



# **RAPPORT SOCIAL UNIQUE**

## **2020**



EDITORIAL

La publication du rapport social unique 2020 qui se substitue au bilan social, conformément à la loi de la transformation publique du 06 août 2019, permet de dresser un état des lieux sur la situation de l'ensemble des personnels de l'Université Paris 8.

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 et les conditions de vie au travail des personnels, l'action sociale, etc.

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

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

Au-delà de ces données et informations statistiques, je tiens à remercier ici l'ensemble des personnels pour leur engagement quotidien, et aussi leur mobilisation pendant la crise sanitaire qui a permis d'assurer, souvent dans l'urgence, la continuité de notre mission de service public.

Je vous en souhaite bonne lecture.

Annick Allaigre,

Présidente de Paris 8



## TABLE DES MATIERES

<b>EDITORIAL</b> .....	<b>2</b>
<b>PRESENTATION GENERALE</b> .....	<b>6</b>
<b>CHAPITRE 1 : LES EMPLOIS ET LES EFFECTIFS</b> .....	<b>7</b>
<b>I. PRESENTATION DES EFFECTIFS DE L'ETABLISSEMENT</b> .....	<b>7</b>
A. Répartition par population.....	7
B. Répartition par statut .....	8
C. Répartition par genre .....	9
D. Pyramide des âges .....	10
E. Localisation des effectifs.....	11
<b>II. LES PERSONNELS ENSEIGNANTS</b> .....	<b>12</b>
A. Répartition des enseignants par catégorie d'emplois .....	13
B. Répartition des enseignants par genre .....	14
C. Pyramide des âges .....	16
D. Localisation des effectifs enseignants.....	17
<b>III. LES PERSONNELS DE BIBLIOTHEQUES, INGENIEURS, ADMINISTRATIFS, TECHNICIENS, SOCIAUX ET DE SANTE (BIATSS)</b> .....	<b>17</b>
A. Répartition des BIATSS par statut .....	18
B. Répartition des BIATSS titulaires par filière .....	18
C. Répartition des BIATSS par catégorie et filière .....	19
D. Répartition des BIATSS par genre .....	19
E. Pyramide des âges .....	20
F. Localisation des effectifs BIATSS.....	21
<b>CHAPITRE 2 : RECRUTEMENT ET MOBILITE</b> .....	<b>25</b>
<b>I. LE TAUX DE ROTATION</b> .....	<b>25</b>
A. Taux de rotation du personnel enseignant.....	26
B. Taux de rotation du personnel BIATSS.....	26
<b>II. BILAN DES CONCOURS</b> .....	<b>27</b>
A. Concours Enseignants chercheurs.....	27
B. Concours ITRF .....	27
<b>III. PROMOTIONS</b> .....	<b>28</b>



A.	Tableau d'avancement.....	28
B.	Liste d'aptitude.....	29
<b>IV.</b>	<b>DEPARTS A LA RETRAITE .....</b>	<b>30</b>
A.	Départs à la retraite des enseignants .....	30
B.	Départs à la retraite des biatss.....	30
<b>CHAPITRE 3 :</b>	<b>LA REMUNERATION ET LA MASSE SALARIALE .....</b>	<b>30</b>
<b>I.</b>	<b>MASSE SALARIALE ET REMUNERATION.....</b>	<b>30</b>
A.	Masse salariale globale .....	31
B.	Masse salariale et Plafond d'emplois.....	31
C.	Représentation de la masse salariale par type de dépenses .....	34
D.	Représentation de la masse salariale par type de bénéficiaire.....	35
E.	Rémunérations moyennes des personnels .....	36
<b>II.</b>	<b>REGIMES INDEMNITAIRES .....</b>	<b>37</b>
A.	Primes et indemnités attribuées au personnel BIATSS .....	39
B.	Primes et indemnités attribuées au personnel enseignant .....	40
C.	La garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA) .....	41
<b>CHAPITRE 4 :</b>	<b>LA FORMATION .....</b>	<b>42</b>
<b>I.</b>	<b>PRESENTATION DU SERVICE ET DU BUDGET .....</b>	<b>42</b>
<b>II.</b>	<b>FORMATIONS PROPOSEES .....</b>	<b>44</b>
A.	Présentation des formations .....	44
B.	Bilan des formations des personnels.....	46
C.	Partenariat et communication.....	47
<b>III.</b>	<b>PRESENTATION DES STAGIAIRES.....</b>	<b>47</b>
A.	Répartition par tranche d'âge et genre .....	47
B.	Répartition des stagiaires par statut et catégorie.....	48
<b>CHAPITRE 5 :</b>	<b>L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL .....</b>	<b>49</b>
<b>I.</b>	<b>LES RELATIONS PROFESSIONNELLES ET LE DIALOGUE SOCIAL .....</b>	<b>49</b>
A.	Les instances du dialogue social .....	49
B.	Les instances centrales .....	51
<b>II.</b>	<b>LIEU DE RESIDENCE DES PERSONNELS ENSEIGNANTS ET BIATSS .....</b>	<b>52</b>



<b>III. TEMPS DE TRAVAIL DES PERSONNELS BIATSS ET ENSEIGNANTS .....</b>	<b>54</b>
A. <i>Temps de travail par modalité de travail.....</i>	54
B. <i>Temps de travail par quotité de travail.....</i>	55
C. <i>Temps de travail par genre .....</i>	56
<b>IV. SANTE AU TRAVAIL .....</b>	<b>56</b>
A. <i>Bilan des absences des personnels .....</i>	57
B. <i>Bilan des absences des personnels BIATSS.....</i>	58
C. <i>Bilan des absences des personnels enseignants .....</i>	59
D. <i>Absentéisme .....</i>	59
E. <i>Médecine de prévention .....</i>	62
<b>V. LES BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI .....</b>	<b>63</b>
A. <i>Recensement et déclaration obligatoire d'emploi des personnes en situation de handicap .....</i>	63
B. <i>Caractéristiques de l'effectif BOE .....</i>	64
<b>VI. ACTION SOCIALE EN FAVEUR DES PERSONNELS .....</b>	<b>66</b>
A. <i>Présentation du pôle Qualité de Vie et Santé au Travail (QVST) .....</i>	66
B. <i>Budget de l'action sociale.....</i>	67
C. <i>Répartition des bénéficiaires de prestations sociales.....</i>	71

## PRESENTATION GENERALE

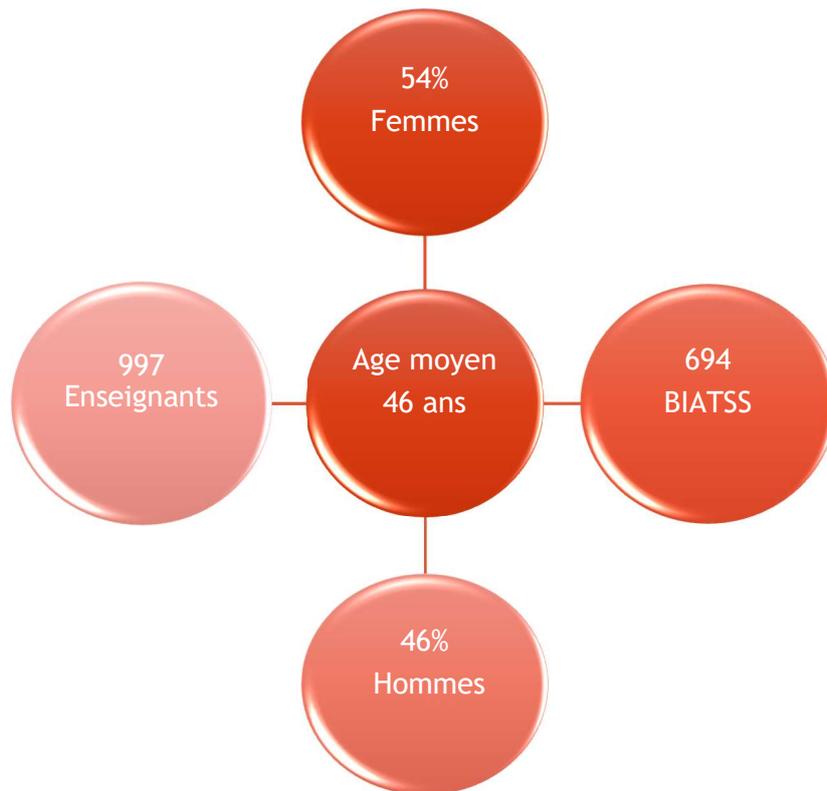
L'université Paris 8 est un pôle d'enseignement et de recherche central en Île-de-France dans le domaine des humanités.

Au sein des **11 UFR et 5 instituts**, l'établissement dispense pour ses **23 832 étudiants**<sup>1</sup> 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 m<sup>2</sup>, dont 85 751 m<sup>2</sup> pour le site principal de Saint-Denis, 16 971 m<sup>2</sup> pour les IUT de Montreuil et de Tremblay-en-France et 1 843 m<sup>2</sup> pour le Campus Condorcet.



<sup>1</sup> Source : extraction Apogée au 15 juin 2020



## CHAPITRE 1 : LES EMPLOIS ET LES EFFECTIFS

Les effectifs peuvent être décomptés de plusieurs manières.

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

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

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

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

Toutes les données sur les effectifs sont extraites à la date du 31/12/2020 à partir des systèmes d'informations RH Mangué et Winpaie. Les vacataires ne sont pas comptabilisés dans les effectifs.

### I. PRESENTATION DES EFFECTIFS DE L'ETABLISSEMENT

#### A. REPARTITION PAR POPULATION

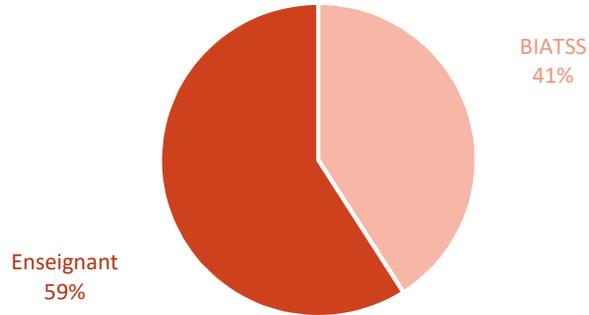
### CHIFFRES CLÉS

(En effectifs physiques au 31/12/2020)

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



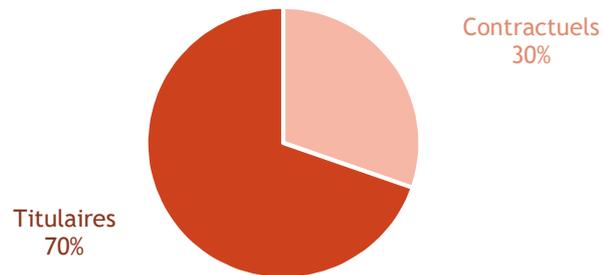
### Répartition des agents par population



Répartition des agents par population - effectifs physiques au 31/12/2020

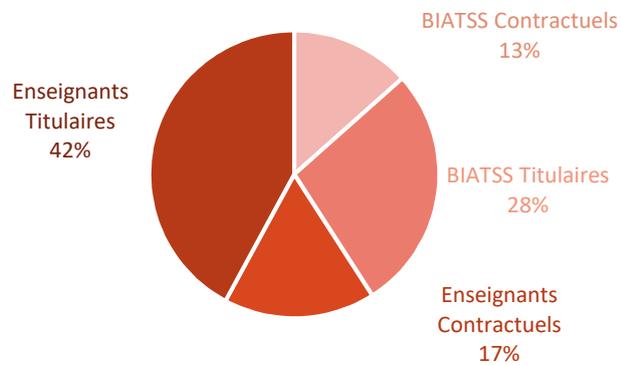
### B. REPARTITION PAR STATUT

### Répartition des agents par statut



Répartition des agents par statut - effectifs physiques au 31/12/2020

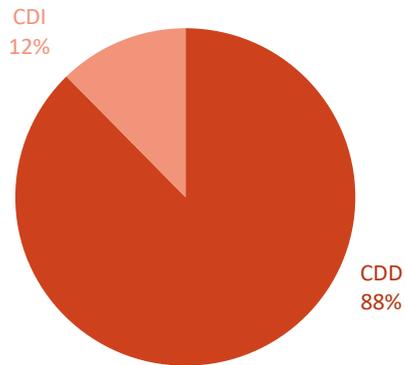
### Répartition des agents par statut et population



Répartition des agents par statut et population - effectifs physiques au 31/12/2020

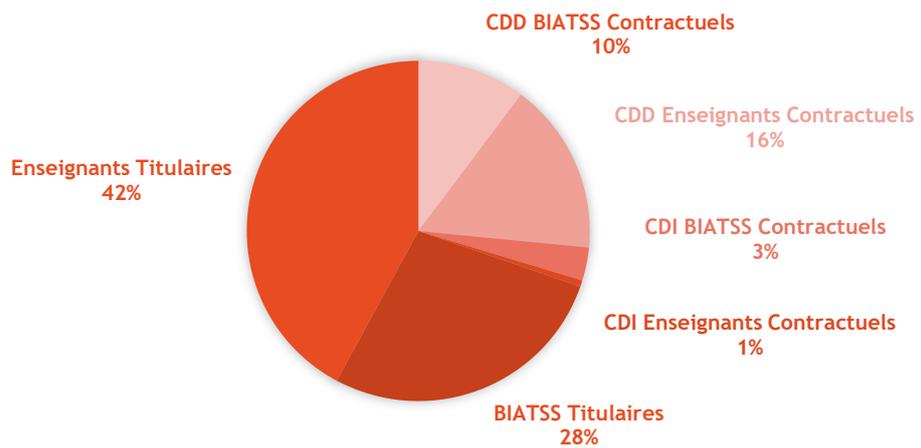


### Répartition par types de contractuels



Répartition par types de contractuels - effectifs physiques au 31/12/2020

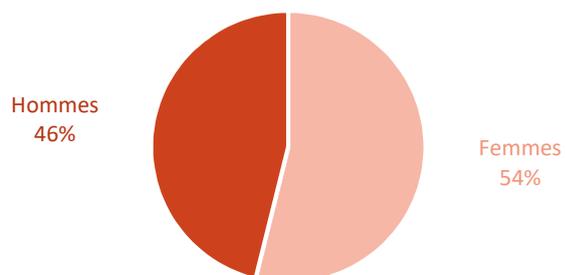
### Répartition détaillée de la population par statut



Répartition détaillée de la population par statut - effectifs physiques au 31/12/2020

## C. REPARTITION PAR GENRE

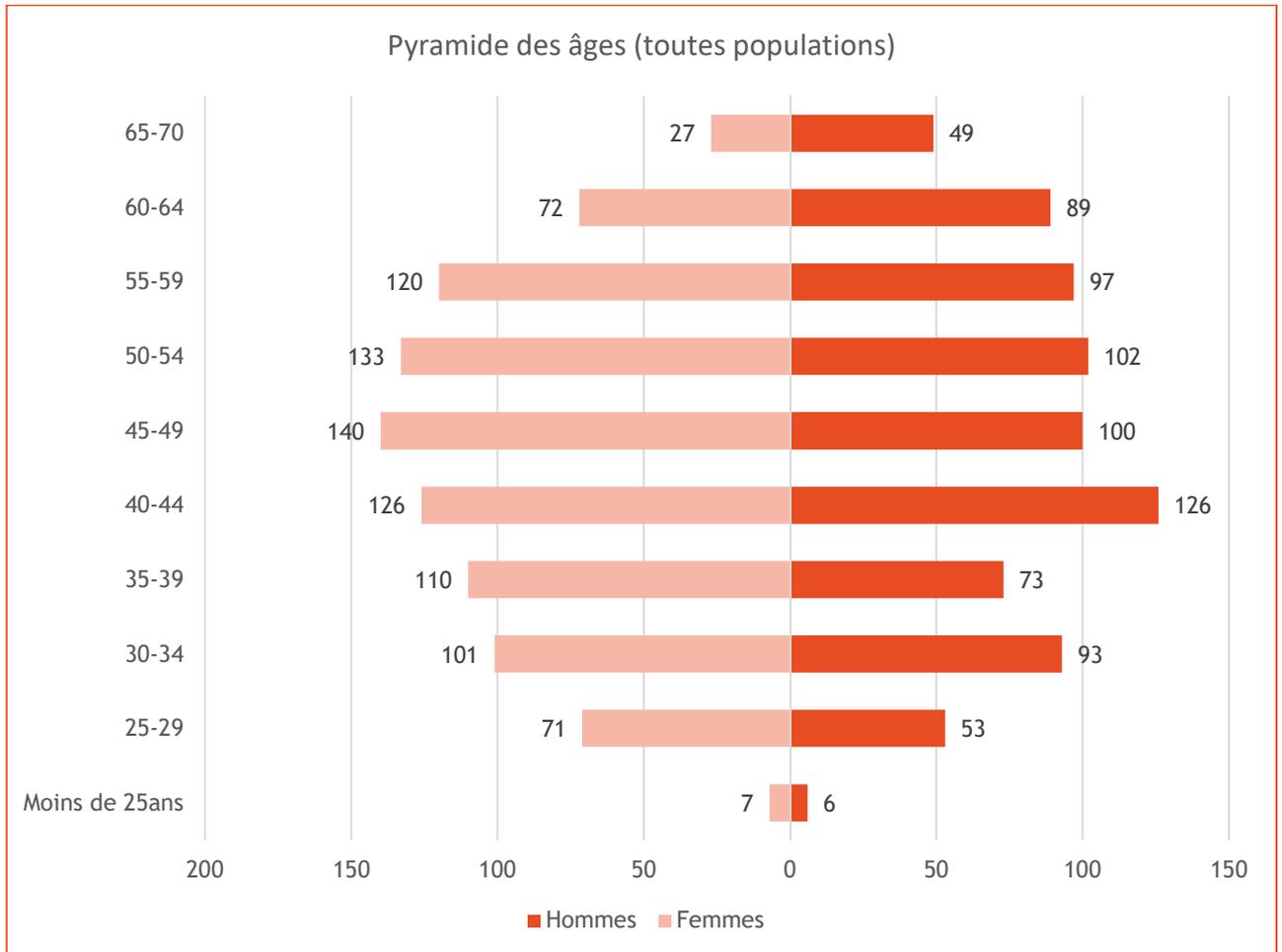
### Répartition par genre



Répartition par genre - effectifs physiques au 31/12/2020



D. PYRAMIDE DES AGES

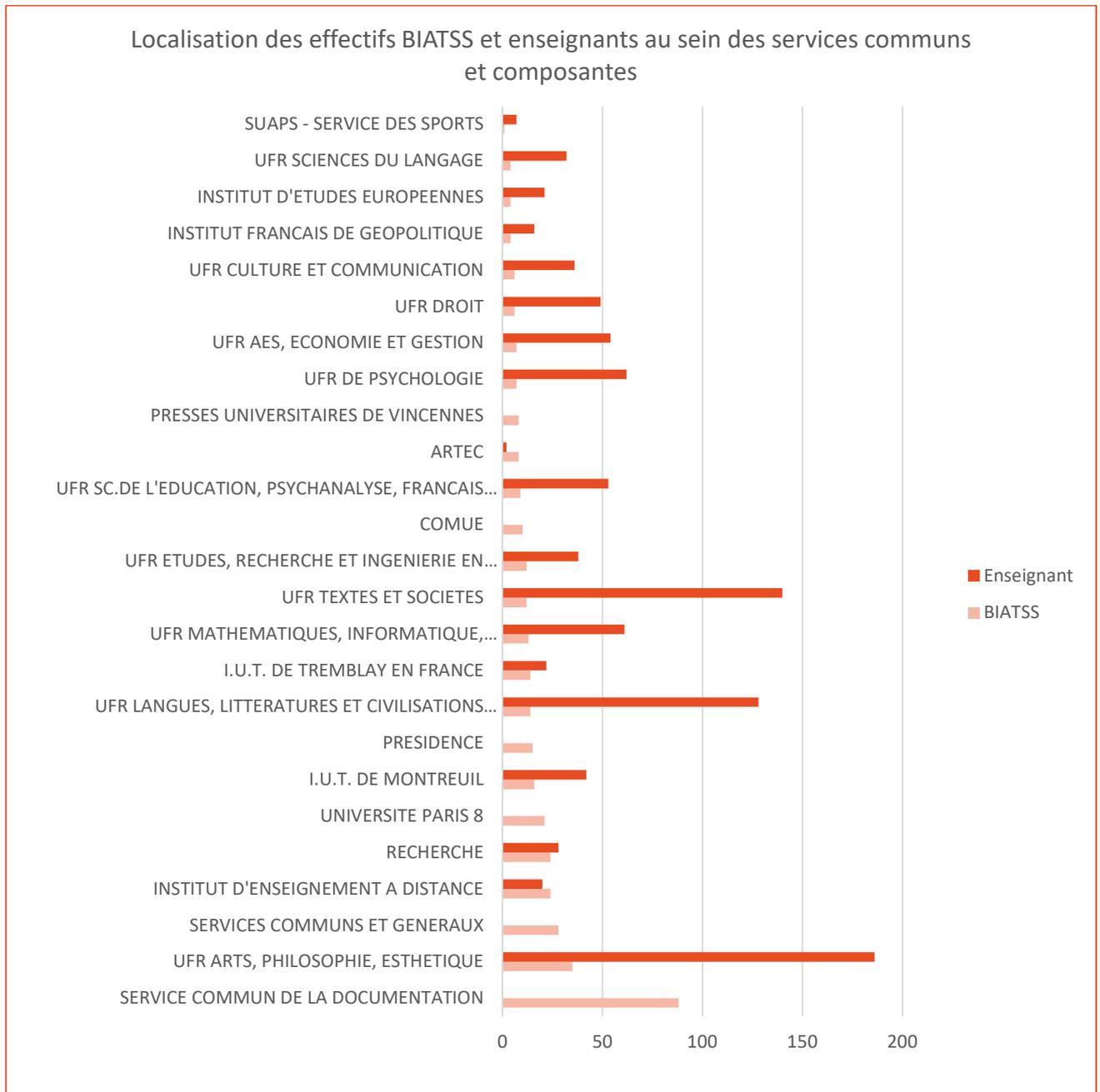


Pyramide des âges ensemble du personnel – effectifs physiques au 31/12/2020

La pyramide des âges en « ballon de rugby » fait apparaître un bon équilibre car elle combine tous les âges de façon harmonieuse. La moyenne d'âge de la population de 46 ans et 6 mois (contre 45 ans et 4 mois en 2019) progresse. Celle des femmes est de 46 ans, moins élevée que celle des hommes, 47 ans. La tranche d'âge la plus représentée chez les femmes est celle de 45/49 ans et de 40/44ans pour les hommes.

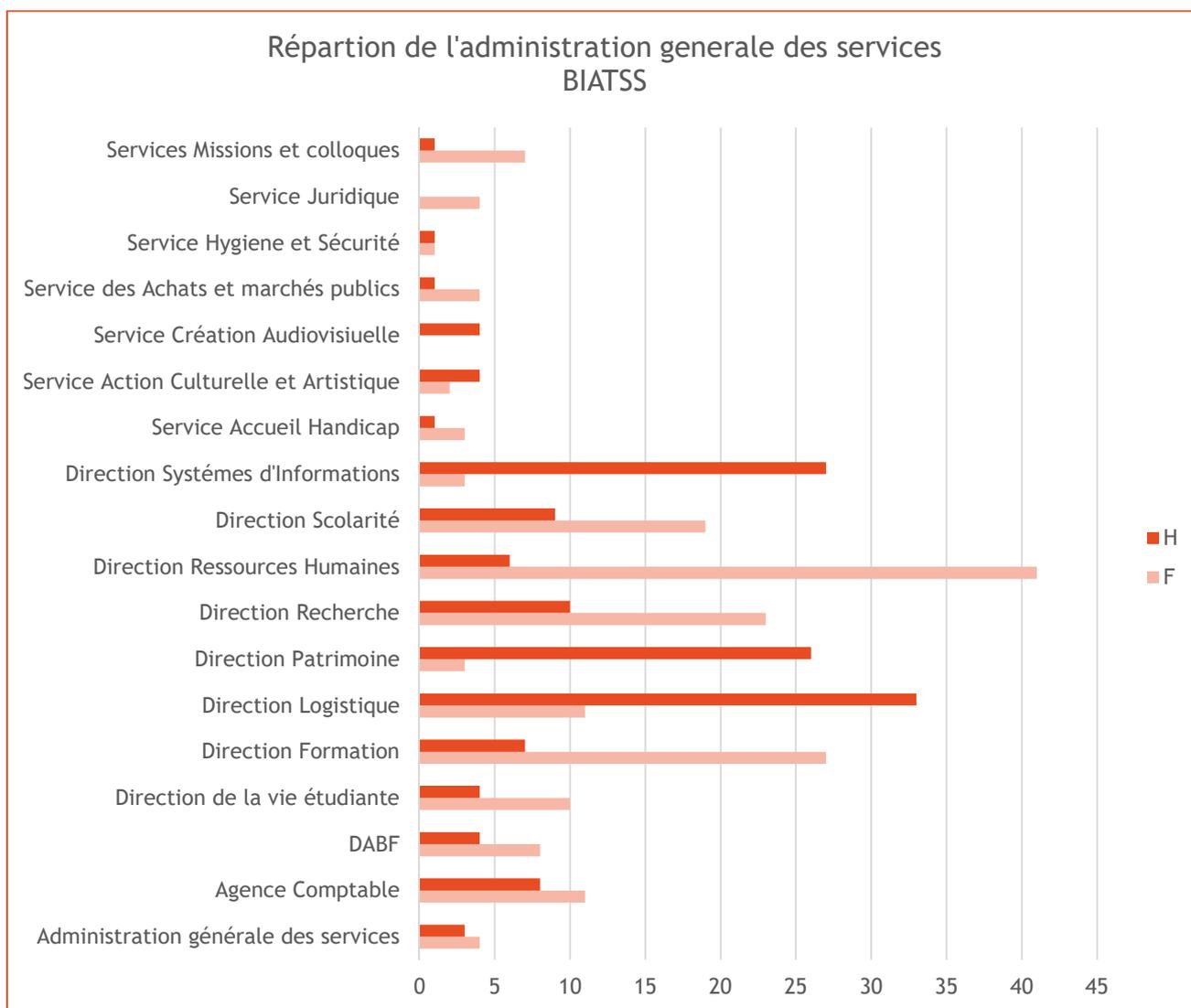


E. LOCALISATION DES EFFECTIFS



Localisation des effectifs BIATSS et enseignants - effectifs physiques au 31/12/2020

NB: pour des raisons techniques liées au paramétrage de l'application l'agence comptable est rattachée dans la rubrique « université Paris 8 ». Services communs et généraux = Médecine préventive universitaire, S.C.U.I.O-IP, Serci –Relations internationales.



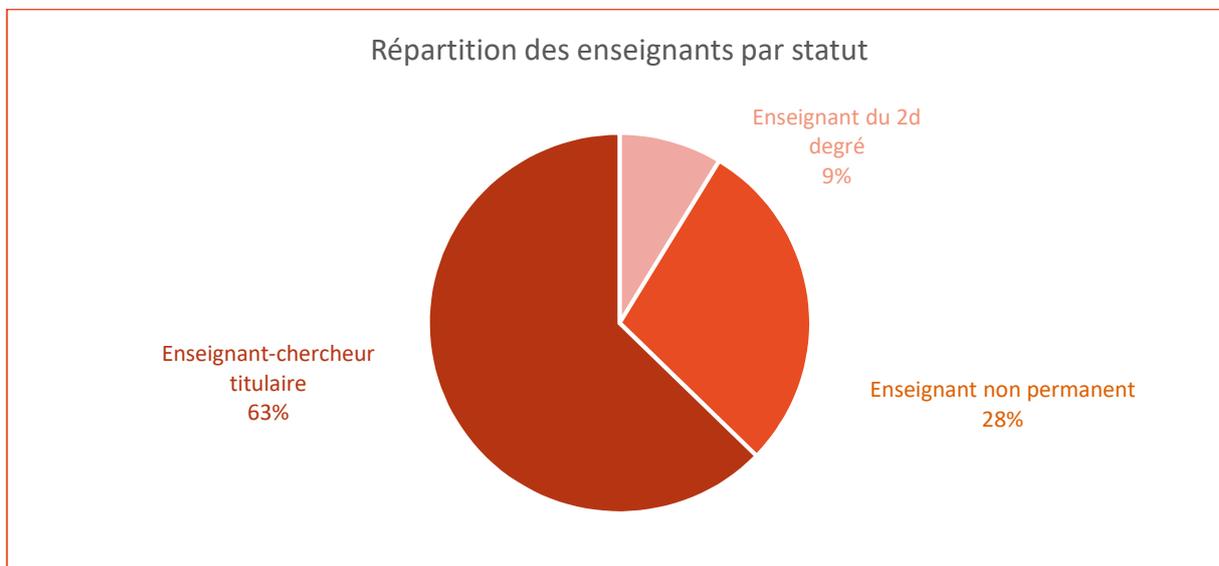
**Localisation des effectifs BIATSS - effectifs physiques au 31/12/2020**

## II. LES PERSONNELS ENSEIGNANTS

Le personnel enseignant se répartit en trois catégories :

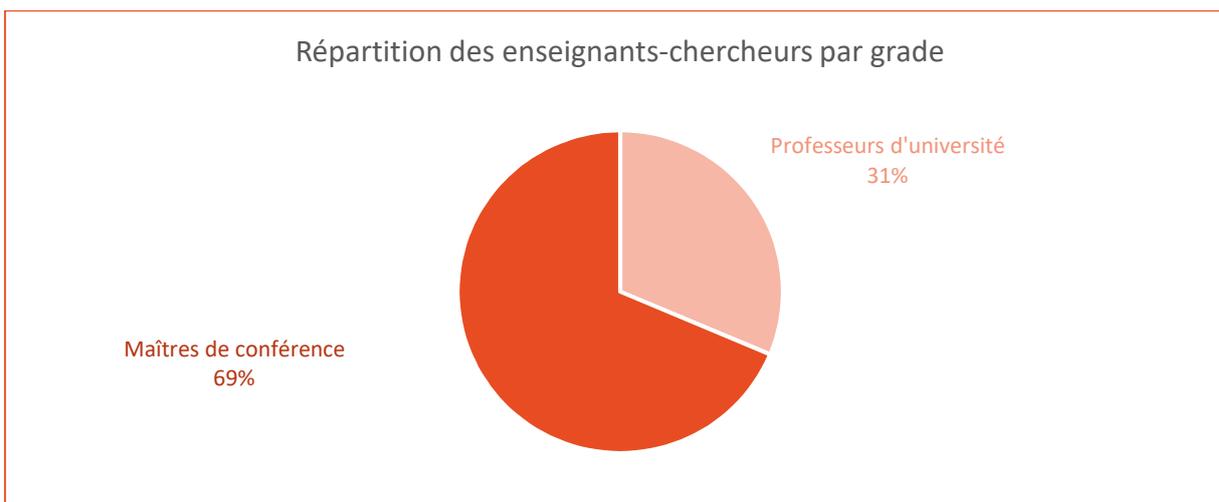
- Les enseignants – chercheurs (titulaires) : Maîtres de conférences (MCF) et professeurs d'université (PR) ;
- Les enseignants du second degré (titulaires) : Professeurs des lycées professionnels (PLP), certifiés (PRCE), professeurs d'EPS et professeurs agrégés de l'enseignement du second degré (PRAG)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

## A. REPARTITION DES ENSEIGNANTS PAR CATEGORIE D'EMPLOIS



Répartition du personnel enseignant par statut - effectifs physiques au 31/12/2020

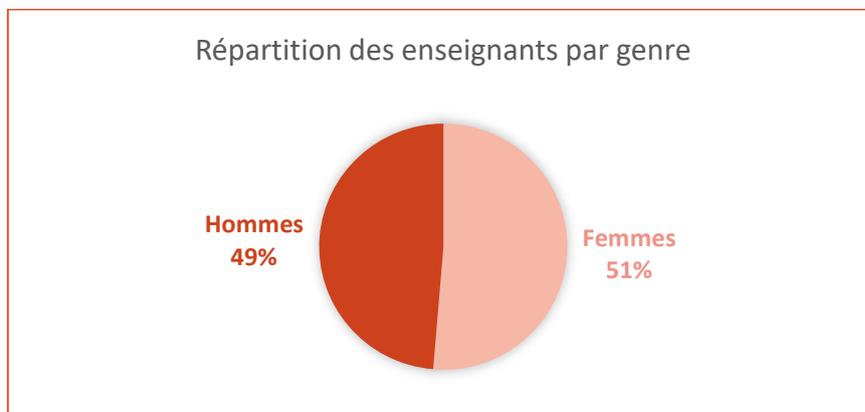
On observe une part majoritaire d'enseignants-chercheurs au sein de la population enseignante. En effet, les enseignants-chercheurs (professeurs d'université – PR et maîtres de conférence – MCF) représentent 63% de l'ensemble de la population enseignante tandis que les enseignants du second degré représentent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



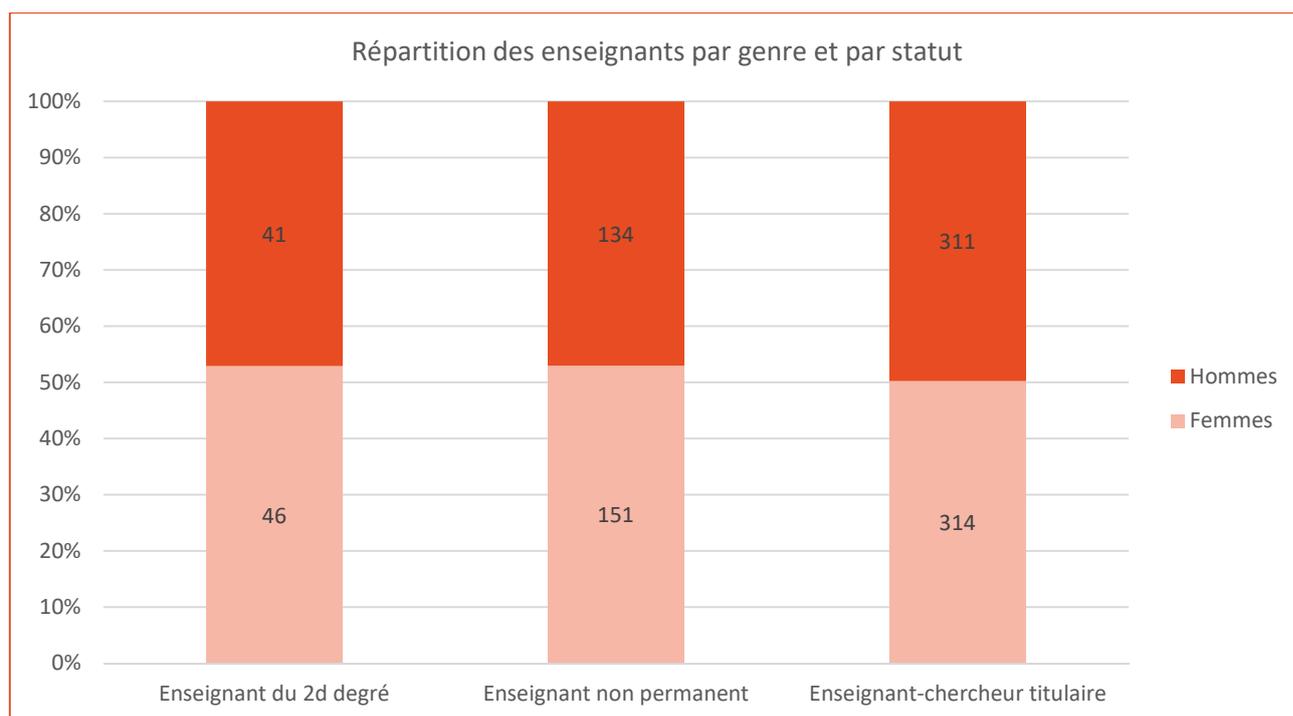
Répartition des enseignants-chercheurs par grade – effectifs physiques au 31/12/2020

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

## B. REPARTITION DES ENSEIGNANTS PAR GENRE

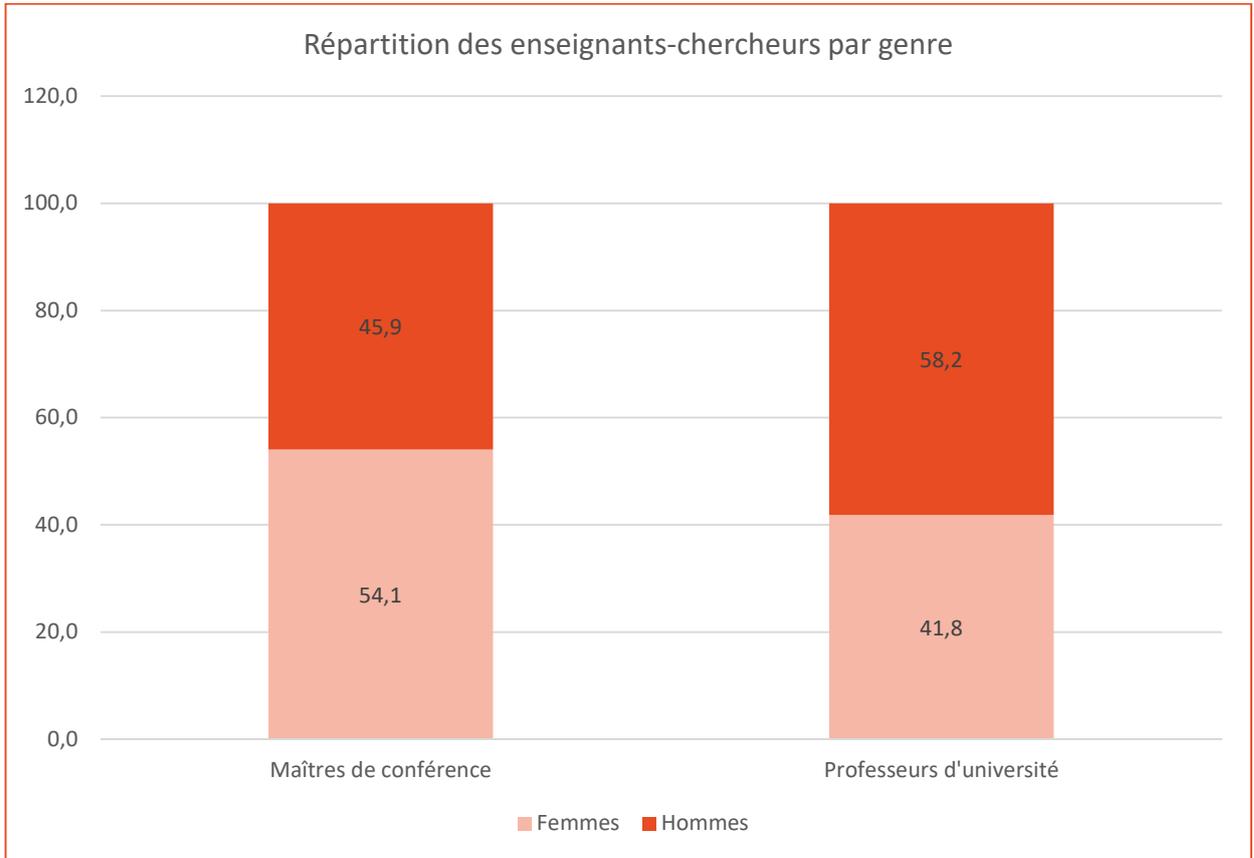


Répartition des enseignants par genre - effectifs physiques au 31/12/2020



Répartition des enseignants par genre et par statut- effectifs physiques au 31/12/2020

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

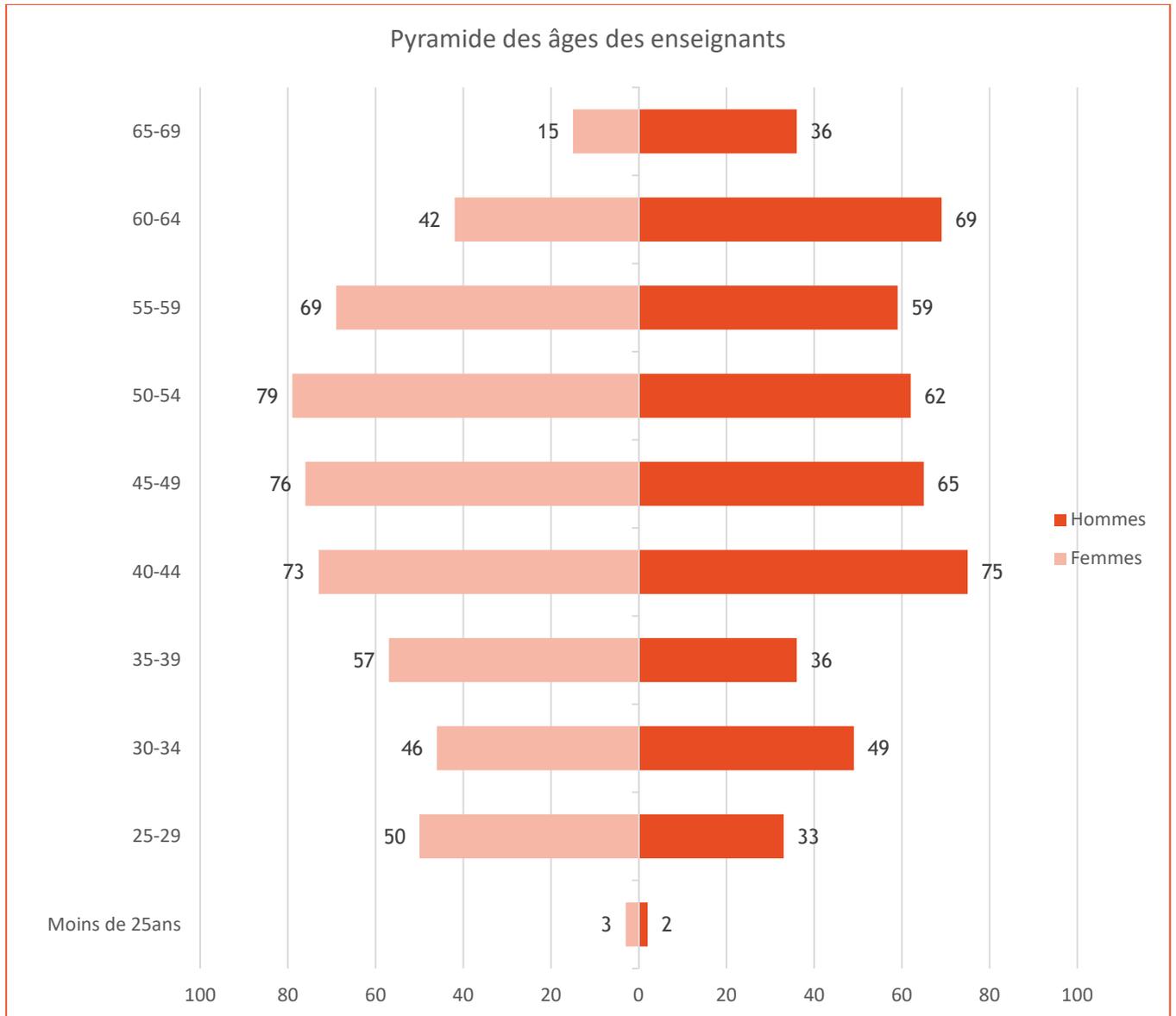


Répartition des enseignants-chercheurs par genre – effectifs physiques au 31/12/2020

En revanche, si on remarque que la répartition entre hommes et femmes parmi les maîtres de conférences est satisfaisante (respectivement 46% et 54% de l'ensemble des MCF), le taux de féminisation des professeurs d'université n'est que de 42% (pour information, celui-ci était de 40% en 2019).



C. PYRAMIDE DES AGES



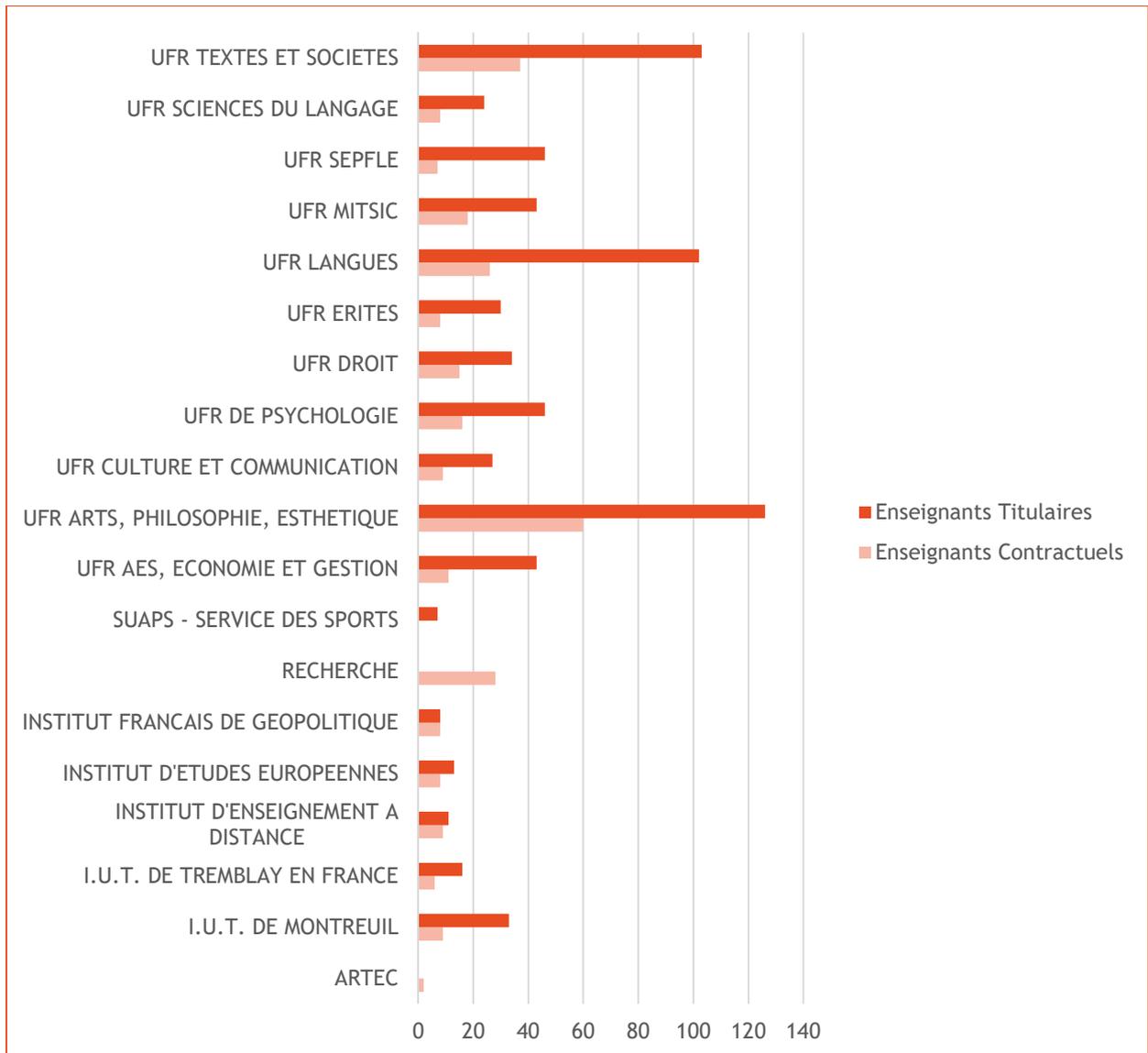
Pyramide des âges des enseignants - effectifs physiques au 31/12/2020

La tranche la plus représentée tout genre confondu est la tranche 40-44 ans avec 148 agents. On note également une grande disparité « Homme/Femme » sur la tranche 65-69 ans avec 15 femmes contre 36 hommes.

**L'âge moyen des enseignants est de 47 ans.**

L'âge moyen de la population contractuelle est 38 ans, tandis que l'âge moyen de la population titulaire est 51 ans.

## D. LOCALISATION DES EFFECTIFS ENSEIGNANTS



Localisation des effectifs enseignants - effectifs physiques au 31/12/2020

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

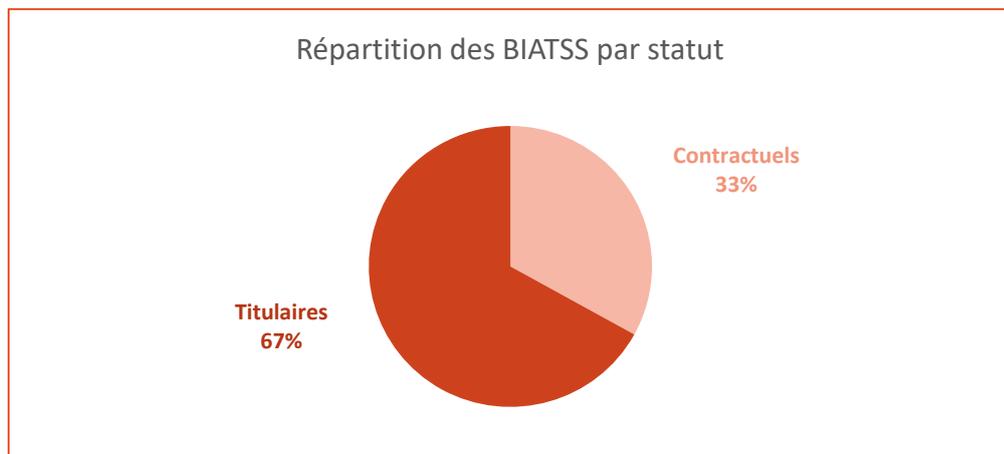
Les emplois BIATSS se répartissent au sein de quatre filières :

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

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

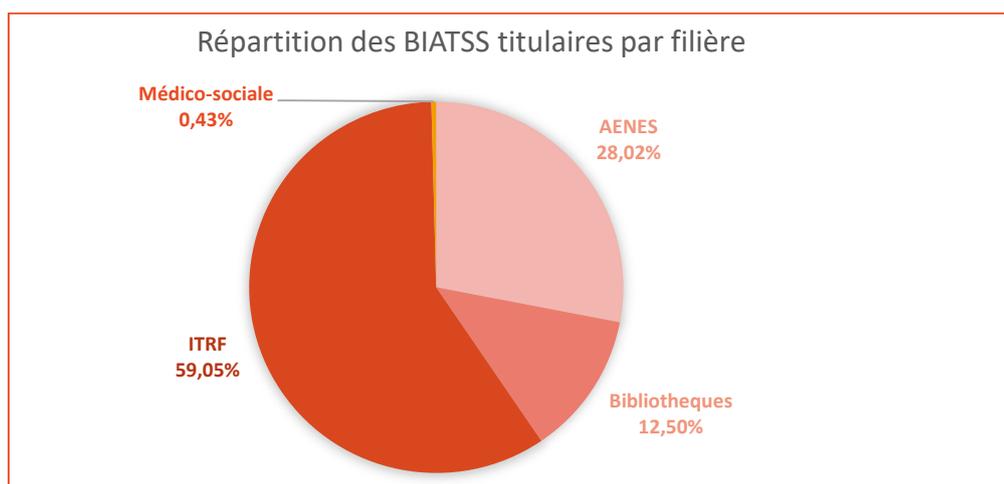
- Catégorie A : correspond aux fonctions de conception, d'expertise, d'encadrement et de pilotage ;
- Catégorie B : correspond à des fonctions d'application et d'encadrement intermédiaire (coordination d'une équipe ou direction d'un bureau) ;
- Catégorie C : correspond à des fonctions d'exécution.

#### A. REPARTITION DES BIATSS PAR STATUT



Répartition des BIATSS par statut - effectifs physiques au 31/12/2020

#### B. REPARTITION DES BIATSS TITULAIRES PAR FILIERE

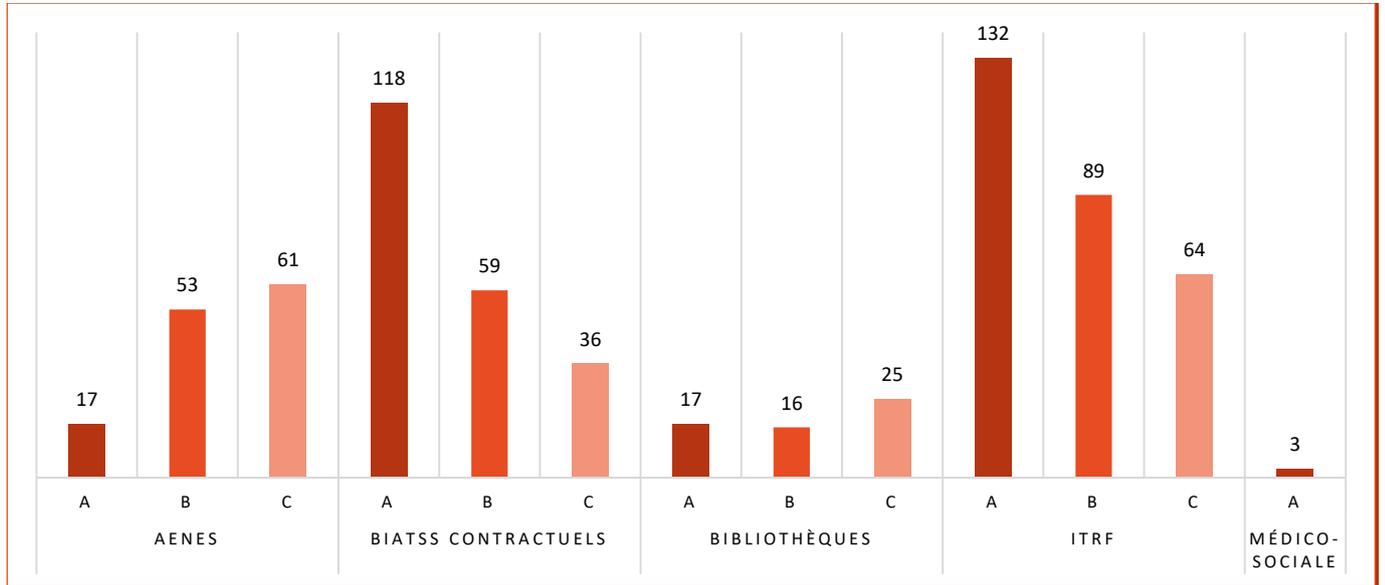


Répartition des BIATSS titulaires par filière – effectifs physiques au 31/12/2020

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



### C. REPARTITION DES BIATSS PAR CATEGORIE ET FILIERE

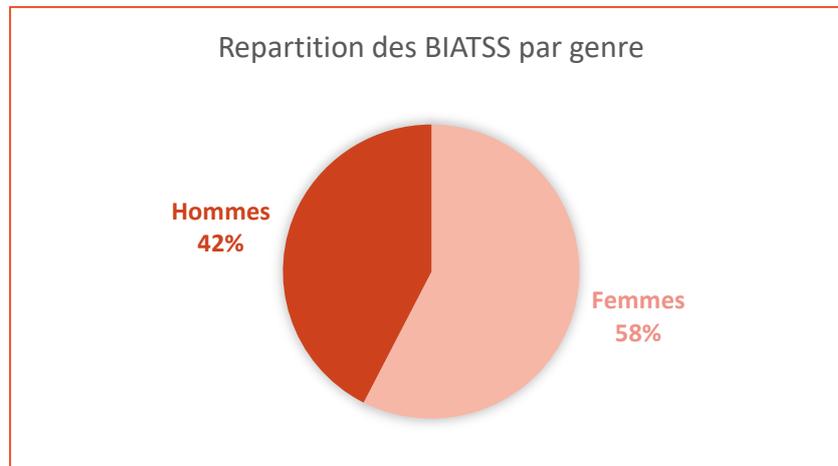


Répartition par catégorie et filière - effectifs physiques au 31/12/2020

On remarque que la filière AENES emploie principalement des agents de catégorie B et C, alors qu'à l'inverse la filière ITRF emploie 46% d'agents en catégorie A. Cela s'explique en partie par le mode de recrutements des agents ITRF : en effet, les concours ITRF ciblent les recrutements par métier alors que la filière AENES est plus générale. En outre, les recrutements hors concours par profilage favorisent la filière ITRF majoritaire en université. De plus, la filière ITRF permet aussi les recrutements sur des domaines techniques, là où la filière AENES ne concerne que les métiers administratifs.

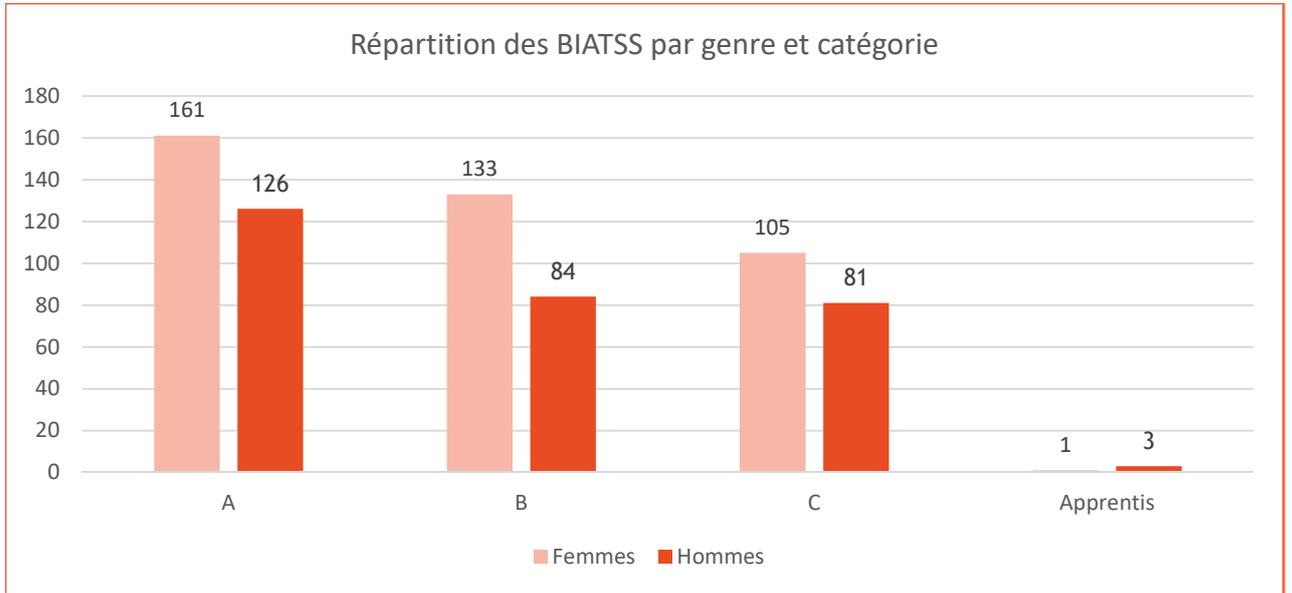
Il est aussi intéressant de noter que les contractuels sont majoritairement recrutés sur des postes de catégorie A.

### D. REPARTITION DES BIATSS PAR GENRE



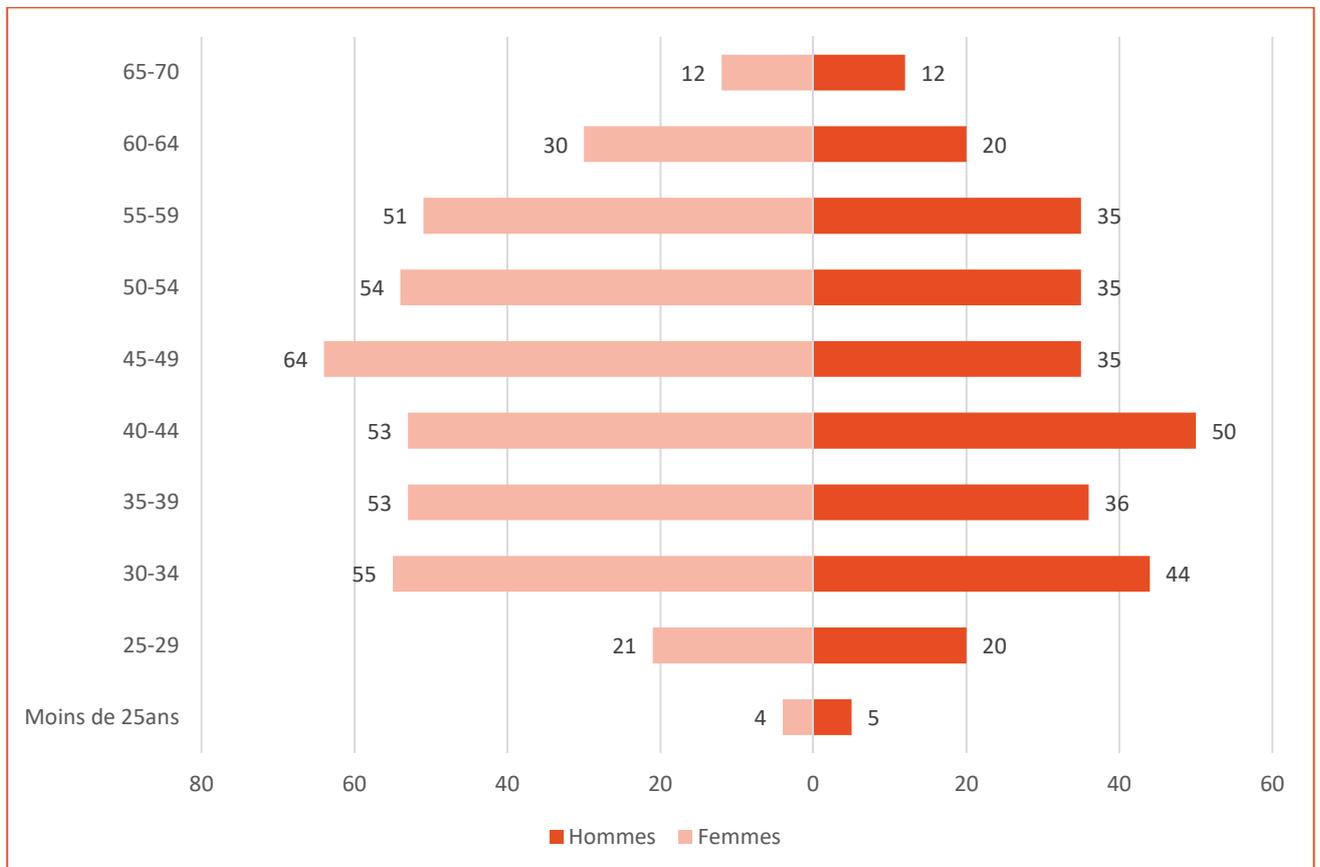
Répartition des BIATSS par genre - effectifs physiques au 31/12/2020

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



Répartition par genre et par catégorie – effectifs physiques au 31/12/2020

#### E. PYRAMIDE DES AGES



Pyramide des âges des BIATSS - effectifs physiques au 31/12/2020



**L'âge moyen des BIATSS se situe à 45 ans.**

L'âge moyen de la population contractuelle est 40 ans, tandis que l'âge moyen de la population titulaire est 47 ans.

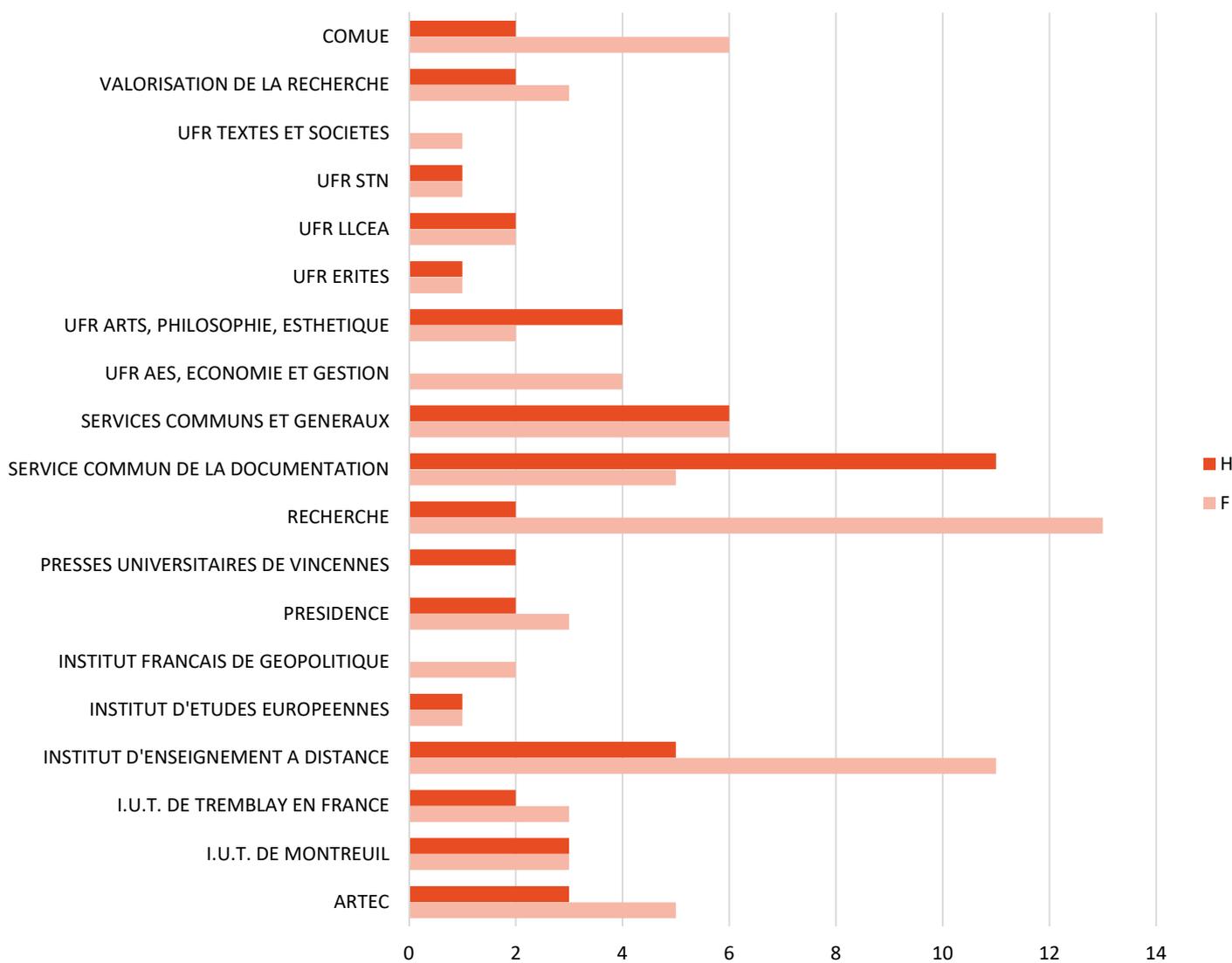
L'âge moyen des agents titulaires de catégorie C est 47 ans.

L'âge moyen des agents titulaires de catégorie B est 46 ans.

L'âge moyen des agents titulaires de catégorie A est 49 ans.

**F. LOCALISATION DES EFFECTIFS BIATSS**

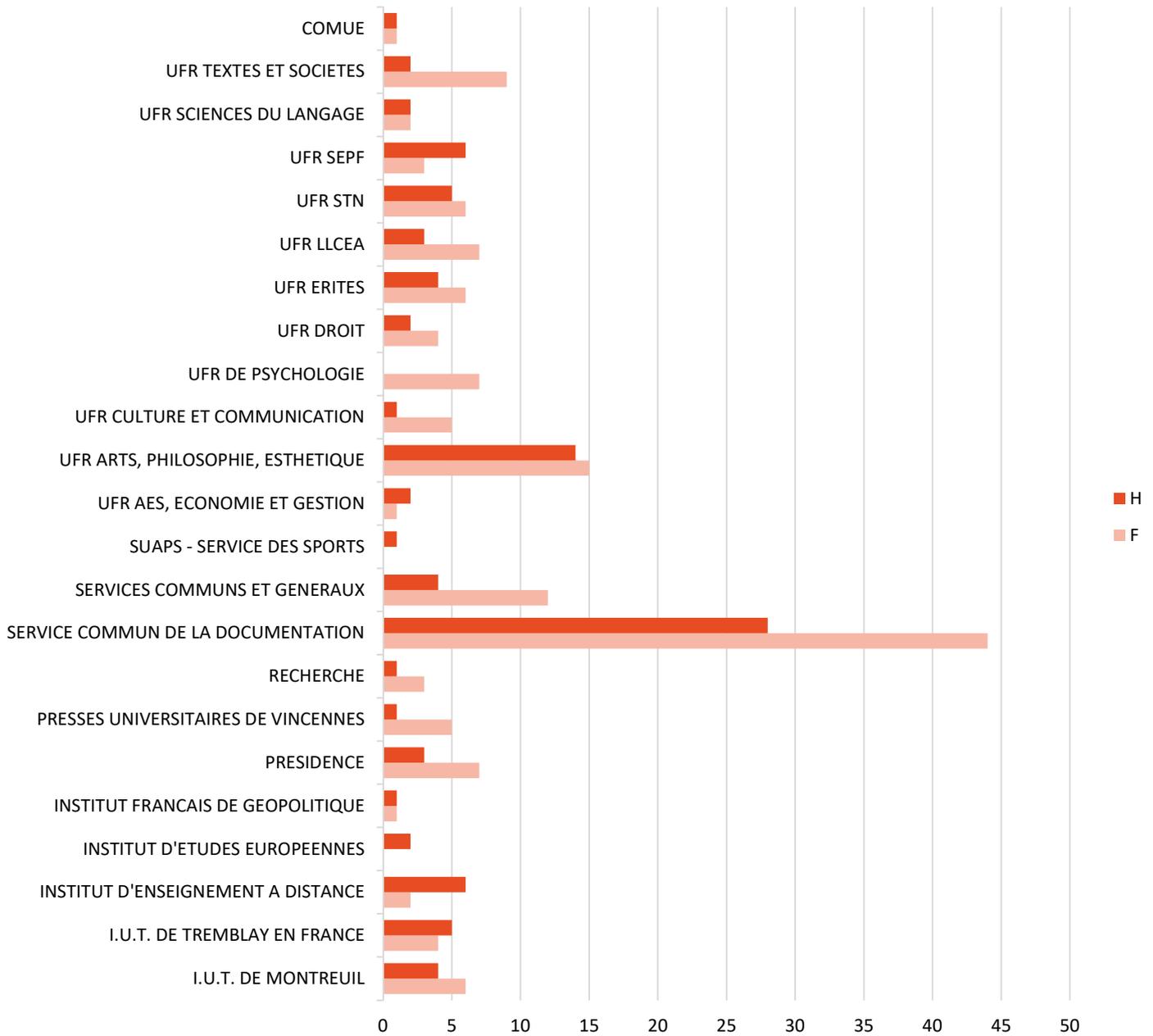
Localisation des BIATSS contractuels par genre  
composantes/services communs



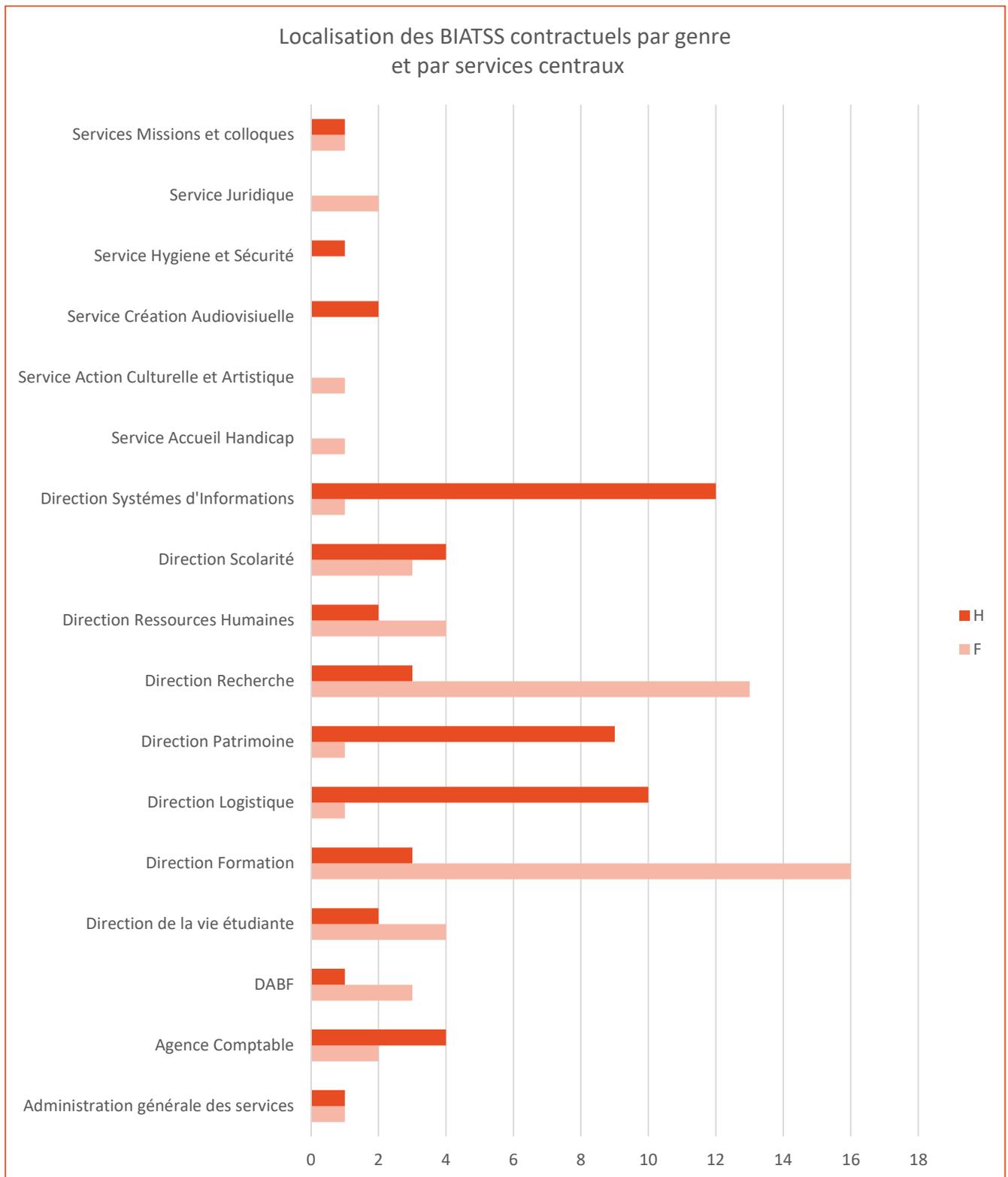
Localisation des BIATSS contractuels par composantes et services communs (au 31/12/2020)



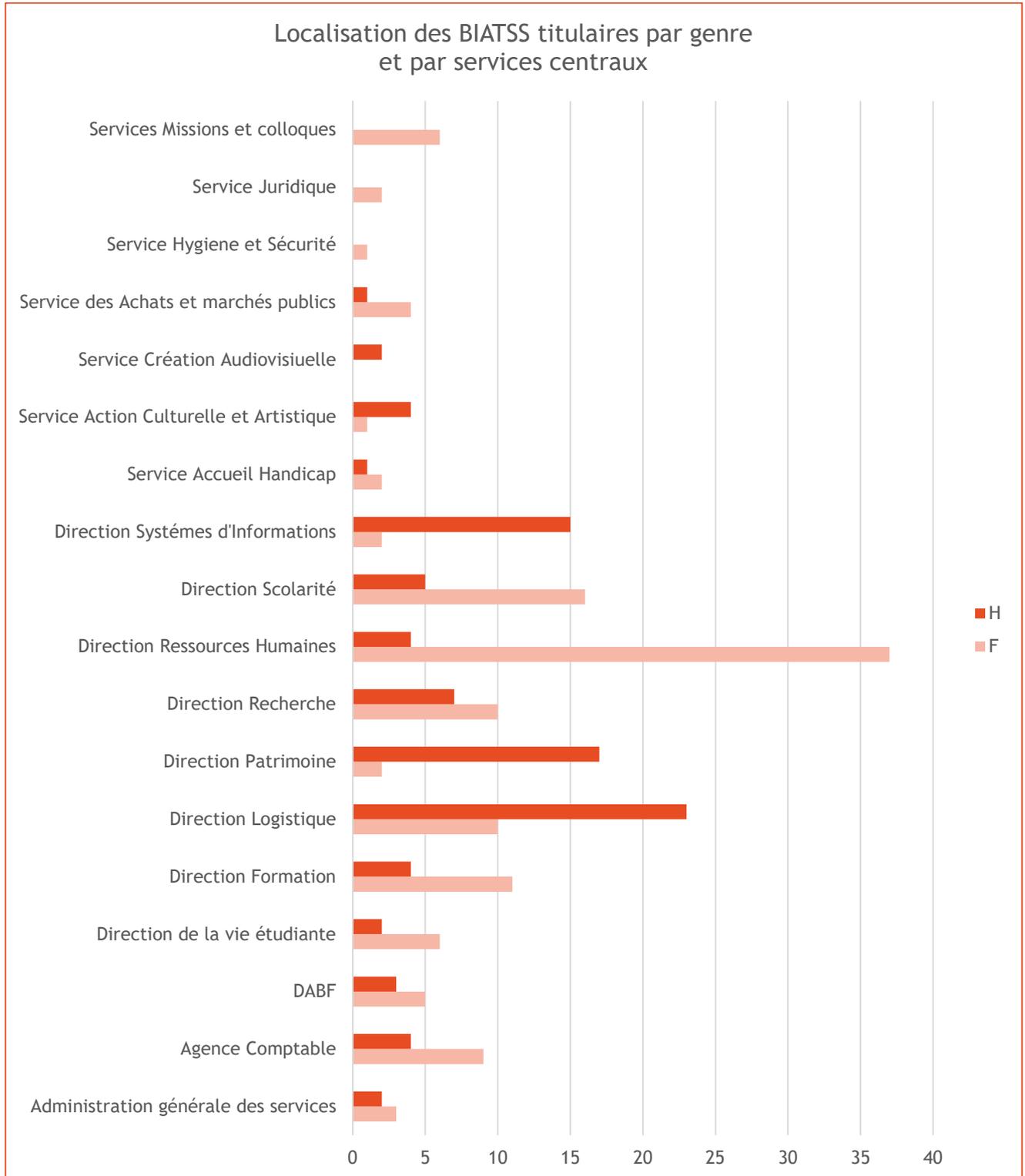
### Localisation des BIATSS titulaires par genre par composantes/services communs



Localisation des effectifs BIATSS titulaires par composante et services communs – Effectifs en ETP au 31/12/2020



Localisation des BIATSS contractuels par genre et par services centraux – Effectifs en ETP au 31/12/2020



Localisation des BIATSS titulaire par genre et par services centraux – Effectifs en ETP au 31/12/2020



## 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
<b>Enseignants</b>	150	154
<b>Titulaires</b>	40	43
<b>Non titulaires</b>	110	111
<b>BIATSS</b>	106	110
<b>Titulaires</b>	35	38
<b>Non titulaires</b>	71	72
<b>Total</b>	<b>256</b>	<b>264</b>

Le taux de rotation se calcule de la façon suivante :

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

Pour 2020, le taux de rotation est de **15.37%** contre 11.93% en 2019.



#### A. TAUX DE ROTATION DU PERSONNEL ENSEIGNANT

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

Le taux de rotation du personnel enseignant en 2020 est de **15,25 %** contre 11.21% en 2019.

Le taux de rotation du personnel enseignant titulaire (PR, MCF et enseignants du second degré titulaires) est de **5.83 %** contre 1.62%.

Le taux de rotation du personnel enseignant contractuel est de **38,77 %** contre 36.35% en 2019.

#### B. TAUX DE ROTATION DU PERSONNEL BIATSS

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

Entrées et sorties du personnel BIATSS en 2020

Le taux de rotation des personnels BIATSS en 2020 est de **15,56 %** contre 13.10% en 2019.

Le taux de rotation des personnels BIATSS titulaires est **7,80%** contre 8.54% en 2019.

Le taux de rotation des personnels BIATSS contractuels est de **31,64%** contre 22.22% en 2019



## II. BILAN DES CONCOURS

### A. CONCOURS ENSEIGNANTS CHERCHEURS

Au cours de l'année 2020, 39 postes ont été ouverts. Le service enseignant de la DIPEFAS a reçu 1374 candidatures dont 58 non recevables après instruction des dossiers.

Voie de recrutement par concours	Hommes	Femmes	Total
Maître de conférences	10	14	24
Professeur d'université	7	8	15

### B. CONCOURS ITRF

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



### Evolution des concours filière ITRF

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

### III. PROMOTIONS

#### A. TABLEAU D'AVANCEMENT

Filière AENES												
	Agents promouvables			Agents ayant déposé un dossier			Agents classés par la CPE			Agents promus		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
<b>ADJA =&gt; ADJA P2C</b>	1	6	7	0	5	5	0	0	0	0	0	0
<b>ADJA P2C =&gt; ADJA P1C</b>	4	10	14	1	7	8	1	3	4	0	0	0
<b>SAENES CN =&gt; SAENES CS</b>	4	13	17	4	6	10	1	3	4	1	0	1
<b>SAENES CS =&gt; SAENES Cex</b>	2	5	7	0	2	2	0	2	2	0	0	0
<b>AAE =&gt; APAE</b>	0	3	3	0	1	1	0	0	0	0	0	0

Filière ITRF												
	Agents promouvables			Agents ayant déposé un dossier			Agents classés par la CPE			Agents promus		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
<b>ADT =&gt; ADT P2C</b>	8	2	10	1	1	2	1	1	2	0	1	1
<b>ADT P2C =&gt; ADT P1C</b>	3	7	10	0	5	5	0	2	2	0	2	2
<b>TECH CN =&gt; TECH CS</b>	12	11	23	3	7	10	2	2	4	2	0	2
<b>TECH CS =&gt; TECH Cex</b>	5	7	12	1	2	3	1	2	3	0	1	1
<b>IGE CN =&gt; IGE HC</b>	9	9	18	2	1	3	1	1	2	1	1	2
<b>IGR 2C =&gt; IGR 1C</b>	1	1	2		1	1		1	1	0	0	0
<b>IGR 1C =&gt; IGR HC</b>	0	0	0							0	0	0
<b>IGR HC =&gt; IGR HC éch spéc</b>	1		1	1		1	1		1	0		0



Filière Bibliothécaire												
	Agents promouvables			Agents ayant déposé un dossier			Agents classés par la CPE			Agents promus		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
<b>Sexe</b>												
<b>MAG =&gt; MAG P2C</b>	1	3	4	1	3	4	1	2	3	0	0	0
<b>MAG P2C =&gt; MAG P1C</b>	2	7	9	2	7	9	0	4	4	0	0	0
<b>BIBAS CN =&gt; BIBAS C.S</b>	0	3	3	0	3	3	0	2	2	0	1	1
<b>BIBAS CS =&gt; BIBAS C.EX</b>	2	0	2	2	0	2	2	0	2	0	0	0
<b>BIB CN =&gt; BIB HC</b>	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0
<b>CONS =&gt; CONS CHEF</b>	2	2	4	2	2	4	1	2	3	0	0	0

B. LISTE D'APTITUDE

Filière AENES												
	Agents promouvables			Agents ayant déposé un dossier			Agents classés par la CPE			Agents promus		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
<b>Sexe</b>												
<b>ADJA =&gt; SAENES</b>	10	30	40	2	14	16	0	4	4	0	1	1
<b>SAENES =&gt; AAE</b>	10	20	30	1	3	4	0	2	2	0	0	0

Filière ITRF												
	Agents promouvables			Agents ayant déposé un dossier			Agents classés par la CPE			Agents promus		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
<b>Sexe</b>												
<b>ADT =&gt; TECH</b>	26	26	52	7	10	17	2	3	5		1	1
<b>TECH =&gt; ASI</b>	24	31	55	9	14	23	3	0	3	1	0	1
<b>ASI =&gt; IGE</b>	12	15	27	7	6	13	2	2	4	0	1	1
<b>IGE =&gt; IGR</b>	24	29	53	6	8	14	1	2	3	0	0	0

Filière Bibliothécaire												
	Agents promouvables			Agents ayant déposé un dossier			Agents classés par la CPE			Agents promus		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
<b>Sexe</b>												
<b>MAG =&gt; BIBAS</b>	7	11	18	5	10	15	0	7	7	0	0	0
<b>BIBAS =&gt; BIB</b>	3	7	10	2	4	6	2	2	4	0	0	0
<b>BIB =&gt; CONS</b>	2	3	5	2	1	3	2	1	3	0	0	0
<b>CONS =&gt; CONS GAL</b>	2	1	3	2	0	2	2	0	2	1	0	0



#### IV. DEPARTS A LA RETRAITE

##### A. DEPARTS A LA RETRAITE DES ENSEIGNANTS

Au cours de l'année 2020, il y a eu **20 départs** en retraite au sein du corps enseignant.

##### Répartition des départs en retraite par grade

Grade	Nombre d'agents
MCF	9
PR	9
PRAG	2
PRCE	0

##### B. DEPARTS A LA RETRAITE DES BIATSS

Au cours de l'année 2020, il y a eu **10 départs** en retraite au sein de la population BIATSS.

Catégorie	Nombre d'agents
Catégorie A	3
Catégorie B	0
Catégorie C	7

## 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<sup>er</sup> 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 2020) est ensuite retraité financièrement par la DIPEFAS afin que les masses soient réparties dans l'organigramme budgétaire puis mandatées.

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

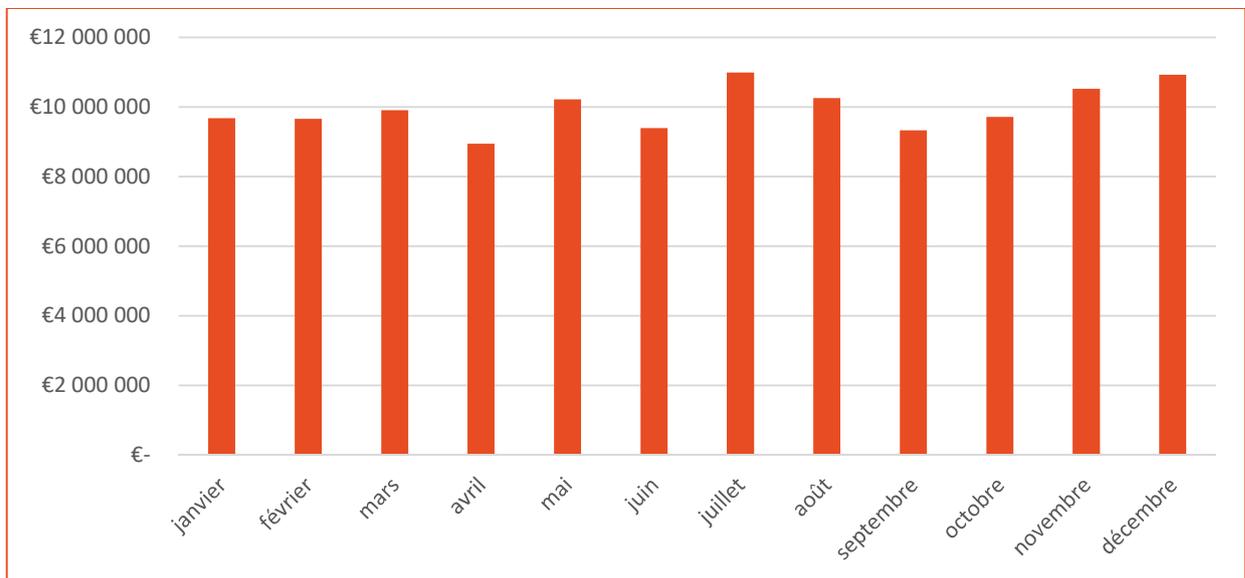


## A. MASSE SALARIALE GLOBALE

Année	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Masse salariale	110 296 379 €	112 493 943 €	114 757 623 €	117 519 841 €	118 050 402 €	118 814 064 €	119 538 599 €

### Dépenses en masse salariale (hors action sociale) entre 2014 et 2020

Si la masse salariale a augmenté de 8.5% entre 2014 et 2020, on observe deux périodes significatives dans son évolution : une hausse de 6.5% entre 2014 et 2017 et un ralentissement depuis 2017 avec une faible progression de 2%.



Suivi de la consommation mensuelle de la masse salariale en 2020

## B. MASSE SALARIALE ET PLAFOND D'EMPLOIS

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

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

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

Le plafond d'emplois est exprimé en équivalent temps plein annuel travaillé (**ETPT**) ce qui signifie qu'un agent est comptabilisé au prorata de ses horaires de travail (temps partiel, temps plein etc...) et de sa durée de travail dans l'année



(en fonction des dates de recrutement par exemple). A l'intérieur de ce plafond, l'établissement dispose d'une certaine marge de manœuvre : il peut décider des repyramidages, des transformations d'emplois ou même des transformations de crédits de masse salariale en crédits de fonctionnement ou d'investissement (fongibilité asymétrique, c'est-à-dire que l'opération n'est pas possible en sens contraire).

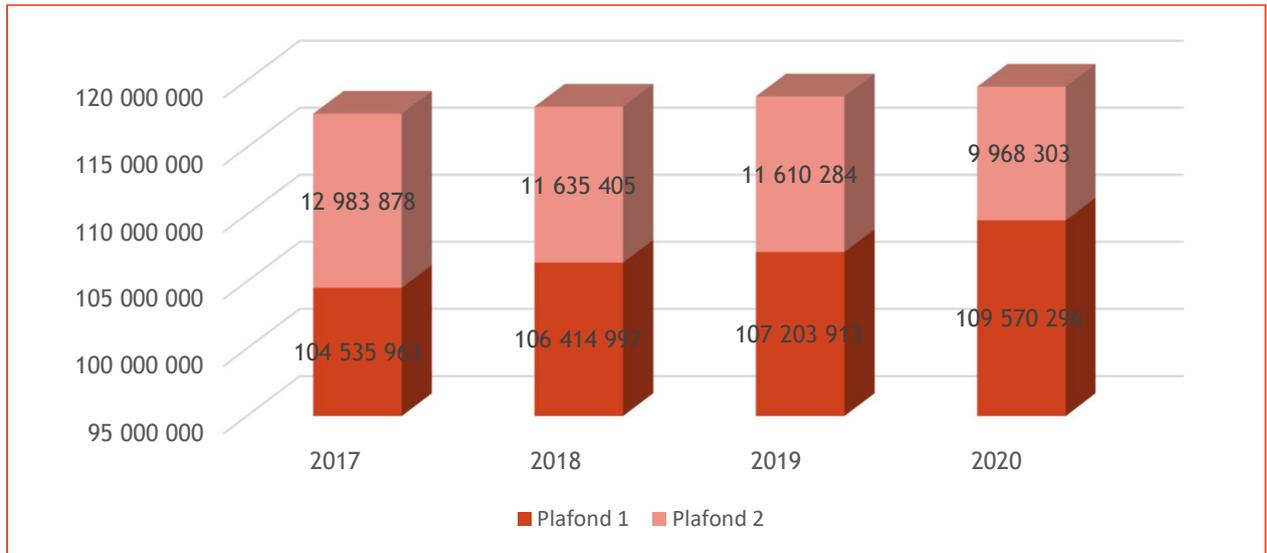
Le fait générateur de la consommation d'emplois est le versement de la rémunération : seules les rémunérations principales ou salaires consomment des ETPT. En sont exclus notamment les acomptes, trop perçus, indemnités et heures complémentaires.

Plafond	Nature d'emploi	Cat.agents	2017	2018	2019	2020
1	ENS	TIT	722	719	721	703
		CONT	203	187	163	177
	BIATSS	TIT	461	473	466	463
		CONT	77	89	111	135
<b>Total 1</b>			<b>1 463</b>	<b>1 468</b>	<b>1 461</b>	<b>1 478</b>
2	ENS	CONT	28	30	37	41
	BIATSS	CONT	161	119	102	72
<b>Total 2</b>			<b>189</b>	<b>149</b>	<b>140</b>	<b>113</b>
<b>Total P8</b>			<b>1 652</b>	<b>1 617</b>	<b>1 601</b>	<b>1 591</b>

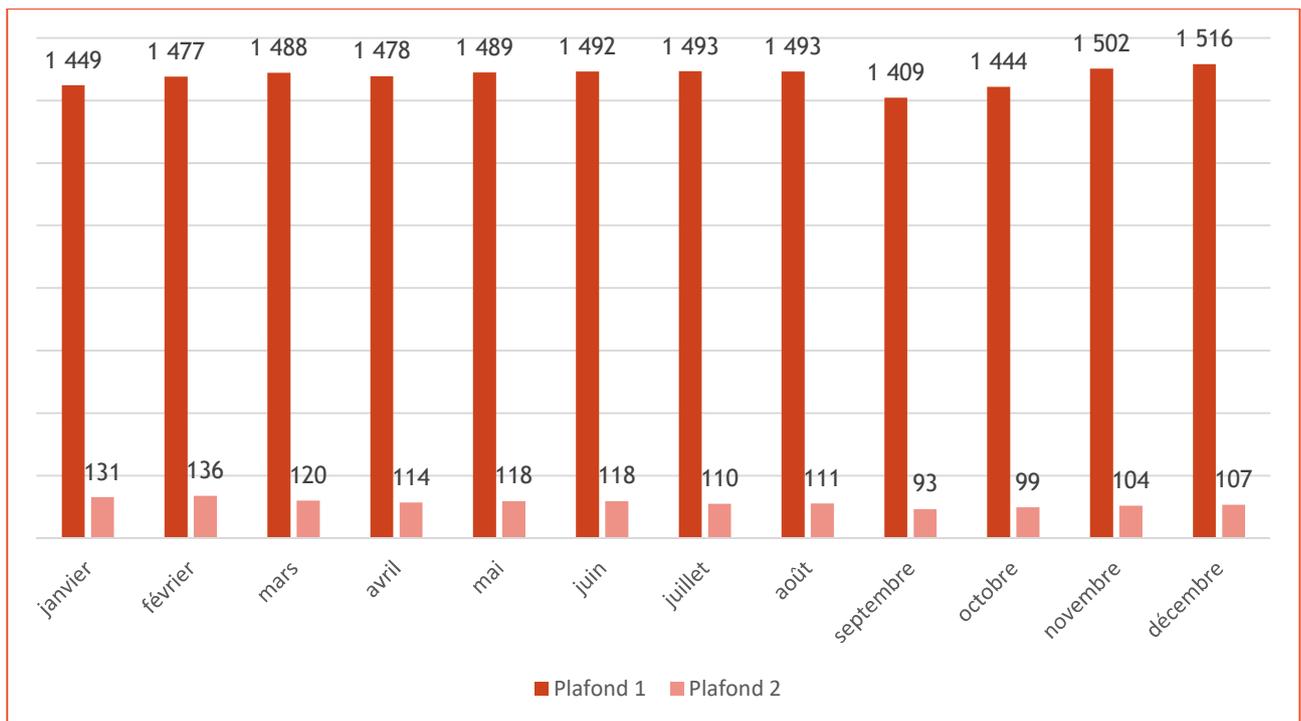
Evolution du plafond d'emploi en ETPT sur 4 ans

Le niveau du plafond 1 sur quatre ans est relativement stable. La décision de geler de nombreux postes de titulaires enseignants lors de la campagne d'emplois en 2019 a produit son plein effet sur l'année 2020. La hausse significative sur ce plafond s'explique par la cdéisation de nombreux contractuels Biatss, notamment en 2020. La diminution des Biatss sur le plafond 2 s'explique par des non reconductions systématiques de besoins ponctuels et par un travail de cartographie des emplois qui a entraîné le glissement de supports du P2 vers le P1. Ce travail qui exige d'identifier et de rattacher les supports aux deux différents plafonds d'emplois a été entamé en 2020. Avec la création au sein de la DRH d'un pôle de pilotage des emplois et de la masse salariale en janvier 2021, il sera poursuivi et consolidé.

Le plafond global des emplois a ainsi diminué de près de 4% depuis 2017. Cet effort de maîtrise de la consommation des emplois a été un levier pour contenir la progression constante de la masse salariale de l'université.



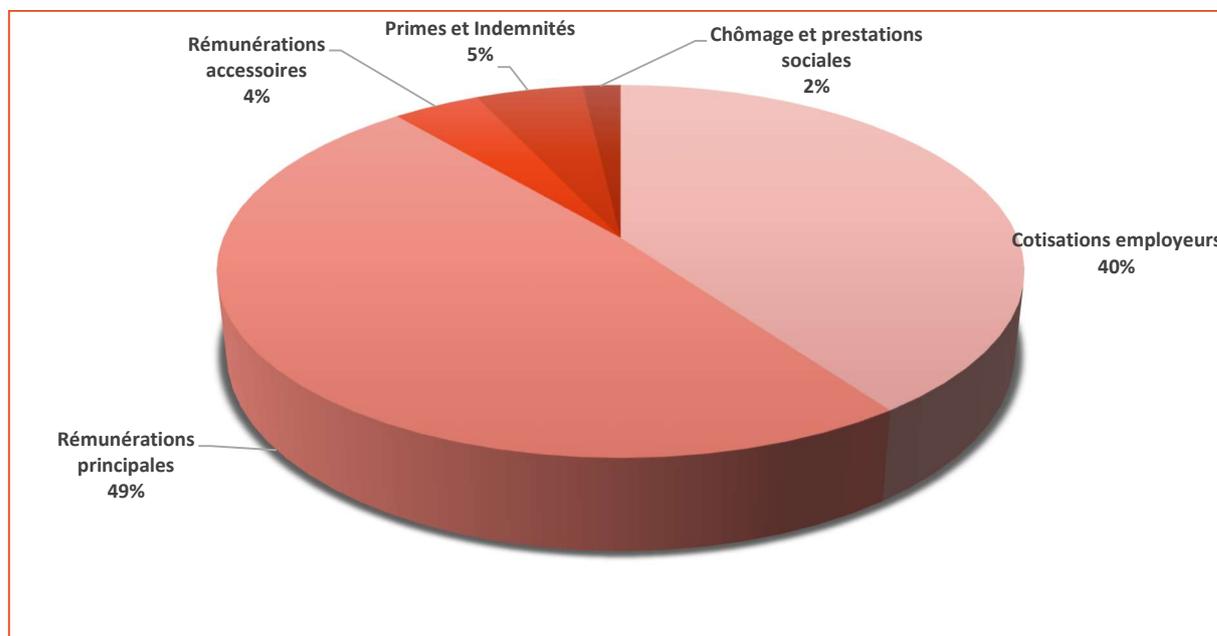
Evolution de la masse salariale par plafond sur 4 ans



Suivi mensuel des emplois en ETPT en 2020

C. REPRESENTATION DE LA MASSE SALARIALE PAR TYPE DE DEPENSES

DECOMPOSITION DE LA MASSE SALARIALE EN 2020 (en €)		
<b>Rémunérations principales</b>		<b>59 006 766</b>
<i>dont</i>	<i>SFT</i>	512 878
	<i>indemnité résidence</i>	1 623 326
	<i>NBI</i>	87 028
<b>Rémunérations accessoires</b>		<b>5 015 169</b>
<i>dont</i>	<i>Heures compl. enseignants</i>	1 405 987
	<i>Vacations extérieures</i>	2 831 014
	<i>Vacations étudiants</i>	429 581
	<i>Vacations Biatss</i>	230 201
	<i>Indemnités congés payés</i>	59 744
	<i>Indemnités commission/jury</i>	58 642
<b>Primes et Indemnités</b>		<b>5 567 698</b>
<b>Cotisations employeurs</b>		<b>48 191 074</b>
<b>Prestations sociales</b>		<b>1 757 892</b>
<i>dont</i>	<i>allocations retour emploi</i>	1 364 339
		<b>119 538 599</b>



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

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



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

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

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

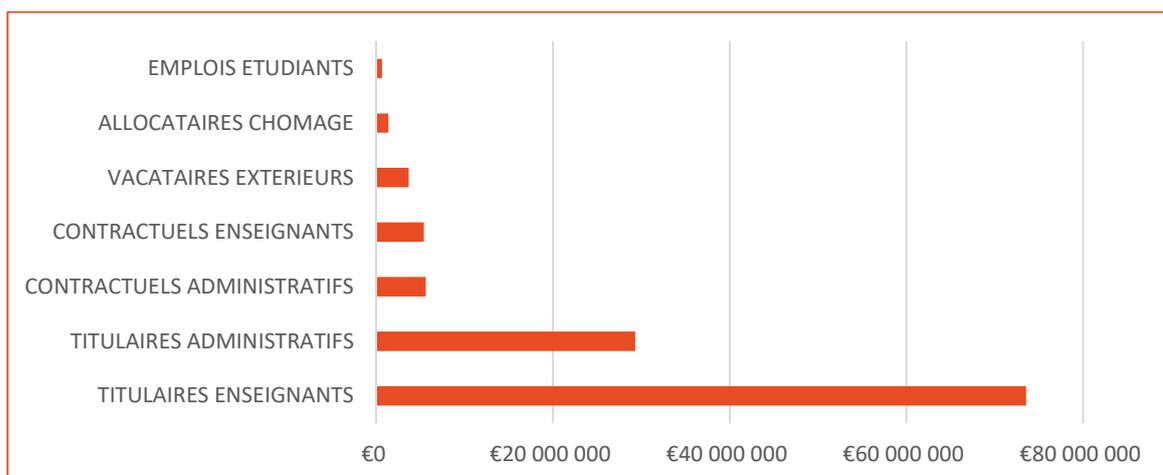
**Les cotisations employeurs** sont la part des cotisations sociales à la charge de l'employeur. Elles sont calculées sur le salaire brut versé aux salariés et s'ajoute au coût du salaire brut. On parle de « coût chargé », indicateur incontournable pour le suivi de la masse salariale. Le montant des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

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

#### D. REPRESENTATION DE LA MASSE SALARIALE PAR TYPE DE BENEFICIAIRE

	2017	2018	2019	2020	Evolution
<b>ENSEIGNANTS</b>	77 704 089	78 124 351	78 195 925	78 924 031	<b>2%</b>
<b>BIATSS</b>	34 068 070	34 204 462	34 569 953	34 922 113	<b>3%</b>
<b>EMPLOIS ETUDIANTS</b>	832 565	692 269	836 119	657 645	<b>-21%</b>
<b>CHOMAGE</b>	1 479 518	1 239 326	1 337 979	1 364 339	<b>-8%</b>
<b>VACATAIRES EXT.</b>	3 435 599	3 789 994	3 874 089	3 670 471	<b>7%</b>
	<b>117 519 841</b>	<b>118 050 402</b>	<b>118 814 064</b>	<b>119 538 599</b>	<b>2%</b>

Masse salariale par catégorie de personnels (hors prestations sociales)



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

## E. REMUNERATIONS MOYENNES DES PERSONNELS

Représentation des salaires par genre, type de population et catégorie (basé sur les traitements de décembre 2020 - hors apprenti et doctorant)						
	Genre	Catégorie	Coût annuelle chargé	Salaire moyen brut annuel	INM Moyen	Age moyen
Enseignant titulaire	F	A	87 295,04 €	3 788,85 €	715	48
	H	A	92 073,09 €	3 996,23 €	722	50
Enseignant contractuel	F	A	32 260,49 €	1 893,22 €	405	40
	H	A	34 738,34 €	2 038,64 €	435	44
BIATSS titulaire	F	A	58 297,94 €	2 530,29 €	536	48
	H	A	57 794,11 €	2 508,42 €	528	47
	F	B	42 725,21 €	1 854,39 €	400	45
	H	B	42 857,11 €	1 860,12 €	401	45
	F	C	38 110,23 €	1 654,09 €	363	48
	H	C	37 551,79 €	1 629,85 €	358	45
BIATSS contractuel	F	A	38 778,80 €	2 275,75 €	490	40
	H	A	46 843,53 €	2 749,03 €	595	42
	F	B	27 801,86 €	1 631,56 €	349	37
	H	B	30 027,26 €	1 762,16 €	376	40
	F	C	26 090,94 €	1 531,16 €	338	40
	H	C	27 145,67 €	1 593,06 €	340	35

Rémunération brute moyenne par catégorie de personnels

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

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

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

## II. REGIMES INDEMNITAIRES

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

### **Pour les enseignants :**

#### **La prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES)<sup>2</sup> :**

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

#### **La prime de responsabilité pédagogique (PRP)<sup>3</sup> :**

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

#### **La prime de charge administrative (PCA)<sup>4</sup> :**

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

#### **La prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR)<sup>5</sup> :**

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

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

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

---

<sup>2</sup> Décret n°89-775 du 23 octobre 1983

<sup>3</sup> Décret n°99-855 du 4 octobre 1999

<sup>4</sup> Décret n°90-50 du 12 janvier 1990

<sup>5</sup> Article L954-2 du Code de l'éducation ; Décret n° 2009-851 du 8 juillet 2009 relatif à la prime d'encadrement doctoral et de recherche attribuée à certains personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche ; Décret n° 2014-557 du 28 mai 2014 modifiant le décret n° 2009-851 du 8 juillet 2009 relatif à la prime d'excellence scientifique attribuée à certains personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche

**Pour les personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé**

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

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

La mise en place du RIFSEEP s'inscrit dans un processus interministériel de simplification et d'harmonisation des régimes indemnitaires, initié par le ministère chargé de la fonction publique<sup>6</sup>.

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

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

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

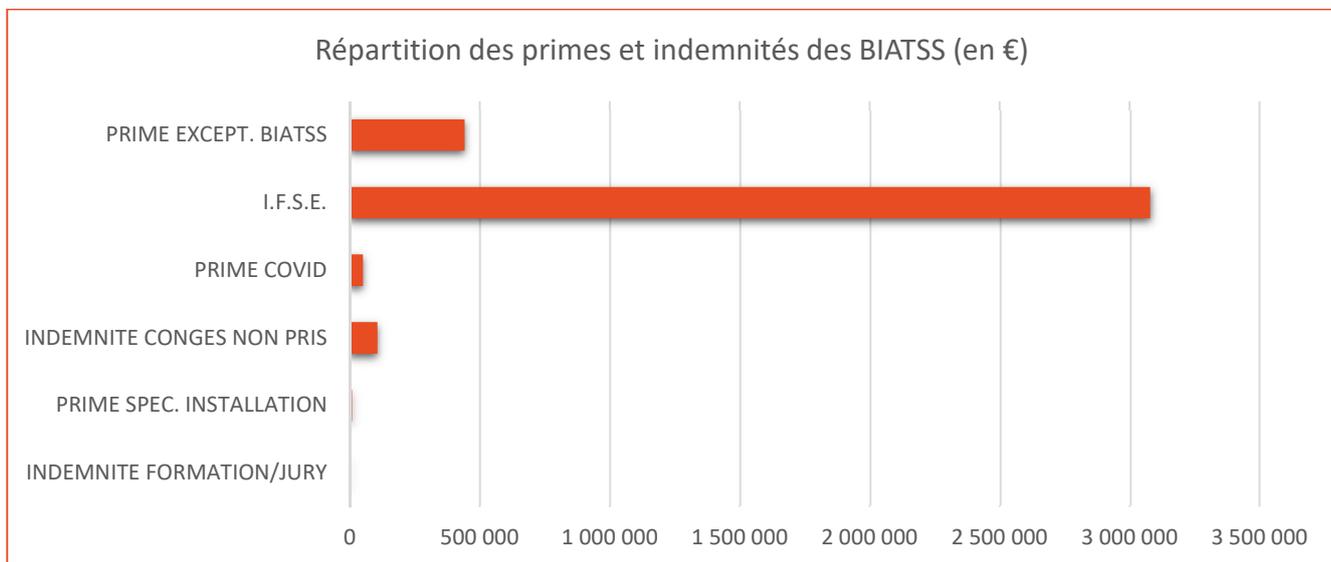
Certaines fonctions ou responsabilités peuvent donner droit à des indemnités particulières : indemnités de caisse et responsabilité pour l'agent comptable et les régisseurs.

---

<sup>6</sup> Décret du 20 mai 2014



A. PRIMES ET INDEMNITES ATTRIBUEES AU PERSONNEL BIATSS



Primes et indemnités BIATSS (Indemnité compensatrice CSG non incluse)	Montant (€)
INDEMNITE FORMATION/JURY	2 283 €
PRIME SPEC. INSTALLATION	8 401 €
INDEMNITE CONGES NON PRIS	106 710 €
PRIME COVID	50 490 €
PRIME EXCEPT. BIATSS	442 262 €
I.F.S.E.	3 079 860 €
<b>Total</b>	<b>3 690 006 €</b>

La prime exceptionnelle versée en fin d'année à tous les personnels Biatss a été cette année rehaussée et désormais soclée à 400€ net<sup>7</sup>. En outre, un versement complémentaire de 200€ a été fait en juillet pour prendre en compte les difficultés liées au contexte de crise sanitaire. Le ministère a aussi versé une prime Covid dont l'enveloppe limitative a été distribuée à 17% des personnels Biatss, ce qui n'a permis de répondre qu'à 60% des propositions des chefs de service.

L'IFSE, attribuée aux seuls agents titulaires, constitue 83% des indemnités et primes versées aux personnels BIATSS. Cette indemnité est fixée comme suit par catégorie :

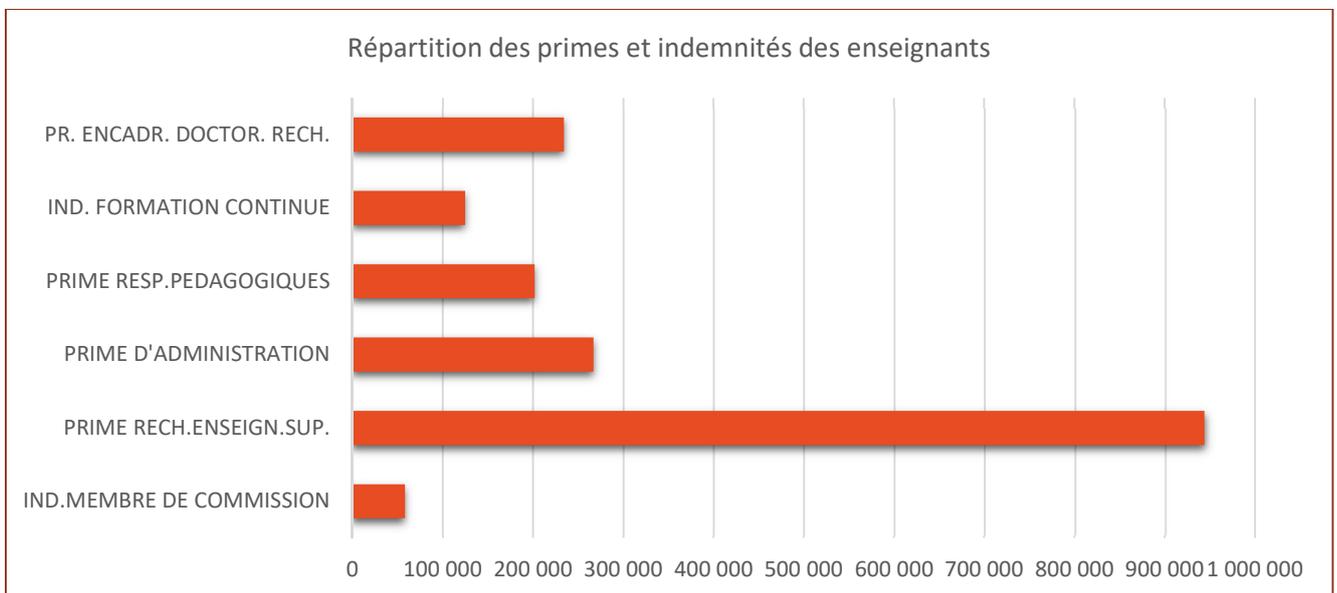
<sup>7</sup> Délibération 2020/037 du conseil d'administration du 29 mai 2020



Catégorie	Situation au 31/12/2020
<b>A</b>	602
<b>B</b>	501
<b>C</b>	357

Montant de référence mensuelle de l'IFSE à Paris 8

## B. PRIMES ET INDEMNITES ATTRIBUEES AU PERSONNEL ENSEIGNANT



Primes enseignants (indemnité compensatrice CSG non incluse)	Montant (€)
IND.MEMBRE DE COMMISSION	58 009 €
PRIME RECH.ENSEIGN.SUP.	944 066 €
PRIME D'ADMINISTRATION	267 138 €
PRIME RESP.PEDAGOGIQUES	201 938 €
IND. FORMATION CONTINUE	124 681 €
PR. ENCADR. DOCTOR. RECH.	234 138 €
<b>Total</b>	<b>1 831 990 €</b>

Tableau de répartition des primes et indemnités versés aux enseignants en 2020

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

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

Agents concernés :

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

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

Population	Nombre d'agents	Coût
Enseignants	20	13 377.31€
BIATSS	24	4 603.46€
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>17 980.77€</b>

Coût de la garantie individuelle de pouvoir d'achat

Le dégel de la valeur du point d'indice en 2017 puis la refonte des grilles au titre du PPCR ont entraîné une nette diminution du montant de la GIPA. A titre de comparaison, le montant de la GIPA au titre de l'année 2016 était de 62 844.58€.



## CHAPITRE 4 : LA FORMATION

### I. PRESENTATION DU SERVICE ET DU BUDGET

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

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

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

### Axes stratégiques de l'université

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

### Missions

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

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



## Moyens

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

**Budgétaires** : le budget alloué à la formation en 2020 :

UFR	CR	SOUS_CR	Libellés crédits	Crédits ouverts	Crédits exécutés
900	500	100	Crédits de fonctionnement - 10	250 000 €	153 870 €
900	500	100	Vacations - 30	15 000 €	3 506 €
			<b>Total</b>	265 000 €	157 376 €

Budget alloué à la formation des personnels en 2020

	2018	2019	2020
<b>Budget alloué</b>	195 000,00 €	250 000,00 €	265 000,00 €
<b>Masse salariale</b>	118 050 402€	118 814 064€	119 538 599€
<b>Dépenses totales</b>	191 575,92 €	238 684,00 €	157 376 €
<b>% / masse salariale</b>	0,17%	0,21%	0,22%

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

**Matériels** : une salle de formation (B032), 14 places disponibles toutes équipées de postes informatiques, un nouveau système de visio-conférence qui nous permettra d'organiser facilement les formations en distanciel, et accès à d'autres salles si besoin (service planning, salle BAPN, salle MITSIC).

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

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

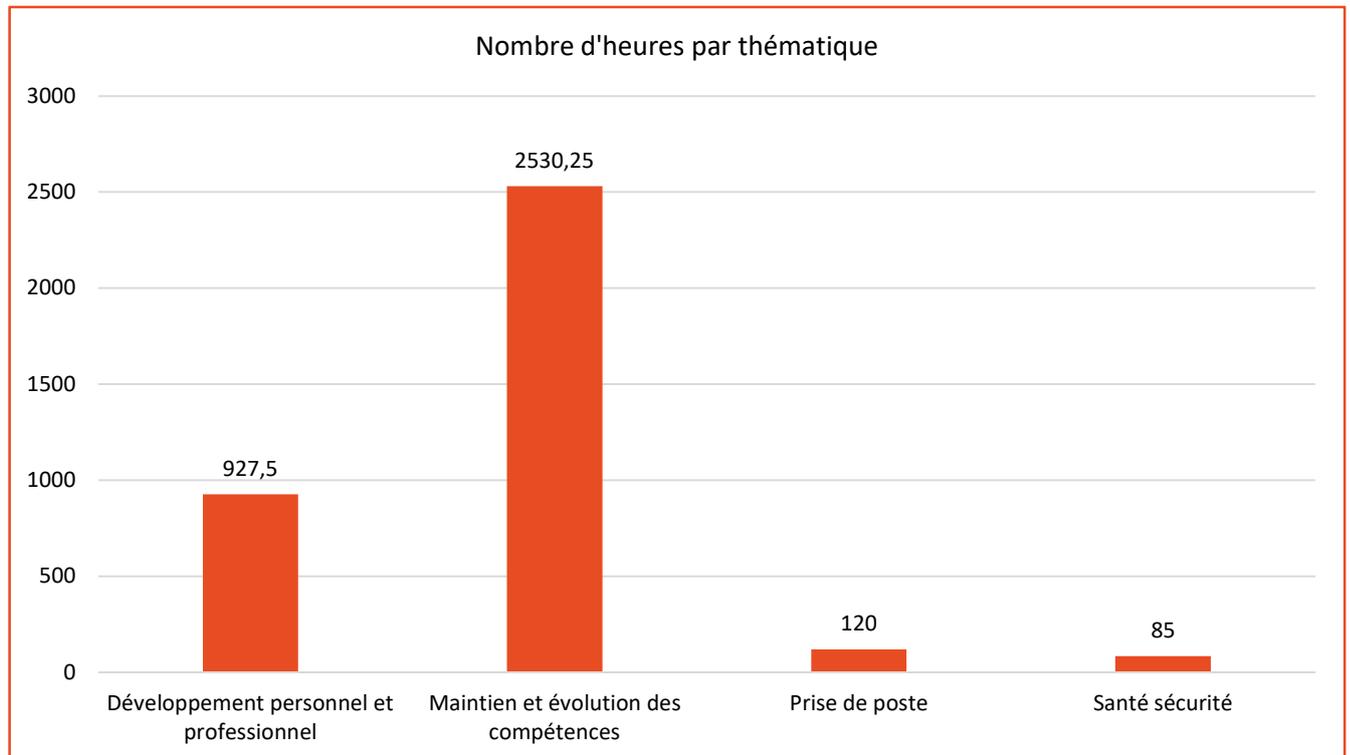
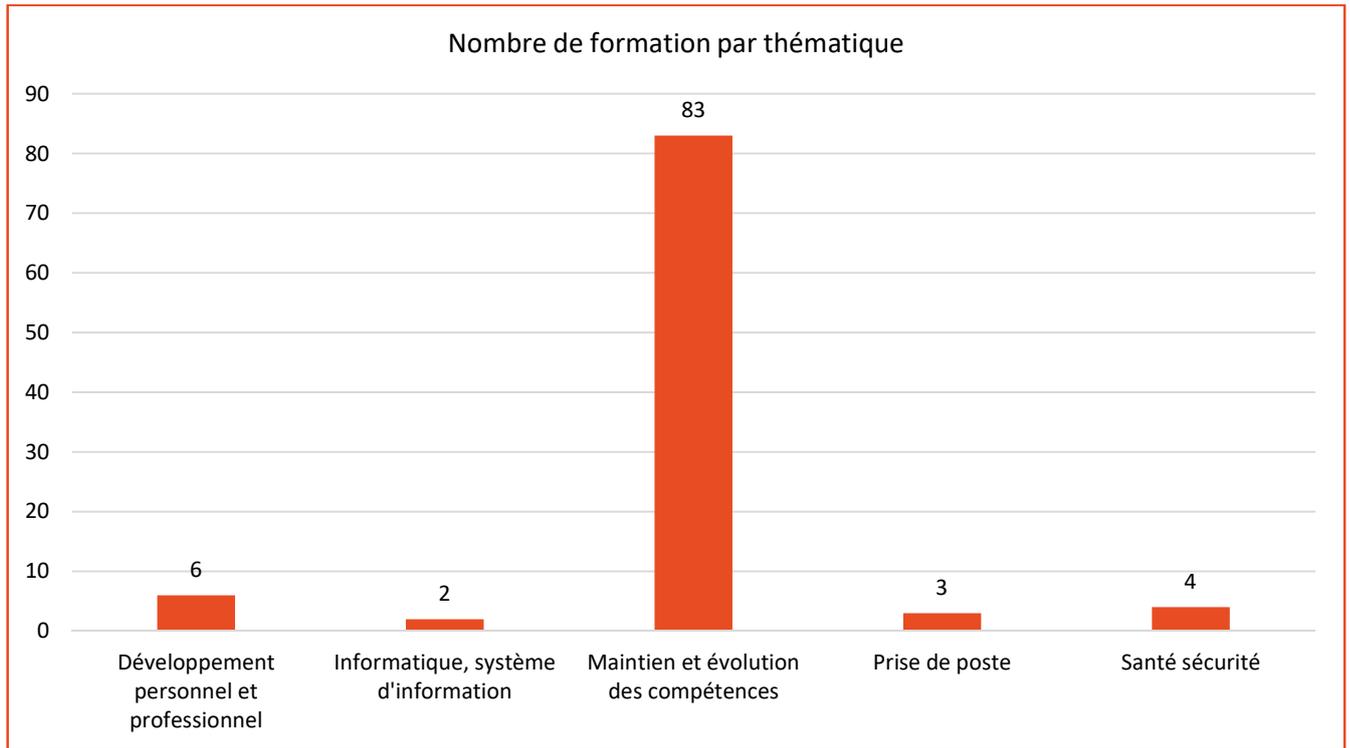
La communication se fait également à partir de l'adresse mail Allp8. Le service de la formation diffuse par ce biais les offres de formation tout au long de l'année. Des entretiens individuels sont aussi proposés au personnel désireux de se renseigner sur leur droit à la formation, le cadre réglementaire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



## II. FORMATIONS PROPOSEES

### A. PRESENTATION DES FORMATIONS

Domaines d'actions	Somme d'inscrits	Somme de présents	Nombre d'heures	Taux d'absentéisme
<b>Développement personnel et professionnel</b>	<b>107</b>	<b>92</b>	<b>927,5</b>	<b>14,02%</b>
Préparation aux concours	107	92	927,5	14,02%
<b>Maintien et évolution des compétences</b>	<b>525</b>	<b>405</b>	<b>2 530,25</b>	<b>22,86%</b>
Administration et institutions	24	17	60	29,17%
Bibliothéconomie	34	18	176,5	47,06%
Développement personnel	26	16	16	38,46%
Environnement culturel	6	6	36	0,00%
Environnement professionnel	153	128	1 013	16,34%
Expression écrite ou orale	48	31	97	35,42%
Formations juridiques	67	57	171	14,93%
Gestion des ressources humaines	13	13	131,25	0,00%
Gestion du patrimoine	11	7	98	36,36%
Gestion du personnel	6	5	55	16,67%
Langages et bases de données	1	1	6	0,00%
Management	73	63	597	13,70%
Méthodologie	29	29	29	0,00%
Technologies d'information et de communication	34	14	44,5	58,82%
<b>Prise de poste</b>	<b>39</b>	<b>17</b>	<b>120</b>	<b>56,41%</b>
Management	39	17	120	56,41%
<b>Santé sécurité</b>	<b>15</b>	<b>10</b>	<b>85</b>	<b>33,33%</b>
Hygiène et sécurité	15	10	85	33,33%
<b>Total général</b>	<b>686</b>	<b>524</b>	<b>3 662,75</b>	<b>25,59%</b>





Au sein du SeForPro, 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

	2018	2019	2020
<b>Budget dépensé</b>	191 575,92	238 684,00 €	157 376 €
<b>Dont frais de mission</b>	13 034,12	11 871,27 €	732,55€
<b>Recette Réseau IDF</b>	6 500 €	4 900 €	0
<b>Total</b>	185 041,80 €	233 784,00 €	156 643,45
<b>% frais de mission / Budget</b>	7%	5%	0,46%
<b>Heures de formation</b>	9309,25	7711,5	3662.75
<b>Nombre de stagiaires cumulés</b> (un stagiaire est comptabilisé plusieurs fois s'il suit plusieurs formations)	1126	686	524
<b>Nombre de personnes ayant suivies un ou plusieurs stages</b>	501	676	451
<b>Coût horaire moyen d'une action de formation</b>	19,88 €	29,90 €	42.97€
<b>Taux d'absentéisme</b>	14,00%	21,53%	25.60%

Les données de ce rapport social unique concernant la formation reflètent la situation de crise sanitaire à laquelle nous avons dû faire face. En effet, force est de constater une baisse d'activité significative de l'accompagnement en formation tout au long de l'année à l'université. L'offre de formation qui avait été annoncée n'a pu se tenir en l'état. A partir de mars 2020, le service formation a annulé la totalité des formations qui étaient organisées en présentiel. Nous avons tout de même adapté une offre de formation aux besoins exprimés et aux nécessités de service, telle que l'accompagnement à la préparation au concours, les formations d'adaptation immédiate au poste de travail et les formations réglementaires liées à l'hygiène et la sécurité.

Les dépenses ont diminué en 2020. Cela s'explique dans le contexte sanitaire par la baisse des demandes individuelles de bilans de compétences et l'annulation d'un grand nombre de formations. Celles-ci seront reprogrammées et organisées durant l'année 2021.

Le coût horaire de formation connaît une augmentation très importante du fait du maintien de certaines formations initialement prévues pour des groupes d'au moins 12 personnes et pour lesquelles il y a eu un fort taux d'absentéisme.



Celui-ci s'explique par plusieurs facteurs : début 2020 l'université a connu une période de grèves et de blocages (LPR), l'accès à l'université étant très difficile, plusieurs agents n'ont pu se rendre en formation. La crise sanitaire a suivi et le service a dû basculer toutes les formations en distanciel. Bien que les agents se soient saisis de cette nouvelle modalité, les nécessaires adaptations de l'organisation du travail en période de confinement les ont parfois contraint à se désister au dernier moment, ce qui a impacté la présence en formation.

En raison de la crise sanitaire, du confinement et de la généralisation du télétravail, l'année 2020 a été marquée par la mise en place de formation à distance. Grâce à l'acquisition de nouveaux outils numériques de visioconférence, ce format jusqu'à présent peu utilisé a été majoritairement apprécié par les participants : facilité d'accès depuis le domicile, nouvelle pédagogie, réduction de l'absentéisme, moindre risque sanitaire.

Cependant des points de vigilance demeurent : nécessité pour les agents d'être équipés, maîtrise des outils numériques par les formateurs, interactivité et convivialité modifiées.

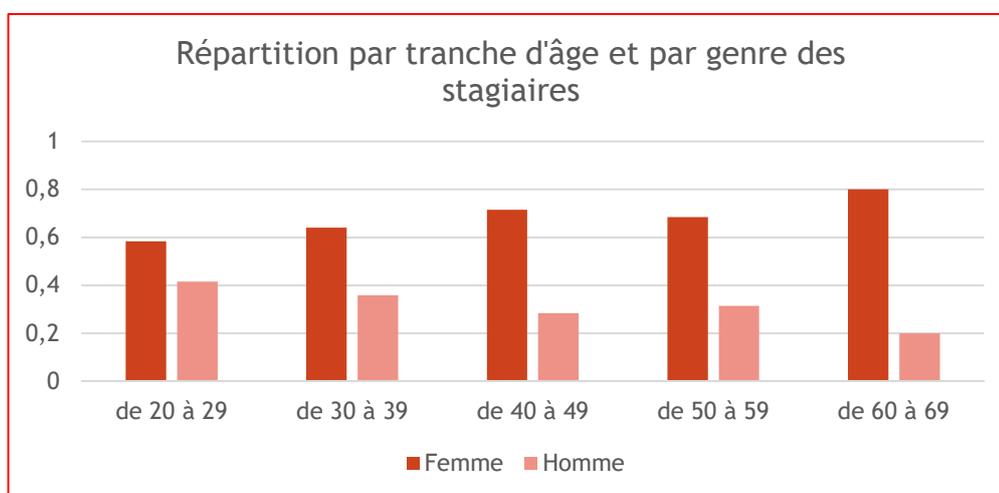
Les formations proposées tout au long de l'année sont assurées par des organismes extérieurs mais aussi par certains personnels de l'université en qualité de formateurs, que ce soit dans les domaines de l'environnement professionnel, de l'informatique et des préparations aux concours.

### 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 2020 : présentation des préparations proposées par le CAFA,
  - octobre 2020 : présentation des concours ITRF de l'AENES à l'université Paris 8.

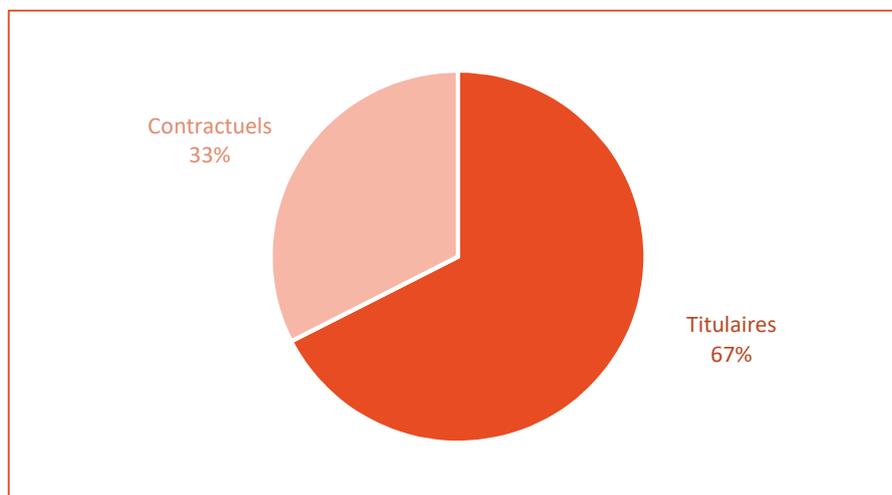
## III. PRESENTATION DES STAGIAIRES

### A. REPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE ET GENRE



Répartition des stagiaires par tranche d'âge et par genre

## B. REPARTITION DES STAGIAIRES PAR STATUT ET CATEGORIE



Représentation de la proportion des stagiaires contractuels et titulaires

Répartition des Stagiaires	
<b>TITULAIRES</b>	<b>67 %</b>
Enseignants	15 %
BIATSS A	42 %
BIATSS B	29 %
BIATSS C	15 %
<b>NON TITULAIRES</b>	<b>33 %</b>
Enseignants	2 %
BIATSS A	48 %
BIATSS B	33 %
BIATSS C	17 %

Répartition détaillée par catégorie de stagiaires

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

Evolution de la formation des enseignants-chercheurs

## CHAPITRE 5 : L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

### I. LES RELATIONS PROFESSIONNELLES ET LE DIALOGUE SOCIAL

#### A. LES INSTANCES DU DIALOGUE SOCIAL

##### Le comité technique (CT)

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

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

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

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

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

Composition du comité technique

Le CT s'est réuni 8 fois au cours de l'année civile 2020. Nombre de sujets ont été abordés : usage du vote électronique à distance pour les opérations électorales, présentation du plan de continuité de l'activité (PCA) et du plan de reprise de l'activité (PRA), l'organisation des services pendant l'état d'urgence sanitaire, les lignes directrices de gestion, accord télétravail, etc.



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

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

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

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

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

Composition du CHSCT

En 2020, le CHSCT s'est réuni à de nombreuses reprises (7 fois). Cette fréquence inhabituelle s'explique grandement par le contexte de crise sanitaire et des mesures à mettre en œuvre pour la protection des personnels.

Nombre de sujets ont pu être évoqués :

- CHSCT de février 2020 : préconisations du cabinet d'audit portant sur les situations de souffrance au travail des agents de la direction de la recherche, présentation du dispositif de lutte contre les violences sexiste et sexuelles, présentation des travaux d'aménagement des postes de travail à la direction de la formation ;
- CHSCT de mars 2020 : présentation des postes de travail à la direction de la formation, information sur la crise sanitaire, synthèse des registres santé et sécurité au travail ;
- CHSCT de mai 2020 : présentation du plan de continuité d'activités, réflexion sur le plan de relance d'activités ;
- CHSCT de juin 2020 : évolution de la reprise générale d'activités sur site en tenant compte des préconisations nationales et régionales, reprise d'activités du service de documentation, synthèse des registres santé et sécurité au travail ;
- CHSCT de juillet 2020 : conditions de reprise à la réouverture, avec les aménagements de lutte anticovid dans les salles de cours, salles informatiques, et les mesures de prévention (masques, gel, affichage de prévention...) ;
- CHSCT de septembre 2020 : conditions de reprise des étudiants, retour sur les visites de CHSCT de juin et septembre, accord sur le télétravail notamment sur la santé et la sécurité du télétravailleur, point sur les signalements SST ;
- CHSCT de novembre 2020 : passage des cours en distanciel, maintien des enseignements pratiques en présentiel et des services d'accueil du public, conditions de travail des personnels et prévention des risques liés à l'isolement du télétravailleur.



## B. LES INSTANCES CENTRALES

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

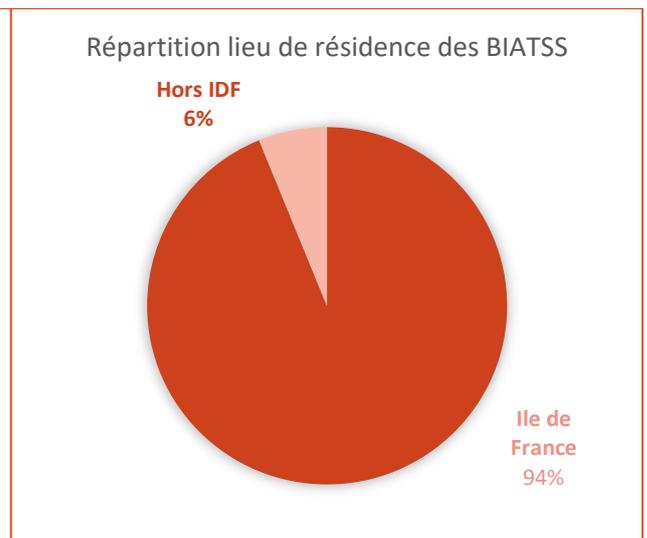
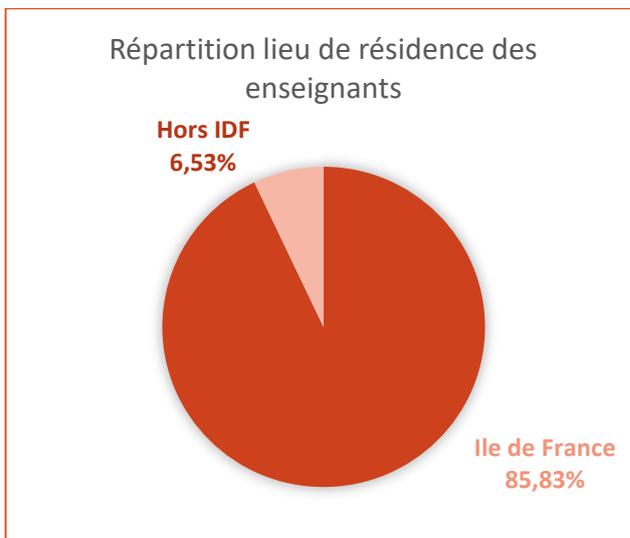
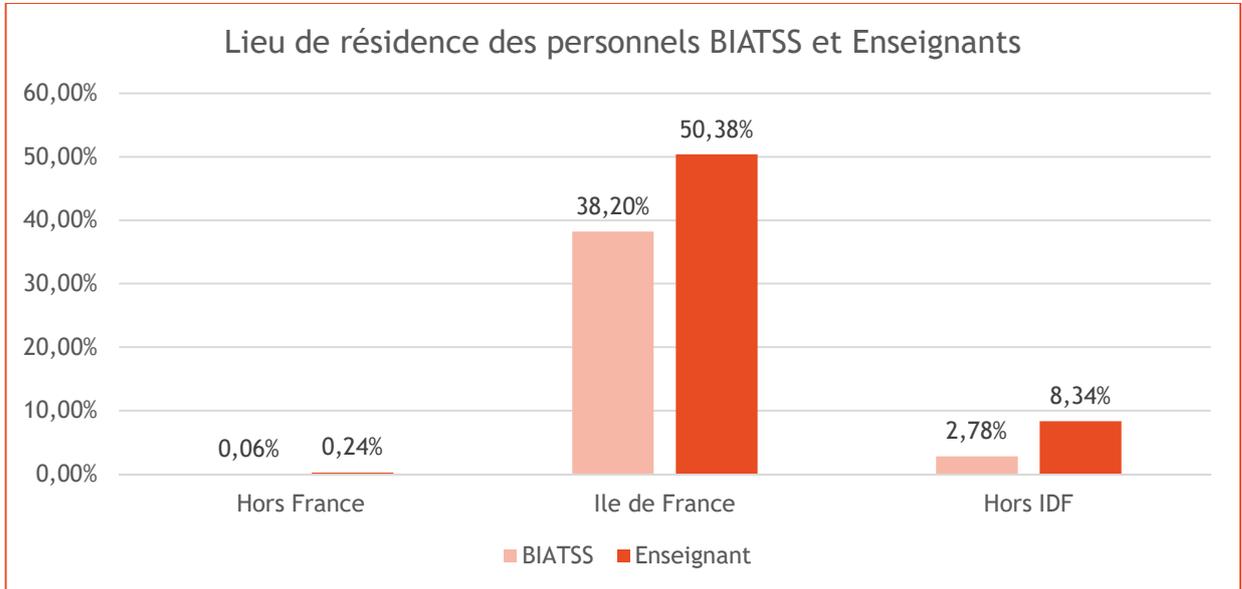
Composition du conseil d'administration (CA)

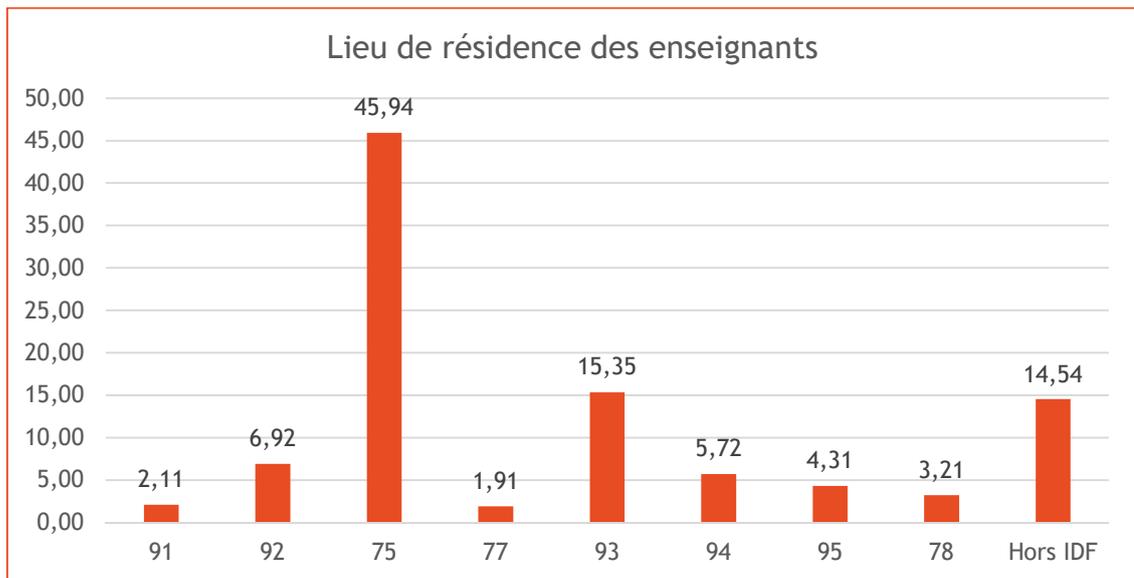
Conseil académique					
Commission de la formation et de la vie universitaire					
	Hommes		Femmes		Total
	Nombre	%	Nombre	%	
Collège Ens. A	4	57,1%	3	42,9%	7
Collège Ens. B	5	71,4%	2	28,6%	7
Collège Biatss	1	20,0%	4	80,0%	5
Collège des usagers (titulaires)	7	50,0%	7	50,0%	14
Personnalités extérieures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

Composition du conseil académique (CAC)

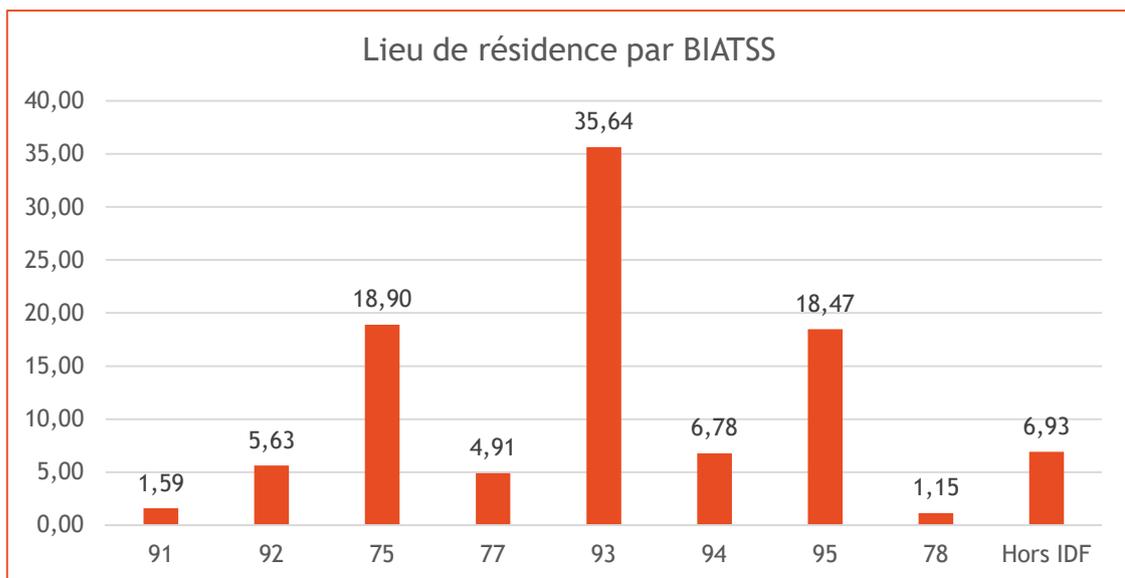


II. LIEU DE RESIDENCE DES PERSONNELS ENSEIGNANTS ET BIATSS





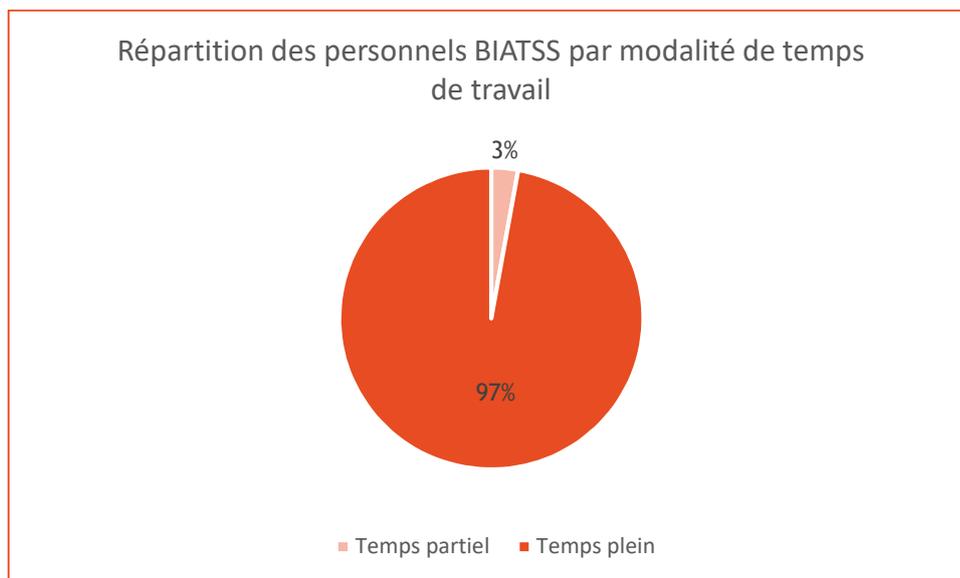
Répartition du lieu de résidence des enseignants en %



Répartition du lieu de résidence des BIATSS en %

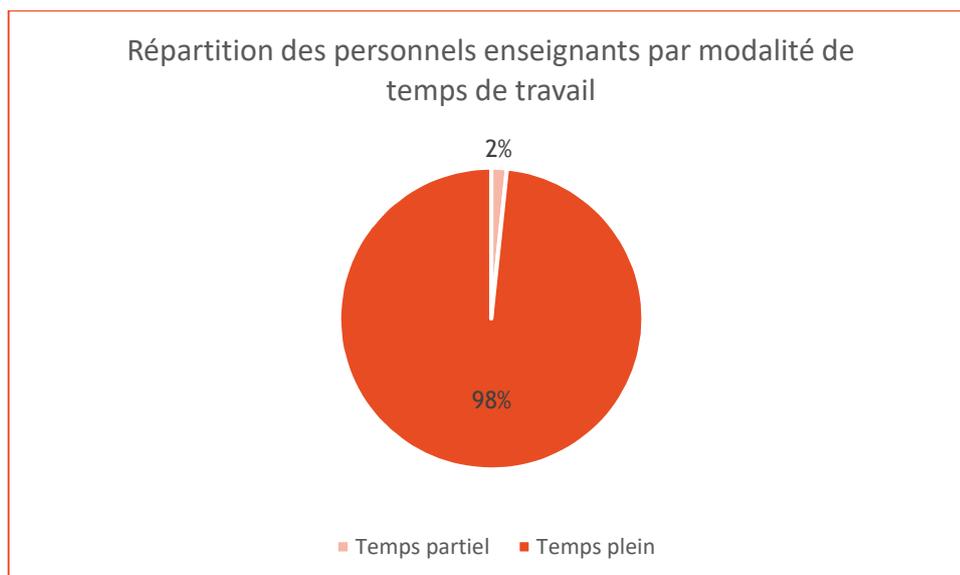
### III. TEMPS DE TRAVAIL DES PERSONNELS BIATSS ET ENSEIGNANTS

#### A. TEMPS DE TRAVAIL PAR MODALITE DE TRAVAIL



Répartition des personnels BIATSS par modalité de temps de travail - effectifs au 31/12/2020

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



Répartition des personnels enseignants par modalité temps de travail - effectifs au 31/12/2020

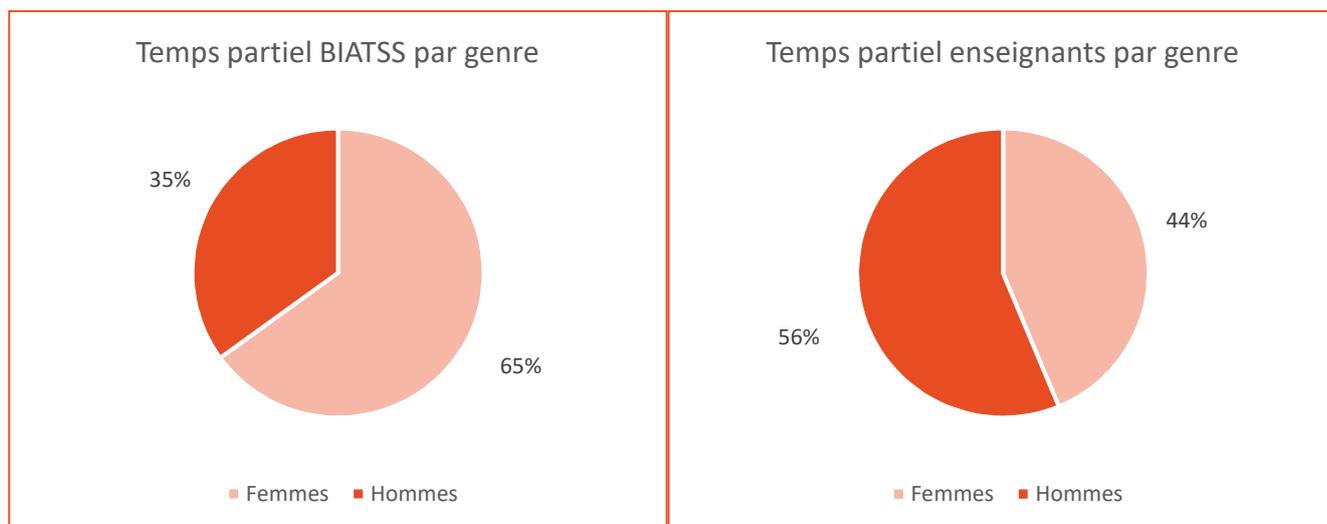
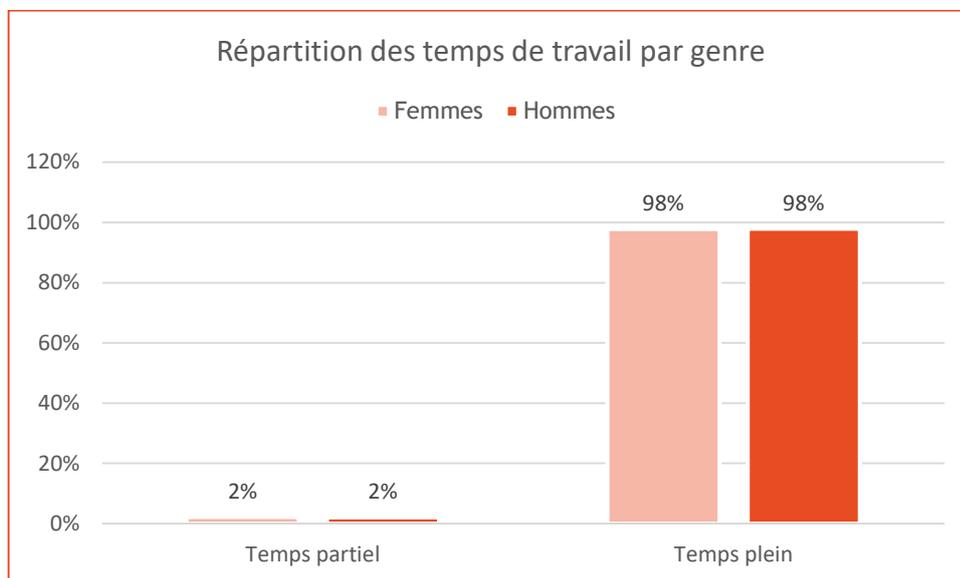


B. TEMPS DE TRAVAIL PAR QUOTITE DE TRAVAIL

Population	Nombre d'agents	% de représentation
<b>BIATSS</b>	<b>700</b>	
<b>Titulaires</b>	<b>479</b>	<b>68,43%</b>
100	455	65,00%
90	1	0,14%
80	20	2,86%
70	2	0,29%
50	1	0,14%
<b>Contractuels</b>	<b>221</b>	<b>31,57%</b>
100	205	29,29%
80	4	0,57%
70	1	0,14%
60	1	0,14%
50	8	1,14%
40	1	0,14%
22	1	0,14%
<b>ENSEIGNANTS</b>	<b>991</b>	
<b>Titulaires</b>	<b>718</b>	<b>72,45%</b>
100	714	72,05%
80	4	0,40%
<b>Contractuels</b>	<b>273</b>	<b>27,55%</b>
100	204	20,59%
60	1	0,10%
50	68	6,86%
<b>Total</b>	<b>1691</b>	



### C. TEMPS DE TRAVAIL PAR GENRE



### IV. SANTE AU TRAVAIL

L'année 2020 a été marquée par la pandémie COVID-19. Cette crise sanitaire a eu un impact fort pour les agents tant sur le plan professionnel que privé.

En effet, les données présentes ci-dessous démontrent une forte augmentation du nombre de jours d'absence malgré les deux périodes de confinement imposées par les mesures gouvernementales.



A. BILAN DES ABSENCES DES PERSONNELS

Type de congés	Contractuel	Titulaire	Total général
Accident de service		4	4
Accident de trajet		1	1
Accident de trajet (non titulaire)	1		1
Congé grave maladie	1		1
Congé longue durée		4	4
Congé longue maladie		16	16
Congé maternité	6	28	34
Congé paternité	1	3	4
Congé enfant malade	15	30	45
Congé maladie		190	190
Congé maladie (non titulaire)	58		58
Congé maladie professionnelle		2	2
Congé pathologique		3	3
<b>Total général</b>	<b>82</b>	<b>281</b>	<b>363</b>

Motifs d'absence des personnels par type de congés en 2020

Le nombre de motif d'absence reste stable comparé à l'année 2019. Pour information, celui-ci était de 369.

Type de congés	Contractuels	Titulaires	Total général
Accident de service		71	71
Accident de trajet		8	8
Accident de trajet (non titulaire)	38		38
Congé grave maladie	204		204
Congé longue durée		1 208	1 208
Congé longue maladie		4 351	4 351
Congé maternité	1 153	2 282	3 435
Congé paternité	11	33	44
Congé enfant malade	34	58,5	92,5
Congé maladie		3 763	3 763
Congé maladie (non titulaire)	1 082		1 082
Congé maladie professionnelle		92	92
Congé pathologique		69	69
<b>Total général</b>	<b>2522</b>	<b>11 935,5</b>	<b>14 457,5</b>

Nombre de jours d'absence en 2020

Malgré le fait que le nombre de motif d'absence reste stable, nous notons une augmentation de 64% du nombre de jours d'absence qui était de 8 813.5 jours en 2019.



Cette augmentation concerne principalement les motifs suivants :

- Congé maternité : 1647 jours en plus soit une augmentation de 92% ;
- Congé maladie : 1083 jours en plus soit une augmentation de 40.5% (impact de la crise sanitaire) ;
- Congé longue maladie : 1792 jours en plus soit une augmentation de 70%.

## B. BILAN DES ABSENCES DES PERSONNELS BIATSS

Type de congés	Contractuels	Titulaires	Total général
Accident de service		5	5
Accident de trajet		1	1
Accident de trajet (non titulaire)	2		2
Congé grave maladie	1		1
Congé longue durée		7	7
Congé longue maladie		33	33
Congé maternité	8	12	20
Congé paternité	1	2	3
Congé enfant malade	15	27	42
Congé maladie		216	216
Congé maladie (non titulaire)	65		65
Congé maladie professionnelle		2	2
Congé pathologique		3	3
<b>Total général</b>	<b>92</b>	<b>308</b>	<b>400</b>

Motifs d'absence des personnels Biatss par type de congés en 2020

Type de congés	Contractuels	Titulaires	Total général
Accident de service		63	63
Accident de trajet		8	8
Accident de trajet (non titulaire)	38		38
Congé grave maladie	204		204
Congé longue durée		1 208	1 208
Congé longue maladie		3 380	3 380
Congé maternité	945	1 081	2 026
Congé paternité	11	22	33
Congé enfant malade	34	54,5	88,5
Congé maladie		2 663	2 663
Congé maladie (non titulaire)	718		718
Congé maladie professionnelle		92	92
Congé pathologique		29	29
<b>Total général</b>	<b>1 950</b>	<b>8 600,5</b>	<b>10 550,5</b>

Nombre de jours d'absence BIATSS en 2020

En 2020, 401 congés (tous types de congés) ont été pris par le personnel BIATSS, pour un total de 10 550.5 jours d'absence.



### C. BILAN DES ABSENCES DES PERSONNELS ENSEIGNANTS

Type de congés	Contractuels	Titulaires	Total général
Accident de service		1	1
Congé longue maladie		10	10
Congé maternité	4	12	16
Congé paternité		1	1
Congé enfant malade		4	4
Congé maladie		68	68
Congé maladie (non titulaire)	20		20
Congé pathologique		2	2
<b>Total général</b>	<b>24</b>	<b>98</b>	<b>122</b>

Motifs d'absence des personnels enseignants par type de congés en 2020

Type de congés	Contractuels	Titulaires	Total général
Accident de service		8	8
Congé longue maladie		971	971
Congé maternité	208	1 201	1 409
Congé paternité		11	11
Congé enfant malade		4	4
Congé maladie		1 100	1 100
Congé maladie (non titulaire)	364		364
Congé pathologique		40	40
<b>Total général</b>	<b>572</b>	<b>3 335</b>	<b>3 907</b>

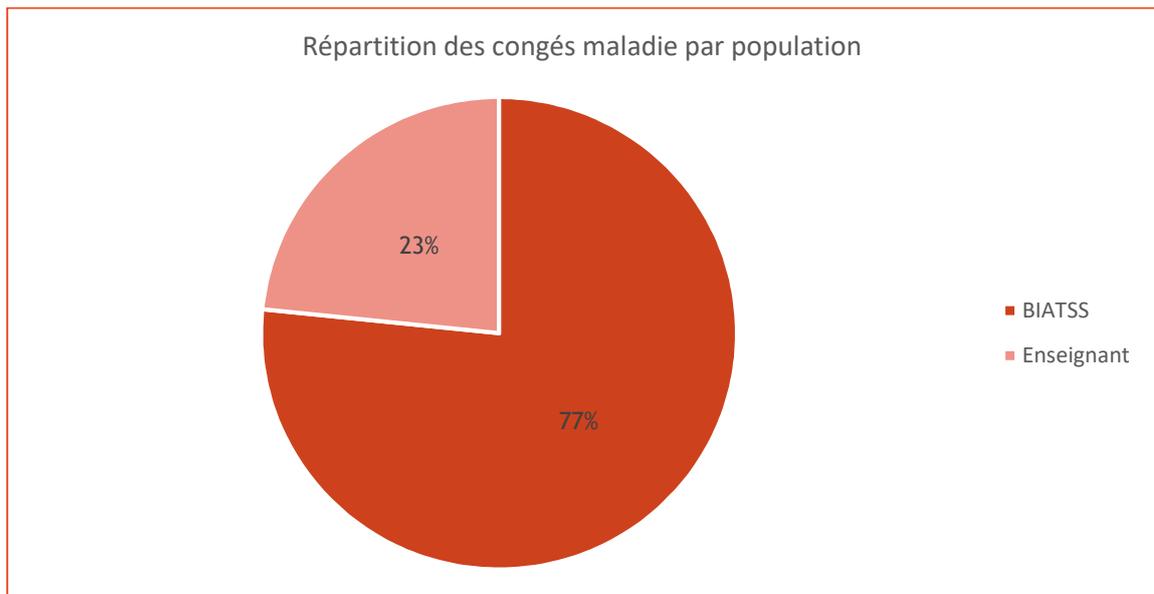
Nombre de jours d'absence des enseignants en 2020

En 2020, 122 congés (tous types de congés) ont été pris par les personnels enseignants, pour un total de 3 907 jours d'absence.

### D. ABSENTEISME

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

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



Répartition des jours de congés de maladie par type de personnel en 2020

En 2020, l'absentéisme a concerné pour 77% le personnel BIATSS et de 23% pour le personnel enseignant.

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

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

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

En 2020, la moyenne d'absence par agents (BIATSS et enseignants) est de **8.55 jours/agents (contre 5.21 en 2019)**.

Concernant les BIATSS, le nombre de jours d'absence moyen est de **15.20 jours/agents (contre 9.83 en 2019)**.

Concernant les enseignants, le nombre de jours d'absence moyen est de **3.92 jours/agents (contre 1.88 en 2019)**.

La hausse de la moyenne d'absence par agent (+3 jours) peut s'expliquer en grande partie par la situation sanitaire. Il convient aussi de noter que la présence au sein de la population BIATSS d'un fort nombre d'absence pour congés longue durée et congés longue maladie explique que le nombre de jours d'absence moyen soit bien supérieur à celui des enseignants.



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

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

En 2020, l'absentéisme s'élève à 4,23 % (contre 1.73% en 2019).

Concernant les BIATSS, l'absentéisme est de : 5.99 % (contre 3.47% en 2019).

Concernant les enseignants, l'absentéisme est de : 1.23% (contre 0.67% en 2019).

Il convient ici de signaler que les chiffres qui figuraient dans le bilan social 2019 ont été recalculés selon la nouvelle méthodologie utilisée pour 2020 pour permettre la comparaison des données.

Le taux d'absentéisme des personnels BIATSS a été calculé ainsi pour l'année 2020 :

- 694 BIATSS<sup>8</sup> x 202 jours dus travaillés<sup>9</sup> = 140 188 jours dus au titre de 2020 pour la population BIATSS
- Nombre de jours d'absence BIATSS constatés : 8258.5  
Donc (8 258.5 / 140 188) x 100 = 5.89 %

Le taux d'absentéisme des personnels Enseignants a été calculé ainsi pour l'année 2020 :

- 994 enseignants x 202 jours dus travaillés = 200 788 jours dus au titre de 2020 pour la population enseignante.
- Nombre de jours d'absence Enseignants constatés :  
Donc (2487 / 200 788) x 100 = 1,23 %

---

<sup>8</sup> méthode simplifiée prenant en compte une quotité de 100% pour tous les agents Biatss (effectifs physiques)

<sup>9</sup> 202 jours dus travaillés : 365 jours annuels – 104 jours de weekend – 51 jours de congés- 8 jours fériés



E. MEDECINE DE PREVENTION

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

Nature de l'ensemble des visites en 2020

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

Nature des visites à motif personnel en 2020



## 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 51 pour celle de 2020.

	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
<b>Obligation d'emploi</b>	85	87	103	98	100	97	100
<b>Nombre de BOE gérés au cours de l'année considérée</b>	NC	NC	NC	53	57	56	62
<b>Nombre de BOE déclarés pour l'année N-1 considérée</b>	18	21	36	41	39	47	51
<b>Taux d'emploi direct</b>	1,26%	1,45%	2,09%	2,49%	2,34%	2,89%	3,03%

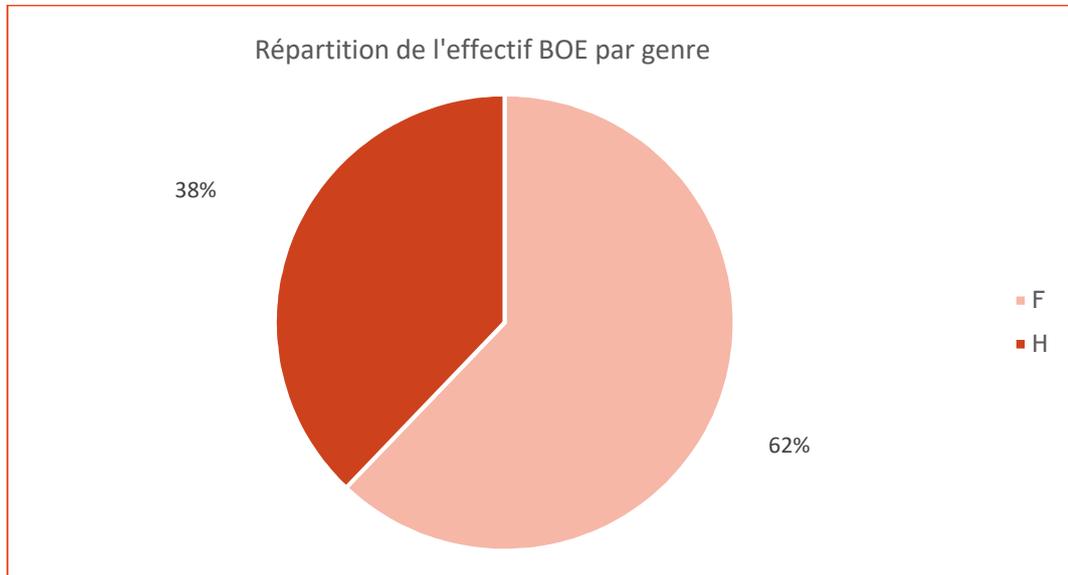
#### Evolution du nombre de BOE entre 2015 et 2020

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

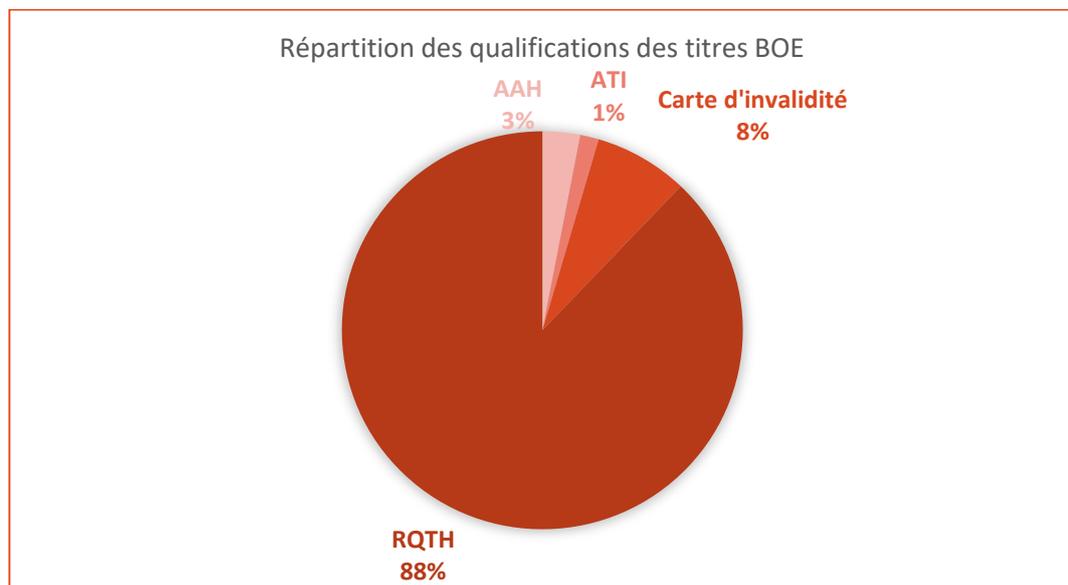
NATURE DU HANDICAP	Total	Hommes	Femmes
Maladie Chronique	<b>17</b>	4	13
Moteur	<b>7</b>	2	5
Sensoriel auditif	<b>9</b>	3	6
Sensoriel visuel	<b>2</b>	1	1
Non communiqué	<b>16</b>	8	8

#### Nature des handicaps par répartition

B. CARACTERISTIQUES DE L'EFFECTIF BOE



Répartition de l'effectif BOE par genre

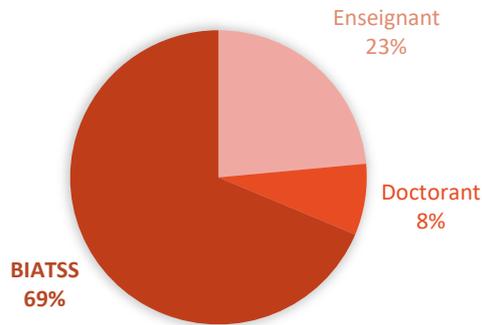


Répartition des qualifications des titres BOE

AAH = Allocation adulte handicapé  
 ATI = Allocation temporaire d'invalidité  
 Carte d'invalidité = désormais appelée « carte mobilité inclusion »  
 RQTH = Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé



### Répartition du personnel BOE



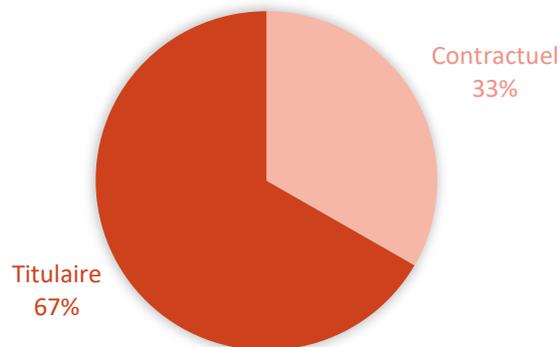
Répartition du personnel BOE

### Répartition des catégories BOE

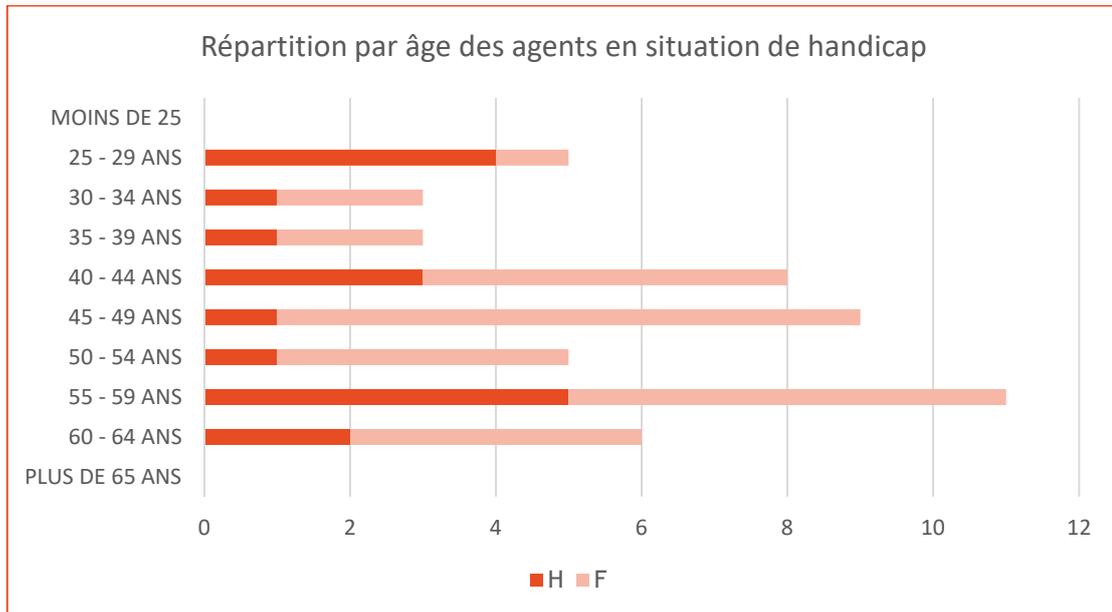


Répartition des catégories BOE

### Répartition statutaire des BOE



Répartition statutaire des BOE



Répartition par âge des agents en situation de handicap

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

## VI. ACTION SOCIALE EN FAVEUR DES PERSONNELS

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

Le service composé de deux gestionnaires à temps plein et d'un assistant de service social (présent une fois par semaine) a changé de dénomination en février 2020. Il est désormais nommé **pôle qualité de vie et santé au travail (QVST)**. A cette même date, la médecine de prévention a été rattachée au pôle QVST.

L'activité du pôle a été marquée pour l'année 2020 par les événements et les actions ci-dessous :

- deux périodes de confinement liées à la crise sanitaire « covid-19 » : 17 mars au 11 mai 2020 puis 30 octobre au 15 décembre 2020 ;
- arrivée de la nouvelle correspondante handicap le 24 février 2020 ;
- convention de mise à disposition d'une assistante sociale du 1<sup>er</sup> janvier au 31 août 2020, avec l'université Paris 13 ;
- mise en place de groupes de discussion à destination des personnels particulièrement affectés par les différents confinements ou les angoisses liées à la covid-19 à partir du mois de septembre et jusqu'en décembre 2020.



## **Bilan 2020**

### **Un certain nombre d'objectifs ont été atteints :**

- davantage de visibilité de l'action sociale auprès des personnels : intranet et rencontre avec la FNCAS et la SRIAS, CEZAM ;
- mise en place de chèques-services alimentaires à destination des personnels en grande difficulté ;
- développement des nouvelles prestations sociales éco-responsables (aide à l'achat d'un vélo électrique et aide à la réparation d'un vélo) ;
- mis en place des week-ends sport et loisirs avec le SUAPS ;
- mise en place d'un centre de loisirs sur le campus à destination des enfants des personnels âgés de 7 ans à 13 ans avec des étudiants détenteurs du BAFA, le SUAPS et l'ufr Arts ;
- CESU pour les agents percevant une PCH afin qu'ils bénéficient d'une aide complémentaire pour les courses et le ménage ;
- aide aux activités sport et loisirs pour les agents vivant seuls ;
- aide pour les enfants des agents ne partant pas en vacances ;
- charte alcool ou addiction.

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

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

---

## **B. BUDGET DE L'ACTION SOCIALE**

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

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

Les dépenses au titre de l'action sociale pour l'année 2020 enregistre une diminution significative par rapport à 2019. Le contexte exceptionnel de crise sanitaire et de confinement a entraîné la fermeture des lieux de restauration et le travail à distance des agents, et conduit de fait à une moindre participation de l'établissement à l'aide à la restauration. Ce contexte a aussi engendré l'annulation des séjours proposés habituellement aux personnels.



Type de dépenses	2019	2020
Prestations d'action sociale	62 061 €	41 286 €
Aides sociales non remboursables	35 801 €	35 263 €
Aides sociales remboursables	7 750 €	3 000 €
CROUS	70 715 €	19 735 €
NEWREST	8 328 €	4 215 €
SODEXO	-	568 €
CARTES CEZAM	1 654 €	2 407 €
Séjours pour les personnels	34 174 €	-
Divers : colloque FNCAS Autocars SNAPS Abonnements ASH	1 536 €	-
<b>Total dépenses</b>	<b>222 019 €</b>	<b>106 474 €</b>

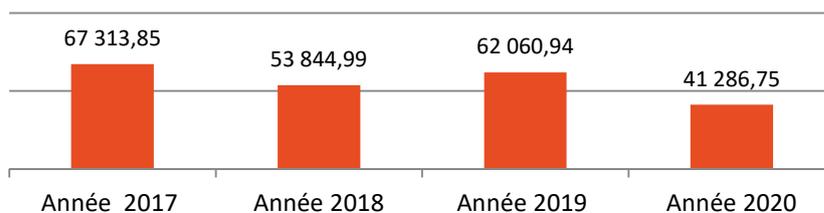
Dépenses du budget action sociale 2019 et 2020

### Dépenses 2020 par type de prestations d'action sociale



Dépenses 2020 par type de prestations d'action sociale

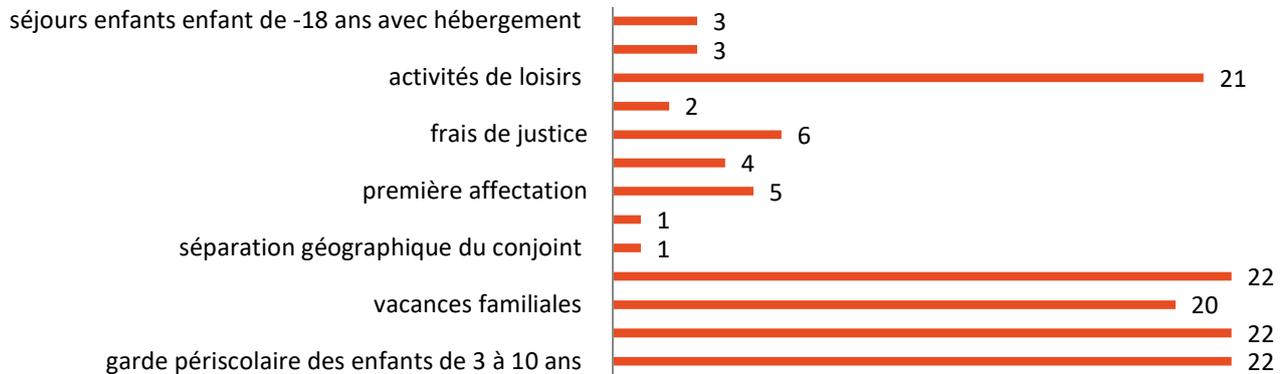
### Evolution des dépenses de prestations sociales sur 4 ans



Evolution des dépenses de prestations sociales sur 4 ans

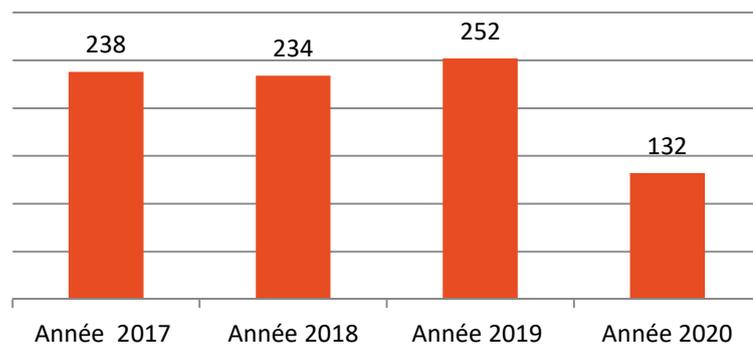


### Nombre de dossiers traités en 2020 par type de prestations sociales



Nombre de dossiers traités en 2020 par type de prestations sociales

### Evolution des dossiers par type de prestations sociales



Evolution des dossiers par type de prestations sociales

### Coût moyen par dossier





## Coût moyen par dossier

On constate une baisse importante des prestations versées aux agents de notre université, dans le contexte de crise sanitaire en 2020. Durant l'année, un agent peut déposer plusieurs dossiers, à l'exception de l'aide au cautionnement locatif qui ne peut être servie qu'une fois par an, y compris dans le cas de déménagement multiple sur l'année. Chaque prestation versée fait l'objet d'une instruction préalable par la DIPEFAS tenant compte de la situation de l'agent, des justificatifs présentés, et des crédits disponibles, puis est soumise pour avis à la commission d'action sociale.

Concernant l'aide à la garde périscolaire :

- **22 dossiers pour un montant de 3 196,91 € pour 2020**
- 62 dossiers pour un montant de 5 627,95 € pour 2019
- 45 dossiers pour un montant de 3 347,12 € pour 2018
- 45 dossiers pour un montant de 6 429,40 € pour 2017

Concernant l'aide aux vacances familiales :

- **20 dossiers pour un montant de 9 523,45 € pour 2020**
- 34 dossiers pour un montant de 17 936,70 € pour 2019
- 30 dossiers pour un montant de 15 355,99 € pour 2018
- 41 dossiers pour un montant de 17 732,00 € pour 2017

Concernant les prestations d'activités de loisirs :

- **21 dossiers pour un montant de 3 639,23 € pour 2020**
- 40 dossiers pour un montant de 6 593,39 € pour 2019
- 41 dossiers pour un montant de 6 328,87 € pour 2018
- 46 dossiers pour un montant de 6 743,70 € pour 2017

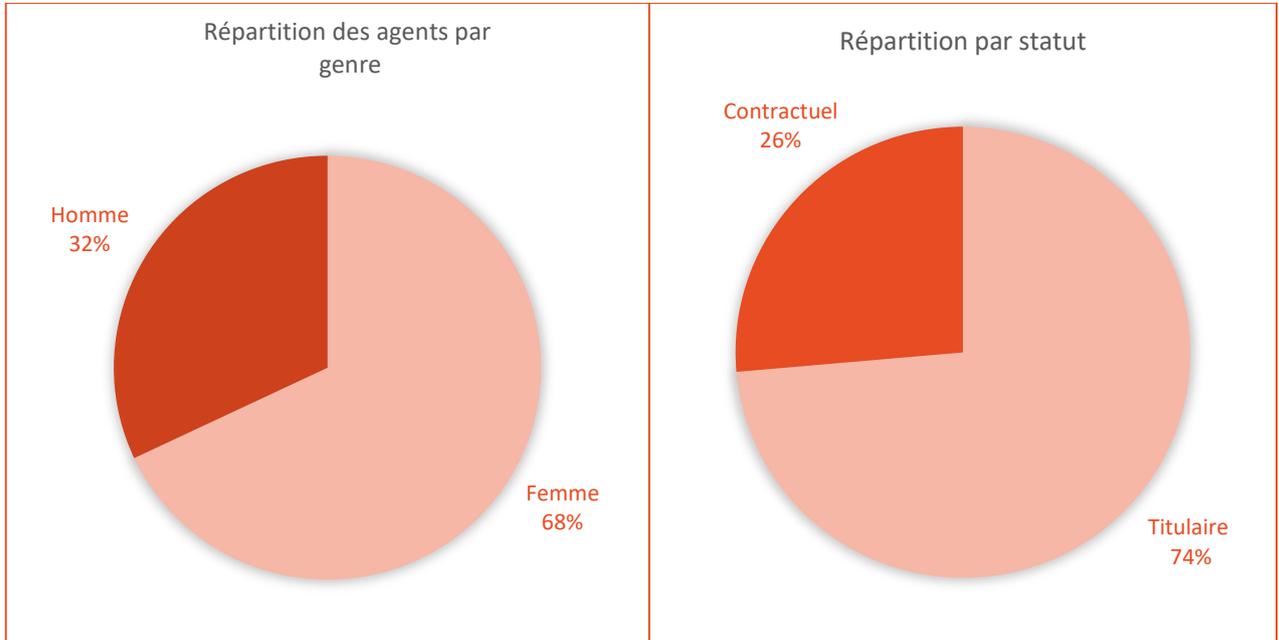
De par le confinement, la nécessité de garde d'enfants (écoles, garde périscolaire, centre de loisirs) a été moindre.

Les dépenses relatives à la prestation «aide aux vacances familiales », ont diminué par rapport à 2019.

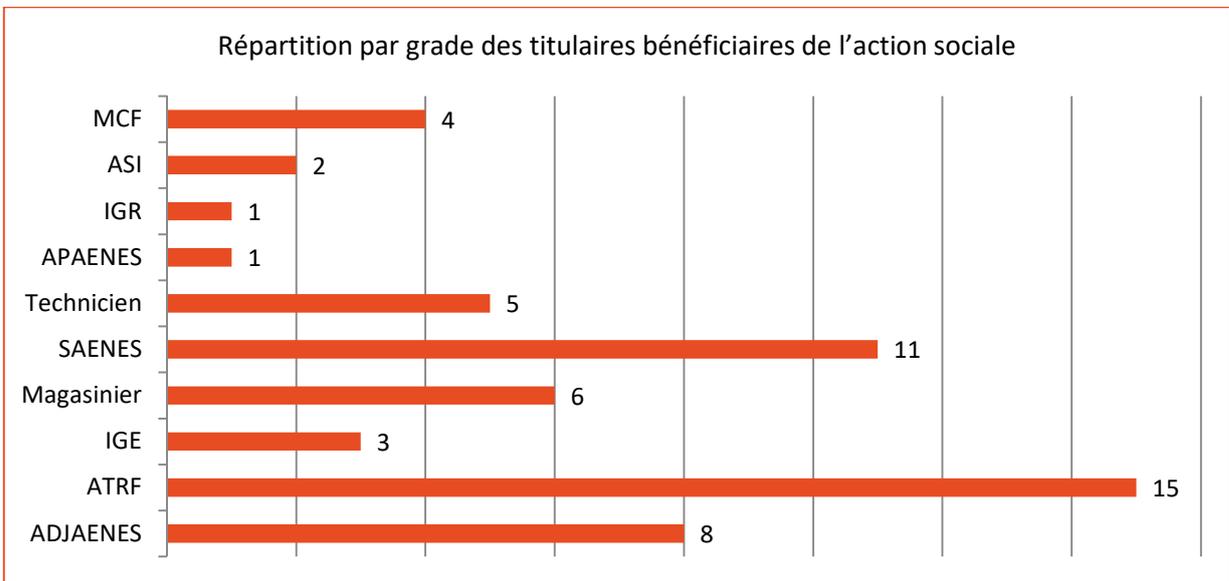
Enfin, il est à noter que des agents célibataires, ou n'ayant plus d'enfants à charge, sont privés de toutes ces prestations d'action sociale, car leur quotient familial dépasse 14 300 €.



C. REPARTITION DES BENEFICIAIRES DE PRESTATIONS SOCIALES



Répartition des agents bénéficiant des prestations sociales (aides remboursables et non remboursables en 2020)

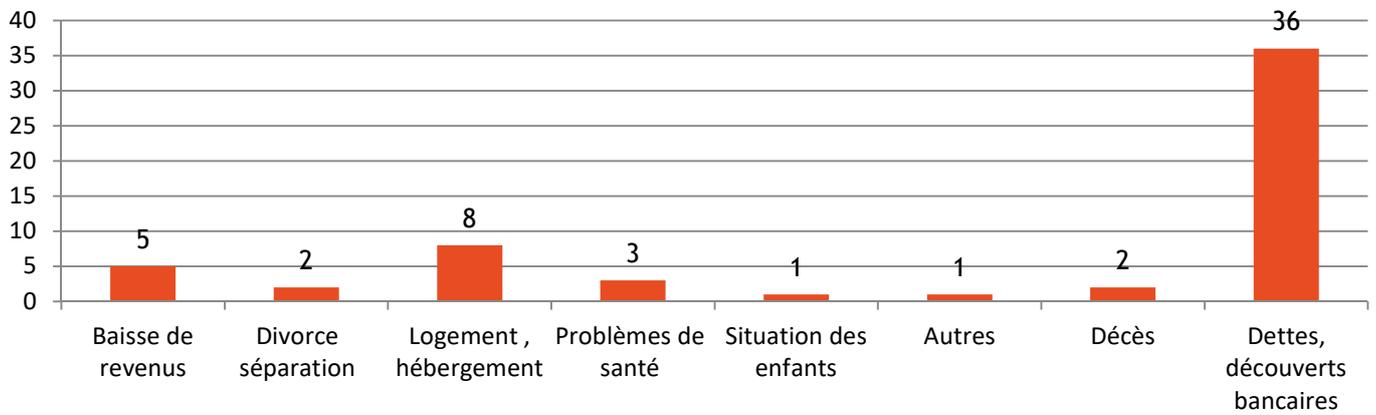


Répartition par grade des titulaires bénéficiaires de l'action sociale



### LES AIDES FINANCIERES

#### Motifs des aides remboursables et non remboursables en 2020



Motifs des aides remboursables et non remboursables en 2020

#### Montant des aides remboursables et non remboursables accordées en commission en 2020

Typologie des aides	Montant global attribué	Moyenne par agent
Aides non remboursables	35 263 €	904 €
Aides remboursables	3 000 €	1 500 €