

RAPPORT
SOCIAL
UNIQUE
2023



Chères et chers Collègues,

C'est avec plaisir que je vous présente le rapport social unique 2023 de notre université, un document de référence annuel en matière de gestion des ressources humaines. Introduit par la loi de la transformation publique du 06 août 2019, ce rapport remplace le bilan social et nous fournit une photographie chiffrée de notre université en dressant un état des lieux détaillé de la situation de l'ensemble de nos personnels.

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. Depuis l'année dernière, il rend également compte des données relatives à la mise en œuvre du dispositif du télétravail au sein des différents services de l'université.

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 est un corpus de données précis et complet qui 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.

Je souhaite également profiter de cet édito pour exprimer ma profonde gratitude à chacun d'entre vous pour votre engagement constant et précieux au service de nos 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. LES EMPLOIS	7
A. <i>Les plafonds d'emplois</i>	7
II. PRESENTATION DES EFFECTIFS DE L'ETABLISSEMENT	9
A. <i>Répartition par population</i>	9
B. <i>Répartition par statut</i>	12
C. <i>Répartition par genre</i>	14
D. <i>Pyramide des âge</i>	15
E. <i>Localisation des effectifs</i>	16
III. LES PERSONNELS ENSEIGNANTS	18
A. <i>Répartition des enseignants par catégorie d'emplois</i>	19
B. <i>Répartition des enseignants par genre</i>	20
C. <i>Pyramide des âges</i>	22
D. <i>Localisation des effectifs enseignants</i>	23
IV. LES PERSONNELS DE BIBLIOTHEQUES, INGENIEURS, ADMINISTRATIFS, TECHNICIENS, PEDAGOGIQUES, SOCIAUX ET DE SANTE (BIATPSS)	25
A. <i>Répartition des BIATPSS par statut</i>	25
B. <i>Répartition des BIATPSS titulaires par filière</i>	26
C. <i>Répartition des BIATPSS par catégorie et filière</i>	27
D. <i>Répartition des BIATPSS par genre</i>	28
E. <i>Pyramide des âges</i>	29
F. <i>Localisation des effectifs BIATPSS</i>	30
CHAPITRE 2 : RECRUTEMENT ET MOBILITE	35

I. LE TAUX DE ROTATION	35
A. <i>Taux de rotation du personnel enseignant</i>	36
B. <i>Taux de rotation du personnel BIATPSS</i>	36
II. BILAN DES CONCOURS.....	37
A. <i>Concours Enseignants Chercheurs</i>	37
B. <i>Concours ITRF</i>	37
III.PROMOTIONS	38
A. <i>Tableau d'avancement</i>	38
B. <i>Liste d'aptitude</i>	39
IV.DEPARTS A LA RETRAITE	40
A. <i>Départs à la retraite des enseignants.....</i>	40
B. <i>Départs à la retraite des BIATPSS</i>	40
V. RECRUTEMENT	41
B. <i>Recrutement BIATPSS</i>	41
C. <i>Recrutement enseignant</i>	42
CHAPITRE 3 : LA REMUNERATION ET LA MASSE SALARIALE.....	43
I. MASSE SALARIALE ET REMUNERATION	43
A. <i>Masse salariale globale</i>	43
B. <i>DETAILS MASSE SALARIALE.....</i>	44
C. <i>Représentation de la masse salariale par type de dépenses</i>	46
D. <i>Représentation de la masse salariale par type de bénéficiaire.....</i>	48
E. <i>Rémunérations moyennes des personnels</i>	51
F. <i>Les vacances d'enseignement.....</i>	52
II. REGIMES INDEMNITAIRES	57
A. <i>Indemnités attribuées au personnel BIATPSS.....</i>	59
B. <i>Primes et indemnités attribuées au personnel enseignant.....</i>	59

C. <i>La garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA)</i>	60
CHAPITRE 4 : LA FORMATION	61
I. LA FORMATION : AXE / MISSIONS DU SERVICE / MOYENS	61
II. FORMATIONS PROPOSEES	63
A. <i>Présentation des formation</i>	63
B. <i>Bilan des formations des personnels</i>	65
C. <i>Partenariat et communication</i>	66
III. PRESENTATION DES STAGIAIRES	66
A. <i>Répartition par tranche d'âge et genre</i>	66
B. <i>Répartition des stagiaires par statut et catégorie</i>	67
CHAPITRE 5 : L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL	70
I. LES RELATIONS PROFESSIONNELLES ET LE DIALOGUE SOCIAL	70
A. <i>Les instances du dialogue social</i>	70
COMITE SOCIAL D'ADMINISTRATION (CSA)	70
COMPETENCES ET COMPOSITION DU CSA	70
B. <i>Les instances centrales</i>	73
II. LIEU DE RESIDENCE DES PERSONNELS	74
D. <i>Répartition sur le territoire national</i>	74
E. <i>Répartition sur le territoire francilien</i>	76
III. TELETRAVAIL	77
A. <i>Présentation du dispositif</i>	77
B. <i>Bilan du dispositif</i>	77
IV. TEMPS DE TRAVAIL DES PERSONNELS BIATPSS ET ENSEIGNANTS	80
A. <i>Temps de travail par modalité de travail</i>	80
B. <i>Temps de travail par quotité</i>	81
C. <i>Temps de travail par genre</i>	81

V. SANTE AU TRAVAIL	82
A. <i>Bilan des absences des personnels</i>	82
B. <i>Répartition des absences pour raison de santé</i>	84
C. <i>Taux d'absentéisme</i>	86
D. <i>Médecine de prévention</i>	88
V. LES BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI	88
A. <i>Recensement et déclaration obligatoire d'emploi des personnes en situation de handicap</i>	88
B. <i>Caractéristiques de l'effectif BOE</i>	89
VI. ACTION SOCIALE EN FAVEUR DES PERSONNELS	91
A. <i>Présentation du pôle Qualité de Vie et Santé au Travail (QVST)</i>	91
B. <i>Budget de l'action sociale</i>	91
C. <i>Répartition des bénéficiaires de prestations sociales</i>	95
GLOSSAIRE	98

PRESENTATION GENERALE

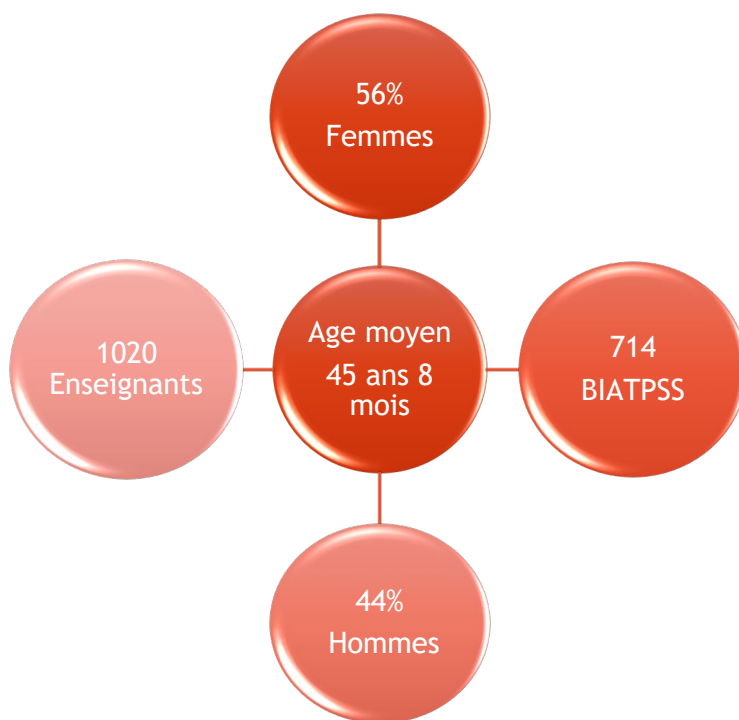
L'université Paris 8 est un pôle d'enseignement et de recherche central en Île-de-France dans le domaine des humanités.

Au sein des **11 UFR et 5 instituts**, l'établissement dispense pour ses **21 677 étudiants** (source : guide de l'étudiant) 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

I. LES EMPLOIS

A. LES PLAFONDS 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.

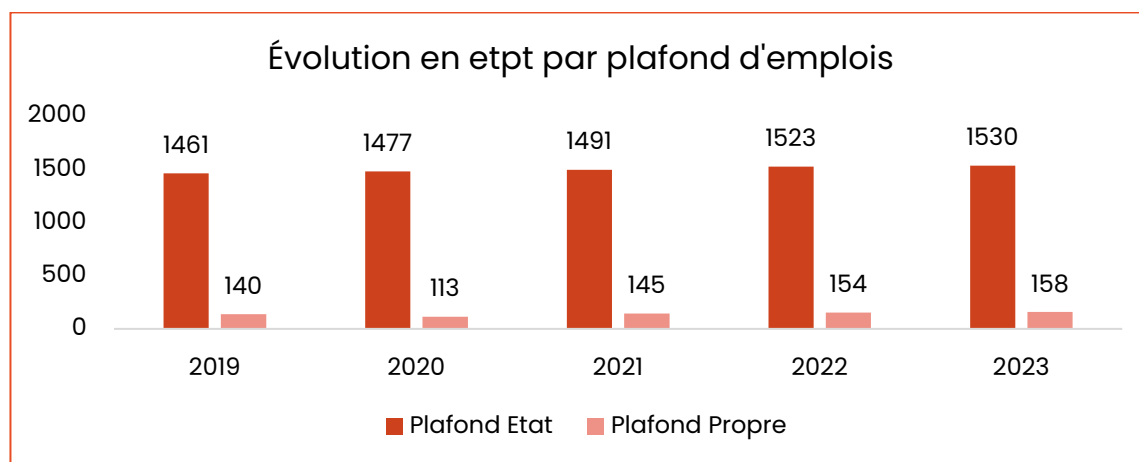
Ce plafond global, voté en conseil d'administration, est donc constitué :

-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 indemnités et heures complémentaires.



Evolution en etpt par plafond d'emploi sur 5 ans

Plafond	Statut	Population	2019	2020	2021	2022	2023	Evolution sur 5 ans
Etat	ENS	Titulaires	721	703	706	719	727	0,78%
		Contractuels	163	177	200	210	205	25,76%

	BIATPSS	Titulaires	466	463	452	438	433	-7,01%
		Contractuels	111	135	134	156	166	49,25%
s/total			1 461	1 477	1 491	1 523	1530	4,77%
Propre	ENS	Contractuels	37	41	50	61	69	86,92%
	BIATPSS	Contractuels	102	72	95	93	89	-12,75%
s/total			140	113	145	154	158	13,78%
total P8			1 601	1 591	1 636	1 678	1689	5,55%

Evolution du plafond d'emploi en ETPT sur 5 ans (source : OREMS)

Le plafond global des emplois enregistré sur cinq ans une hausse globale de 5.55% avec une progression de 0.7% entre les exercices 2022 et 2023.

S'agissant du plafond Etat, on constate une consommation moyenne de 1 530 ETPT soit 98.9% du plafond limitatif à 1 546 ETPT. Compte tenu des postes ouverts aux titulaires enseignants lors des deux dernières campagnes d'emplois, la consommation des emplois de titulaires enseignants a dépassé le niveau atteint en 2019.

Pour rappel, à partir de 2020, un travail de cartographie des emplois a permis de transférer des supports du plafond propre vers le plafond Etat. En effet, des supports créés initialement à titre provisoire pour des missions ou des renforts sont devenus pérennes au fil des années et leur financement relevait de la SCSP.

Les effectifs hors plafond Etat augmentent à partir de 2021, cela s'explique par le déploiement de projets importants, notamment ERUA ainsi que les prolongations de durée de certains contrats doctoraux « prolongation covid » jusqu'à fin 2023

II. PRESENTATION DES EFFECTIFS DE L'ETABLISSEMENT

A. REPARTITION PAR POPULATION

CHIFFRES CLÉS

(En effectifs physiques au 31/12/2023)

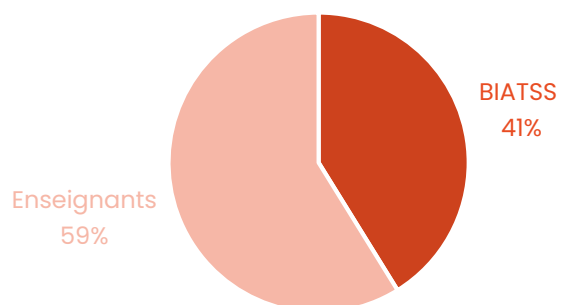
POPULATION	Nombre d'agents en 2019	Nombre d'agents en 2020	Nombre d'agents en 2021	Nombre d'agents en 2022	Nombre d'agents en 2023
BIATPSS	708	694	703	698	714
<i>Évolution n vs n-1</i>		- 1.98 %	+ 0.86 %	- 0.29 %	+ 2.29 %
Contractuels	234	226	249	256	273
Titulaires (dont)	474	468	454	442	441
<i>AENES</i>	137	130	123	117	116
<i>Bibliothèques</i>	62	58	60	60	62
<i>ITRF</i>	272	277	268	263	261
<i>Médico-sociale</i>	3	3	3	2	2
Enseignants	981	997	1033	1061	1020
<i>Évolution n vs n-1</i>		+ 1.63 %	+ 3.61 %	+ 2.71 %	- 3.86 %
Contractuels	271	285	310	334	284
Titulaires	710	712	723	727	736
Total général	1689	1691	1736	1759	1734
<i>Évolution n vs n-1</i>		+ 0.12 %	+ 2.48 %	+ 1.50 %	- 1.42 %

Évolution des effectifs sur 5 années - effectifs physiques au 31/12/2023

Population et Corps	Femmes	Hommes	Total
BIATSS Contractuels			
APPRENTIS		3	3
CONTRACT.	168	102	270
BIATSS Titulaires			
A.C.U.		1	1

AAE	9	8	17
ADJAENES	35	13	48
ADMENESR		1	1
ASIRF	21	15	36
ATRF	19	31	50
BIB	5	2	7
BIBAS	12	6	18
C. BIB.-92	3	5	8
C.G. BIB.	1		1
DGS EPSCP	1		1
Hist type CNRS cat D	1		1
IGE	41	38	79
IGR RF	4	5	9
INF ENES	2		2
MAGASINIER	15	13	28
SAENES 10	34	14	48
TECH RF(NES)	50	36	86
Enseignants Contractuels			
A.T.E.R.	30	31	61
CT DOCT	83	49	132
CTR D-92	8	7	15
LECTEUR	2	4	6
MAITRE LG	5	1	6
MC. ASSOCIE	2	5	7
MCF INV	1		1
PR AS	2	2	4
PR ASMT	15	31	46
PR INV	1	1	2
PR.ASSOCIE	1		1
PROF.CONTR	2	1	3
Enseignants Titulaires			
MCF	236	198	434
P.L.P.	3	3	6
PR	105	107	212
PRAG	28	20	48
PRCE	15	14	29
PROF. EPS	3	4	7
Total	963	771	1734

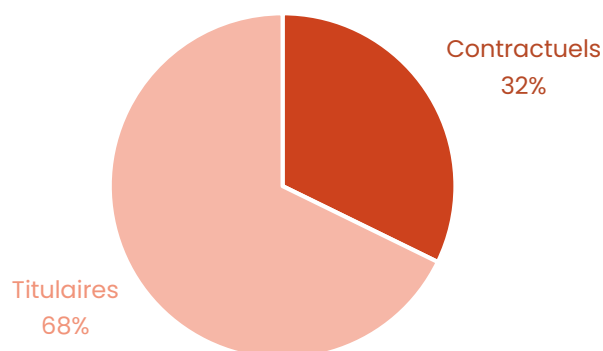
Répartition des agents par population



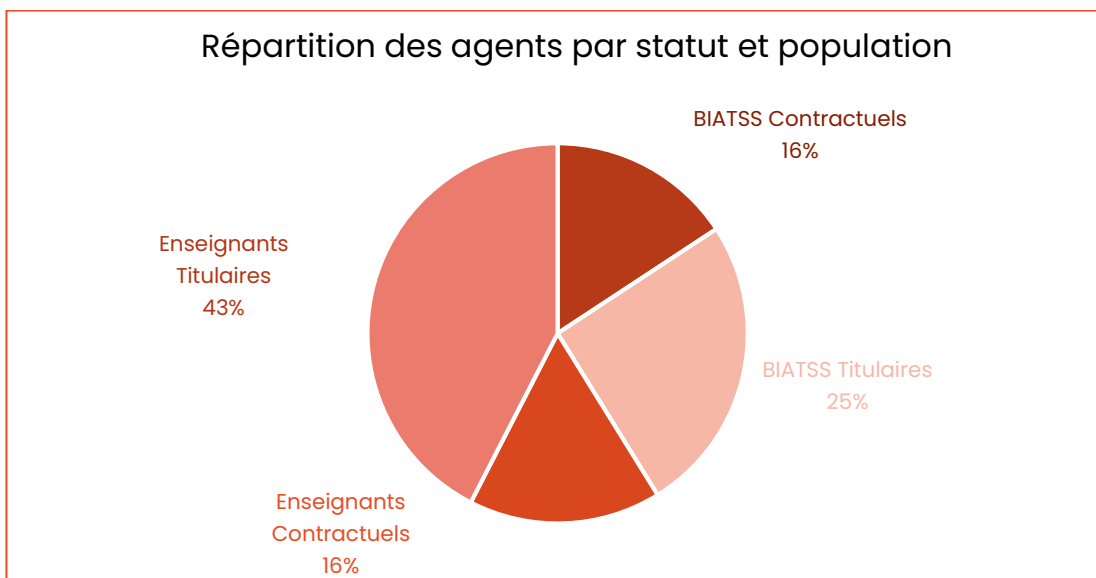
Répartition des agents par population - effectifs physiques au 31/12/2023

B. REPARTITION PAR STATUT

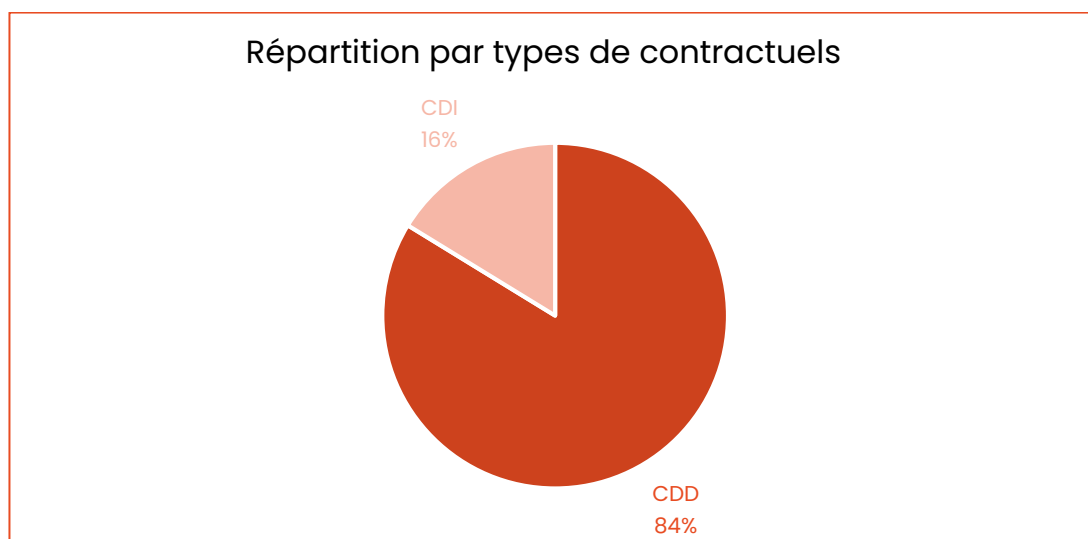
Répartition des agents par statut



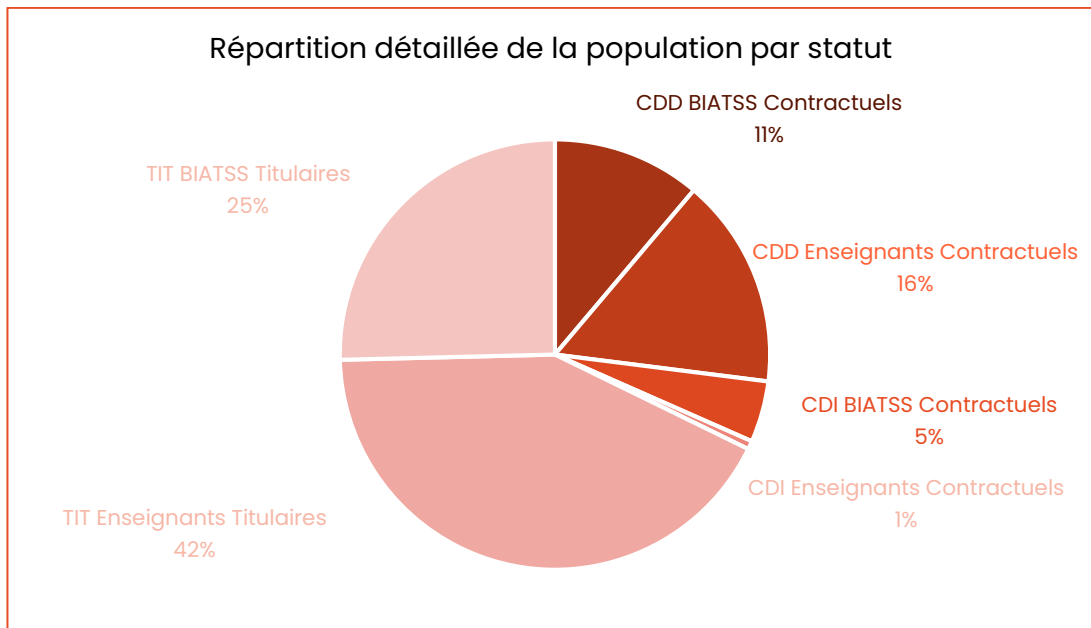
Répartition des agents par statut - effectifs physiques au 31/12/2023



Répartition des agents par statut et population - effectifs physiques au 31/12/2023

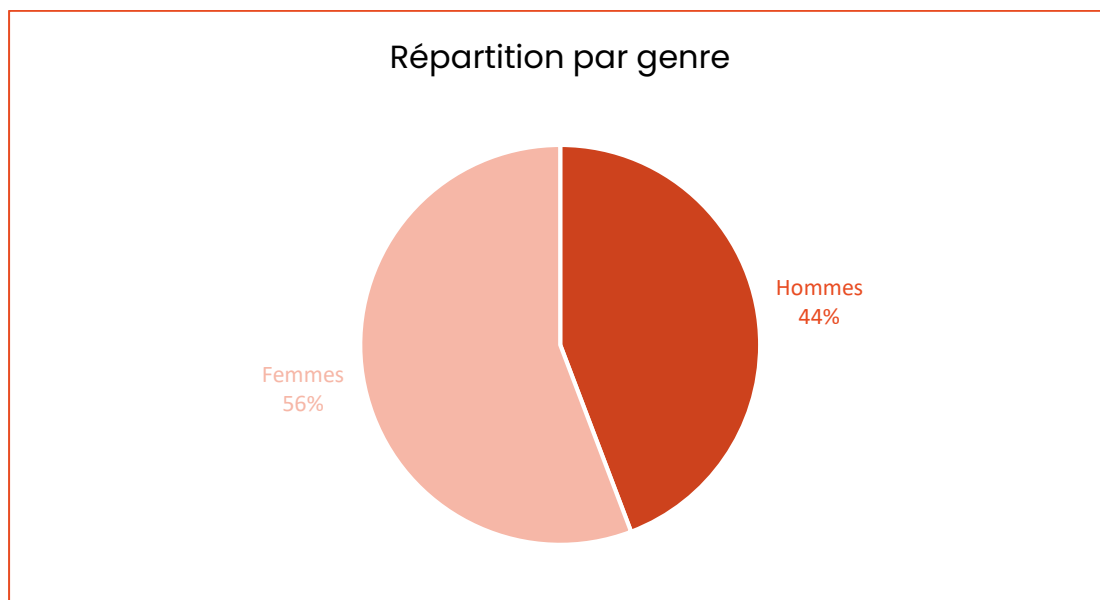


Répartition par types de contractuels - effectifs physiques au 31/12/2023



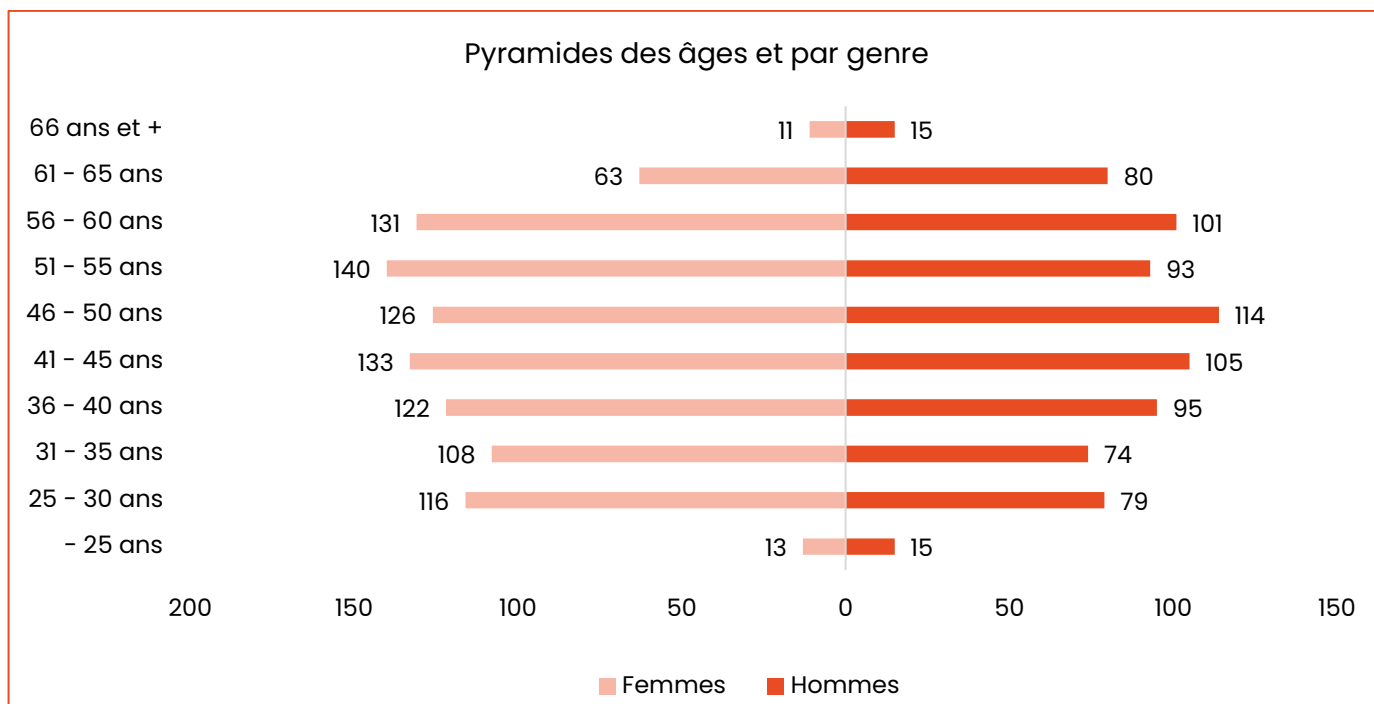
Répartition détaillée de la population par statut - effectifs physiques au 31/12/2023

C. REPARTITION PAR GENRE



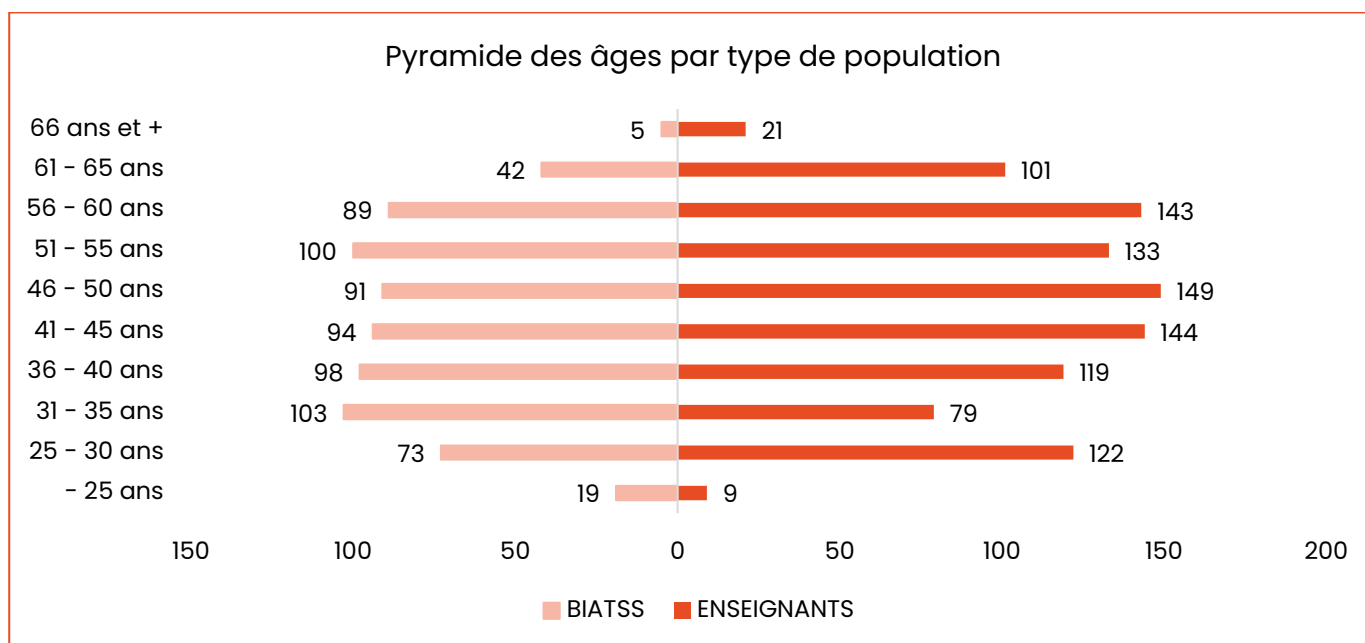
Répartition par genre - effectifs physiques au 31/12/2023

D. PYRAMIDE DES AGE



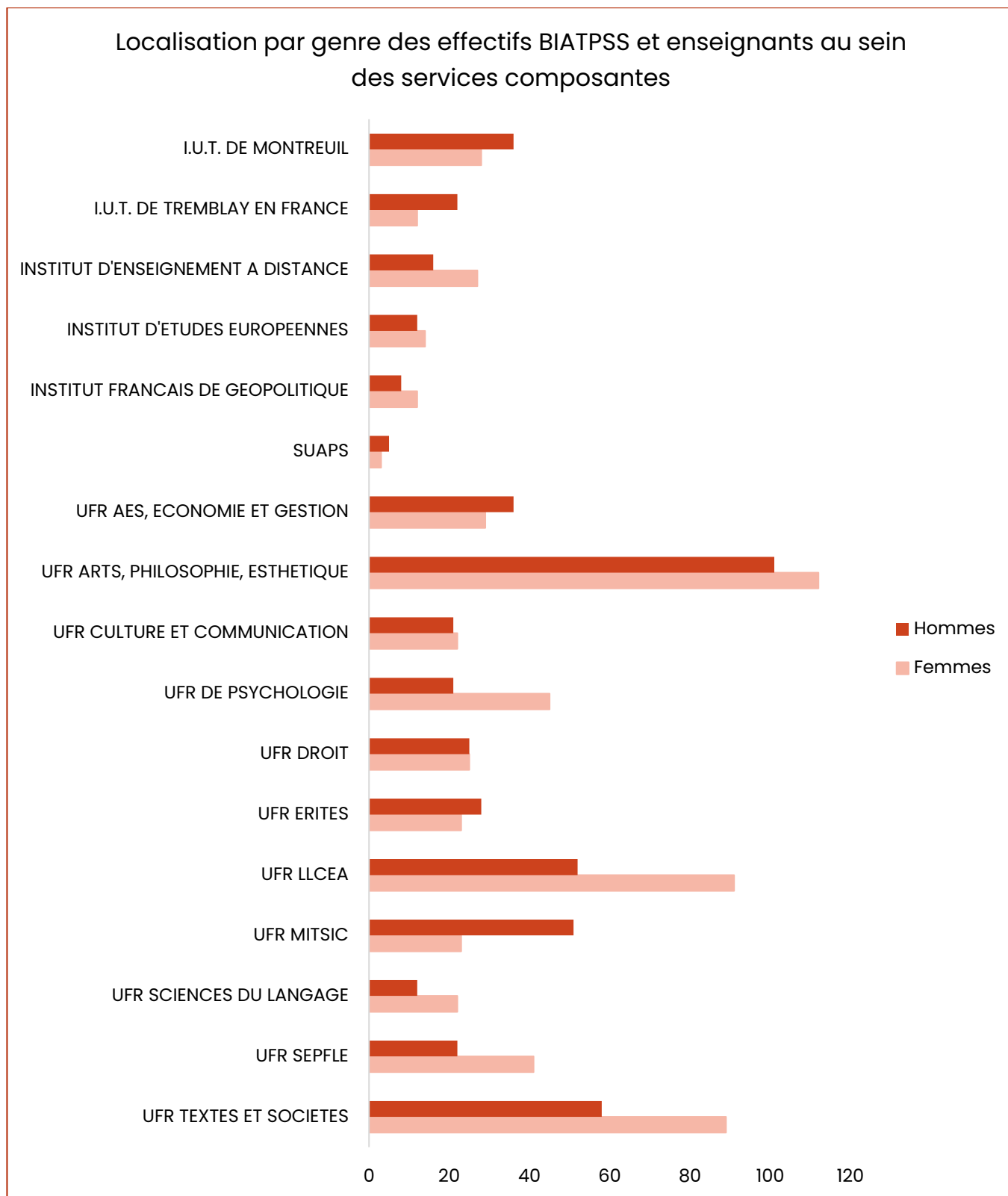
Pyramide des âges et par genre – effectifs physiques au 31/12/2023

La pyramide des âges reflète une organisation structurée et stable, appuyée sur des effectifs expérimentés. L'enjeu principal sera de maintenir cet équilibre en valorisant les compétences des plus expérimentés tout en insufflant une nouvelle énergie par le recrutement et l'intégration des plus jeunes.



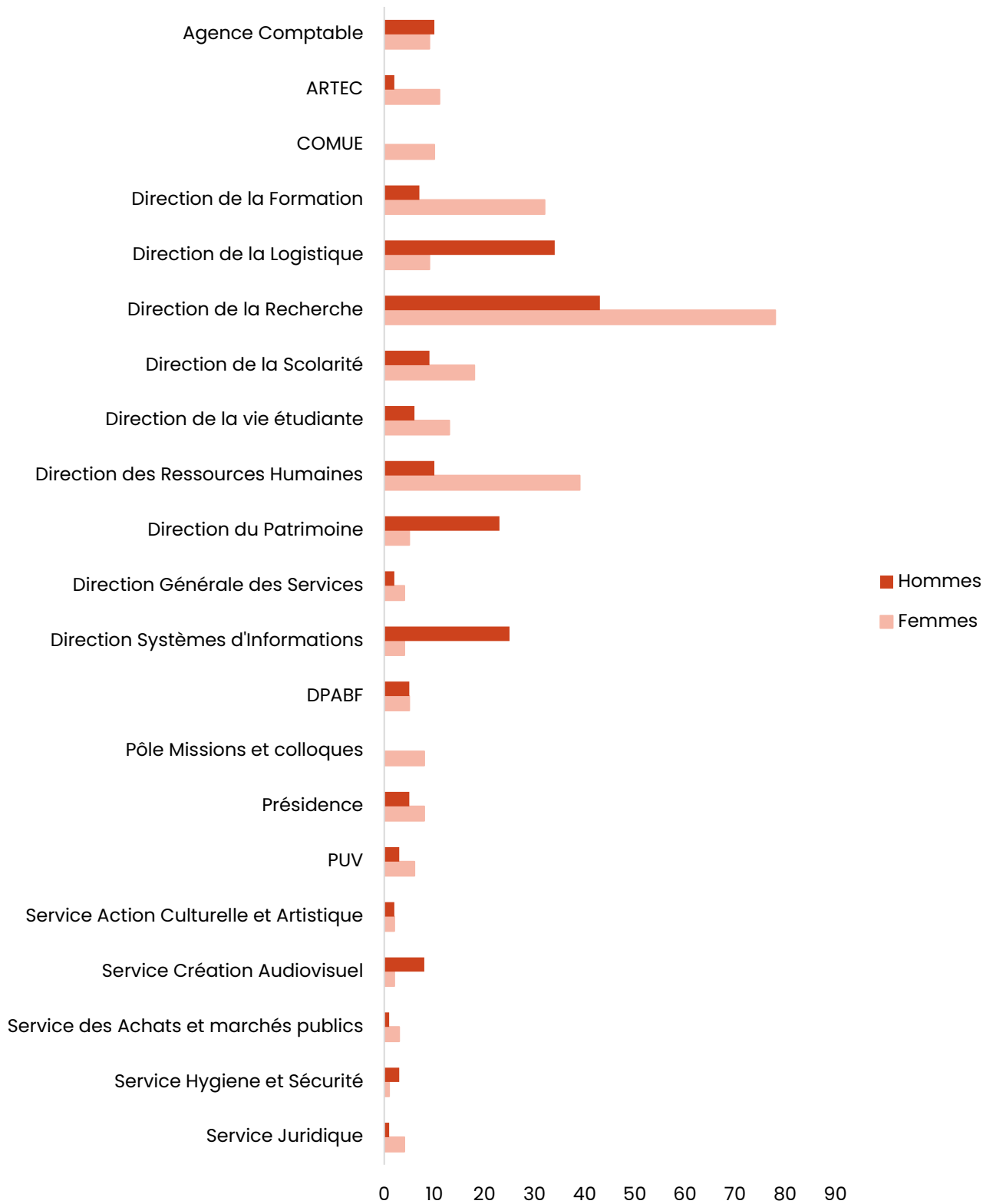
Pyramide des âges par genre – effectifs physiques au 31/12/2023

E. LOCALISATION DES EFFECTIFS

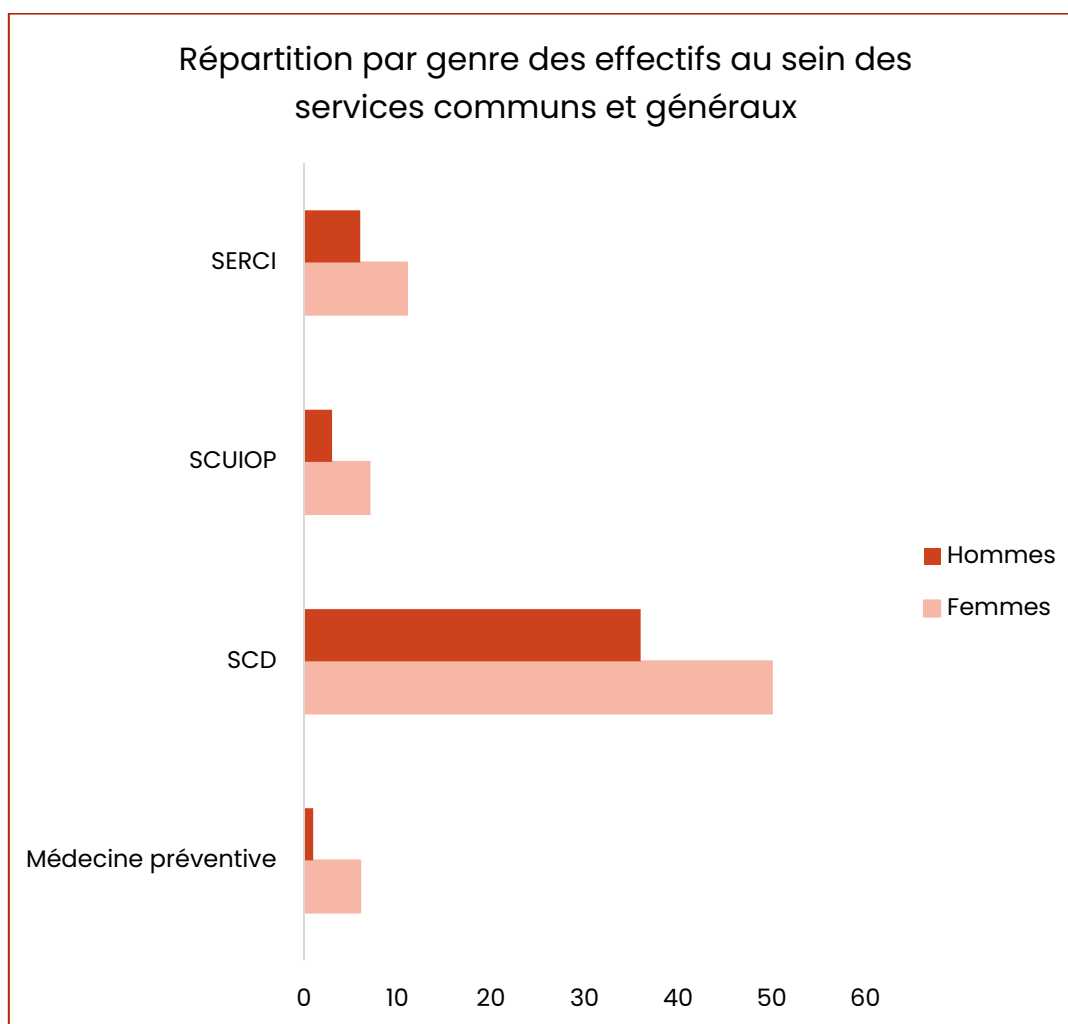


Localisation des effectifs BIATPSS et enseignants au sein des services communs et composantes - effectifs physiques au 31/12/2023

Répartition par genre des effectifs au sein des services centraux



Répartition par genre des effectifs au sein des services centraux - effectifs physiques au 31/12/2023



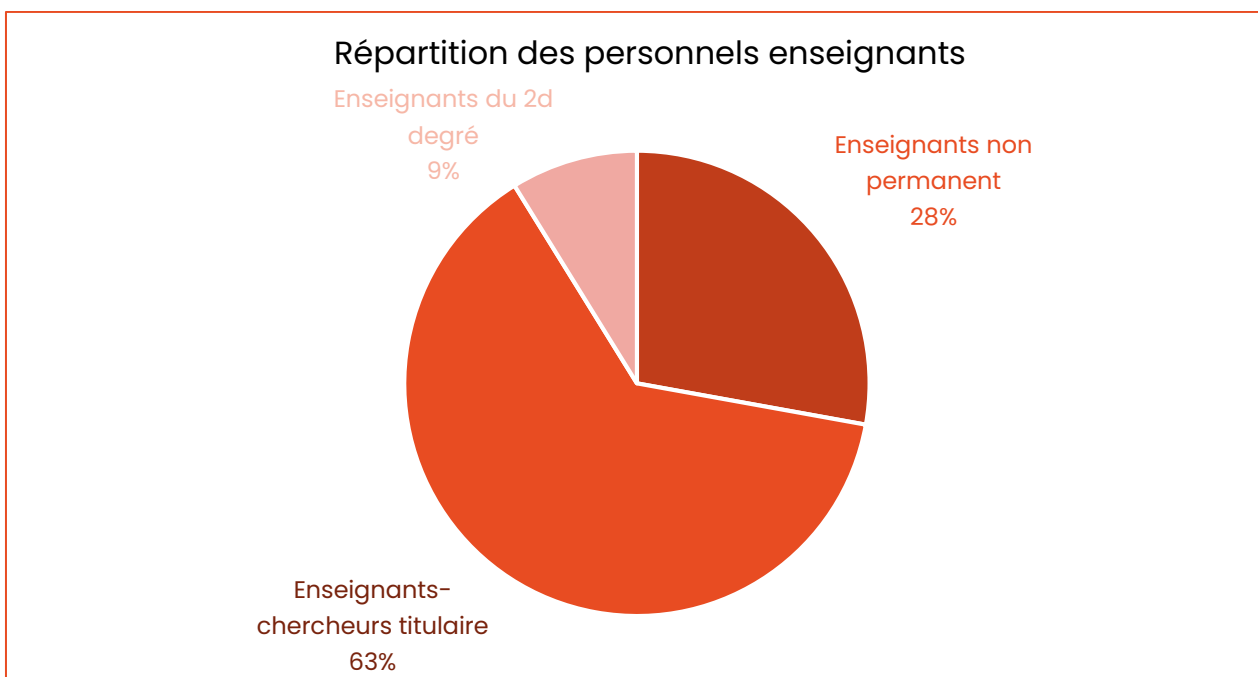
Répartition par genre des effectifs dans les services communs et généraux - effectifs physiques au 31/12/2023

III. LES PERSONNELS ENSEIGNANTS

Le personnel enseignant se répartit en trois catégories :

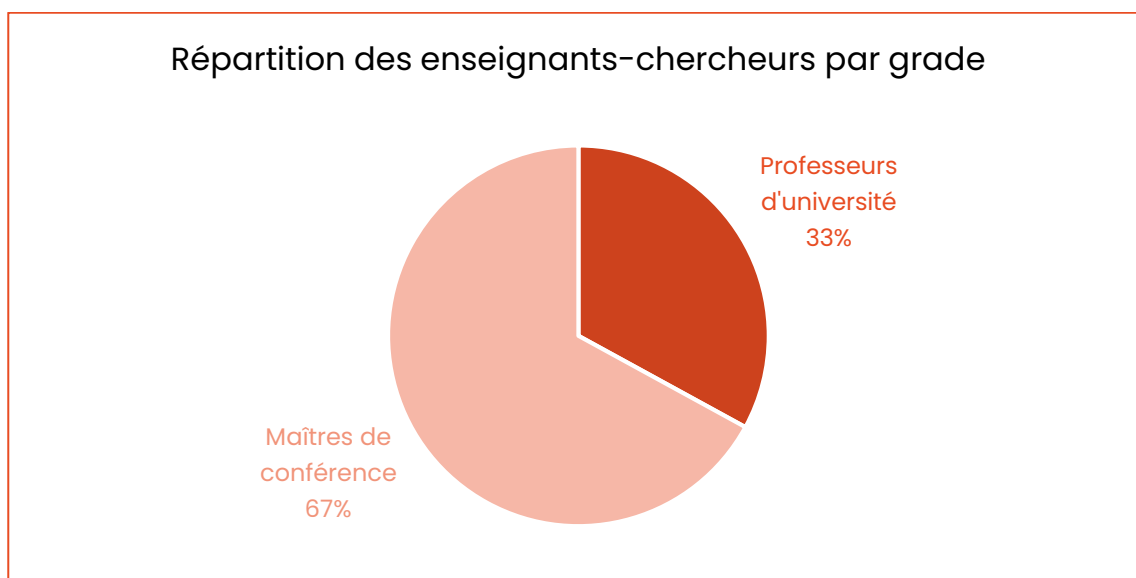
- Les enseignants – chercheurs (titulaires) : Maîtres de conférences (MCF) et professeurs d’université (PR) ;
- Les enseignants du second degré (titulaires) : Professeurs des lycées professionnels (PLP), certifiés (PRCE), professeurs d’EPS et professeurs agrégés de l’enseignement du second degré (PRAG) ;
- 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



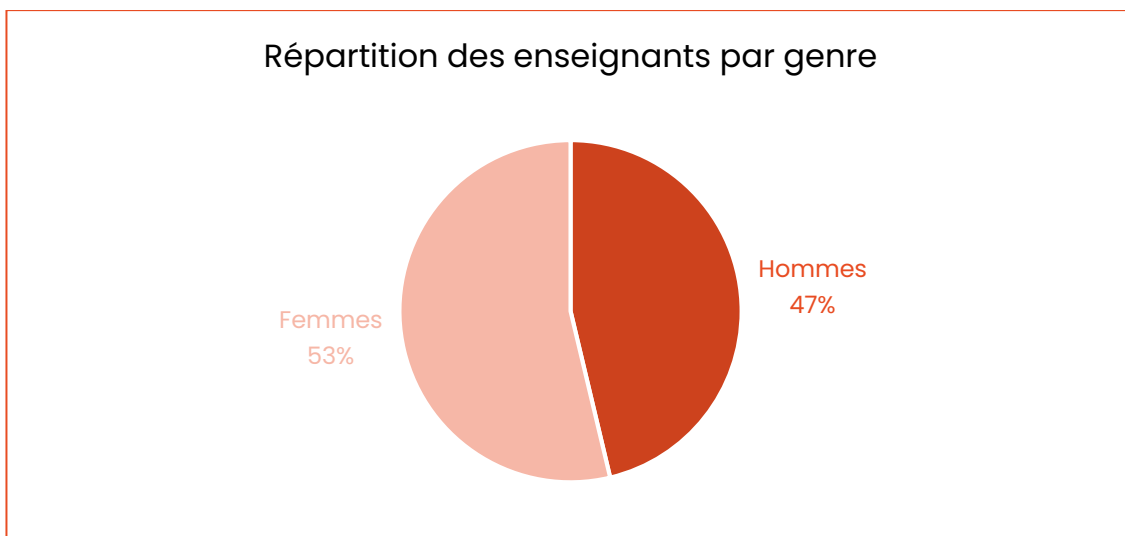
Répartition des personnels enseignants - effectifs physiques au 31/12/2023

On constate une prédominance des enseignants-chercheurs au sein de la population enseignante. En effet, ces derniers, qu'il s'agisse des professeurs des universités (PR) ou des maîtres de conférences (MCF), constituent 63 % de l'ensemble. À titre de comparaison, les enseignants du second degré représentent 9 %, tandis que les enseignants non permanents (ATER, PAST, enseignants invités, lecteurs, maîtres de langues et doctorants) forment le reste de la population..



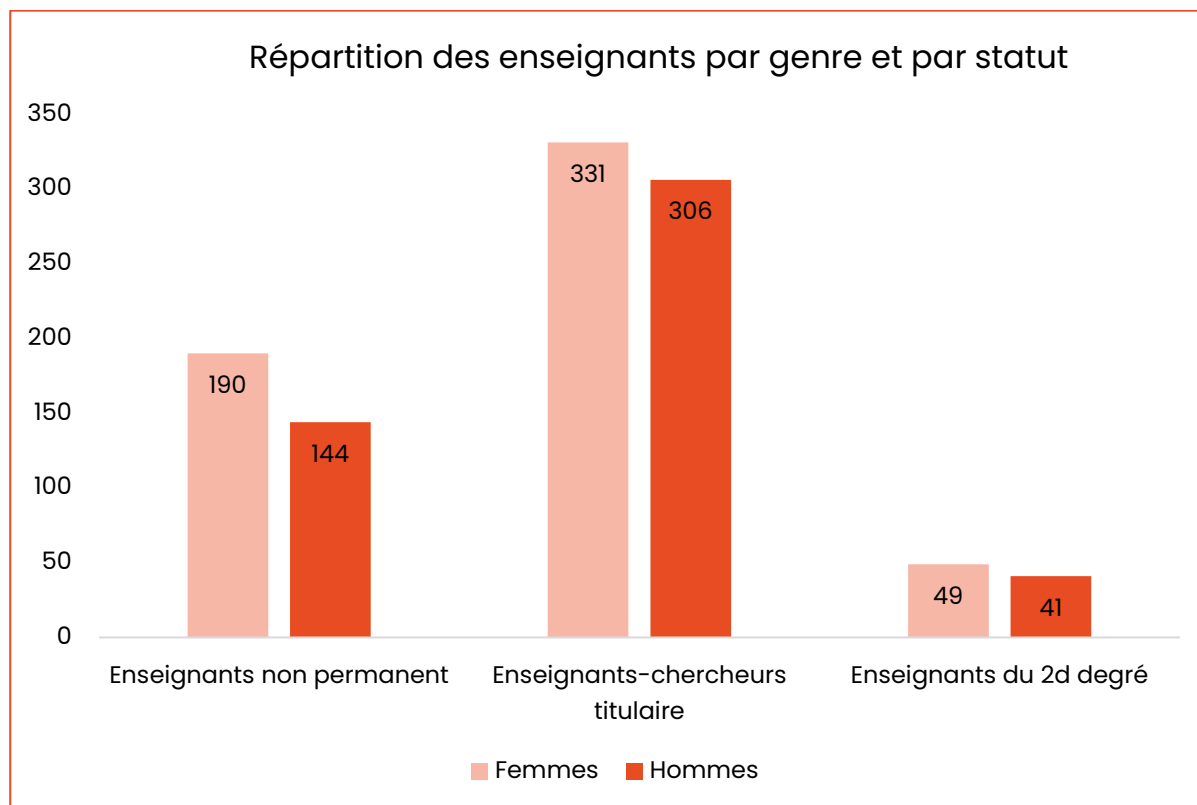
Répartition des enseignants-chercheurs par grade - effectifs physiques au 31/12/2023

B. REPARTITION DES ENSEIGNANTS PAR GENRE

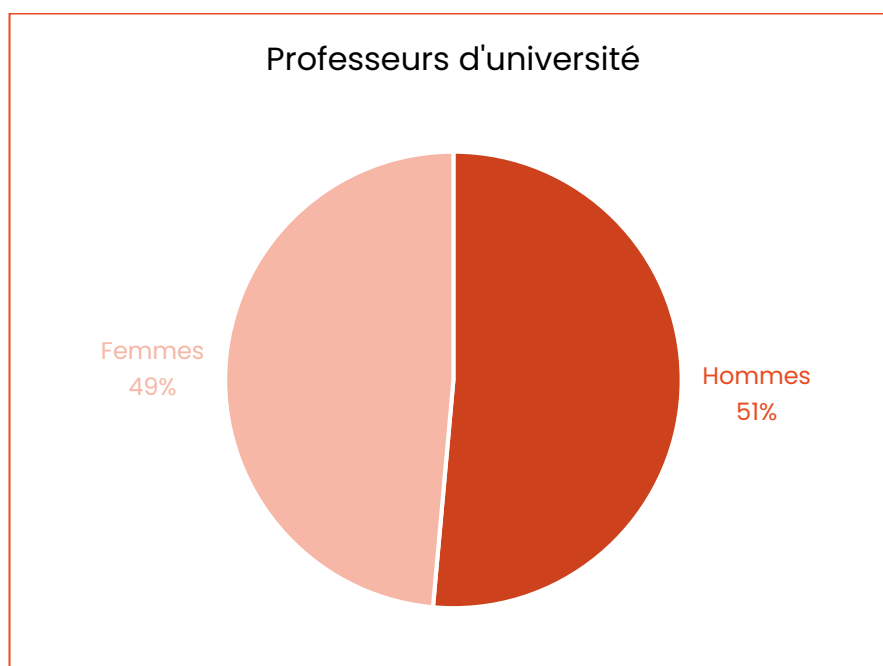
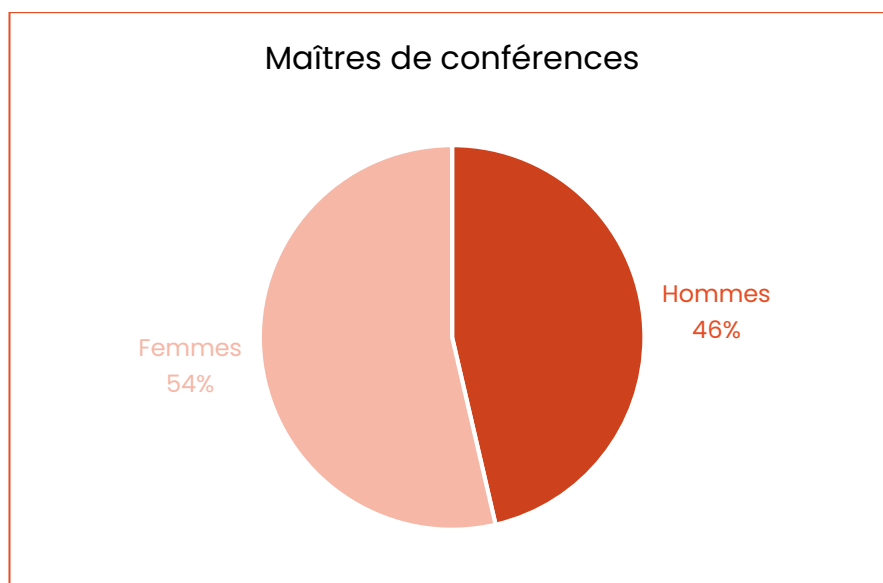


Répartition des enseignants par genre - effectifs physiques au 31/12/2023

On observe, au cours des dernières années, une **progression constante de la part des femmes** parmi les enseignants de l'université. En 2023, le **taux de féminisation atteint 53 %**, alors qu'en 2019, la répartition entre hommes et femmes était **parfaitement équilibrée**.



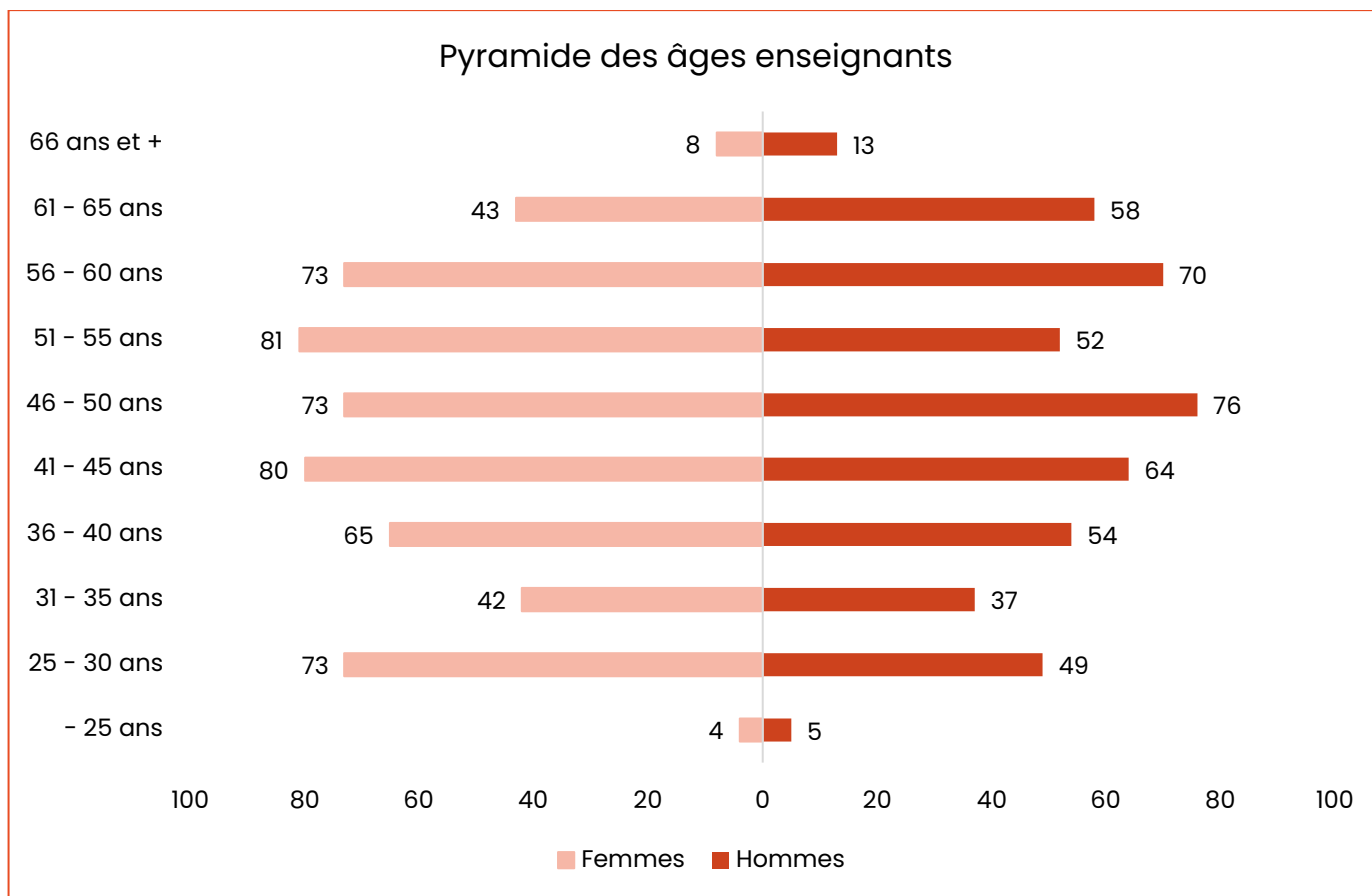
Répartition des enseignants par genre et par statut- effectifs physiques au 31/12/2023.



Répartition des enseignants-chercheurs par genre – effectifs physiques au 31/12/2023

En ce qui concerne les **enseignants-chercheurs**, on observe une **majorité de femmes** parmi les **maîtres de conférences**. Le taux de féminisation des **professeurs d'université** affiche une forte progression, atteignant **49 %**, contre **40 % en 2019**. À titre de comparaison, la part des femmes au sein du corps des professeurs d'université au niveau national s'élevait à **27 % en 2021** (EESRI, 2023).

C. PYRAMIDE DES AGES



Pyramide des âges des enseignants - effectifs physiques au 31/12/2023

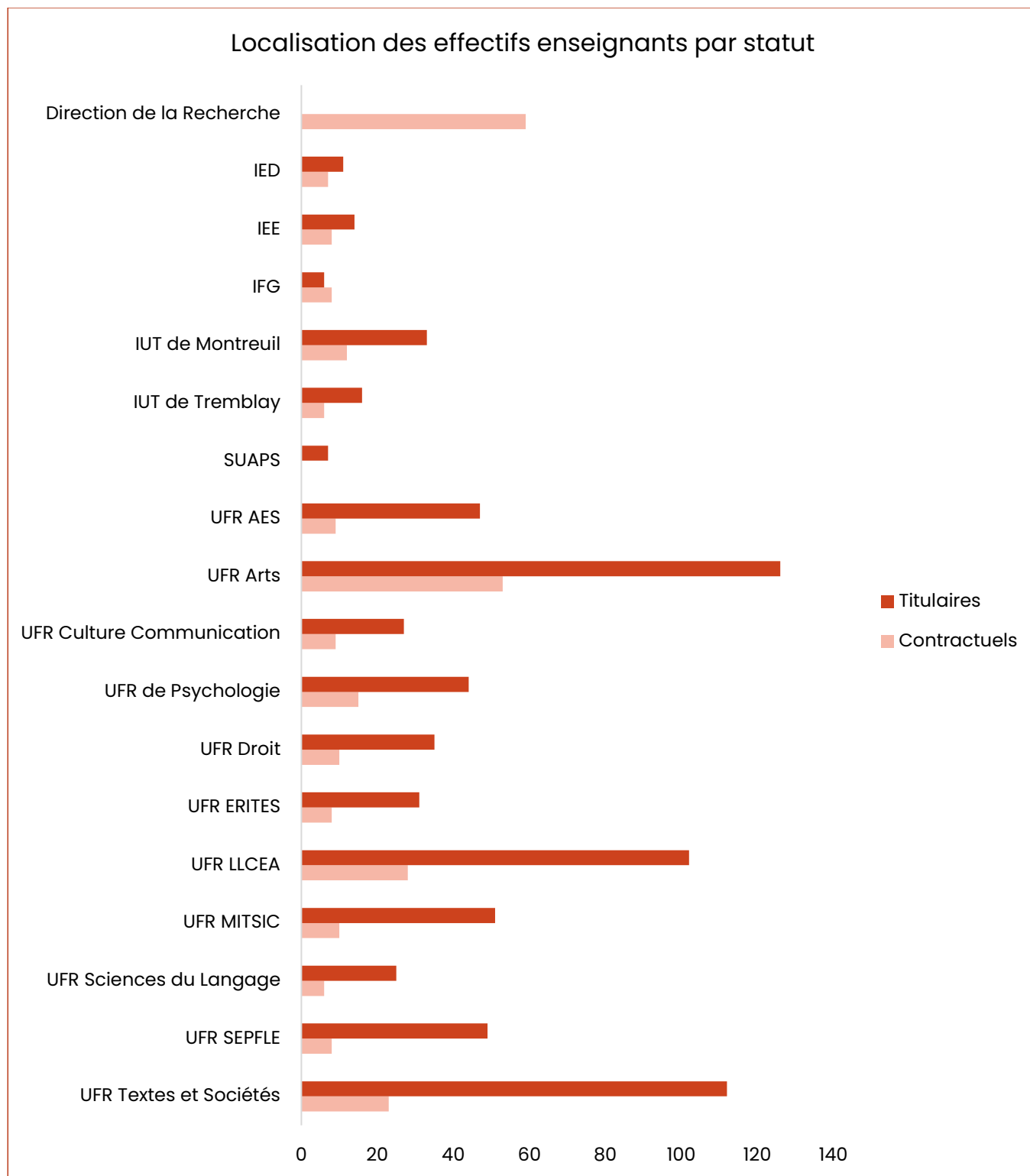
La tranche d'âge des 46-50 ans regroupe le plus grand nombre d'agents, avec un total de 149. Par ailleurs, on observe une nette disparité entre hommes et femmes dans les tranches d'âge des moins de 25 ans et des 25-30 ans, avec 77 femmes et 54 hommes. Cette différence s'explique en grande partie par la féminisation importante des contrats doctoraux.

L'âge moyen des enseignants est de 46 ans et 7 mois.

L'âge médian de enseignants est de 46 ans et 2 mois

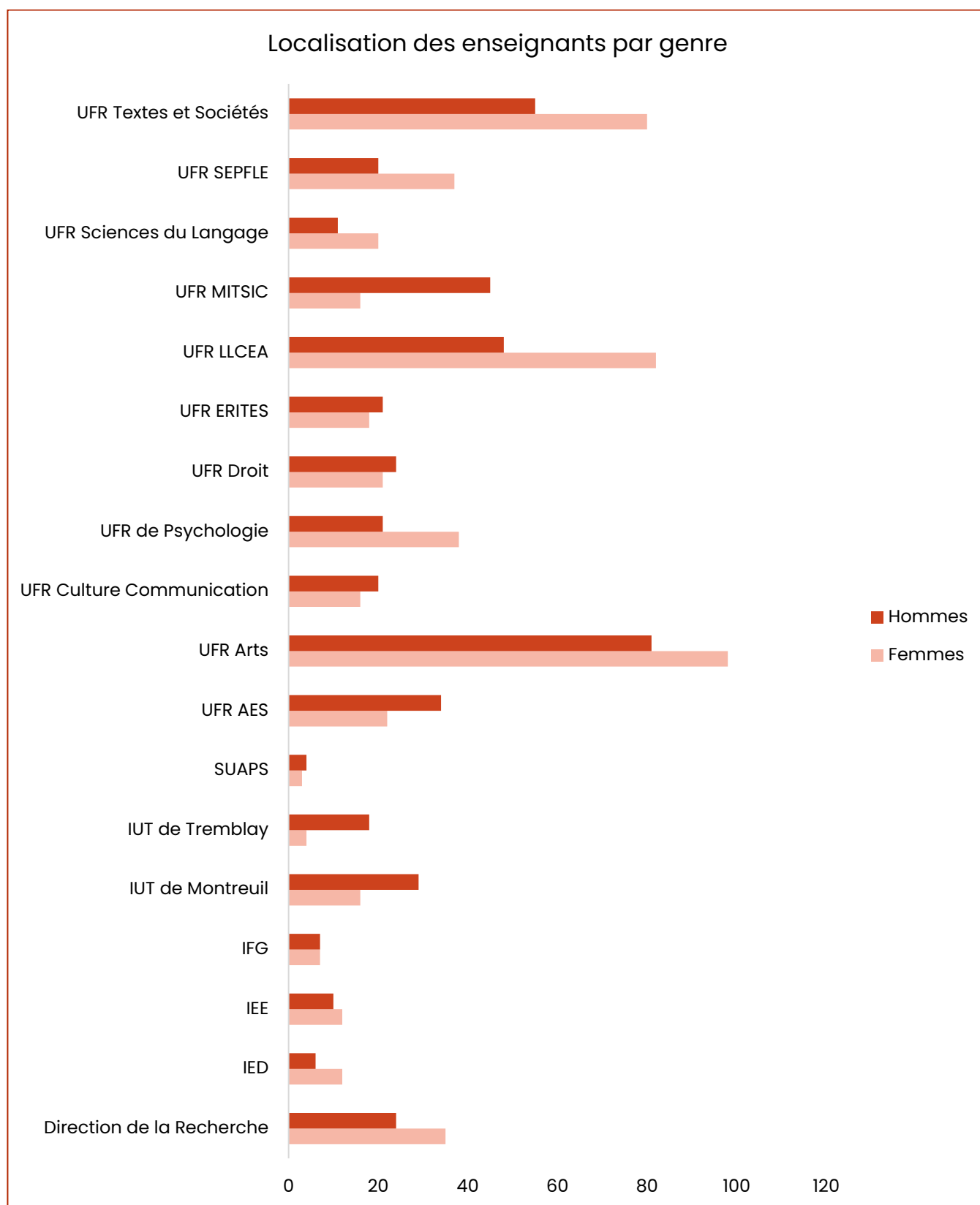
L'âge moyen de la population contractuelle est 35 ans et 9 mois, tandis que l'âge moyen de la population titulaire est 49 ans et 6 mois.

D. LOCALISATION DES EFFECTIFS ENSEIGNANTS



Localisation des effectifs enseignants par statut- effectifs physiques au 31/12/2023.

A noter que les effectifs physiques rattachés à la Recherche concerne les doctorants



Localisation des effectifs enseignants par statut- effectifs physiques au 31/12/2023

NB: Les données en lien avec la Recherche concernent les contrats doctoraux.

IV. LES PERSONNELS DE BIBLIOTHÈQUES, INGÉNIEURS, ADMINISTRATIFS, TECHNICIENS, PÉDAGOGIQUES, SOCIAUX ET DE SANTÉ (BIATPSS)

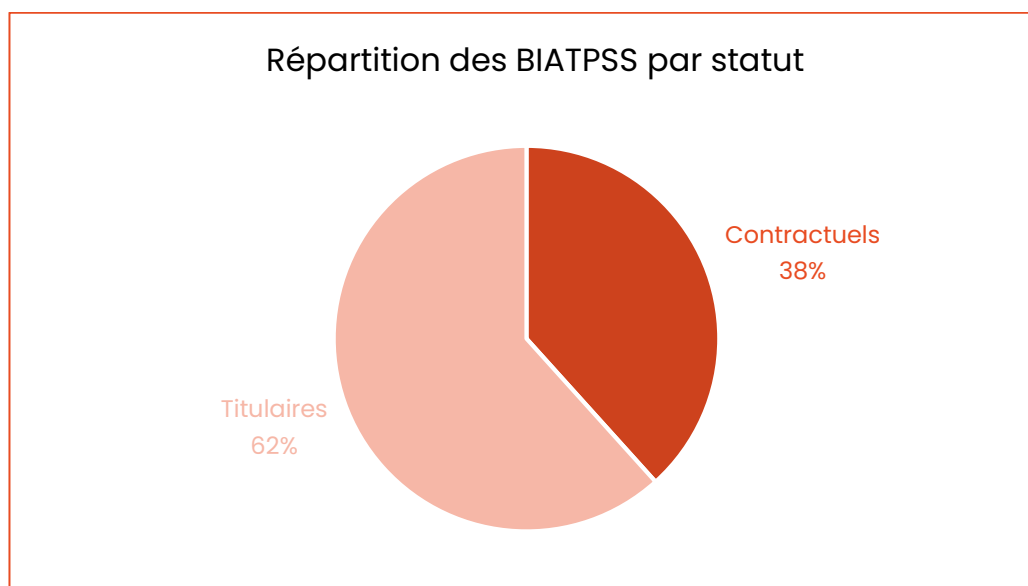
Les emplois BIATPSS se répartissent au sein de quatre filières :

- 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.

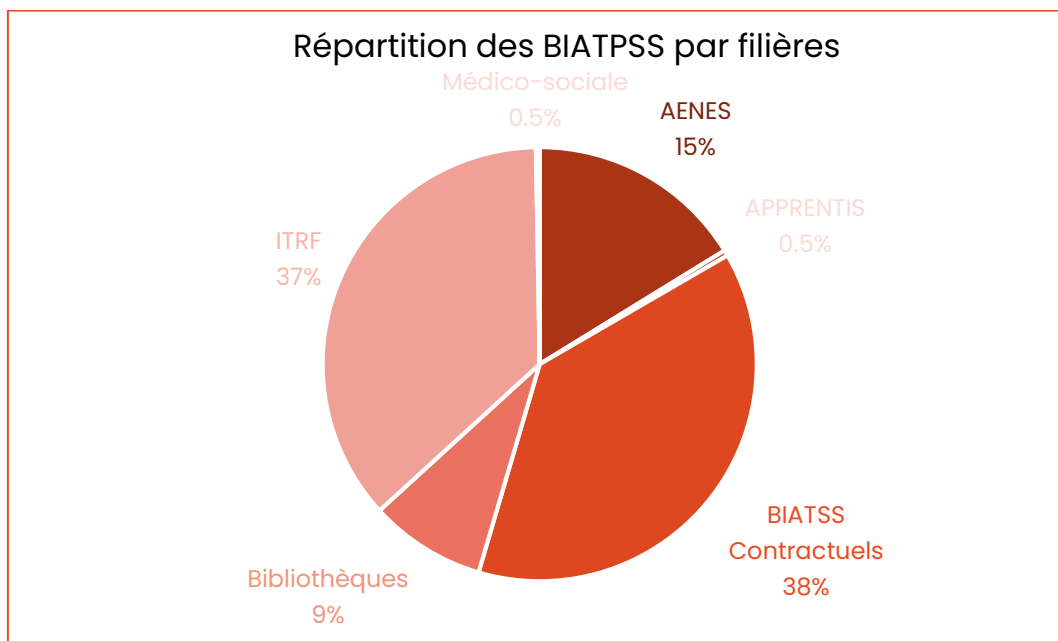
Dans chaque filière, un ou plusieurs corps se répartissent entre trois catégories :

- 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 BIATPSS PAR STATUT

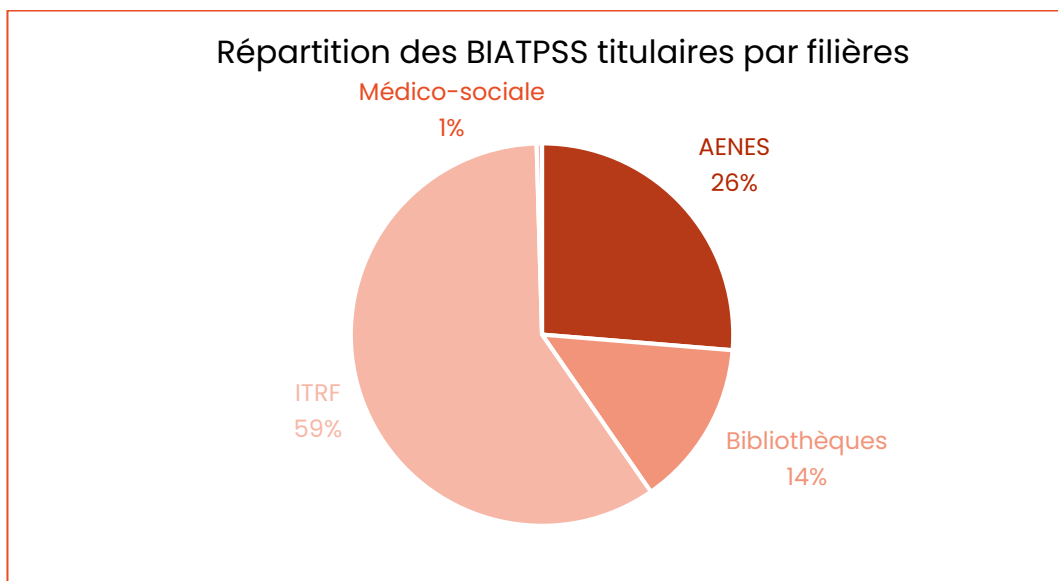


Répartition des BIATPSS par statut - effectifs physiques au 31/12/2023



Répartition des BIATPSS par filière – effectifs physiques au 31/12/2023

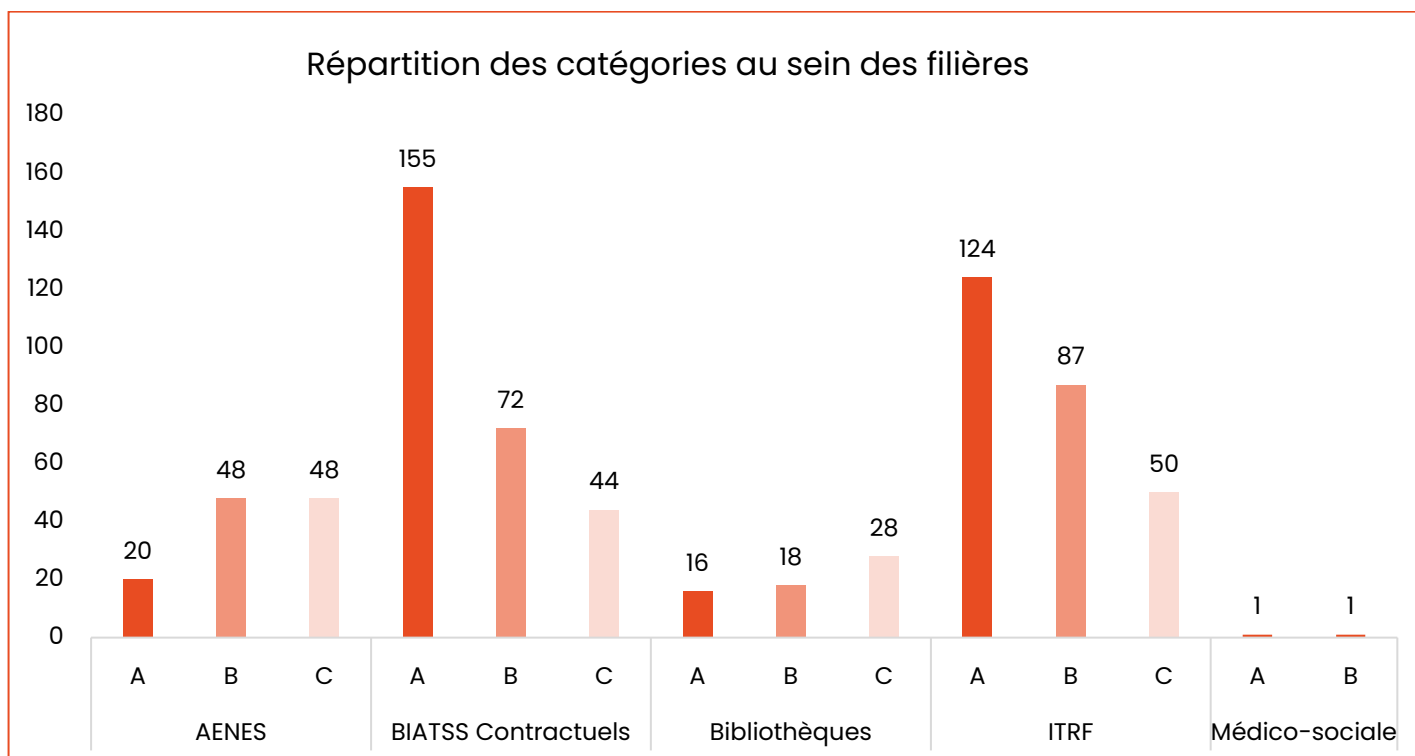
B. REPARTITION DES BIATPSS TITULAIRES PAR FILIERE



Répartition des BIATPSS titulaires par filière – effectifs physiques au 31/12/2023

Si l'on observe la répartition des agents titulaires, on remarque une part dominante de la filière ITRF. Celle-ci représente 59% des titulaires administratif et est même en progression par rapport à 2019 (57%). Cela s'explique en partie par la présence dans cette filière de certains métiers qui ne sont pas représentés dans la filière AENES (26%) qui se caractérise par la dimension généraliste de ses missions.

C. REPARTITION DES BIATPSS PAR CATEGORIE ET FILIERE

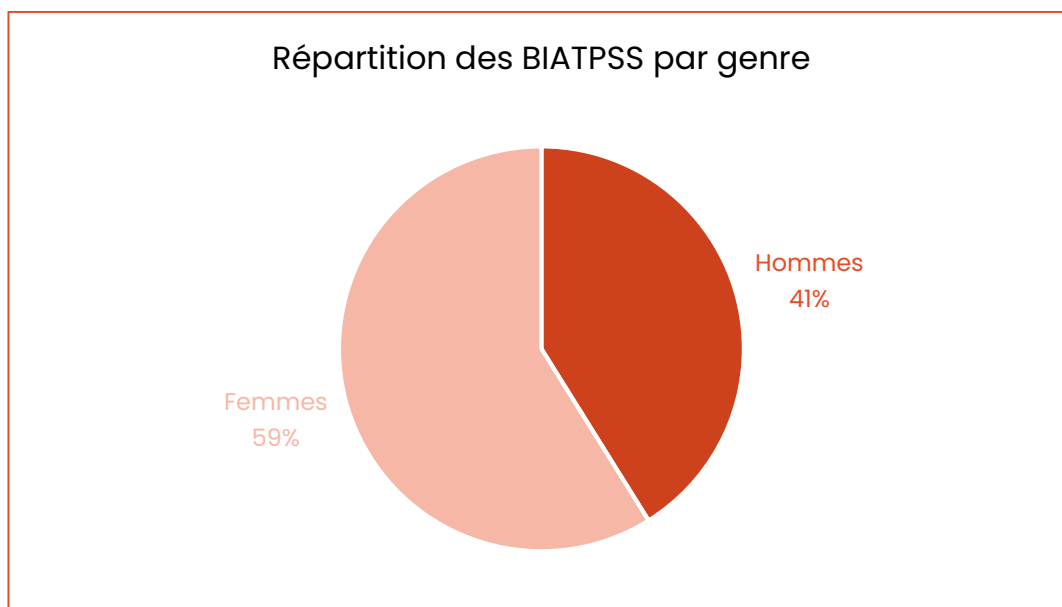


Répartition par catégorie au sein des filières - effectifs physiques au 31/12/2023

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 par la spécificité du recrutement des agents ITRF : en effet, les concours ITRF ciblent les recrutements par métiers 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.

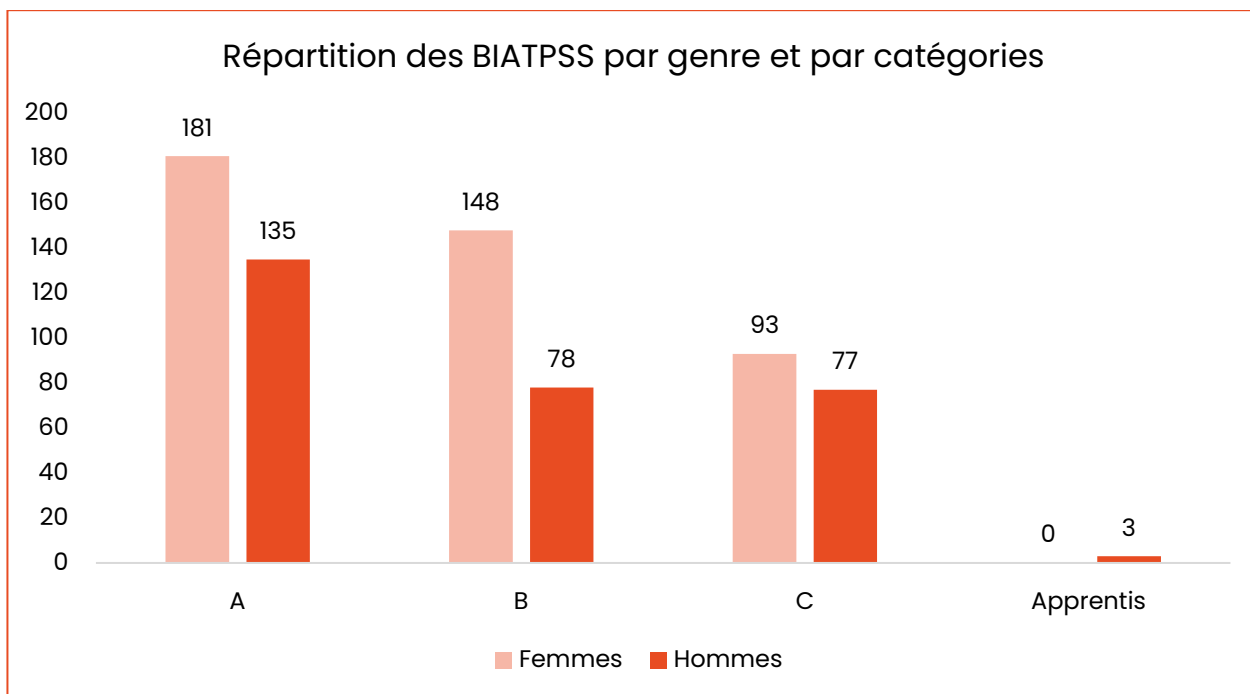
Il est aussi intéressant de noter que les contractuels sont majoritairement recrutés sur des postes catégorie A nécessitant une expertise spécifique, comme les métiers de l'informatiques ou du patrimoine.

D. REPARTITION DES BIATPSS PAR GENRE



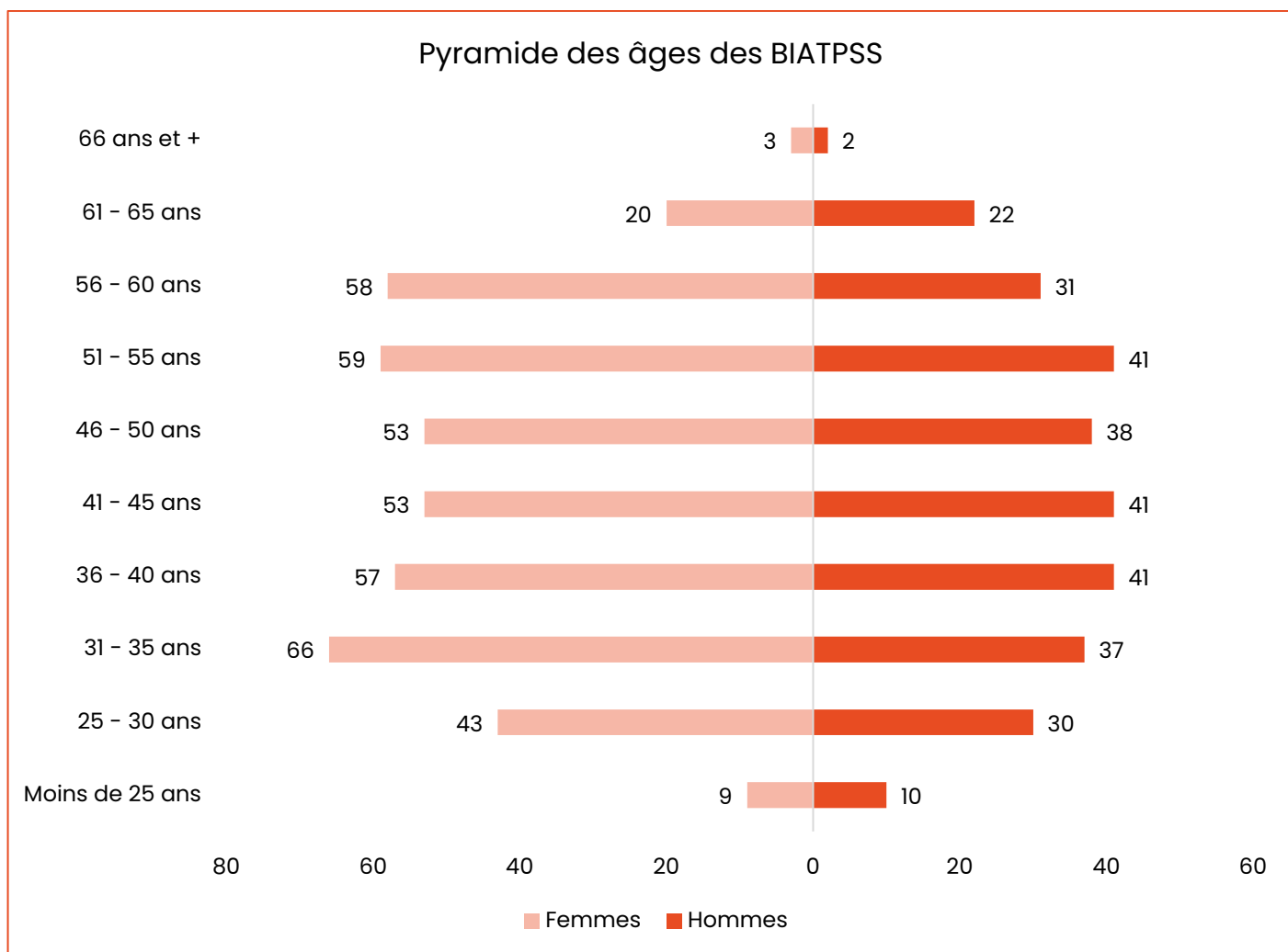
Répartition des BIATPSS par genre - effectifs physiques au 31/12/2023

On observe un taux de féminisation de 59 % parmi le personnel BIATPSS.



Répartition des BIATPSS par genre et par catégories – effectifs physiques au 31/12/2023

E. PYRAMIDE DES AGES



Pyramide des âges des BIATPSS - effectifs physiques au 31/12/2023

L'âge moyen des BIATPSS est de 44 ans et 4 mois.

L'âge médian des BIATPSS est de 46 ans et 2 mois.

L'âge moyen de la population contractuelle est 38 ans et 9 mois, tandis que l'âge moyen de la population titulaire est 47 ans et 9 mois.

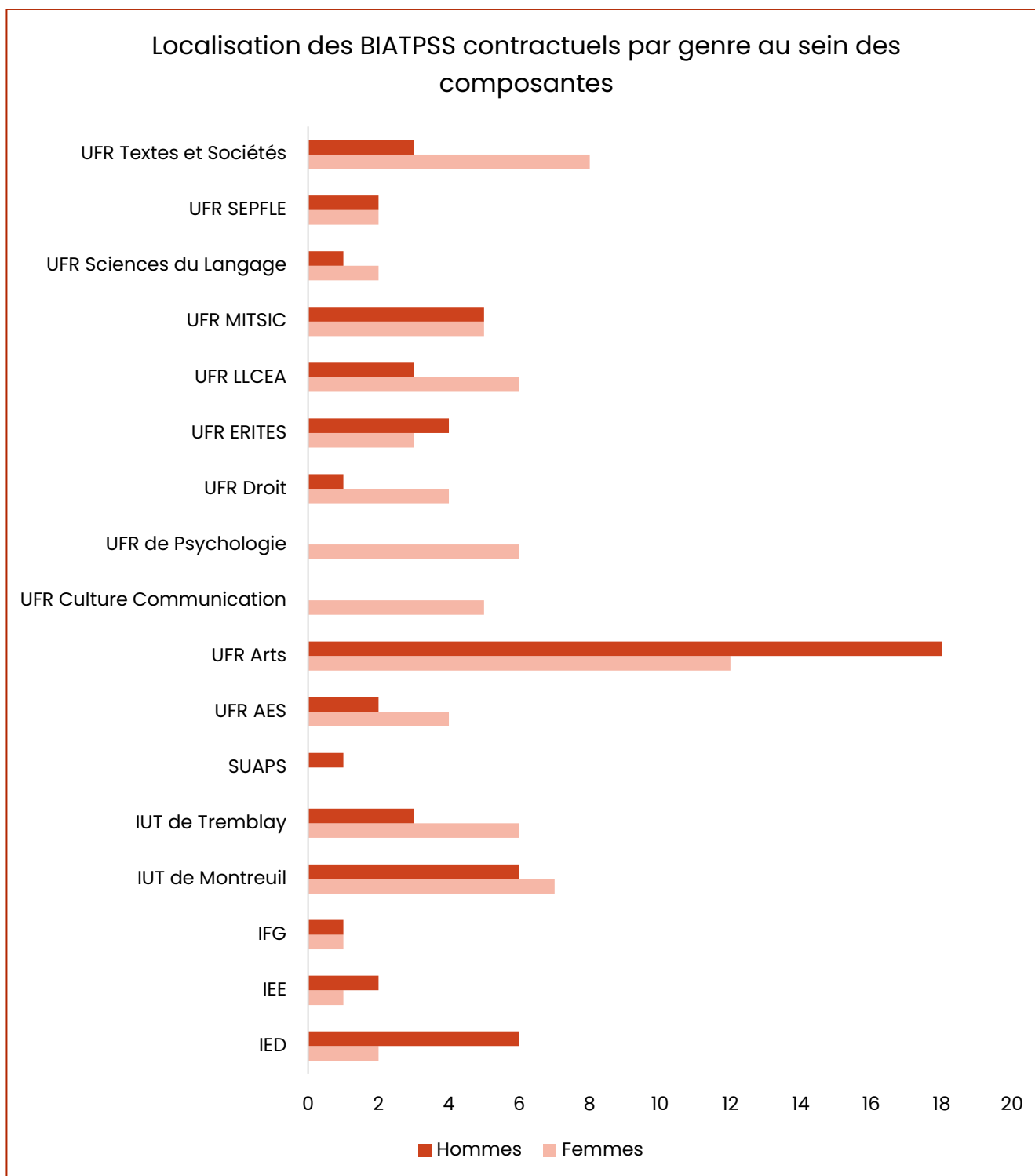
L'âge moyen des agents de catégorie C titulaires est de 47 ans et 8 mois et les C contractuels est de 38 ans et 3 mois.

L'âge moyen des agents de catégorie B titulaires est 47 ans et 3 mois et les B contractuels est de 38 ans.

L'âge moyen des agents de catégorie A titulaires est 48 ans 5 mois et les A contractuels 39 ans et 7 mois.

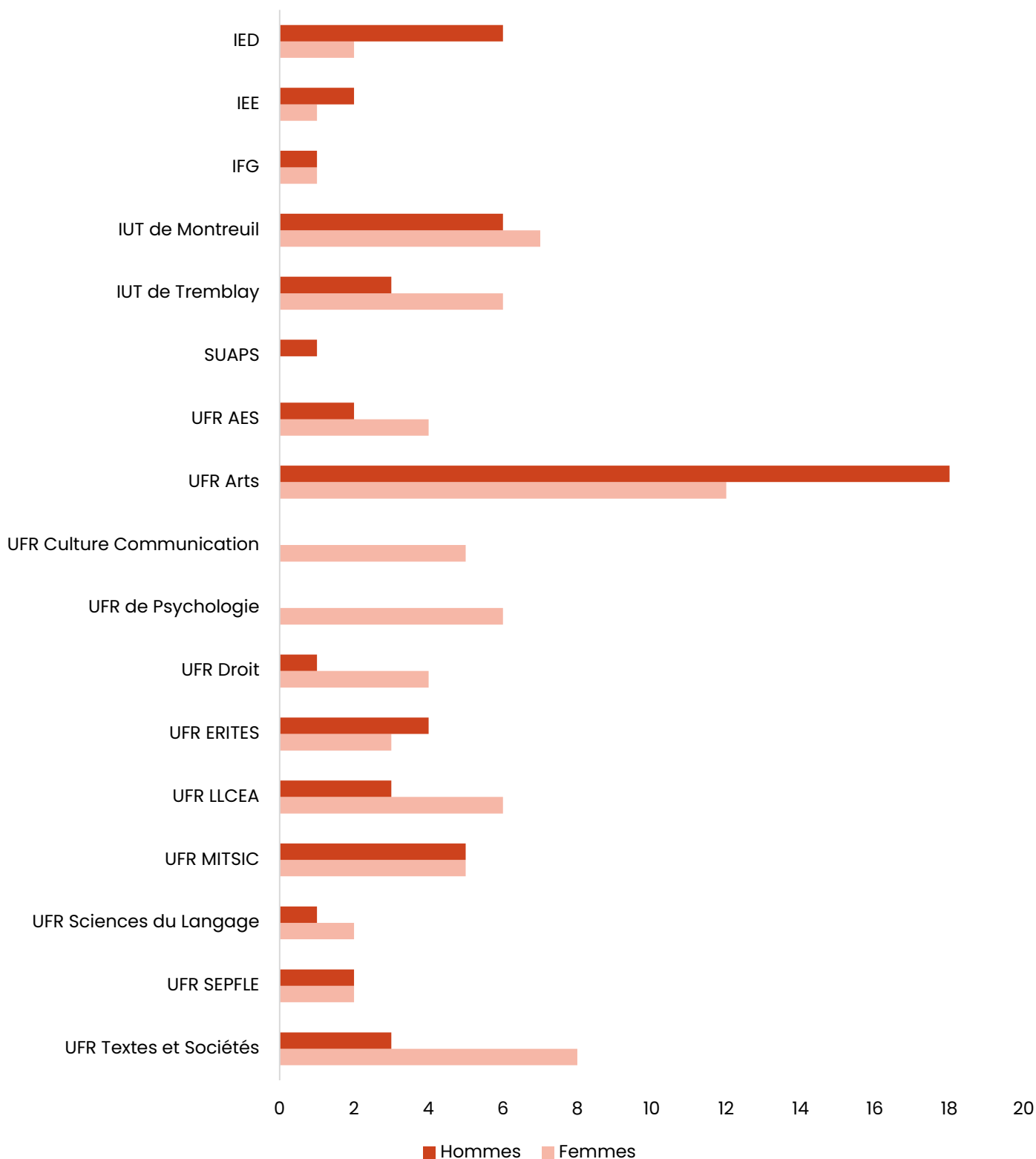
L'âge moyen des apprentis est 23 ans et 4 mois.

F. LOCALISATION DES EFFECTIFS BIATPSS

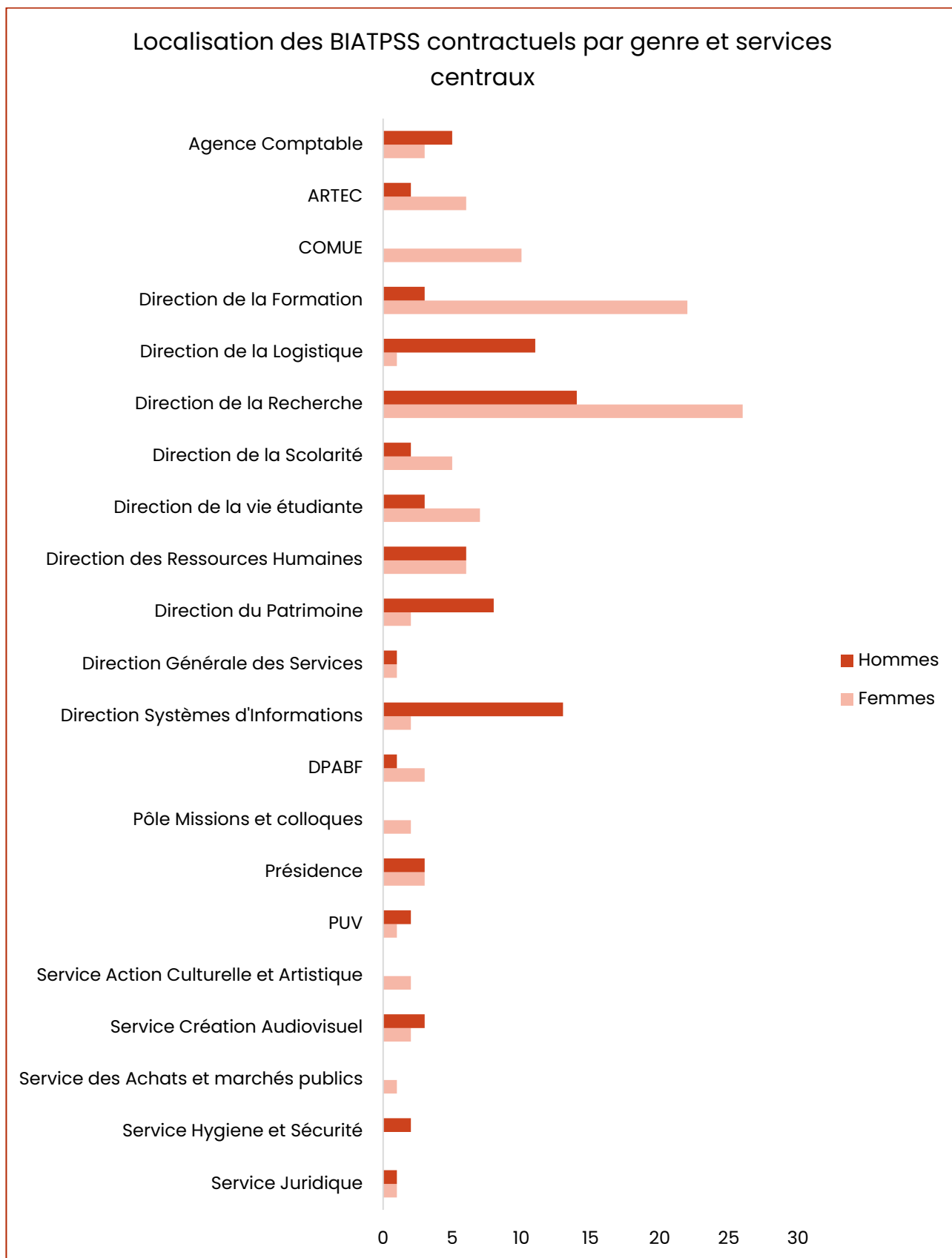


Localisation des BIATPSS contractuels par genre au sein des composantes au 31/12/2023

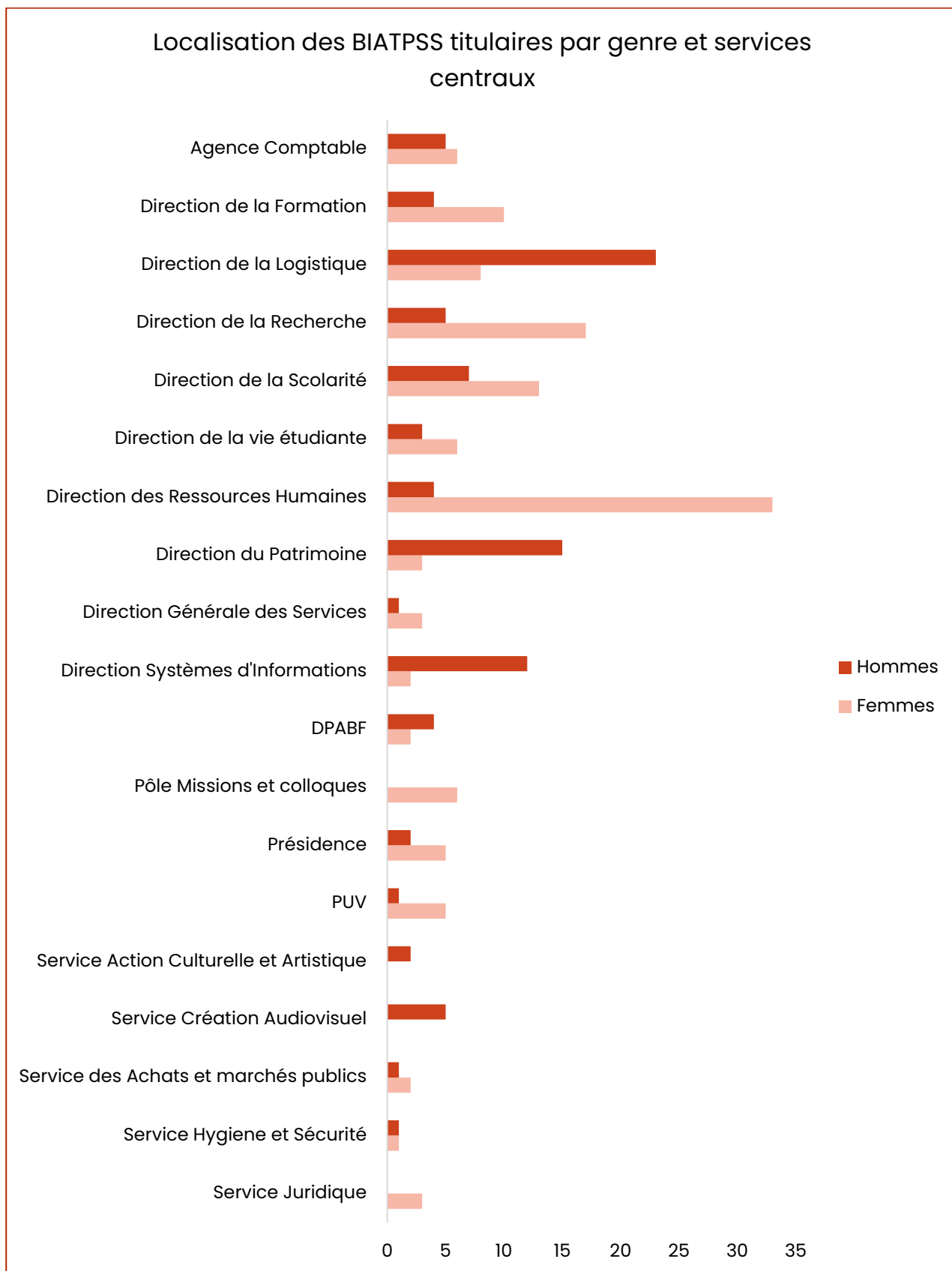
Localisation des BIATPSS titulaires par genre au sein des composantes



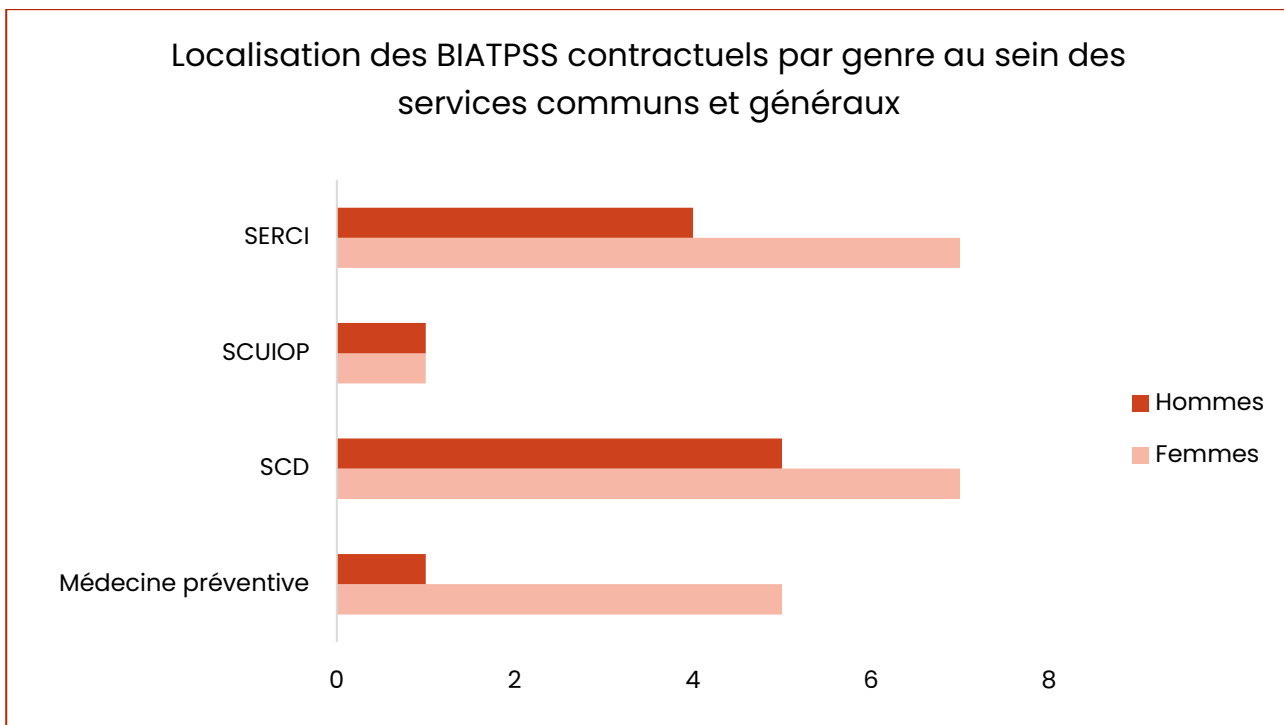
Localisation des effectifs BIATPSS titulaires par genre et composante – Effectifs physiques au 31/12/2023



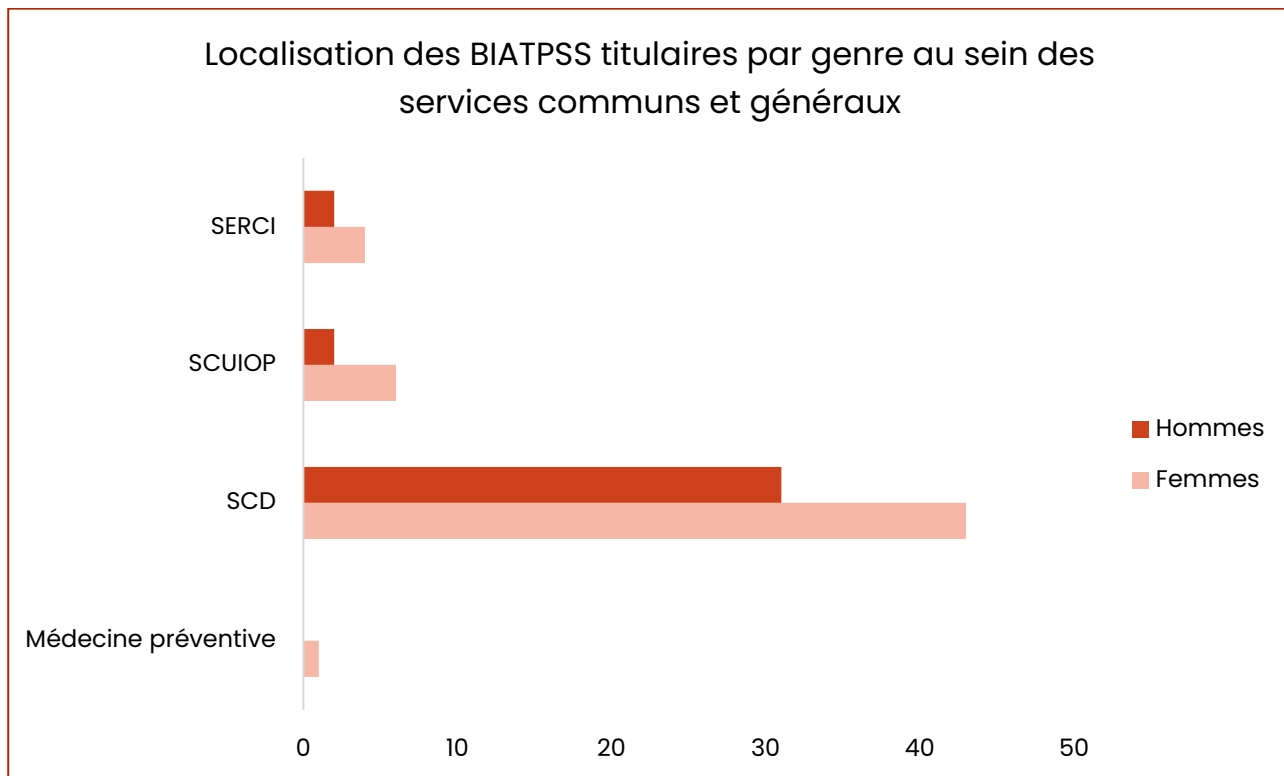
Localisation des BIATPSS contractuels par genre et par services centraux – Effectifs physiques au 31/12/2023



Localisation des BIATPSS titulaires par genre et par services centraux – Effectifs physiques au 31/12/2023



Localisation des BIATPSS contractuels par genre au sein des services communs et généraux – Effectifs physiques au 31/12/2023



Localisation des BIATPSS titulaires par genre au sein des services communs et généraux – Effectifs physiques au 31/12/2023

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	181	209
Titulaires	60	52
Non titulaires	121	157
BIATPSS	203	191
Titulaires	61	54
Non titulaires	141	136
Total	384	401

Le taux de rotation se calcule de la façon suivante :

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

Pour 2023, le taux de rotation est de 22,65 % contre 19,02% en 2022.

Cette progression s'explique notamment par un taux de rotation plus important au niveau des personnels contractuels et en particulier au niveau des personnels administratifs.

A. TAUX DE ROTATION DU PERSONNEL ENSEIGNANT

Corps	Entrées	Sorties	Flux
ATER	35	60,5	-25,5
Doctorant	44	55	-11
Enseignant contractuel	21	22,6	-1,6
Maître de langue	3	4	-1
Lecteur	8	8	0
MAST	2,5	3	-0,5
MCF	30,5	40,7	-10,2
PAST	7,5	4	3,5
PR	27,7	8,7	19
PRAG	1	2	-1
PRCE	0	0,2	-0,2
PLP	0	0	0
EPS	1	1	0
Total général	181,2	209,7	-28,5

Le taux de rotation du personnel enseignant en 2023 est de 19,16 % contre 16,88 % en 2022.

Le taux de rotation du personnel enseignant titulaire (PR, MCF et enseignants du second degré titulaires) est de 3,61 % contre 5,91 % en 2022.

Le taux de rotation du personnel enseignant contractuel est de 59,06 % contre 40,76 % en 2022.

B. TAUX DE ROTATION DU PERSONNEL BIATPSS

	Entrées		Sorties		Flux
Titulaires	A	20	A	17	3
	B	20,2	B	18,5	1,7
	C	21,1	C	19,1	2
Contractuels	A	82,23	A	83,44	-1,21
	B	40,5	B	37,2	3,3
	C	19,23	C	16,06	3,17
TOTAL		203,26		191,3	11,96

Entrées et sorties du personnel BIATPSS en 2023

Le taux de rotation des personnels BIATPSS en 2023 est de 27,63 % contre 21,70% en 2022.

Le taux de rotation des personnels titulaires au sein de la population BIATPSS est 13,14 % contre 9,62% en 2022.

Le taux de rotation des personnels contractuels au sein de la population BIATPSS est de 50,85 % contre 42,58% en 2022.

II. BILAN DES CONCOURS

A. CONCOURS ENSEIGNANTS CHERCHEURS

Au cours de l'année 2023, 35 postes ont été ouverts. Le service des personnels enseignants a reçu 1 343 candidatures relatives à ces 35 postes. Parmi ces 1 343 candidatures, 95 demandes ont été déclarées irrecevables après examen des dossiers.

Voie de recrutement par concours	2020			2021			2022			2023		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Maître de conférences	10	14	24	12	22	34	12	12	24	10	15	25
Professeur d'université	7	8	15	7	9	16	2	12	14	4	6	10

B. CONCOURS ITRF

Bilan des concours ITRF											SESSION 2023							
Grade	BAP	Catégorie	concours	Nature	Pré-inscrit	Inscrits	Nombre H/F			Nombre H/F			Nombre H/F			Nombre H/F		
							Admissibles	H	F	Présent à l'admission	H	F	Admis LP	H	F	Admis LC	H	F
IGE	E	A	Administrateur système et réseaux	Externe	26	17	9	9	0	4	4	0	1	1	0	0	0	0
IGE	J	A	Chargé des achats et des marchés	Externe	16	8	2	0	2	2	0	2	1	0	1	0	0	0
IGE	J	A	Chargé affaire juridique	Externe	23	12	7	2	5	4	0	4	1	0	1	1	0	1
IGE	G	A	Chargé d'opérations immobilières	Interne	12	6	3	3	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0
IGE	J	A	Chargé d'appui au projet de recherche	Externe	29	18	6	2	4	4	1	3	1	1	0	0	0	0
ASI	J	A	Assistant des ressources humaines	Ineterna	45	34	12	2	10	8	2	6	1	0	1	1	0	1
ASI	E	A	Gestionnaire infrastructure	Externe	30	23	8	8	0	5	5	0	1	1	0	0	0	0
ASI	F	A	Assistant des métier de l'image et du son	Examen pro exceptionnel	1	0	INFRUCTUEUX											
ASI	J	A	Assistant en gestion administrative	Examen pro exceptionnel	2	2	2	0	2	1	0	1	1	0	1	0	0	0
ASI	E	A	Gestionnaire d'application/assistance support	Examen pro exceptionnel	7	4	2	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0
Grade	BAP	Catégorie	concours	Nature	Pré-inscrit sur l'académie de créteil	Inscrits sur l'académie de créteil	Admissibles sur l'académie de créteil	H	F	Présent à l'admission	H	F	LP Admis sur l'établissement	H	F	LC Admis sur l'établissement	H	F
TCH	F	B	Technicien en médiation scientifique et culturelle	Interne	4	2	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0
TCH	J	B	Technicien en gestion administrative	Externe	100	71	17						1	1	0	0	0	0
TCH	J	B	Gestionnaire des Ressources Humaines	Externe	28	23	12						1	0	1	0	0	0
TCH	J	B	Technicien en gestion administrative	Interne	133	88	49						2	0	2	0	0	0
Grade	BAP	Catégorie	concours	Nature	Pré-inscrit	Inscrits sur l'établissement	Admissibles sur l'établissement	H	F	Présent à l'admission	H	F	LP Admis sur l'établissement	H	F	LC Admis sur l'établissement	H	F
ADT	G	C	Opérateur logistique	RESC		3	3	1	2	2	0	2	1	0	1	1	0	1
TOTAL								29	26		16	18	13	5	8	3	0	3

	Nombre de poste ouvert par grade					Nombre de poste ouvert par BAP					Nombre de concours infructueux	Nombre de poste ouvert par catégorie d'emploi			Nombre total de postes ouverts
	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		A	B	C	
2018	1	10	2	5	0	12	2	2	1	1	2	11	6	1	18
2019	0	6	3	8	2	10	3	5	2	0	1	10	8	2	20
2020	1	6	2	5	1	9	2	1	3	0	2	9	5	1	15
2021	1	7	3	6	1	13	2	3	4	0	2	11	5	3	19
2022	1	3	5	6	4	13	2	3	0	0	3	9	3	6	18
2023	0	5	5	4	1	8	2	2	3	0	3	10	4	1	15

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	10	27	37	0	9	9	0	3	3	0	0	0
ADJA P2C => ADJA PIC	12	28	40	2	3	5	1	2	3	0	0	0
SAENES CN => SAENES CS	5	15	20	3	9	12	1	3	4	1	2	3
SAENES CS => SAENES Cex	4	7	11	2	2	4	0	2	2	0	1	1
AAE => APAE	0	3	3	0	1	1	0	1	1	0	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 => ADT P2C	10	27	37	0	9	9	0	3	3	0	0	0
ADT P2C => ADT PIC	12	28	40	2	3	5	1	2	3	0	0	0
TECH CN => TECH CS	15	18	33	2	4	6	1	2	3	1	2	3
TECH CS => TECH CE	6	10	16	2	3	5	2	1	3	1	0	1
IGE CN => IGE HC	14	17	31	2	2	4	0	2	2	0	2	2
IGR HC => IGR HC éch spéc	2	1	3	1	1	2	1	1	2	0	0	0

Filière Bibliothèque												
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	0	3	3	0	2	2	0	2	2	0	0	0
MAG P2C => MAG PIC	6	4	10	1	4	6	2	4	6	0	1	1
BIBAS CN => BIBAS C.S	0	3	3	0	3	3	0	3	3	0	1	1
BIBAS CS => BIBAS C.EX	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
BIB CN => BIB HC	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0
CONS => CONS CHEF	2	1	3	2	1	3	2	1	3	1	0	1

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	10	27	37	0	9	9	0	3	3	0	0	0
SAENES => AAE	12	28	40	2	3	5	1	2	3	0	0	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 => TECH	26	17	43	6	5	11	2	2	4	1	0	1
TECH => ASI	28	33	61	7	15	22	3	1	4	0	1	1
ASI => IGE	9	16	25	4	6	10	1	3	4	1	0	1
IGE => IGR	29	35	64	4	4	8	1	1	2	0	1	1

Filière Bibliothèque												
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	7	10	17	1	8	9	1	8	9	0	0	0
BIBAS => BIB	5	10	15	3	1	4	3	1	4	0	0	0
BIB => CONS	1	2	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CONS => CONS GAL	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0

IV. DEPARTS A LA RETRAITE

A. DEPARTS A LA RETRAITE DES ENSEIGNANTS

Au cours de l'année 2023, il y a eu **16 départs** en retraite au sein du corps enseignant.

Répartition des départs en retraite par grade

Grade	2019	2020	2021	2022	2023
MCF	11	9	5	8	8
PR	10	2	9	13	7
PRAG	2	0	3	0	0
P. EPS	0	0	1	0	0
PRCE	0	0	1	1	0
AGREGE	0	0	0	0	1
Total	23	11	19	22	16

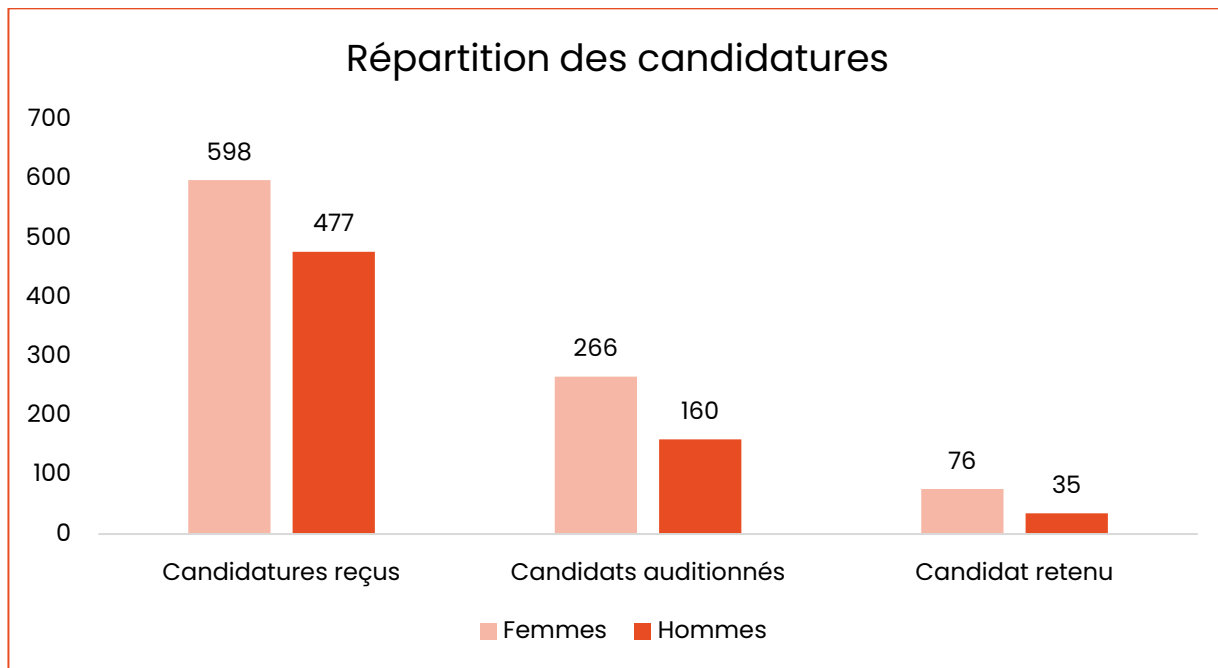
B. DEPARTS A LA RETRAITE DES BIATPSS

Au cours de l'année 2023, il y a eu **12 départs** en retraite au sein de la population BIATPSS.

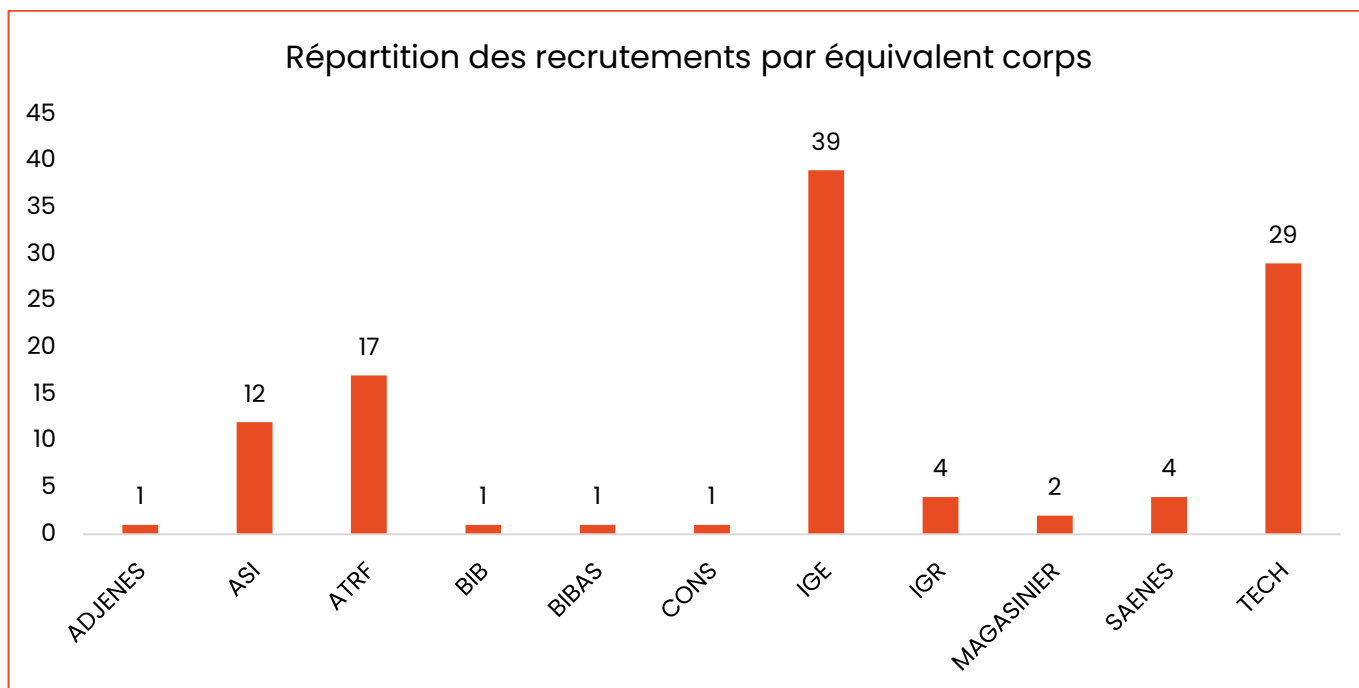
Catégorie	2019	2020	2021	2022	2023
Catégorie A	4	3	3	2	6
Catégorie B	2	0	0	5	2
Catégorie C	3	7	5	1	4
Total	9	10	8	8	12

V. RECRUTEMENT

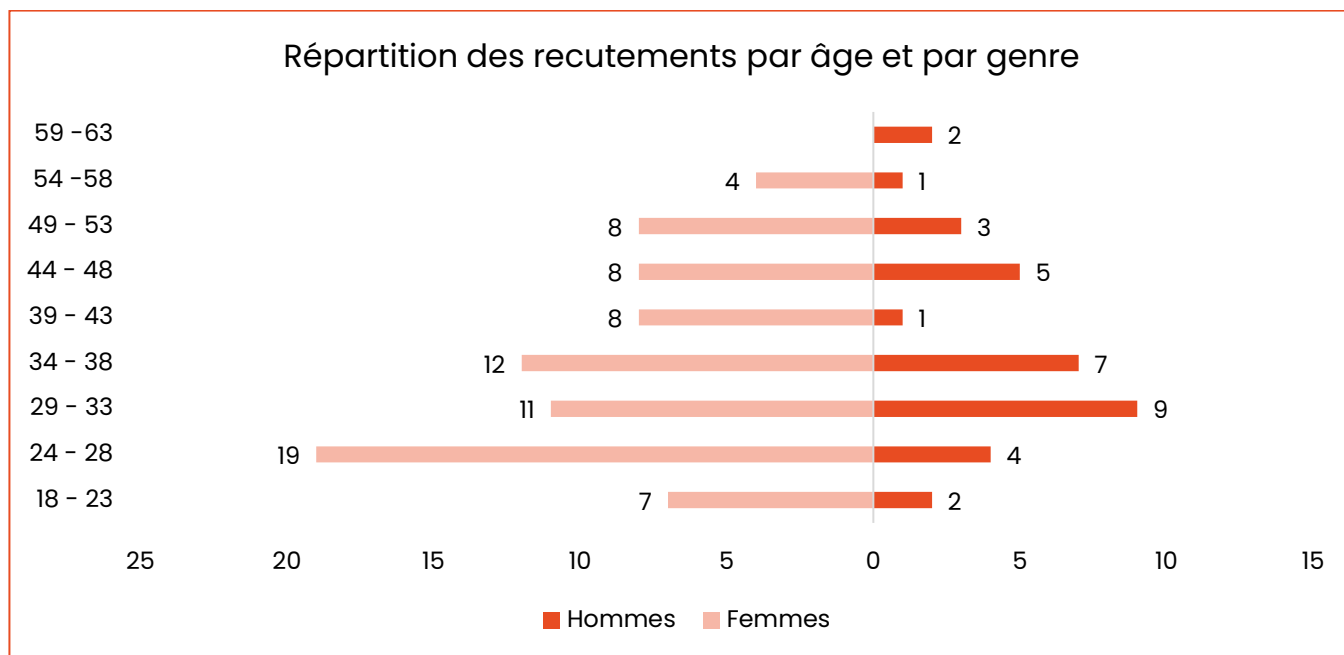
B. RECRUTEMENT BIATPSS



Répartition des candidatures



Répartition des recrutements par équivalent corps



Répartition des recrutements par âge et par genre

C. RECRUTEMENT ENSEIGNANT

Catégorie d'emploi	Nb de postes ouverts	Nb de candidatures reçues	Nb de candidatures classées
ATER	88	2245	377
PAST/MAST	23	38	31
LECT/ML	10	18	13
CDD	11	39	18
Second degré	11	107	26
Enseignants chercheurs	38	1343	146
Total	181	3790	611

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 83% sur les charges d'exploitations. La masse salariale nécessite dès lors un suivi rigoureux pour maîtriser son évolution.

A. MASSE SALARIALE GLOBALE

Année	2019	2020	2021	2022	2023
Masse salariale	118 814 064€ + 0,6%	119 538 599€ + 0,6%	124 340 826€ + 3,9%	131 156 012€ + 5,2%	137 485 580 € + 4,83 %

Dépenses en masse salariale (hors action sociale) entre 2019 et 2023

La période 2019-2020 a enregistré une faible progression, principalement en raison de campagnes de recrutement plus restreintes. La hausse observée en 2023, similaire à la précédente, s'explique par une campagne de recrutement moins restreinte, mais également par l'impact des mesures Guérini avec notamment l'augmentation du remboursement des frais de transports passant de 50 % à 75 %, l'augmentation du SMIC, augmentation de la valeur du point d'indice, le versement de la prime pouvoir d'achat (PPA) et de la GIPA.

B. DETAILS MASSE SALARIALE

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,

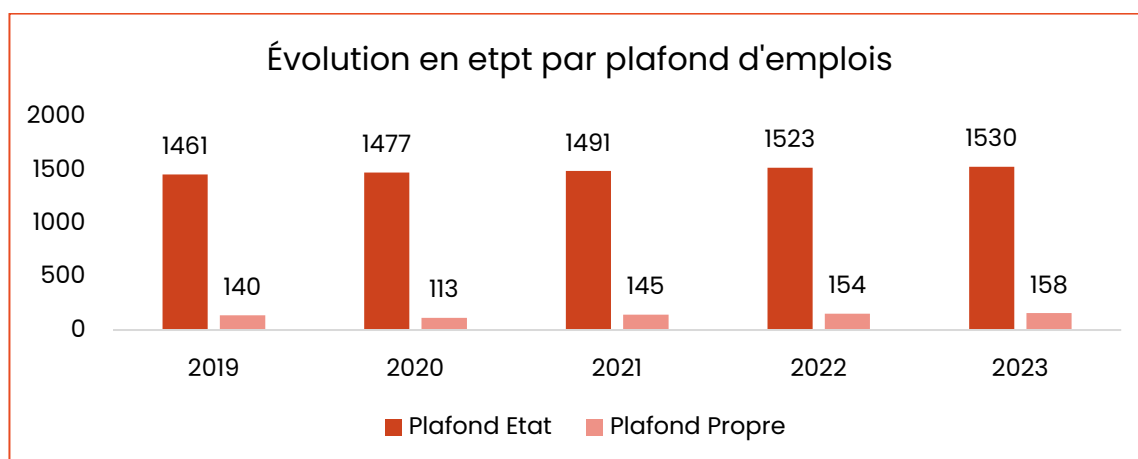
-du **plafond propre** : contractuels intégralement payés sur ressources propres ou conventionnelles, qu'ils soient en CDD ou en CDI.

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 indemnités et heures complémentaires.

Plafond	Statut	Population	2019	2020	2021	2022	2023	Evolution sur 5 ans
Etat	ENS	Titulaires	721	703	706	719	727	0,78%
		Contractuels	163	177	200	210	205	25,76%
	BIATPSS	Titulaires	466	463	452	438	433	-7,01%
		Contractuels	111	135	134	156	166	49,25%
s/total			1 461	1 477	1 491	1 523	1530	4,77%
Propre	ENS	Contractuels	37	41	50	61	69	86,92%
	BIATPSS	Contractuels	102	72	95	93	89	-12,75%
s/total			140	113	145	154	158	13,78%
total P8			1 601	1 591	1 636	1 678	1689	5,55%

Evolution du plafond d'emploi en ETPT sur 5 ans (source : OREMS)



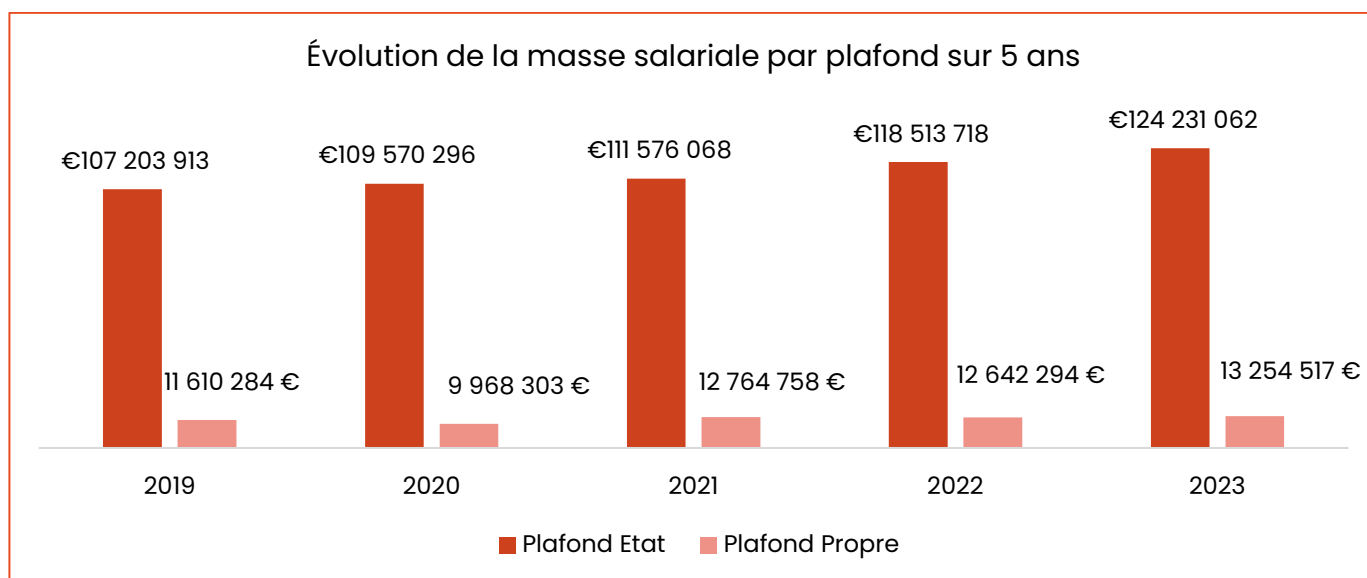
Evolution en etpt par plafond d'emploi sur 5 ans

Le plafond global des emplois enregistre sur cinq ans une hausse globale de 5.55% avec une progression de 0.7% entre les exercices 2022 et 2023.

S'agissant du plafond Etat, on constate une consommation moyenne de 1 530 ETPT soit 98.9% du plafond limitatif à 1 546 ETPT. Compte tenu des postes ouverts aux titulaires enseignants lors des deux dernières campagnes d'emplois, la consommation des emplois de titulaires enseignants a dépassé le niveau atteint en 2019.

Pour rappel, à partir de 2020, un travail de cartographie des emplois a permis de transférer des supports du plafond propre vers le plafond Etat. En effet, des supports créés initialement à titre provisoire pour des missions ou des renforts sont devenus pérennes au fil des années et leur financement relevait de la SCSP.

Les effectifs hors plafond Etat augmentent à partir de 2021, cela s'explique par le déploiement de projets importants, notamment ERUA ainsi que les prolongations de durée de certains contrats doctoraux « prolongation covid » jusqu'à fin 2023



Evolution de la masse salariale par plafond sur 5 ans

C. REPRESENTATION DE LA MASSE SALARIALE PAR TYPE DE DEPENSES

		2019	2020	2021	2022	2023
Rémunérations principales		58 640 070	59 006 766	60 494 944	63 992 056	66 555 660
<i>dont</i>	<i>SFT</i>	545 518	512 878	505 766	498 260	509 686
	<i>Indemnité résidence</i>	1 616 176	1 623 326	1 651 715	1 746 038	1 801 015
	<i>NBI</i>	82 508	87 028	92 035	96 954	94 419
Rémunérations accessoires		5 030 078	5 015 169	6 049 426	6 273 910	7 117 235
<i>dont</i>	<i>Heures enseignants</i>	1 989 168	1 405 987	1 521 416	2 109 959	2 217 507
	<i>Vacations extérieures</i>	2 839 811	2 831 014	3 263 693	2 962 828	3 725 480
	<i>Vacations étudiants</i>	552 592	429 581	503 775	530 898	767 741
	<i>Vacations BIATPSS</i>	238 138	230 201	240 204	258 394	270 994
	<i>Indemnités congés payés</i>	72 514	59 744	74 709	74 581	99 282
	<i>Indemnités commission/jury</i>	35 951	58 642	9 929	36 386	33 627
Primes et Indemnités		5 473 518	5 567 698	6 343 048	7 513 086	8 541 841
Cotisations employeurs		47 891 773	48 191 074	49 889 593	52 060 157	54 233 206
Prestations sociales		2 150 089	1 757 892	1 563 816	1 316 803	1 037 637
<i>dont</i>	<i>Allocations retour emploi</i>	1 325 939	1 364 339	1 170 707	636 681	301 983
<i>dont</i>	<i>Remboursement domicile travail</i>	404 400	350 821	329 450	368 657	475 978
TOTAL		118 814 064	119 538 599	124 340 826	131 156 012	137 487 603

Décomposition de la masse salariale en €

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.

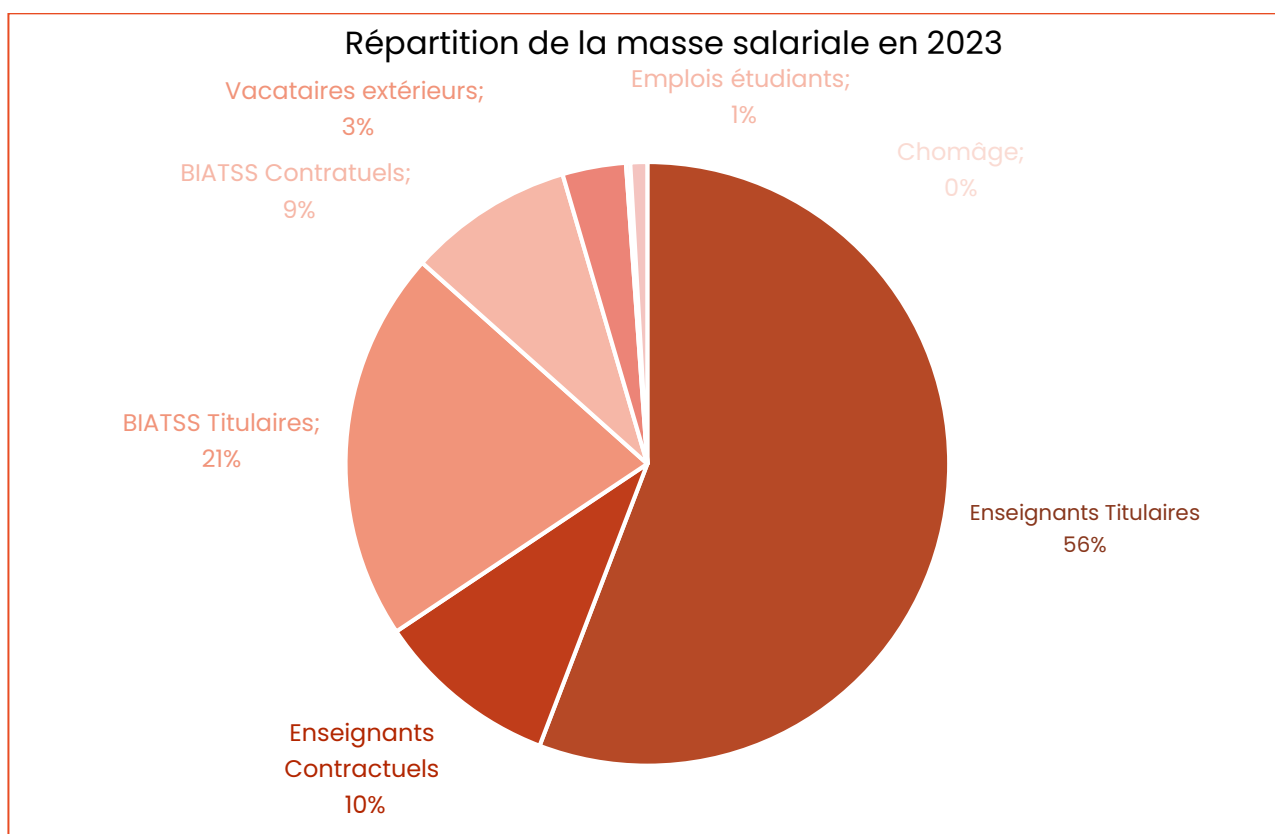
À cette rémunération principale, peuvent s'ajouter des **rémunérations accessoires** (heures complémentaires, vacances, indemnités de jury...) et/ou des **primes et indemnités** (régime indemnitaire, congés non pris...). L'université verse aussi des allocations pour ses anciens agents en recherche d'emploi ainsi que des prestations sociales, notamment dans le cadre d'une politique d'action sociale en faveur des personnels. Ces allocations sont comptabilisées comme **prestations sociales**, au même titre que le remboursement domicile travail.

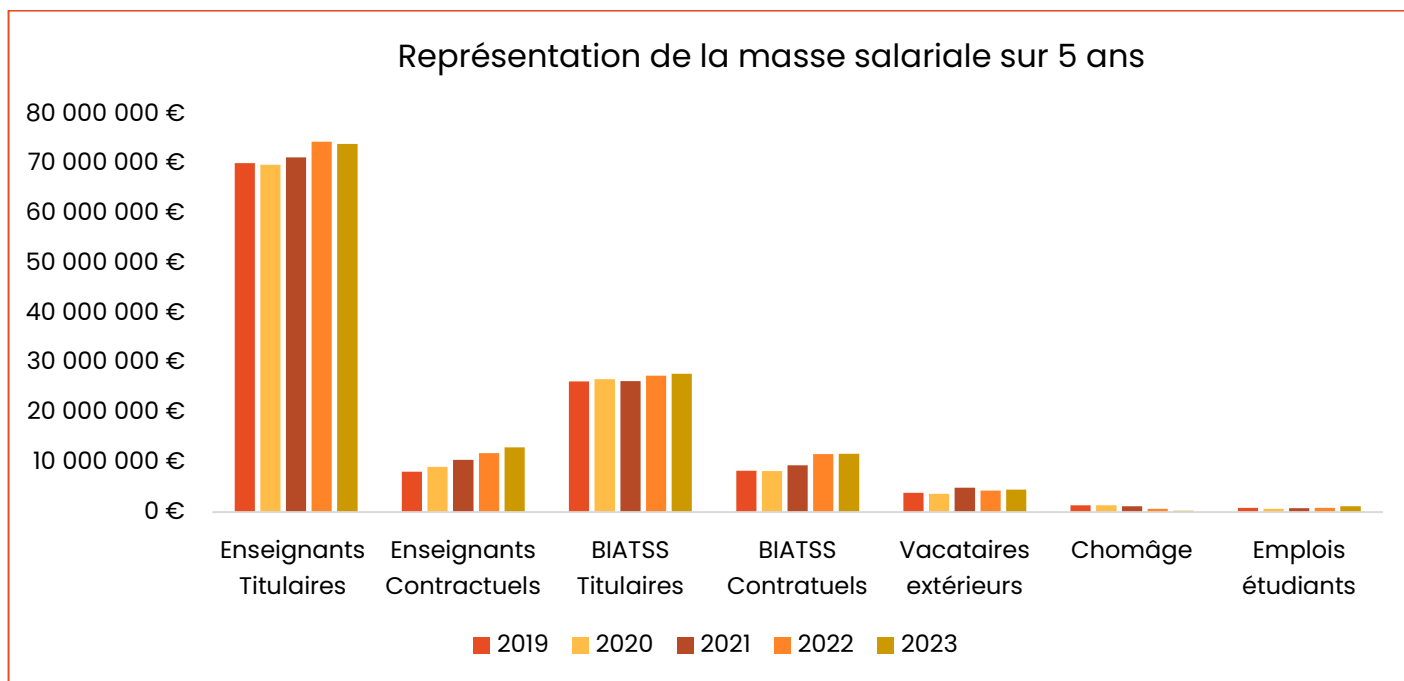
Les cotisations employeurs sont la part des cotisations sociales à la charge de l'employeur. Elles sont calculées sur le salaire brut versé aux salariés et s'ajoute au coût du salaire brut. On parle de « coût chargé », indicateur incontournable pour le suivi de la masse salariale. Le montant des cotisations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

D. REPRESENTATION DE LA MASSE SALARIALE PAR TYPE DE BENEFICIAIRE

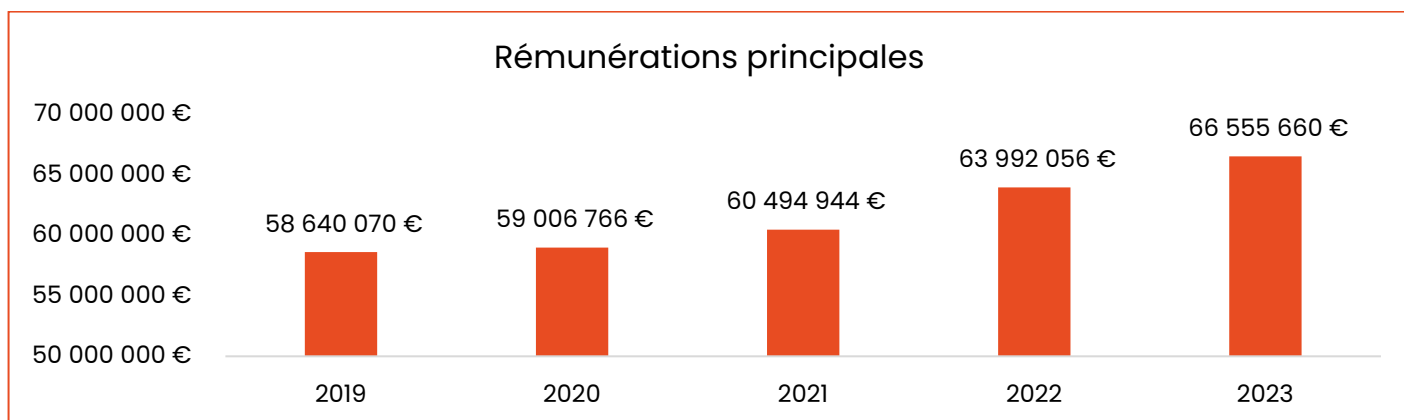
	2019	2020	2021	2022	2023	Evolution sur 5 ans
ENS titulaires	70 082 056	69 818 679	71 260 598	74 438 551	73 945 815	12,6%
BIATPSS titulaires	26 243 160	26 688 592	26 336 236	27 422 801	27 790 413	5,9%
ENS contractuels	8 113 869	9 105 351	10 515 478	11 825 650	13 007 639	60,3%
<i>Dont contrats doctoraux</i>	<i>3 349 501</i>	<i>3 591 128</i>	<i>4 040 062</i>	<i>4 785 499</i>	<i>5 581 574</i>	<i>66,6%</i>
BIATPSS contractuels	8 326 792	8 233 521	9 388 072	11 658 680	11 744 471	41%
Vacataires extérieurs	3 874 089	3 670 471	4 882 966	4 336 100	4 503 867	13,6%
Chômage	1 337 979	1 364 339	1 170 707	643 181	301 983	-77,4%
Emplois étudiants	836 119	657 645	786 770	831 048	1 199 457	43,5%
Total	118 814 064	119 538 599	124 340 826	131 156 012	137 485 580	15,7%

Masse salariale par type de bénéficiaire en €

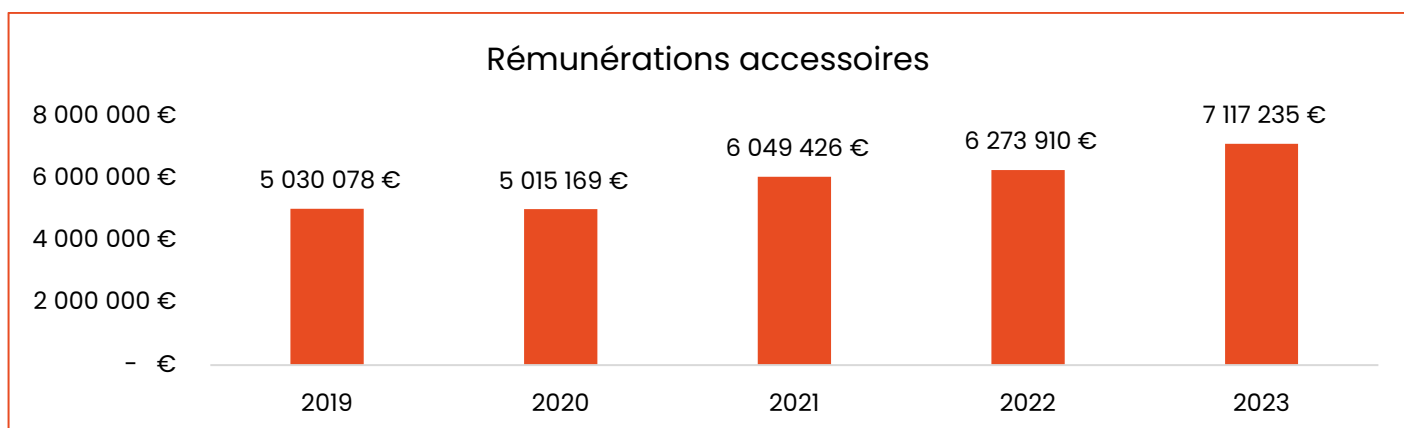




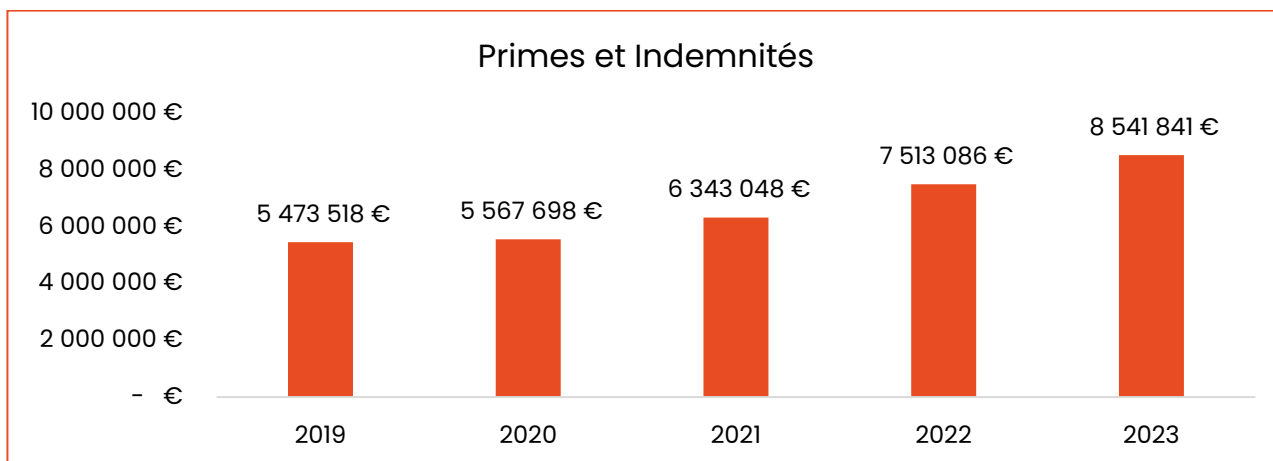
Représentation de la masse salariale par type de bénéficiaire



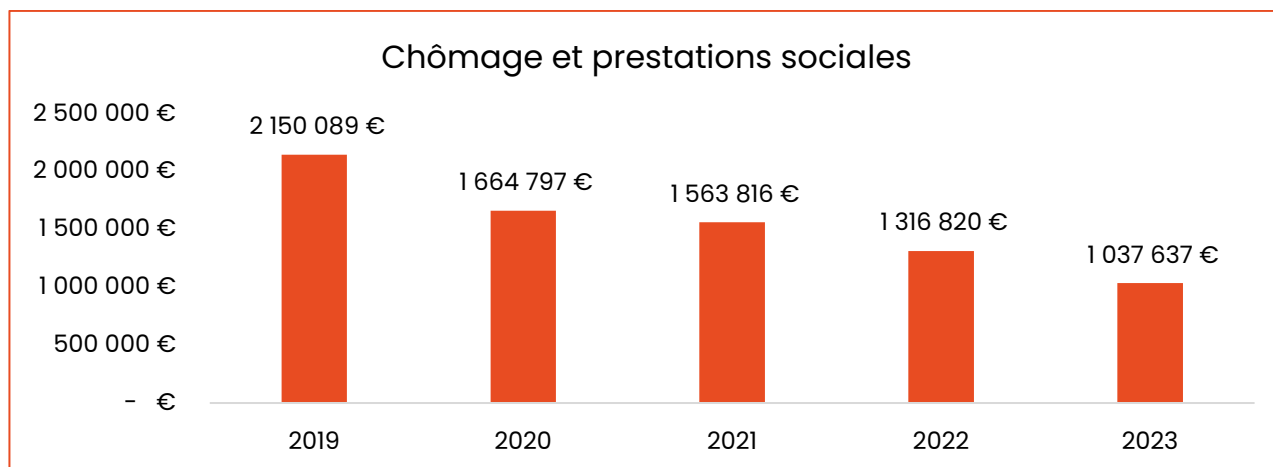
Répartition des rémunérations principales sur 5 ans



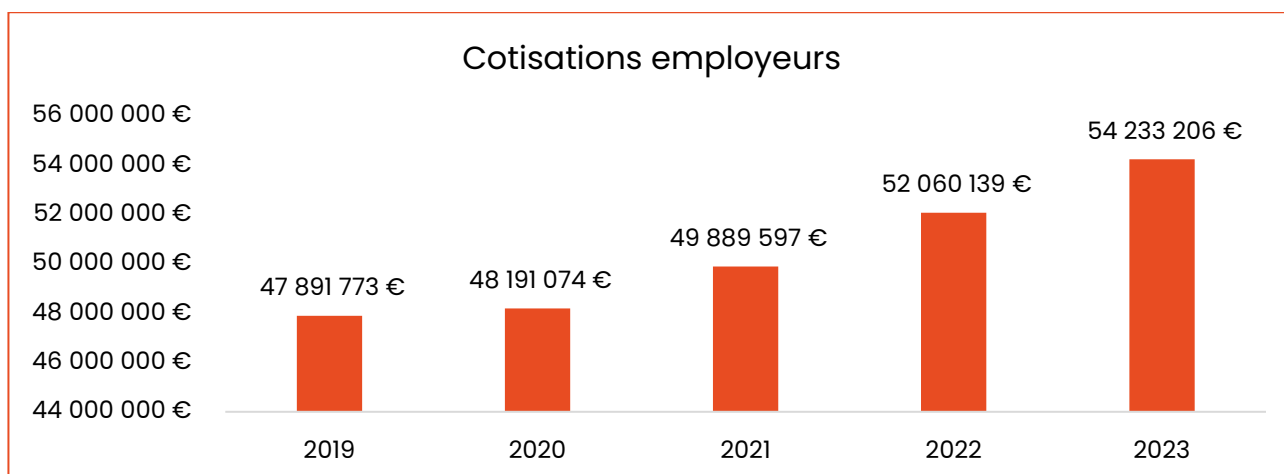
Répartition des rémunérations accessoires sur 5 ans



Répartition des primes et indemnités sur 5 ans



Répartition des chômage et prestations sociales sur 5 ans



Répartition des cotisations employeurs sur 5 ans

L'augmentation des dépenses relatives aux rémunérations principales s'explique par l'impact des mesures Guérini (augmentation de la valeur du point d'indice, GIPA, etc...). Les rémunérations accessoires ont pour certaines également été impactées par les mesures Guérini (PPA, augmentation des taux hco et des vacances). Pour ce qui concerne les régimes indemnitaires BIATPSS et enseignants, l'augmentation reflète la mise en place des mesures LPR (RIPEC) ainsi que de la politique indemnitaire de l'établissement pour les BIATPSS.

Les cotisations employeurs ont de fait suivi les effets des mesures Guérini.

E. REMUNERATIONS MOYENNES DES PERSONNELS

	Genre	Catégorie	Coût annuel chargé*	Salaire moyen brut mensuel* hors IFSE	Salaire médian brut mensuel* hors IFSE	IFSE, Primes enseignants (PRES, PEDR, PEP, PI, IF*) moyen	INM Moyen	Age moyen
Enseignant titulaire	F (53%)	A	90 988,60 €	3 879,35 €	4 085,84 €	826 €	788	49
	H (47%)	A	95 723,79 €	4 083,07 €	4 085,84 €	809 €	829	51
Enseignant contractuel	F (45%)	A	37 624,79 €	2 098,50 €	2 170,91 €	-	439	42
	H (55%)	A	36 939,14 €	2 123,76 €	2 033,07 €	-	431	43
BIATPSS titulaire	F (54%)	A	63 385,90 €	2 702,29 €	2 589,34 €	847 €	549	48
	H (46%)	A	65 580,26 €	2 796,09 €	2 623,79 €	1 007 €	568	47
	F (64%)	B	47 447,94 €	2 021,62 €	2 042,92 €	574 €	411	47
	H (36%)	B	48 140,90 €	2 050,92 €	1 949,28 €	593 €	417	47
	F (54%)	C	44 445,14 €	1 892,96 €	1 831,24 €	433 €	385	48
	H (46%)	C	44 214,16 €	1 886,07 €	1 831,24 €	426 €	383	46
BIATPSS contractuel	F (61%)	A	45 766,82 €	2 559,37 €	2 495,73 €	-	534	39
	H (39%)	A	50 309,22 €	2 880,90 €	2 665,64 €	-	587	40
	F (69%)	B	32 482,45 €	1 863,93 €	1 853,39 €	-	379	36
	H (31%)	B	35 396,44 €	2 031,29 €	1 932,15 €	-	413	40
	F (55%)	C	31 625,39 €	1 815,25 €	1 791,86 €	-	369	40
	H (45%)	C	30 768,33 €	1 766,26 €	1 777,09 €	-	359	35

Rémunération brute moyenne par catégorie de personnels

Salaire moyen brut* = (indice*4,9228)

Coût annuel chargé* = Contractuels (indice*4,9227*1,03*1,4086)*12 Titulaires = (indice*4,9227*1,03*1,90)*12

*PRES= Prime rech.enseign.sup ; PEDR : Prime encadr.coct.recherch ; PRP : Prime resp.pedagogique ; PI : Prime individuelle ; IF : Indemnité de fonctions

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 écart de rémunération concerne les contractuels BIATPSS de catégorie A. Cela peut notamment s'expliquer par certains effets qui peuvent être combinés comme les recrutements au sein de certaines branches d'activités qui sont historiquement moins féminisées (exemple : métiers de l'informatique) et sur des métiers en tension pour lesquels 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 BIATPSS Titulaire de catégorie C, que l'on observe le plus faible écart de rémunération.

L'écart de rémunération constaté sur la population des enseignants titulaires s'explique par un effectif masculin plus important sur les tranches d'âge les plus élevées de la population des professeurs des universités.

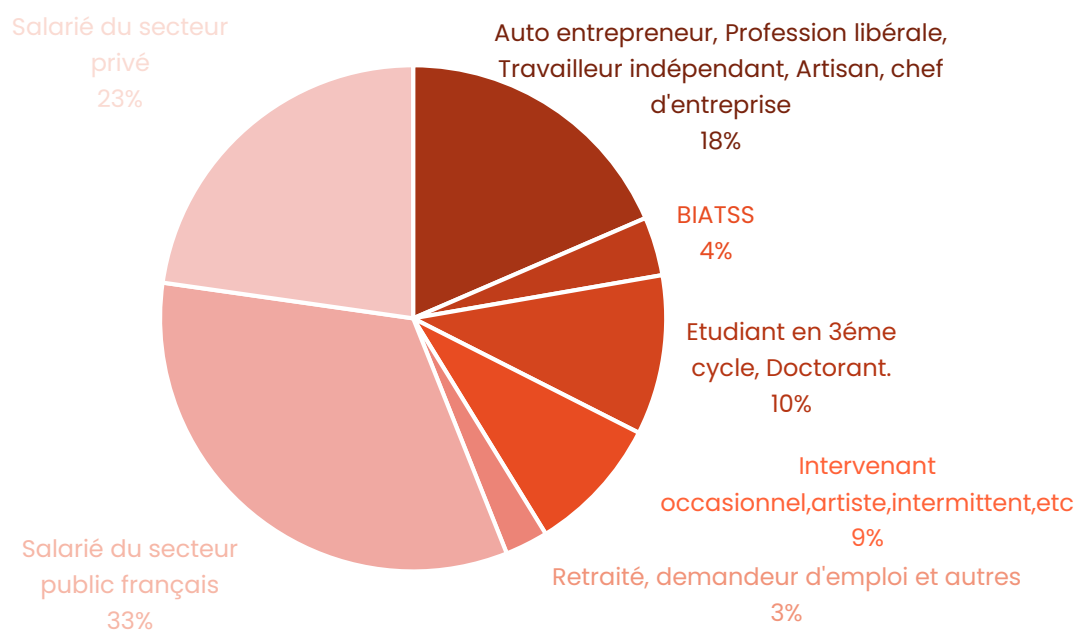
F. LES VACATIONS D'ENSEIGNEMENT

Chiffres clé de l'année universitaire 22/23 – Services réalisés de vacances d'enseignement :

- ❖ 78 839 HETD
- ❖ 27 structures
- ❖ Le niveau « Licence » est celui pour lequel le nombre de vacation d'enseignement est le plus important
- ❖ Nombre d'intervenants = 1 551
- ❖ Moyenne d'âge Femmes 44 ans et 1 mois
- ❖ Moyenne d'âge Hommes 45 ans et 9 mois

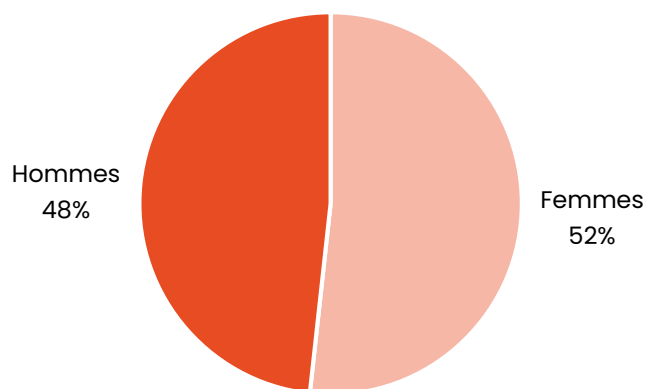
Statut Intervenant	Total HETD	Nb Intervenant	Nb heures /intervenant
Auto entrepreneur, Profession libérale, Travailleur indépendant, Artisan, chef d'entreprise	14 595	224	65
BIATPSS (Personnels UP8)	2 957	48	62
Etudiant 3ème cycle, Doctorant.	8 047	158	51
Intervenant occasionnel, conférencier étranger, intermittent	6 900	314	22
Retraité et autre	2 165	36	37
Salarié du secteur public français	26 242	464	57
Salarié secteur privé	17 932	307	58
Total général	78 839	1 551	50

Répartition des heures par statut d'intervenants



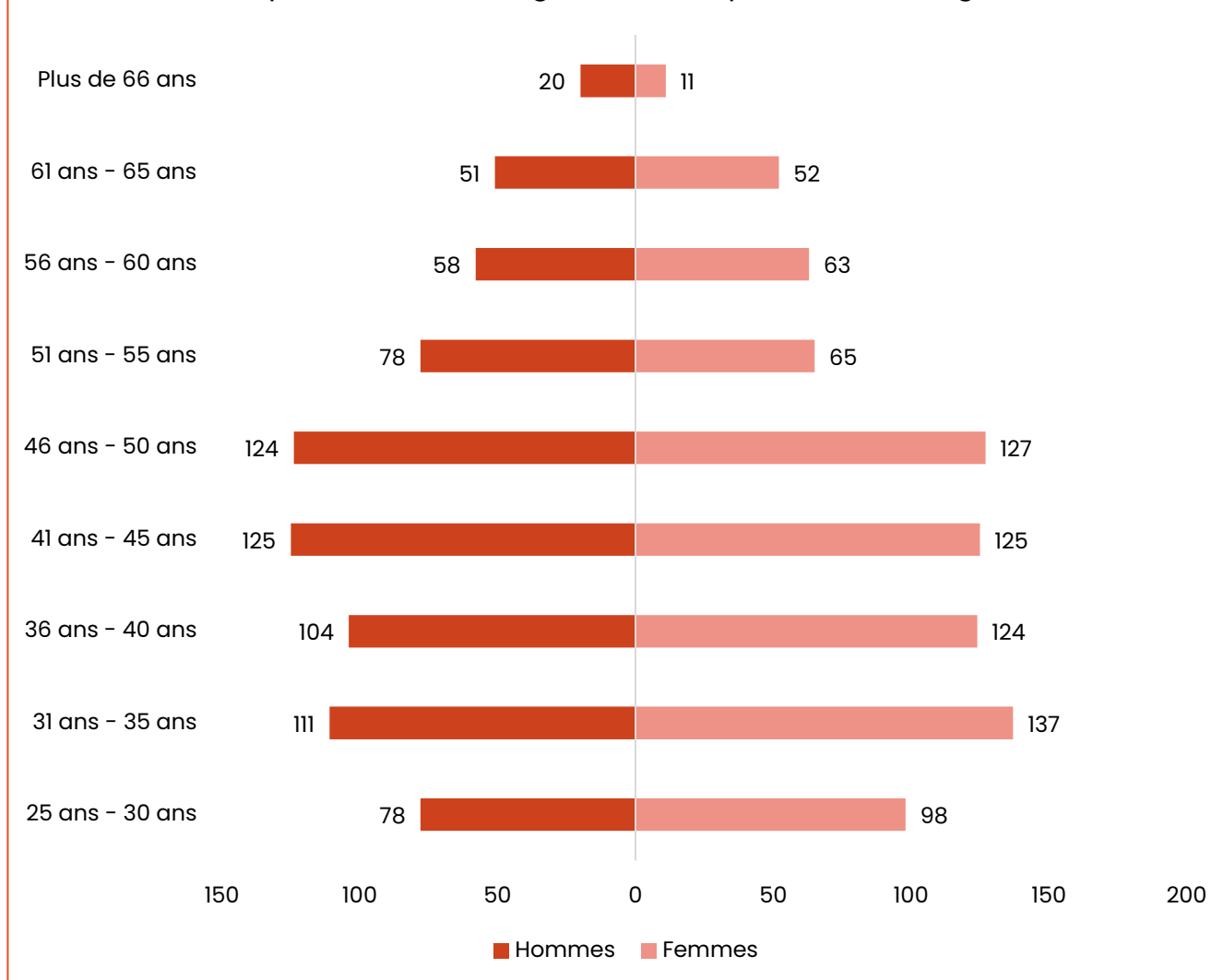
Répartition des heures par statuts d'intervenants

Répartition des chargés de cours par genre



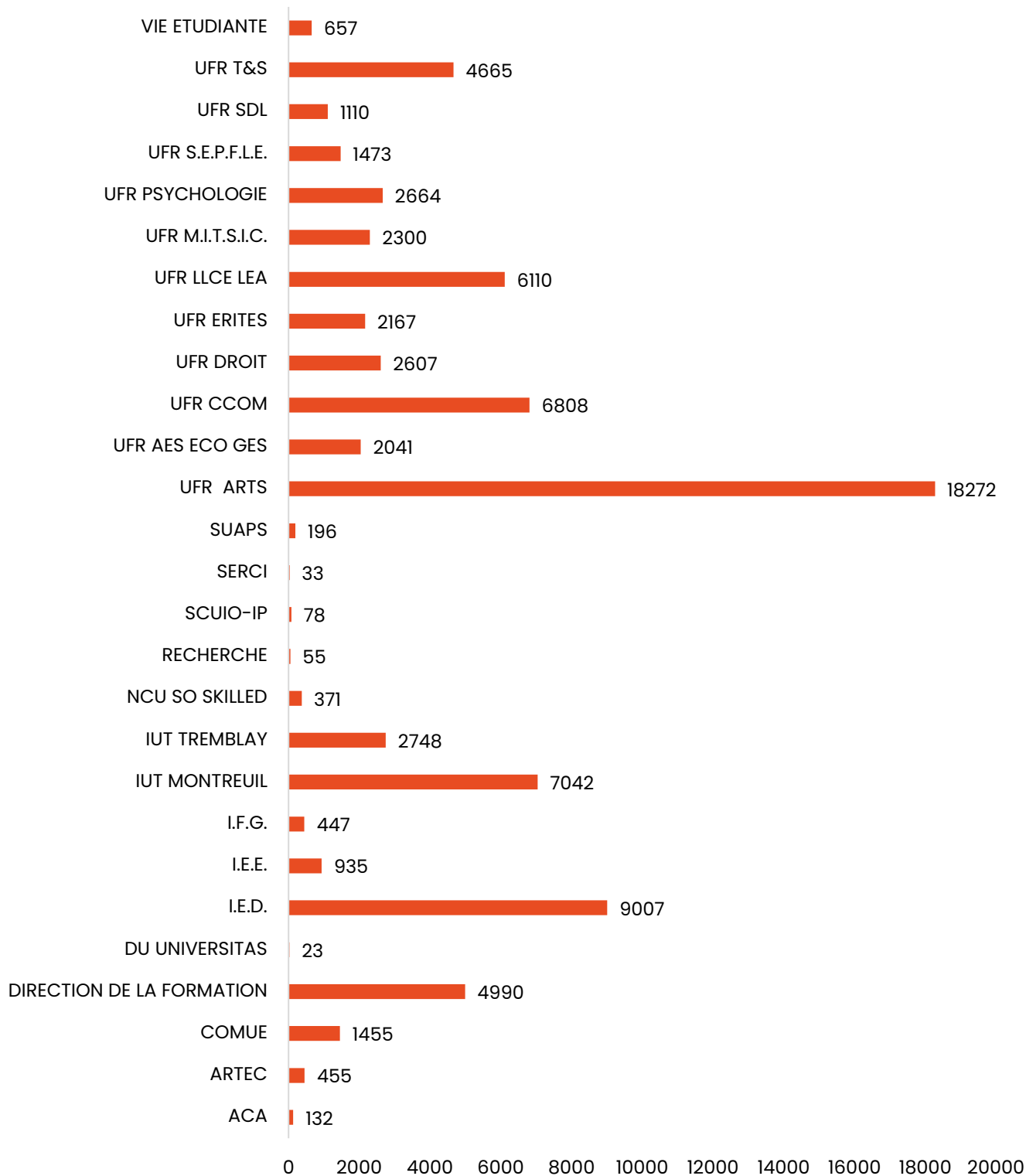
Répartition par genre

Répartition des chargés de cours par tranche d'âges

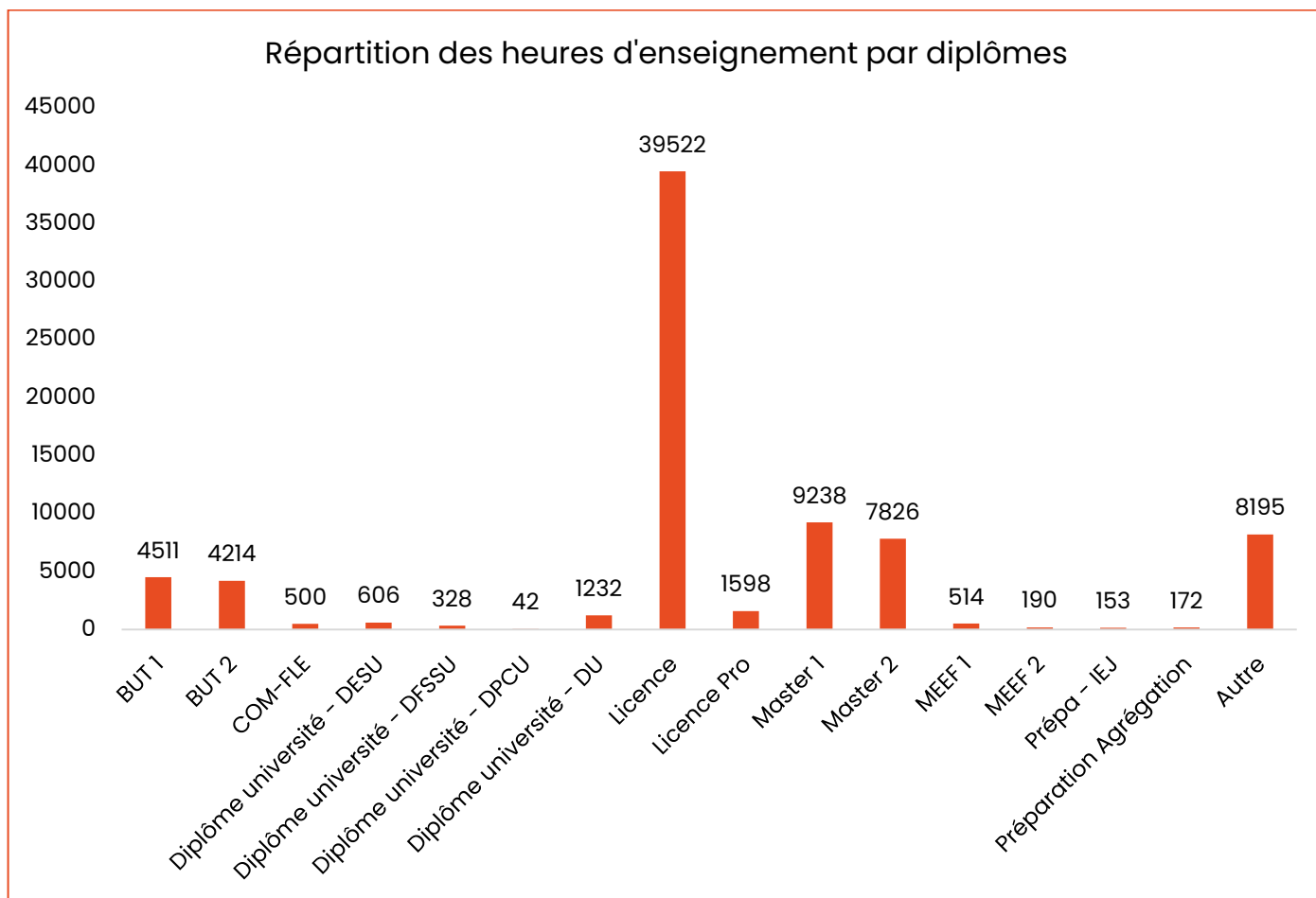


Répartition des chargés de cours par tranches d'âges

Répartition des heures par composante



Répartition des heures par composante



Répartition des heures d'enseignement par diplômes (hors référentiel et heures non statutaire)

*autre = les formations en langues, so skills, mémoires

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-chercheurs :

Conséquence de la loi de programmation pour la recherche (**LPR**)¹, le nouveau régime indemnitaire unifié à destination des enseignants-chercheurs, personnels assimilés et des chercheurs, aussi appelé **RIPEC**², est entré en vigueur le 1er janvier 2023. Il se substitue aux anciennes primes réglementaires : prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES), prime de responsabilité pédagogique (PRP), prime de charge administrative (PCA), prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR).

Le RIPEC comprend trois composantes, deux indemnités³ et une prime⁴ :

- une indemnité statutaire : liée au grade, elle est versée mensuellement en application d'un barème annuel ;
- une indemnité fonctionnelle : liée à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières, elle est plafonnée par groupes de fonctions ou de niveau de responsabilités ;
- une prime individuelle : liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel des agents au regard de l'ensemble de leurs missions. Elle est fixée en fonction d'un montant annuel plancher et d'un montant annuel plafond. Elle nécessite d'en faire la demande.

Pour les personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé

Le RIFSEEP ou **Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel**⁵ est le régime indemnitaire de référence qui remplace la plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique de l'Etat. Il s'inscrit dans un processus interministériel de simplification et d'harmonisation des régimes indemnitaires. 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.

¹ Loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 (LPR)

² Décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs

³ Arrêté du 27 décembre 2023 fixant le montant annuel des composantes indemnitaires créées par l'article 2 du décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs

⁴ Arrêté du 7 février 2023 fixant certaines modalités de la procédure d'attribution de la prime individuelle prévue par le décret n°2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs

⁵ Décret du 20 mai 2014 relatif au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

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).

Ce régime s'est déployé progressivement à l'université afin d'intégrer les différentes filières.

Dans un premier temps, cela a consisté à transposer catégorie par catégorie uniquement les anciennes indemnités dans la part principale que constitue l'IFSE.

Dans un second temps, l'université s'est engagée, par décision du conseil d'administration du 1^{er} juillet 2023, à valoriser l'expertise et l'encadrement.

Le RIFSEEP repose sur une logique fonctionnelle. Les fonctions exercées par un agent étant en effet le déterminant principal de son régime indemnitaire, des groupes de fonctions ont donc été établis pour fixer le régime auquel chaque agent peut prétendre.

L'IFSE proposée au sein des groupes de fonctions se compose des éléments suivants :

- un « socle indemnitaire » ou « socle d'IFSE » lié à l'expérience professionnelle : plus précisément, l'emploi occupé par un agent est corrélé à son grade, qui est la traduction de l'expérience, de l'expertise et de la technicité acquises au cours du parcours professionnel. Ce socle indemnitaire est donc modulé selon le grade au sein de chaque groupe de fonctions;
- un montant additionnel lié à l'exercice de fonctions informatiques (FI) : il a pour but de valoriser les fonctions informatiques. Il vient en complément de l'IFSE, pour les seuls agents concernés, dans chaque groupe de fonctions ;
- un montant additionnel de responsabilité d'encadrement qui s'ajoute au socle afin de valoriser les fonctions de responsabilité d'encadrement d'une entité.

A. INDEMNITES ATTRIBUEES AU PERSONNEL BIATPSS

L'IFSE, attribuée aux seuls agents titulaires, constitue la part principale des indemnités versées aux personnels BIATPSS. Cette indemnité est fixée *a minima* sur la base d'un socle comme suit par catégorie :

Catégorie	Socle IFSE par catégorie UP8	Moyenne IFSE par catégorie UP8	IFSE moyen au sein des EPSCP en 2022 (Source EESRI 2023)
A	686 €	879 €	953 €
B	579 €	582 €	594€
C	419 €	429 €	424€

Montant de référence mensuelle de l'IFSE à Paris 8

Ce socle peut être abondé par la prise en compte de l'expérience liée au grade, de la responsabilité d'encadrement d'une entité et/ou l'exercice de fonctions informatiques.

Un complément indemnitaire annuel est aussi versé en fin d'année à hauteur de 400€ net pour les titulaires.

Les agents contractuels ne disposent pas d'un régime indemnitaire à l'exception d'une prime exceptionnelle de 800€ net versée en 2 fois , en juin et en décembre.

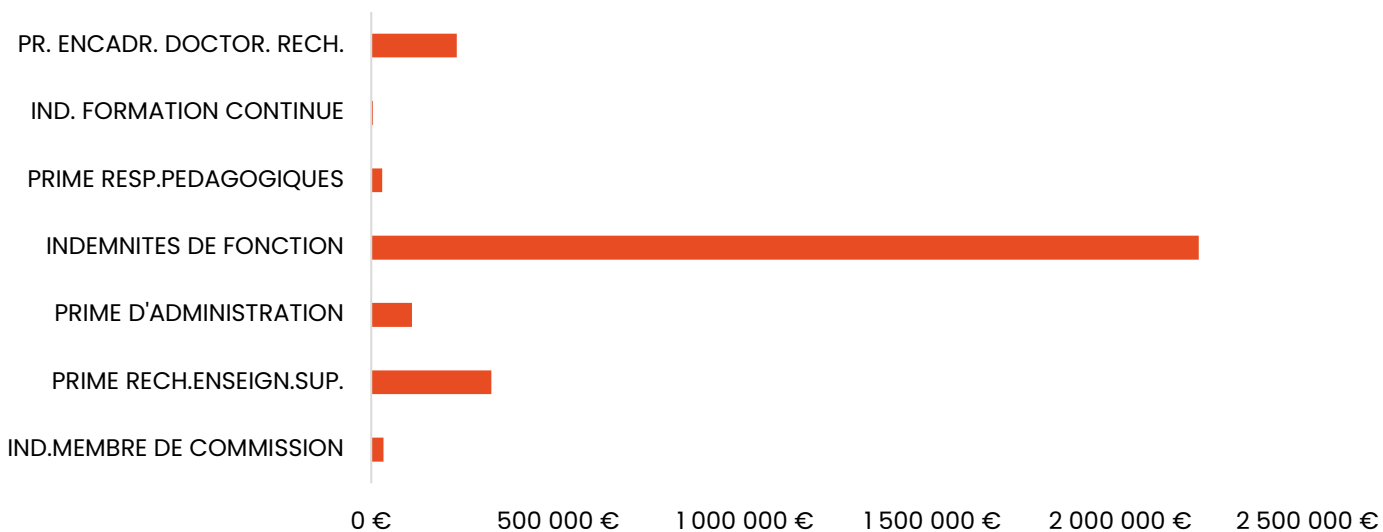
B. PRIMES ET INDEMNITES ATTRIBUEES AU PERSONNEL ENSEIGNANT

Primes enseignants	2019	2020	2021	2022	2023
IND.MEMBRE DE COMMISSION	32 786 €	58 009 €	9 927 €	35 469 €	32 380 €
PRIME RECH.ENSEIGN.SUP.	1 036 425 €	944 066 €	1 696 343 €	251 948 €	320 647 €
PRIME D'ADMINISTRATION	263 279 €	267 138 €	310 589 €	415 924 €	108 832 €
INDEMNITES DE FONCTION				1 534 853 €	2 209 079 €
PRIME RESP.PEDAGOGIQUES	189 820 €	201 938 €	278 080 €		29 000 €
IND. FORMATION CONTINUE	166 113 €	124 681 €	133 890 €	73 982 €	4 351 €
PR. ENCADR. DOCTOR. RECH.	207 496 €	234 138 €	257 013 €	335 967 €	228 070 €
Total	1 895 919 €	1 829 970 €	2 685 842 €	2 648 142 €	2 932 359 €

Tableau de répartition des primes et indemnités versés aux enseignants

Dans le cadre de la mise en œuvre du RIPEC, les anciennes primes allouées aux enseignants chercheurs sont intégrées progressivement dans les différentes composantes du nouveau régime indemnitaire. La composante 1 « indemnités de fonction » liée aux anciennes PRES et PRP représente la part prépondérante de la rémunération des enseignants chercheurs.

Répartition des primes et indemnités versés au enseignants



Répartition des primes et indemnités versés aux enseignants en 2023

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		2022		2023			
	Nb d'agents	Coût	Nb d'agents	Coût	Nb d'agents	Coût	Nb d'agents	Coût		
Enseignants	28	15 024	20	13 377 €	40	32 740 €	51	57 139 €	133	151 681 €
BIATPSS	4	1 638	24	4 604 €	18	5 423 €	47	20 486 €	78	41 874 €
Total	32	16 663	44	17 981 €	58	38 163 €	98	77 625 €	211	193 555 €

Coût de la garantie individuelle de pouvoir d'achat

CHAPITRE 4 : LA FORMATION

I. LA FORMATION : AXE / MISSIONS DU SERVICE / MOYENS

Axes stratégiques de formation de l'université

Le plan de formation est un élément clé de la politique de développement des ressources humaines de l'université, il est à ce titre élaboré en lien étroit avec la vice-présidence relations et ressources humaines. Le plan de formation est pensé de manière pluriannuelle sur la base des besoins de formation identifiés (entretiens annuels, recensement des composantes et services, demandes des agents...) mais également de manière prévisionnelle sur la base des besoins projetés en lien avec le projet d'établissement et la stratégie de l'université. Le plan de formation participe notamment à la mise en œuvre de la démarche HRS4R et à la démarche de prévention des risques psycho-sociaux et de qualité de vie au travail (QVT) engagées en 2023.

Le plan de formation traduit ainsi l'investissement de l'université sur des axes stratégiques au carrefour de différents enjeux :

- appui à la recherche et à l'enseignement ;
- professionnalisation et développement des compétences métiers ;
- rôle du cadre / Outils de pilotage ;
- prévention des RPS, santé, sécurité au travail ;
- développement des relations internationales ;
- principes fondamentaux de la fonction publique, du service public et environnement professionnel ;
- responsabilité sociétale de l'université.

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 un gestionnaire en développement RH (cat.C).

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

	2019	2020	2021	2022	2023
Budget alloué (hors masse 30)	250 000 €	265 000 €	310 000 €	325 000 €	321 691 €
Masse salariale UP8	118 814 064 €	119 538 599 €	124 340 826 €	131 154 838 €	137 485 580 €
Budget dépensé	235 537 €	157 376 €	302 959 €	293 974 €	286 746 €
% / masse salariale (Masse 10 et 30)	0,29%	0,30%	0,34%	0,34%	0,35%

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.

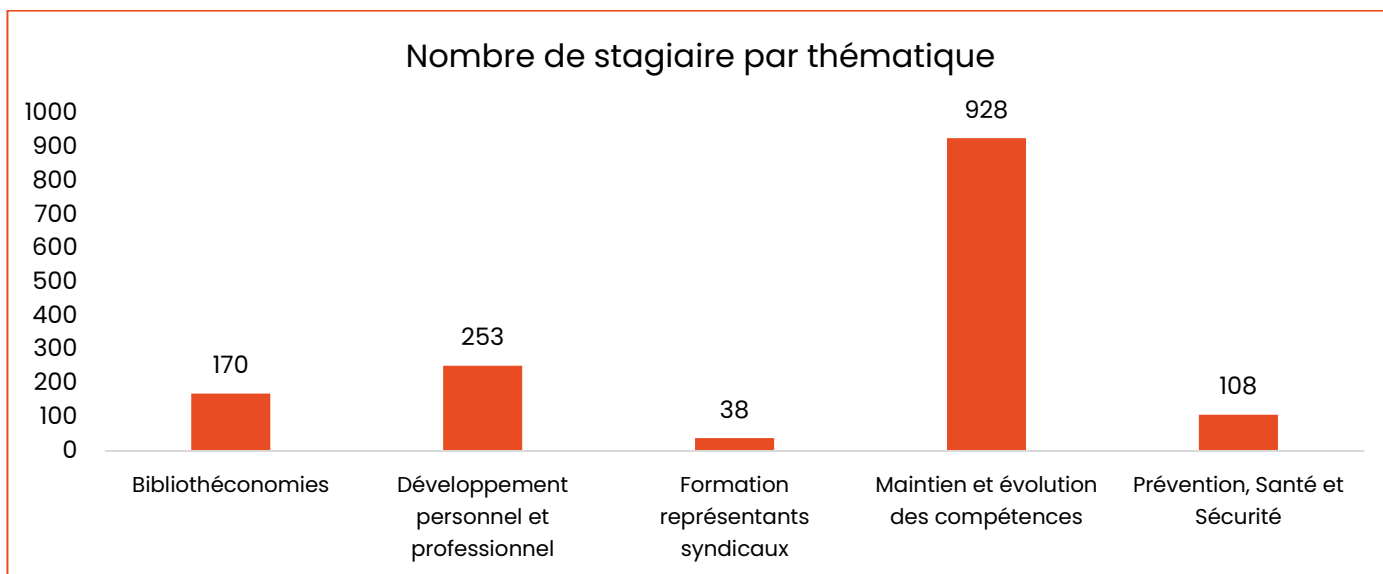
II. FORMATIONS PROPOSEES

A. PRESENTATION DES FORMATION

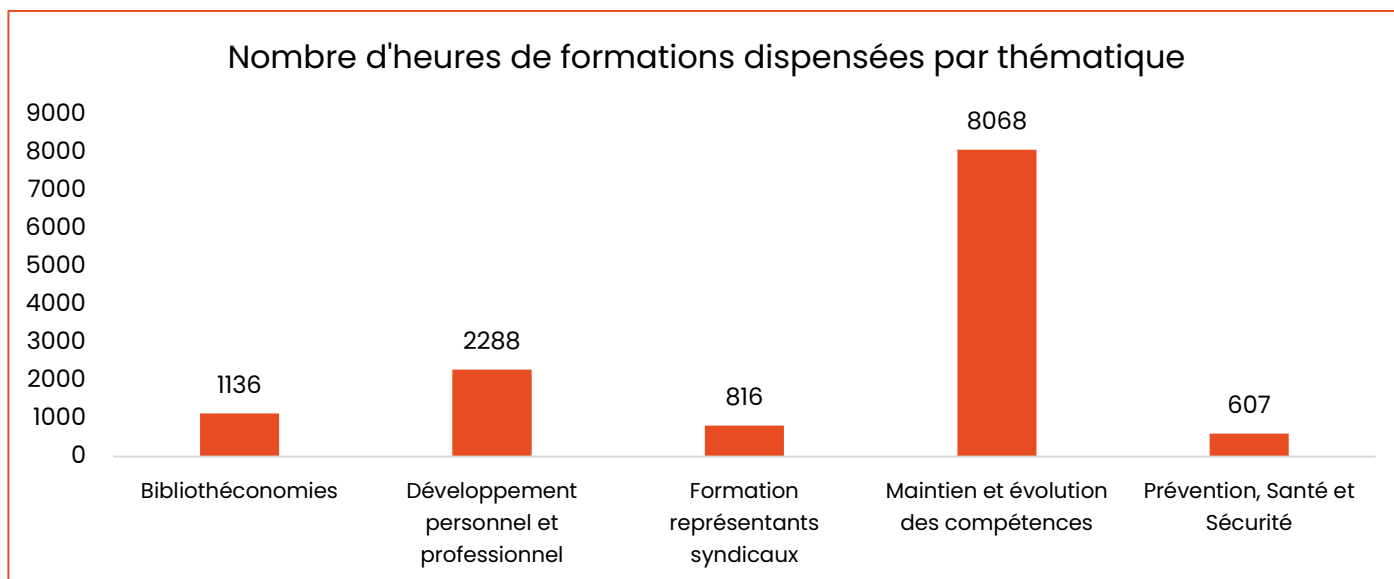
Formations proposées à l'ensemble des personnels de l'université

Thématique et sous-thématique	Nombre de stagiaires	Nbr heures de formation
Bibliothéconomes	170	1135,5
Développement de nouvelles compétences	126	829,5
Développement personnel et professionnel	35	239,5
Prise de poste	3	34,5
Responsabilités Sociales des Universités	6	32
Développement personnel et professionnel	253	2287,5
Accueil/communication	71	226,5
Développement de nouvelles compétences	23	569
Développement personnel	38	255
Gestion des archives et des ouvrages	2	36
Préparation concours	119	1201
Formation représentants syndicaux	38	816
Mandat syndical	38	816
Maintien et évolution des compétences	928	8068
Appui à la pédagogie	52	260,5
Appui à la recherche	39	221,5
Appui à l'enseignement	28	394
Bureautique et applications de gestion	111	748
Encadrement et pilotage	92	909,5
Environnement professionnel	137	1327
Expression écrite et orale	1	30
Formation continue	4	59
Gestion des ressources humaines	3	49
Gestion financières et comptables	51	276,5
Gestion patrimoine	3	56
Informatique	164	1518
Juridique / Marchés publics	5	182
Langues	43	963,5
Responsabilités Sociales des Universités	162	513
Statistiques	1	12
Technologie d'information et de communication	32	548,5
Prévention, Santé et Sécurité	108	607
Hygiène et sécurité	2	117
Prévention/Santé	106	490
Total général	1497	12914

Formations proposées à l'ensemble des personnels de l'université



Nombre de stagiaire par thématique



Nombre d'heures de formations dispensées par thématique

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	2022	2023
Budget dépensé	235 537 €	157 376 €	302 959 €	293 974 €	286 746 €
Heures de formation	7 711	2 663	8 054	11 717	12 914
Nombre de stagiaires cumulés un stagiaire est comptabilisé plusieurs fois s'il suit plusieurs formations	812	524	808	1 357	1 497
Coût horaire moyen d'une action de formation	30,55 €	59,10 €	37,62 €	25,09 €	22,20 €

Après une baisse notable en 2020, en lien avec les restrictions liées à la crise sanitaire, le budget a retrouvé un niveau stable depuis 2021. Concernant le nombre d'heures de formation, on constate une forte progression entre 2020 et 2023 (+385 %), reflétant une intensification des efforts en formation. La participation a significativement augmenté depuis 2020.

1. Budget dépensé :

- Le budget consacré à la formation a connu des variations significatives sur la période. Une baisse importante en 2020 (157 376 €), liée à la crise sanitaire, qui a limité les opportunités de formation en présentiel. Un rebond marqué dès 2021 (302 959 €), traduisant une reprise des activités de formation. Une stabilisation autour de 286 000 € en 2023, suggérant une optimisation des dépenses, malgré l'augmentation des heures de formation et des stagiaires.

2. Heures de formation :

- L'évolution des heures de formation montre une forte augmentation. Après une chute en 2020 (2 663 heures), conséquence directe de la pandémie, les heures de formation ont doublé dès 2021, atteignant 12 914 heures en 2023. Cette progression indique une politique active de renforcement des compétences et une meilleure accessibilité aux formations.

3. Nombre de stagiaires cumulés

- Le nombre de participations aux formations a suivi une tendance similaire. Une diminution en 2020 (524 stagiaires), en lien avec les restrictions sanitaires. Une augmentation continue depuis, atteignant 1 497 stagiaires en 2023, soit presque trois fois le niveau de 2020. Ce chiffre reflète une forte adhésion des personnels aux actions de formation, avec une diversification et un élargissement de l'offre.

4. Coût horaire moyen

- Le coût horaire moyen d'une action de formation a significativement diminué. Cette réduction s'explique par une augmentation des formations en interne ou en groupe, qui dilue les coûts. Une gestion budgétaire plus efficace et ciblée sur des formations prioritaires.

L'université Paris 8 montre une capacité à s'adapter et à renforcer son investissement dans la formation. La hausse des heures de formation et du nombre de stagiaires témoigne d'une volonté de développer les compétences des personnels. Par ailleurs, la baisse continue du coût horaire moyen reflète une gestion optimisée des ressources, tout en maintenant un volume croissant d'activités de formation.

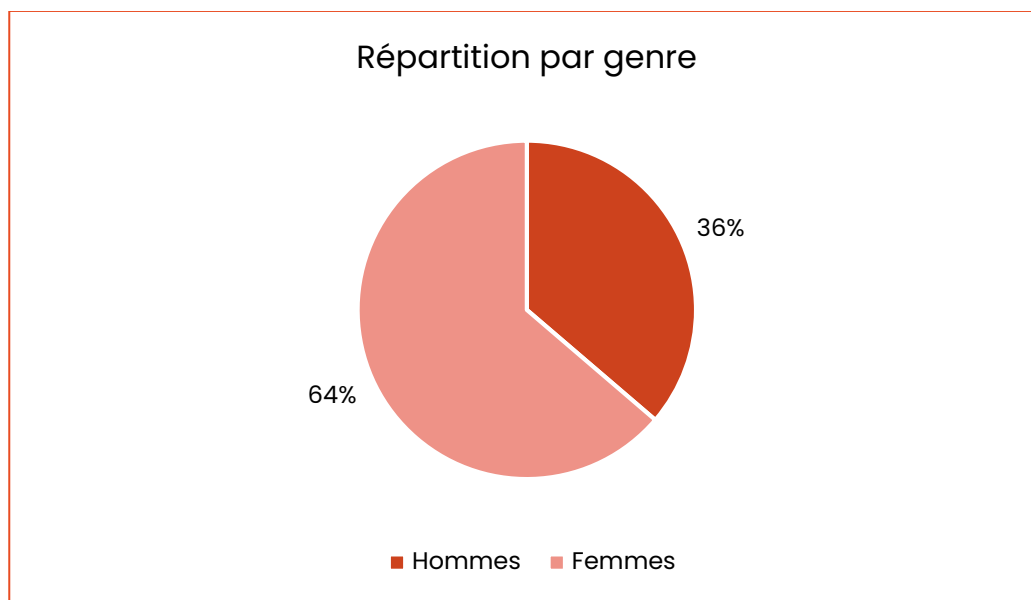
Ces données renforcent l'image d'une politique RH proactive, orientée vers la montée en compétences et le bien-être des personnels, en cohérence avec les enjeux stratégiques de l'établissement.

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 2023 : présentation des préparations proposées par le CAFA ;
 - octobre 2023 : présentation des concours ITRF de l'AENES à l'université Paris 8.

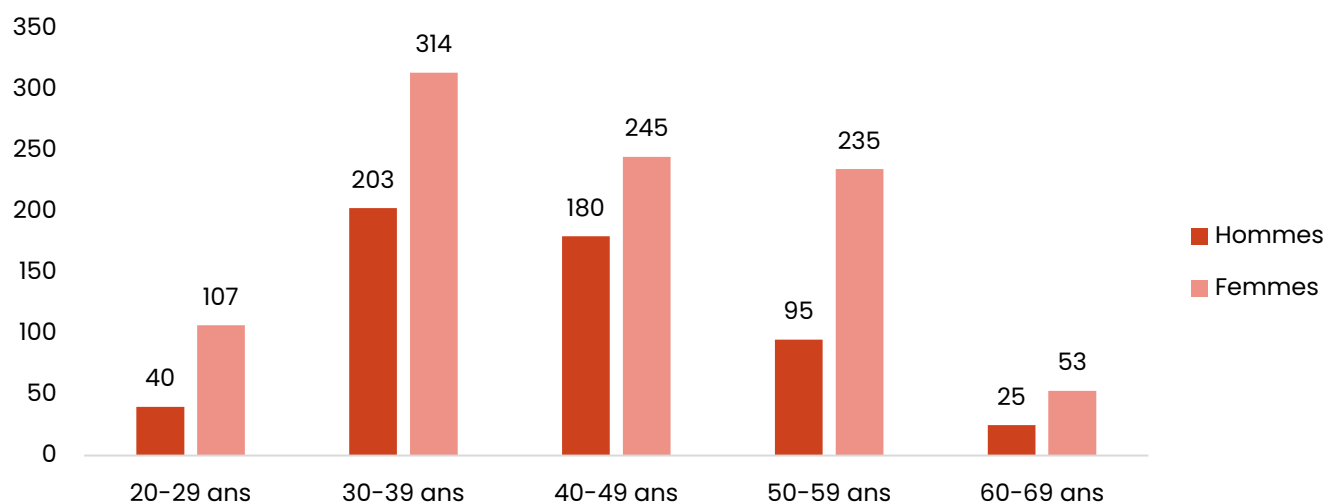
III. PRESENTATION DES STAGIAIRES

A. REPARTITION PAR TRANCHE D'AGE ET GENRE



Répartition par genre

Répartition des stagiaires par tranche d'âge et par genre

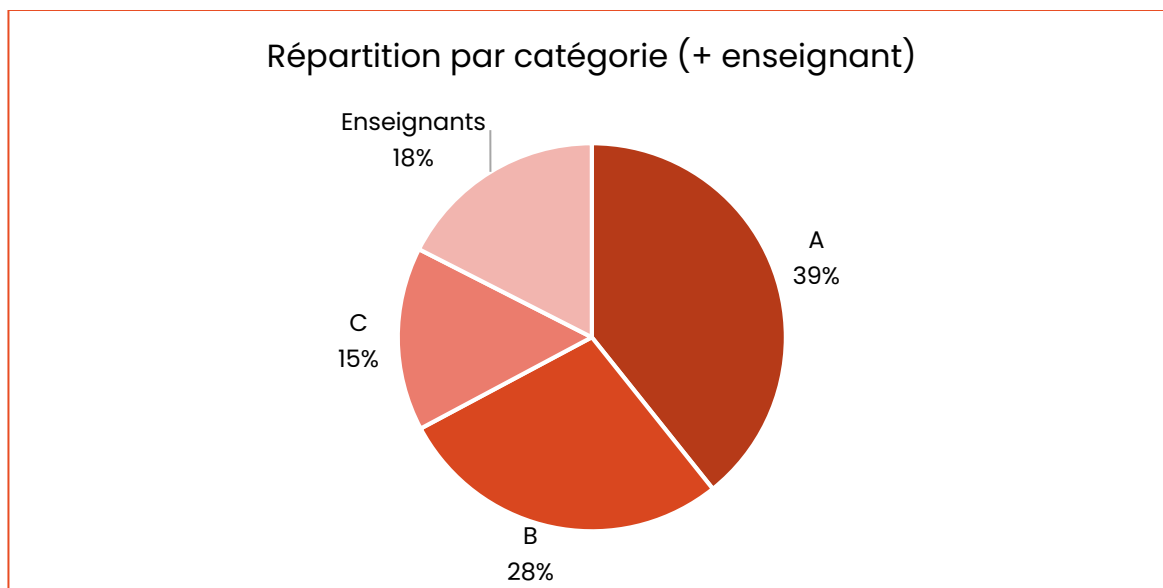


Répartition des stagiaires par tranche d'âge et par genre

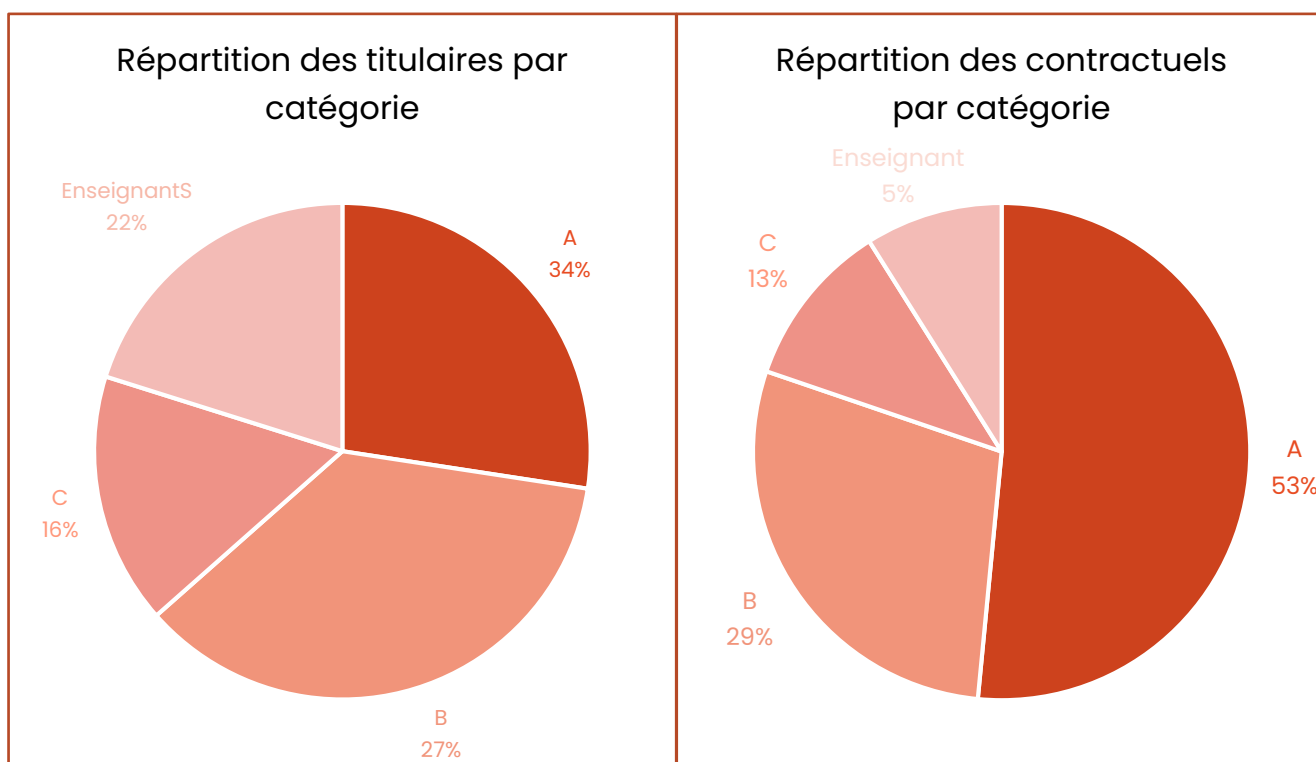
B. REPARTITION DES STAGIAIRES PAR STATUT ET CATEGORIE

	Nombre de stagiaires	Proportion %	Nombre d'heures	Proportion %
A	588	39,28%	5565	43%
B	418	27,92%	3581	28%
C	229	15,30%	1377	11%
Enseignants	262	17,50%	2392	19%
Total	1497	100%	12914	100%

	Nbre de stagiaires	Nbre d'heures suivies	Proportion nbr stagiaire
Contractuel	420	4188,5	28%
A	223	2316,5	53%
B	123	1049,5	29%
C	54	336	13%
Enseignants	20	486,5	5%
Titulaire	1077	8725,5	72%
A	365	3248	34%
B	295	2531	27%
C	175	1041	16%
Enseignants	242	1905,5	22%
Total général	1497	12914	100%



Représentation détaillée des stagiaires contractuels et titulaires



Année	2019	2020	2021	2022	2023
Nombre d'enseignants formés	178	17	50	160	262
Nombre d'heures	1 250	172	2 514	2 252	2392

Evolution de la formation des enseignants-chercheurs

Le nombre de stagiaires enseignants formés peut varier notamment en fonction du nombre de nouveaux-MCF recrutés. La réglementation prévoit 32h d'accompagnement obligatoire préalable avant la titularisation d'un nouveau MCF. A titre d'information, l'établissement a accueilli 22 nouveaux MCF au cours de l'année 2023.

262 enseignants formés en 2023, une augmentation significative par rapport aux années précédentes. Cela reflète une plus forte mobilisation, due à des thématiques attractives, conçues et proposées à partir de l'expression des besoins des enseignant-e-s, comme le développement d'une offre de formation à la pédagogie, des formations en lien avec la recherche mais aussi sur les thématiques d'encadrement, des responsabilités sociétales des universités, des langues étrangères. Ceux-ci tout en répondant aux enjeux stratégiques de l'université.

2 392 heures suivies, une légère augmentation du volume global, mais une baisse de la moyenne par enseignant (environ 9 heures). Cela indique une volonté de toucher un plus grand nombre d'enseignants, avec des formats plus courts et ciblés comme demandé par cette population.

Cette analyse met en avant une progression encourageante, avec des résultats particulièrement positifs en 2023. En capitalisant sur ces acquis, l'université peut encore optimiser son offre et toucher une part encore plus large du corps enseignant.

CHAPITRE 5 : L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

I. LES RELATIONS PROFESSIONNELLES ET LE DIALOGUE SOCIAL

A. LES INSTANCES DU DIALOGUE SOCIAL

Comité social d'administration (CSA)

Le comité social d'administration est l'instance que l'administration doit obligatoirement consulter avant de prendre certaines décisions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services.

Conformément à la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, le comité technique (CT) et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ont été remplacés par le comité social d'administration à la suite des élections professionnelles 2022.

Pour pallier la suppression des CHSCT, la loi a toutefois prévu la création, au sein de ces nouveaux comités sociaux d'administration (CSA), de formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Compétences et composition du CSA

Le Comité social d'administration est compétent sur les sujets suivants :

- Les projets relatifs au fonctionnement et à l'organisation des services ;
- Les projets de lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, aux orientations générales en matière de mobilité et aux orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels ;
- Le projet de plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Le projet de document d'orientation à moyen terme de la formation des agents et le plan de formation ;
- Les projets d'aménagements importants modifiant les conditions de santé et de sécurité et les conditions de travail lorsqu'ils s'intègrent dans le cadre d'un projet de réorganisation de service ;
- La participation au financement de la protection sociale complémentaire des personnels ;
- Les projets relatifs au temps de travail.

Le Comité social d'administration (CSA) est composé :

- Des membres de l'administration (la présidente assistée en tant que de besoin par des représentants de l'administration exerçant des fonctions de responsabilité + le responsable ayant autorité en matière de gestion des ressources humaines); Selon les points à l'ordre du jour, elle peut être assistée d'autres personnes au titre de leur expertise ou pour présenter un dossier.

Comité social d'administration					
Hommes		Femmes		Total	
Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
4	40	6	60	10	100

Composition du comité social d'administration

Le CSA s'est réuni 7 fois au cours de l'année civile 2023. Des sujets marquants ont été abordés :

- ✓ CSA du 10/01/23 : Repyramidages BIATPSS - détermination des BAP et emplois types éligibles au repyramidage ASI (3 possibilités)
- ✓ CSA du 18/04/23 : RIPEC, ligne directrice de gestion
- ✓ CSA du 13/06/23 : Plan de formation 2023-2024
- ✓ CSA du 11/07/23 : Élection des représentants des personnels aux conseils médicaux
- ✓ CSA du 07/11/23 : Campagne d'évaluation par le HCERES
- ✓ CSA du 28/11/23 : Dissolution de la COMUE

Le formation spécialisée en Santé et Sécurité et condition de travail (FSSCT)

La formation Spécialisée en matière de Santé, Sécurité et de conditions de travail a été réunie pour la première fois sous cette forme, le **21 mars 2023**, par arrêté de la Présidence de l'Université et suivant le décret 2020-1427 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'Etat

Suivant les articles 13 et 88 du décret n°2020-1427, les membres de la FS SSCT sont :

- le.la président.e (assisté.e en tant que de besoin par des représentant.es de l'administration exerçant des fonctions de responsabilité) ;
- le.la responsable ayant autorité en matière de gestion des ressources humaines ;
- le.la conseiller.e de prévention ;
- le.la médecin du travail et/ou infirmier.ère en santé et sécurité au travail ;
- 10 représentantes et représentants du personnel titulaires ;
- 10 suppléantes et suppléants ;
- les assistant.es de prévention selon l'ordre du jour.

En terme de représentativité, les syndicats représentés sont CGT FERC Sup, Dionysoise, FSU, SGEN-CFDT et UNSA

L'inspecteur-trice santé et sécurité au Travail (ISST) du MESR est invité (e) à chaque séance.

Par ailleurs, la composition de la FSSCT peut s'élargir aux représentants des usagers, suivant l'ordre du jour.

La FSSSCT du CSA 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.

Composition du F3SCT représentants du personnel					
Hommes		Femmes		Total	
Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
4	40	6	60	10	100

Composition du CHSCT

En 2023, la FSSSCT s'est réuni à 5 reprises dont deux se sont tenue en deux fois afin d'épuiser l'ordre du jour.

✓ FS- SSCT de mars et avril 2023 :

- Point de la démarche de prévention des RPS et de l'intervention de l'ARACT (Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail)
- Présentation du dispositif de cellule d'écoute à destination des personnels de l'université et des étudiants de l'université.
- Restitution de l'enquête de l'inspection générale à l'UFR de psychologie
- Suivi des signalements sur le registre spécial « Danger Grave et Imminent »
- Synthèse des signalements inscrits aux registres SST

✓ FS- SSCT de juin 2023 :

- Point de la démarche de prévention des RPS et de l'intervention de l'ARACT
- Visite F3SCT / Administration au sein de l'UFR Culture et Communication, sous forme d'entretiens
- Retour de l'enquête administrative au niveau du laboratoire LEGS
- Point d'information sur la médecine de prévention, et sur les assistants de prévention
- Synthèse des signalements inscrits aux registres SST
- Travaux prévus à l'Animathèque – bâtiment A et au bâtiment C

✓ FS-SSCT d'octobre et novembre 2023

- Point sur les travaux en cours bâtiment A, B et C (démolition, désamiantage,...)
- Point d'avancement sur la recherche d'un médecin de prévention du personnel
- Point sur les assistants de prévention et leurs missions
- Point sur les référents VSS, leur périmètre d'intervention dans le dispositif de cellule d'écoute à destination des personnels de l'université et des étudiants de l'université.
- Point d'avancement sur la démarche de prévention des RPS et de l'intervention de l'ARACT
- Point d'avancement de la visite F3SCT/administration au sein de l'UFR Culture et Communication
- Retour du groupe de travail sur le thème du « télétravail »
- Synthèse des signalements inscrits aux registres SST

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 BIATPSS	2	50%	2	50%	4
Collège des usagers (titulaires)	2	33,3%	4	66,7%	6
Personnalités extérieures	4	50%	4	50%	8
TOTAL	16	47,1%	18	52,9%	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	2	33,3%	4	66,6%	6
Collège Ens. B	5	71,4%	2	28,6%	7
Collège BIATPSS	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	55,5%	16	44,4%	36

Commission de la recherche

	Hommes		Femmes		Total
	Nombre	%	Nombre	%	
Collège A	9	69,2%	4	30,8%	13
Collège B	0	0%	0	0%	0
Collège C	3	50,0%	3	50,0%	6
Collège D	2	50,0%	2	50,0%	4
Collège E	2	50,0%	2	50,0%	4
Collège F	1	100,0%	0	0%	1
Collège des étudiants (titulaires)	0	0%	0	0%	0
Personnalités extérieures	2	50,0%	2	50,0%	4
TOTAL	19	59,4%	13	40,6%	32

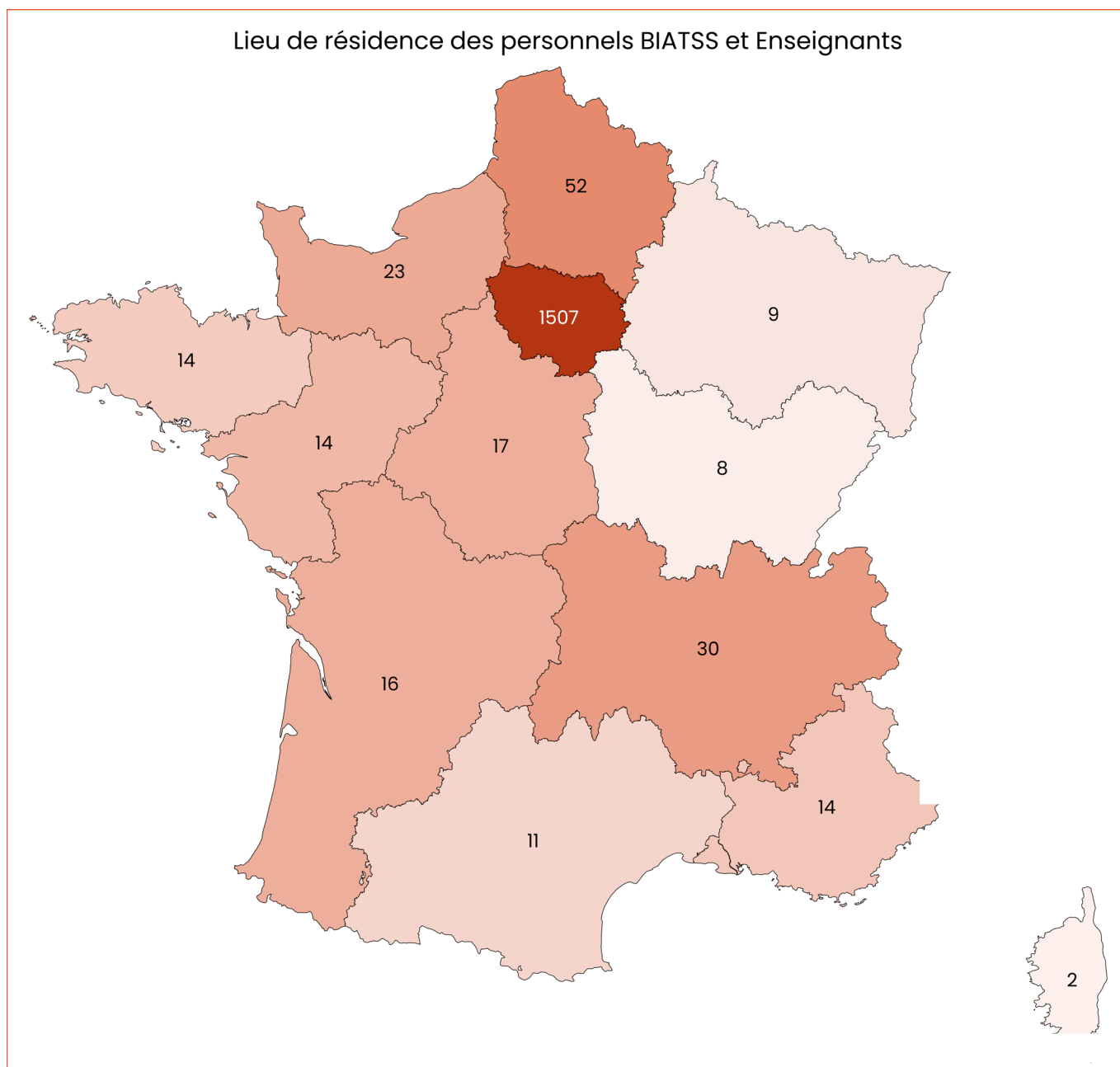
Conseil académique

	Hommes		Femmes		Total
	Nombre	%	Nombre	%	
CFVU	20	55,5%	16	44,4%	36
CR	19	59,4%	13	40,6%	32
TOTAL	39	57,3%	29	42,7%	68

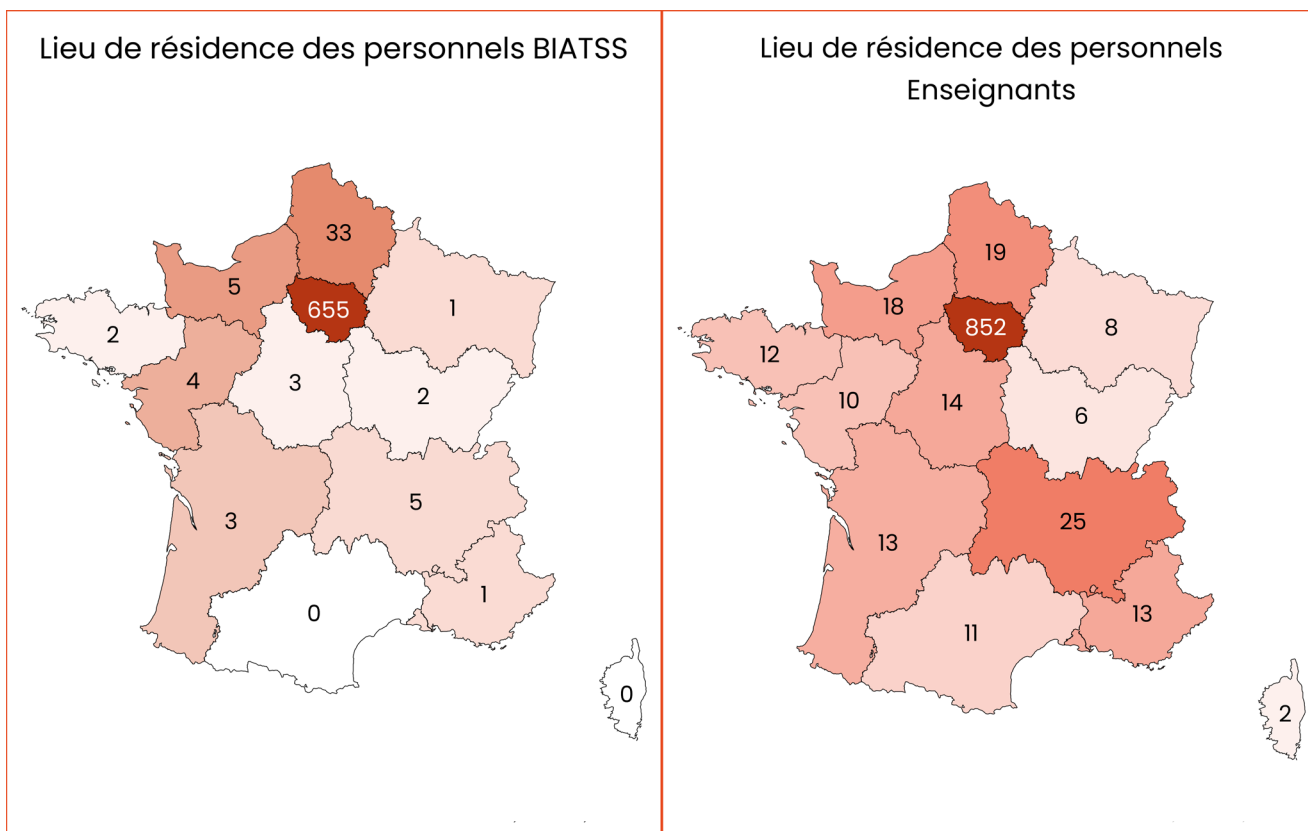
Composition du conseil académique (CAC)

II. LIEU DE RESIDENCE DES PERSONNELS

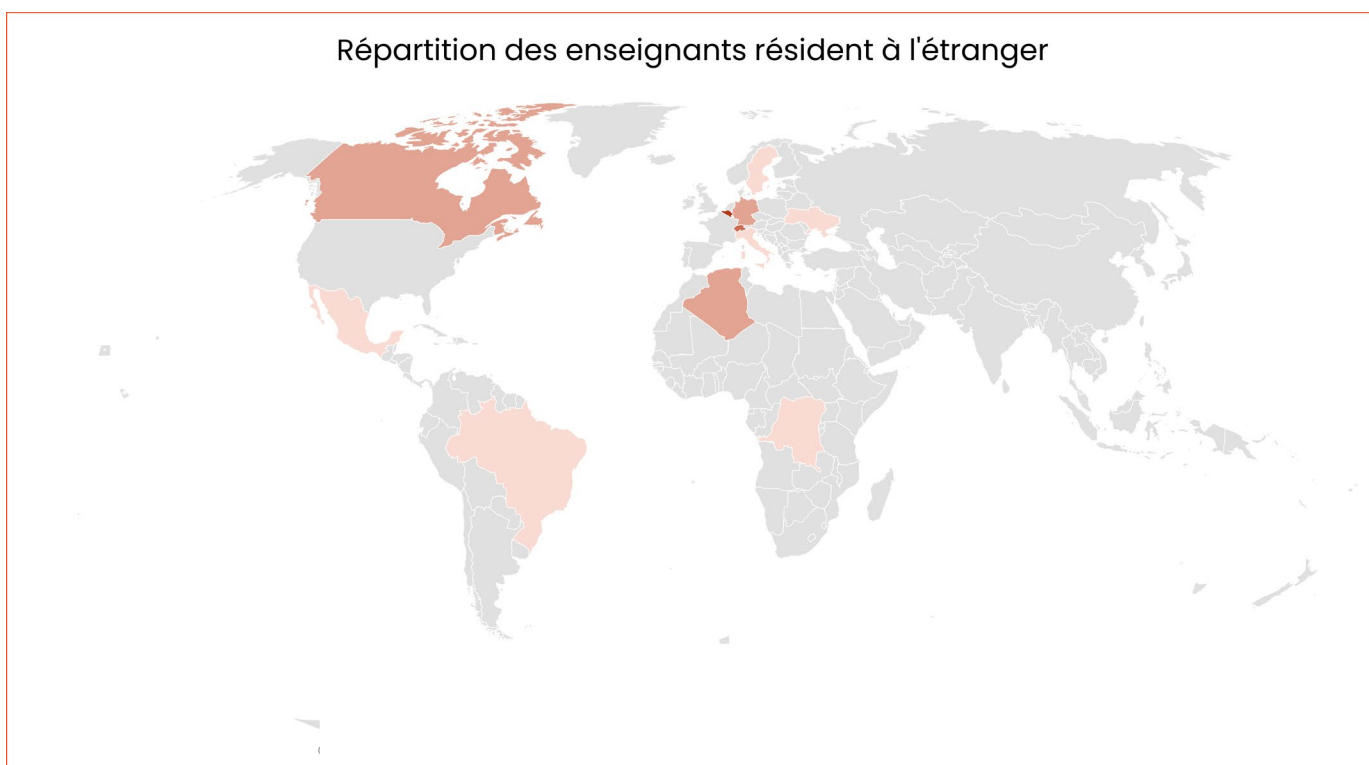
D. REPARTITION SUR LE TERRITOIRE NATIONAL



Répartition du lieu de résidence sur le territoire français des personnels



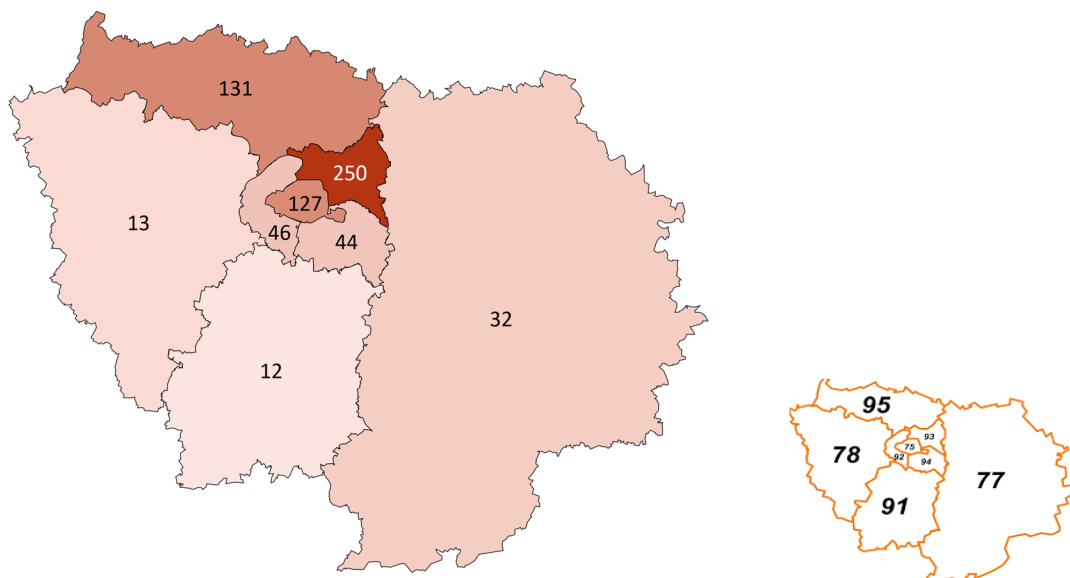
Répartition du lieu de résidence des personnels BIATSS et Enseignants* sur l'ensemble de la France



*En 2023, 19 enseignants résidaient dans des pays étrangers

E. REPARTITION SUR LE TERRITOIRE FRANCILIEN

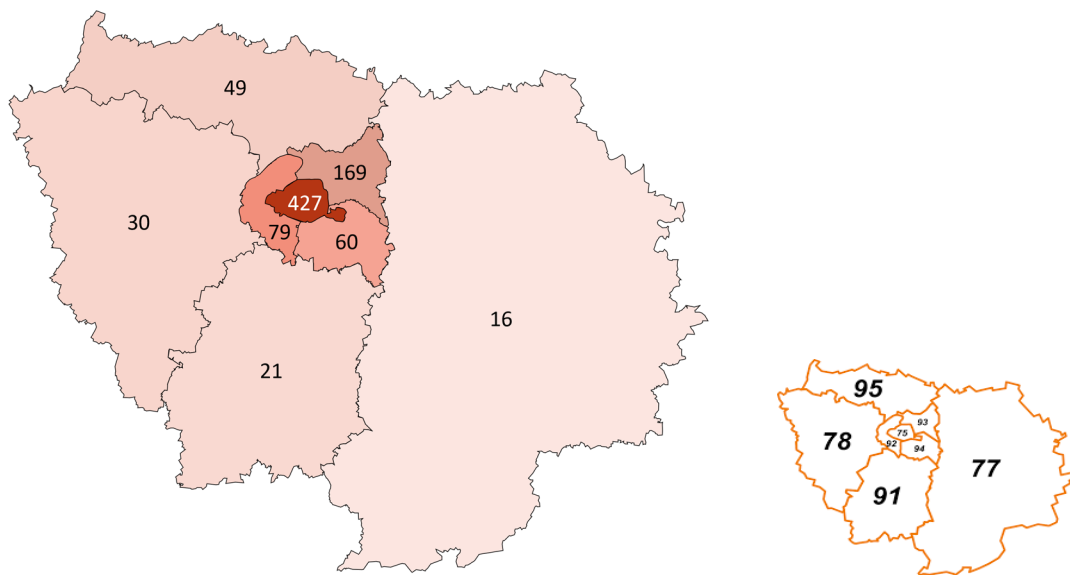
Répartition lieu de résidence des BIATPSS



Répartition du lieu de résidence des personnels BIATPSS en Ile de France

- ❖ 4 BIATPSS sur 10 habitent en Seine-saint-denis (93)
- ❖ 2 BIATPSS sur 10 habitent sur Paris (75)
- ❖ 2 BIATPSS sur 10 habitent au Val-d'oise (95)

Répartition lieu de résidence des Enseignants



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

- ❖ 5 Enseignants sur 10 habitent en Paris (75)
- ❖ 2 Enseignants sur 10 habitent sur Seine-Saint-Denis (93)

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.

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.

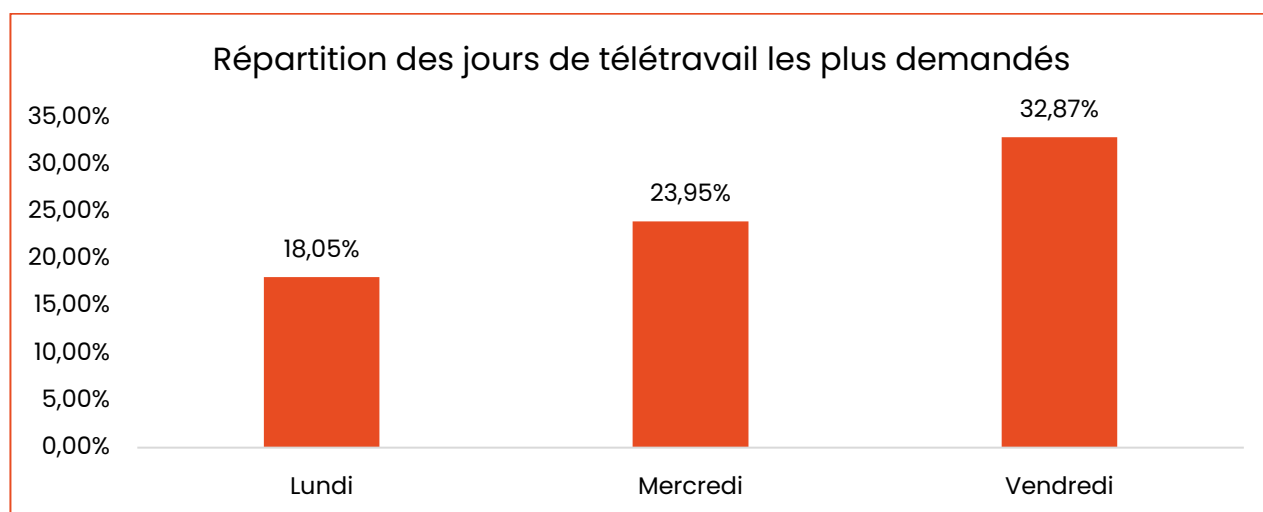
S'agissant du **télétravail occasionnel**, un volume de dix jours flottants maximum par an est fixé durant la période d'expérimentation.

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 jours demandés

A titre de comparaison, les jours les plus demandés en 2022 étaient le mardi, mercredi et le vendredi.

Catégorie hiérarchique	Femmes			Hommes		
	A	B	C	A	B	C
Télétravail régulier (TTR)	115	107	60	88	45	27
Télétravail occasionnel à distance (TOD)	10	5	0	6	1	1
Télétravail médical	6	4	3	0	0	2
Total par catégorie*	131	116	63	94	46	30
Total général	310			170		

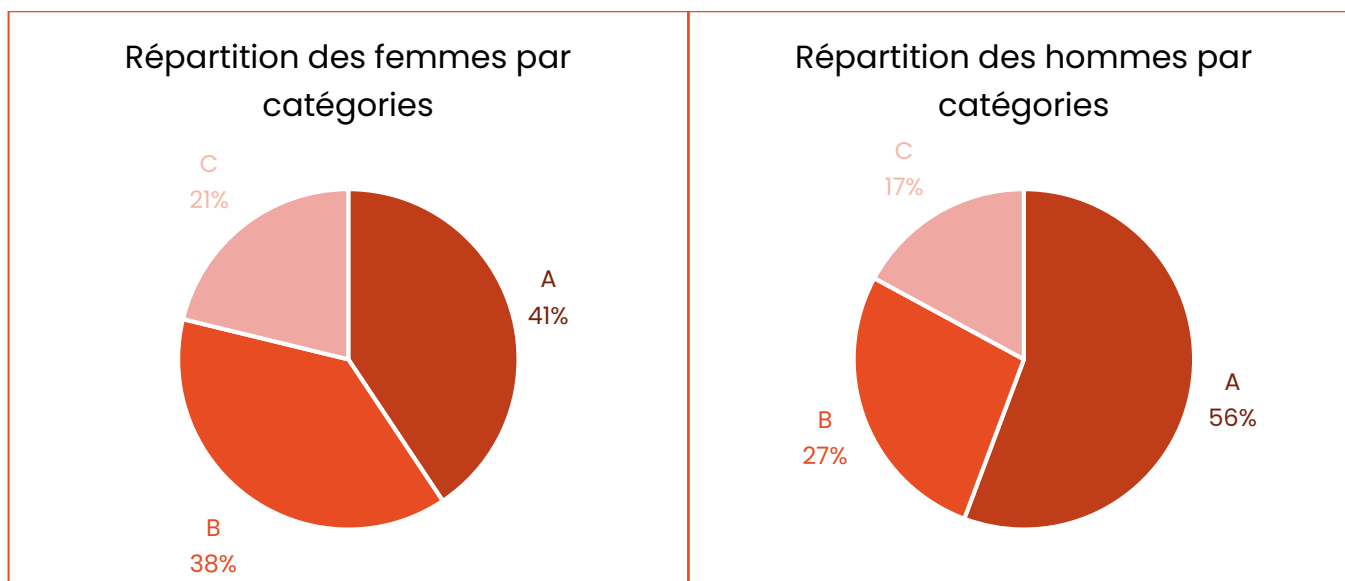
Répartition par type de télétravail, genre et catégorie

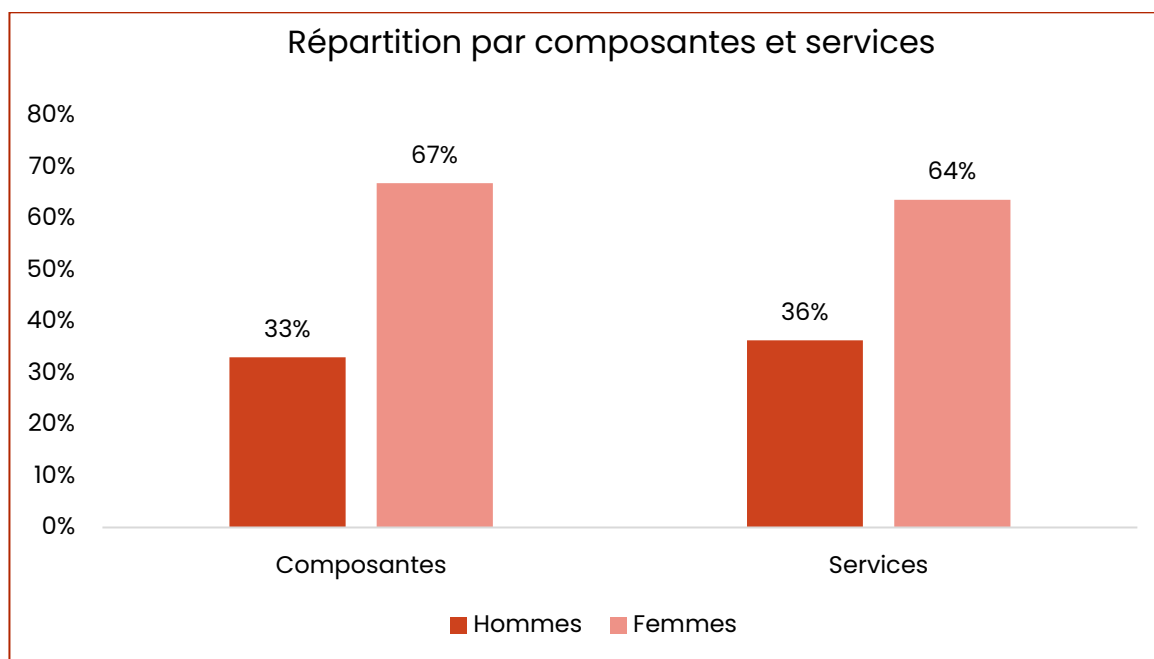
Catégorie hiérarchique	Femmes			Hommes		
	A	B	C	A	B	C
Total agents en télétravail	131	116	63	94	46	30
Effectifs total	180	148	93	135	78	77
Proportion d'agents sur effectif total	73 %	78 %	67 %	69 %	59 %	39 %

Répartition en pourcentage, par genre et catégorie

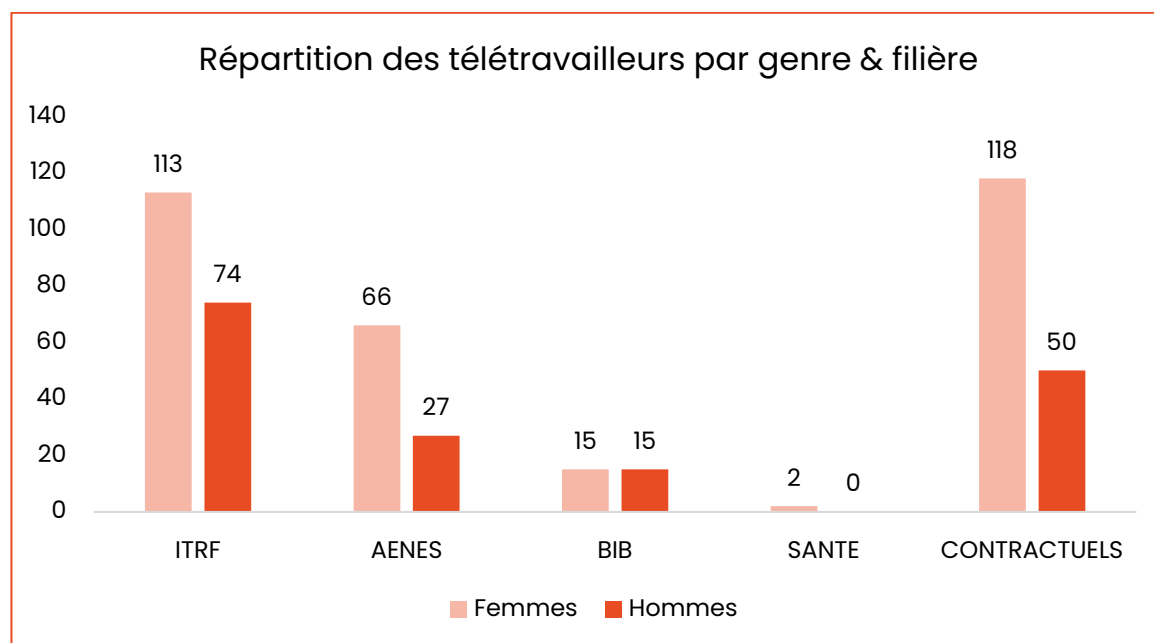
Catégorie hiérarchique	Femmes			Hommes		
	A	B	C	A	B	C
1 jour	26	20	9	22	16	9
1,5 jours	27	27	21	9	5	3
2 jours	62	61	30	57	22	15
Total par catégorie	115	108	60	88	38	27
Total général	283			153		

Répartition au nombre de jours de télétravail régulier par genre et catégorie





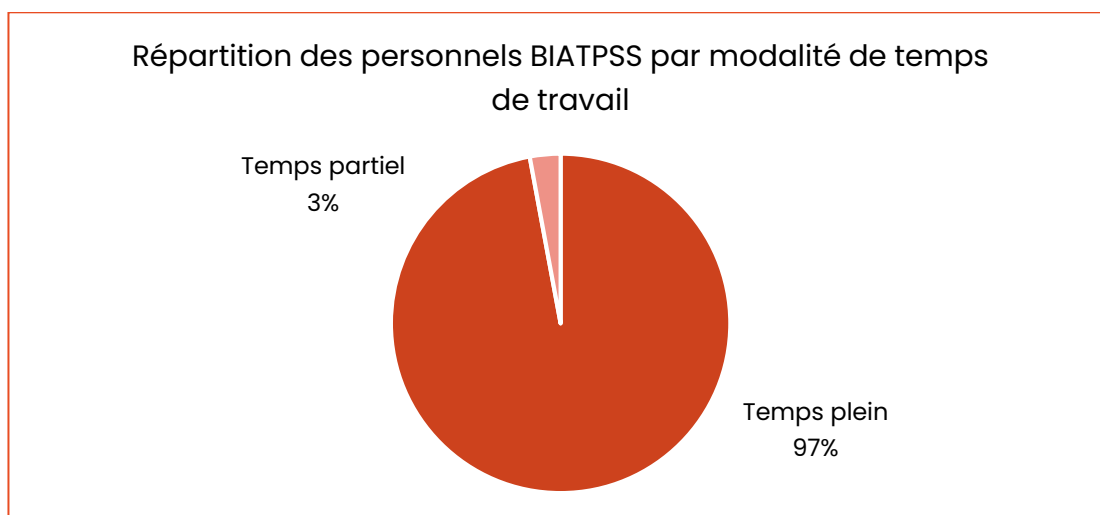
Répartition des télétravailleurs par composantes et services



Répartition des télétravailleurs par genre & filière

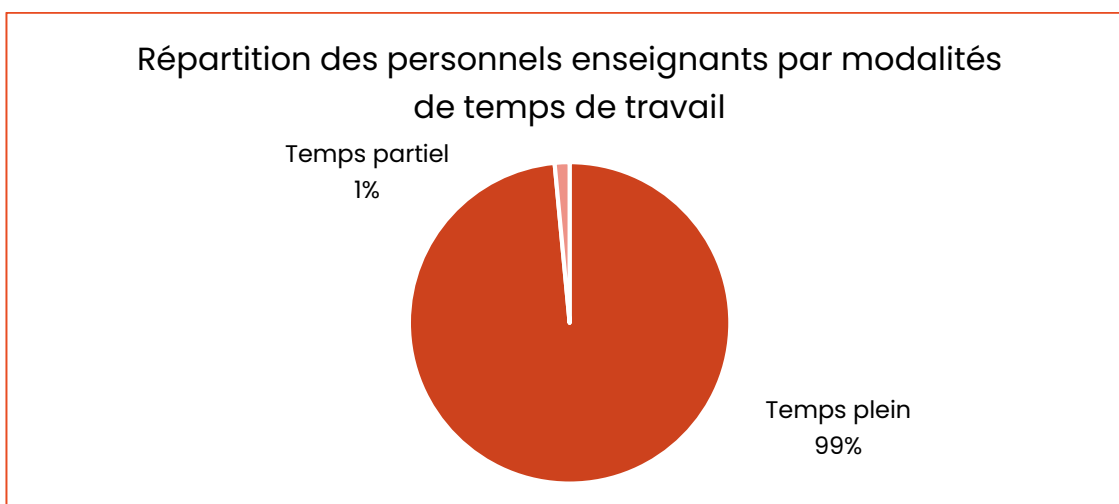
IV. TEMPS DE TRAVAIL DES PERSONNELS BIATPSS ET ENSEIGNANTS

A. TEMPS DE TRAVAIL PAR MODALITE DE TRAVAIL



Répartition des personnels BIATPSS par modalité de temps de travail - effectifs au 31/12/2023

On remarque un très faible taux de temps partiel dans la population BIATPSS. 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).

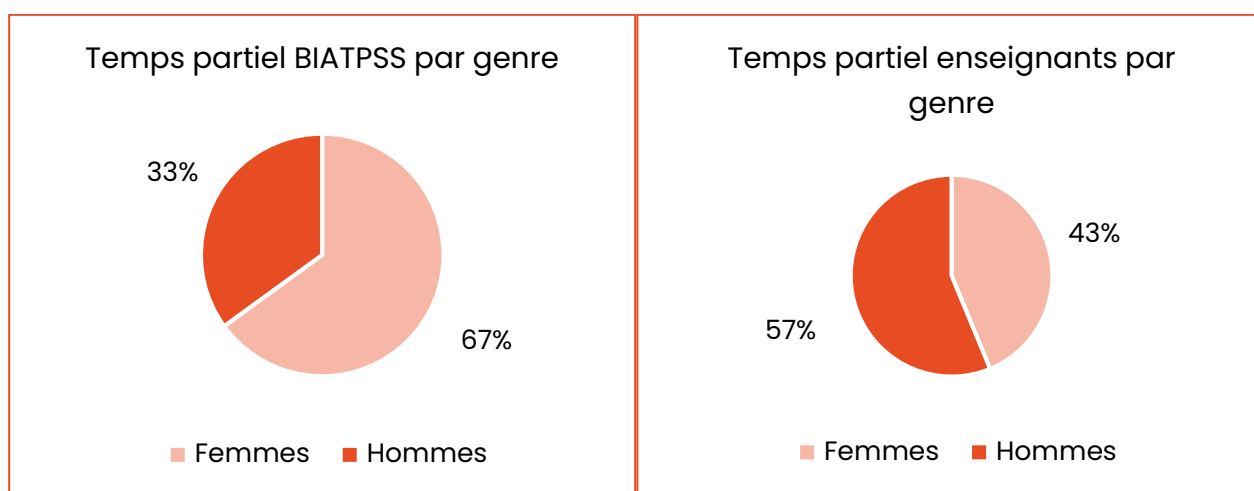


Répartition des personnels enseignants par modalité temps de travail - effectifs au 31/12/2023

B. TEMPS DE TRAVAIL PAR QUOTITE

Population	Nombre d'agents	% de représentation
BIATPSS	714	41,18 %
Titulaires	441	61,76 %
100	433	98,19 %
80	6	1,36 %
70	1	0,23 %
60	1	0,23 %
Contractuels	273	38,24 %
100	262	95,97 %
70	3	1,10 %
60	1	0,37 %
50	7	2,56 %
ENSEIGNANTS	1020	58,82 %
Titulaires	736	72,16 %
100	725	98,51 %
80	5	0,68 %
50	6	0,82 %
Contractuels	284	27,84 %
100	284	100%
Total	1759	100%

C. TEMPS DE TRAVAIL PAR GENRE



V. SANTE AU TRAVAIL

A. BILAN DES ABSENCES DES PERSONNELS

POPULATION	2021	2022	2023
BIATPSS	213	365	305
Femmes	134	244	190
Hommes	79	121	115
Titulaires	153	243	186
Contractuels	60	122	119
Enseignants	85	108	96
Femmes	66	75	66
Hommes	19	33	30
Titulaires	62	79	76
Contractuels	23	29	20
Total général	298	473	401

Répartition des absences des personnels BIATPSS et Enseignants par nombre d'agents

POPULATION	BIATPSS		ENSEIGNANTS		TOTAL 2023	RAPPEL 2022
	CONTRACTUELS	TITULAIRES	CONTRACTUELS	TITULAIRES		
Accident de service		20			20	19
Accident de trajet	4	9		2	15	10
Accident de travail	1				1	2
Congé grave maladie	3				3	5
Congé longue durée		6			6	11
Congé longue maladie		10		4	14	20
Congé maladie	233	383	35	121	772	877
Total	241	428	35	127	831	944

Répartition des personnels BIATPSS et Enseignants par absences

POPULATION	BIATPSS		ENSEIGNANTS		TOTAL 2023	RAPPEL 2022
	CONTRACTUELS	TITULAIRES	CONTRACTUELS	TITULAIRES		
Congé enfant malade	40	65			105	89
Congé maternité	8	8	6	11	33	32
Congé parternité	2	13	2	5	22	17
Congé pathologique	1	8	1	1	11	11
Total	51	94	9	17	171	149

Répartition des personnels BIATPSS et Enseignants par congés

*les agents sont comptabilisés plusieurs fois selon la durée de leur arrêt au cours de l'année

POPULATION	BIATPSS		ENSEIGNANTS		TOTAL 2023	RAPPEL 2022
	CONTRACTUELS	TITULAIRES	CONTRACTUELS	TITULAIRES		
Accident de service		477			477	386
Accident de trajet	11	169		11	291	291
Accident de travail	2				2	41
Congé grave maladie	416				416	394
Congé longue durée		553			553	1422
Congé longue maladie		661		443	1104	1912
Congé maladie	2 537	4 735	890	2461	10623	10352
Total	3 066	6 595	890	2915	13 466	14798

Répartition des personnels BIATPSS et Enseignants par jours d'absences

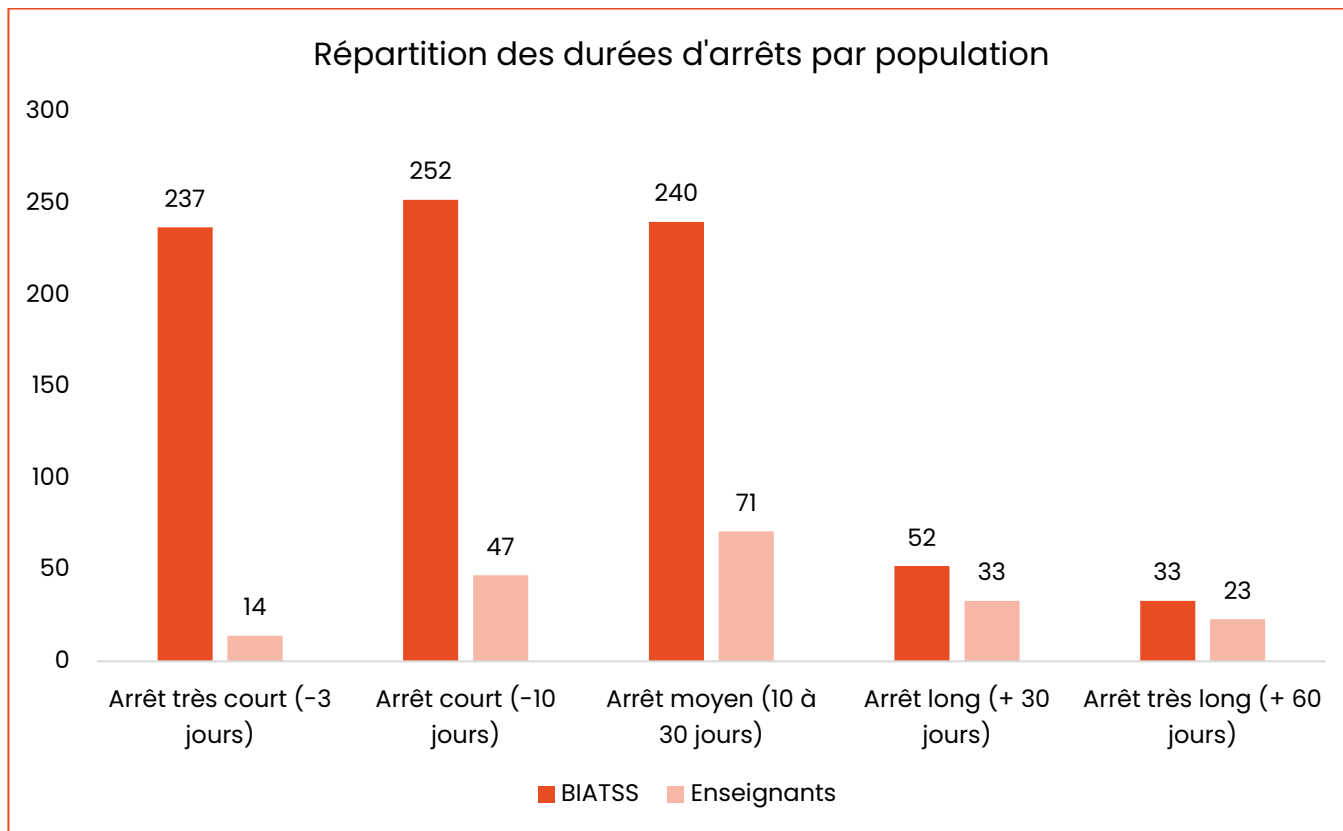
POPULATION	BIATPSS		ENSEIGNANTS		TOTAL 2023	Rappel 2022
	CONTRACTUELS	TITULAIRES	CONTRACTUELS	TITULAIRES		
Congé enfant malade	66	94			160	152
Congé maternité	778	1 008	629	1 091	3 506	2876
Congé parternité	41	227	26	79	373	250
Congé pathologique	28	167	28	28	251	191
Total	913	1 496	683	1 198	4 290	3469

Répartition des congés des personnels BIATPSS et Enseignants par jours

A titre de comparaison, l'université de Paris Sorbonne-Nouvelle dont l'effectif est de 1303 agents compte 334* absences contre 401 pour paris 8 dont l'effectif est de 1734, et 12 483* journées d'absences contre 13 466 pour paris 8.

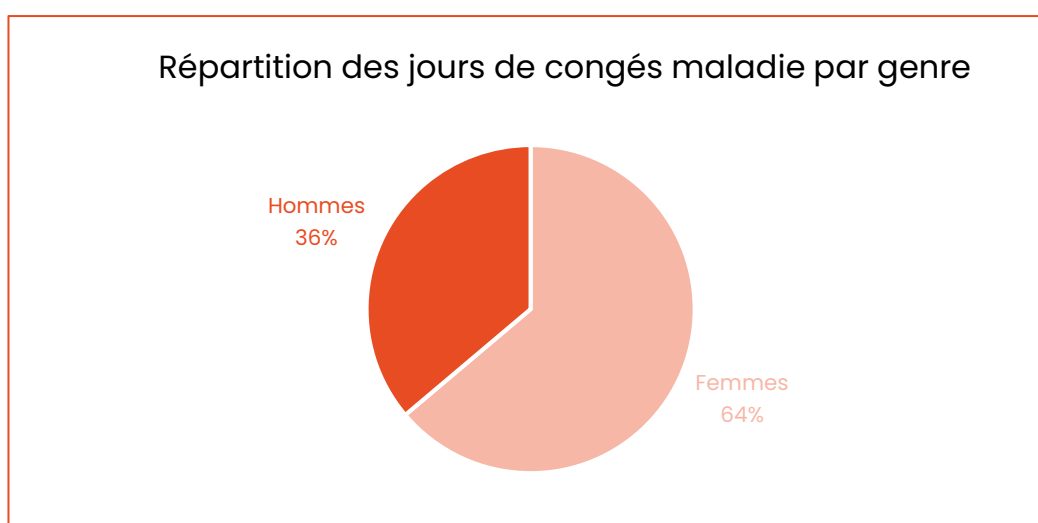
*Extraction du RSU 2022 paris Sorbonne-Nouvelle

B. REPARTITION DES ABSENCES POUR RAISON DE SANTE



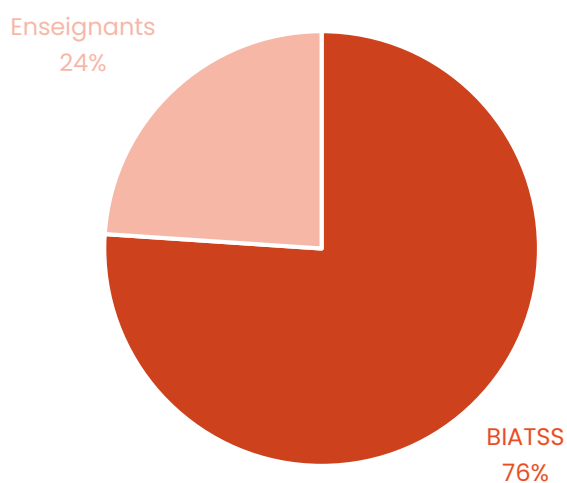
Répartition des jours de congés de maladie par type de personnel * en 2023

*les agents sont comptabilisé plusieurs fois selon la durée de leur arrêt au cours de l'année



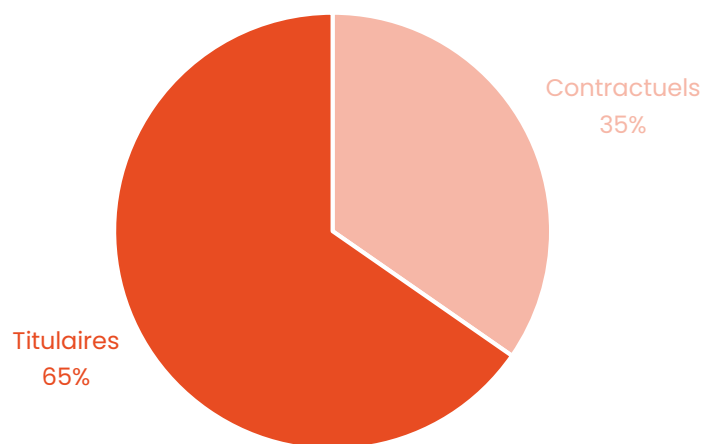
Répartition des jours de congés maladie par genre en 2023

Répartition des congés maladie par type de personnel



Répartition des jours de congés de maladie par type de personnel en 2023

Répartition des congés de maladie par statut



Répartition des jours de congés de maladie par type de population en 2023

C. 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 ;
- Congés grave maladie ;
- Congés longue durée ;
- Congés longue maladie ;
- Congés maladie ;
- Congés pathologiques ;
- Congés enfants malade.

En 2023, l'absentéisme a concerné pour 76 % le personnel BIATPSS et de 24 % pour le personnel enseignant.

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

La moyenne de jours d'absence 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 2023, la moyenne d'absence par agents (BIATPSS et enseignants) est de **10.22 jours/agents (contre 10.32 en 2022)**.

Concernant les BIATPSS, le nombre de jours d'absence moyen est de **16.88 jours/agents (contre 20.10 en 2022)**.

Concernant les enseignants, le nombre de jours d'absence moyen est de **5.56 jours/agents (contre 4.44 en 2022)**.

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 2023, l'absentéisme s'élève à 4.89% (contre 5.25% en 2022).

Concernant les BIATPSS, l'absentéisme est de : 7.91 % (contre 9.90% en 2022).

Concernant les enseignants, l'absentéisme est de : 2.78 % (contre 2.19% en 2022).

Le taux d'absentéisme des personnels BIATPSS a été calculé ainsi pour l'année 2023 :

- 715 BIATPSS⁶ x 200 jours dus travaillés⁷ = 143 000 jours dus au titre de 2023 pour la population BIATPSS
- Nombre de jours d'absence BIATPSS constatés :
Donc (11 311.5/143 000) x 100 = 7.91 %

Le taux d'absentéisme des personnels enseignants a été calculé ainsi pour l'année 2023 :

- 1022 enseignants x 200 jours dus travaillés = 204 400 jours dus au titre de 2023 pour la population enseignante.
- Nombre de jours d'absence enseignants constatés :
Donc (5 675/204400) x 100 = 2.78 %

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

⁷ 200 jours dus travaillés : 365 jours annuels – 105 jours de weekend – 51 jours de congés- 9 jours fériés

D. MEDECINE DE PREVENTION

L'absence d'un médecin de prévention depuis l'année 2021 ne permet pas de produire des données relatives à la fréquentation et l'activité du service. La secrétaire du médecin de prévention poursuit quant à elle son activité au sein du pôle QVST, en élargissant son domaine de compétence à la gestion des maladies contractées en service depuis le mois de mai 2023.

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 60 pour 2023.

	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	DOETH 2023 au titre de 2022
Obligation d'emploi	85	87	103	98	100	97	100	101	104
Nombre de BOE gérés au cours de l'année considérée	NC	NC	NC	53	57	56	62	62	73
Nombre de BOE déclarés pour l'année N-1 considérée	18	21	36	41	39	47	51	53	60
Taux d'emploi direct	1,26%	1,45%	2,09%	2,49%	2,34%	2,89%	3,03%	3,12%	3,43%

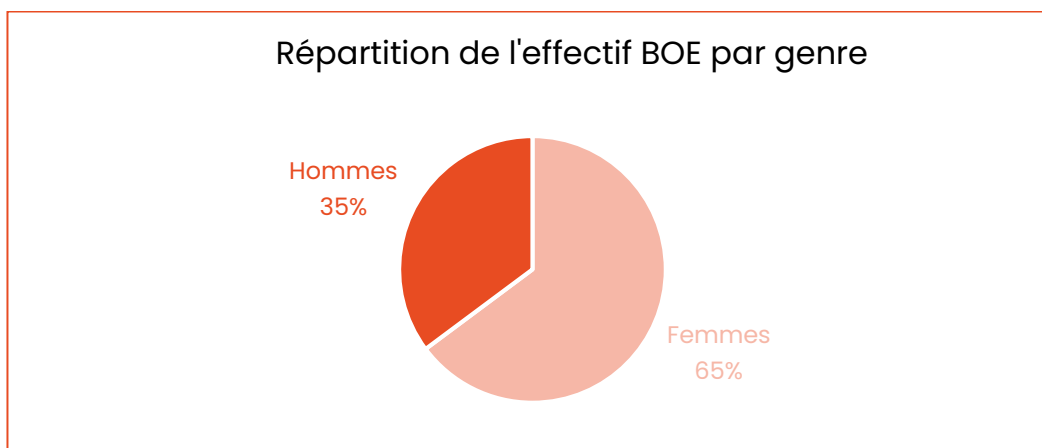
Evolution du nombre de BOE entre 2015 et 2023

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.

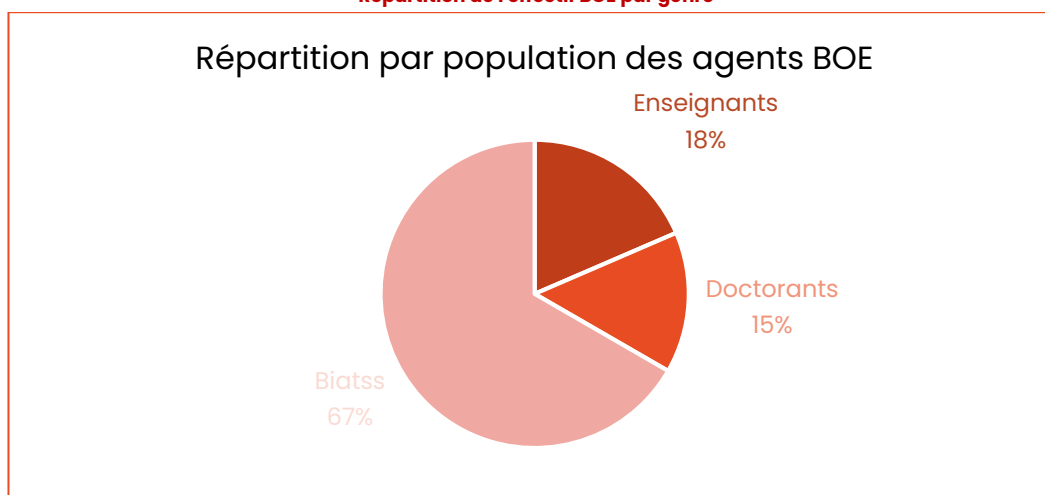
Nature des handicaps par répartitions 2023	Femmes	Hommes	Total
Maladie chronique invalides	10	3	13
Moteur	9	4	12
Psychique	0	1	1
Sensoriel auditif	7	3	10
Sensoriel visuel	1	1	2
Plusieurs pathologies	1	0	1
Autres	1	0	1
Non communiqué	6	7	13
Total	35	19	53

Nature des handicaps par répartition 2023 en personnes physiques

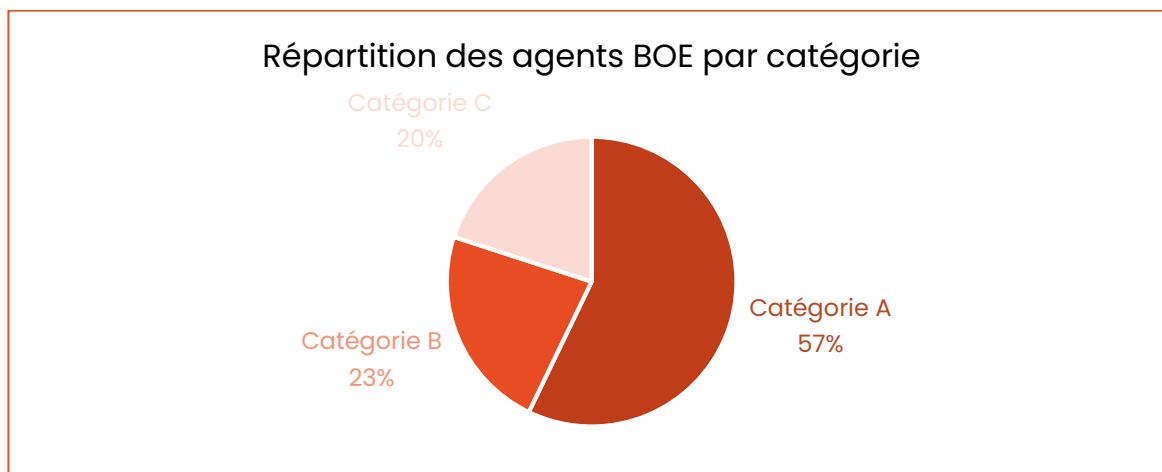
B. CARACTERISTIQUES DE L'EFFECTIF BOE



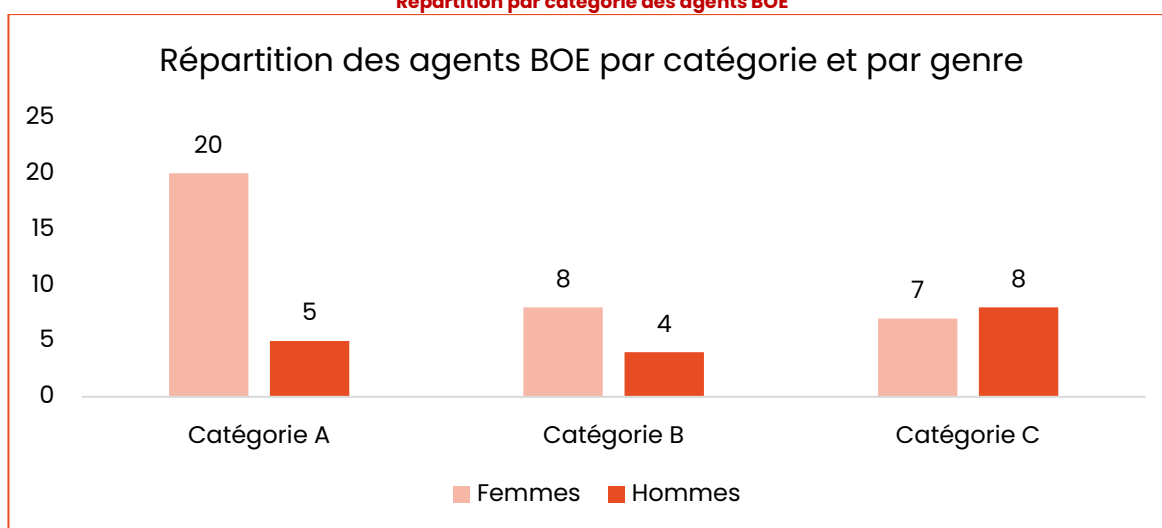
Répartition de l'effectif BOE par genre



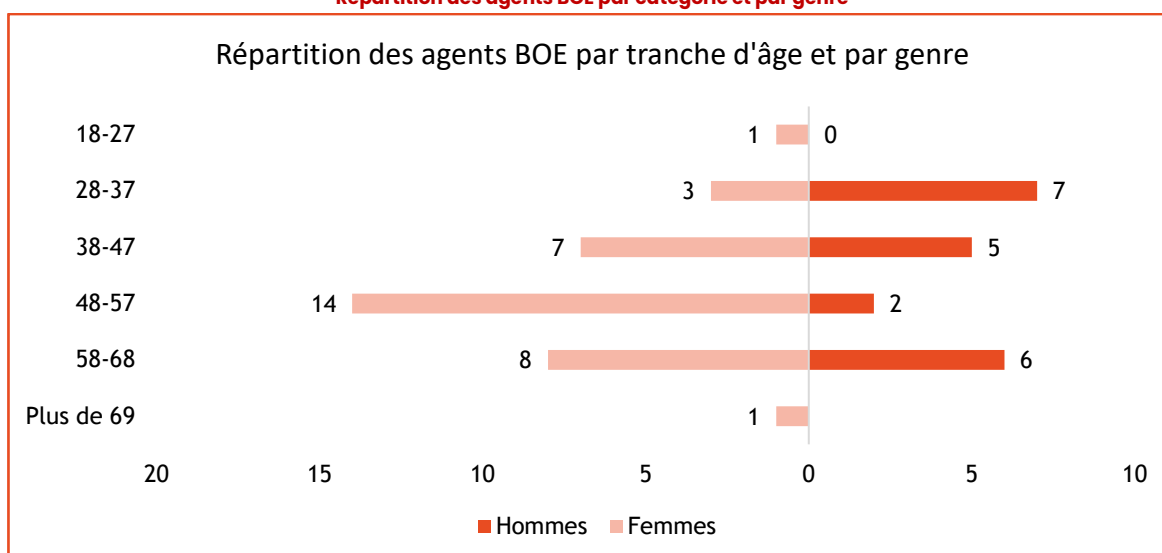
Répartition par population des agents BOE



Répartition par catégorie des agents BOE



Répartition des agents BOE par catégorie et par genre



Répartition des agents BOE par tranche d'âge et par genre

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, d'une correspondante handicap pour les personnels, de deux gestionnaires à temps plein ainsi que d'un assistant de service social à temps plein et d'une conseillère en économie sociale et familiale (CESF), présente une fois par mois.

Le service de la médecine de prévention, composé d'un médecin du travail et d'une secrétaire sont rattachés fonctionnellement pour l'un et hiérarchiquement pour l'autre, au pôle QVST.

Le service a poursuivi et adapté son activité tout en développant de nouvelles thématiques. Ainsi, les actions suivantes ont été réalisées :

- Maintien des chèques services alimentaires à destination des agents en grande difficulté ;
- Développement de la visibilité de l'action sociale auprès des personnels : intranet et rencontre avec la FNCAS

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 progression des dépenses au titre de l'action sociale pour l'année 2023 sans pour autant atteindre les niveaux antérieurs à la situation de la pandémie.

L'effort de l'université en matière de participation à la restauration produit ses premiers effets dès 2022.

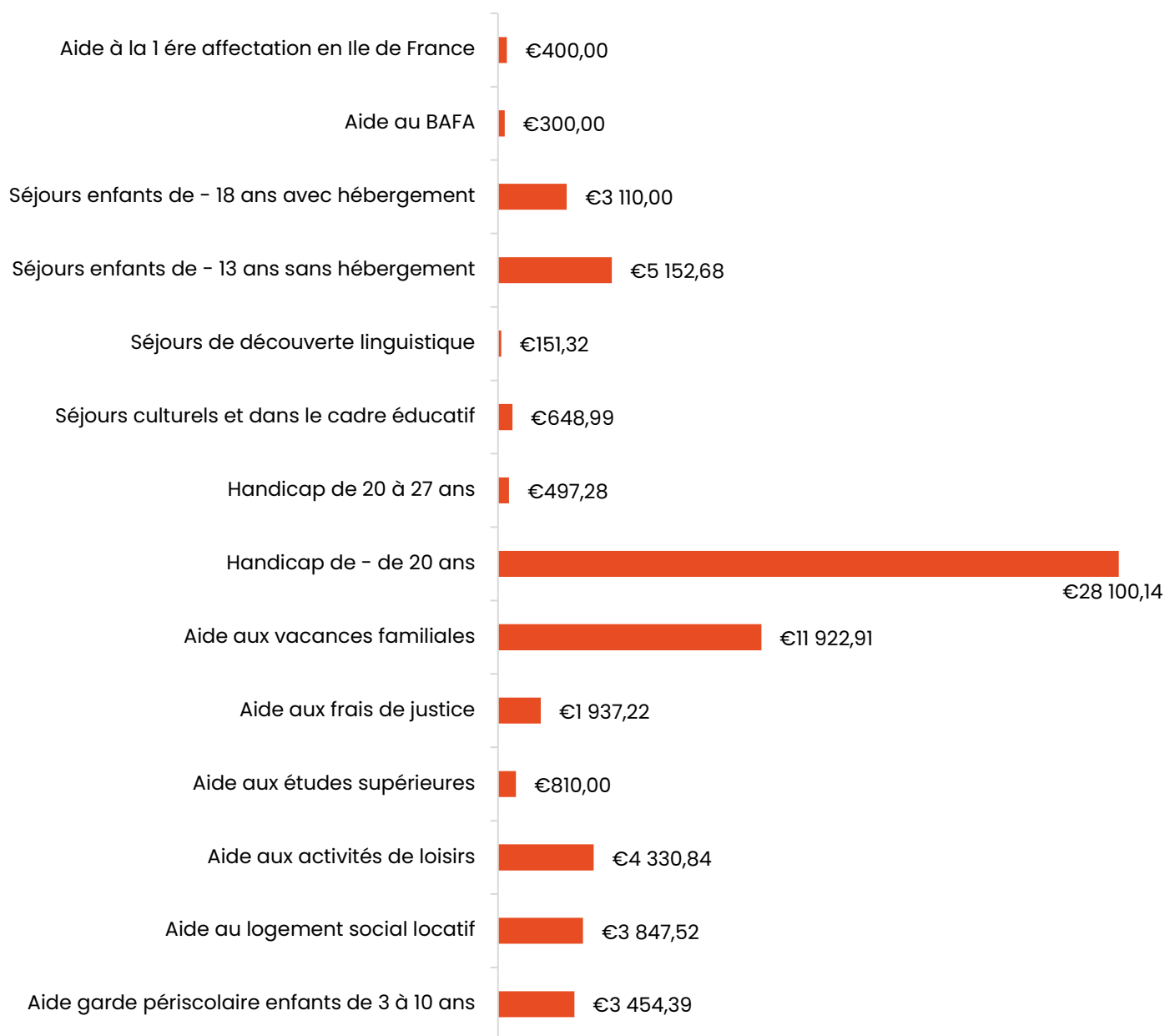
On note une hausse de la fréquentation au Crous sans pour autant atteindre les niveaux pré-pandémie.

La hausse des dépenses d'aides sociales peut s'entendre par la baisse du pouvoir d'achat, la baisse du niveau de vie et de l'inflation actuelle.

Type de dépenses	2019	2020	2021	2022	2023
Prestations d'action sociale	62 061 €	41 286 €	51 569 €	48 199 €	64 963 €
Aides sociales non remboursables	35 801 €	35 263 €	43 517 €	27 671 €	18 913 €
Aides sociales remboursables	7 750 €	3 000 €	5 385 €	1 220 €	1 600 €
CROUS	70 715 €	19 735 €	11 548 €	42 711 €	65 149 €
NEWREST	8 328 €	4 215 €	430 €	-	-
SODEXO	-	568 €	-	3 985 €	832 €
Cartes CEZAM	1 654 €	2 407 €	1 211 €	-	-
Séjours pour les personnels	34 174 €	-	-	-	34 971 €
Divers : colloque FNCAS Autocars SNAPS	1 536 €	-	1 579 €	4 350 €	3 487 €
Abonnements ASH					
Chèque Cadhoc up arbre de Noël	-	-	-	-	12 000 €
Total dépenses	222 019 €	106 474 €	115 239 €	128 138 €	201 917 €

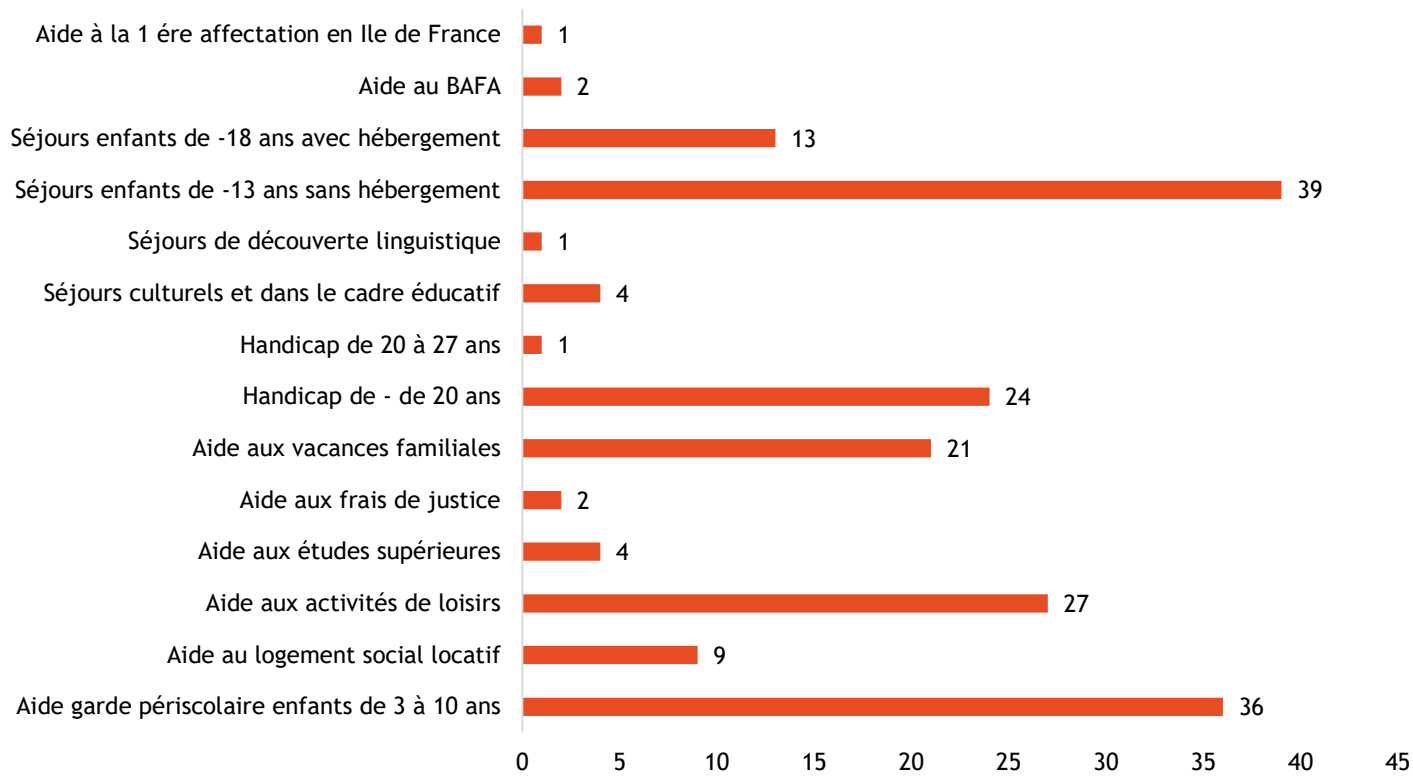
Evolution du budget de l'action sociale sur 5 ans

Dépenses 2023 par type de prestation d'action sociale



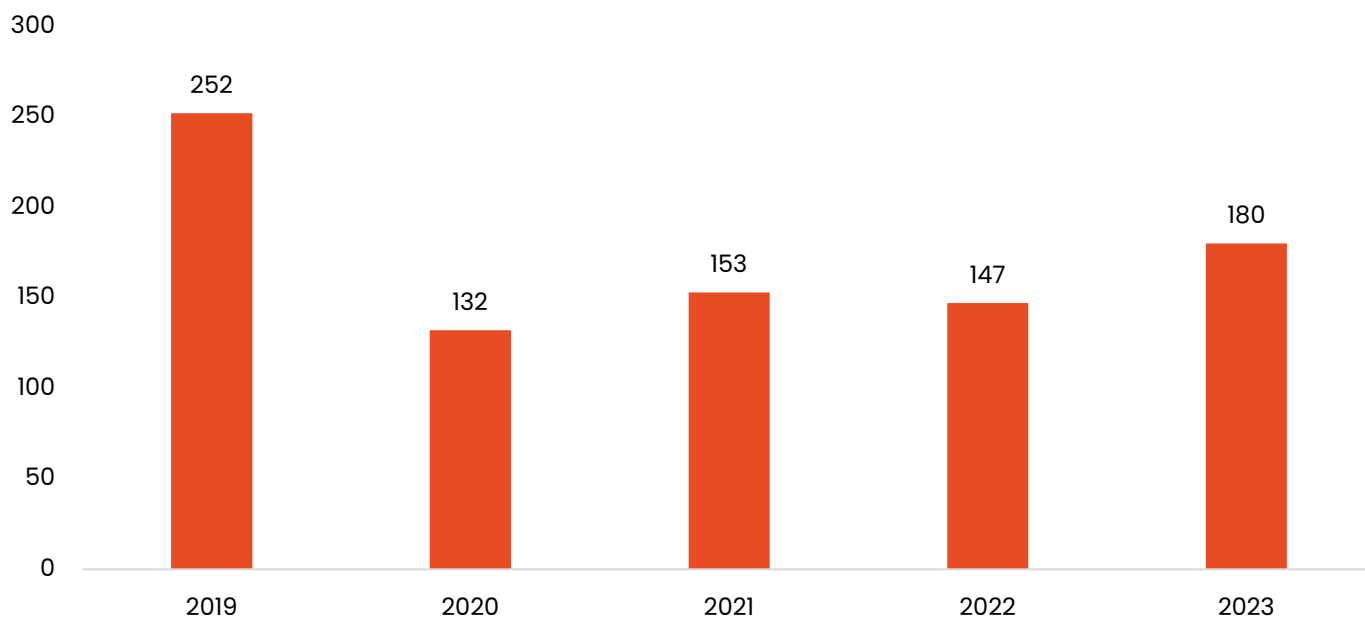
Dépenses 2023 par type de prestation d'action sociale

Nombre de dossiers traités en 2023 par type de prestation

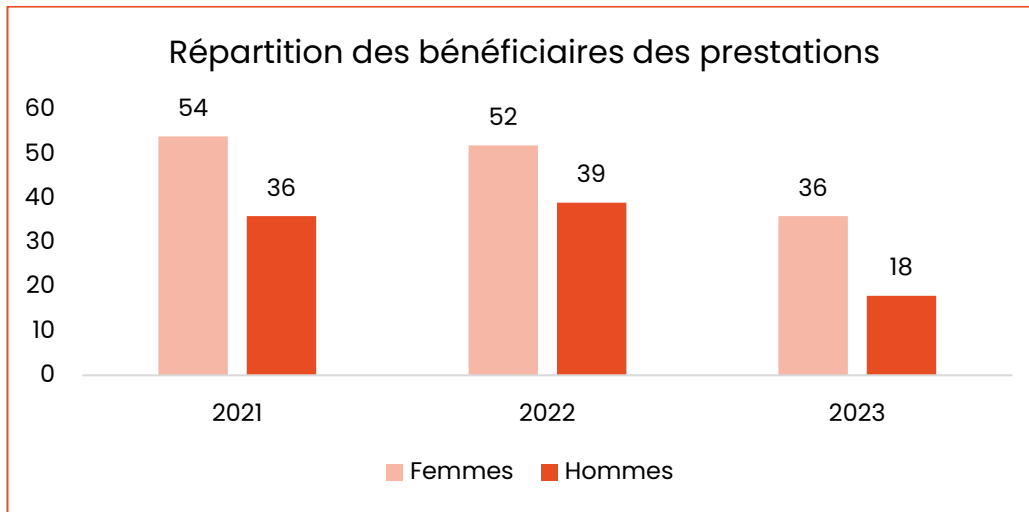


Nombre de dossiers traités en 2023 par type de prestation d'action sociale

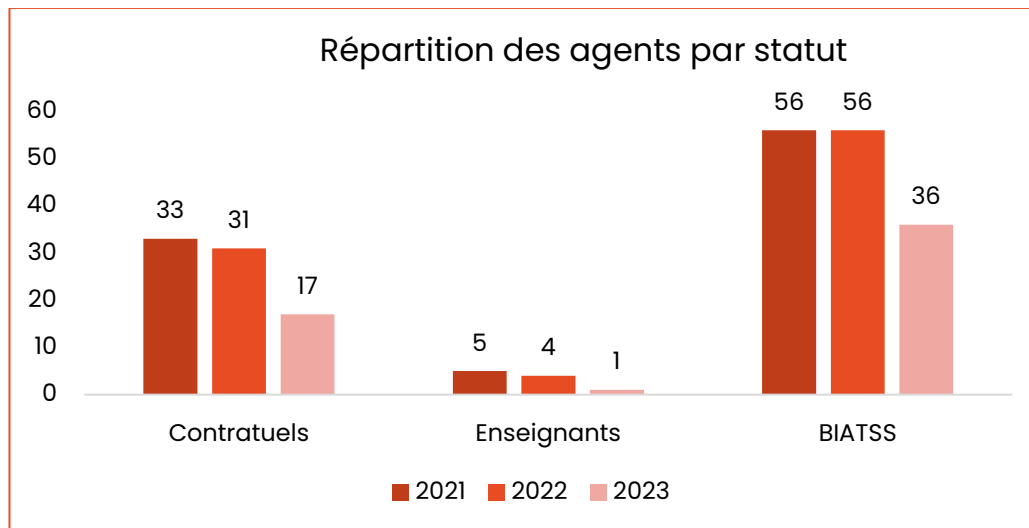
Évolution des dossiers par type de prestation d'action sociale



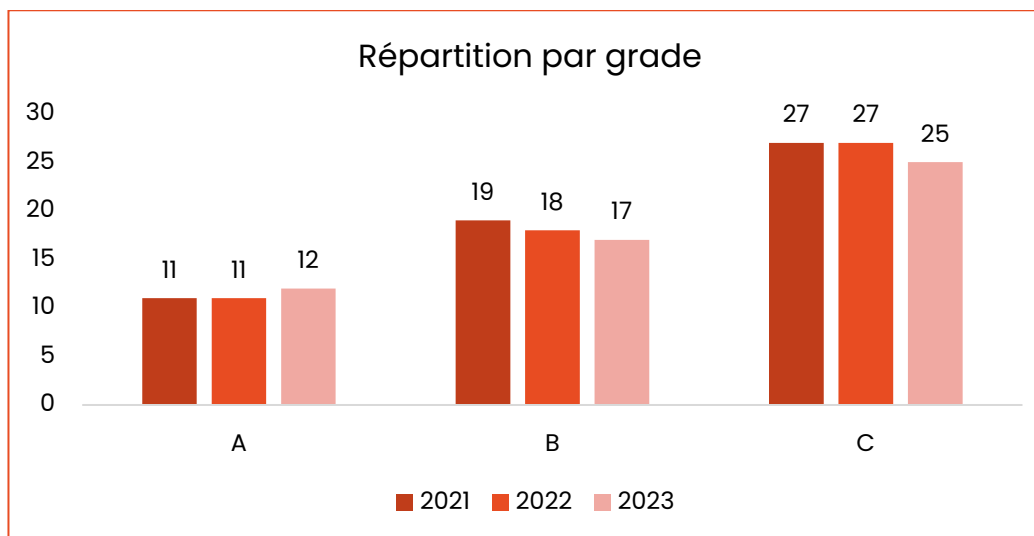
Évolution des dossiers par type de prestation sociale sur 5 ans



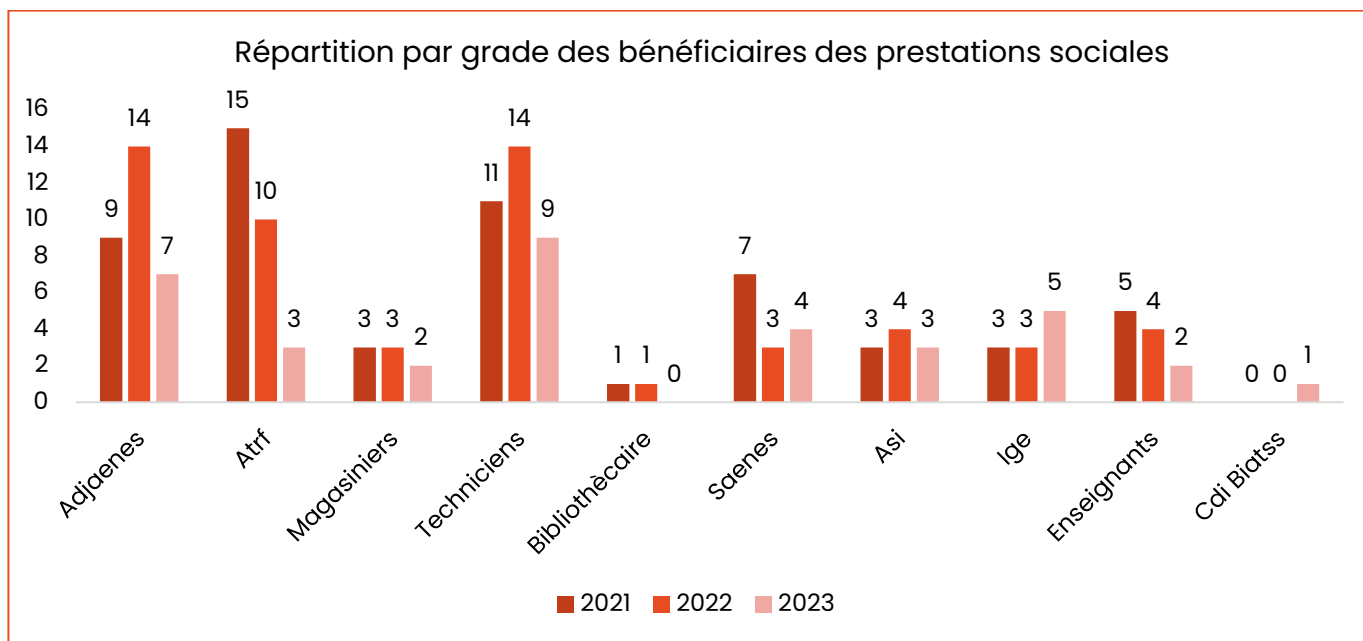
Répartition des bénéficiaires des prestations sociale sur 3 ans



Répartition des agents par statut des prestations sociales sur 3 ans

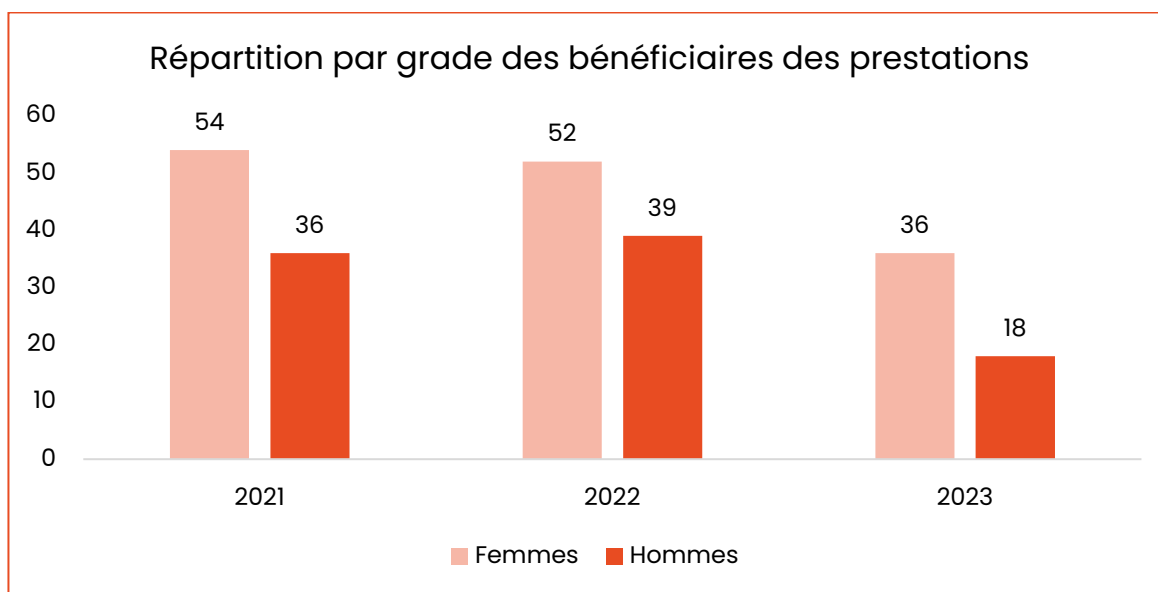


Répartition par garde des prestations sociales sur 3 ans

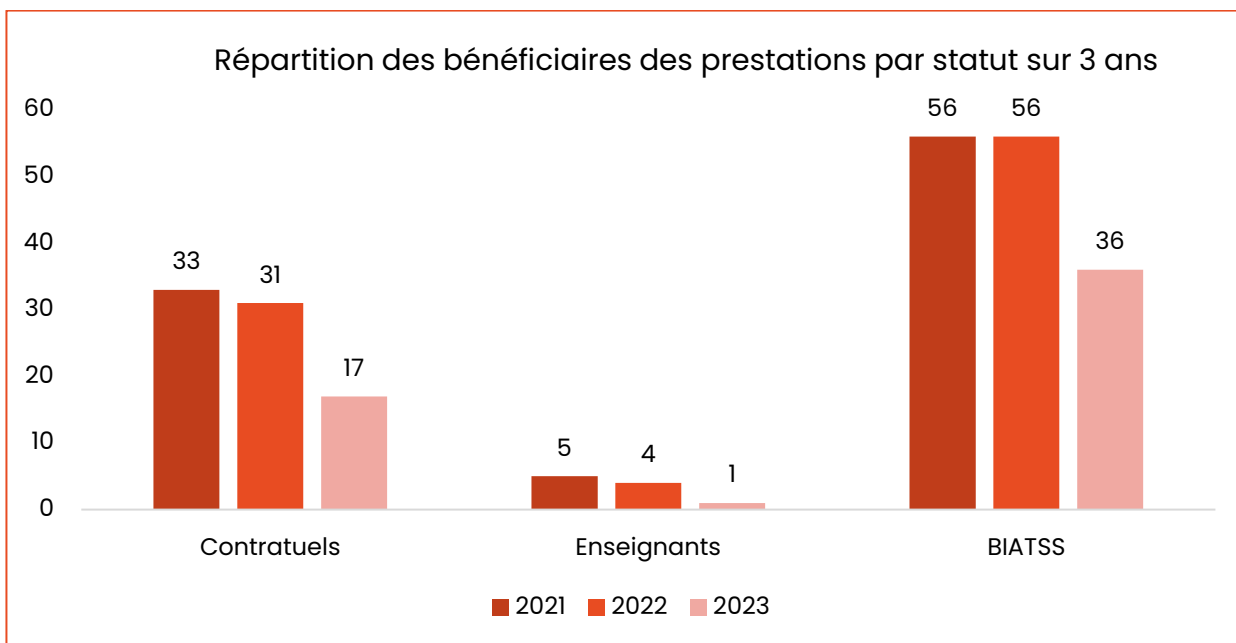


Répartition par grade des bénéficiaires des prestations sociales

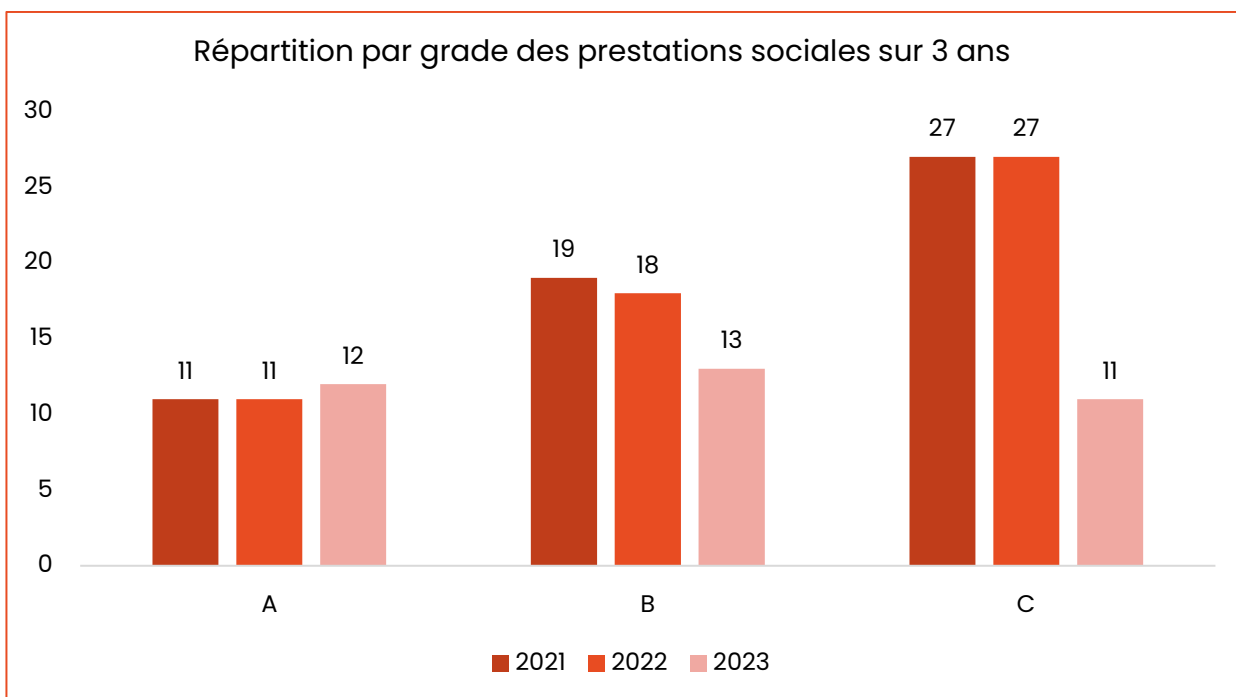
C. REPARTITION DES BENEFICIAIRES DE PRESTATIONS SOCIALES



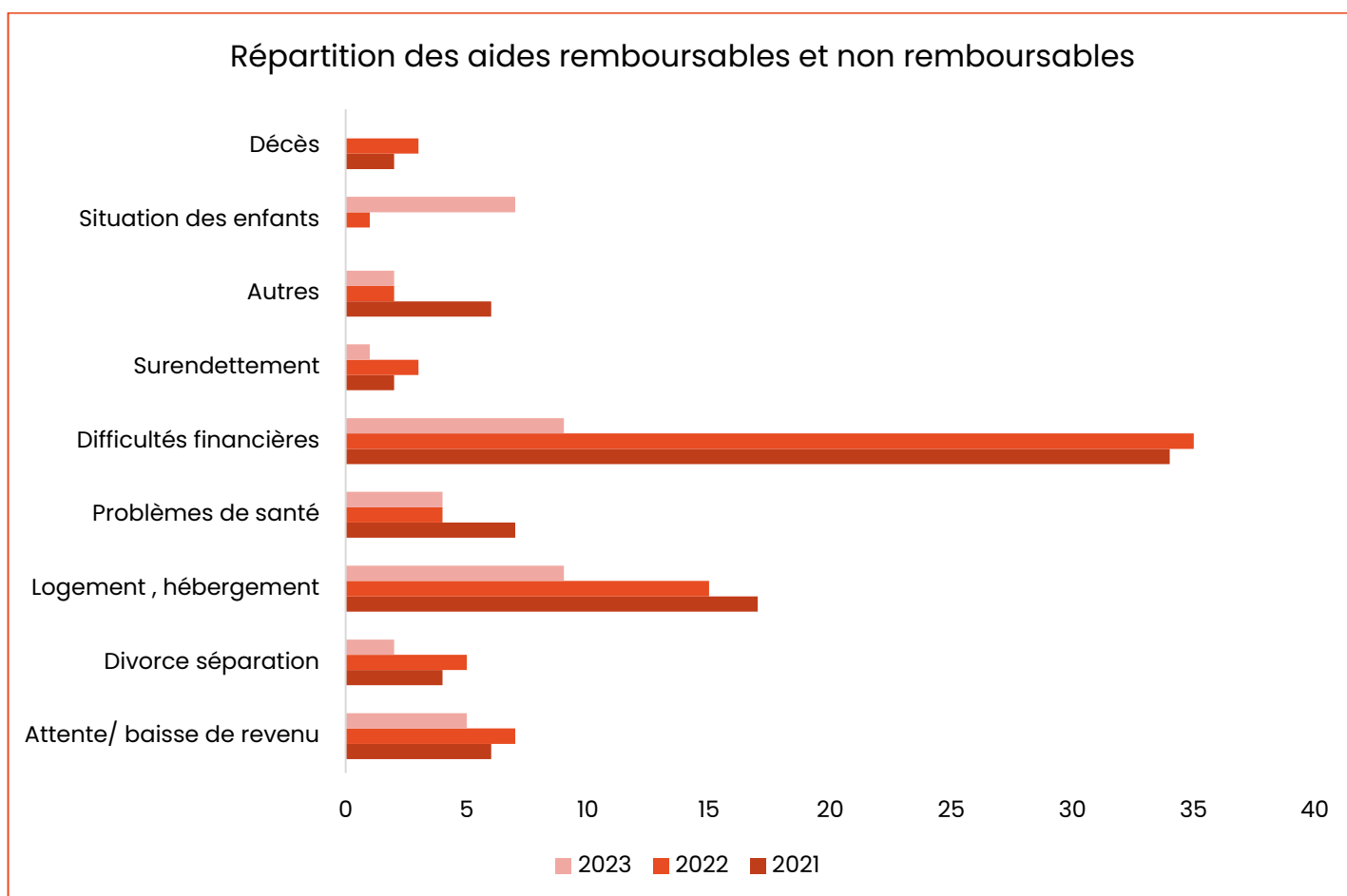
Répartition des bénéficiaires des prestations sociale sur 3 ans



Répartition des agents par statut des prestations sociales sur 3 ans



Répartition par grade des prestations sociales sur 3 ans



Répartitions des aides non remboursables et remboursables et moyenne par agents	2021	2022	2023
Aides non remboursables			
Montant global attribué	43 517 €	27 671 €	13 001.24 €
Moyenne par agent	588.06 €	614.91 €	565.27 €
Aides remboursables			
Montant global attribué	5 385 €	1 220 €	1 600 €
Moyenne par agent	346.25 €	1 600 €	800 €
Chèques service			
Montant global attribué	4 050 €	5 900 €	4 450 €
Moyenne par agents	176.08 €	196.66 €	278.12 €

La baisse des dépenses relatives aux aides non remboursables s'explique par le fait qu'avant janvier 2022, l'université ne disposait que de 0.2 ETP de temps de travail d'assistant social des personnels.

Le passage à temps plein de l'assistant social des personnels au 1er janvier 2022 a permis de mettre en place un meilleur accompagnant social, s'inscrivant dans la durée et permettant un meilleur recours aux dispositifs de droit commun qu'ils soient extérieurs à l'université ou via l'orientation vers la conseillère en économie sociale et familiale.

GLOSSAIRE

- **AAE** : Attaché d'administration de l'Etat
- **ADJ** : Adjoint Administratif
- **ADJENES** : Adjoint Administratif ENES
- **ADT** : Adjoint Technique
- **AENES** : Administration de l'Education nationale et de l'Enseignement supérieur
- **ATER** : Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche
- **ASI** : Assitant Ingénieur
- **BOE** : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi
- **BIATPSS** : Bibliothécaires, Ingénieurs, Administratifs, Technicien, Pédagogiques, Santé de l'enseignement Supérieur
- **BIB** : Bibliothécaire
- **BIBAS** : Bibilothécaire Assistant
- **CDD** : Contrat à Durée Déterminée
- **CDI** : Contrat à Durée Indéterminée
- **CONS** : Conservateur
- **CT** : Comité Technique
- **CSA** : Comité social d'administration
- **DOETH** : Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés
- **EESRI** : Environnement et Enseignement Supérieur en Recherche Interdisciplinaire
- **ENS** : École Normale Supérieure
- **EPSCP** : Établissement Public à Caractère Scientifique, Culturel et Professionnel
- **ETP** : Équivalent Temps Plein
- **ETPT** : Équivalent Temps Plein Travail
- **GIPA** : Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat
- **IGE** : Ingénieur d'Études
- **IGR** : Ingénieur de Recherche
- **IFSE** : Indemnité de fonction, de sujétions et d'expertise
- **ITRF** : Ingénieurs et techniciens de recherche et de formation
- **MAG** : Magasinier
- **MCF** : Maître de Conférences
- **NBI** : Nouvelle bonification indiciaire
- **PI** : Plafond d'Etat
- **P2** : Plafond propre
- **MAST-PAST** : Maîtres de conférences et professeurs associés
- **PLP** : Professeurs des lycées professionnels
- **PR** : Professeurs d'université
- **PRAG** : Professeur agrégé
- **PRCE** : Professeur certifié
- **PRAG** : Professeurs agrégés de l'enseignement du second degré

- **RIFSEEP** : Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel
- **RIPEC** : Régime indemnitare des personnels enseignants et chercheurs
- **SFT** : Supplément familial de traitement
- **SAENES** : Secrétaire d'administation de l'Eductaion national et de l'enseignement supérieur
- **TECH** : Technicien
- **TIT** : Titulaire
- **TTR** : Télétravail Régulier
- **QVST** : Qualité de Vie et Santé au Travail
- **TOD** : Travail occasionnel à distance