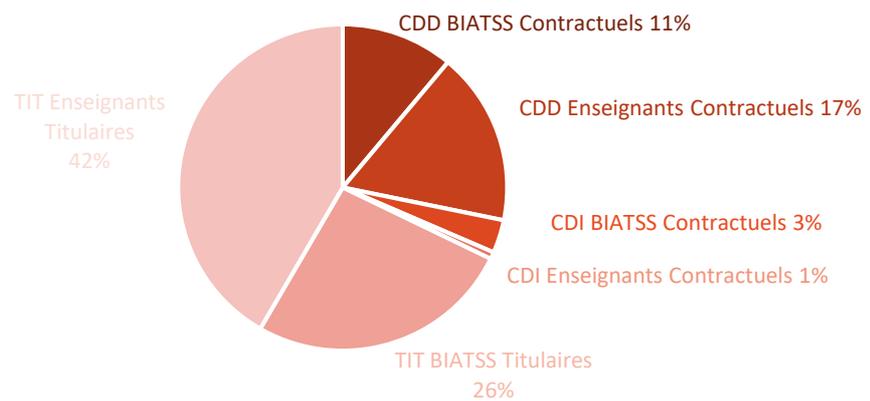


Répartition par type de contractuels



Répartition par type de contractuels - effectifs physiques au 31/12/2021

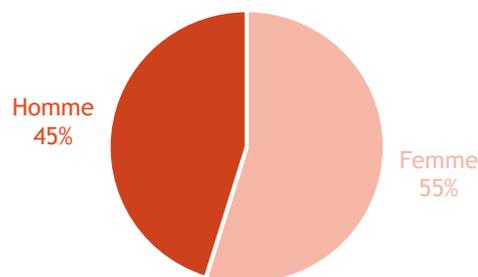
Répartition détaillée de la population par statut



Répartition détaillée de la population par statut - effectifs physiques au 31/12/2021

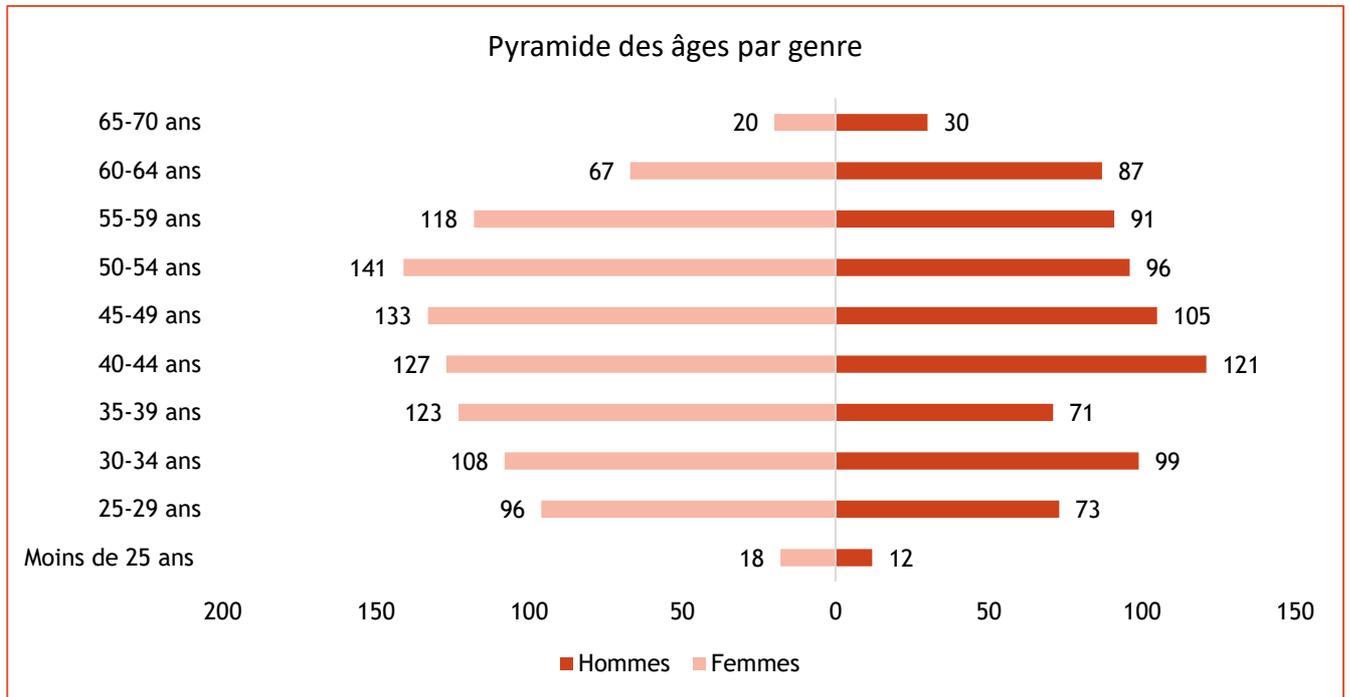
C. REPARTITION PAR GENRE

Répartition par genre



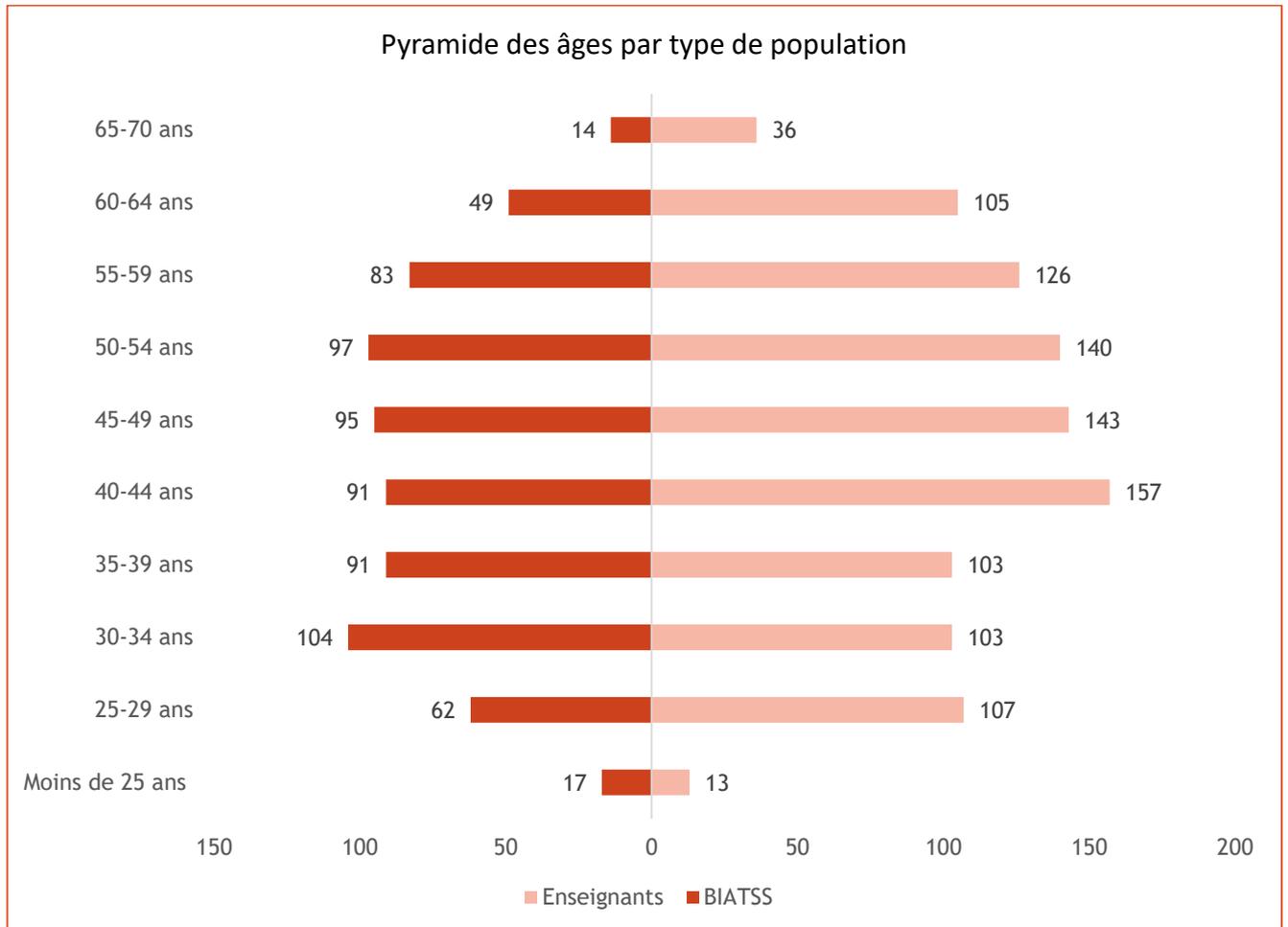
Répartition par genre - effectifs physiques au 31/12/2021

D. PYRAMIDE DES AGES



Pyramide des âges par genre – effectifs physiques au 31/12/2021

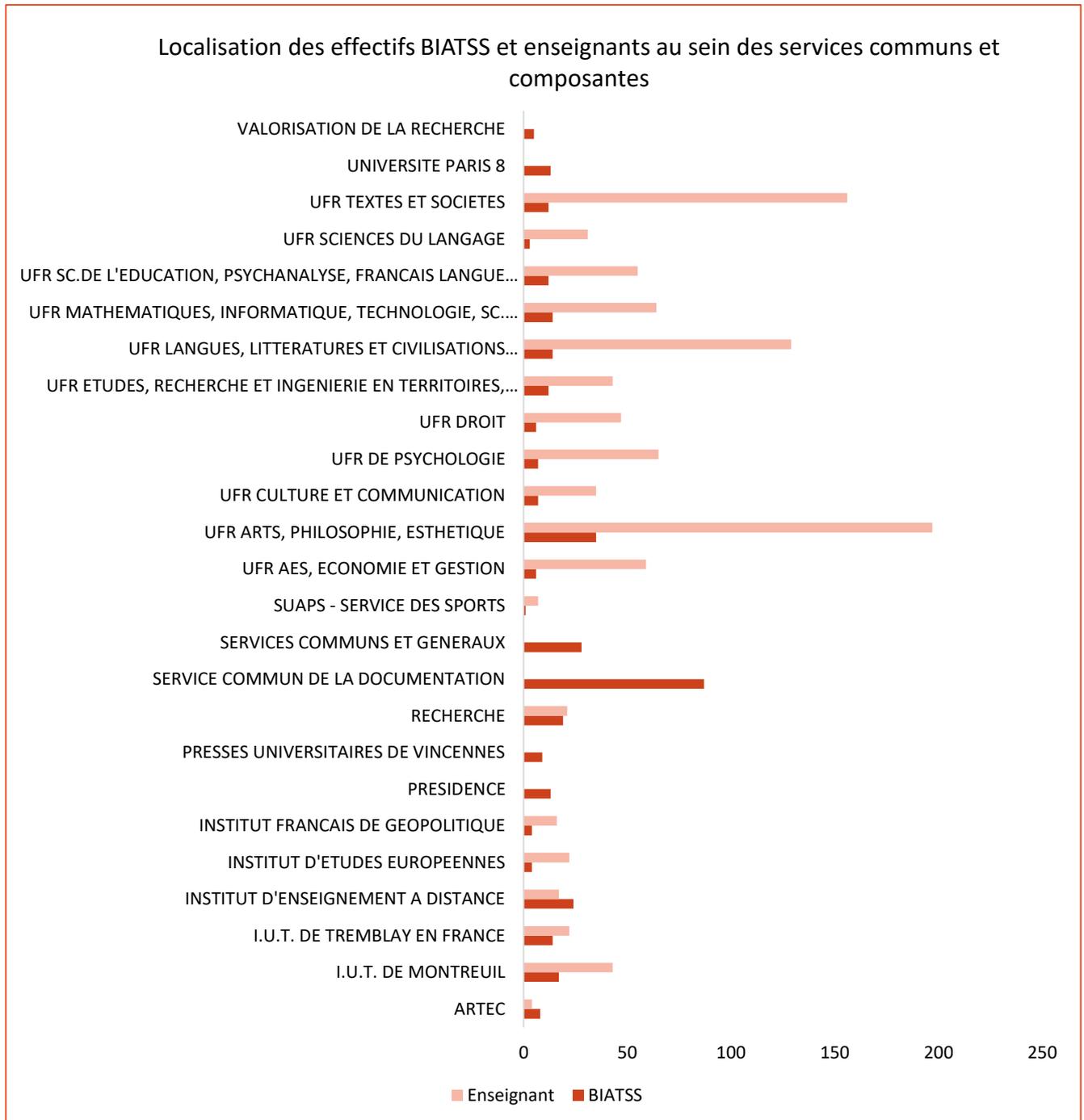
La pyramide des âges en « ballon de rugby » fait apparaître un bon équilibre car elle combine tous les âges de façon harmonieuse. La moyenne d'âge de la population de 44 ans et 6 mois (contre 46 ans et 6 mois en 2020) recule légèrement. Celle des femmes est de 44 ans, moins élevée que celle des hommes, 45 ans. La tranche d'âge la plus représentée chez les femmes est celle de 45/49 ans et de 40/44ans pour les hommes.



Pyramide des âges par type de population – effectifs physiques au 31/12/2021



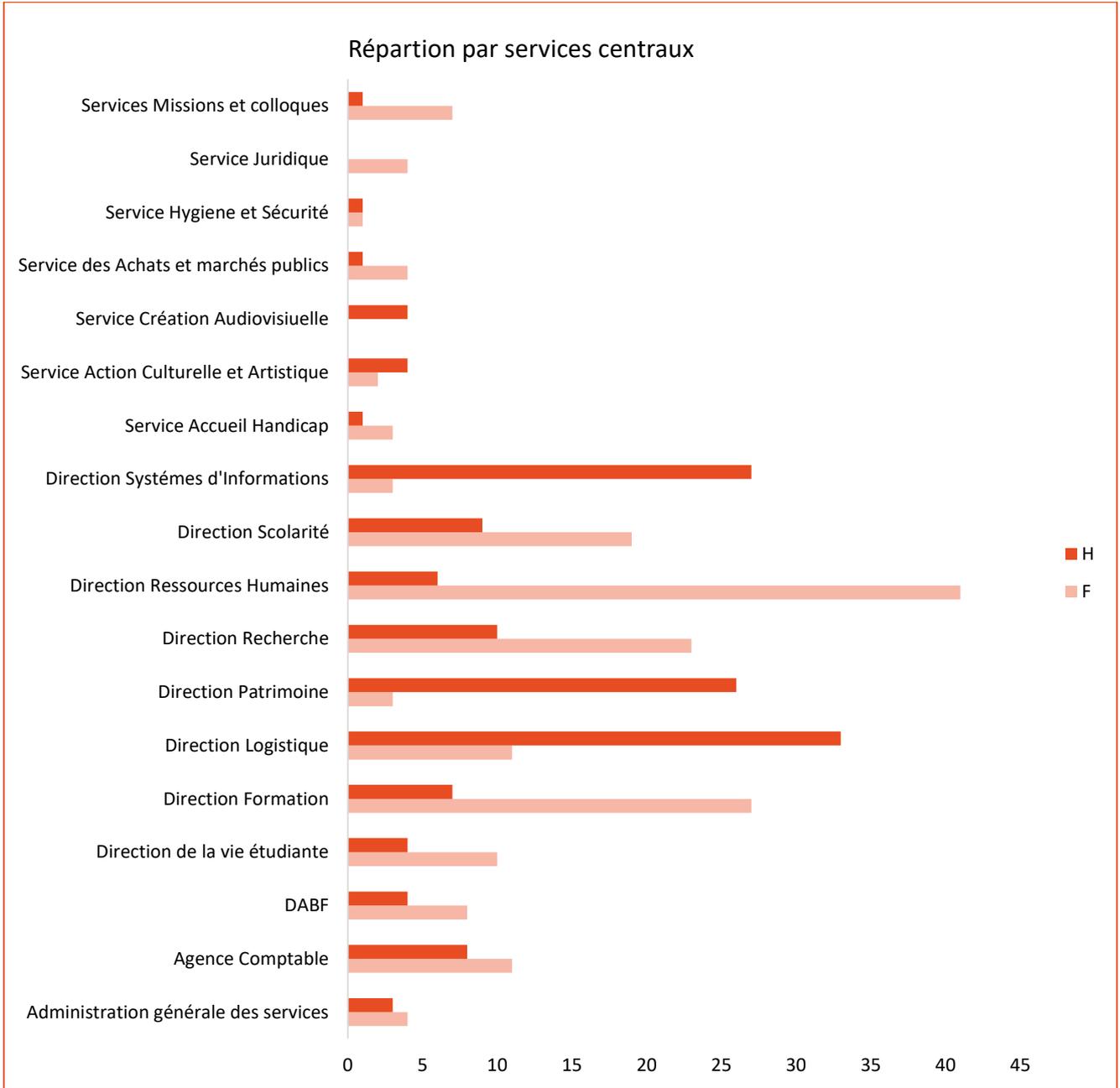
E. LOCALISATION DES EFFECTIFS



Localisation des effectifs BIATSS et enseignants au sein des services communs et composantes - effectifs physiques au 31/12/2021

NB: pour des raisons techniques liées au paramétrage de l'application l'agence comptable est rattachée dans la rubrique « université Paris 8 ».

Services communs et généraux = Médecine préventive universitaire, S.C.U.I.O-IP, SERCI, Direction générale.



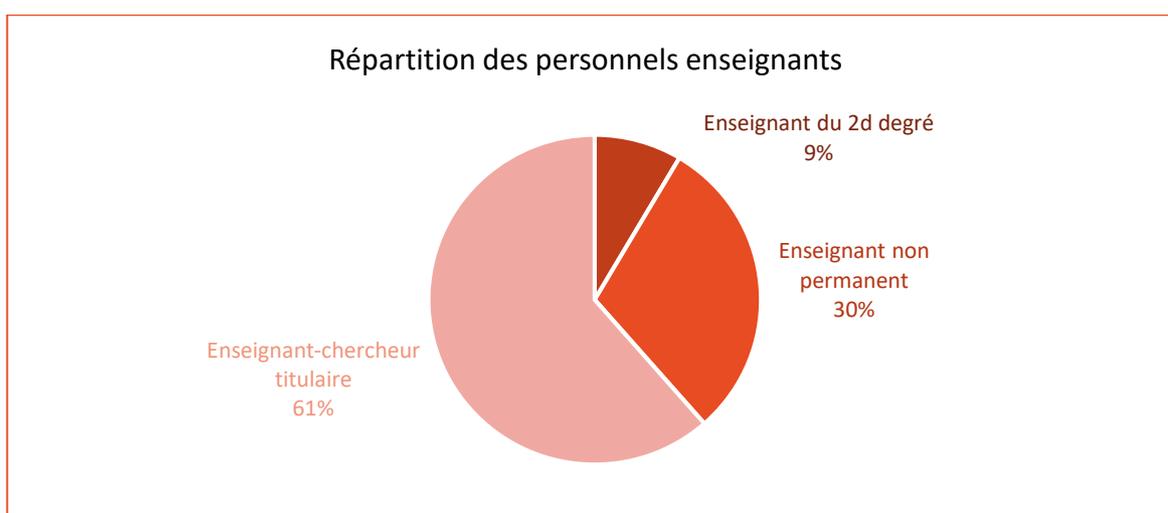
Localisation des services centraux - effectifs physiques au 31/12/2021

II. LES PERSONNELS ENSEIGNANTS

Le personnel enseignant se répartit en trois catégories :

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

A. REPARTITION DES ENSEIGNANTS PAR CATEGORIE D’EMPLOIS

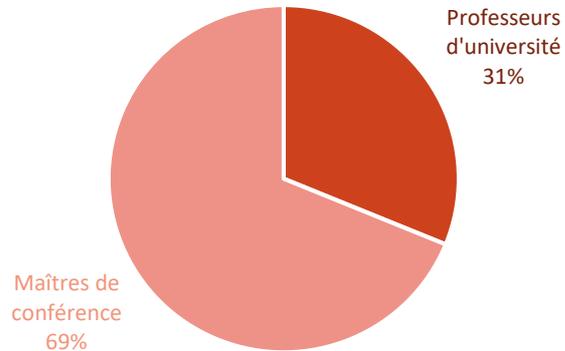


Répartition des personnels enseignants - effectifs physiques au 31/12/2021

On observe une part majoritaire d’enseignants-chercheurs au sein de la population enseignante. En effet, les enseignants-chercheurs (professeurs d’université – PR et maîtres de conférence – MCF) représentent 61% de l’ensemble de la population enseignante tandis que les enseignants du second degré représentent 9% de l’ensemble et les enseignants non permanents (attachés temporaires d’enseignement et de recherche – ATER, enseignants associés – PAST et MAST, enseignants invités, lecteurs et maîtres de langues, doctorants et professeurs contractuels sur emplois vacants du second degré) représentent 30% du total des enseignants.



Répartition des enseignants-chercheurs par grade

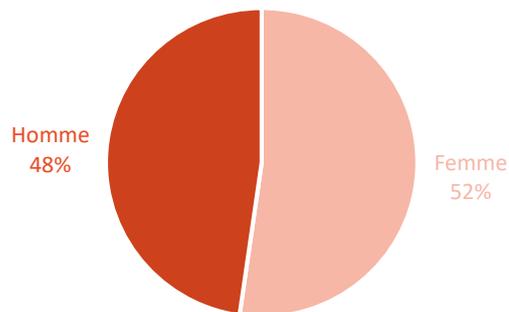


Répartition des enseignants-chercheurs par grade – effectifs physiques au 31/12/2021

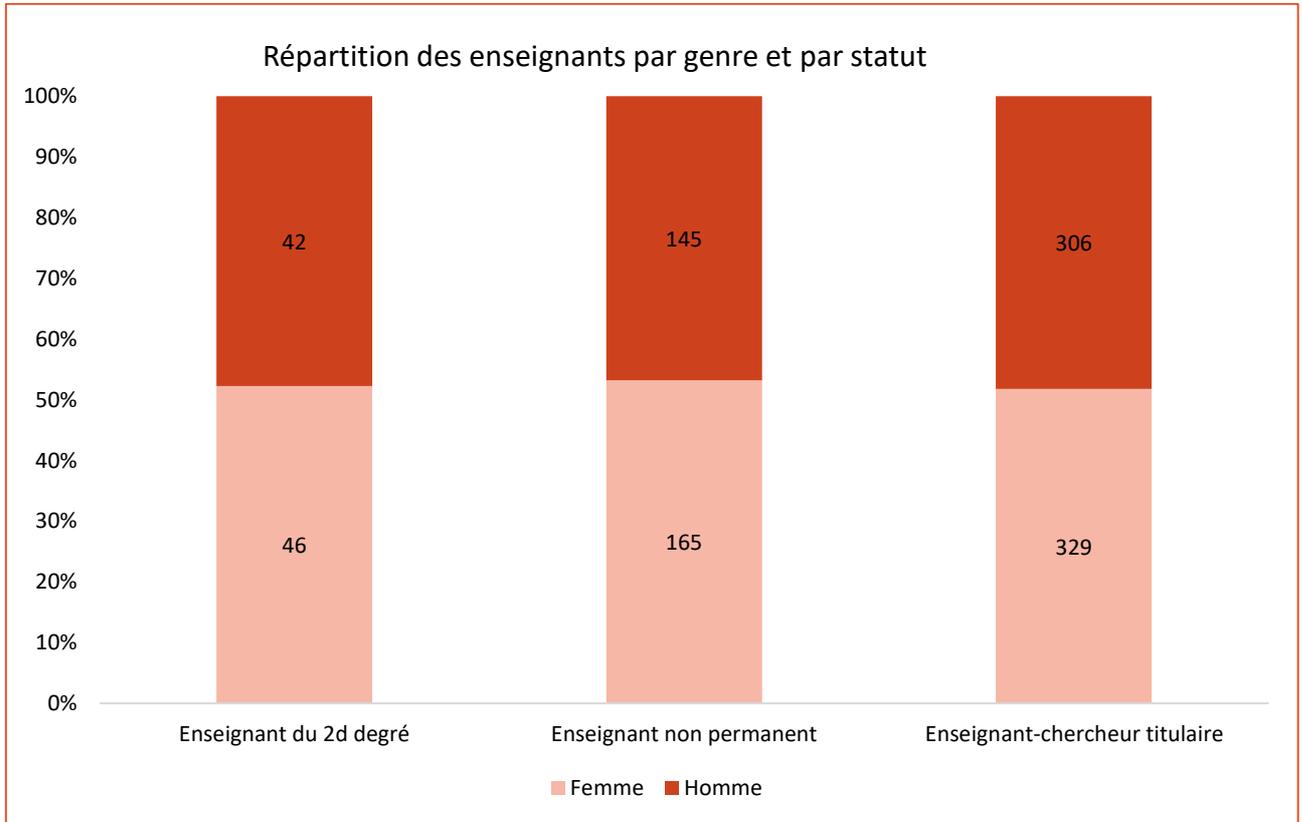
Les enseignants-chercheurs titulaires sont pour une large majorité des maîtres de conférences et pour moins d'un tiers des professeurs d'université.

B. REPARTITION DES ENSEIGNANTS PAR GENRE

Répartition des enseignants par genre

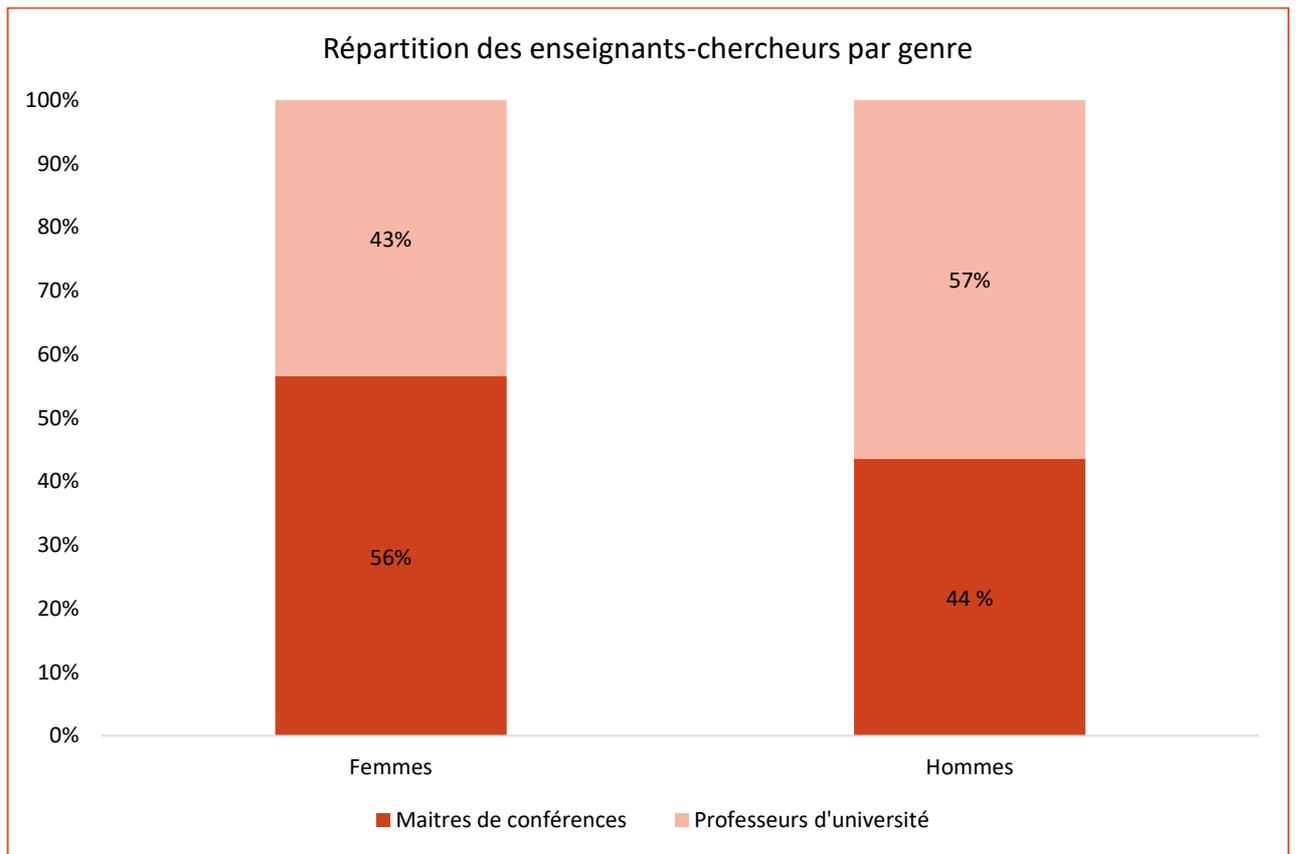


Répartition des enseignants par genre - effectifs physiques au 31/12/2021



Répartition des enseignants par genre et par statut- effectifs physiques au 31/12/2021

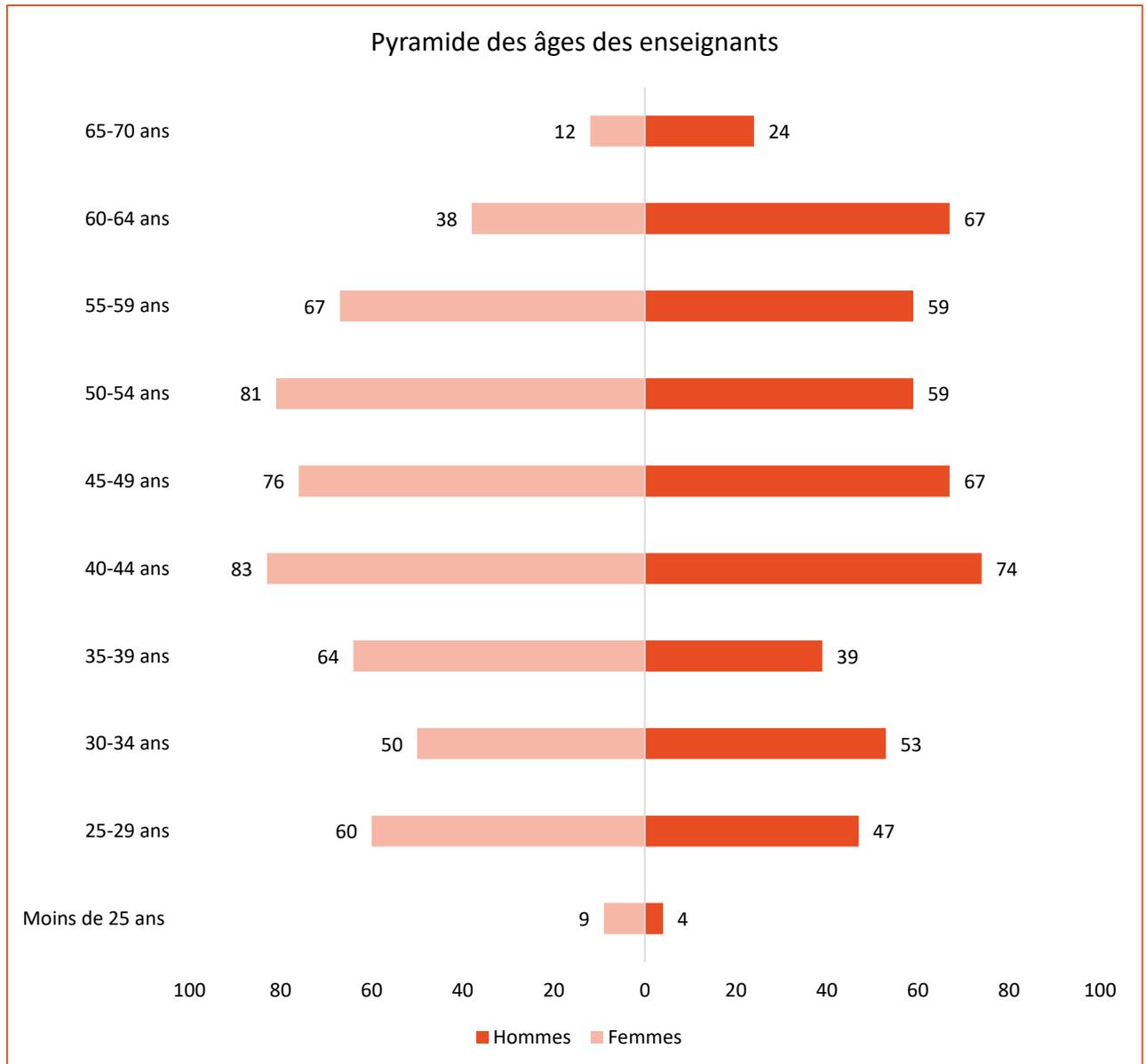
On observe une quasi parité entre les hommes et les femmes parmi le personnel enseignant.



Répartition des enseignants-chercheurs par genre – effectifs physiques au 31/12/2021

En revanche, si on remarque que la répartition entre hommes et femmes parmi les maîtres de conférences est satisfaisante (respectivement 43% et 57% de l'ensemble des MCF), le taux de féminisation à 43% des professeurs d'université est progression (pour information, celui-ci était de 40% en 2019 et de 42% en 2020).

C. PYRAMIDE DES AGES



Pyramide des âges des enseignants - effectifs physiques au 31/12/2021

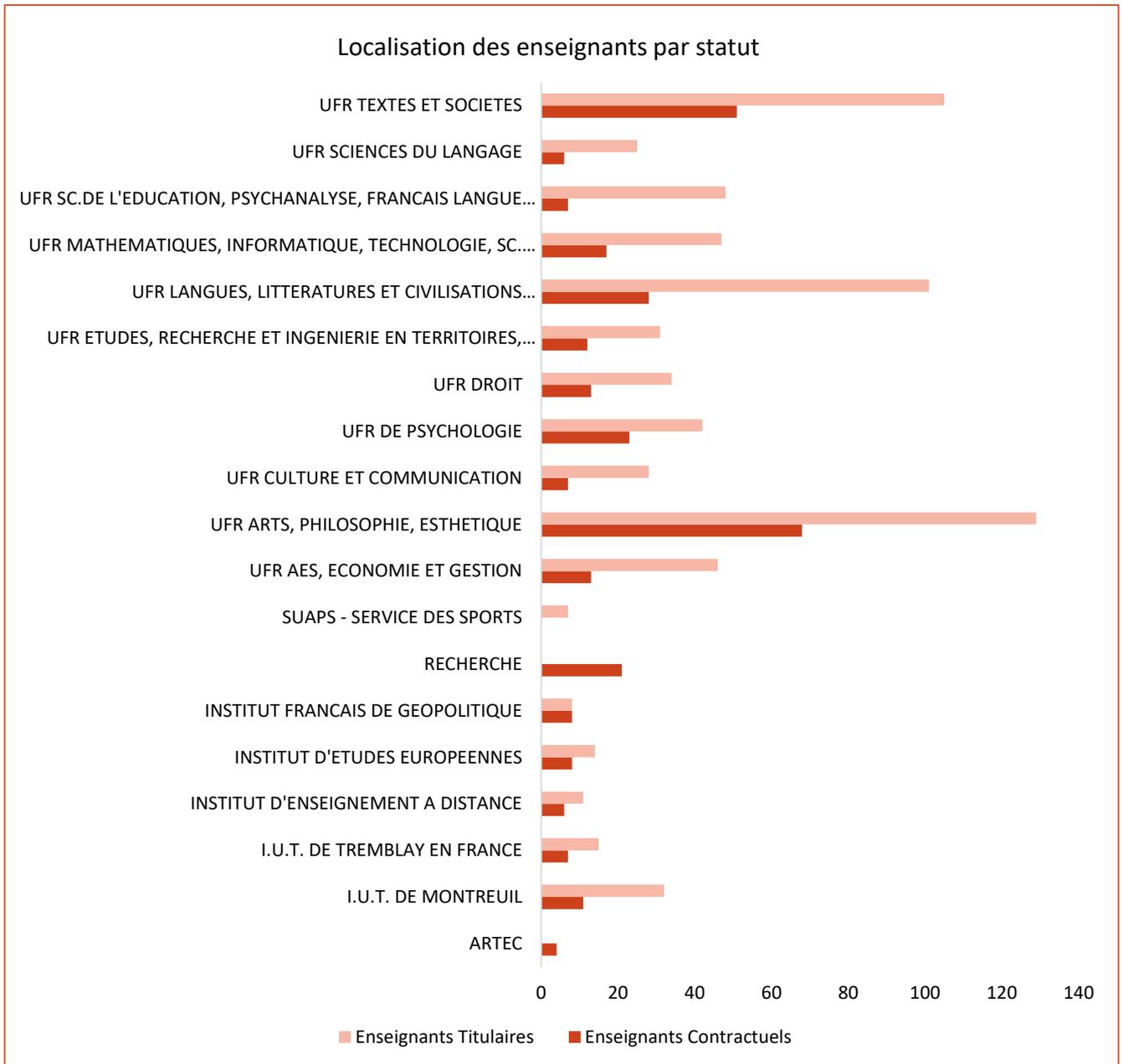
La tranche la plus représentée tout genre confondu est la tranche 40-44 ans avec 157 agents. On note également une grande disparité « Homme/Femme » sur la tranche 65-69 ans avec 12 femmes contre 24 hommes.

L'âge moyen des enseignants est de 46 ans.

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



D. LOCALISATION DES EFFECTIFS ENSEIGNANTS



Localisation des effectifs enseignants par statut- effectifs physiques au 31/12/2021

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

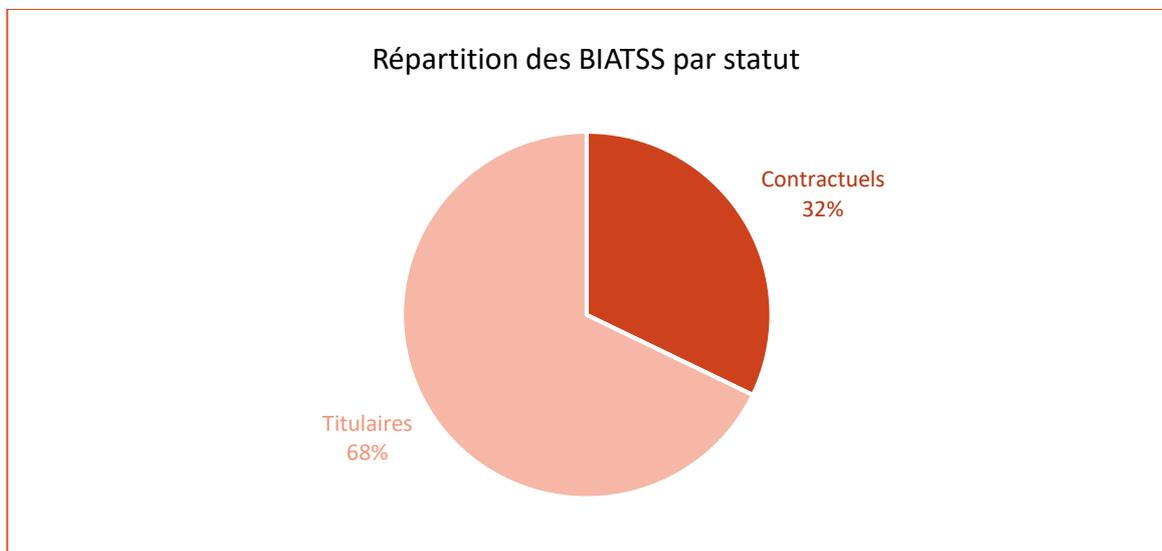
Les emplois BIATSS se répartissent au sein de quatre filières :

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

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

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

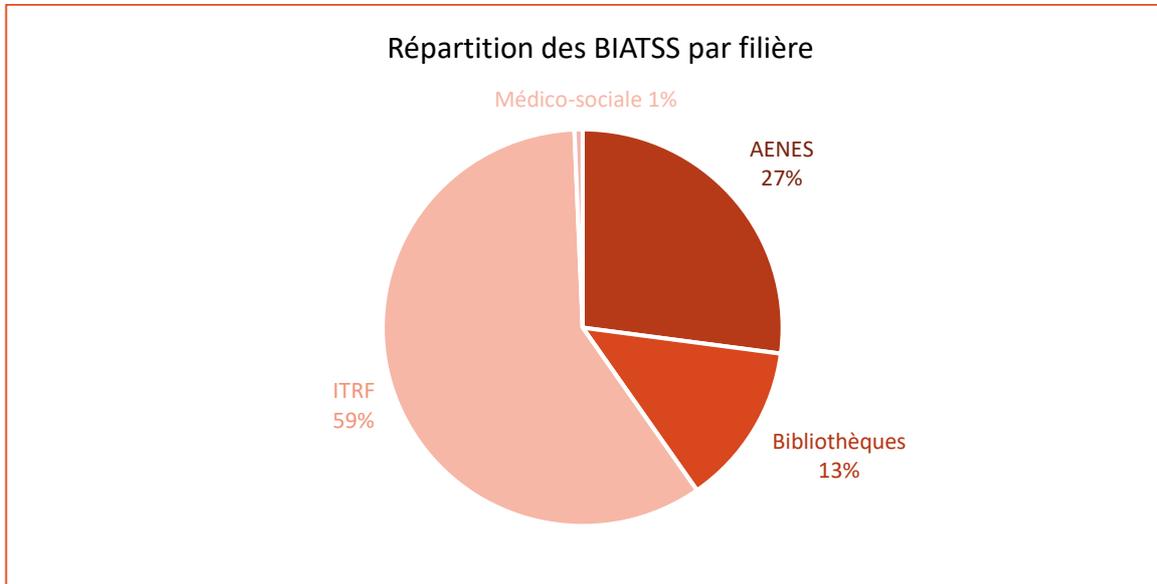
A. REPARTITION DES BIATSS PAR STATUT



Répartition des BIATSS par statut - effectifs physiques au 31/12/2021



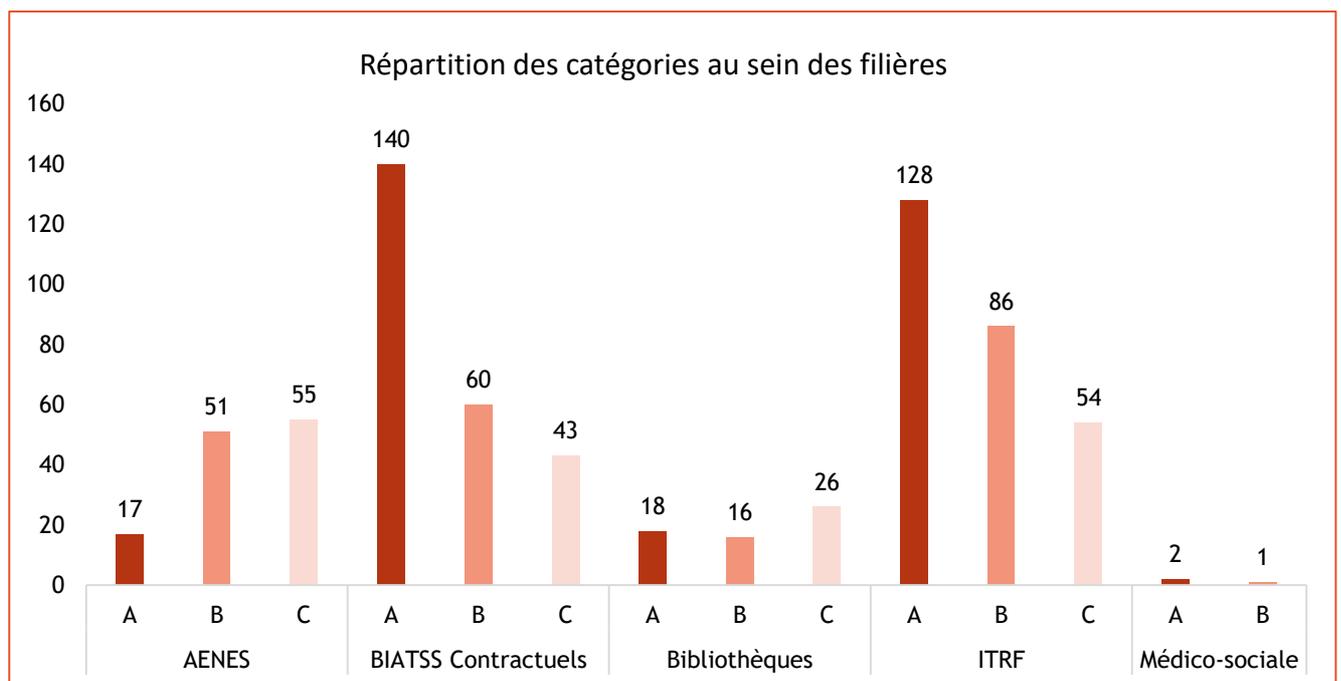
B. REPARTITION DES BIATSS TITULAIRES PAR FILIERE



Répartition des BIATSS titulaires par filière – effectifs physiques au 31/12/2021

Si l'on observe la répartition des agents titulaires, on remarque la part dominante et stable de la filière ITRF 59% cette année contre 57% en 2019. Cela s'explique en partie par la présence dans cette filière de certains métiers qui ne sont pas représentés dans la filière AENES qui se caractérise par le caractère généraliste de ses missions.

C. REPARTITION DES BIATSS PAR CATEGORIE ET FILIERE



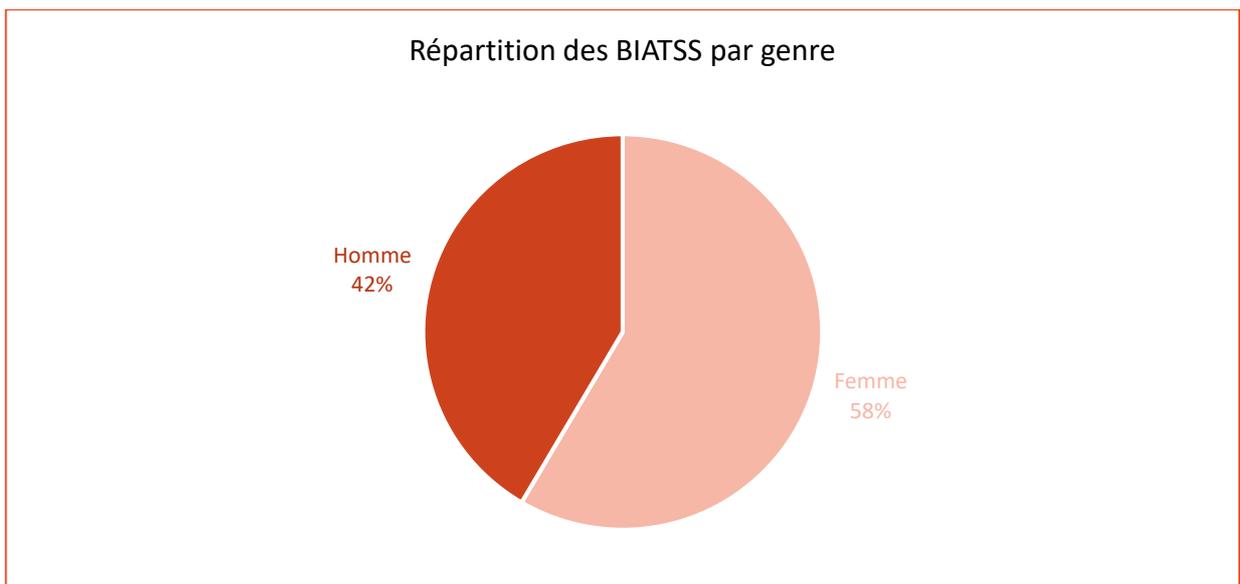
Répartition par catégorie au sein des filières - effectifs physiques au 31/12/2021



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

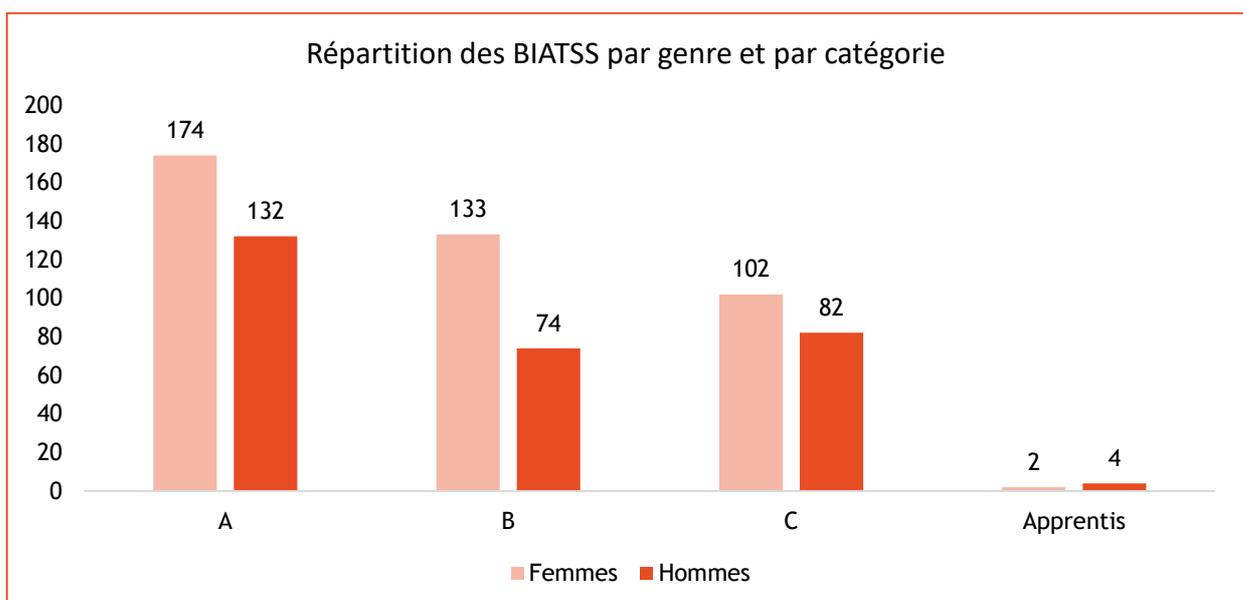
Il est aussi intéressant de noter que les contractuels sont majoritairement recrutés sur des postes de catégorie A.

D. REPARTITION DES BIATSS PAR GENRE



Répartition des BIATSS par genre - effectifs physiques au 31/12/2021

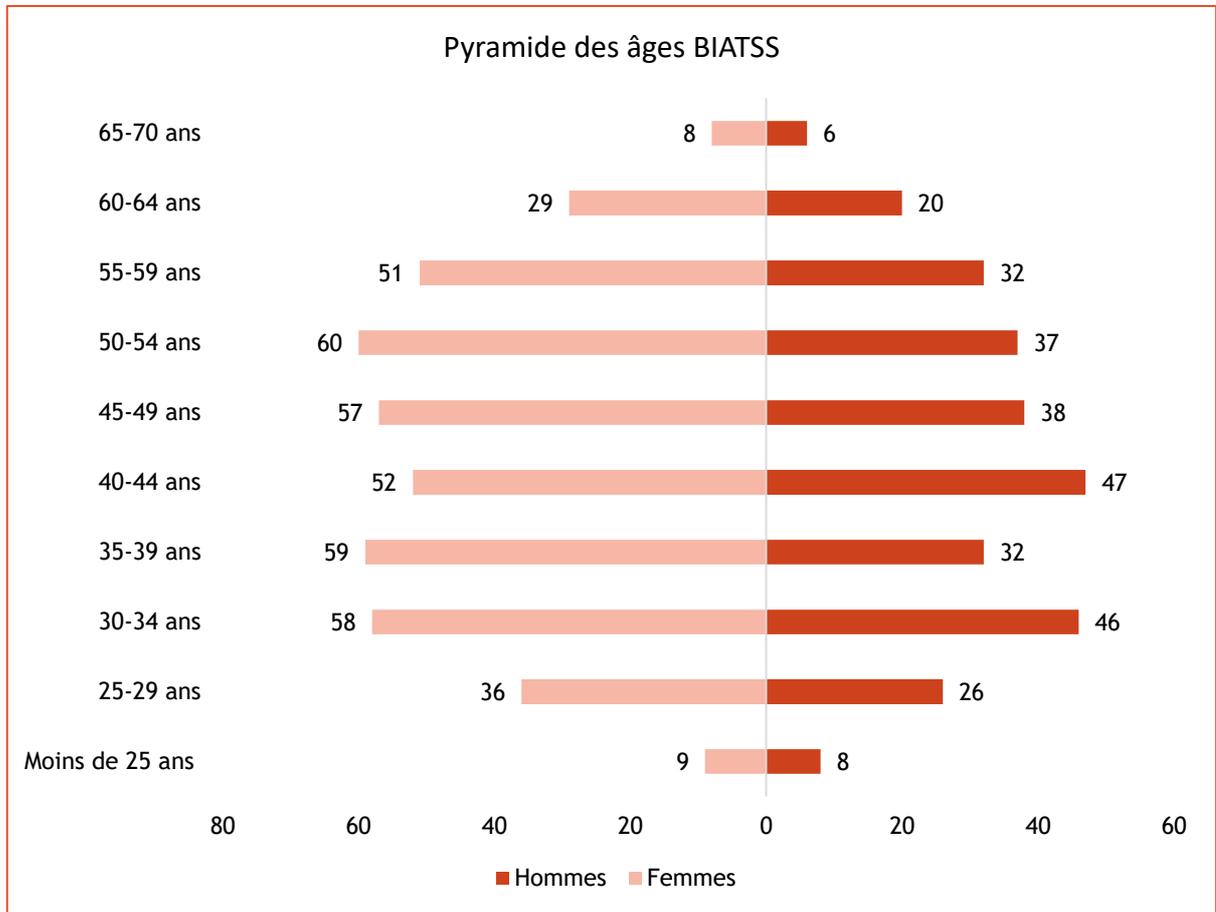
On observe un taux de féminisation de 58% parmi le personnel BIATSS.



Répartition par genre et par catégorie – effectifs physiques au 31/12/2021



E. PYRAMIDE DES AGES



Pyramide des âges des BIATSS - effectifs physiques au 31/12/2021

L'âge moyen des BIATSS se situe à 44 ans.

L'âge moyen de la population contractuelle est 38 ans, tandis que l'âge moyen de la population titulaire est 47 ans.

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

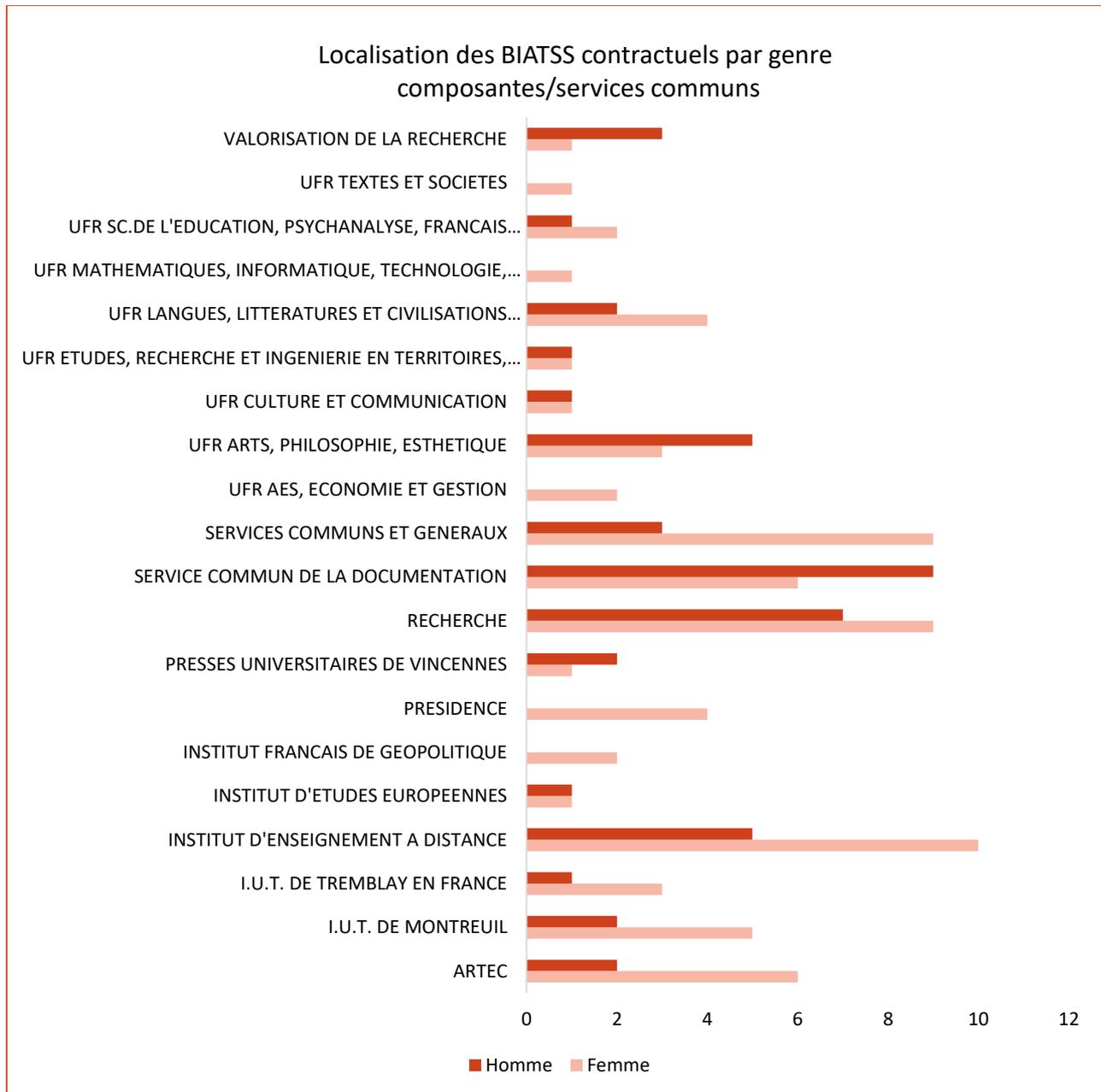
L'âge moyen des agents de catégorie B est 44 ans.

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

L'âge moyen des apprentis est 21 ans.



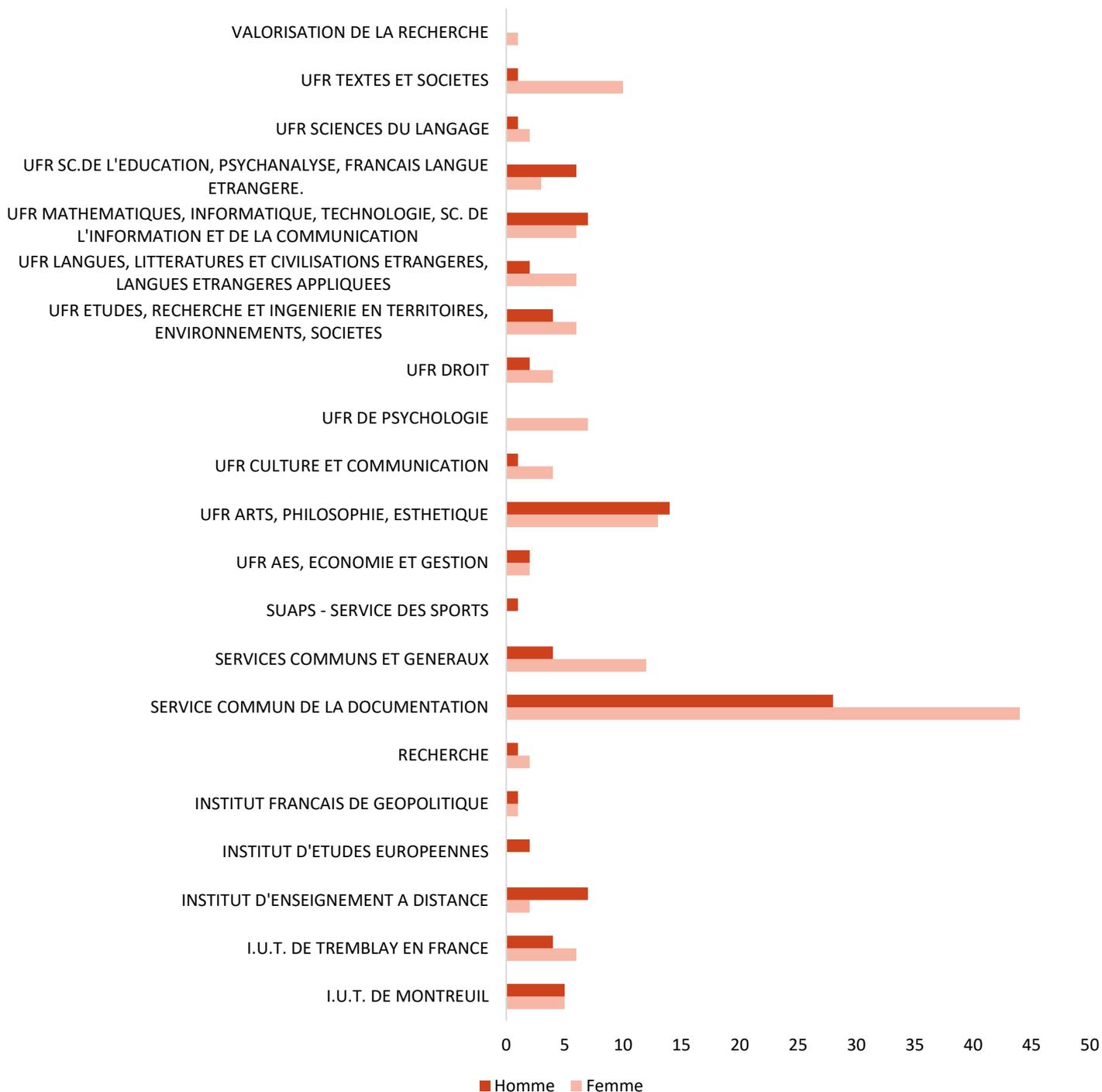
F. LOCALISATION DES EFFECTIFS BIATSS



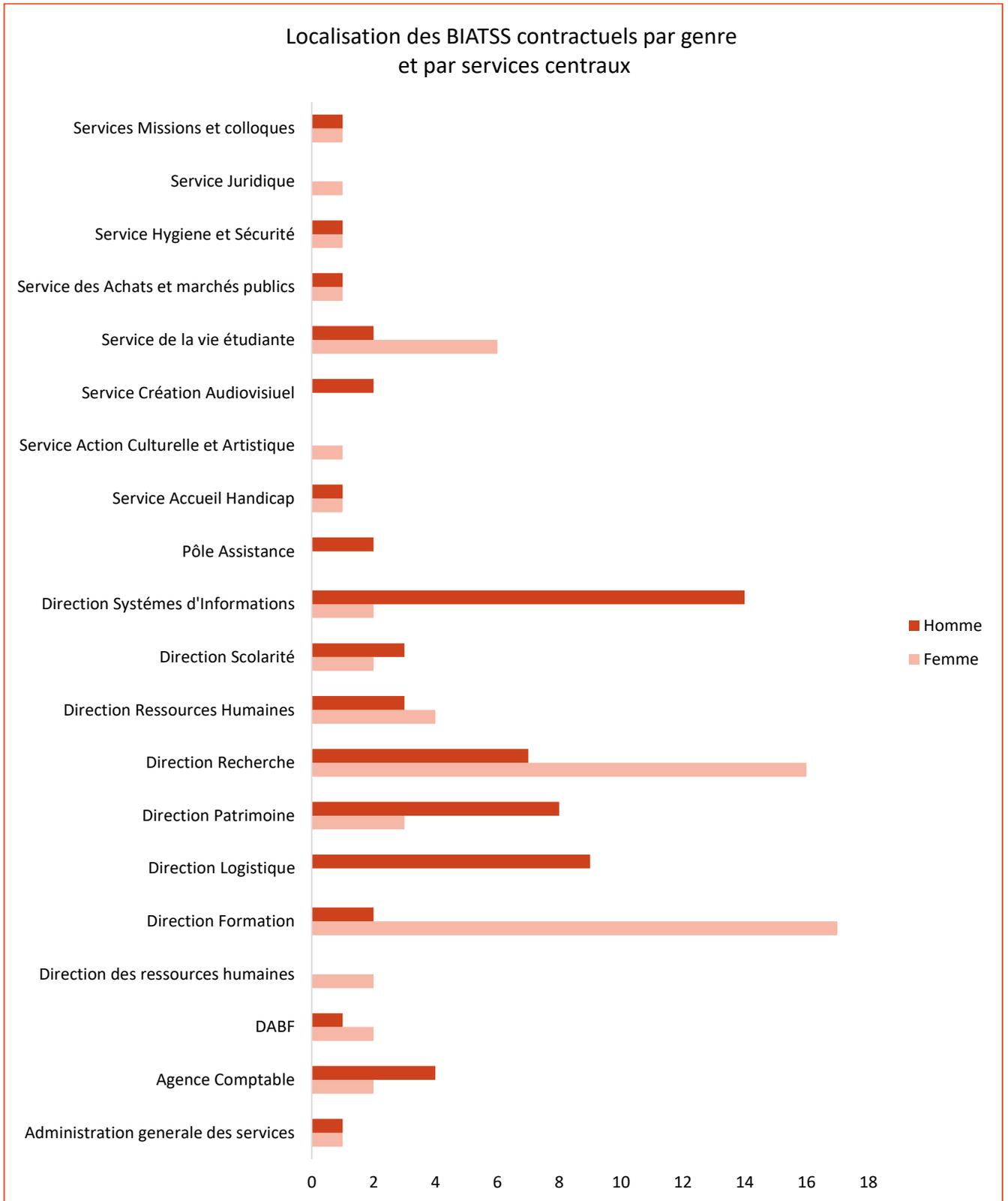
Localisation des BIATSS contractuels par composantes et services communs au 31/12/2021



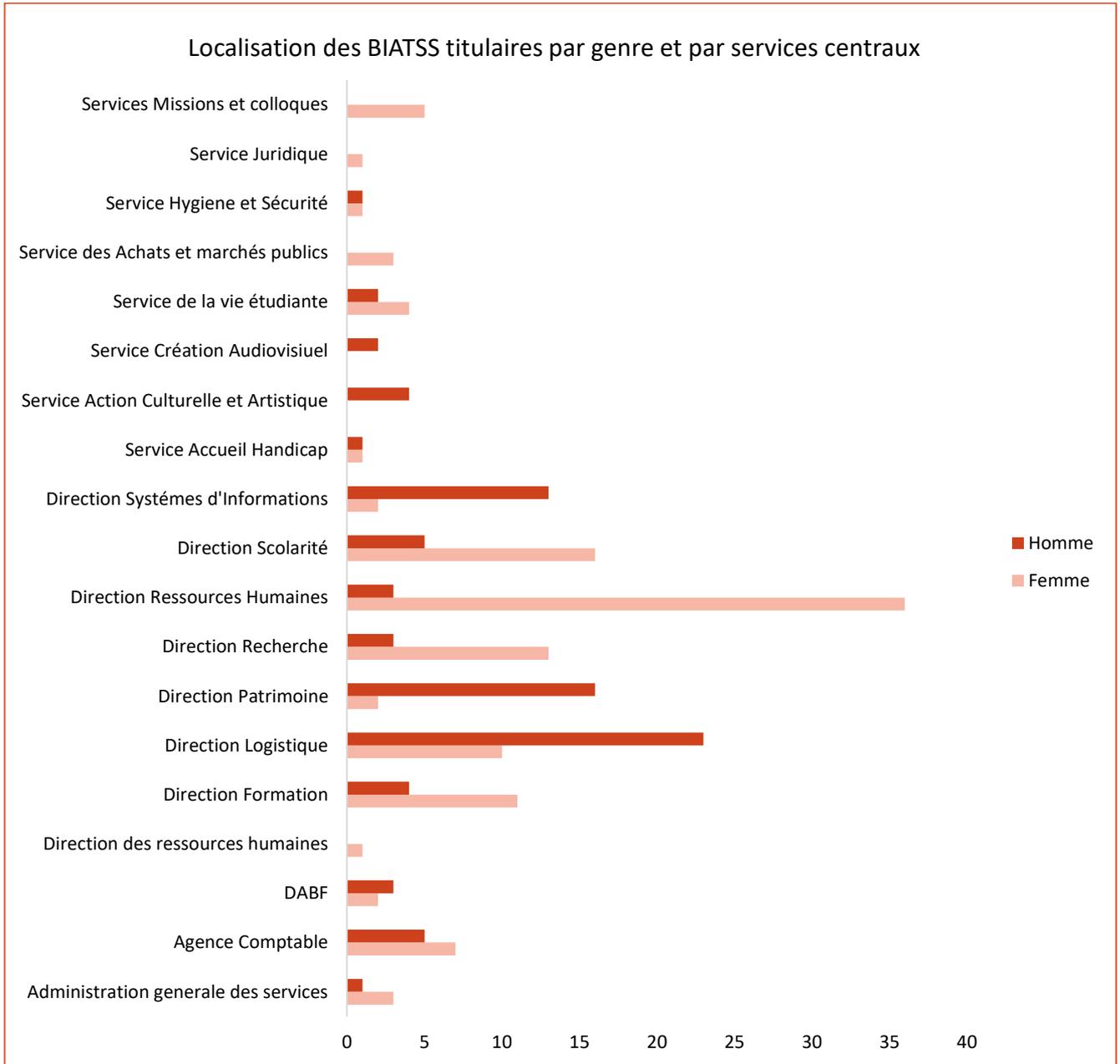
Localisation des BIATSS titulaires par genre par composantes/services communs



Localisation des effectifs BIATSS titulaires par composante et services communs – Effectifs physiques au 31/12/2021



Localisation des BIATSS contractuels par genre et par services centraux – Effectifs physiques au 31/12/2021



Localisation des BIATSS titulaires par genre et par services centraux – Effectifs physiques au 31/12/2021



CHAPITRE 2 : RECRUTEMENT ET MOBILITE

I. LE TAUX DE ROTATION

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

Population	Entrées	Sorties
Enseignants	150	154
Titulaires	40	43
Non titulaires	110	111
BIATSS	106	110
Titulaires	35	38
Non titulaires	71	72
Total	256	264

Le taux de rotation se calcule de la façon suivante :

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

Pour 2021, le taux de rotation est de 14.97 % contre 15.37% en 2020.



A. TAUX DE ROTATION DU PERSONNEL ENSEIGNANT

Corps	Entrées	Sorties	Flux
ATER	66	65	+ 1
Doctorant	32	24	+ 8
Enseignant contractuel	6	10	- 4
Maître de langue	1	3	- 2
Lecteur	1	4	- 3
MAST	0	3	- 3
MCF	28	20	+ 8
PAST	4	2	+ 2
PR	7	16	- 9
PRAG	3	4	- 1
PRCE	1	2	- 1
PLP	1	1	0
Total général	150	154	- 4

Le taux de rotation du personnel enseignant en 2021 est de 14.71 % contre 15.25 % en 2020.

Le taux de rotation du personnel enseignant titulaire (PR, MCF et enseignants du second degré titulaires) est de 5.73 % contre 5.83 % en 2020.

Le taux de rotation du personnel enseignant contractuel est de 35.64 % contre 38.77 % en 2020.

B. TAUX DE ROTATION DU PERSONNEL BIATSS

	Entrées		Sorties		Flux
Titulaires	A	13	A	13	0
	B	11	B	9	+ 2
	C	11	C	16	- 5
Contractuels	A	42	A	46	- 4
	B	15	B	15	0
	C	14	C	11	+3
TOTAL		106		110	- 4

Entrées et sorties du personnel BIATSS en 2021

Le taux de rotation des personnels BIATSS en 2021 est de 15.36 % contre 15.56% en 2020.

Le taux de rotation des personnels BIATSS titulaires est 8.03 % contre 7.80% en 2020.

Le taux de rotation des personnels BIATSS contractuels est de 28.71 % contre 31.64% en 2020.



II. BILAN DES CONCOURS

A. CONCOURS ENSEIGNANTS CHERCHEURS

Au cours de l'année 2021, 50 postes ont été ouverts. Le service enseignant de la DIPEFAS a reçu 2052 candidatures dont 92 non recevables après instruction des dossiers.

Voie de recrutement par concours	2020			2021		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Maître de conférences	10	14	24	12	22	34
Professeur d'université	7	8	15	7	9	16

B. CONCOURS ITRF

Concours 2021

Grade	BAP	Cat.	concours	Nature	Pré-inscrit	Inscrits	Admissibles	Genre		Présent à l'admission	Genre		Admis LP	Genre		Admis LC	Genre		
								H	F		H	F		H	F		H	F	
IGR	J	A	Responsable de l'administration et du pilotage	Interne	36	28	13	2	11	5	2	3	1	0	1	Néant	0	0	
IGE	J	A	Chargé de gestion administrative et aide au pilotage opérationnel	Interne	101	82	27	4	23	5	0	5	2	0	2	1	0	1	
IGE	J	A	Chargé de gestion administrative et aide au pilotage opérationnel	Externe	119	72	36	8	28	13	2	11	1	0	1	2	0	2	
IGE	J	A	Chargé d'animation et d'ingénierie en formation tout au long de la vie	Externe	55	33	10	0	10	5	0	5	1	0	1	2	0	2	
IGE	J	A	Chargé du développement des ressources humaines	Interne	14	11	3	1	2	2	1	1	1	0	1	Néant	0	0	
IGE	E	A	Administrateur de bases de données/intégrateur d'applications	Externe	11	7	4	4	0	1	1	0	Infructueux						
IGE	E	A	Administrateur systèmes et réseaux	Interne	17	9	4	4	0	2	2	0	1	1	0	Néant	0	0	
ASI	J	A	Assistant en gestion financière et comptable	Interne	47	32	11	3	8	3	0	3	Infructueux						
ASI	E	A	Gestionnaire d'infrastructure	Externe	28	28	7	6	1	7	6	1	1	1	0	2	1	1	
TCH	J	B	Gestionnaire R.H	Externe	N/C	N/C							1	0	1	Néant	0	0	
TCH	J	B	Technicien en gestion administrative	Interne	N/C	N/C							1	0	1	N/C	N/C	N/C	
TCH	J	B	Technicien en gestion administrative	Externe	N/C	N/C							1	0	1	N/C	N/C	N/C	
TCH	G	B	Technicien logistique	Interne	N/C	N/C							1	1	0	N/C	N/C	N/C	
TCH	F	B	Technicien des métiers de l'image et du son	Externe	N/C	N/C							1	1	0	N/C	N/C	N/C	
ADT	G	C	Opérateur logistique	Sans concours		7	4	4	0	4	4	0	2	2	0	1	1	0	
TOTAL								36	83			18	29	15	6	9	8	2	6



Comparaison des concours filière ITRF sur 4 ans

	Nombre de poste ouvert par corps					Nombre de poste ouvert par BAP					Nombre de concours infructueux	Nombre total de poste ouvert
	IGR	IGE	ASI	TECH	ADT	J : gestion pilotage	G: Patrimoine/Logistique - Restauration/prévention	F: Culture, communication, production	E: informatique, statistique et calcul scientifique	D: Science humaine et sociale		
2018	1	10	2	5	0	12	2	2	1	1	2	18
2019	0	6	3	8	2	10	3	5	2	0	1	20
2020	1	6	2	5	1	9	2	1	3	0	2	15
2021	1	7	3	6	1	9	2	3	2	0	1	16

III. PROMOTIONS

A. TABLEAU D'AVANCEMENT

Filière AENES												
Genre	Agents promouvables			Agents ayant déposé un dossier			Agents classés			Agents promus		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
ADJA => ADJA P2C	1		1	1		1	1		1	1		1
ADJA P2C => ADJA P1C	1	6	7	1	6	7	1	6	7			0
SAENES CN => SAENES CS	2	5	7	2	5	7	1	5	6		1	1
SAENES CS => SAENES Cex		2	2		2	2		2	2			0
AAE => APAE		1	1		1	1		1	1			0

Filière ITRF												
Genre	Agents promouvables			Agents ayant déposé un dossier			Agents classés			Agents promus		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
ADT => ADT P2C	9	3	12	4	1	5	1	1	2	1	1	2
ADT P2C => ADT P1C	3	6	9	2	4	6	1	3	4	1	1	2
TECH CN => TECH CS	9	14	23	2	11	13	0	4	4	0	3	3
TECH CS => TECH Cex	7	6	13	2	4	6	1	1	2	0	1	1
IGE CN => IGE HC	8	8	16	5	2	7	2	2	2	2	0	2
IGR 2C => IGR 1C			0			0			0			0
IGR 1C => IGR HC			0			0			0			0
IGR HC => IGR HC éch spéc	2		2	2		2	2		2			0



Filière Bibliothécaire												
Genre	Agents promouvables			Agents ayant déposé un dossier			Agents classés			Agents promus		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
MAG => MAG P2C	1	2	3	1	2	3	1	2	3			0
MAG P2C => MAG P1C	3	8	11		8	8		6	6		1	1
BIBAS CN => BIBAS C.S		4	4		2	2		2	2			0
BIBAS CS => BIBAS C.EX	2	1	3	2		2	2		2			0
BIB CN => BIB HC		1	1		1	1		1	1			0
CONS => CONS CHEF	2	2	4	2	2	4	2	2	4			0

B. LISTE D'APTITUDE

Filière AENES												
Genre	Agents promouvables			Agents ayant déposé un dossier			Agents classés			Agents promus		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
ADJA => SAENES	1	9	10	1	9	10	1	3	4		1	1
SAENES => AAE	2	2	4	2	2	4		1	1		1	1

Filière ITRF												
Genre	Agents promouvables			Agents ayant déposé un dossier			Agents classés			Agents promus		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
ADT => TECH	23	23	46	8	9	17	1	3	4		1	1
TECH => ASI	25	36	61	8	17	25	2	2	4	1		1
ASI => IGE	7	20	27	2	7	9	1	2	3	1	1	2
IGE => IGR	26	32	58	7	6	12	2	1	3			0

Filière Bibliothécaire												
Genre	Agents promouvables			Agents ayant déposé un dossier			Agents classés			Agents promus		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
MAG => BIBAS	6	12	18	1	11	12		3	3		1	0
BIBAS => BIB	1	2	3	1	2	3	1	2	3			0
BIB => CONS	2	3	5	1		1	1		1			0
CONS => CONS GAL		1	1			0			0			0



IV. DEPARTS A LA RETRAITE

A. DEPARTS A LA RETRAITE DES ENSEIGNANTS

Au cours de l'année 2021, il y a eu **19 départs** en retraite au sein du corps enseignant.

Répartition des départs en retraite par grade

Grade	2019	2020	2021
MCF	11	9	5
PR	10	2	9
PRAG	2	0	3
P. EPS	0	0	1
PRCE	0	0	1

B. DEPARTS A LA RETRAITE DES BIATSS

Au cours de l'année 2021, il y a eu **8 départs** en retraite au sein de la population BIATSS.

Catégorie	2019	2020	2021
Catégorie A	4	3	3
Catégorie B	2	0	0
Catégorie C	3	7	5



CHAPITRE 3 : LA REMUNERATION ET LA MASSE SALARIALE

I. MASSE SALARIALE ET REMUNERATION

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

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

Le retour des payes (près de 25 000 en 2021) est ensuite retraité financièrement par la DIPEFAS afin que les dépenses soient réparties dans la structure budgétaire puis mandatées.

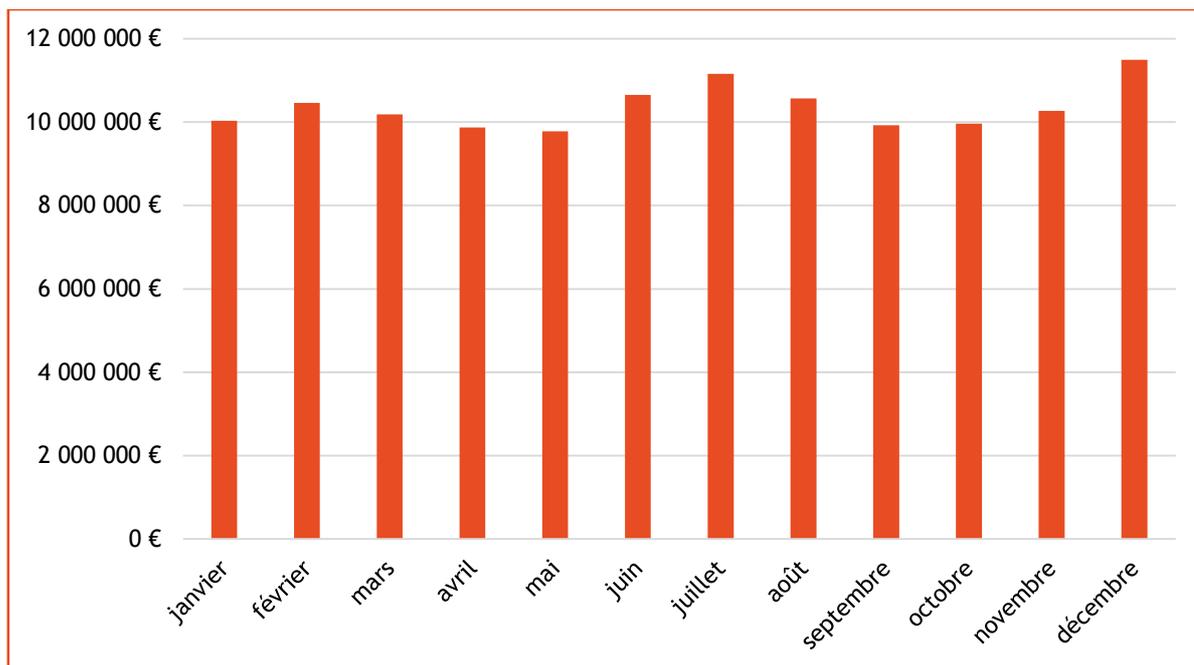
Les dépenses de personnels sont le premier poste budgétaire de l'université et représentent environ 85% sur les charges d'exploitations. La masse salariale nécessite dès lors un suivi rigoureux pour maîtriser son évolution.

A. MASSE SALARIALE GLOBALE

Année	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Masse salariale	112 493 943 €	114 757 623 €	117 519 841 €	118 050 402 €	118 814 064 €	119 538 599 €	124 348 826 €
		+2,0%	+2,4%	+0,5%	+0,6%	+0,6%	+4,0%

Dépenses en masse salariale (hors action sociale) entre 2015 et 2021

Si la masse salariale a augmenté de 10% entre 2015 et 2021, la période 2018-2020 a connu une faible progression due notamment à des campagnes d'emplois plus restrictives. L'année 2021 s'inscrit dans un contexte de pleine campagne d'emplois, des effets liés à la crise sanitaire, à la LPR avec la revalorisation indemnitaire des enseignants chercheurs et à l'adhésion de l'université pour les non titulaires au régime d'assurance chômage.



Suivi de la consommation mensuelle de la masse salariale en 2021

B. MASSE SALARIALE ET PLAFOND D'EMPLOIS

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

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

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

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

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



Plafond	Statut	Population	2018	2019	2020	2021	Evolution sur 4 ans
Etat	ENS	Titulaires	719	721	703	706	-1,8%
		Contractuels	187	163	177	200	7,0%
	BIATSS	Titulaires	473	466	463	452	-4,6%
		Contractuels	89	111	135	134	50,7%
s/total			1 467	1 461	1 477	1 491	1,6%
Propre	ENS	Contractuels	30	37	41	50	66,3%
	BIATSS	Contractuels	119	102	72	95	-20,1%
s/total			149	140	113	145	-2,5%
total P8			1 616	1 601	1 591	1 636	1,2%

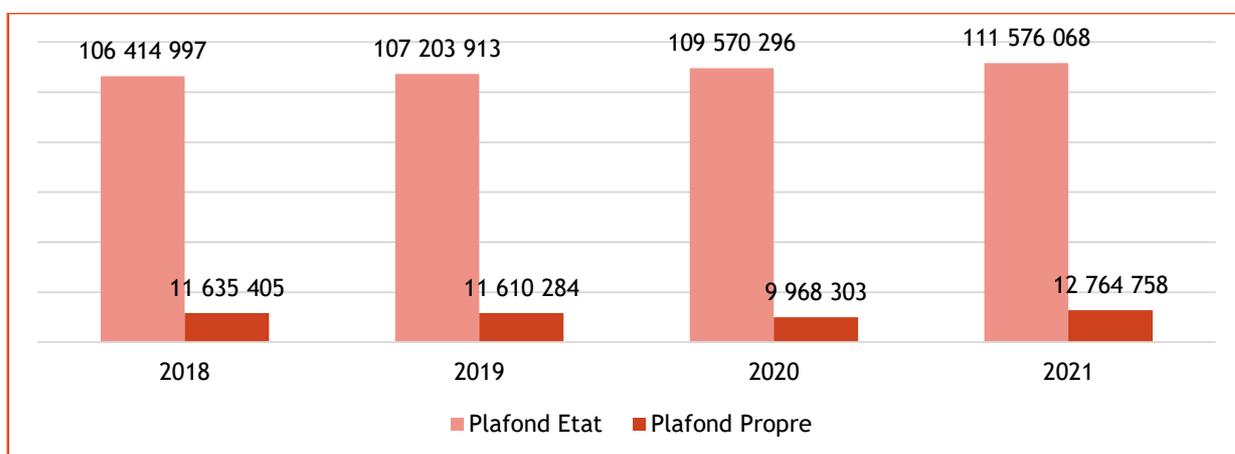
Evolution du plafond d'emploi en ETPT sur 4 ans

Le plafond global des emplois enregistre une progression globale de 1,2%. L'effort de maîtrise de la consommation des emplois a été un levier pour contenir la progression constante de la masse salariale de l'université.

Le niveau du plafond Etat était relativement stable jusqu'en 2020 du fait de campagnes d'emplois restrictives par le recrutement d'Ater sur nombre de postes vacants de titulaires enseignants. Les postes ouverts aux titulaires lors de la campagne d'emplois de 2020 impactent le plafond Etat seulement sur les quatre derniers mois 2021.

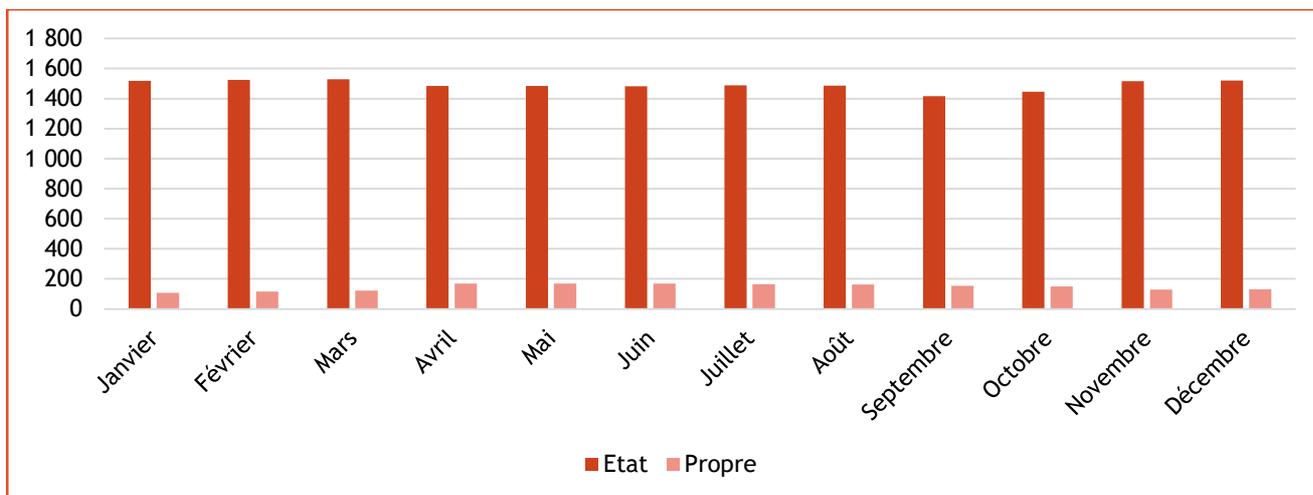
En outre, la hausse du plafond Etat s'explique pour les Biatss par le glissement, à partir de 2020 sur la base d'un travail de cartographie des emplois, de supports du plafond propre vers le plafond Etat, pour prendre en compte notamment des emplois sur missions ou renforts devenus pérennes au fil des années.

Les effectifs hors plafond Etat augmente sensiblement en retrouvant leur niveau de 2019. Cela traduit en partie une reprise d'activité après l'épisode très marqué de crise sanitaire de 2020 et le déploiement de projets importants, notamment ERUA. Les prolongations de contrats doctorants ont dû aussi être supportées sur ce plafond.





Evolution de la masse salariale par plafond sur 4 ans

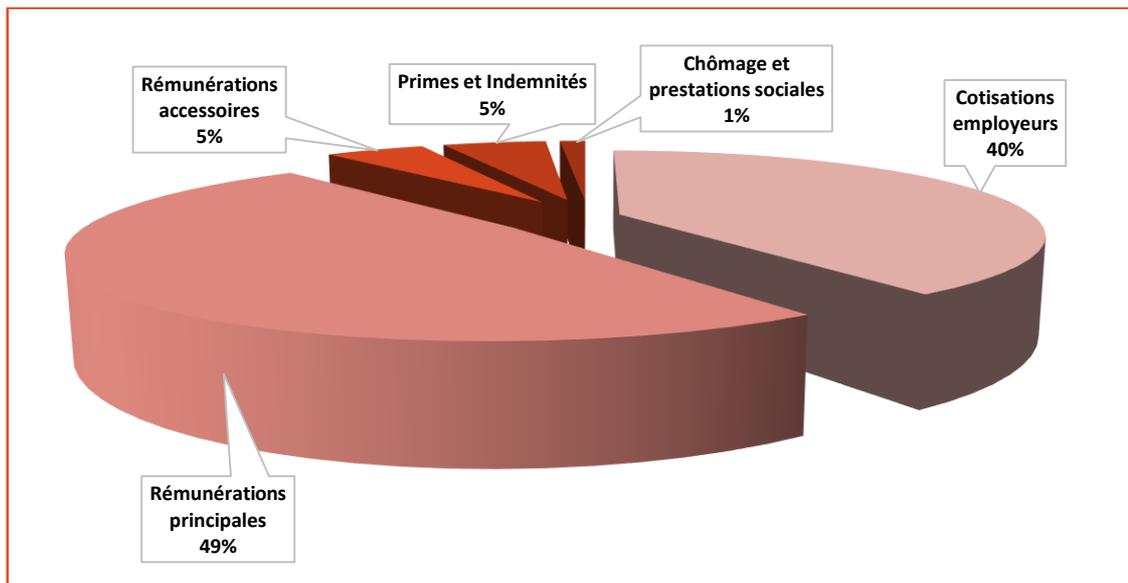


Suivi mensuel des emplois en ETPT en 2021

C. REPRESENTATION DE LA MASSE SALARIALE PAR TYPE DE DEPENSES

		2020	2021
Rémunérations principales		59 006 766	60 494 944
<i>dont</i>	<i>SFT</i>	512 878	505 766
	<i>Indemnité résidence</i>	1 623 326	1 651 715
	<i>NBI</i>	87 028	92 035
Rémunérations accessoires		5 015 169	6 049 426
<i>dont</i>	<i>Heures enseignants</i>	1 405 987	1 521 416
	<i>Vacations extérieures</i>	2 831 014	3 698 993
	<i>Vacations étudiants</i>	429 581	503 775
	<i>Vacations Biatss</i>	230 201	240 204
	<i>Indemnités congés payés</i>	59 744	74 709
	<i>Indemnités commission/jury</i>	58 642	9 929
Primes et Indemnités		5 567 698	6 343 048
Cotisations employeurs		48 191 074	49 889 593
Prestations sociales		1 757 892	1 563 816
<i>dont</i>	<i>Allocations retour emploi</i>	1 364 339	1 170 707
<i>dont</i>	<i>Remboursement domicile travail</i>	350 821	329 450
		119 538 599	124 340 826

Décomposition de la masse salariale en €



Répartition par type de dépenses en 2021

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

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

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

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

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

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

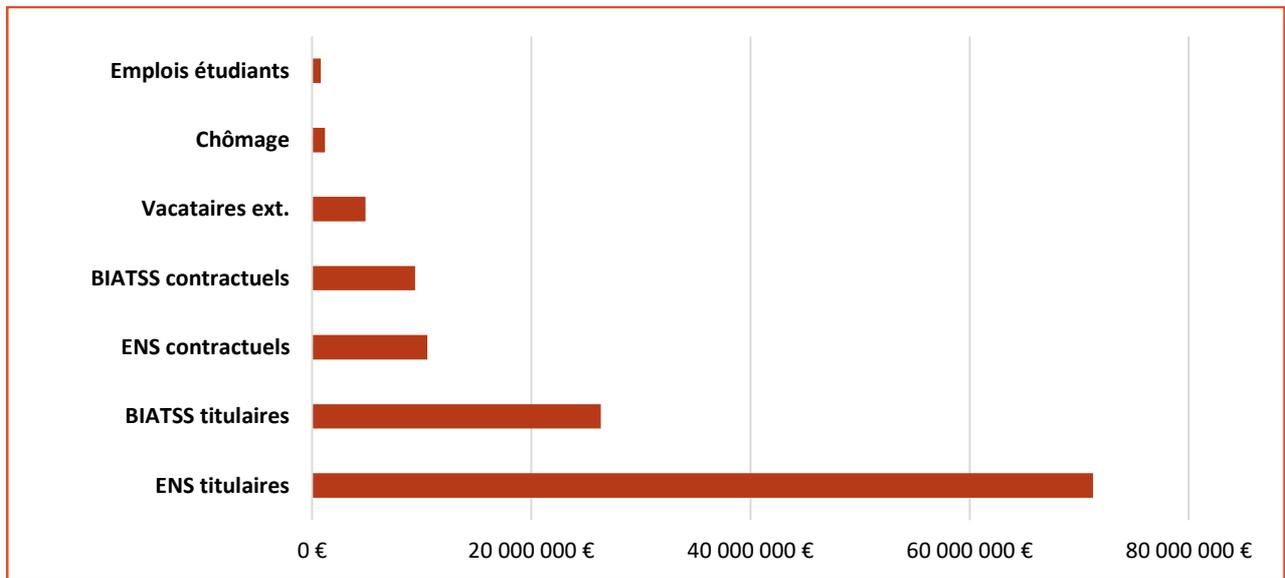
L'université verse aussi des **allocations chômage** pour ses anciens agents en recherche d'emploi qui sont comptabilisées comme **prestations sociales**, au même titre que le remboursement domicile travail.



D. REPRESENTATION DE LA MASSE SALARIALE PAR TYPE DE BENEFICIAIRE

	2018	2019	2020	2021	Evolution sur 4 ans
ENS titulaires	69 161 682	70 082 056	69 818 679	71 260 598	3,0%
BIATSS titulaires	26 009 368	26 243 160	26 688 592	26 336 236	1,3%
ENS contractuels	8 962 669	8 113 869	9 105 351	10 515 478	17,3%
BIATSS contractuels	8 195 094	8 326 792	8 233 521	9 388 072	14,6%
Vacataires extérieurs	3 789 994	3 874 089	3 670 471	4 882 966	28,8%
Chômage	1 239 326	1 337 979	1 364 339	1 170 707	-5,5%
Emplois étudiants	692 269	836 119	657 645	786 770	13,7%
	118 050 402	118 814 064	119 538 599	124 340 826	5,3%

Masse salariale par type de bénéficiaire



Représentation de la masse salariale par type de bénéficiaire



E. REMUNERATIONS MOYENNES DES PERSONNELS

Représentation des salaires par genre, type de population et catégorie (basé sur les traitements de décembre 2021 - hors apprentis et doctorants)						
	Genre	Catégorie	Coût annuel chargé	Salaire moyen brut mensuel	INM Moyen	Age moyen
Enseignant titulaire	F	A	83 706,45 €	3 633,09 €	767	47
	H	A	91 185,19 €	3 957,69 €	834	50
Enseignant contractuel	F	A	43 440,54 €	1 885,44 €	411	43
	H	A	46 201,92 €	2 005,29 €	428	47
BIATSS titulaire	F	A	58 282,17 €	2 529,61 €	546	49
	H	A	60 372,35 €	2 620,33 €	551	47
	F	B	42 878,28 €	1 861,04 €	403	46
	H	B	43 938,86 €	1 907,07 €	408	46
	F	C	38 756,04 €	1 682,12 €	367	48
	H	C	37 850,70 €	1 642,83 €	363	45
BIATSS contractuel	F	A	51 140,74 €	2 219,65 €	495	39
	H	A	61 322,09 €	2 661,55 €	585	41
	F	B	37 456,92 €	1 625,73 €	355	37
	H	B	39 222,43 €	1 702,36 €	372	39
	F	C	36 563,97 €	1 586,98 €	344	39
	H	C	36 983,60 €	1 605,19 €	343	38

Rémunération brute moyenne par catégorie de personnels

En tenant compte de la carrière des agents, des âges moyens ainsi que des spécificités liées à certains métiers ou la représentation H/F est inégale, on observe dans l'ensemble une bonne harmonisation des traitements.

Le plus grand delta de rémunération concerne les contractuels BIATSS de catégorie A. Cela peut s'expliquer par un recrutement plus masculin au sein de certaines branches d'activités (exemple : métier de l'informatique) et pour lesquelles l'établissement doit faire un effort financier dans le but de rester attractif sur le marché de l'emploi.

C'est au sein de la population BIATSS Titulaire B, que nous avons le plus faible écart de rémunération.

II. REGIMES INDEMNITAIRES

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

Pour les enseignants :

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

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

La prime de responsabilité pédagogique (PRP)² :

Cette prime correspond à des responsabilités pédagogiques spécifiques exercées en sus des obligations de service. Elle peut être attribuée aux enseignants-chercheurs, aux autres enseignants et aux personnels assimilés. La liste des catégories de personnels pouvant bénéficier de la prime de responsabilités pédagogiques est fixée par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur. Cet arrêté détermine également les cas, notamment de cumuls, dans lesquels est exclu le bénéfice de la prime.

La prime de charge administrative (PCA)³ :

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

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

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

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

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

¹ Décret n°89-775 du 23 octobre 1983

² Décret n°99-855 du 4 octobre 1999

³ Décret n°90-50 du 12 janvier 1990

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



Pour les personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé

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

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

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

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

En 2017, ont été intégrées la Prime de Participation à la Recherche Scientifique (PPRS) pour le personnel fonctionnaire des corps de recherche et de formation, qu'ils soient de catégorie A, B, ou C et la Prime de Fonction Informatique (PFI) pour le personnel ingénieur et technicien affecté à un centre informatique de traitement de l'information, sous réserve de réunir certaines conditions.

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

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

⁵ Décret du 20 mai 2014



A. INDEMNITES ATTRIBUEES AU PERSONNEL BIATSS

L'IFSE, attribuée aux seuls agents titulaires, constitue la part principale des indemnités versées aux personnels BIATSS. Cette indemnité est fixée comme suit par catégorie : la prime exceptionnelle versée en fin d'année à tous les personnels Biatss a été en 2020 rehaussée et soclée à 400€ net.

Catégorie	Situation jusqu'au 31/12/2020
A	602 €
B	501 €
C	357 €

Montant de référence mensuelle de l'IFSE à Paris 8 jusqu'au 31/12/2020

Catégorie	Traitement brut	IFSE	CIA	% indemnités rifssep/traitement
A	5 497 891 €	1 612 819 €	84 313 €	24%
B	3 556 369 €	937 846 €	68 116 €	22%
C	2 292 481 €	455 094 €	47 853 €	18%
	11 346 741 €	3 005 759 €	200 282 €	22%

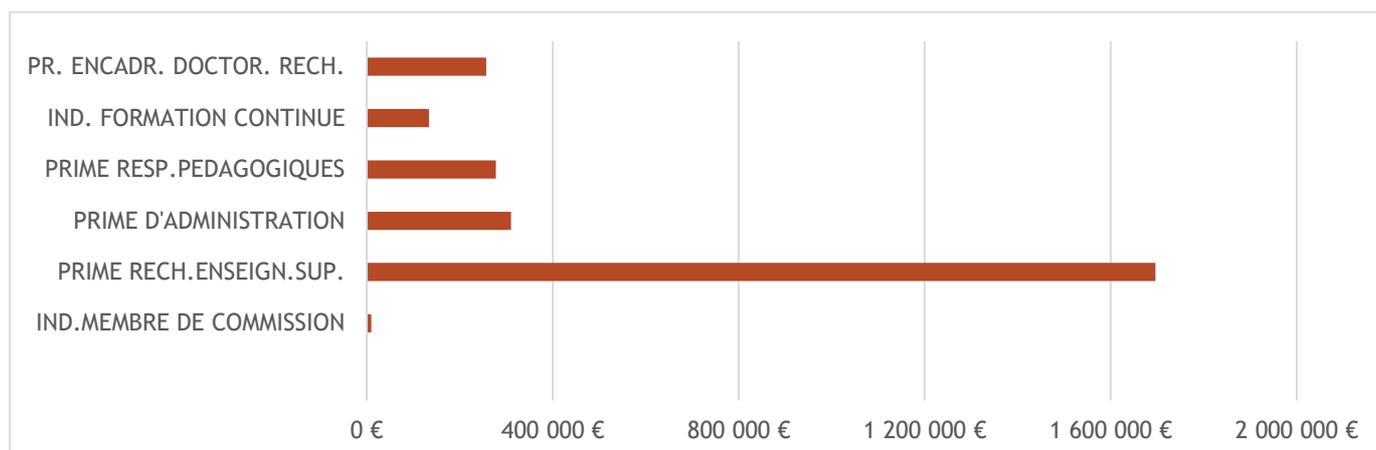
Part indemnitaire au regard du traitement brut des Biatss

B. PRIMES ET INDEMNITES ATTRIBUEES AU PERSONNEL ENSEIGNANT

Primes enseignants	2020	2021
IND.MEMBRE DE COMMISSION	58 009 €	9 927 €
PRIME RECH.ENSEIGN.SUP.	944 066 €	1 696 343 €
PRIME D'ADMINISTRATION	267 138 €	310 589 €
PRIME RESP.PEDAGOGIQUES	201 938 €	278 080 €
IND. FORMATION CONTINUE	124 681 €	133 890 €
PR. ENCADR. DOCTOR. RECH.	234 138 €	257 013 €
Total	1 829 970 €	2 685 842 €

Tableau de répartition des primes et indemnités versés aux enseignants

Par arrêté du 26 février 2021, les taux annuels de la PRES ont été nettement revalorisés ce qui explique la progression significative (+800k€) des primes et indemnités versées aux enseignants.



Répartition des primes et indemnités versés aux enseignants en 2021

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

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

Agents concernés :

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

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

Population	2020		2021	
	Nombre d'agents	Coût	Nombre d'agents	Coût
Enseignants	20	13 377€	40	32 740€
BIATSS	24	4 604€	18	5 423€
Total	44	17 981€	58	38 163€

Coût de la garantie individuelle de pouvoir d'achat



CHAPITRE 4 : LA FORMATION

I. PRESENTATION DU SERVICE ET DU BUDGET

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

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

Ce service a pour mission de répondre à des besoins en termes d'évolution de carrière, d'évolution dans les missions, de mobilité interne, de prise de poste, de préparation aux concours pour tous les agents de l'université, enseignants et personnels administratifs, titulaires et non titulaires.

Axes stratégiques de l'université

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

Missions

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

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



Moyens

Humains : le service de la formation des personnels est intégré au pôle développement RH, ce service compte 3 agents, dont la responsable du pôle (cat.A), une assistante de formation (cat.B) et une gestionnaire en développement RH (cat.B).

Budgétaires : le budget alloué à la formation en 2021 :

UFR	CR	SOUS_CR	Libellés crédits	Crédits ouverts	Crédits exécutés
900	500	100	Crédits de fonctionnement - 10	295 000 €	153 870 €
900	500	100	Vacations - 30	15 000 €	3 506 €
Total				310 000 €	157 376 €

Budget alloué à la formation des personnels en 2021

	2019	2020	2021
Budget alloué	250 000 €	265 000 €	310 000 €
Masse salariale	118 814 064 €	119 538 599 €	124 340 826 €
Dépenses totales	238 684 €	157 376 €	302 959 €
% / masse salariale	0,21%	0,22%	0,24%

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

Matériels : une salle de formation (B032), 14 places disponibles toutes équipées de postes informatiques, un nouveau système de visio-conférence pour répondre aux besoins des formations en distanciel. Si besoin, d'autres salles peuvent être accessibles (service planning, salle BAPN, salle STN).

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

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

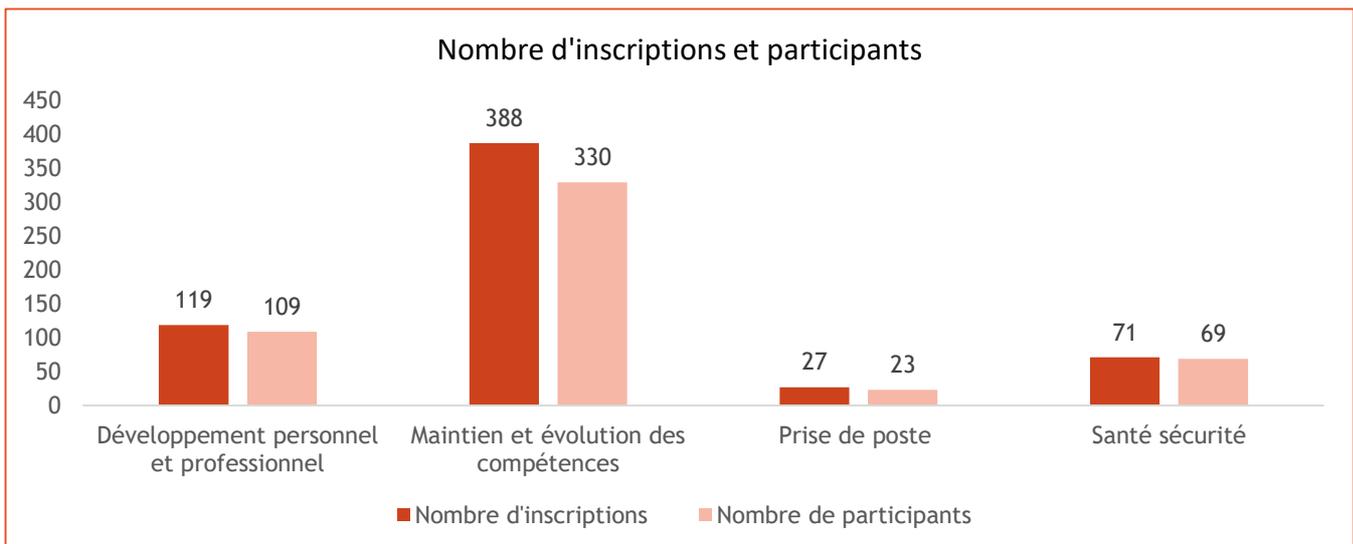
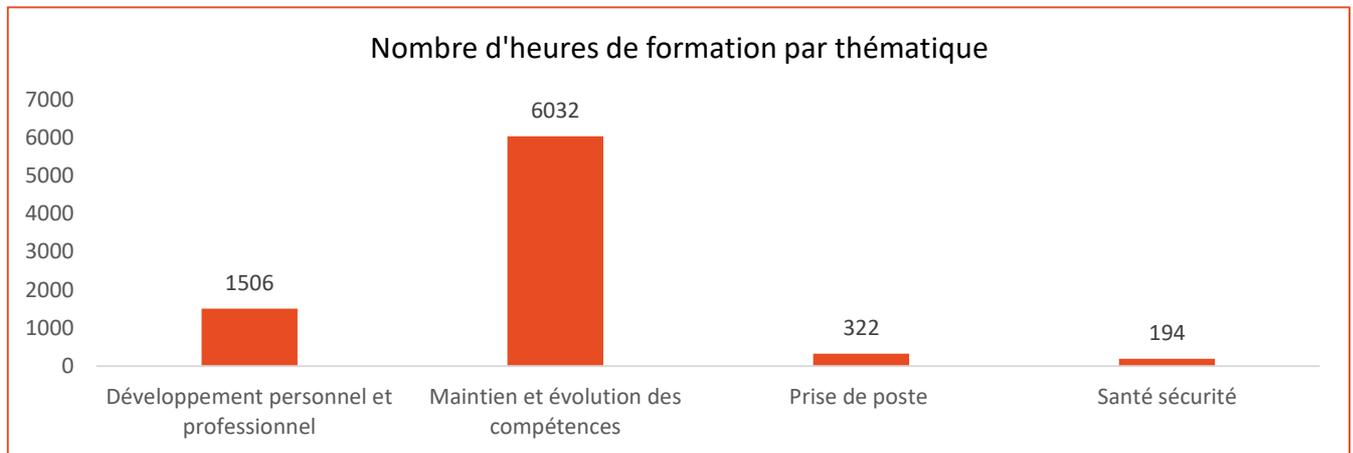
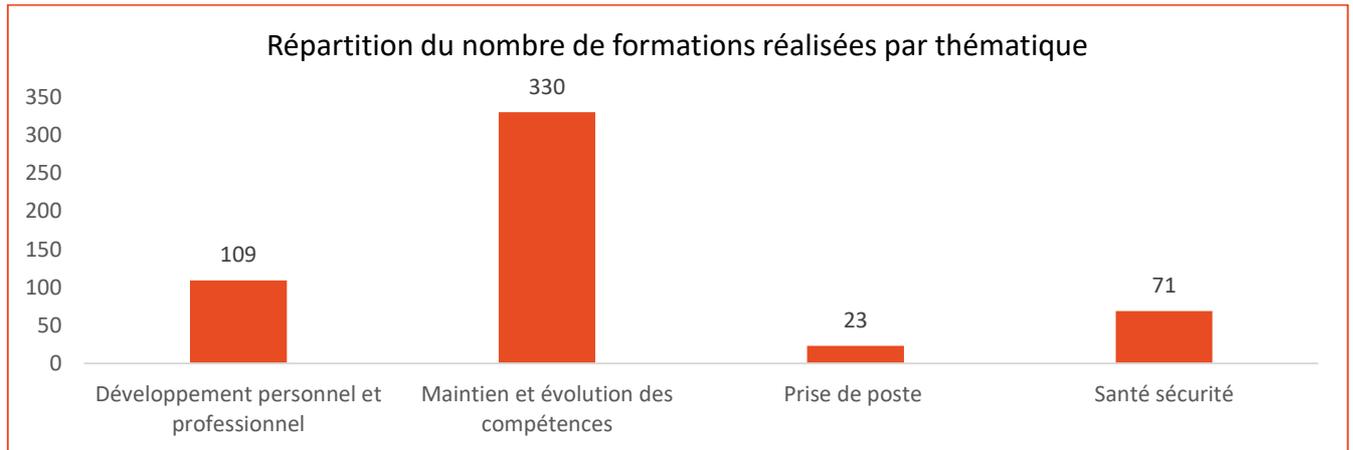
La communication se fait également à partir de l'adresse mail Allp8. Le service de la formation diffuse par ce biais les offres de formation tout au long de l'année. Des entretiens individuels sont aussi proposés au personnel désireux de se renseigner sur leur droit à la formation, le cadre réglementaire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



II. FORMATIONS PROPOSEES

A. PRESENTATION DES FORMATIONS

Thématique	Nombre de participants	Nombre d'inscrits	Taux d'absentéisme
Développement personnel et professionnel	109	119	9%
Développement personnel	22	21	5%
Langues	1	1	9%
Préparation aux concours	86	97	13%
Maintien et évolution des compétences	330	388	18%
Administration et institutions	2	2	0%
Archives	2	2	0%
Bureautique	22	24	9%
Développement personnel	12	15	25%
Développement professionnel	2	2	0%
Encadrement et pilotage	51	61	20%
Environnement culturel	1	1	0%
Expression écrite ou orales	18	19	6%
Formation continue	3	3	0%
Gestion des ressources humaines	29	33	14%
Gestion du patrimoine	1	1	0%
Gestion financière et comptable	19	24	26%
Ingénierie pédagogique	5	5	0%
Juridique	2	2	0%
Langages et bases de données	12	12	0%
Langues	6	6	0%
Méthodologie	134	167	25%
Recherche	7	7	0%
Technologies d'information et de communication	2	2	0%
Prise de poste	23	27	17%
Encadrement	23	27	17%
Santé sécurité	69	71	6%
Hygiène et sécurité	69	71	6%
Total général	531	605	13%





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

B. BILAN DES FORMATIONS DES PERSONNELS

	2019	2020	2021
Budget dépensé	238 684,00 €	157 376 €	302 959,10€
Heures de formation	7711,5	3662.75	8054
Nombre de stagiaires cumulés (un stagiaire est comptabilisé plusieurs fois s'il suit plusieurs formations)	686	524	808
Coût horaire moyen d'une action de formation	29,90 €	42.97 €	37.52 €
Taux d'absentéisme	22%	26%	13 %

Les données du rapport social unique concernant la formation des personnels sont en corrélation avec la sortie de crise sanitaire. Nous avons pu proposer une offre de formation collective presque complète et le regain de demandes de formation individuelle a été significatif. En effet, nous pouvons constater une hausse de l'activité d'accompagnement en formation tout au long de l'année à l'université. L'offre de formation initialement annoncée a pu être proposée aux personnels, en procédant à des adaptations telle que le passage en distanciel.

Le taux d'exécution du budget s'élève à 97% pour 2021. 8 054 heures de formation ont été suivies, soit une hausse de 120% par rapport à 2020.

Le coût horaire de formation 2021 tend à retrouver son niveau antérieur à la crise sanitaire puisque nous avons pu de nouveau proposer une offre de formation collective sans cesser d'accompagner les agents en formation individuelle.

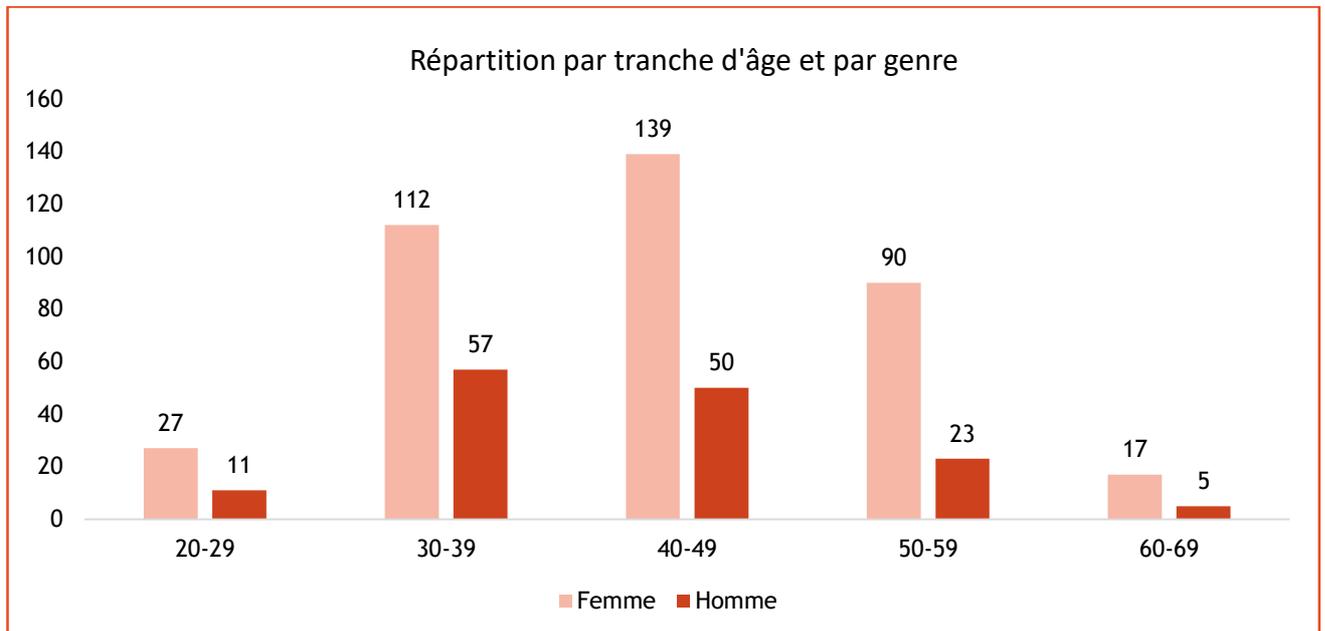
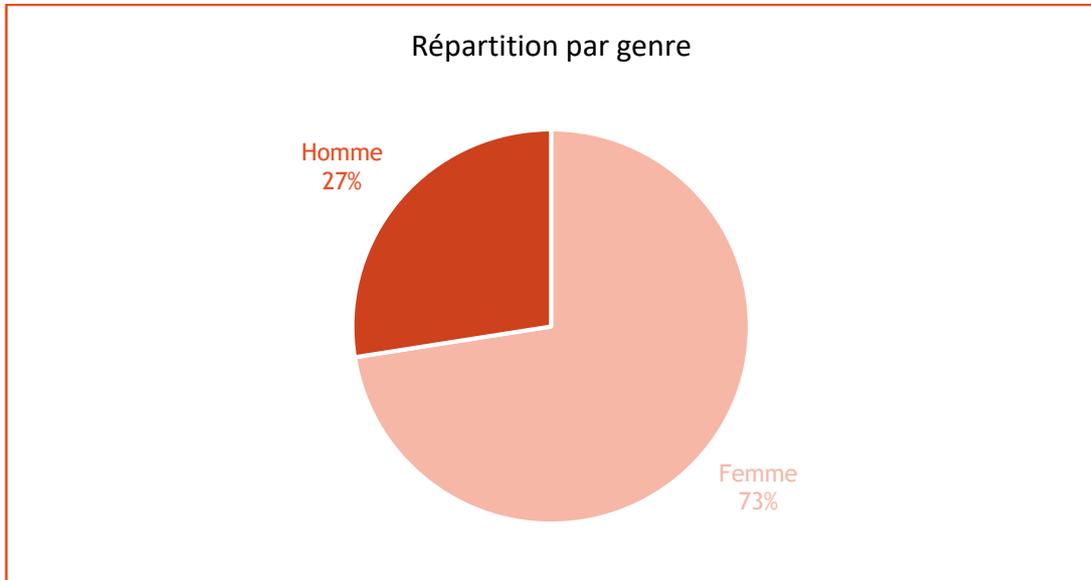
C. PARTENARIAT ET COMMUNICATION

- sollicitation prioritaire des partenaires institutionnels (réseau régional de formation, réseau de formation interministériel, Université Numérique, Centre Académique de Formation Administrative de Créteil) ;
- mobilisation d'un réseau d'intervenants universitaires, notamment pour les formations sur la préparation aux concours et sur la connaissance de l'environnement professionnel ;
- organisation de réunions d'information sur les dispositifs d'accompagnement aux concours proposés :
 - mai 2021 : présentation des préparations proposées par le CAFA ;
 - octobre 2021 : présentation des concours ITRF de l'AENES à l'université Paris 8.



III. PRESENTATION DES STAGIAIRES

A. REPARTITION PAR TRANCHE D'AGE ET GENRE

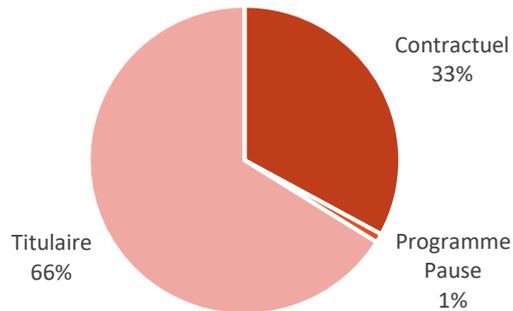


Répartition des stagiaires par tranche d'âge et par genre



B. REPARTITION DES STAGIAIRES PAR STATUT ET CATEGORIE

Répartition par statut



Représentation détaillée des stagiaires contractuels et titulaires

Répartition des Stagiaires	
TITULAIRES	66 %
Enseignants	13 %
BIATSS A	42 %
BIATSS B	33 %
BIATSS C	12 %
NON TITULAIRES	33 %
Enseignants	2 %
BIATSS A	48 %
BIATSS B	33 %
BIATSS C	12 %

Année	2018	2019	2020	2021
Nombre d'enseignants formés	36	178	17	50
Nombre d'heures	420	1250	172	2514

Evolution de la formation des enseignants-chercheurs

Le nombre de stagiaires enseignants formés peut varier notamment en fonction du nombre de néo-MCF recrutés. D'ailleurs, la réglementation prévoit 32h d'accompagnement préalable avant la titularisation.

CHAPITRE 5 : L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

I. LES RELATIONS PROFESSIONNELLES ET LE DIALOGUE SOCIAL

A. LES INSTANCES DU DIALOGUE SOCIAL

Le comité technique (CT)

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

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

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

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

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

Composition du comité technique

Le CT s'est réuni 5 fois au cours de l'année civile 2021. Nombre de sujets ont été abordés : usage du vote électronique à distance pour les opérations électorales, présentation du plan de continuité de l'activité (PCA) et du plan de reprise de l'activité (PRA), l'organisation des services pendant l'état d'urgence sanitaire, les lignes directrices de gestion, accord télétravail, etc.



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

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

Il est composé de la présidente, de la Directrice Générale des Services et de la Directrice de la DIPEFAS, de la Conseillère de Prévention, du médecin de Prévention ainsi que des représentants du personnel.

Par ailleurs, la composition du CHSCT peut s'élargir aux représentants des usagers et SUMPPS. Le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des personnels ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail.

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail					
Hommes		Femmes		Total	
Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
5	60	4	40	9	100

Composition du CHSCT

En 2021, le CHSCT s'est réuni à 5 reprises. Cette fréquence s'explique grandement par le contexte de crise sanitaire et des mesures à mettre en œuvre pour la protection des personnels.

✓ CHSCT de janvier 2021 : conditions d'accueil des étudiants de première année à partir du 25 janvier 2021, protocole de dépistage, suivi des étudiants en difficulté par le service de la Vie étudiante, suivi des personnels par la médecine de prévention, synthèse des registres SST.

✓ CHSCT de mai 2021 : information générale sur la situation sanitaire et sur l'accompagnement des personnels, synthèse des signalements au registre SST, bilan de Santé et Sécurité au Travail.

✓ CHSCT de juillet 2021 : descriptif des travaux de démolition – Zone Amphi et construction du bâtiment Arts, charte d'usage des outils numériques et droit à la déconnexion, prévention des Addictions, signalements SST.

✓ CHSCT d'octobre 2021 : consultation entre représentants pour désigner un secrétaire du CHSCT, Information de rentrée (information générale, médecine de prévention, médecine préventive des étudiants, organisation et mesures sanitaires pour le Grand 8), surveillance de la qualité de l'air dans les salles de cours et présentation de la méthodologie par le Cabinet ISPIRA, mise en place d'un groupe de travail sur grille d'évaluation des risques y compris RPS, recensement des accidents du travail et maladies professionnelles sur les 4 dernières années, synthèse des signalements au Registre SST.

✓ CHSCT Extraordinaire de décembre 2021 : signalement de danger grave et imminent relatif à la situation d'un agent.



B. LES INSTANCES CENTRALES

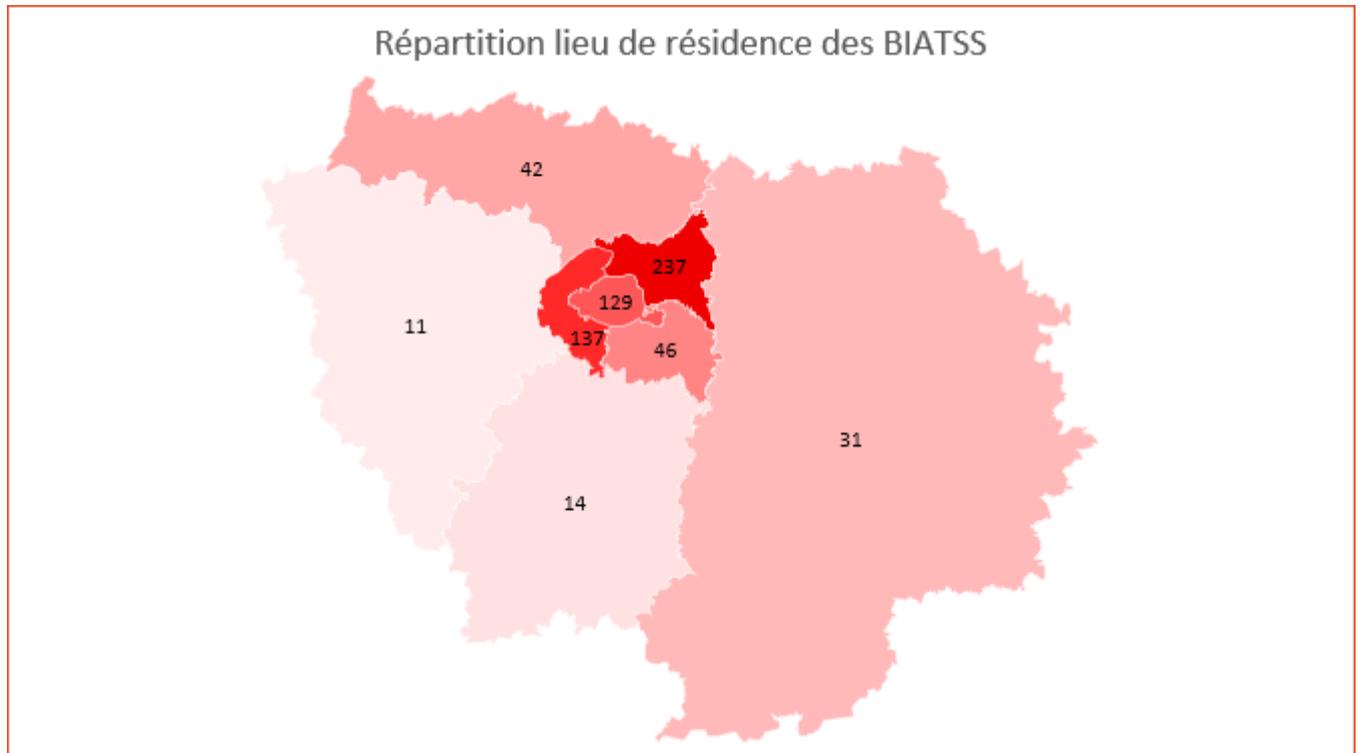
Conseil d'administration					
	Hommes		Femmes		Total
	Nombre	%	Nombre	%	
Collège Ens. A	4	50%	4	50%	8
Collège Ens. B	4	50%	4	50%	8
Collège Biatss	1	25%	3	75%	4
Collège des usagers (titulaires)	2	33,3%	4	66,7%	6
Personnalités extérieures	4	50%	4	50%	8
TOTAL	15	44,1%	19	55,9%	34

Composition du conseil d'administration (CA)

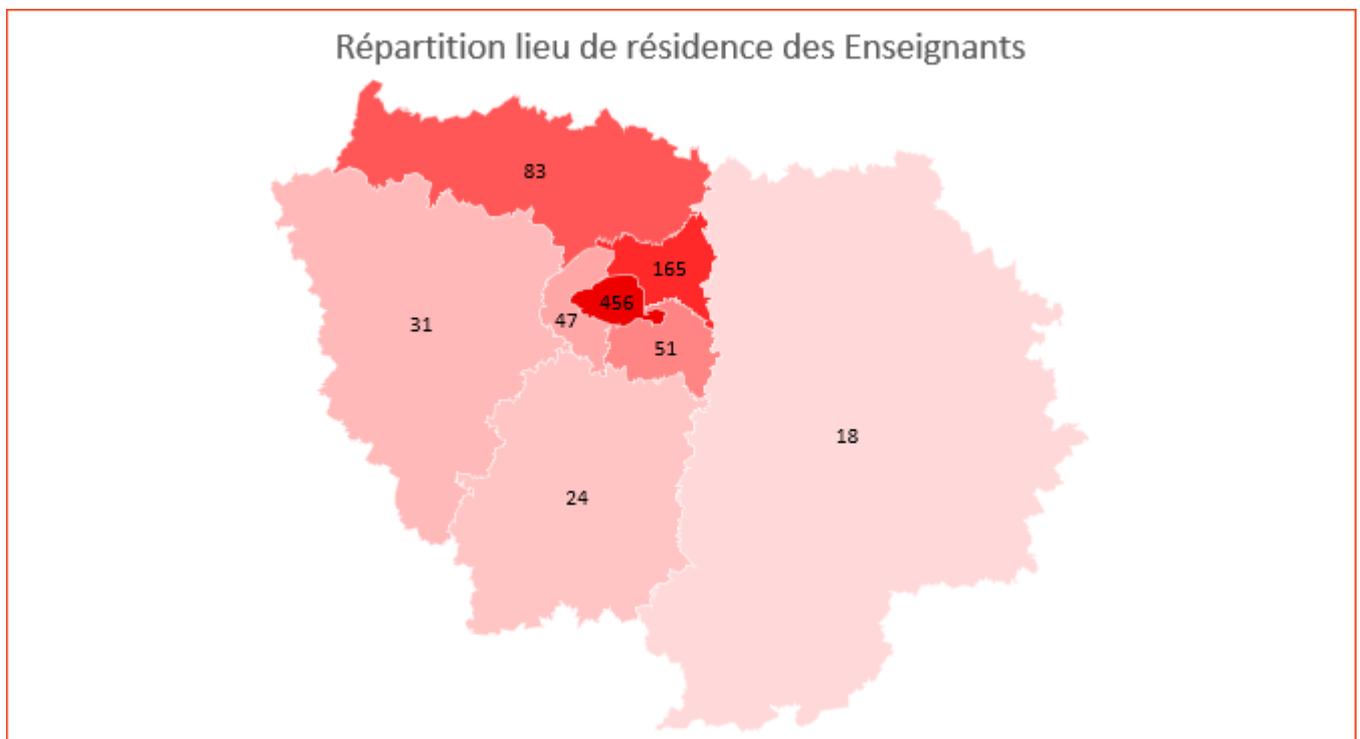
Conseil académique					
Commission de la formation et de la vie universitaire					
	Hommes		Femmes		Total
	Nombre	%	Nombre	%	
Collège Ens. A	3	42,9%	4	57,1%	7
Collège Ens. B	4	57,1%	3	42,9%	7
Collège Biatss	3	60,0%	2	40,0%	5
Collège des usagers (titulaires)	8	57,1%	6	42,9%	14
Personnalités extérieures	2	50,0%	2	50,0%	4
TOTAL	20	54,1%	17	45,9%	37
Commission de la recherche					
	Hommes		Femmes		Total
	Nombre	%	Nombre	%	
Collège A	9	69,2%	4	30,8%	13
Collège B	1	33,3%	2	66,7%	3
Collège C	3	50,0%	3	50,0%	6
Collège D	2	50,0%	2	50,0%	4
Collège E	2	40,0%	3	60,0%	5
Collège F	1	100,0%	0	0,0%	1
Collège des étudiants (titulaires)	2	50,0%	2	50,0%	4
Personnalités extérieures	2	50,0%	2	50,0%	4
TOTAL	22	55,0%	18	45,0%	40
Conseil académique					
	Hommes		Femmes		Total
	Nombre	%	Nombre	%	
CFVU	20	54,1%	17	45,9%	37
CR	22	55,0%	18	45,0%	40
TOTAL	42	54,54%	35	45,45%	77

Composition du conseil académique (CAC)

B. REPARTITION SUR LE TERRITOIRE FRANCILIEN



Répartition du lieu de résidence des BIATSS en Ile-de-France



Répartition du lieu de résidence des Enseignants en Ile-de-France



III. TELETRAVAIL

A. PRESENTATION DU DISPOSITIF

L'université a conçu son dispositif de télétravail en trois temps : une première phase d'élaboration du projet d'accord de télétravail par les services RH de l'université, une seconde phase de concertation avec les organisations syndicales dans le cadre d'un groupe de travail et enfin, une dernière phase de validation par le CHSCT puis par le CT de l'université.

L'accord de télétravail a fait l'objet d'une mise en œuvre effective au 1^{er} septembre 2021 au titre d'une première année d'expérimentation.

Il prévoit deux modalités possibles : le télétravail régulier et le travail occasionnel à distance.

S'agissant du **télétravail régulier**, la durée d'une activité en télétravail est fixée à 1 an ou 6 mois, renouvelables, après entretien entre le télétravailleur et son supérieur hiérarchique. Durant la période d'expérimentation, la quotité des activités pouvant être exercées sous la forme de télétravail est fixée à 2 journées maximum par semaine en jours entiers ou par demi-journées.

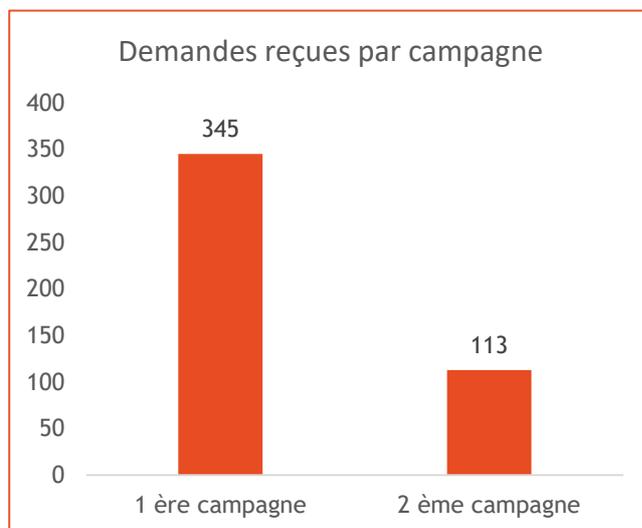
S'agissant du **télétravail occasionnel**, un volume de dix jours flottants maximum par an est fixé durant la période d'expérimentation.

Il existe cependant des dispositions spécifiques sur préconisations médicales.

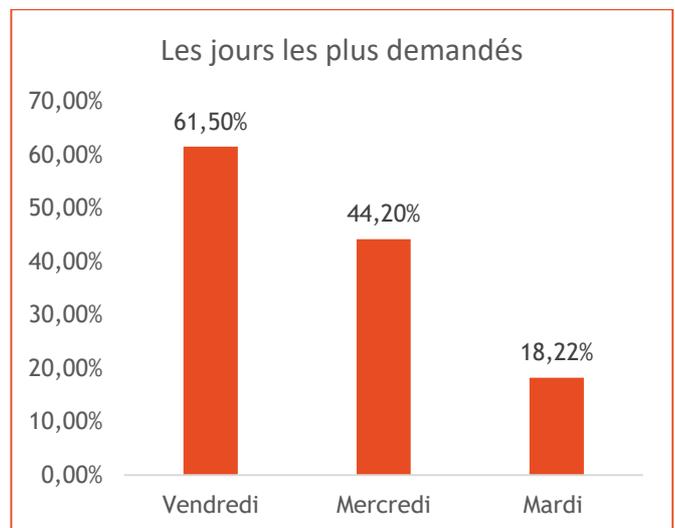
La mise en œuvre du télétravail intervient à l'initiative de l'agent qui formule sa demande par écrit auprès de son encadrant. La demande de télétravail est subordonnée à l'avis du responsable hiérarchique de l'agent, lors d'un entretien individuel.

Une formation des chefs de service et agents télétravailleurs a été mise en place pour accompagner chacun dans cette nouvelle forme d'organisation du travail.

B. BILAN DU DISPOSITIF



Répartition des demandes reçues par campagne



Répartition des jours demandés



	Femmes	Hommes	Total général
Télétravail régulier (TTR)	285	152	437
Télétravail occasionnel à distance (TOD)	10	9	19
Télétravail sur préconisation médicale	1	1	2
Total général	296	162	458

Type de télétravail demandé par genre

Filière	A				B				C				Total général
	F	H	Total	%	F	H	Total	%	F	H	Total	%	
AENES	6	5	11	65 %	29	10	39	76 %	31	8	39	71 %	89
Bibliothèques	7	5	12	66 %	5	4	9	56 %	5	4	9	34 %	30
ITRF	55	43	98	76 %	41	11	52	60 %	16	11	27	50 %	177
Santé/Social	2		2	100%									2
Contractuel	50	41	91	65 %	35	16	51	85 %	14	4	18	41 %	160
Total général	120	94	214	70 %	110	41	151	70 %	66	27	93	52 %	458

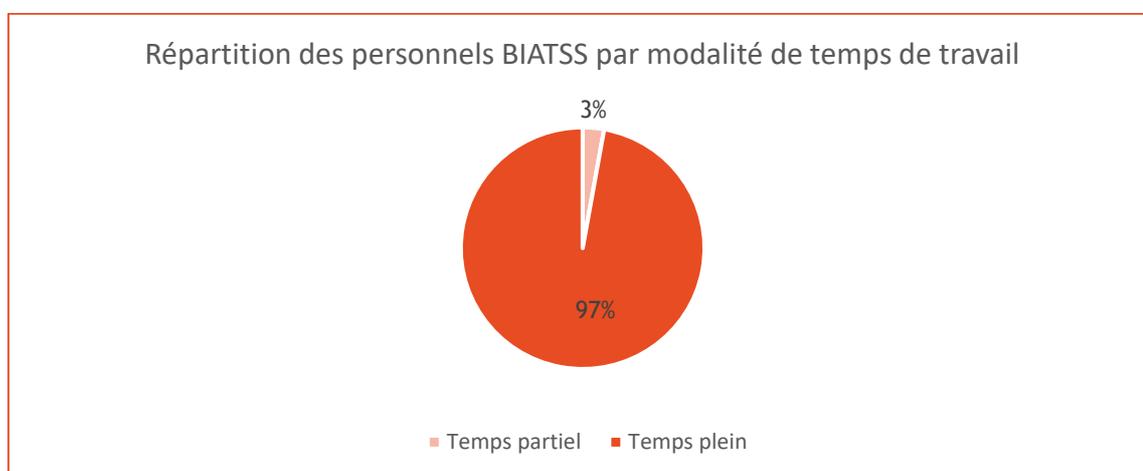
Demande de télétravail par genre, catégorie et filières

	Femmes					Hommes					Total général
	1 j	1,5 j	2 j	3 j (médical)	Total	1 j	1,5 j	2 j	2,5 j (médical)	Total	
Composantes	13	20	47		80	4	8	28	1	41	121
Services	55	41	110	1	207	34	9	68		111	318
Total général	64	61	161	1	287	38	17	97	1	152	439

Nombre de jours de télétravail régulier demandés par genre et affectation services/composantes

IV. TEMPS DE TRAVAIL DES PERSONNELS BIATSS ET ENSEIGNANTS

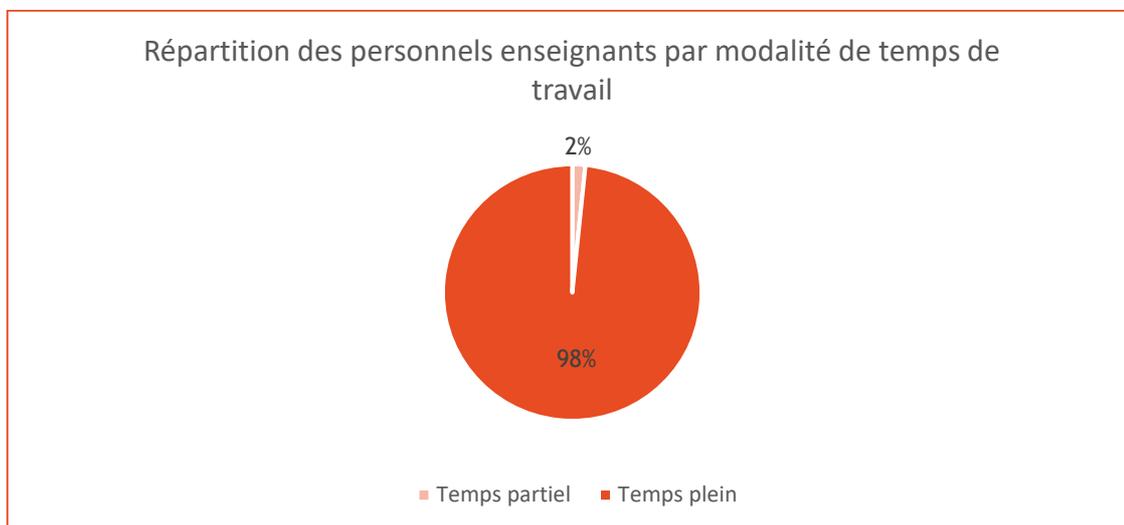
A. TEMPS DE TRAVAIL PAR MODALITE DE TRAVAIL



Répartition des personnels BIATSS par modalité de temps de travail - effectifs au 31/12/2021



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



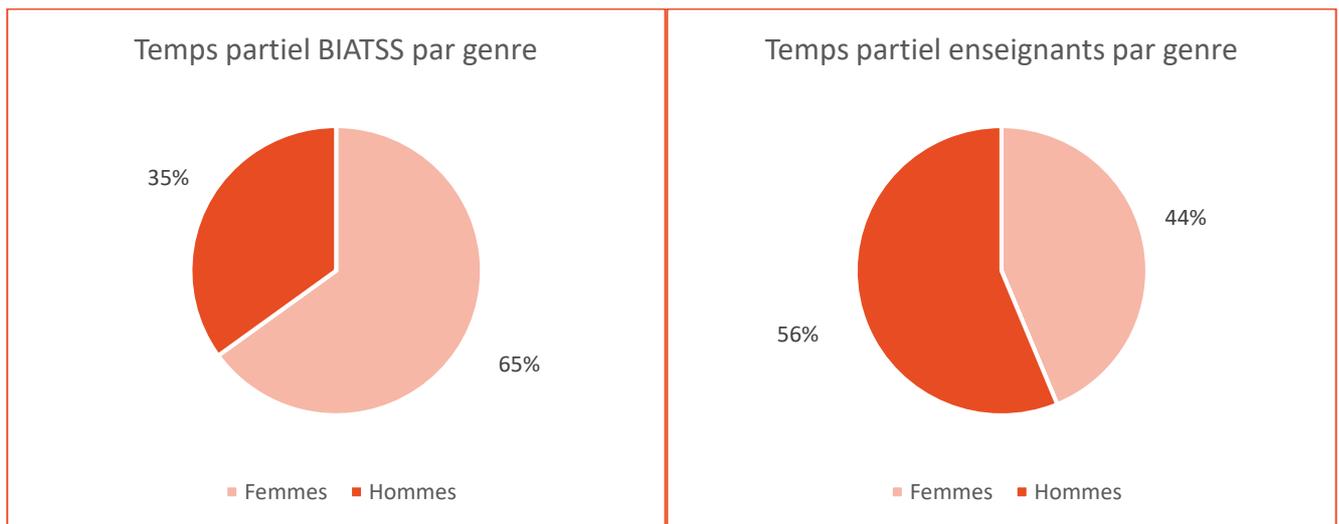
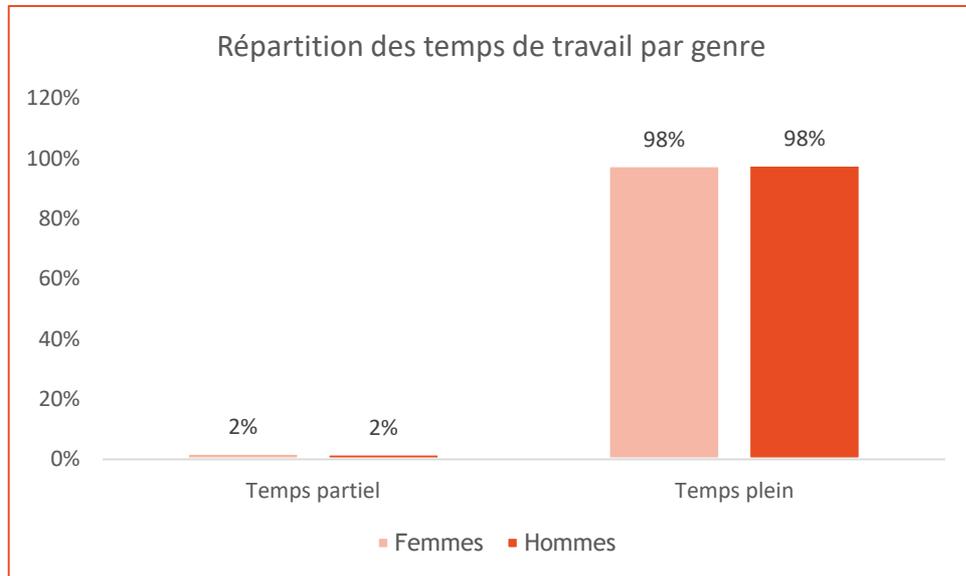
Répartition des personnels enseignants par modalité temps de travail - effectifs au 31/12/2021

B. TEMPS DE TRAVAIL PAR QUOTITE DE TRAVAIL

Population	Nombre d'agents	% de représentation
BIATSS	703	40 %
Titulaires	454	65 %
100	440	97 %
90	1	0.22 %
80	12	3 %
70	1	0.22 %
Contractuels	249	35 %
100	249	100 %
ENSEIGNANTS	1033	60 %
Titulaires	723	70 %
100	700	97 %
80	1	0.14 %
70	1	0.14 %
66	7	1 %
50	14	2 %
Contractuels	310	30 %
100	308	99 %
50	2	1 %
Total	1736	100 %



C. TEMPS DE TRAVAIL PAR GENRE





V. SANTE AU TRAVAIL

L'année 2021 continue d'être marquée par la pandémie COVID-19. Cette crise sanitaire a eu un impact fort pour les agents tant sur le plan professionnel que privé.

A. BILAN DES ABSENCES DES PERSONNELS

Type de congés	Contractuel	Titulaire	Total 2021	Rappel 2020
Accident de service	4	4	8	4
Accident de trajet	1	8	9	2
Congé grave maladie	2		2	1
Congé longue durée		12	12	4
Congé longue maladie		15	15	16
Congé maternité	7	21	28	34
Congé paternité		4	4	4
Congé enfant malade	11	28	39	45
Congé maladie	151	384	535	248
Congé maladie professionnelle		7	7	2
Congé pathologique	2	8	10	3
Total général	178	491	669	363

Motifs d'absence des personnels par type de congés en 2021

On note un effet marquant de la crise sanitaire en 2021 avec une augmentation notable du nombre d'agents ayant été placé en congé maladie (535 en 2021 contre 248 en 2020).

Type de congés	Contractuels	Titulaires	Total 2021	Rappel 2020
Accident de service	80	46	126	71
Accident de trajet	12	258	270	46
Congé grave maladie	171		171	204
Congé longue durée		1 386	1 386	1 208
Congé longue maladie		1 733	1 733	4 351
Congé maternité	647	1 979	2 626	3 435
Congé paternité		40	40	44
Congé enfant malade	20	54	74	92
Congé maladie	2 339	5 670	8 009	4 845
Congé maladie professionnelle		154	154	92
Congé pathologique	37	134	171	69
Total général	3 306	11 454	14 760	14 457

Nombre de jours d'absence en 2021

On observe globalement une stabilité du nombre de jours d'absence, cependant la répartition diffère : une hausse significative des congés maladies suite à la situation sanitaire compensées par les congés longue maladie et maternité.



B. BILAN DES ABSENCES DES PERSONNELS BIATSS

Type de congés	Contractuels	Titulaires	Total général 2021	Rappel 2020
Accident de service	4	4	8	5
Accident de trajet	1	8	9	3
Congé grave maladie	2		2	1
Congé longue durée		12	12	7
Congé longue maladie		8	8	33
Congé maternité	4	10	14	20
Congé paternité		2	2	3
Congé enfant malade	10	26	36	42
Congé maladie	104	216	420	281
Congé maladie professionnelle			0	2
Congé pathologique	1	6	7	3
Total général	126	392	518	400

Motifs d'absence des personnels Biatss par type de congés en 2021

Type de congés	Contractuels	Titulaires	Total général	Rappel 2020
Accident de service	80	46	126	63
Accident de trajet	12	258	270	46
Congé grave maladie	171		171	204
Congé longue durée		1386	1386	1 208
Congé longue maladie		827	827	3 380
Congé maternité	370	800	1170	2 026
Congé paternité		22	22	33
Congé enfant malade	18	49	67	88.5
Congé maladie	1328	4254	5582	3381
Congé maladie professionnelle			0	92
Congé pathologique	23	98	121	29
Total général	2 002	7 740	9 742	10 550

Nombre de jours d'absence BIATSS en 2021

En 2021, 518 congés (tous types de motif) concernent le personnel BIATSS, pour un total de 9 742 jours d'absence.



C. BILAN DES ABSENCES DES PERSONNELS ENSEIGNANTS

Type de congés	Contractuels	Titulaires	Total général	Chiffre 2020
Accident de service			0	1
Congé longue maladie		7	7	10
Congé maternité	3	11	14	16
Congé paternité		2	2	1
Congé enfant malade	1	2	3	4
Congé maladie	47	68	115	88
Congé pathologique	1	2	3	2
Congé maladie professionnelle		7	7	
Congé Cpaeeh*		1	1	
Total général	52	100	152	122

Motifs d'absence des personnels enseignants par type de congés en 2021

Type de congés	Contractuels	Titulaires	Total général	Chiffre 2020
Accident de service			0	8
Congé longue maladie		906	906	971
Congé maternité	277	1179	1456	1 409
Congé paternité		18	18	11
Congé enfant malade	2	5	7	4
Congé maladie	1 011	1416	2 427	1 464
Congé pathologique	14	36	50	40
Congé maladie professionnelle		154	154	
Congé cpaeeh*		30	30	
Total général	1 304	3 744	5 048	3907

Nombre de jours d'absence des enseignants en 2021

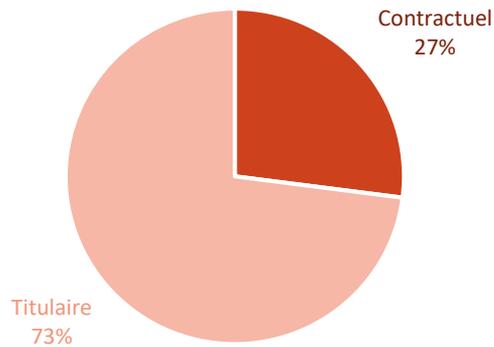
En 2021, 152 congés (tous types de congés) concernent le personnel enseignant, pour un total de 5 048 jours d'absence.

*Cpaeeh = Congé parental et d'accueil de l'enfant – enfant hospitalisé



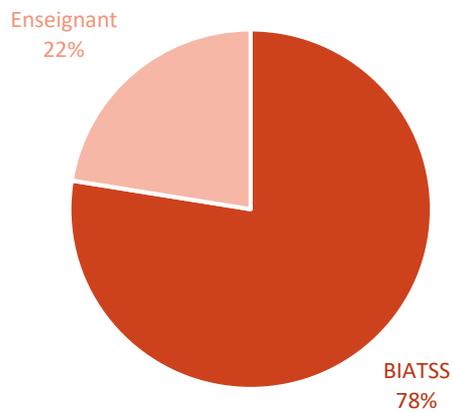
D. REPARTITION DES ABSENCES POUR RAISON DE SANTE

Répartition des congés de maladie par type de population



Répartition des jours de congés de maladie par type de population en 2021

Répartition des congés de maladie par type de personnel



Répartition des jours de congés de maladie par type de personnel en 2021



E. TAUX D'ABSENTEISME

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

- Accident de service ;
- Accident de trajet ;
- Congé grave maladie ;
- Congés longue durée ;
- Congés longue maladie ;
- Congés maladie ;
- Congés pathologiques ;
- Congés enfants malade.

En 2021, l'absentéisme a concerné pour 78 % le personnel BIATSS et de 22 % pour le personnel enseignant.

Cet absentéisme plus prononcé au niveau du personnel BIATSS s'explique par un taux de présence beaucoup plus important au sein de l'établissement et une organisation de service moins modulable.

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

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

En 2021, la moyenne d'absence par agents (BIATSS et enseignants) est de **8.50 jours/agents (contre 8.55 en 2020)**.

Concernant les BIATSS, le nombre de jours d'absence moyen est de **13.86 jours/agents (contre 15.20 en 2020)**.

Concernant les enseignants, le nombre de jours d'absence moyen est de **4.89 jours/agents (contre 3.92 en 2020)**.



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

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

En 2021, l'absentéisme s'élève à 3.38 % (contre 4.23% en 2020).

Concernant les BIATSS, l'absentéisme est de : 5.98 % (contre 5.99% en 2020).

Concernant les enseignants, l'absentéisme est de : 1.62 % (contre 1.23% en 2020).

Le taux d'absentéisme des personnels BIATSS a été calculé ainsi pour l'année 2021 :

- 703 BIATSS⁶ x 203 jours dus travaillés⁷ = 142 709 jours dus au titre de 2021 pour la population BIATSS
- Nombre de jours d'absence BIATSS constatés : 8 538
Donc (8 538 / 142 709) x 100 = 5.98 %

Le taux d'absentéisme des personnels enseignants a été calculé ainsi pour l'année 2021 :

- 1033 enseignants x 203 jours dus travaillés = 209 699 jours dus au titre de 2021 pour la population enseignante.
- Nombre de jours d'absence enseignants constatés : 3 390
Donc (3 390 / 209 699) x 100 = 1.62 %

F. MEDECINE DE PREVENTION

L'absence tout au long de l'année 2021, du médecin, chef de service de la médecine de prévention, ne permet pas de produire de données relatives à la fréquentation et l'activité du service.

⁶ méthode simplifiée prenant en compte une quotité de 100% pour tous les agents Biatss (effectifs physiques)

⁷ 203 jours dus travaillés : 365 jours annuels – 104 jours de weekend – 51 jours de congés- 7 jours fériés



V. LES BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

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

Le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi est en augmentation chaque année passant de 18 personnes déclarées en 2015 au titre de la Déclaration Obligation Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH) à 53 pour celle de 2021.

	DOETH 2015 au titre de 2014	DOETH 2016 au titre de 2015	DOETH 2017 au titre de 2016	DOETH 2018 au titre de 2017	DOETH 2019 au titre de 2018	DOETH 2020 au titre de 2019	DOETH 2021 au titre de 2020	DOETH 2022 au titre de 2021
Obligation d'emploi	85	87	103	98	100	97	100	101
Nombre de BOE gérés au cours de l'année considérée	NC	NC	NC	53	57	56	62	62
Nombre de BOE déclarés pour l'année N-1 considérée	18	21	36	41	39	47	51	53
Taux d'emploi direct	1,26%	1,45%	2,09%	2,49%	2,34%	2,89%	3,03%	3,12%

Evolution du nombre de BOE entre 2015 et 2021

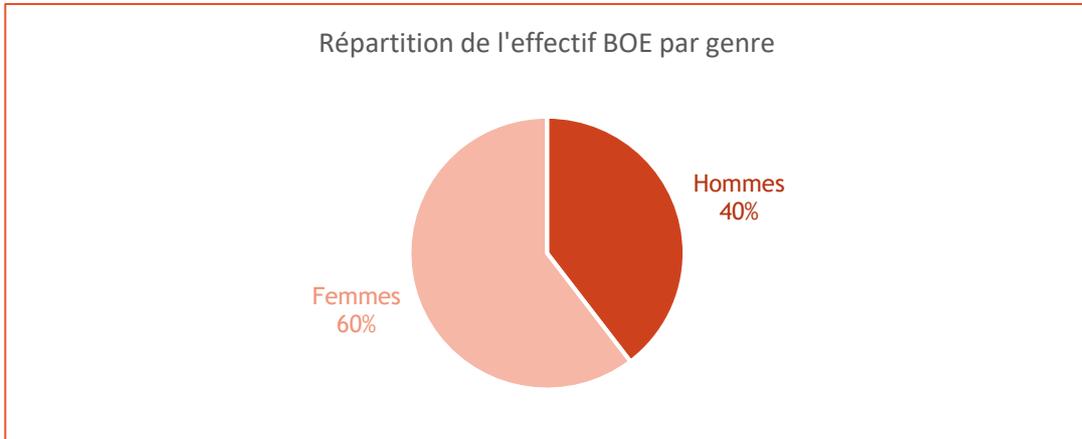
Notre université enregistre une progression constante dans l'insertion des personnes en situation de handicap, les effectifs ayant été multipliés par 3 en 7 ans. Il convient de maintenir ces efforts pour atteindre le taux de 6% exigé par la réglementation.

NATURE DU HANDICAP	Total	Hommes	Femmes
Maladie Chronique	17	5	12
Moteur	8	3	5
Sensoriel auditif	10	3	7
Sensoriel visuel	3	1	2
Psychique	1	1	0
Trouble DYS	1	1	0
Non communiqué	13	7	6

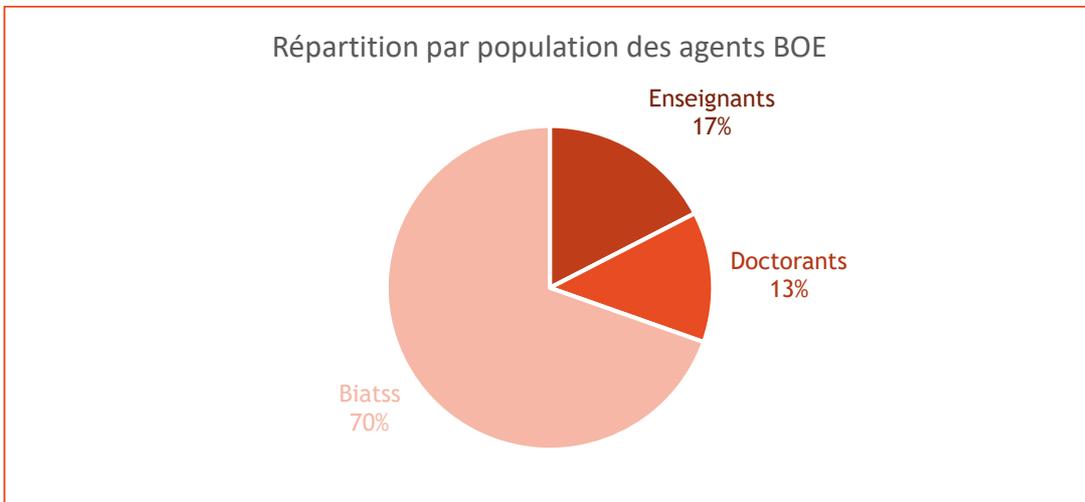
Nature des handicaps par répartition



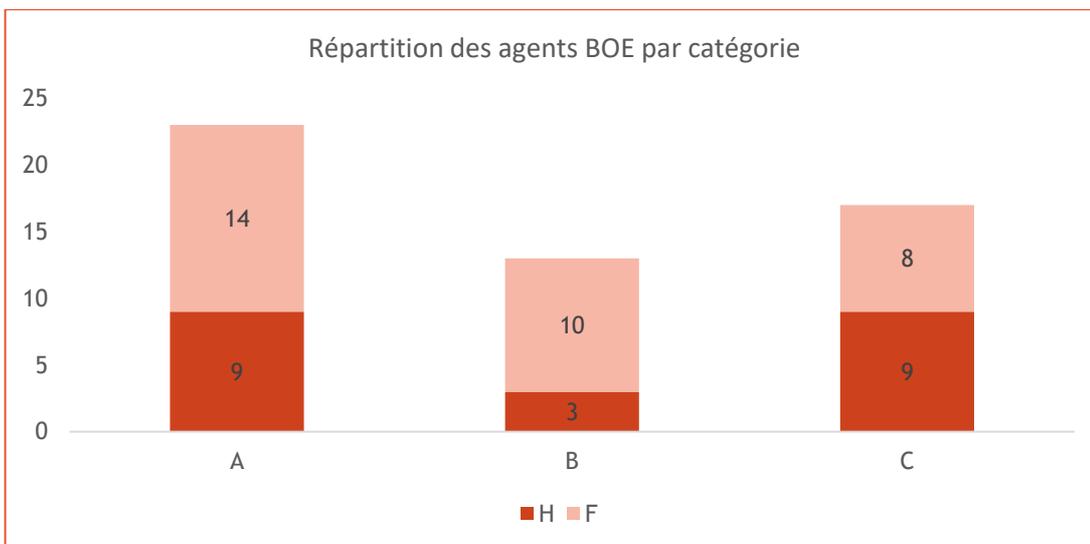
B. CARACTERISTIQUES DE L'EFFECTIF BOE



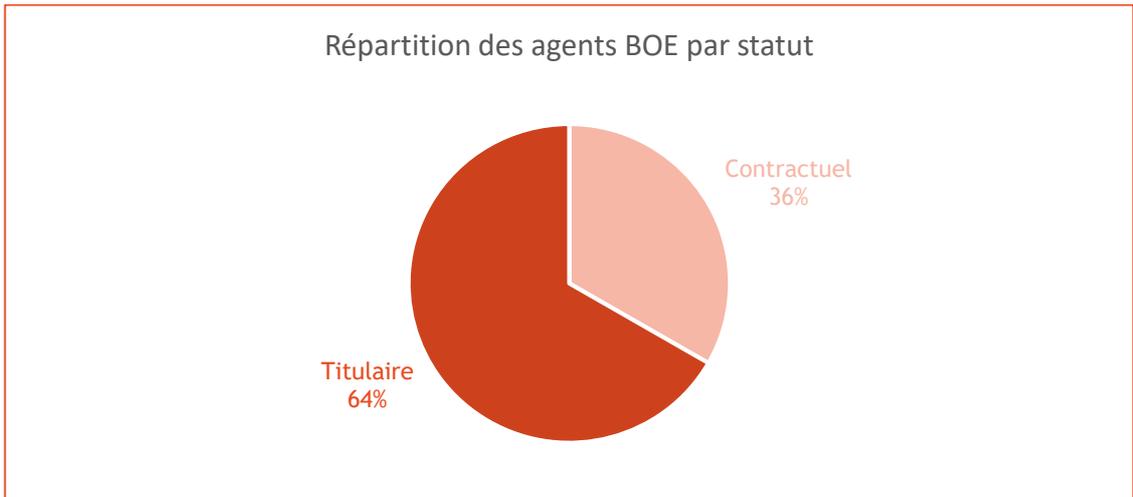
Répartition de l'effectif BOE par genre



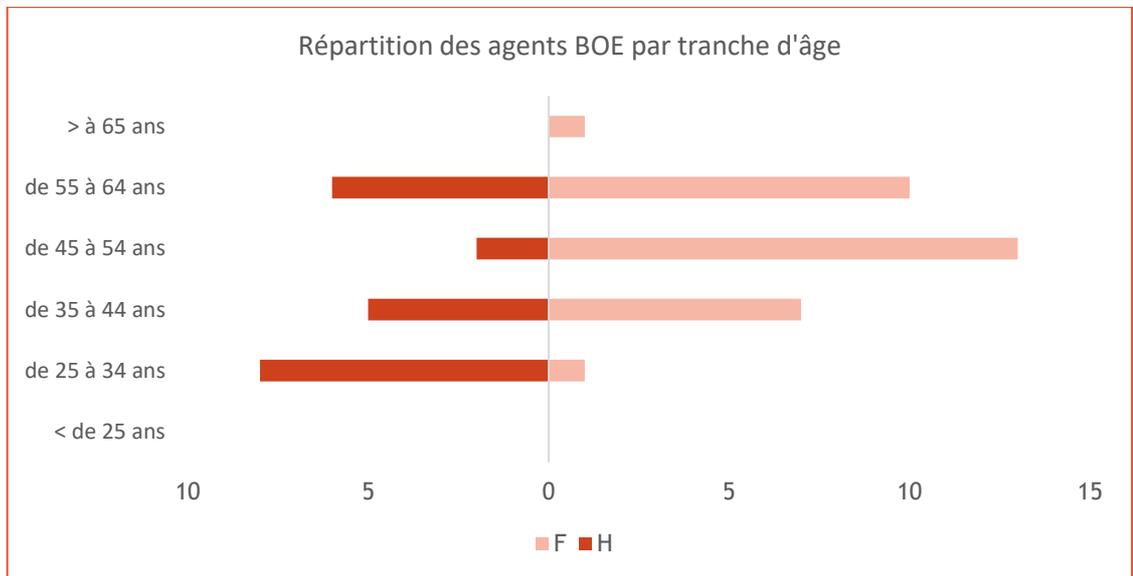
Répartition par population des agents BOE



Répartition des agents BOE par catégorie



Répartition des agents BOE par statut



Répartition des agents BOE par tranche d'âge

La répartition par tranche d'âge montre que les 45 et 54 ans sont les plus représentés dans les effectifs BOE. **L'âge moyen est 47 ans.**



VI. ACTION SOCIALE EN FAVEUR DES PERSONNELS

A. PRESENTATION DU POLE QUALITE DE VIE ET SANTE AU TRAVAIL (QVST)

Le service est composé d'un chef de service, de deux gestionnaires à temps plein ainsi que d'un assistant de service social (présent une fois par semaine) et d'une conseillère en économie sociale et familiale (CESF), présente une fois par mois. Toujours impacté par les effets de la crise sanitaire, le service a poursuivi et adapté son activité tout en développant de nouvelles thématiques. Ainsi, les actions suivantes ont été réalisées :

- Mise en place de chèques services alimentaires à destination des agents en grande difficulté ;
- Mise en place d'une charte d'usage des outils numériques et du droit à la déconnexion ;
- Mise en place d'un guide prévention des addictions ;
- Développement de la visibilité de l'action sociale auprès des personnels : intranet et rencontre avec la FNCAS et la SRIAS, CEZAM ;
- Arrivée de la CESF en février 2021.

La crise sanitaire ayant été prolongée au cours de l'année 2021, certaines actions n'ont pu être conduites :

- Organisation d'une sortie culturelle en France ;
- Organisation de deux séjours à Prague (République Tchèque).

B. BUDGET DE L'ACTION SOCIALE

Le suivi des dépenses engagées par l'action sociale, prestations par prestations, permet non seulement une meilleure lisibilité comptable mais également une analyse plus concrète des besoins personnels, qui reste néanmoins à développer.

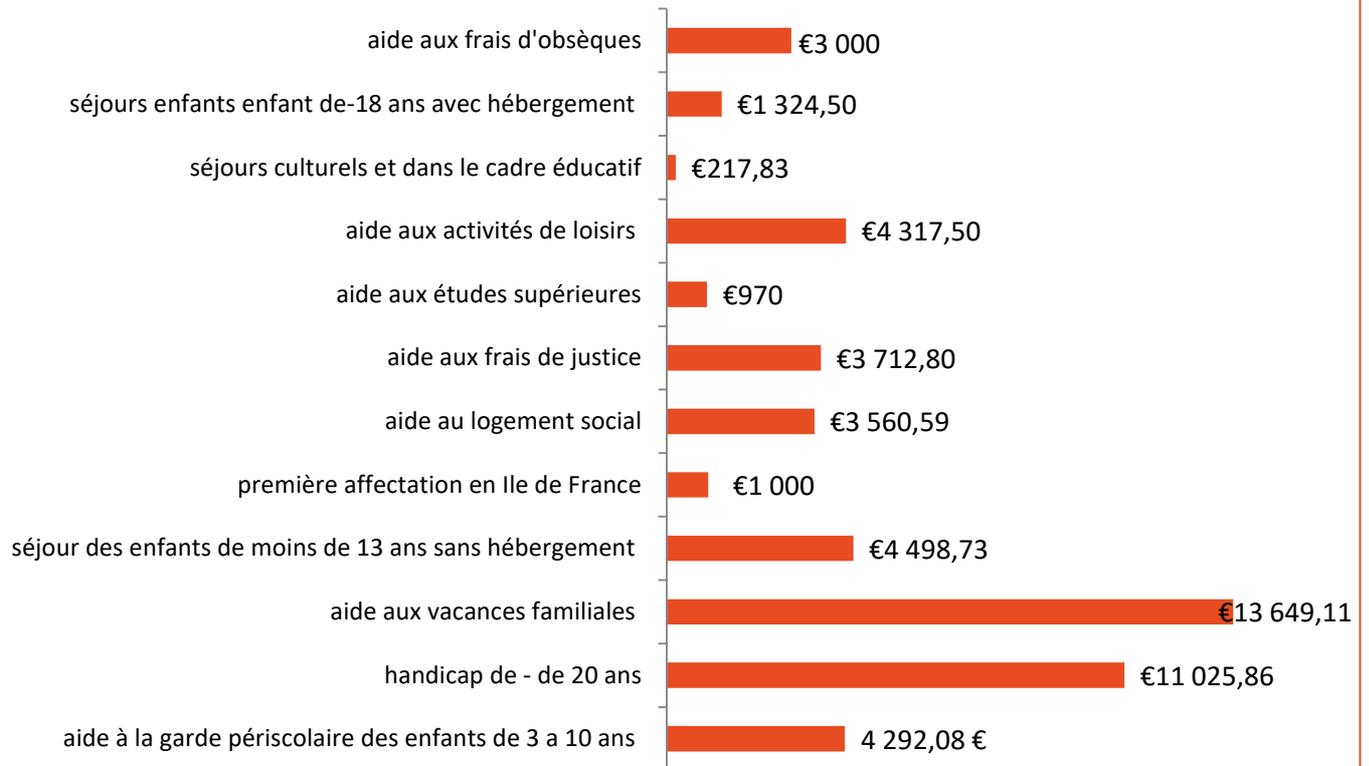
On observe une reprise des dépenses au titre de l'action sociale pour l'année 2021 sans pour autant atteindre les niveaux antérieurs à la situation de pandémie. Le contexte exceptionnel de crise sanitaire, de confinement ainsi le travail à distance des agents ont conduit de fait à une moindre participation de l'établissement à l'aide à la restauration. Ce contexte a aussi engendré l'annulation des séjours proposés habituellement aux personnels.

Type de dépenses	2019	2020	2021
Prestations d'action sociale	62 061 €	41 286 €	51 569 €
Aides sociales non remboursables	35 801 €	35 263 €	43 517 €
Aides sociales remboursables	7 750 €	3 000 €	5 385 €
CROUS	70 715 €	19 735 €	11 548 €
NEWREST	8 328 €	4 215 €	430 €
SODEXO	-	568 €	-
CARTES CEZAM	1 654 €	2 407 €	1 211 €
Séjours pour les personnels	34 174 €	-	-
Divers : colloque FNCAS Autocars SNAPS Abonnements ASH	1 536 €	-	1 579 €
Total dépenses	222 019 €	106 474 €	115 239 €

Evolution du budget de l'action sociale sur 3 ans

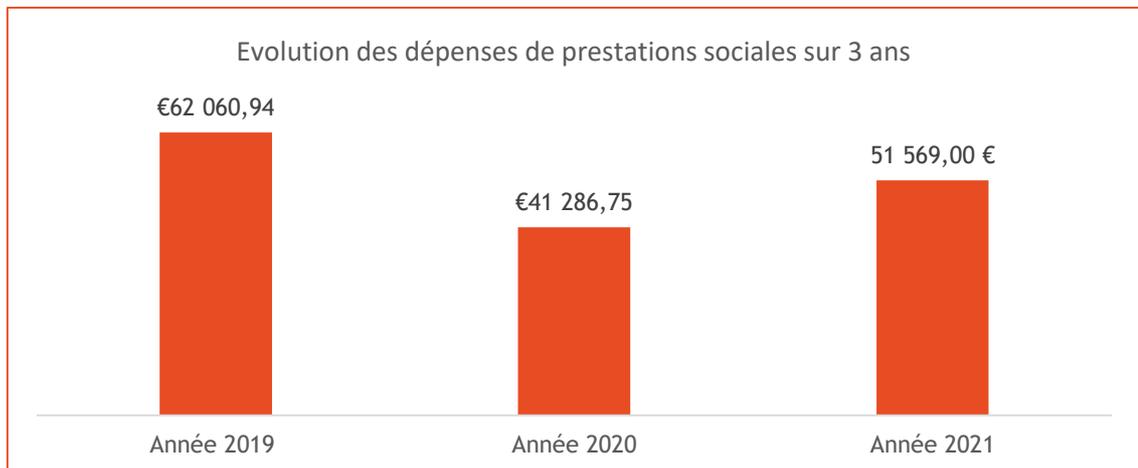


Dépenses 2021 par type de prestations d'action sociale



Dépenses 2021 par type de prestations d'action sociale

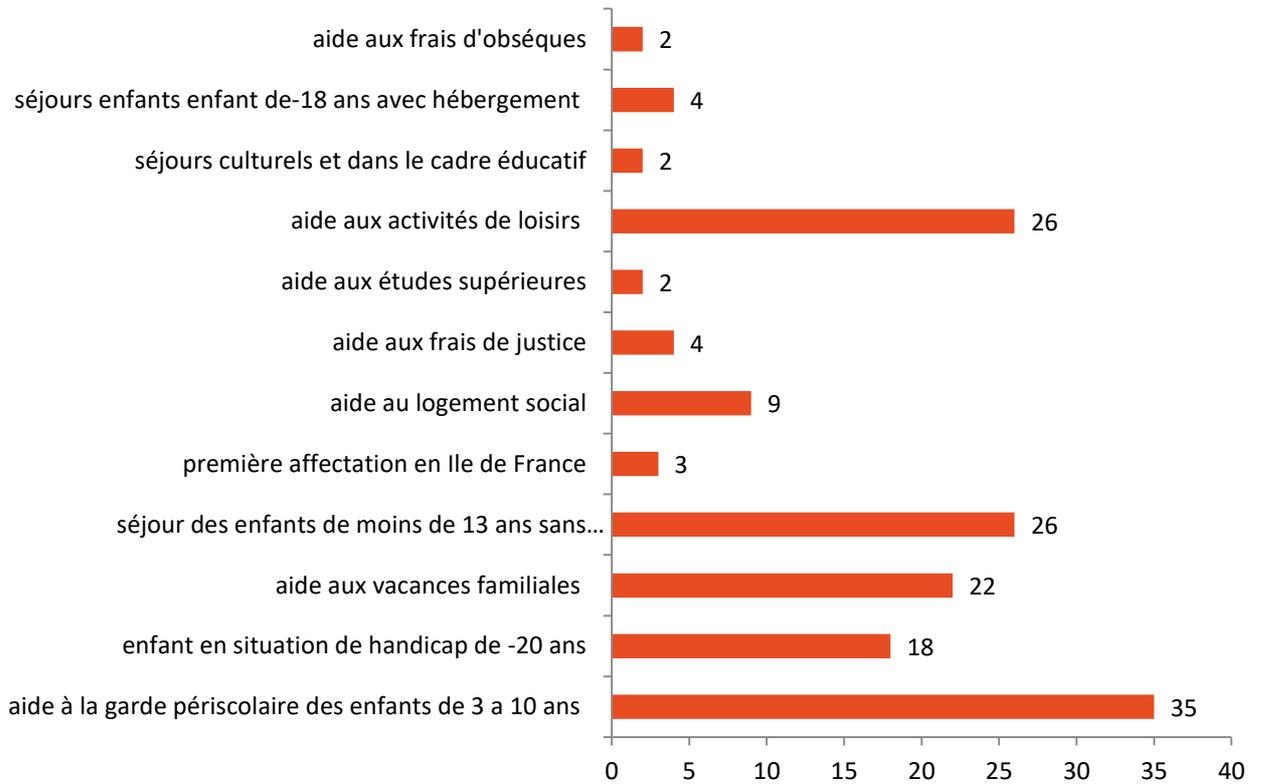
Evolution des dépenses de prestations sociales sur 3 ans



Evolution des dépenses de prestations sociales sur 3 ans

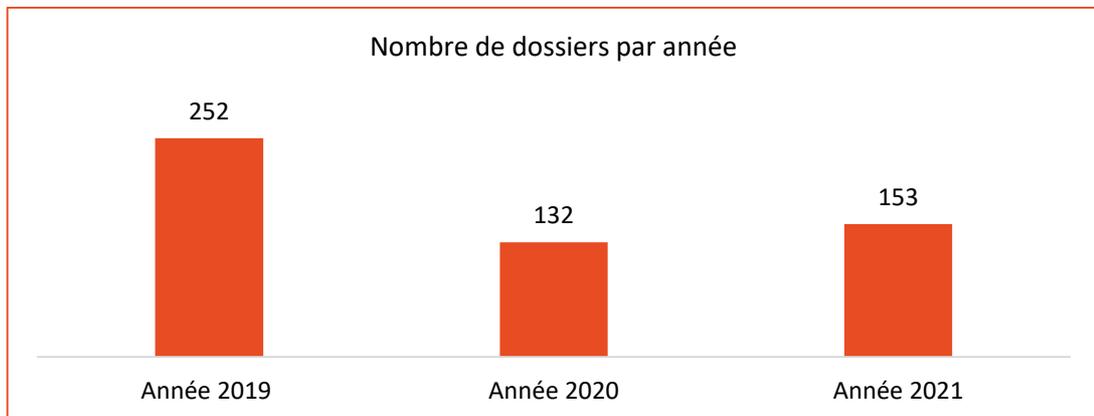


Nombre de dossiers traités en 2021 par type de prestations sociales



Nombre de dossiers traités en 2021 par type de prestations sociales

Nombre de dossiers par année



Evolution des dossiers par type de prestations sociales

On constate, après une baisse importante des prestations versées aux agents en 2020, une légère augmentation du nombre de demandes en 2021.

A noter : un agent peut déposer plusieurs dossiers dans l'année en cours pour certaines prestations dans la limite des crédits disponibles.



Par exemple, concernant :

L'aide à la garde périscolaire

- **35 dossiers pour un montant de 4 292,08 € pour 2021**
- 22 dossiers pour un montant de 3 196,91 € pour 2020
- 62 dossiers pour un montant de 5 627,95 € pour 2019

L'aide aux vacances familiales :

- **22 dossiers pour un montant de 13 649,11 € pour 2021**
- 20 dossiers pour un montant de 9 523,45€ pour 2020
- 34 dossiers pour un montant de 17 936,70 € pour 2019

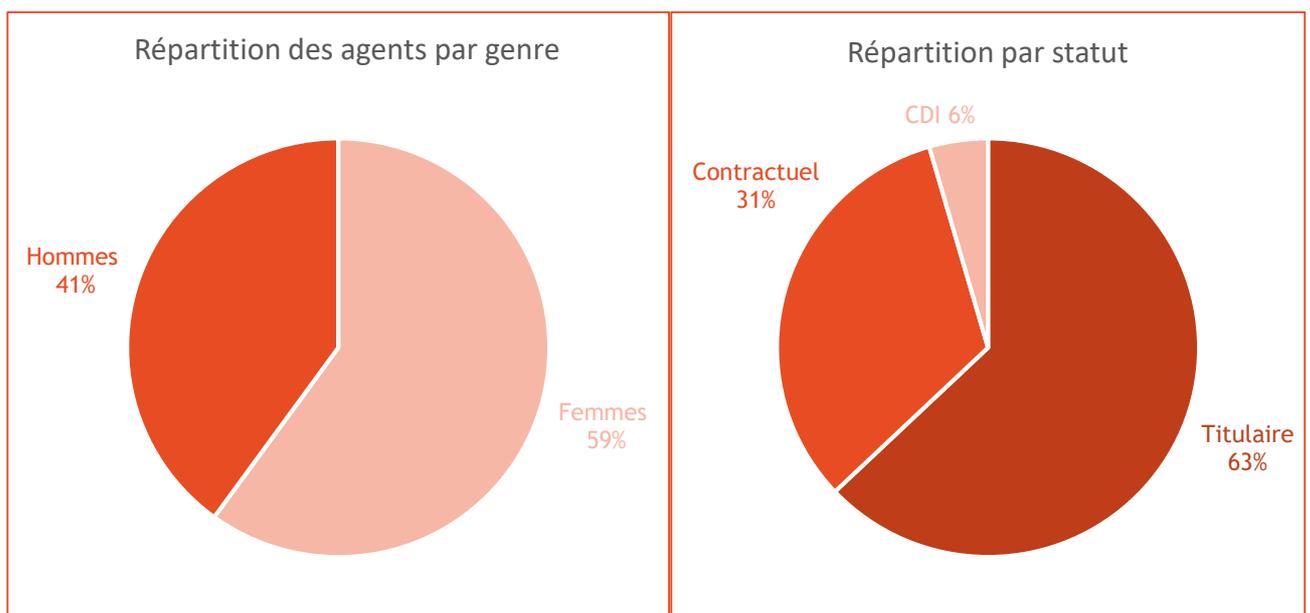
L'aide aux activités de loisirs :

- **26 dossiers pour un montant de 4 317,50 € pour 2021**
- 21 dossiers pour un montant de 3 639,23 € pour 2020
- 40 dossiers pour un montant de 6 593,39 € pour 2019

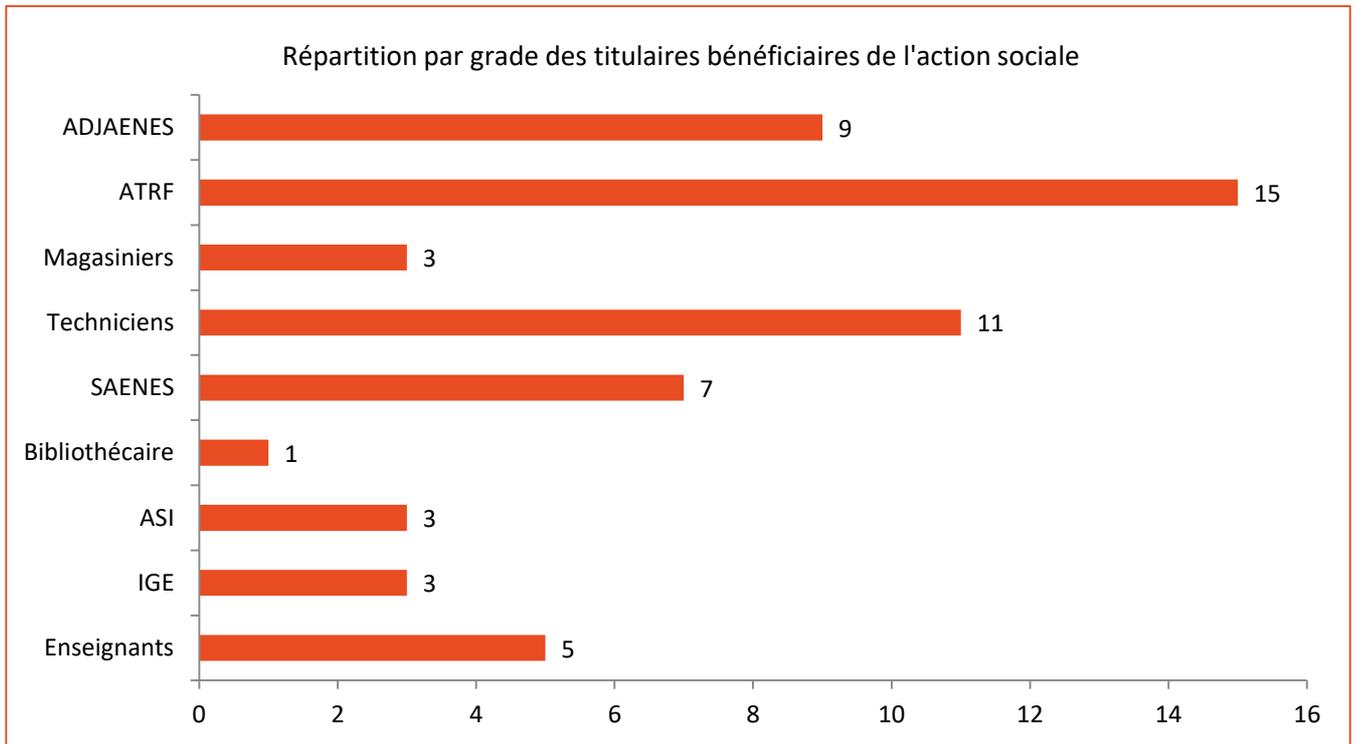
Nous pouvons observer que le retour au travail sur site entraîne de nouveau des demandes de prise en charge de frais de garde périscolaire ainsi qu'en centre de loisirs sans pour autant atteindre les niveaux antérieurs à la pandémie.

Les champs des prestations sociales proposées concernent majoritairement des actions en faveur des familles. Par ailleurs, le quotient familial étant le critère déterminant, les agents sans enfant ne bénéficient pas ou peu des prestations proposées.

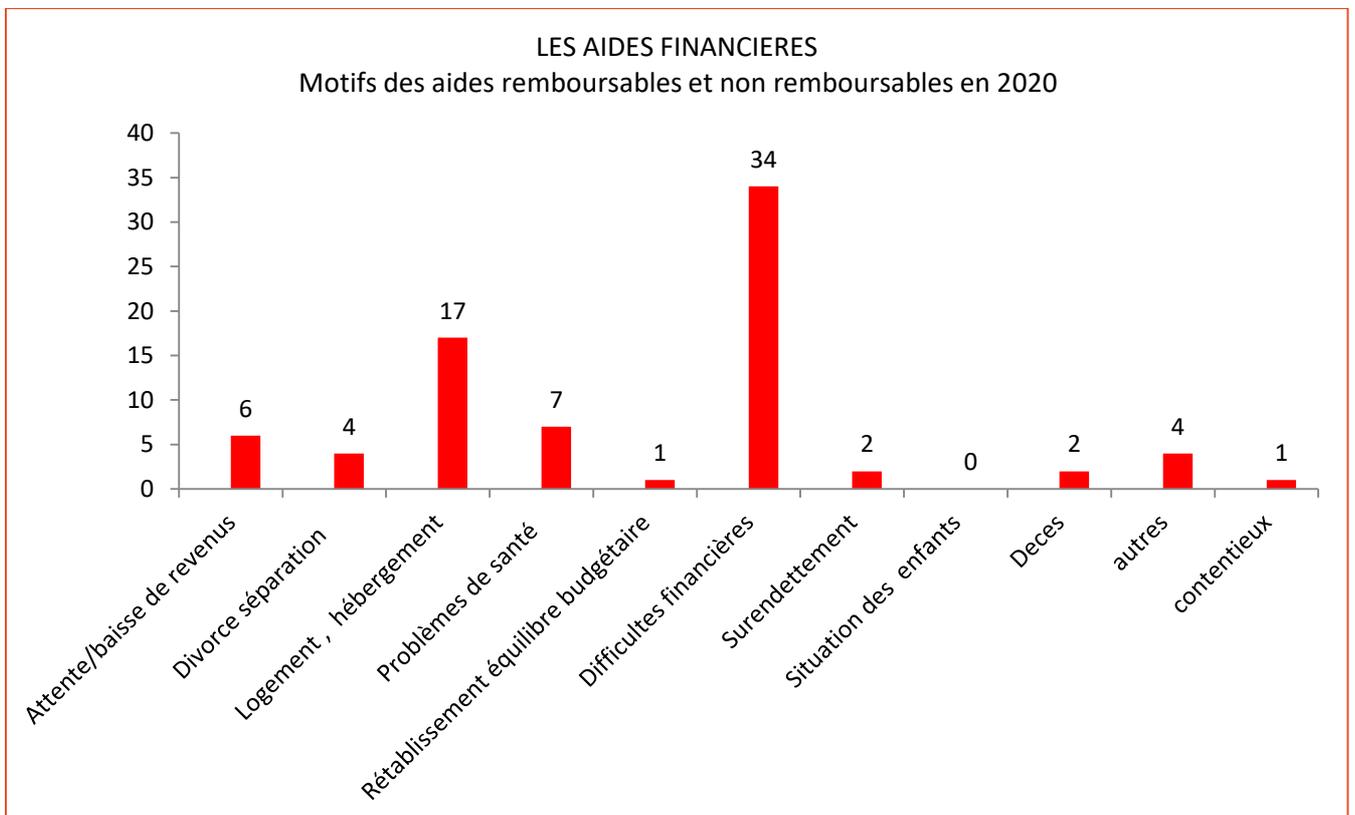
C. REPARTITION DES BENEFICIAIRES DE PRESTATIONS SOCIALES



Répartition des agents bénéficiant des prestations sociales (aides remboursables et non remboursables en 2021)



Répartition par grade des titulaires bénéficiaires de l'action sociale



Motifs des aides remboursables et non remboursables en 2021



Montant des aides remboursables et non remboursables accordées en commission en 2021

Typologie des aides	Montant global attribué	Moyenne par agent
Aides non remboursables	43 517 €	853.27 €
Aides remboursables	5 385 €	1 077 €

En 2021, 51 agents ont bénéficié d'une aide non remboursable et 5 agents ont bénéficié d'une aide non remboursable.