

A large, stylized number 8 graphic composed of multiple overlapping magenta lines, creating a complex, layered effect. It occupies the right half of the page.

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024

TABLE DES MATIERES

| | |
|---|----|
| GLOSSAIRE..... | 6 |
| PRESENTATION GENERALE..... | 8 |
| CHAPITRE 1 : LES EMPLOIS ET LES EFFECTIFS | 9 |
| I. LES EMPLOIS | 9 |
| A. Les plafonds d'emplois | 9 |
| II. PRESENTATION DES EFFECTIFS DE L'ETABLISSEMENT..... | 11 |
| A. Répartition par population | 11 |
| B. Répartition par statut | 13 |
| C. Répartition par genre | 15 |
| D. Pyramide des âge | 16 |
| E. Localisation des effectifs..... | 17 |
| III. LES PERSONNELS ENSEIGNANTS | 20 |
| A. Répartition des enseignants par catégorie d'emplois | 20 |
| B. Répartition des enseignants par genre | 22 |
| C. Pyramide des âges | 24 |
| D. Localisation des effectifs enseignants | 25 |
| IV. LES PERSONNELS DE BIBLIOTHEQUES, INGENIEURS, ADMINISTRATIFS, TECHNICIENS, PEDAGOGIQUES, SOCIAUX ET DE SANTE (BIATPSS) | 27 |
| A. Répartition des BIATPSS par statut | 27 |
| B. Répartition des BIATPSS titulaires par filière | 28 |
| C. Répartition des BIATPSS par catégorie et filière | 29 |
| D. Répartition des BIATPSS par genre | 30 |
| E. Pyramide des âges | 31 |
| F. Localisation des effectifs BIATPSS..... | 32 |
| CHAPITRE 2 : RECRUTEMENT ET MOBILITE..... | 37 |
| I. LE TAUX DE ROTATION..... | 37 |

| | |
|---|-----------|
| II. BILAN DES CONCOURS..... | 38 |
| A. <i>Concours Enseignants Chercheurs</i> | <i>38</i> |
| B. <i>Concours ITRF</i> | <i>39</i> |
| III. PROMOTIONS..... | 40 |
| A. <i>Tableau d'avancement</i> | <i>40</i> |
| B. <i>Liste d'aptitude</i> | <i>41</i> |
| IV. DEPARTS A LA RETRAITE..... | 42 |
| A. <i>Départs à la retraite des enseignants</i> | <i>42</i> |
| B. <i>Départs à la retraite des BIATPSS</i> | <i>42</i> |
| V. RECRUTEMENT | 43 |
| B. <i>Recrutement BIATPSS</i> | <i>43</i> |
| C. <i>Recrutement enseignant.....</i> | <i>45</i> |
| CHAPITRE 3 : LA REMUNERATION ET LA MASSE SALARIALE | 46 |
| I. MASSE SALARIALE ET REMUNERATION | 46 |
| A. <i>Masse salariale globale</i> | <i>46</i> |
| B. <i>Détails masse salariale.....</i> | <i>47</i> |
| C. <i>Représentation de la masse salariale par type de dépenses</i> | <i>49</i> |
| D. <i>Représentation de la masse salariale par type de bénéficiaire</i> | <i>51</i> |
| E. <i>Rémunérations moyennes des personnels</i> | <i>54</i> |
| F. <i>Les vacances d'enseignement</i> | <i>55</i> |
| II. REGIMES INDEMNITAIRES | 59 |
| A. <i>Indemnités attribuées au personnel BIATPSS</i> | <i>61</i> |
| B. <i>Primes et indemnités attribuées au personnel enseignant.....</i> | <i>61</i> |
| C. <i>La garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA)</i> | <i>62</i> |
| CHAPITRE 4 : LA FORMATION | 63 |
| I. LA FORMATION : AXE / MISSIONS DU SERVICE / MOYENS..... | 63 |
| II. FORMATIONS PROPOSEES | 65 |

| | | |
|------|---|----|
| A. | <i>Présentation des formation</i> | 65 |
| B. | <i>Bilan des formations des personnels</i> | 67 |
| C. | <i>Partenariat et communication</i> | 68 |
| III. | PRESENTATION DES STAGIAIRES | 68 |
| A. | <i>Répartition par tranche d'âge et genre</i> | 68 |
| B. | <i>Répartition des stagiaires par statut et catégorie</i> | 69 |
| | CHAPITRE 5 : L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL | 71 |
| I. | LES RELATIONS PROFESSIONNELLES ET LE DIALOGUE SOCIAL | 71 |
| A. | <i>Les instances du dialogue social</i> | 71 |
| | COMITE SOCIAL D'ADMINISTRATION (CSA) | 71 |
| | COMPETENCES ET COMPOSITION DU CSA | 71 |
| B. | <i>Les instances centrales</i> | 74 |
| II. | LIEU DE RESIDENCE DES PERSONNELS | 76 |
| D. | <i>Répartition sur le territoire national</i> | 76 |
| E. | <i>Répartition sur le territoire francilien</i> | 78 |
| III. | TELETRAVAIL | 79 |
| A. | <i>Présentation du dispositif</i> | 79 |
| B. | <i>Bilan du dispositif</i> | 79 |
| IV. | TEMPS DE TRAVAIL DES PERSONNELS BIATPSS ET ENSEIGNANTS | 82 |
| A. | <i>Temps de travail par modalité de travail</i> | 82 |
| B. | <i>Temps de travail par quotité</i> | 83 |
| C. | <i>Temps de travail par genre</i> | 84 |
| V. | SANTE AU TRAVAIL | 85 |
| A. | <i>Bilan des absences des personnels</i> | 85 |
| B. | <i>Répartition des absences pour raison de santé</i> | 87 |
| C. | <i>Taux d'absentéisme</i> | 89 |
| D. | <i>Médecine de prévention</i> | 90 |

| | |
|--|-----------|
| V. LES BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI | 91 |
| A. <i>Recensement et déclaration obligatoire d'emploi des personnes en situation de handicap</i> | <i>91</i> |
| B. <i>Caractéristiques de l'effectif BOE</i> | <i>92</i> |
| VI. ACTION SOCIALE EN FAVEUR DES PERSONNELS..... | 94 |
| A. <i>Présentation du pôle Qualité de Vie et Santé au Travail (QVST)</i> | <i>94</i> |
| B. <i>Budget de l'action social</i> | <i>94</i> |
| C. <i>Répartition des bénéficiaires de prestations sociales.....</i> | <i>96</i> |

GLOSSAIRE

- **AAE** : Attaché d'administration de l'Etat
- **ADJ** : Adjoint Administratif
- **ADJENES** : Adjoint Administratif ENES
- **ADT** : Adjoint Technique
- **AENES** : Administration de l'Education nationale et de l'Enseignement supérieur
- **ATER** : Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche
- **ASI** : Assitant Ingénieur
- **BOE** : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi
- **BIATSS** : Bibliothécaires, Ingénieurs, Administratifs, Technicien, Santé de l'enseignement Supérieur
- **BIATPSS** : Bibliothécaires, Ingénieurs, Administratifs, Technicien, Pédagogiques, Santé de l'enseignement Supérieur
- **BIB** : Bibliothécaire
- **BIBAS** : Bibilothécaire Assistant
- **CDD** : Contrat à Durée Déterminée
- **CDI** : Contrat à Durée Indéterminée
- **CHSCT** : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
- **CONS** : Conservateur
- **CT** : Comité Technique
- **CSA** : Comité social d'administration
- **DOETH** : Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés
- **EESRI** : Environnement et Enseignement Supérieur en Recherche Interdisciplinaire
- **ENS** : École Normale Supérieure
- **EPSCP** : Établissement Public à Caractère Scientifique, Culturel et Professionnel
- **ETP** : Équivalent Temps Plein
- **ETPT** : Équivalent Temps Plein Travail
- **GIPA** : Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat
- **IGE** : Ingénieur d'Études
- **IGR** : Ingénieur de Recherche
- **IFSE** : Indemnité de fonction, de sujétions et d'expertise
- **ITRF** : Ingénieurs et techniciens de recherche et de formation
- **MAG** : Magasinier
- **MCF** : Maître de Conférences
- **NBI** : Nouvelle bonification indiciaire
- **P1** : Plafond d'Etat
- **P2** : Plafond propre
- **MAST-PAST** : Maîtres de conférences et professeurs associés
- **PLP** : Professeurs des lycées professionnels
- **PR** : Professeurs d'université
- **PRAG** : Professeur agrégé
- **PRCE** : Professeur certifié
- **PRAG** : Professeurs agrégés de l'enseignement du second degré

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

PRESENTATION GENERALE

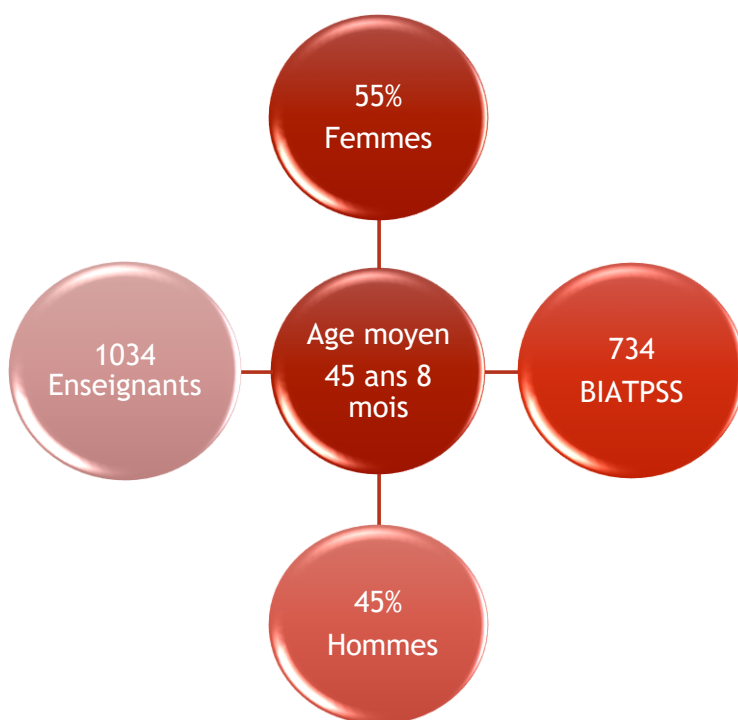
L'université Paris 8 est un pôle d'enseignement et de recherche central en Île-de-France dans le domaine des humanités.

Au sein des **11 UFR et 6 instituts**, l'établissement dispense pour ses **20 451 étudiants** (source : guide de l'étudiant) une large offre de formation répartie en **5 domaines** : Arts - Droit, économie et gestion - Sciences humaines et sociales - Sciences et technologies - Lettres et langues.

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

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

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



CHAPITRE 1 : LES EMPLOIS ET LES EFFECTIFS

I. LES EMPLOIS

A. LES PLAFONDS D'EMPLOIS

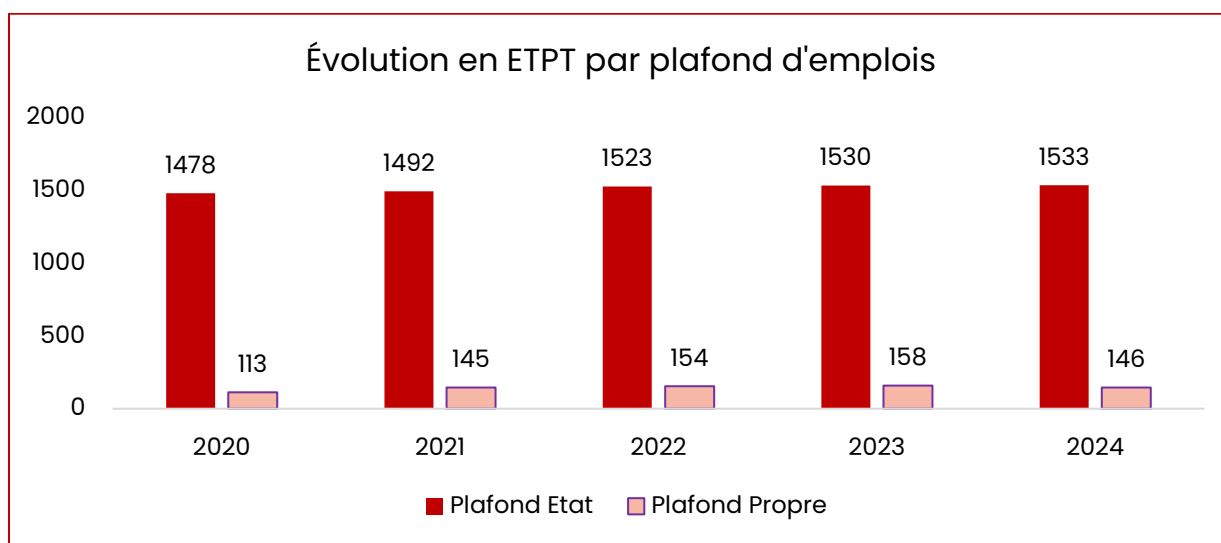
Dans le cadre de la **loi organique relative aux lois de finance (LOLF)**, les montants affectés à la masse salariale sont limitatifs et sont assortis d'un plafond d'emplois global que l'université est autorisée à rémunérer. Le montant des dépenses de personnel ne peut pas excéder la dotation annuelle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

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

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

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

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



Évolution en ETPT par plafond d'emplois sur 5 ans

| Plafond | Statut | Population | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | Evolution sur 5 ans |
|----------|---------|--------------|-------|-------|-------|------|------|---------------------|
| Etat | ENS | Titulaires | 703 | 706 | 719 | 727 | 726 | 3,27 % |
| | | Contractuels | 177 | 200 | 210 | 205 | 205 | 15,82 % |
| | BIATPSS | Titulaires | 463 | 452 | 438 | 433 | 423 | -8.64 % |
| | | Contractuels | 135 | 134 | 156 | 166 | 179 | 32,59 % |
| s/total | | | 1 477 | 1 491 | 1 523 | 1530 | 1533 | 3,72 % |
| Propre | ENS | Contractuels | 41 | 50 | 61 | 69 | 61 | 48,78 % |
| | BIATPSS | Contractuels | 72 | 95 | 93 | 89 | 85 | 18,06 % |
| s/total | | | 113 | 145 | 154 | 158 | 146 | 29,20 % |
| total P8 | | | 1 591 | 1 636 | 1 678 | 1689 | 1679 | 5,53 % |

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

Le plafond global des emplois enregistre sur cinq ans une hausse globale de 5.53%.

Concernant le plafond État, la consommation moyenne s'établit à 1 533 ETPT, soit 99,03 % du plafond limitatif fixé à 1 548 ETPT, traduisant une bonne maîtrise des effectifs.

Les effectifs hors plafond Etat augmentent à partir de 2021, cela s'explique par le déploiement de projets importants, notamment ERUA.

On observe en parallèle une légère baisse des enseignants hors plafond État, due à la fin progressive des contrats doctoraux prolongés pendant la crise sanitaire.

II. PRESENTATION DES EFFECTIFS DE L'ETABLISSEMENT

A. REPARTITION PAR POPULATION

CHIFFRES CLÉS

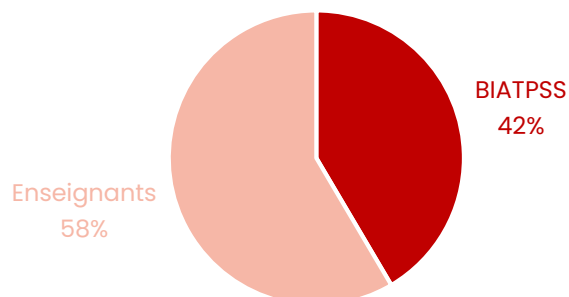
(En effectifs physiques au 31/12/2024)

| POPULATION | Nombre d'agents en 2020 | Nombre d'agents en 2021 | Nombre d'agents en 2022 | Nombre d'agents en 2023 | Nombre d'agents en 2024 |
|--------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| BIATPSS | 694 | 703 | 698 | 714 | 734 |
| Évolution n vs n-1 | - 1.98 % | + 0.86 % | - 0.29 % | + 2.29 % | + 2.80 % |
| Contractuels | 226 | 249 | 256 | 273 | 313 |
| Titulaires (dont) | 468 | 454 | 442 | 441 | 421 |
| AENES | 130 | 123 | 117 | 116 | 107 |
| Bibliothèques | 58 | 60 | 60 | 62 | 60 |
| ITRF | 277 | 268 | 263 | 261 | 252 |
| Médico-sociale | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| Enseignants | 997 | 1033 | 1061 | 1020 | 1034 |
| Évolution n vs n-1 | + 1.63 % | + 3.61 % | + 2.71 % | - 3.86 % | + 1.37 % |
| Contractuels | 285 | 310 | 334 | 284 | 306 |
| Titulaires | 712 | 723 | 727 | 736 | 728 |
| Total général | 1691 | 1736 | 1759 | 1734 | 1768 |
| Évolution n vs n-1 | + 0.12 % | + 2.48 % | + 1.50 % | - 1.42 % | + 1.96 % |

Évolution des effectifs sur 5 années - effectifs physiques au 31/12/2024

| Population et Corps | Femmes | Hommes | Total |
|---------------------------------|------------|------------|-------------|
| BIATSS Contractuels | 179 | 134 | 313 |
| APPRENTIS | 3 | 4 | 7 |
| CONTRACT. | 176 | 130 | 306 |
| BIATSS Titulaires | 243 | 178 | 421 |
| A.C.U. | | 1 | 1 |
| AAE | 7 | 8 | 15 |
| ADJAENES | 31 | 12 | 43 |
| ADMENESR | | 2 | 2 |
| ASIRF | 22 | 16 | 38 |
| ATRF | 16 | 28 | 44 |
| BIB | 5 | 3 | 8 |
| BIBAS | 10 | 5 | 15 |
| C. BIB.-92 | 4 | 4 | 8 |
| C.G. BIB. | 1 | 1 | 2 |
| DGS EPSCP | 1 | | 1 |
| Hist type CNRS cat D | 1 | | 1 |
| IGE | 42 | 34 | 76 |
| IGR RF | 3 | 2 | 5 |
| INF ENES | 2 | | 2 |
| MAGASINIER | 14 | 13 | 27 |
| SAENES 10 | 32 | 13 | 45 |
| TECH RF(NES) | 52 | 36 | 88 |
| Enseignants Contractuels | 166 | 140 | 306 |
| A.T.E.R. | 35 | 36 | 71 |
| CT DOCT | 88 | 49 | 137 |
| CTR D-92 | 11 | 8 | 19 |
| LECTEUR | 2 | 3 | 5 |
| MAITRE LG | 3 | 2 | 5 |
| MC. ASSOCIE | 4 | 3 | 7 |
| MCF INV | | 2 | 2 |
| PR AS | 2 | 4 | 6 |
| PR ASMT | 15 | 30 | 45 |
| PR INV | 1 | 1 | 2 |
| PR.ASSOCIE | 1 | 1 | 2 |
| PROF.CONTR | 4 | 1 | 5 |
| Enseignants Titulaires | 389 | 339 | 728 |
| MCF | 230 | 187 | 417 |
| P.L.P. | 3 | 3 | 6 |
| PR | 110 | 109 | 219 |
| PRAG | 26 | 22 | 48 |
| PRCE | 17 | 14 | 31 |
| PROF. EPS | 3 | 4 | 7 |
| Total | 977 | 791 | 1768 |

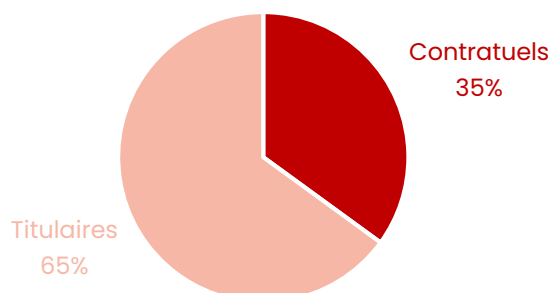
Répartition des agents par population



Répartition des agents par population – effectifs physiques au 31/12/2024

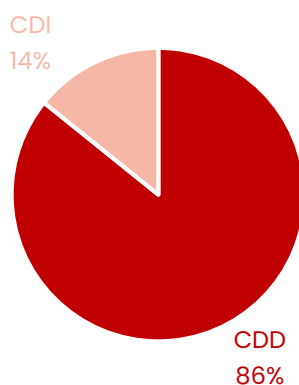
B. REPARTITION PAR STATUT

Répartition des agents par statut



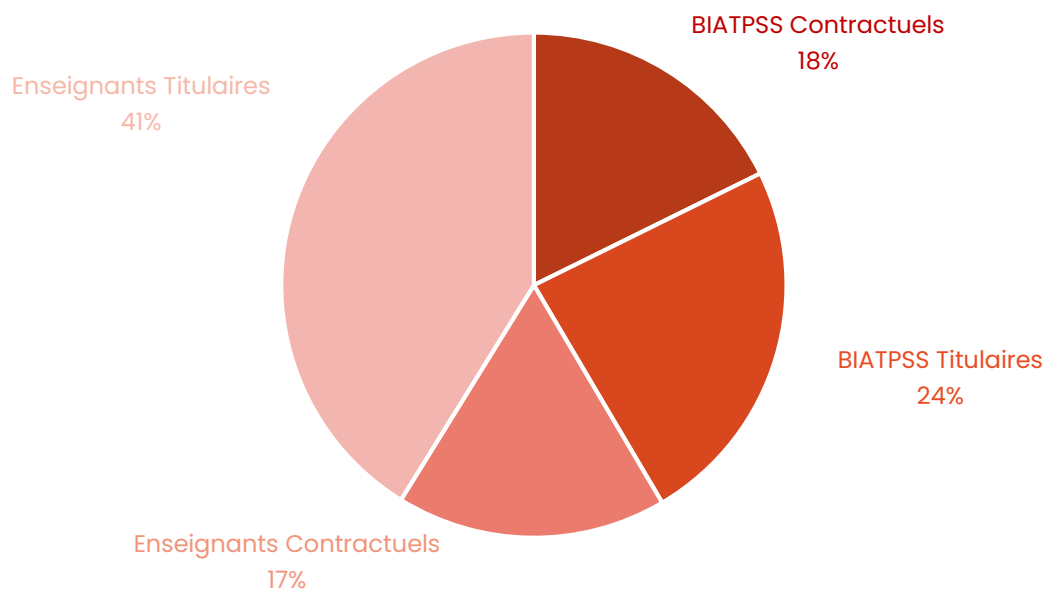
Répartition des agents par statut – effectifs physiques au 31/12/2024

Répartition par types de contractuels



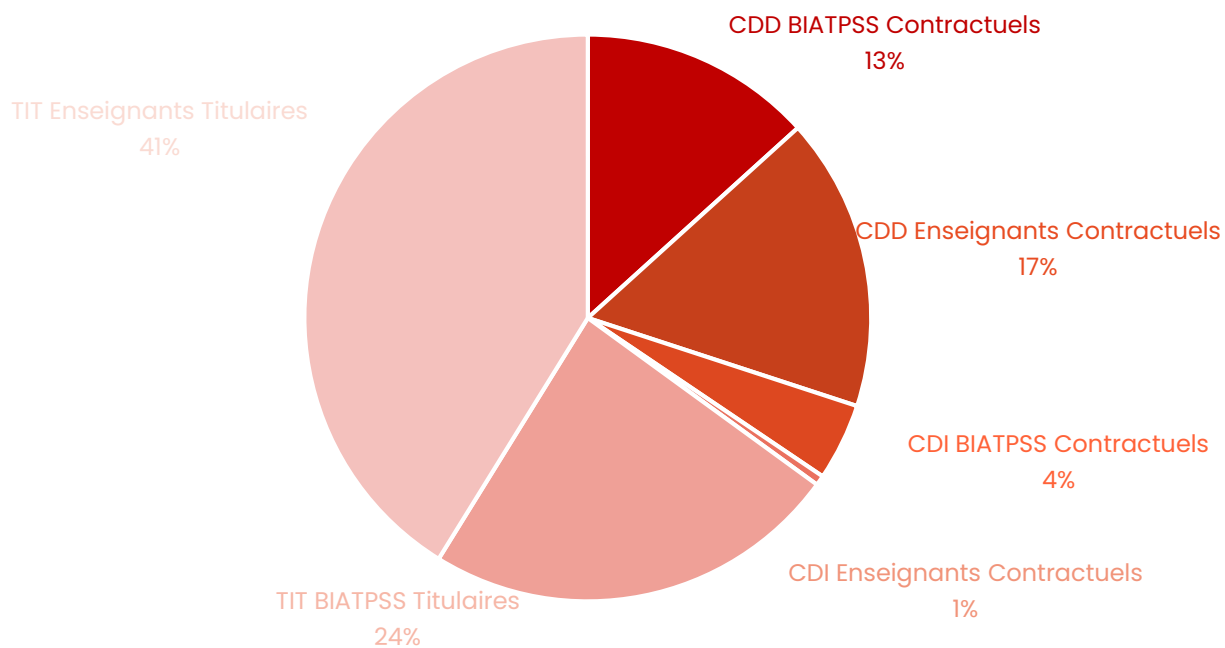
Répartition par types de contractuels – effectifs physiques au 31/12/2024

Répartition des agents par statut et population



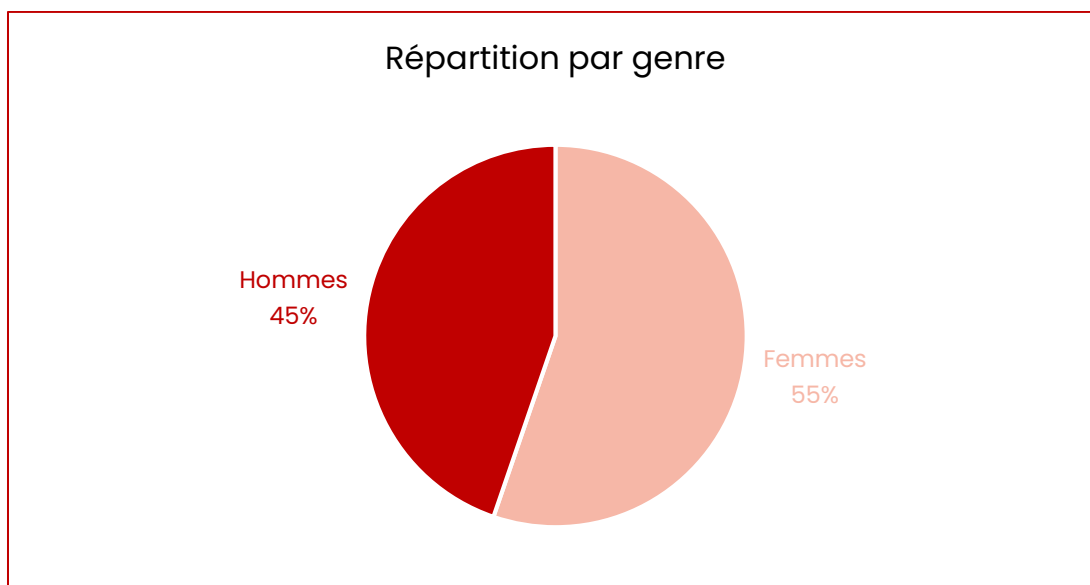
Répartition des agents par statut et population – effectifs physiques au 31/12/2024

Répartition détaillée de la population par statut



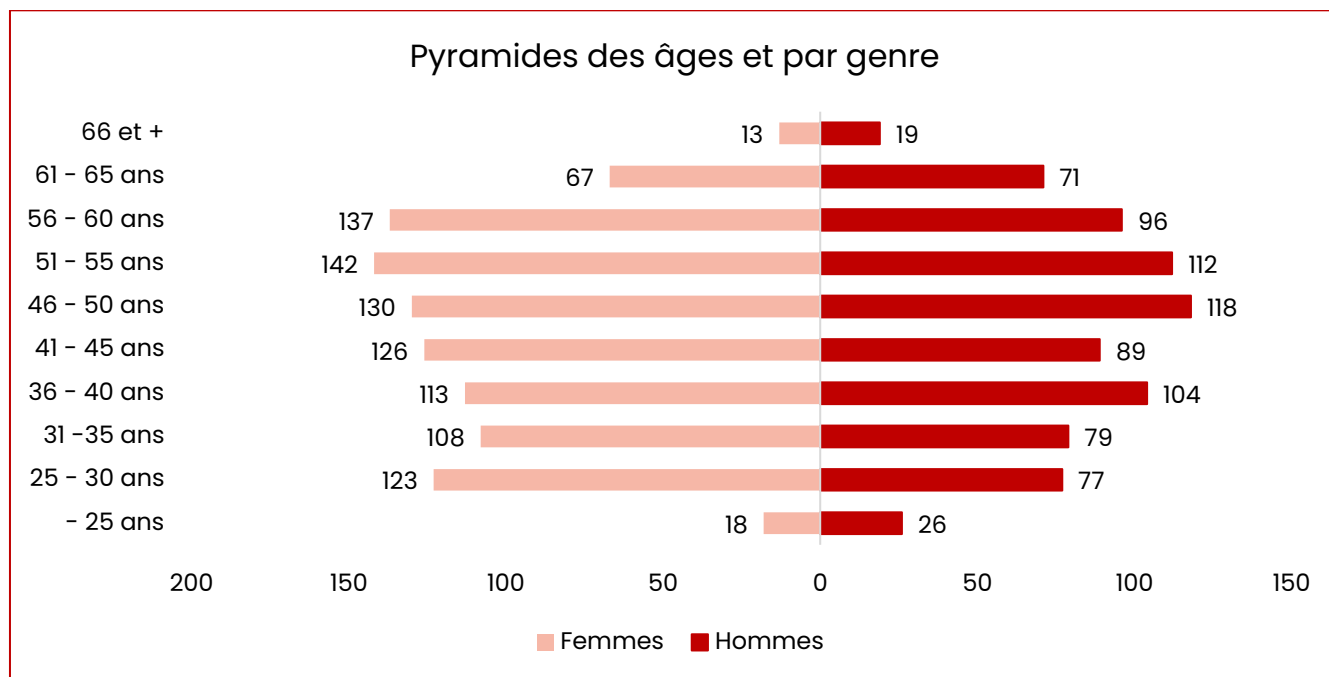
Répartition détaillée de la population par statut – effectifs physiques au 31/12/2024

C. REPARTITION PAR GENRE



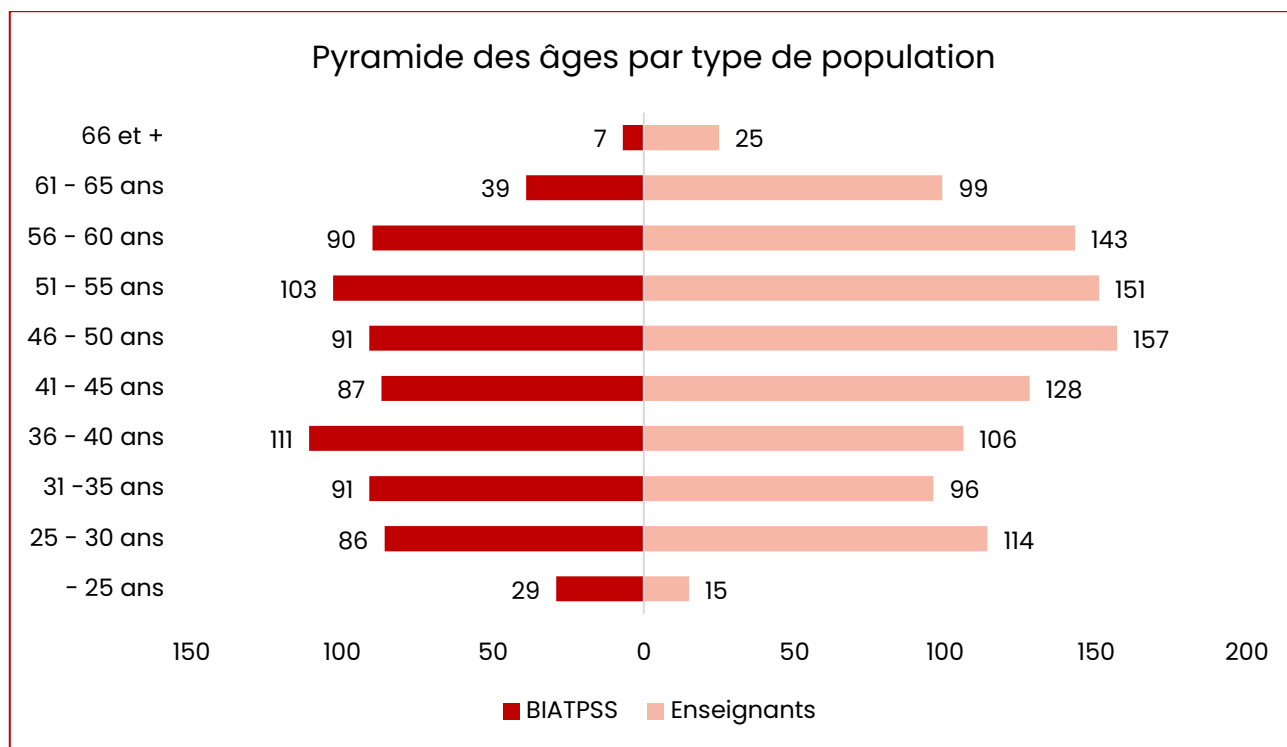
Répartition par genre - effectifs physiques au 31/12/2024

D. PYRAMIDE DES AGE



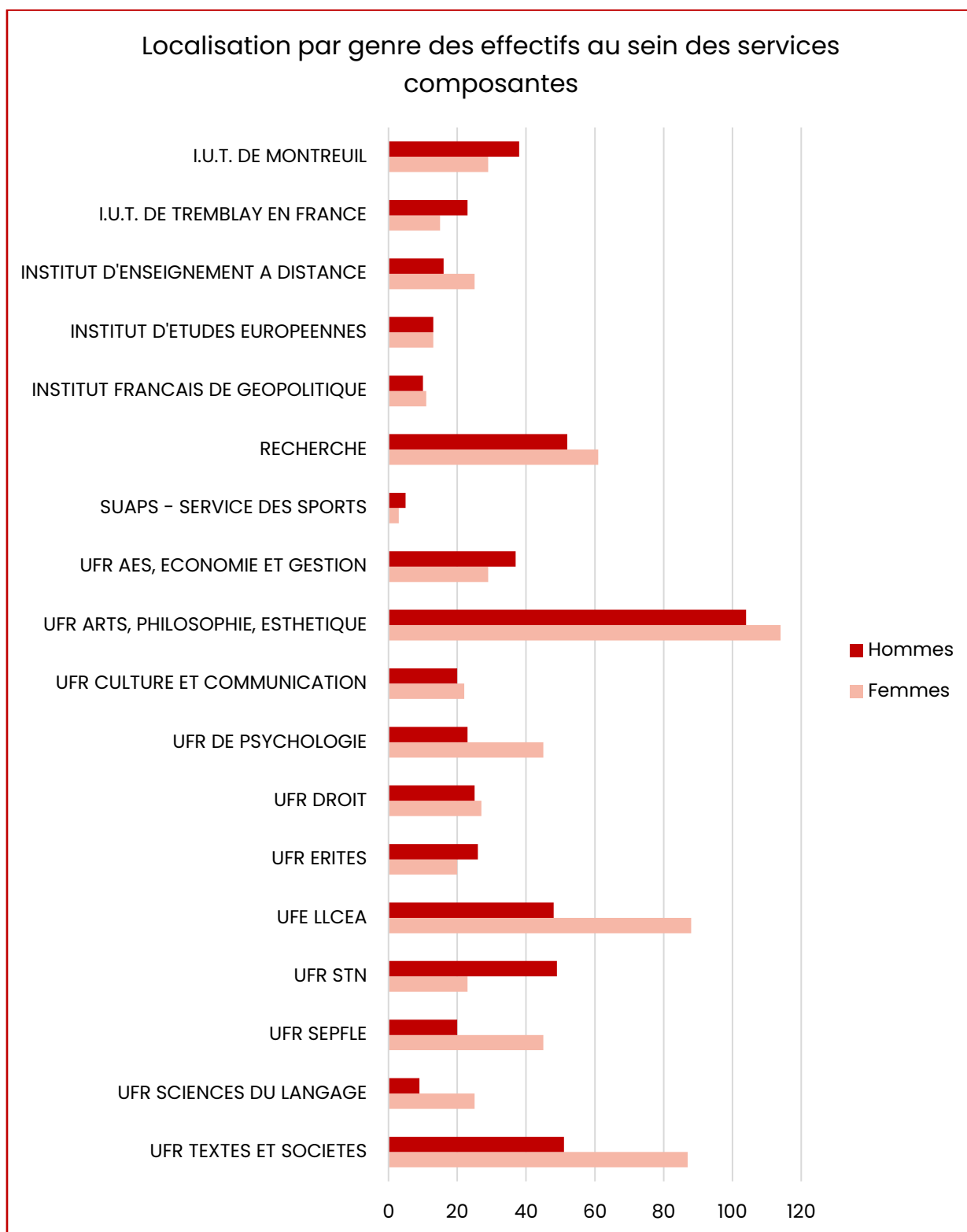
Pyramide des âges et par genre – effectifs physiques au 31/12/2024

La pyramide des âges met en évidence une organisation équilibrée et solidement établie, reposant sur des effectifs dotés d'une forte expérience. Le principal enjeu consistera à préserver cette stabilité en valorisant l'expertise des personnels les plus aguerris, tout en favorisant le renouvellement et la dynamique collective par le recrutement et l'intégration de nouvelles générations



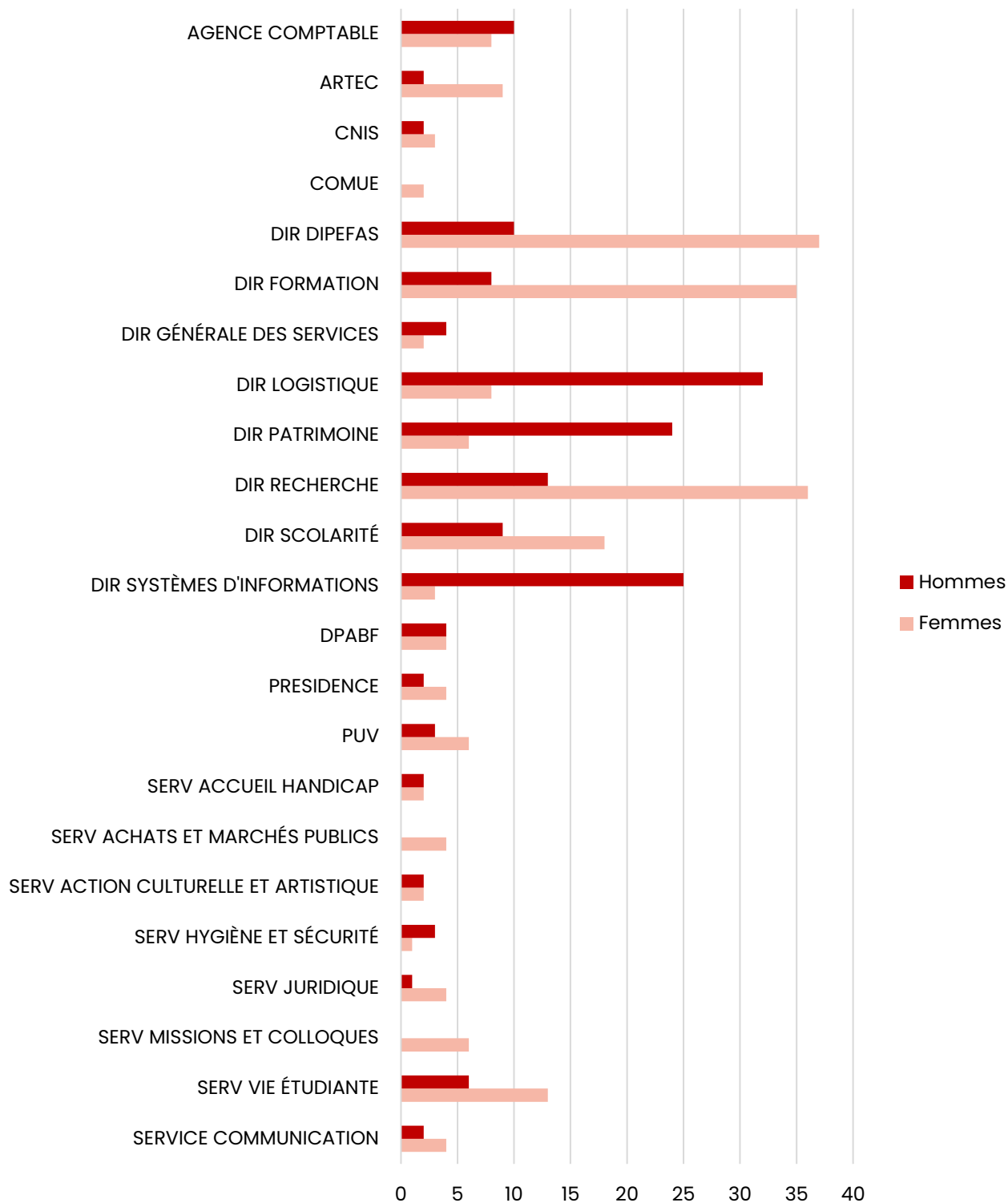
Pyramide des âges par genre – effectifs physiques au 31/12/2024

E. LOCALISATION DES EFFECTIFS

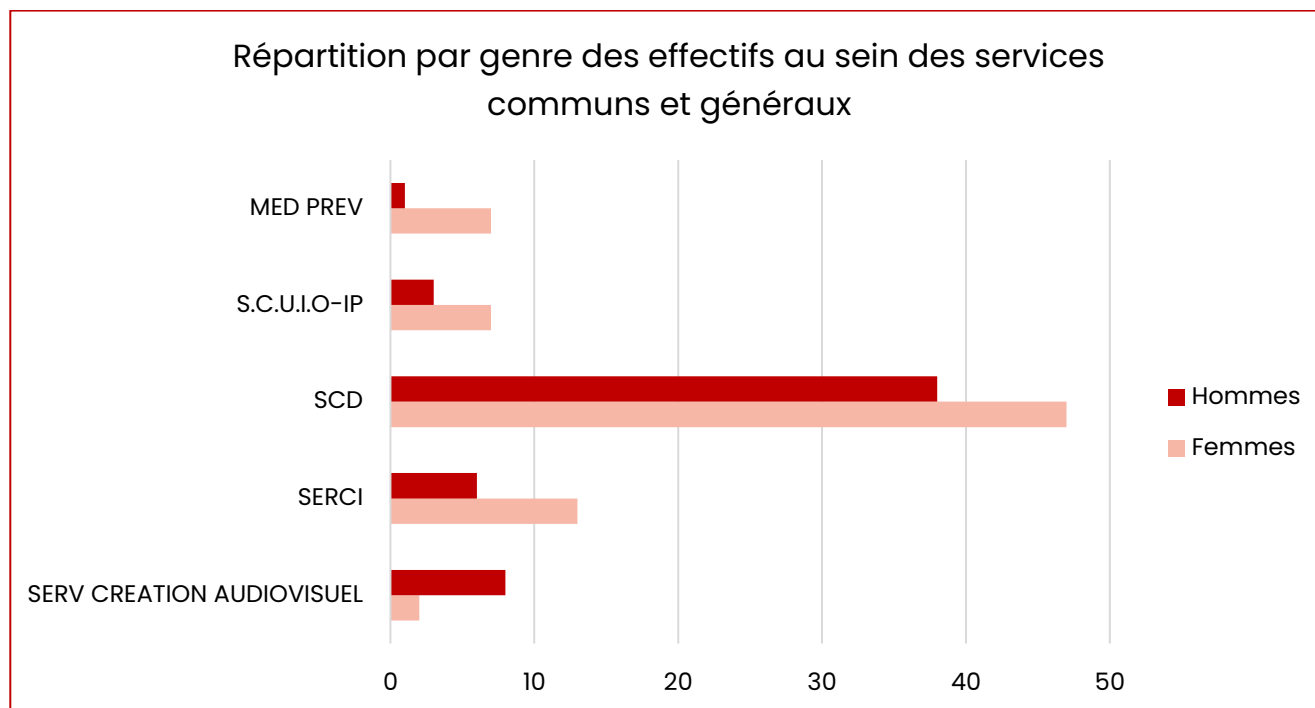


Localisation par genre des effectifs BIATPSS et enseignants au sein des composantes - effectifs physiques au 31/12/2024

Répartition par genre des effectifs au sein des services centraux



Localisation des effectifs BIATPSS par genre au sein des services centraux- effectifs physiques au 31/12/2024



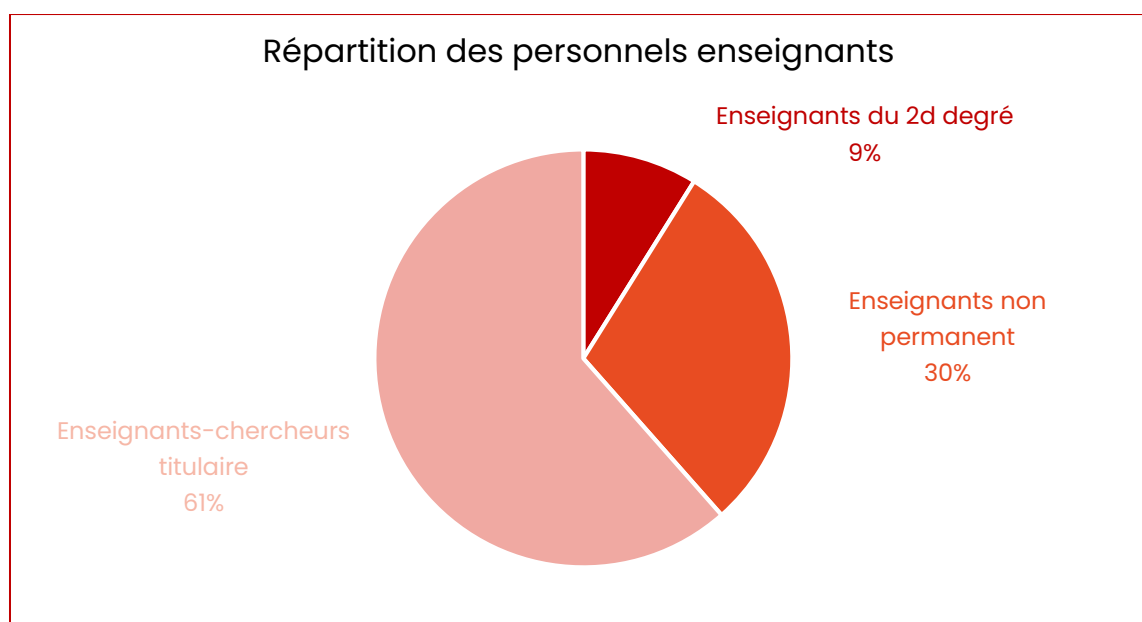
Répartition par genre des effectifs dans des services communs et généraux - effectifs physiques au 31/12/2024

III. LES PERSONNELS ENSEIGNANTS

Le personnel enseignant se répartit en trois catégories :

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

A. REPARTITION DES ENSEIGNANTS PAR CATEGORIE D’EMPLOIS

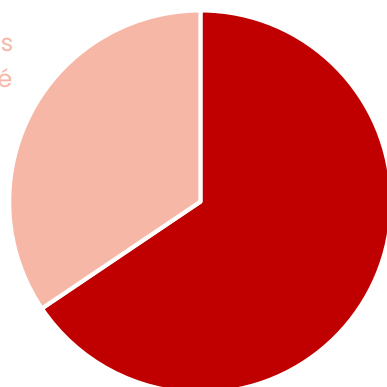


Répartition des personnels enseignants – effectifs physiques au 31/12/2024

On constate une prédominance des enseignants-chercheurs au sein de la population enseignante. En effet, ces derniers, qu’il s’agisse des professeurs des universités (PR) ou des maîtres de conférences (MCF), constituent 61 % de l’ensemble. À titre de comparaison, les enseignants du second degré représentent 9 %, tandis que les enseignants non permanents (ATER, PAST, enseignants invités, lecteurs, maîtres de langues et doctorants) forment le reste de la population..

Répartition des enseignants-chercheurs par grade

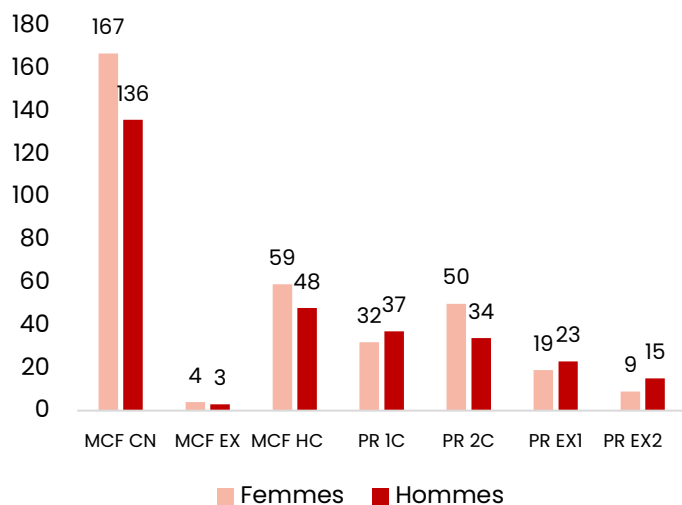
Professeurs
d'université
34%



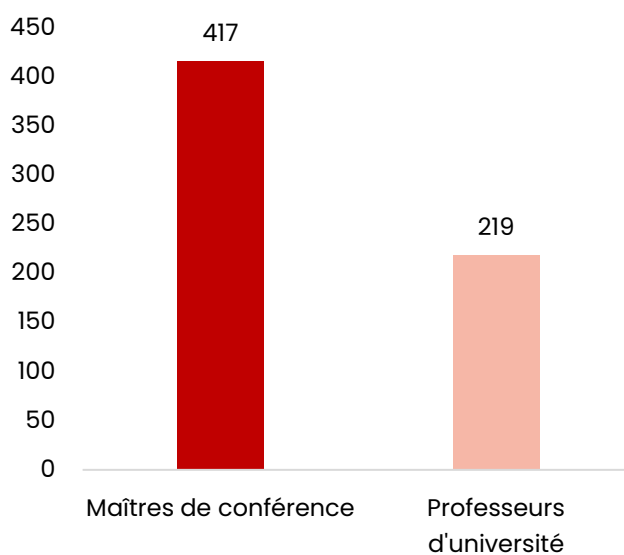
Maîtres de
conférence
66%

Répartition des enseignants-chercheurs par grade – effectifs physiques au 31/12/2024

Répartition des MCF et PR dans les grades

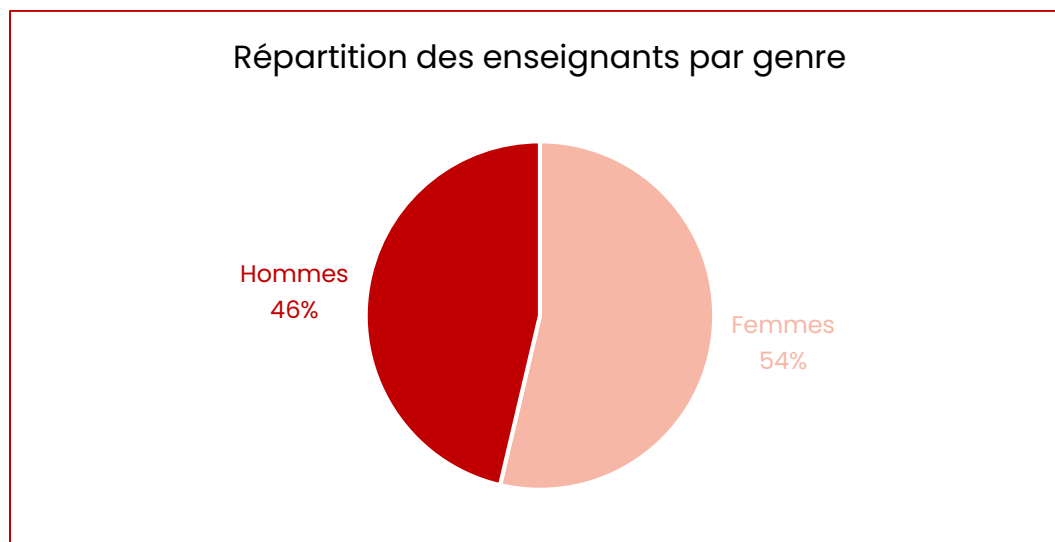


Répartition des MCF et PR



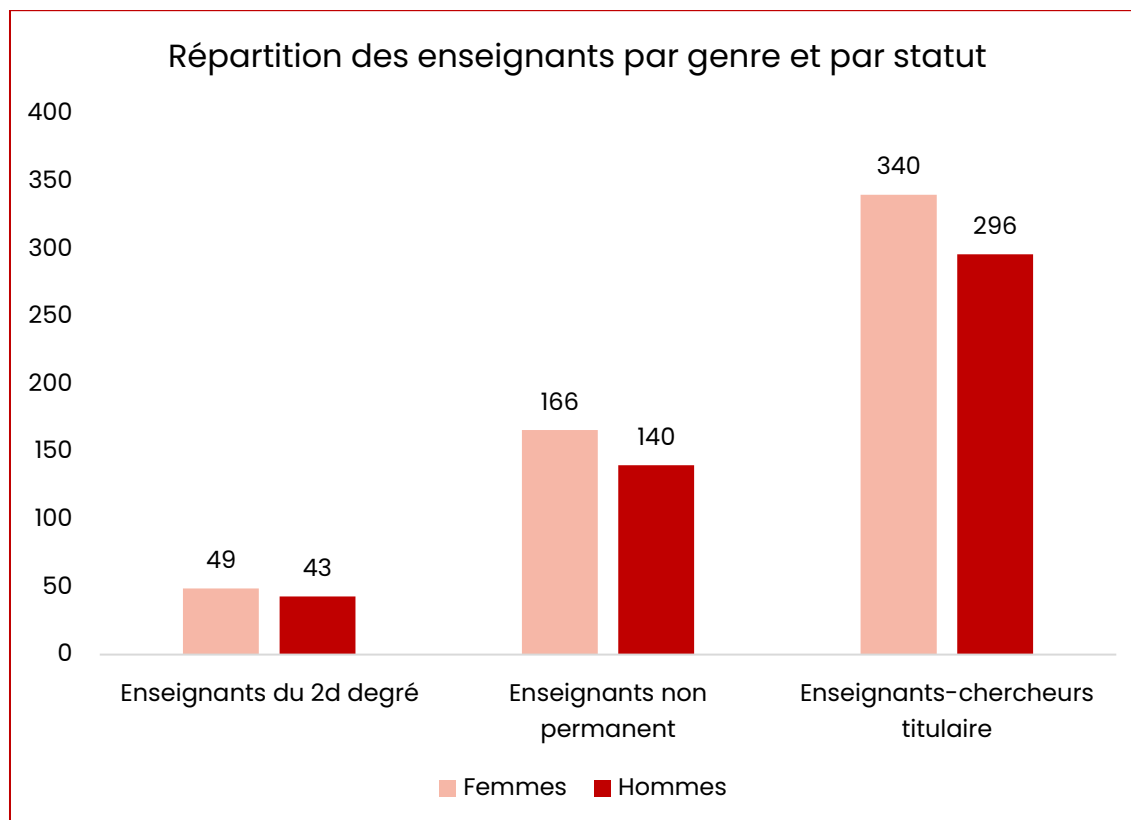
Répartition des MCF et PR – effectifs physiques au 31/12/2024

B. REPARTITION DES ENSEIGNANTS PAR GENRE



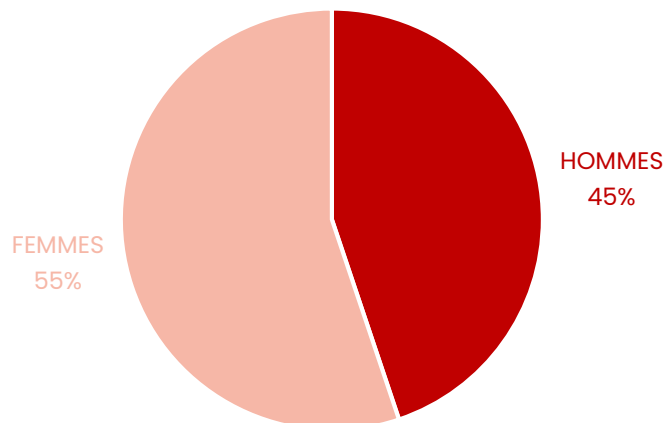
Répartition des enseignants par genre - effectifs physiques au 31/12/2024

Ces dernières années, la proportion de femmes parmi les enseignants de l'université a connu une progression continue. En 2024, le taux de féminisation atteint 54 %, contre une situation d'équilibre parfait entre hommes et femmes observée en 2019.



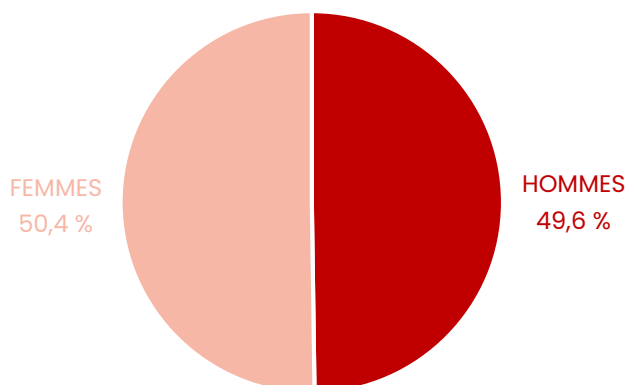
Répartition des enseignants par genre et par statut- effectifs physiques au 31/12/2024

Maîtres de conférence



Répartition des maîtres de conférences par genre – effectifs physiques au 31/12/2024

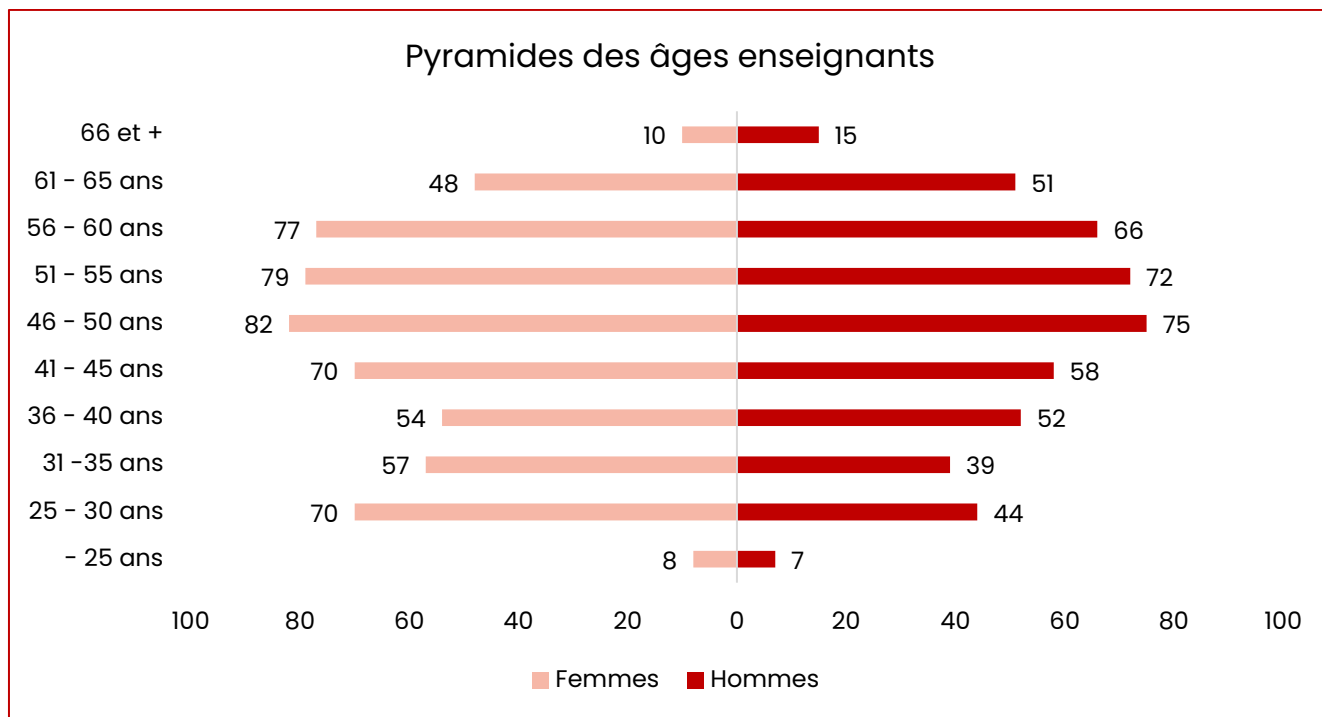
Professeurs d'université



Répartition des professeurs d'université par genre – effectifs physiques au 31/12/2024

En ce qui concerne les enseignants-chercheurs, on observe une majorité de femmes parmi les maîtres de conférences. Le taux de féminisation des professeurs d'université affiche une forte progression, atteignant 50 %, contre 40 % en 2019.

C. PYRAMIDE DES AGES



Pyramide des âges des enseignants - effectifs physiques au 31/12/2024

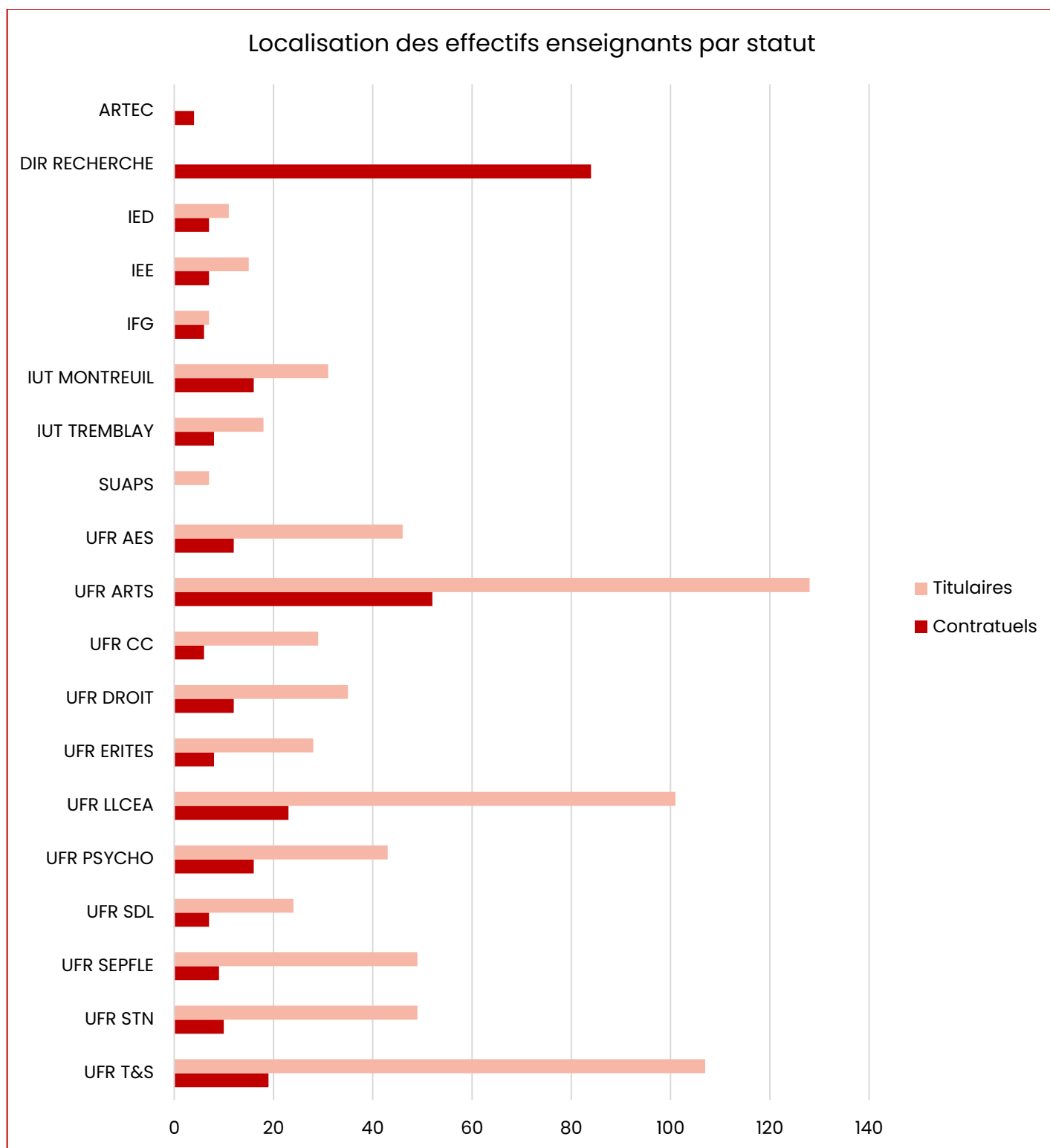
La tranche d'âge des 46-50 ans regroupe le plus grand nombre d'agents, avec un total de 157. Par ailleurs, on observe une nette disparité entre hommes et femmes dans les tranches d'âge des 25-30 ans, avec 70 femmes et 44 hommes. Cette différence s'explique en grande partie par la féminisation importante des contrats doctoraux sur cette tranche (avec 48 femmes pour 25 hommes)

L'âge moyen des enseignants est de 46 ans et 10 mois.

L'âge médian de enseignants est de 47 ans et 8 mois

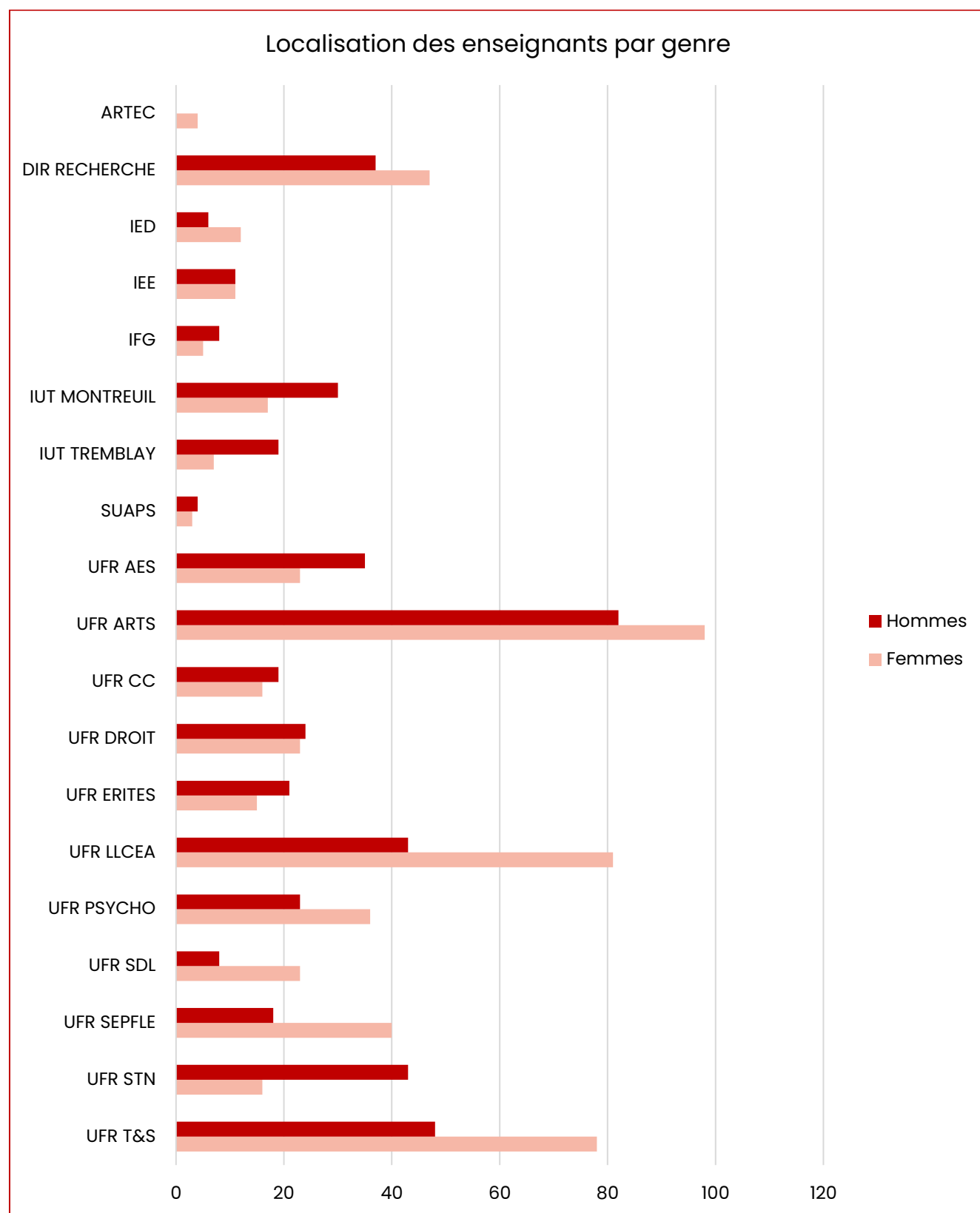
L'âge moyen de la population contractuelle est 37 ans et 5 mois, tandis que l'âge moyen de la population titulaire est 50 ans et 9 mois.

D. LOCALISATION DES EFFECTIFS ENSEIGNANTS



Localisation des effectifs enseignants par statut- effectifs physiques au 31/12/2024

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



Localisation des effectifs enseignants par genre - effectifs physiques au 31/12/2024

IV. LES PERSONNELS DE BIBLIOTHEQUES, INGENIEURS, ADMINISTRATIFS, TECHNICIENS, PEDAGOGIQUES, SOCIAUX ET DE SANTE (BIATPSS)

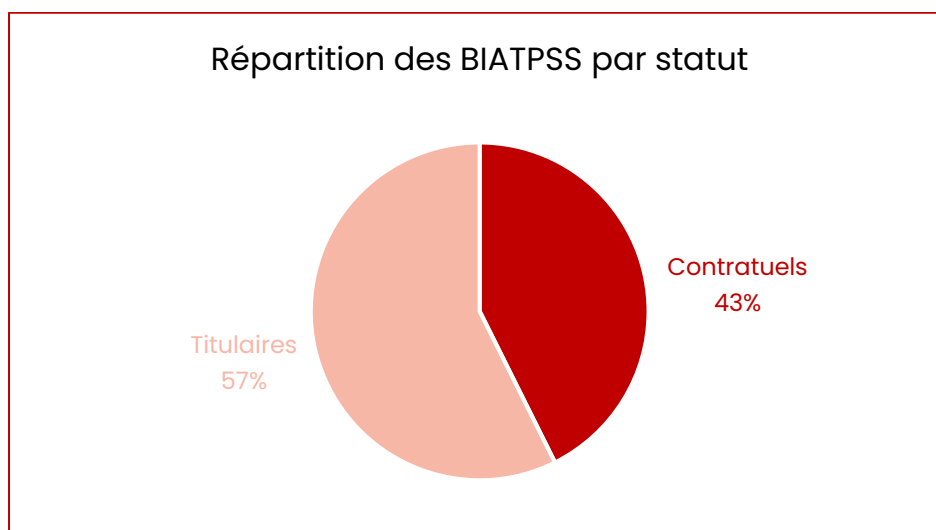
Les emplois BIATPSS se répartissent au sein de quatre filières :

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

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

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

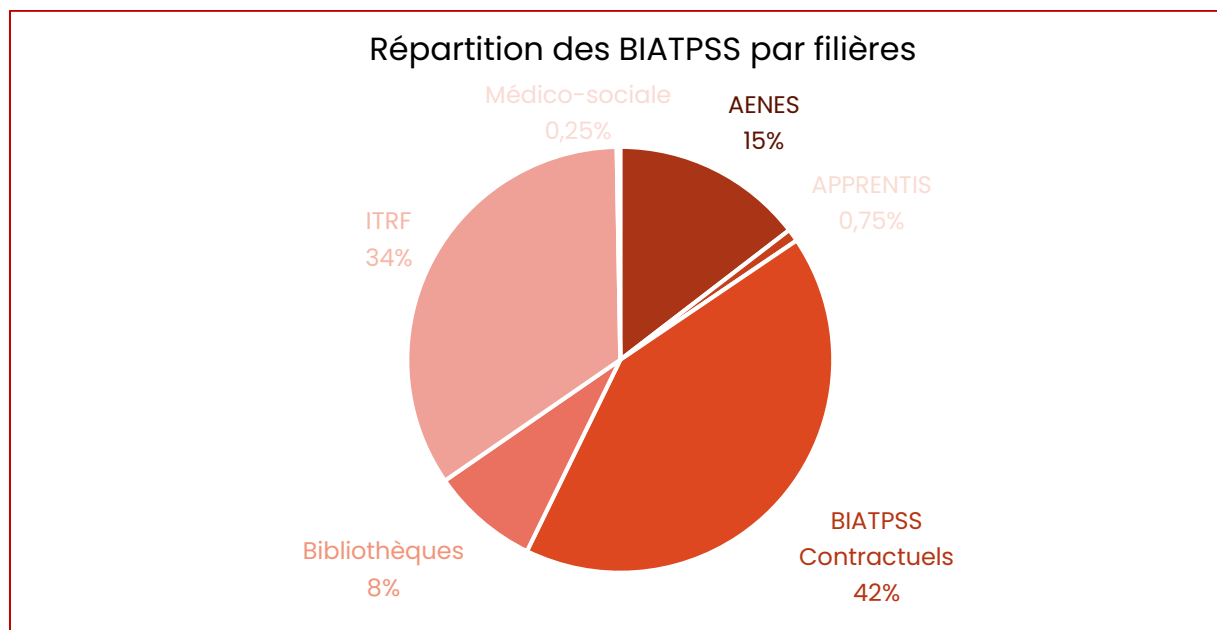
A. REPARTITION DES BIATPSS PAR STATUT



Répartition des BIATPSS par statut – effectifs physiques au 31/12/2024

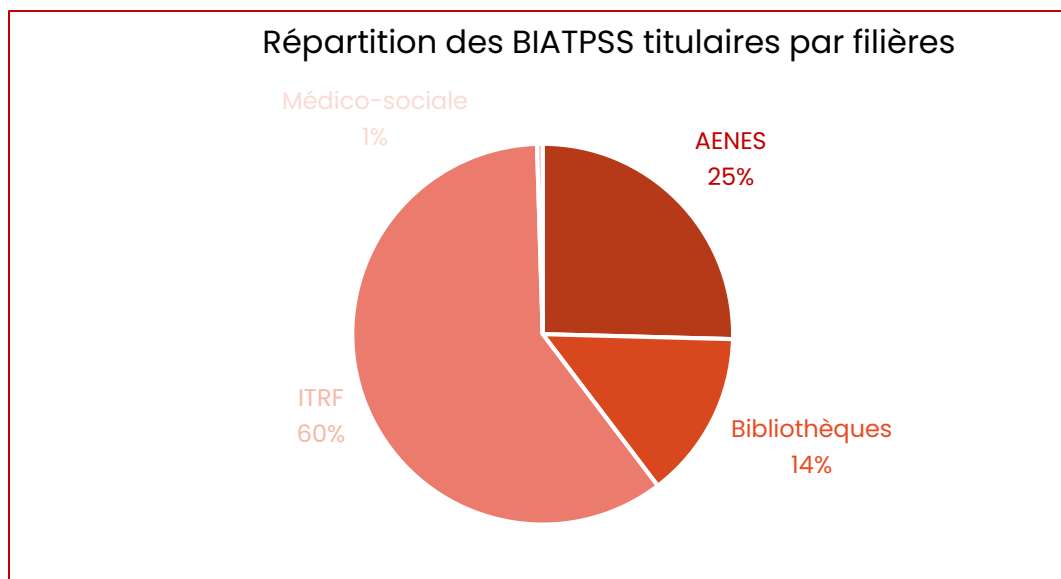
Contrairement à 2023, on constate une augmentation de +5% de contractuels. Cette variation peut s'expliquer par plusieurs facteurs :

- Augmentation du nombre d'agents recrutés sur projet ou convention (72 au 31/12/2024 contre 53 au 31/12/2023)
- Augmentation du nombre d'agents contractuels recrutés sur support Etat (110 au 31/12/2024 contre 99 au 31/12/2023). Cette tendance peut s'expliquer par la spécificité des métiers qui étaient en publication mais également par la proximité d'autres établissements dont le régime indemnitaire est plus attractif. Ainsi, les agents titulaires peuvent être enclins à effectuer une mutation vers l'université Paris 8.



Répartition des BIATPSS par filière – effectifs physiques au 31/12/2024

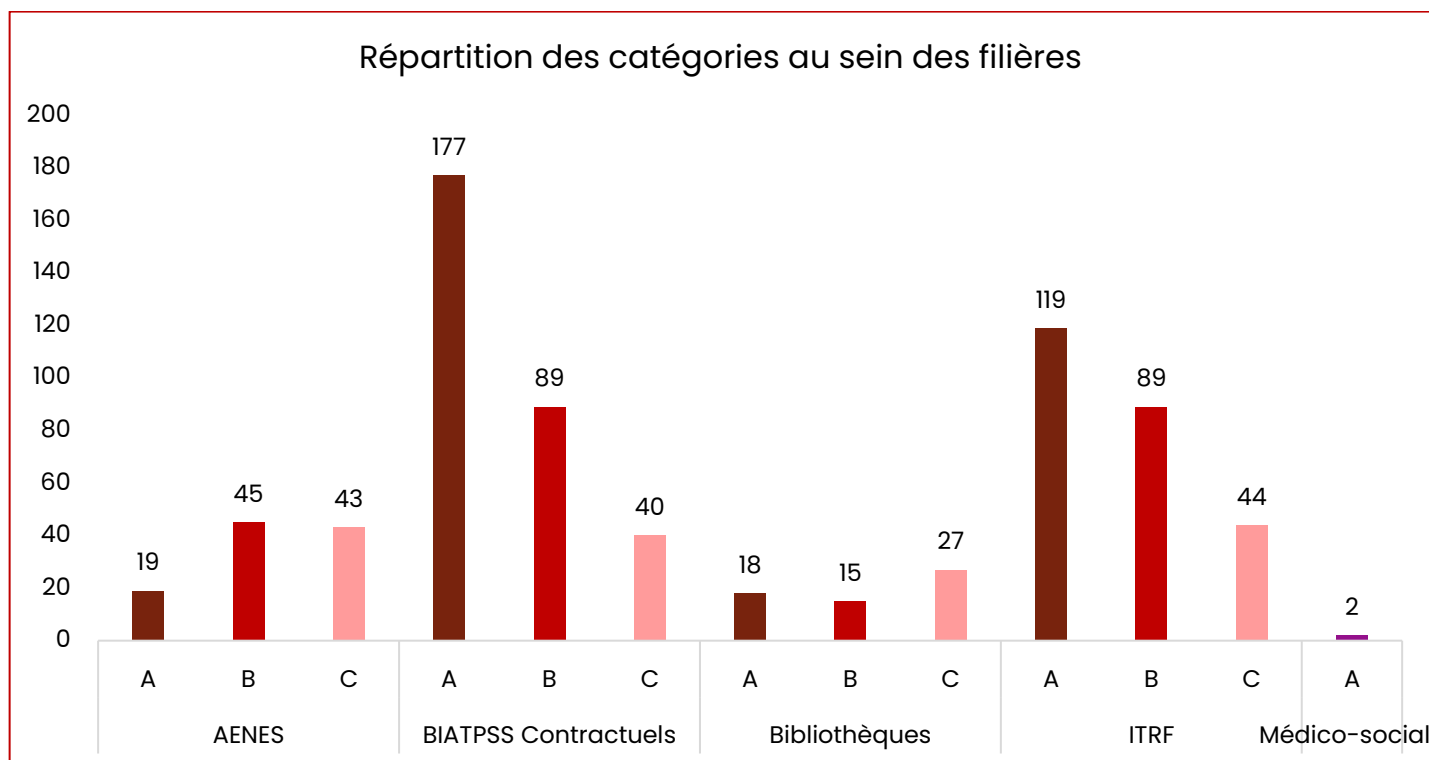
B. REPARTITION DES BIATPSS TITULAIRES PAR FILIERE



Répartition des BIATPSS titulaires par filière – effectifs physiques au 31/12/2024

Si l'on observe la répartition des agents titulaires, on remarque une part dominante de la filière ITRF. Celle-ci représente 60 % des titulaires administratifs et est même en progression par rapport à 2019 (57%). Cela s'explique en partie par la présence dans cette filière de certains métiers qui ne sont pas représentés dans la filière AENES (25 %) qui se caractérise par la dimension généraliste de ses missions.

C. REPARTITION DES BIATPSS PAR CATEGORIE ET FILIERE

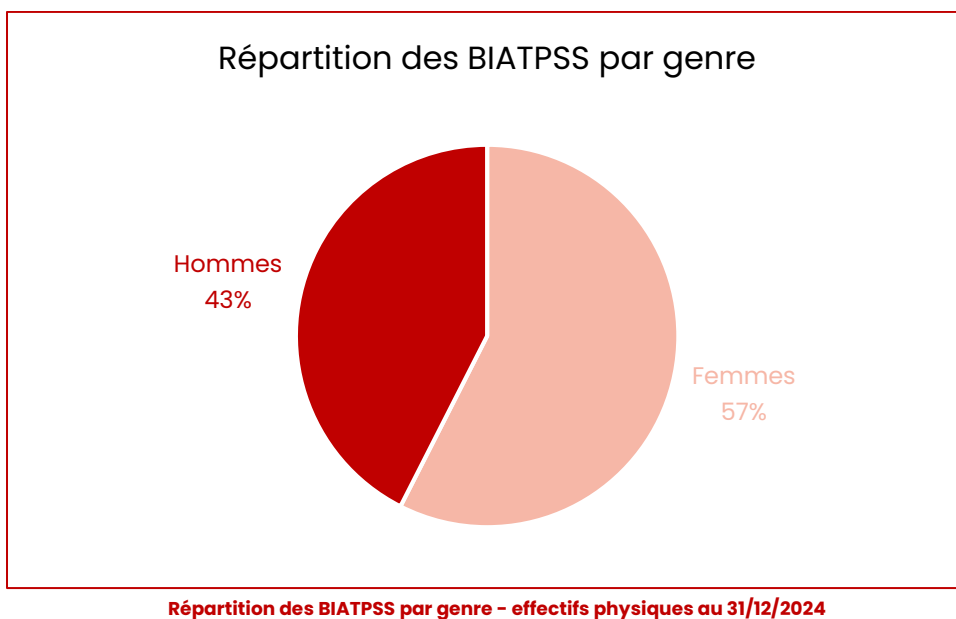


Répartition par catégorie au sein des filières – effectifs physiques au 31/12/2024

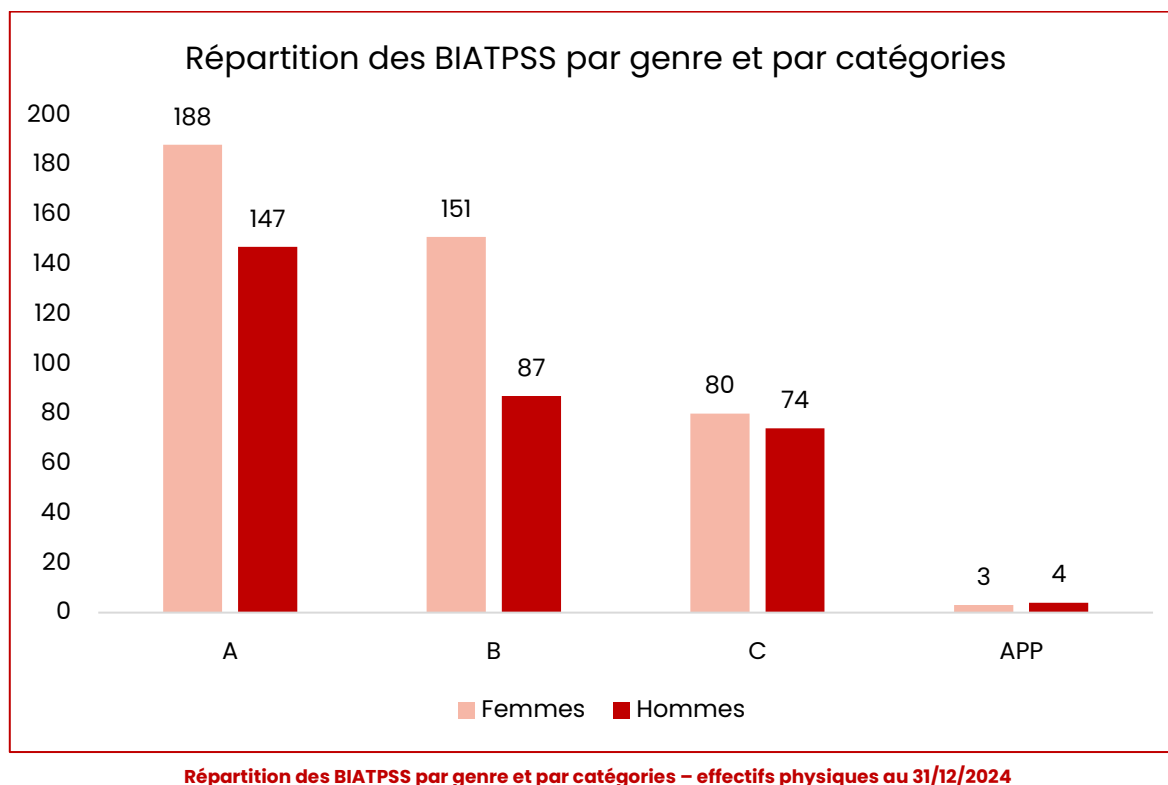
On remarque que la filière AENES emploie principalement des agents de catégorie B et C, tandis qu'à l'inverse, la filière ITRF compte près de la moitié de ses agents en catégorie A. Cela s'explique par la spécificité du recrutement des agents ITRF : en effet, les concours ITRF ciblent les recrutements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

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

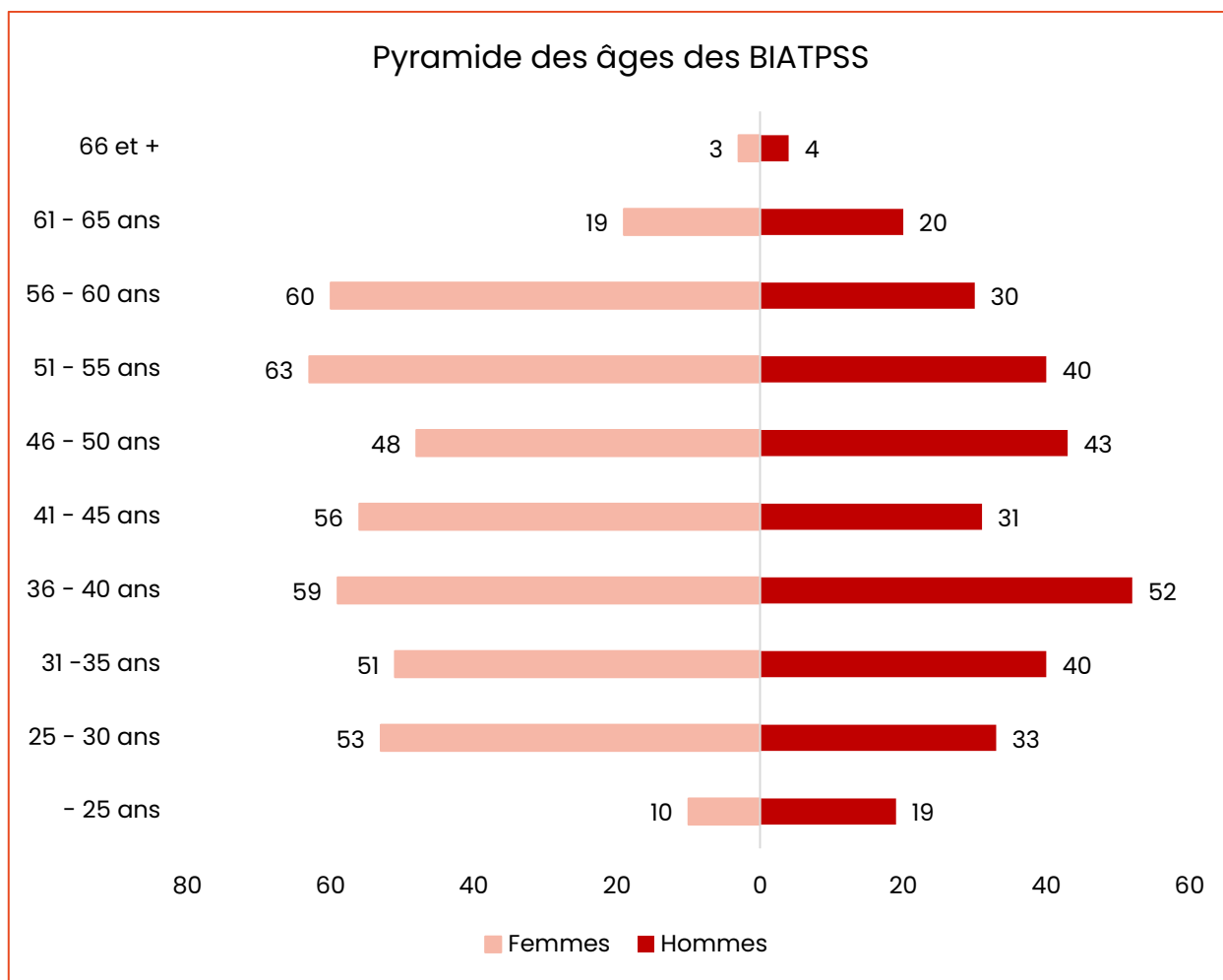
D. REPARTITION DES BIATPSS PAR GENRE



On observe un taux de féminisation de 57 % parmi le personnel BIATPSS.



E. PYRAMIDE DES AGES



Pyramide des âges des BIATPSS - effectifs physiques au 31/12/2024

L'âge moyen des BIATPSS est de 43 ans et 11 mois.

L'âge médian des BIATPSS est de 43 ans et 9 mois.

L'âge moyen de la population contractuelle est 37 ans et 10 mois, tandis que l'âge moyen de la population titulaire est 48 ans et 5 mois.

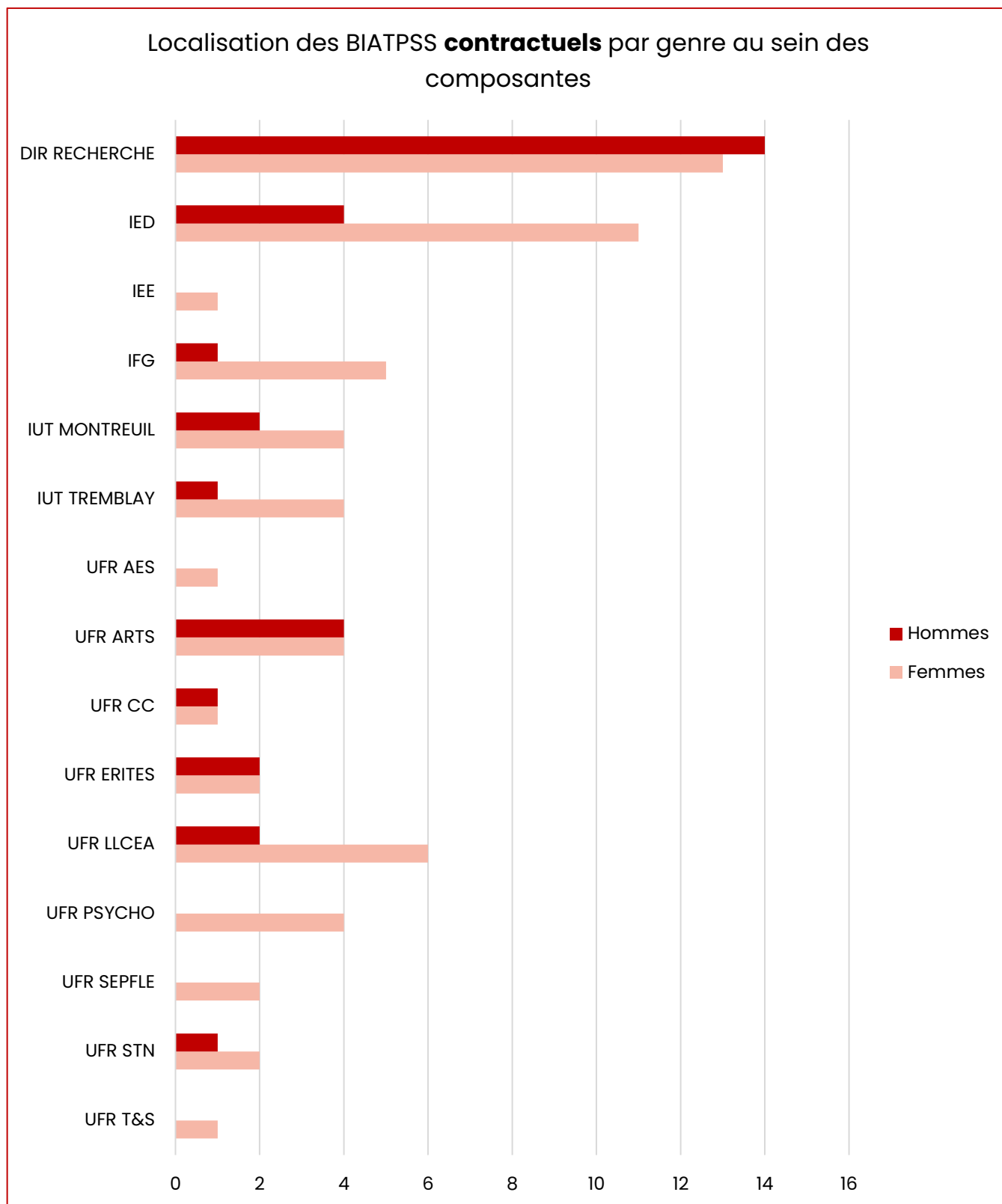
L'âge moyen des agents de catégorie C titulaires est de 48 ans et 10 mois et les C contractuels est de 37 ans et 10 mois.

L'âge moyen des agents de catégorie B titulaires est 47 ans et 7 mois et les B contractuels est de 36 ans et 10 mois.

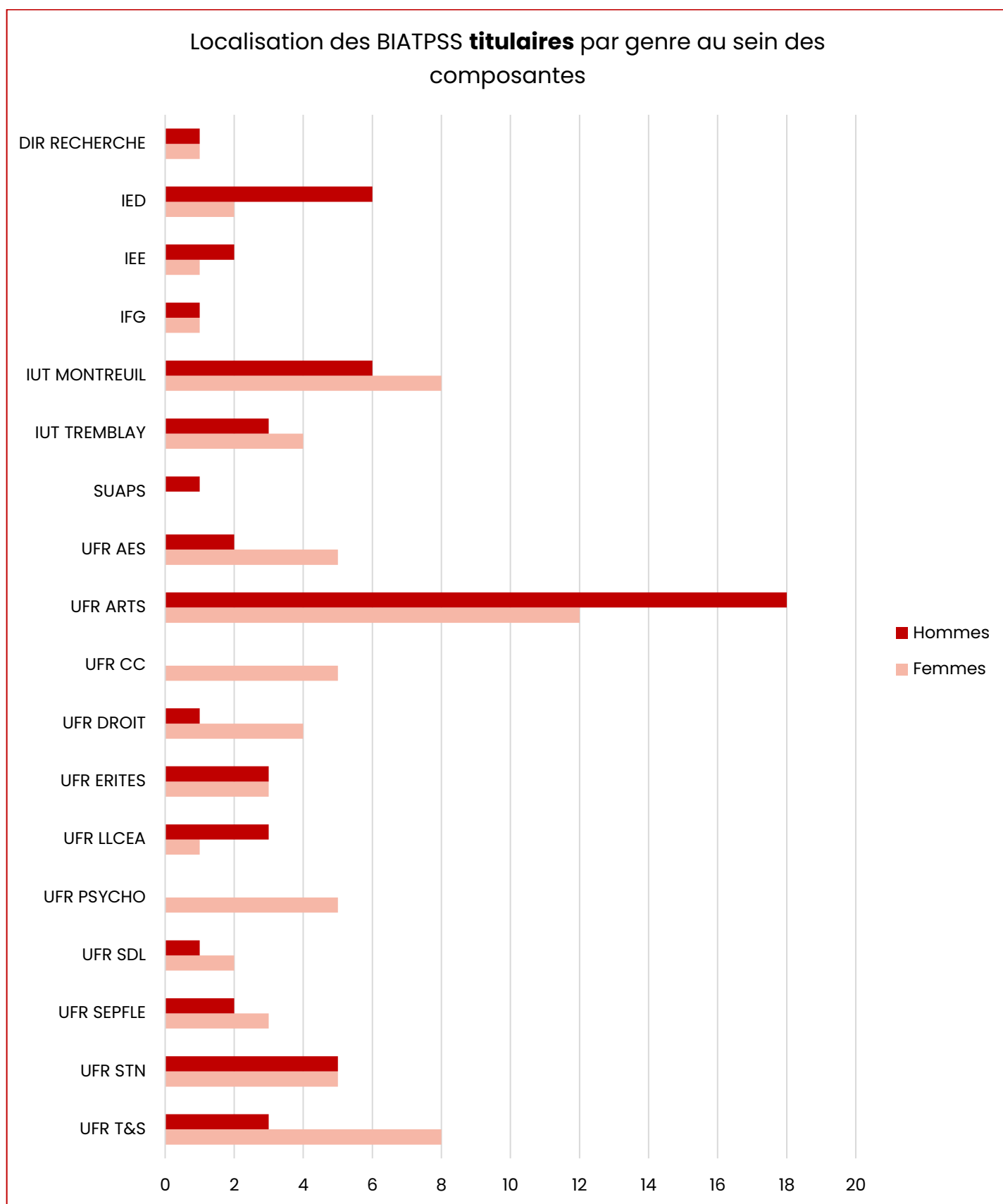
L'âge moyen des agents de catégorie A titulaires est 48 ans et 11 mois et les A contractuels 39 ans et 1 mois.

L'âge moyen des apprentis est 20 ans et 7 mois.

F. LOCALISATION DES EFFECTIFS BIATPSS

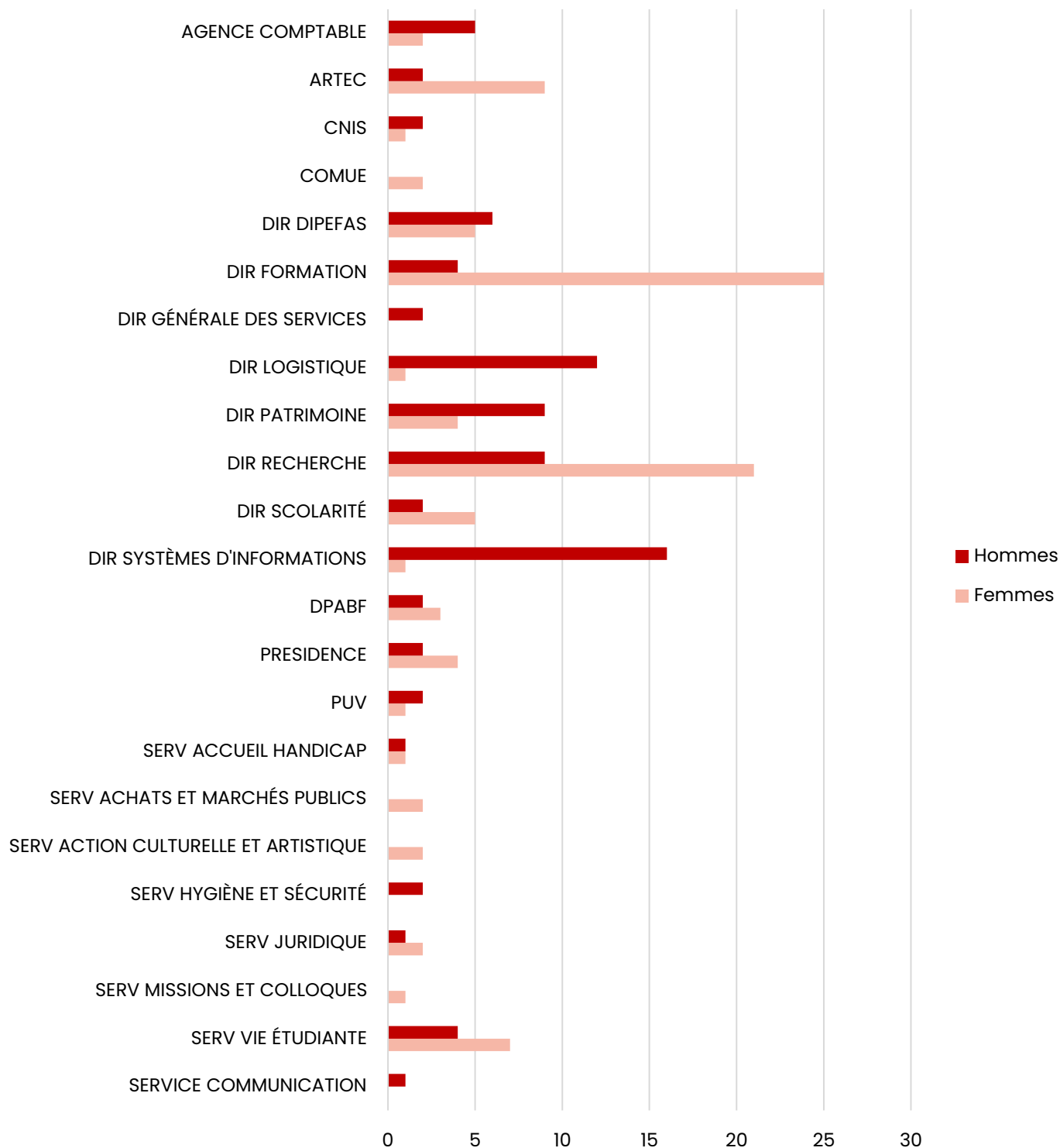


Localisation des BIATPSS contractuels par genre au sein des composantes au 31/12/2024

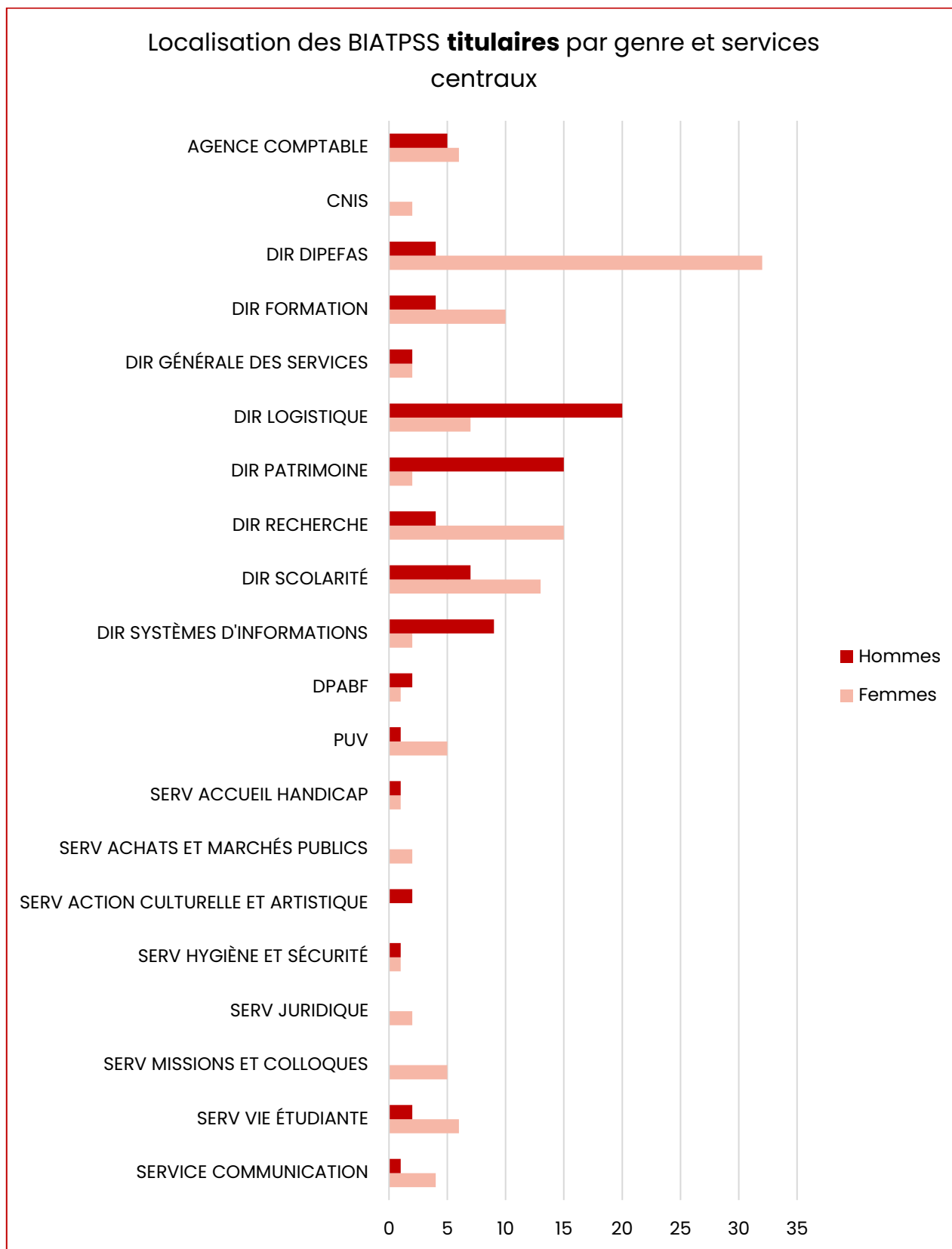


Localisation des effectifs BIATPSS titulaires par genre et par composante – Effectifs physiques au 31/12/2024

Localisation des BIATPSS **contractuels** par genre et services centraux

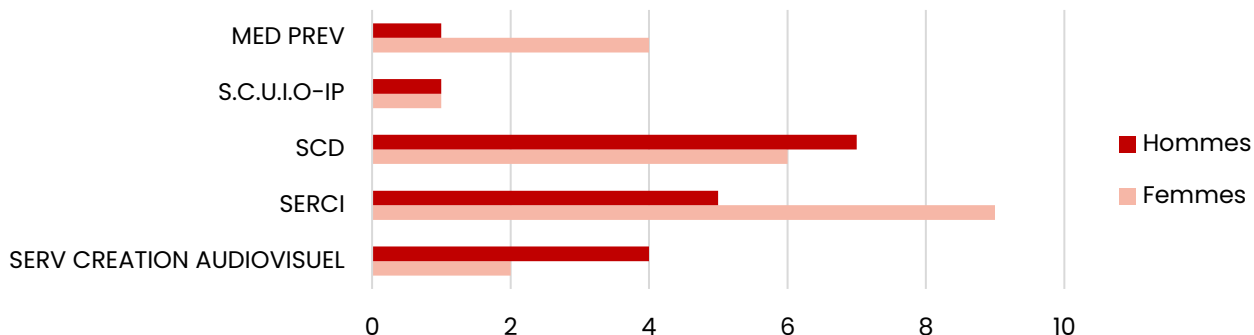


Localisation des BIATPSS contractuels par genre et par services centraux – Effectifs physiques au 31/12/2024



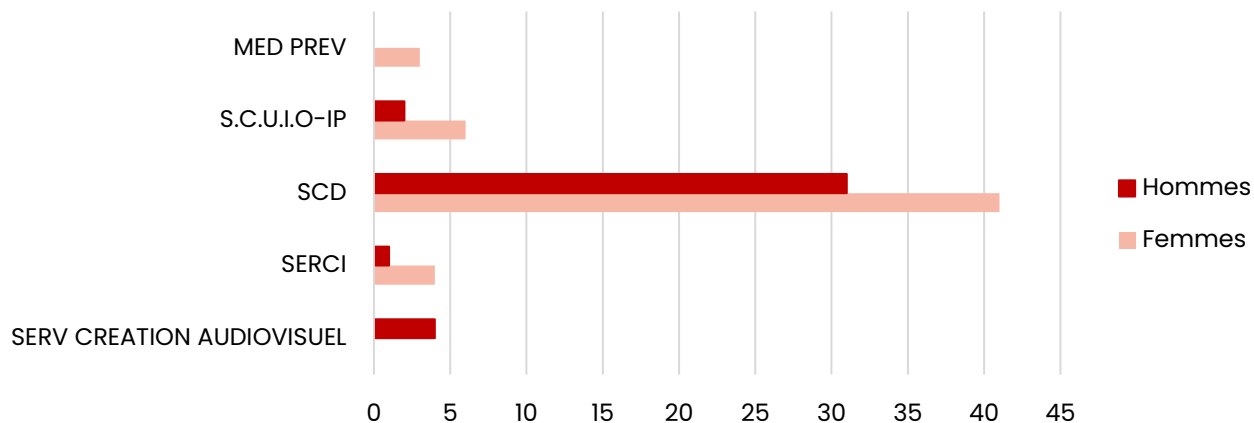
Localisation des BIATPSS titulaires par genre et par services centraux – Effectifs physiques au 31/12/2024

Localisation des BIATPSS **contractuels** par genre au sein des services communs et généraux



Localisation des BIATPSS contractuels par genre au sein des services communs et généraux – Effectifs physiques au 31/12/2024

Localisation des BIATPSS **titulaires** par genre au sein des services communs et généraux



Localisation des BIATPSS titulaires par genre au sein des services communs et généraux – Effectifs physiques au 31/12/2024

CHAPITRE 2 : RECRUTEMENT ET MOBILITE

I. LE TAUX DE ROTATION

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

| Population | Entrées | Sorties |
|--------------------|---------------|----------------|
| Enseignants | 213,51 | -196,78 |
| Titulaires | 51,41 | -63,58 |
| Non titulaires | 162,1 | -133,2 |
| BIATPSS | 185,65 | -181,02 |
| Titulaires | 47,35 | -69,61 |
| Non titulaires | 138,30 | -111,40 |
| Total | 399,17 | -377,80 |

| | JANVIER | FEVRIER | MARS | AVRIL | MAI | JUIN |
|-------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Entrée | 24,66 | 30,41 | 32,56 | 21,00 | 8,80 | 6,09 |
| Sortie | -28,71 | -17,10 | -26,49 | -12,81 | -12,08 | -14,10 |
| Taux de rotation | 1,60 % | 1,41 % | 1,75 % | 1,00 % | 0,62 % | 0,60 % |
| ETP Mensuel | 1 671,71 | 1 685,03 | 1 691,09 | 1 699,28 | 1 695,99 | 1 687,99 |
| | JUILLET | AOUT | SEPTEMBRE | OCTOBRE | NOVEMBRE | DECEMBRE |
| Entrée | 19,80 | 8,18 | 93,63 | 63,03 | 70,56 | 20,39 |
| Sortie | -20,48 | -10,53 | -152,49 | -44,56 | -26,83 | -11,56 |
| Taux de rotation | 1,19 % | 0,56 % | 7,57 % | 3,27 % | 2,89 % | 0,95 % |
| ETP Mensuel | 1 687,31 | 1 684,95 | 1 626,09 | 1 644,33 | 1 688,06 | 1 680,90 |

Le taux de rotation se calcule de la façon suivante :

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

Le taux de rotation des effectifs s'élève à 23,15 % en 2024, contre 22,65 % en 2023. Cette progression modérée (+0,5 point) traduit un mouvement naturel des personnels, lié principalement aux départs à la retraite et à la mobilité professionnelle. Elle s'inscrit dans un contexte global de stabilité des effectifs et témoigne d'une gestion équilibrée des ressources humaines, conciliant renouvellement des compétences et maintien de l'expertise interne.

1678* effectifs moyen de Janvier à Décembre en ETP Mensuel

II. BILAN DES CONCOURS

A. CONCOURS ENSEIGNANTS CHERCHEURS

Au cours de l'année 2024, 21 postes ont été ouverts. Le service des personnels enseignants a reçu 722 candidatures relatives à ces 21 postes. Parmi ces 722 candidatures, 41 demandes ont été déclarées irrecevables après examen des dossiers.

| | 2020 | | | 2021 | | | 2022 | | | 2023 | | | 2024 | | |
|----------------------------------|------|----|-------|------|----|-------|------|----|-------|------|----|-------|------|---|-------|
| Voie de recrutement par concours | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total |
| Maître de conférences | 10 | 14 | 24 | 12 | 22 | 34 | 12 | 12 | 24 | 10 | 15 | 25 | 8 | 7 | 15 |
| Professeur d'université | 7 | 8 | 15 | 7 | 9 | 16 | 2 | 12 | 14 | 4 | 6 | 10 | 3 | 3 | 6 |

B. CONCOURS ITRF

Bilan des concours ITRF en qualité d'établissement affectataire

SESSION 2024

| Grade | BAP | Catégorie | concours | Nature | Pré-inscrit | Inscrits | Nombre H/F | | | Nombre H/F | | | Nombre H/F | | | Nombre H/F | | |
|-------|-----|-----------|--|----------|---------------------------------------|------------------------------------|---------------------------------------|---|---|-----------------------|---|---|------------------------------|---|---|------------------------------|---|---|
| | | | | | | | Admissibles | H | F | Présent à l'admission | H | F | Admis LP | H | F | Admis LC | H | F |
| IGE | J | A | Chargé-e des achats et des marchés | Interne | 6 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| IGE | F | A | Chargé-e de communication | Interne | 17 | 5 | 2 | 0 | 2 | 2 | 0 | 2 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| ASI | F | A | Assistant-e de projets culturel | Interne | 18 | 10 | 6 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| ASI | J | A | Assistant-e en gestion administrative | Exa. Pro | 11 | 6 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ASI | F | A | Assistant image et son | Exa. Pro | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ASI | E | A | Gestionnaire d'application/ assistance support | Exa. Pro | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Grade | BAP | Catégorie | concours | Nature | Pré-inscrit sur l'académie de créteil | Inscrits sur l'académie de créteil | Admissibles sur l'académie de créteil | H | F | Présent à l'admission | H | F | LP Admis sur l'établissement | H | F | LC Admis sur l'établissement | H | F |
| TCH | J | B | Technicien en gestion financière et comptable | Interne | 8 | 4 | 2 | | | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| TCH | F | B | Technicien d'information documentaire et de collections patrimoniales | Interne | 3 | 3 | 2 | | | 2 | | | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| TCH | J | B | Technien en gestion adminisrative | Externe | 80 | 64 | 18 | | | 16 | | | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| TCH | J | B | Technicien enressources humaines | Externe | 25 | 18 | 6 | | | 6 | | | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| TCH | E | B | Technicien d'exploitation d'assistance et de traitement de l'information | Interne | 4 | 1 | 1 | | | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| TCH | J | B | Technicien en gestion administrative | Interne | 104 | 78 | 36 | | | 36 | | | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Grade | BAP | Catégorie | concours | Nature | Pré-inscrit | Inscrits sur l'établissement | Admissibles sur l'établissement | H | F | Présent à l'admission | H | F | LP Admis sur l'établissement | H | F | LC Admis sur l'établissement | H | F |
| ADT | G | C | Opérateur logistique | BOE | | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL | | | | | | | | 6 | 8 | | 6 | 9 | 11 | 4 | 7 | 1 | 0 | 1 |

Bilan des concours ITRF en qualité de centre organisateur

SESSION 2024

| | Nombre de poste ouvert par grade | | | | | Nombre de poste ouvert par BAP | | | | | Nombre de concours infructueux | Nombre de poste ouvert par catégorie d'emploi | | | Nombre total de postes ouverts |
|------|----------------------------------|-----|-----|------|-----|--------------------------------|--|---------------------------------------|---|-------------------------------|--------------------------------|---|---|---|--------------------------------|
| | IGR | IGE | ASI | TECH | ADT | J : gestion pilotage | G: Patrimoine/Logistique - Restauration/prévention | F: Culture, communication, production | E: informatique, statistique et calcul scientifique | D: Science humaine et sociale | | A | B | C | |
| 2020 | 1 | 6 | 2 | 5 | 1 | 9 | 2 | 1 | 3 | 0 | 2 | 9 | 5 | 1 | 15 |
| 2021 | 1 | 7 | 3 | 6 | 1 | 13 | 2 | 3 | 4 | 0 | 2 | 11 | 5 | 3 | 19 |
| 2022 | 1 | 3 | 5 | 6 | 4 | 13 | 2 | 3 | 0 | 0 | 3 | 9 | 3 | 6 | 18 |
| 2023 | 0 | 5 | 5 | 4 | 1 | 8 | 2 | 2 | 3 | 0 | 3 | 10 | 4 | 1 | 15 |
| 2024 | 0 | 2 | 4 | 7 | 1 | 6 | 1 | 3 | 2 | 0 | 3 | 6 | 7 | 1 | 14 |

III. PROMOTIONS

A. TABLEAU D'AVANCEMENT

| Filière AENES | | | | | | | | | |
|-------------------------|---------------------|---|-------|--------------------------------|---|-------|---------------|---|-------|
| Genre | Agents promouvables | | | Agents ayant déposé un dossier | | | Agents promus | | |
| | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total |
| ADJA => ADJA P2C | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 0 | 1 |
| ADJA P2C => ADJA PIC | 5 | 9 | 14 | 2 | 7 | 9 | 1 | 2 | 3 |
| SAENES CN => SAENES CS | 1 | 3 | 4 | 1 | 3 | 4 | 0 | 3 | 3 |
| SAENES CS => SAENES Cex | 5 | 7 | 12 | 0 | 2 | 2 | 0 | 1 | 1 |
| AAE => APAE | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

| Filière ITRF | | | | | | | | | |
|---------------------------|---------------------|----|-------|--------------------------------|----|-------|---------------|---|-------|
| Genre | Agents promouvables | | | Agents ayant déposé un dossier | | | Agents promus | | |
| | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total |
| ADT => ADT P2C | 9 | 3 | 12 | 4 | 1 | 5 | 4 | 1 | 5 |
| ADT P2C => ADT PIC | 3 | 6 | 9 | 2 | 4 | 6 | 1 | 2 | 3 |
| TECH CN => TECH CS | 9 | 14 | 23 | 2 | 11 | 13 | 1 | 3 | 4 |
| TECH CS => TECH CE | 7 | 6 | 13 | 2 | 4 | 6 | 0 | 1 | 1 |
| IGE CN => IGE HC | 8 | 14 | 22 | 4 | 4 | 8 | 0 | 0 | 0 |
| IGE 2C => IGR 1C | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| IGE 1C => IGR HC | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| IGR HC => IGR HC éch spéc | 2 | 1 | 3 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |

| Filière Bibliothèque | | | | | | | | | |
|------------------------|---------------------|---|-------|--------------------------------|---|-------|---------------|---|-------|
| | Agents promouvables | | | Agents ayant déposé un dossier | | | Agents promus | | |
| Genre | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total |
| MAG => MAG P2C | 1 | 2 | 3 | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 |
| MAG P2C => MAG PIC | 8 | 2 | 10 | 3 | 2 | 5 | 0 | 1 | 1 |
| BIBAS CN => BIBAS C.S | 0 | 3 | 3 | 0 | 3 | 3 | 0 | 0 | 0 |
| BIBAS CS => BIBAS C.EX | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| BIB CN => BIB HC | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| CONS => CONS CHEF | 1 | 1 | 2 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 |

B. LISTE D'APTITUDE

| Filière AENES | | | | | | | | | |
|----------------|---------------------|----|-------|--------------------------------|---|-------|---------------|---|-------|
| | Agents promouvables | | | Agents ayant déposé un dossier | | | Agents promus | | |
| Genre | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total |
| ADJA => SAENES | 9 | 25 | 34 | 5 | 9 | 14 | 0 | 1 | 1 |
| SAENES => AAE | 10 | 22 | 32 | 2 | 3 | 5 | 0 | 0 | 0 |

| Filière ITRF | | | | | | | | | |
|--------------|---------------------|----|-------|--------------------------------|---|-------|---------------|---|-------|
| | Agents promouvables | | | Agents ayant déposé un dossier | | | Agents promus | | |
| Genre | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total |
| ADT => TECH | 28 | 16 | 44 | 6 | 3 | 9 | 2 | 0 | 2 |
| TECH => ASI | 27 | 33 | 60 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ASI => IGE | 6 | 13 | 19 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| IGE => IGR | 21 | 22 | 43 | 1 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 |

| Filière Bibliothèque | | | | | | | | | |
|----------------------|---------------------|----|-------|--------------------------------|---|-------|---------------|---|-------|
| | Agents promouvables | | | Agents ayant déposé un dossier | | | Agents promus | | |
| Genre | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total |
| MAG => BIBAS | 9 | 10 | 19 | 3 | 7 | 10 | 0 | 0 | 0 |
| BIBAS => BIB | 5 | 8 | 13 | 4 | 2 | 6 | 0 | 0 | 0 |
| BIB => CONS | 1 | 2 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| CONS => CONS GAL | 2 | 2 | 4 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 |

IV. DEPARTS A LA RETRAITE

A. DEPARTS A LA RETRAITE DES ENSEIGNANTS

Au cours de l’année 2024, il y a eu **18 départs** en retraite au sein du corps enseignant.

Répartition des départs en retraite par grade

| Grade | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|--------|------|------|------|------|------|
| MCF | 9 | 5 | 8 | 8 | 8 |
| PR | 2 | 9 | 13 | 7 | 10 |
| PRAG | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 |
| P. EPS | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| PRCE | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| AGREGE | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| Total | 11 | 19 | 22 | 16 | 18 |

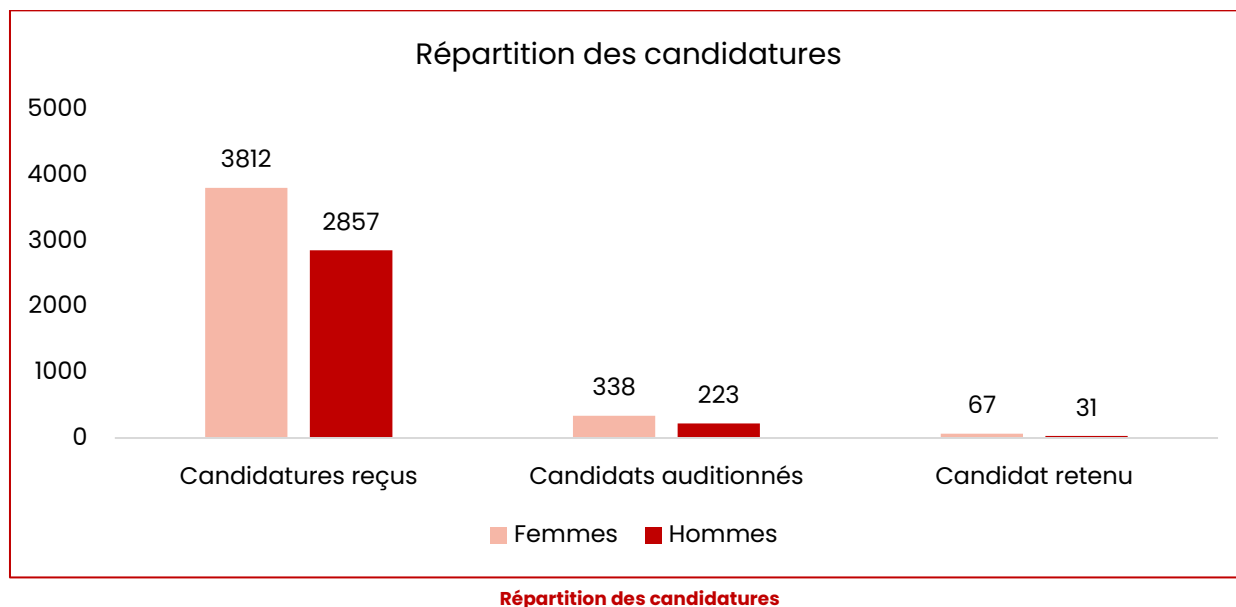
B. DEPARTS A LA RETRAITE DES BIATPSS

Au cours de l’année 2024, il y a eu **9 départs** en retraite au sein de la population BIATPSS.

| Grade | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|-------------|------|------|------|------|------|
| Catégorie A | 3 | 3 | 2 | 6 | 3 |
| Catégorie B | 0 | 0 | 5 | 2 | 3 |
| Catégorie C | 7 | 5 | 1 | 4 | 3 |
| Total | 10 | 8 | 8 | 12 | 9 |

V. RECRUTEMENT

B. RECRUTEMENT BIATPSS



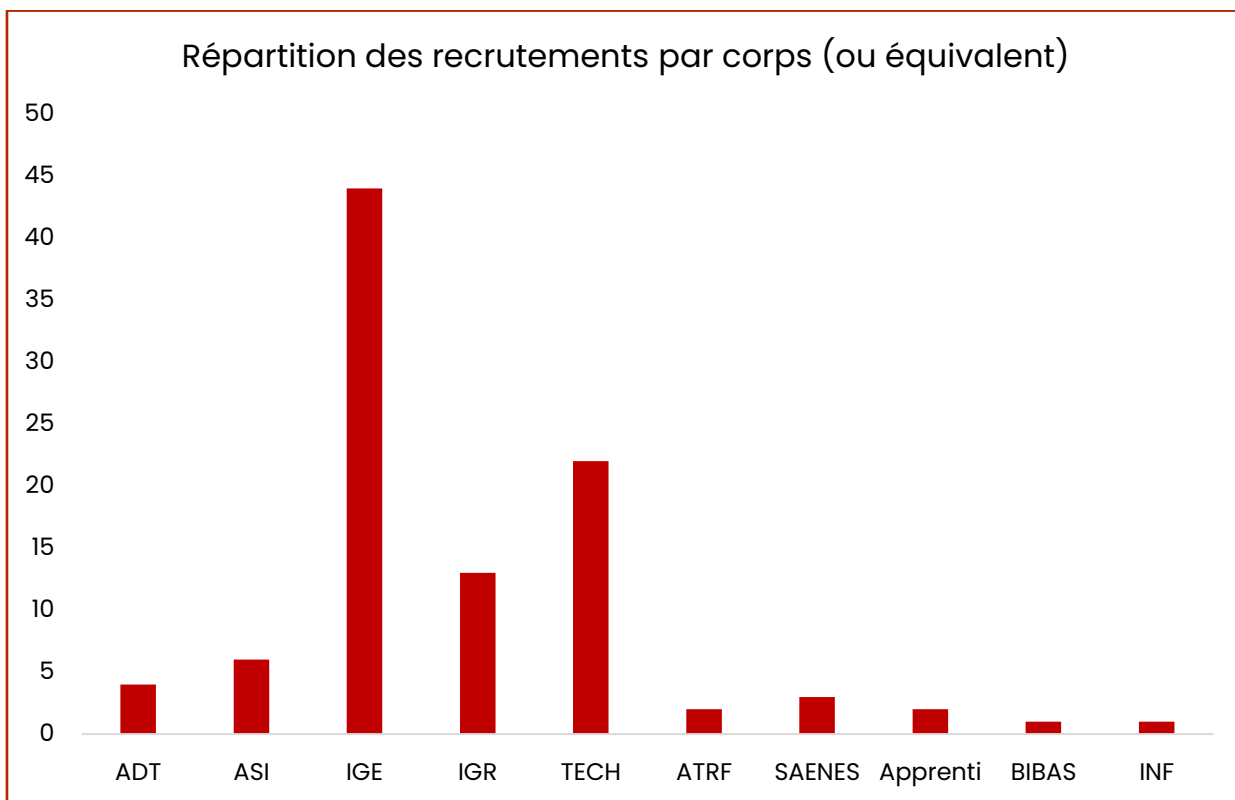
L'année 2024 a marqué une étape importante dans la professionnalisation et la modernisation du processus de recrutement de l'Université Paris 8. Le service recrutement s'est en effet doté d'un nouvel outil de gestion des recrutements, « Beetween », permettant une centralisation, une plus grande visibilité et une fiabilisation des données relatives à l'ensemble des recrutements BIATPSS.

Cette évolution a profondément transformé les pratiques du service, en apportant une meilleure visibilité et traçabilité des candidatures, une rationalisation du suivi administratif et une meilleure lisibilité des volumes d'activité et des indicateurs RH.

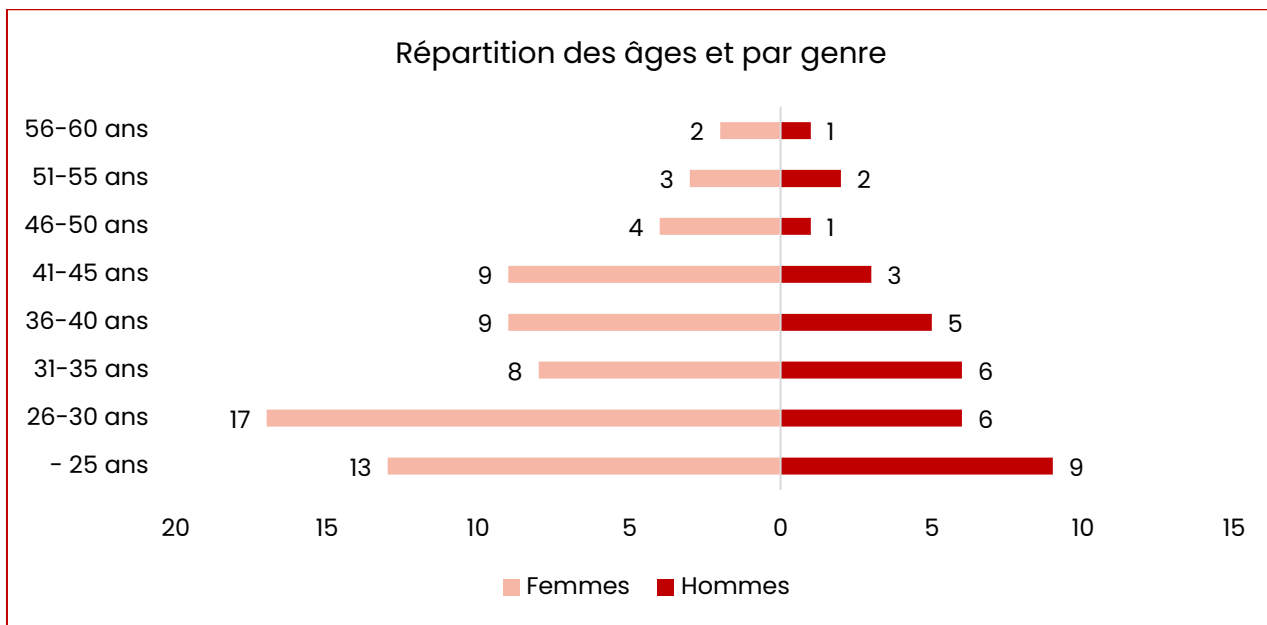
Néanmoins, la meilleure visibilité de nos publications attire un volume croissant de candidatures, dont certaines ne correspondent pas toujours aux besoins réels de l'établissement. Cela implique pour les chargés de recrutement un important travail d'analyse qualitative de chaque dossier.

En 2024, 97 postes ont été pourvus sur les 142 publiés. Ces recrutements ont généré 6 669 candidatures, parmi lesquelles 561 candidats ont été auditionnés. Pour assurer cette activité, le service Développement RH dispose de 1,5 ETP.

Ces chiffres illustrent à la fois la densité des activités de recrutement et la forte capacité d'adaptation du service face à une volumétrie importante, désormais mieux maîtrisée et fluidifiée grâce à l'utilisation de l'outil Beetween.



Répartition des recrutements par corps



Répartition des recrutements par âge et par genre

C. RECRUTEMENT ENSEIGNANT

| Catégorie d'emploi | Nb de postes ouverts | Nb de candidatures reçues | Nb de candidatures classées |
|------------------------|----------------------|---------------------------|-----------------------------|
| ATER | 87 | 1954 | 87 |
| PAST/MAST | 25 | 57 | 23 |
| LECT/ML | 8 | 138 | 8 |
| CDD | 12 | 45 | 11 |
| Second degré | 6 | 50 | 5 |
| Enseignants chercheurs | 34 | 722 | 33 |
| Total | 172 | 2966 | 167 |

CHAPITRE 3 : LA REMUNERATION ET LA MASSE SALARIALE

I. MASSE SALARIALE ET REMUNERATION

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

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

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

Les dépenses de personnels sont le premier poste budgétaire de l'université. La masse salariale nécessite dès lors un suivi rigoureux pour maîtriser son évolution.

A. MASSE SALARIALE GLOBALE



Dépenses en masse salariale (hors action sociale) entre 2020 et 2024

Après de forte hausse constatée entre 2021 et 2023, qui s'expliquait par une campagne de recrutement moins contrainte, ainsi que par l'application des mesures Guérini : revalorisation du remboursement des frais de transport (de 50 % à 75 %), augmentation du SMIC, rehaussement de la valeur du point d'indice et versement de la prime pouvoir d'achat ainsi que de la GIPA, la tendance s'est stabilisée en 2024, traduisant un ralentissement de la progression de la masse salariale.

B. DETAILS MASSE SALARIALE

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

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

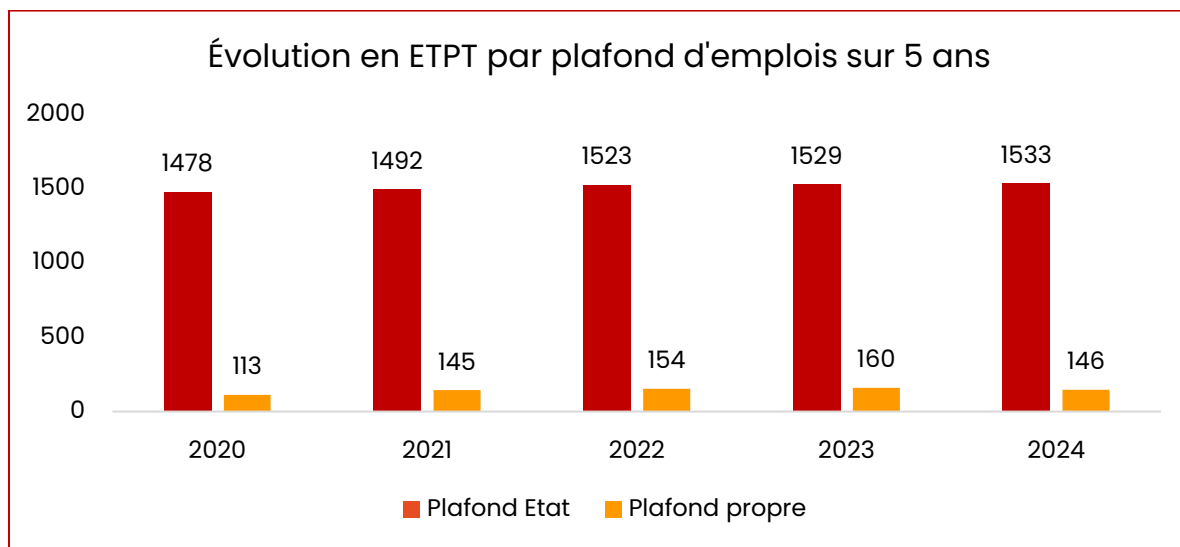
- du **plafond Etat** : fonctionnaires d'une part, et contractuels dont la rémunération est financée par l'Etat,
- du **plafond propre** : contractuels intégralement payés sur ressources propres ou conventionnelles, qu'ils soient en CDD ou en CDI.

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

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

| Plafond | Population | Statut | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | Evolution sur 5 ans |
|----------|------------|--------------|-------|-------|-------|------|------|---------------------|
| Etat | ENS | Titulaires | 703 | 706 | 719 | 727 | 726 | 3,27 % |
| | | Contractuels | 177 | 200 | 210 | 205 | 205 | 15,82 % |
| | BIATPSS | Titulaires | 463 | 452 | 438 | 433 | 423 | -8,64 % |
| | | Contractuels | 135 | 134 | 156 | 166 | 179 | 32,59 % |
| s/total | | | 1 477 | 1 491 | 1 523 | 1530 | 1533 | 3,79 % |
| Propre | ENS | Contractuels | 41 | 50 | 61 | 69 | 61 | 48,78 % |
| | BIATPSS | Contractuels | 72 | 95 | 93 | 89 | 85 | 18,06 % |
| s/total | | | 113 | 145 | 154 | 158 | 146 | 29,20 % |
| Total P8 | | | 1 591 | 1 636 | 1 678 | 1689 | 1679 | 5,53 % |

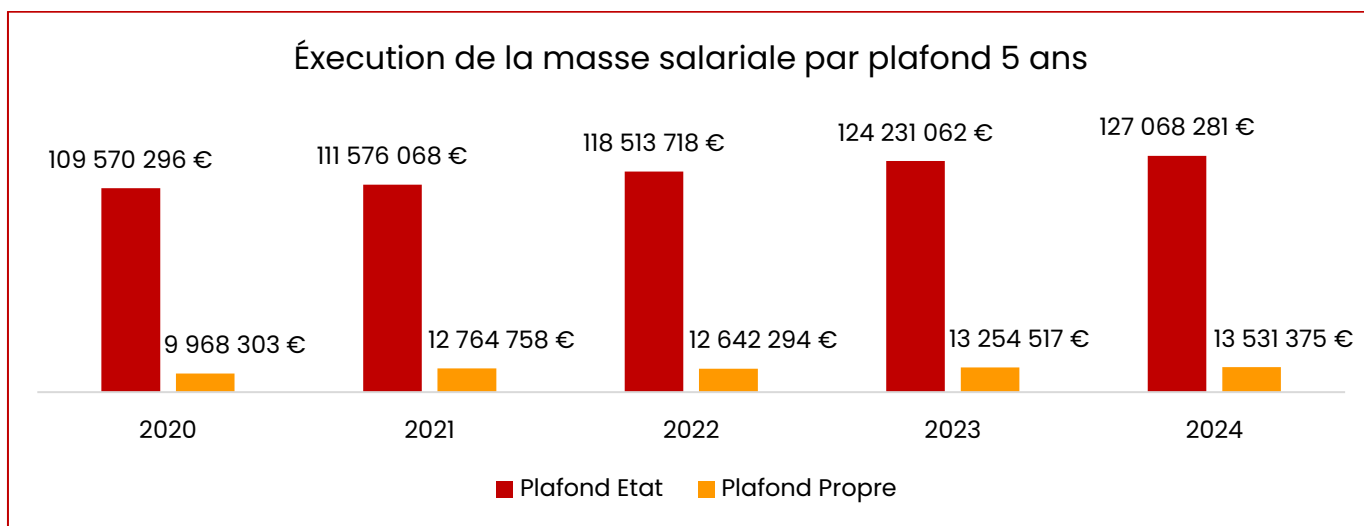
Évolution du plafond d'emploi en ETPT sur 5 ans (source : OREMS)



Évolution en etpt par plafond d'emplois sur 5 ans

Le plafond global des emplois enregistre sur cinq ans une hausse globale de 5.53% avec une baisse de -0.62% entre les exercices 2023 et 2024.

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



Evolution de la masse salariale par plafond sur 5 ans

C. REPRESENTATION DE LA MASSE SALARIALE PAR TYPE DE DEPENSES

| | | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|----------------------------------|--------------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| Rémunérations principales | | 59 006 766 | 60 494 944 | 63 992 056 | 66 555 660 | 67 992 876 |
| dont | SFT | 512 878 | 505 766 | 498 260 | 509 686 | 530 485 |
| | Indemnité résidence | 1 623 326 | 1 651 715 | 1 746 038 | 1 801 015 | 1 829 074 |
| | NBI | 87 028 | 92 035 | 96 954 | 94 419 | 98 840 |
| Rémunérations accessoires | | 5 015 169 | 6 049 426 | 6 273 910 | 7 117 235 | 7 601 002 |
| dont | Heures enseignants | 2 914 155 | 3 782 625 | 3 348 387 | 3 488 763 | 3 847 329 |
| | Cours complémentaires | 1 322 845 | 1 436 541 | 2 024 651 | 2 454 223 | 2 486 176 |
| | Vacations | 659 782 | 745 221 | 789 076 | 1 041 338 | 1 131 669 |
| | Indemnités congés payés | 59 744 | 74 709 | 74 581 | 99 282 | 106 412 |
| | Indemnités commission/jury* | 58 642 | 9 929 | 36 386 | 33 627 | 29 415 |
| Primes et Indemnités | | 5 567 698 | 6 343 048 | 7 513 086 | 8 541 841 | 8 622 414 |
| Cotisations employeurs | | 48 191 074 | 49 889 593 | 52 060 157 | 54 233 206 | 55 326 214 |
| Prestations sociales | | 1 757 892 | 1 563 816 | 1 316 803 | 1 037 637 | 1 057 149 |
| dont | Allocations retour emploi | 1 364 339 | 1 170 707 | 636 681 | 301 983 | 149 208 |
| dont | Remboursement domicile travail | 350 821 | 329 450 | 368 657 | 475 978 | 647 666 |
| TOTAL | | 119 538 599 | 124 340 826 | 131 156 012 | 137 487 603 | 140 599 655 |

Décomposition de la masse salariale en € sur 5 ans

*les indemnités de commission/jury = indemnité membres du CNU

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

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

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

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

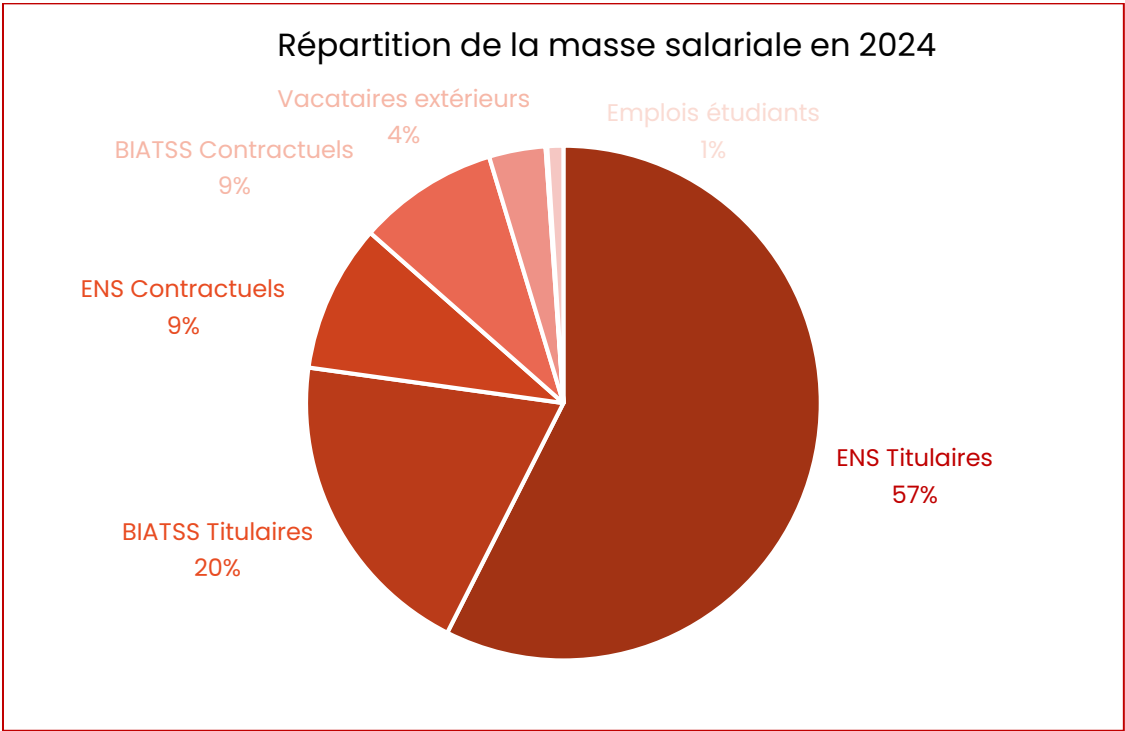
À cette rémunération principale, peuvent s'ajouter des **rémunérations accessoires** (heures complémentaires, vacations, indemnités de jury...) et/ou des **primes et indemnités** (régime indemnitaire, congés non pris...). L'université verse aussi des allocations pour ses anciens agents en recherche d'emploi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

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

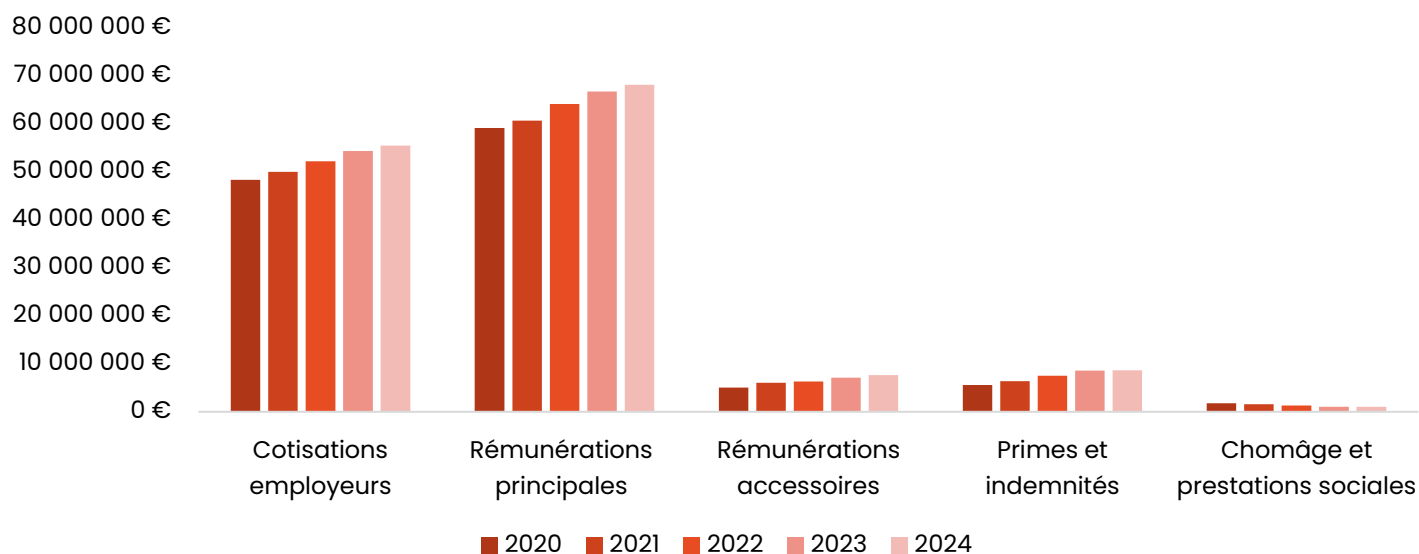
D. REPRESENTATION DE LA MASSE SALARIALE PAR TYPE DE BENEFICIAIRE

| | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | Evolution sur 5 ans |
|-----------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|---------------------|
| ENS titulaires | 69 818 679 | 71 260 598 | 74 438 551 | 73 945 815 | 80 778 653 | 15,70 % |
| BIATPSS titulaires | 26 688 592 | 26 336 236 | 27 422 801 | 27 790 413 | 27 775 884 | 4,07 % |
| ENS contractuels | 9 105 351 | 10 515 478 | 11 825 650 | 13 007 639 | 13 065 689 | 43,49 % |
| BIATPSS contractuels | 8 233 521 | 9 388 072 | 11 658 680 | 11 744 471 | 12 424 658 | 50,90 % |
| Vacataires extérieurs | 3 670 471 | 4 882 966 | 4 336 100 | 4 503 867 | 4 994 454 | 36,07 % |
| Chômage | 1 364 339 | 1 170 707 | 643 181 | 301 983 | 149 209 | -89,06 % |
| Emplois étudiants | 657 645 | 786 770 | 831 048 | 1 199 457 | 1 411 109 | 114,57 % |
| Total | 119 538 599 | 124 340 826 | 131 156 012 | 137 485 580 | 140 599 656 | 17,62 % |

Masse salariale par type de bénéficiaire en €

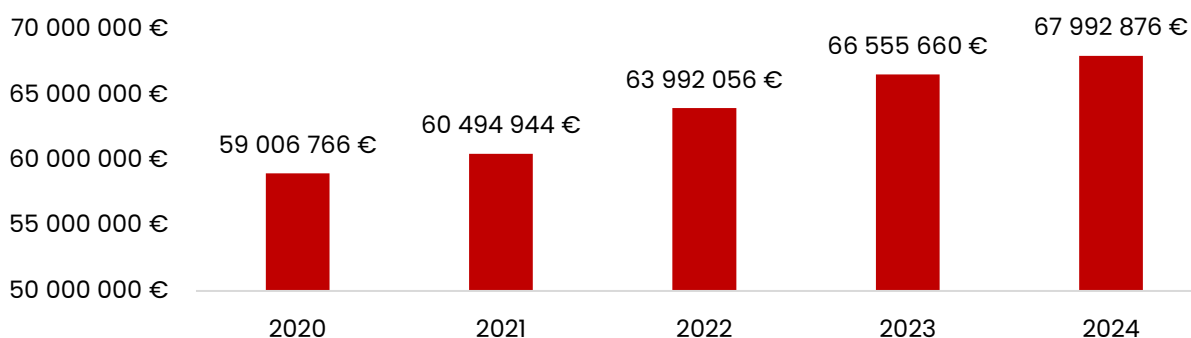


Historique de la MS par typologie de dépense



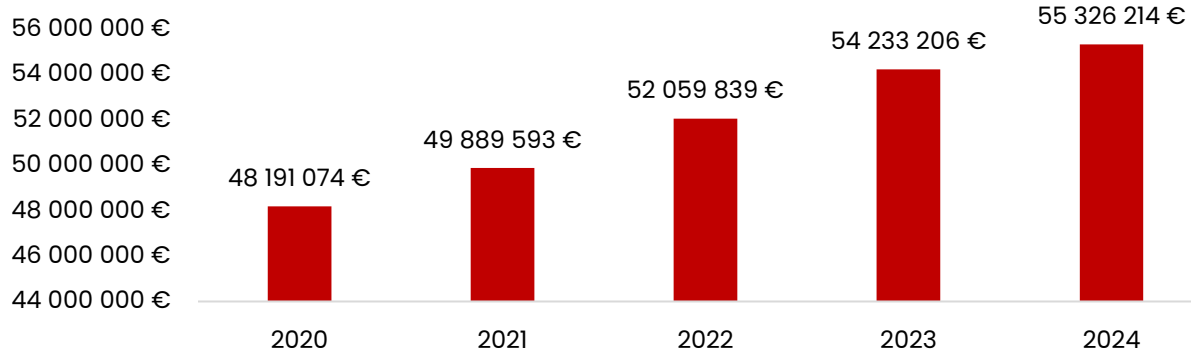
Historique de la MS par typologie de dépense sur 5 ans

Rémunérations principales sur 5 ans

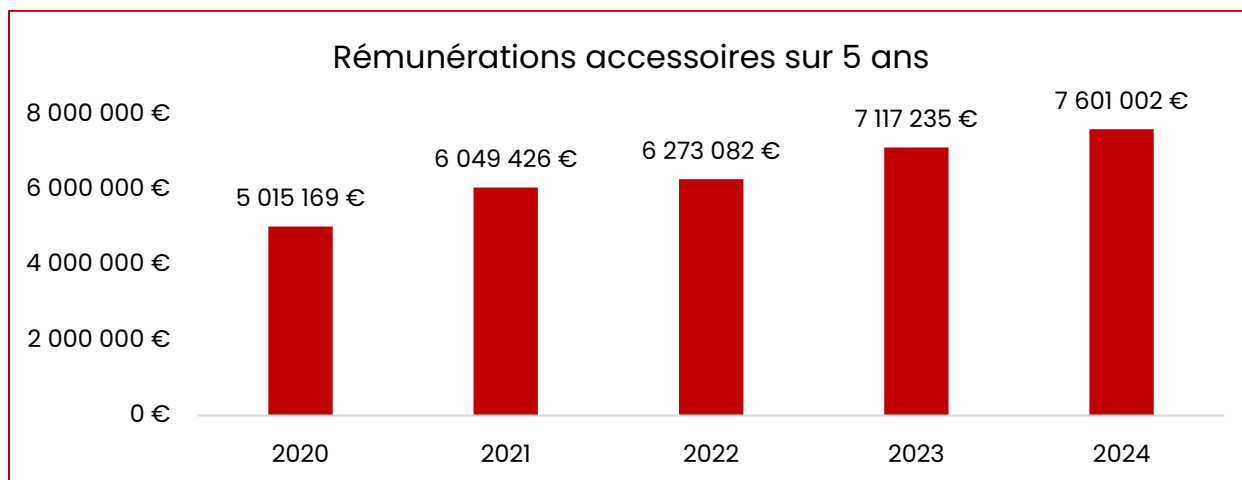


Répartition des rémunérations principales sur 5 ans

Cotisations employeurs sur 5 ans

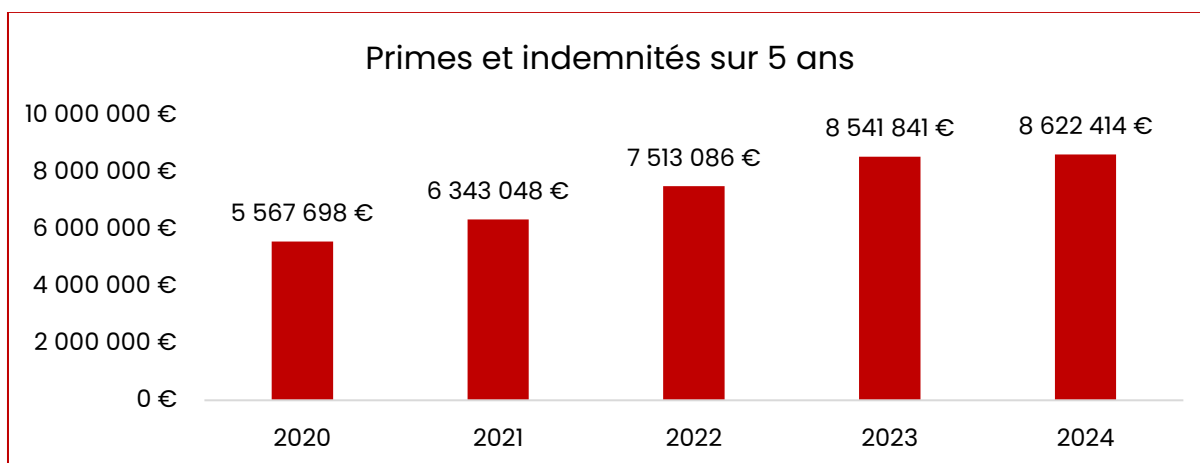


Répartition des cotisations employeurs sur 5 ans

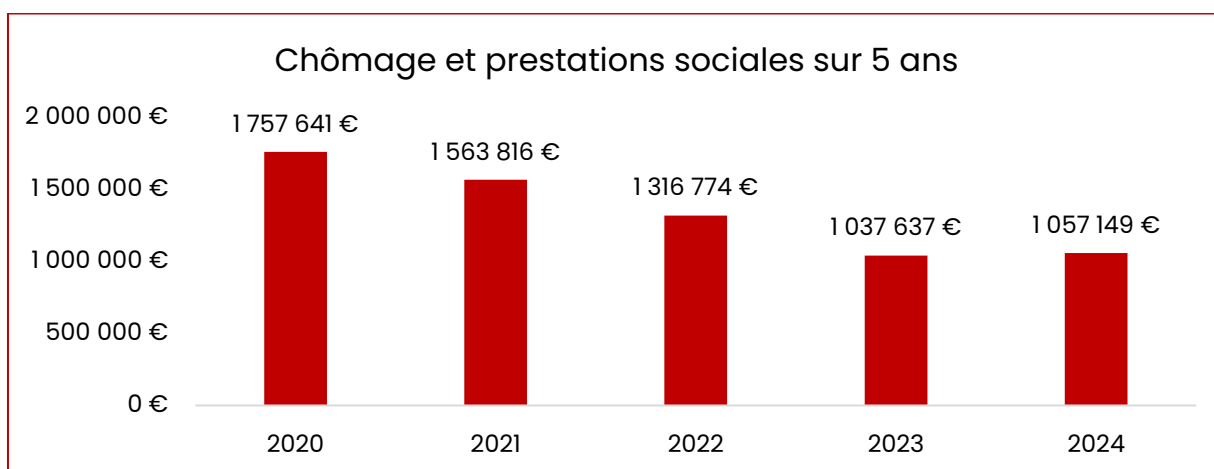


Répartition des rémunérations accessoires sur 5 ans

Les rémunérations accessoires correspondent au HCO permanent et extérieur, les vacances administratives, les tutorats d'apprentissage ainsi que les emplois étudiants.



Répartition des primes et indemnités sur 5 ans



Répartition des chômage et prestations sociales sur 5 ans

L'augmentation des dépenses de rémunérations principales s'explique par l'impact en équivalent année pleine (EAP) des mesures Guérini. Ces mesures ont également affecté, dans une certaine mesure, les rémunérations accessoires, notamment à travers la revalorisation des taux des HCO et des vacances.

S'agissant des régimes indemnitaires des personnels BIATSS et enseignants, leur progression traduit à la fois la mise en œuvre des mesures issues de la LPR (RIPEC) et la politique indemnitaire propre à l'établissement en faveur des personnels BIATSS.

Les cotisations employeurs ont naturellement suivi cette évolution, en lien direct avec les effets des mesures Guérini.

À l'issue de cette période, la tendance sur l'évolution des rémunérations principales sera plus modérée, s'inscrivant dans la tendance observée avant l'application des mesures Guérini.

E. REMUNERATIONS MOYENNES DES PERSONNELS

| | Genre | Catégorie | Coût annuel chargé* | Salaire moyen brut mensuel* hors IFSE | Salaire médian brut mensuel* hors IFSE | IFSE et Primes enseignants (PRES, PEDR, PEP, PI, IF*) mensuel/moyen | INM Moyen | Age moyen |
|------------------------|---------|-----------|---------------------|---------------------------------------|--|---|-----------|-----------|
| Enseignant titulaire | F (53%) | A | 98 827 € | 4 208 € | 4 110 € | 476 € | 855 | 50 |
| | H (47%) | A | 102 306 € | 4 356 € | 4 110 € | 487 € | 885 | 51 |
| Enseignant contractuel | F (54%) | A | 38 157 € | 2 191 € | 2 195 € | 550€ | 445 | 36 |
| | H (46%) | A | 37 320 € | 2 143 € | 2 195 € | 589€ | 435 | 39 |
| BIATPSS titulaire | F (55%) | A | 64 596 € | 2 750 € | 2 648 € | 864€ | 559 | 49 |
| | H (45%) | A | 66 401 € | 2 827 € | 2 653 € | 1043€ | 574 | 48 |
| | F (64%) | B | 48 172 € | 2 049 € | 2 067 € | 598€ | 416 | 47 |
| | H (36%) | B | 48 725 € | 2 074 € | 1 974 € | 608€ | 421 | 47 |
| | F (53%) | C | 45 842 € | 1 952 € | 1 954 € | 419€ | 397 | 49 |
| | H (47%) | C | 45 341 € | 1 930 € | 1 855 € | 424€ | 392 | 47 |
| BIATPSS contractuel | F (57%) | A | 46 291 € | 2 659 € | 2 567 € | | 540 | 38 |
| | H (43%) | A | 53 694 € | 3 084 € | 2 813 € | | 627 | 39 |
| | F (63%) | B | 33 209 € | 1 907 € | 1 873 € | | 387 | 37 |
| | H (37%) | B | 34 347 € | 1 972 € | 1 890 € | | 401 | 36 |
| | F (47%) | C | 31 882 € | 1 831 € | 1 816 € | | 372 | 40 |
| | H (53%) | C | 31 719 € | 1 821 € | 1 816 € | | 370 | 35 |

Rémunération brute moyenne par catégorie de personnels

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

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

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

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

Le plus grand écart de rémunération concerne les contractuels BIATPSS de catégorie A. Cela peut notamment s'expliquer par certains effets qui peuvent être combinés comme les recrutements au sein de certaines branches d'activités qui sont historiquement moins féminisées (exemple : métiers de l'informatique) et sur des métiers en tension pour lesquels l'établissement doit faire un effort financier dans le but de rester attractif sur le marché de l'emploi.

C'est au sein de la population BIATPSS Titulaire de catégorie C, que l'on observe le plus faible écart de rémunération.

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

F. LES VACATIONS D'ENSEIGNEMENT

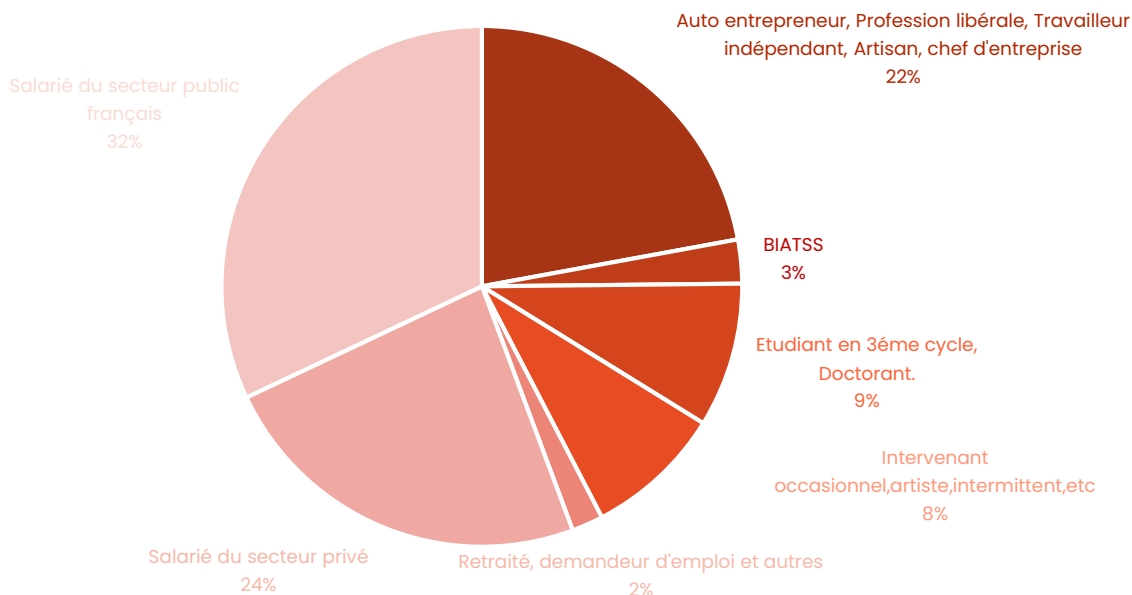
Au cours de l'année 2023-2024, un total de **85 328 heures équivalent TD (HETD)** ont été effectuées dans le cadre des activités d'enseignement, réparties sur **26 structures** distinctes. Parmi les différents niveaux d'enseignement, c'est celui de la **Licence** qui concentre le plus grand nombre de vacations, témoignant de l'importance de cette filière dans l'organisation pédagogique globale. Ces enseignements ont été assurés par un effectif de **1 677 intervenants**, qui contribuent activement à la diversité et à la qualité des formations proposées. En termes de démographie, la moyenne d'âge des intervenants féminins s'élève à **44 ans et 5 mois**, tandis que celle des intervenants masculins est légèrement plus élevée, atteignant **45 ans et 4 mois**, reflétant une population professionnelle expérimentée et équilibrée.

Point d'attention : Les données concernent uniquement les HCO réalisées par des chargés d'enseignement vacataire et ATV. Ainsi, celle-ci ne tiennent pas compte des heures hors service statutaire et les heures de référentiel.

| Statut Intervenant | Total HETD | Nb Intervenant | Nb heures /intervenant |
|---|---------------|----------------|------------------------|
| Auto entrepreneur, Profession libérale, Travailleur indépendant, Artisan, chef d'entreprise | 18 867 | 287 | 66 |
| BIATPSS (Personnels UP8) | 2 324 | 52 | 45 |
| Etudiant 3ème cycle, Doctorant. | 7 661 | 157 | 49 |
| Intervenant occasionnel, conférencier étranger, intermittent | 7 305 | 340 | 21 |
| Retraité et autre | 1 667 | 37 | 45 |
| Salarié du secteur public français | 20 186 | 335 | 60 |
| Salarié secteur privé | 27 319 | 469 | 58 |
| Total général | 85 328 | 1 677 | 51 |

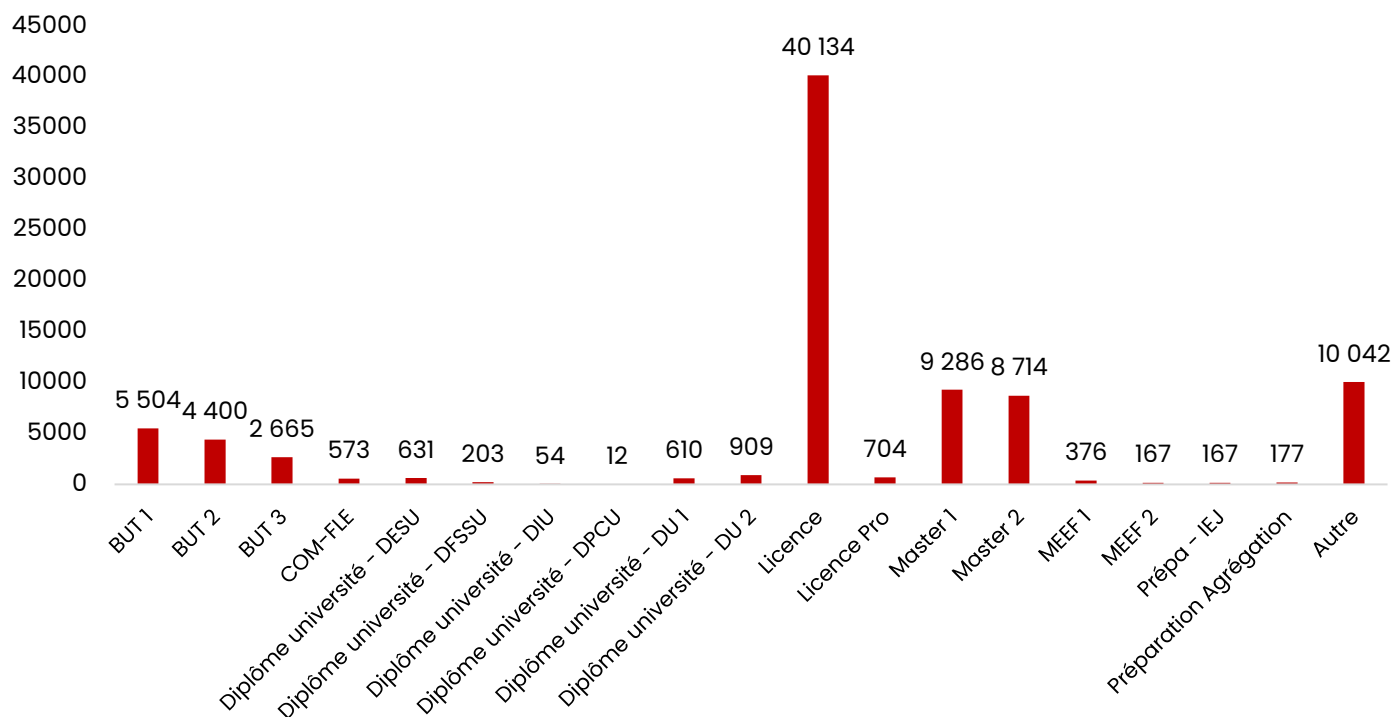
Le recours aux CEV et ATV représente un volume d'enseignement équivalent à celui de 222 enseignants titulaires du second degré, soulignant ainsi le rôle important des vacataires dans la couverture des besoins d'enseignements

Répartition des heures par statut d'intervenants



Répartition des heures par statuts d'intervenants

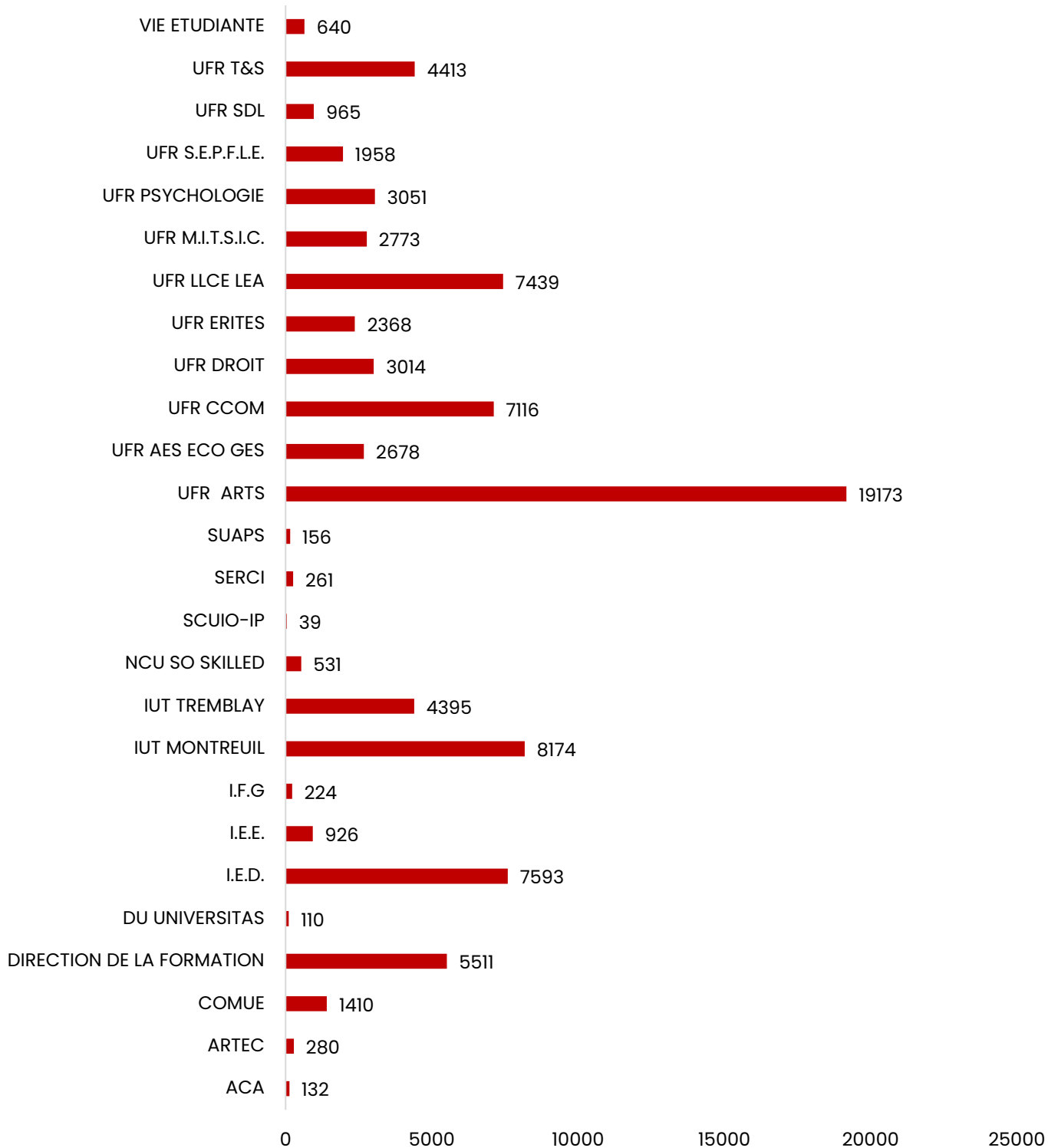
Répartition des heures d'enseignement par diplômes



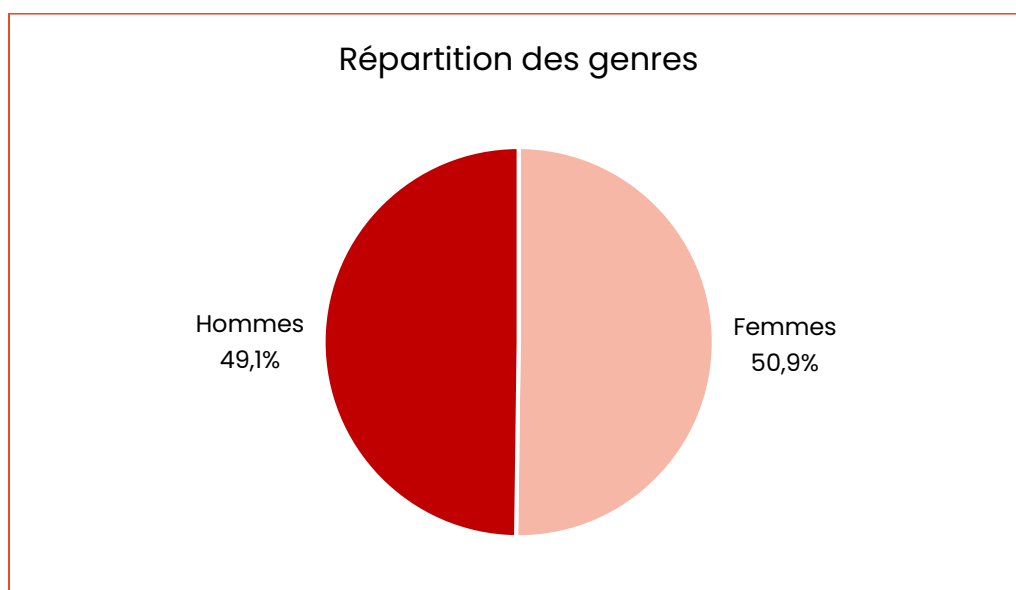
Répartition des heures d'enseignement par diplômes (hors référentiel et heures non statutaire)

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

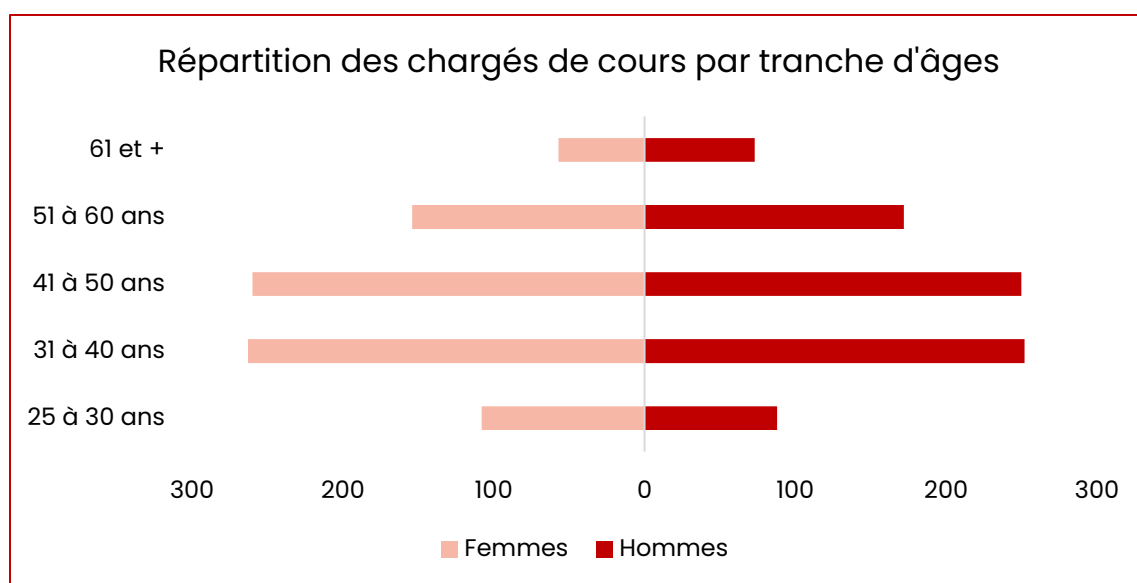
Répartition des heures par composante



Répartition des heures par composante



Répartition par genre



Répartition des chargés de cours par tranches d'âges

II. REGIMES INDEMNITAIRES

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

Pour les enseignants-chercheurs :

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

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

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

Pour les personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé

Le RIFSEEP ou **Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel**⁵ est le régime indemnitaire de référence qui remplace la plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique de l'Etat. Il s'inscrit dans un processus interministériel de simplification et d'harmonisation des régimes indemnitaires. Il est versé depuis 2015 au personnel fonctionnaire des corps et emplois fonctionnels relevant de la filière de l'administration de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la Recherche, toutes catégories confondues. Depuis le 1er septembre 2017, il est également versé au personnel fonctionnaire des corps de recherche et de formation, qu'ils soient de catégorie A, B, ou C.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

A. INDEMNITES ATTRIBUEES AU PERSONNEL BIATPSS

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

| Catégorie | Socle IFSE par catégorie UP8 | Moyenne IFSE par catégorie UP8 | IFSE moyen au sein des EPSCP en 2022 (Source EESRI 2023) |
|-----------|------------------------------|--------------------------------|--|
| A | 686 € | 944 € | 953 € |
| B | 579 € | 602 € | 594€ |
| C | 419 € | 421 € | 424€ |

Montant de référence mensuelle de l'IFSE à Paris 8

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

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

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

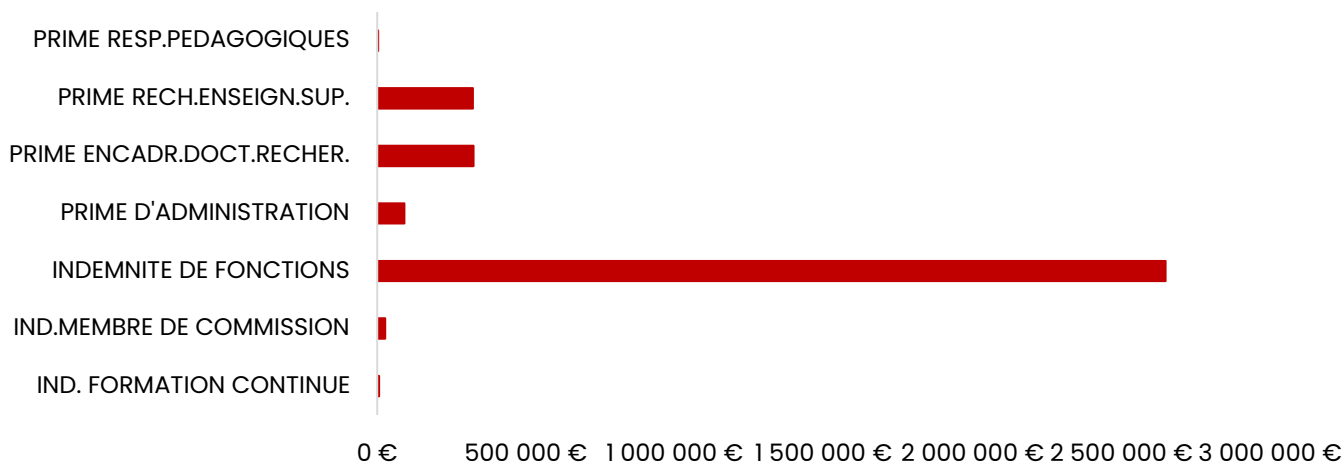
B. PRIMES ET INDEMNITES ATTRIBUEES AU PERSONNEL ENSEIGNANT

| Primes enseignants | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| IND.MEMBRE DE COMMISSION | 58 009 € | 9 927 € | 35 469 € | 32 380 € | 27 103 € |
| PRIME RECH.ENSEIGN.SUP. | 944 066 € | 1 696 343 € | 251 948 € | 320 647 € | 321 851 € |
| PRIME D'ADMINISTRATION | 267 138 € | 310 589 € | 415 924 € | 108 832 € | 90 840 € |
| INDEMNITES DE FONCTION | | | 1 534 853 € | 2 209 079 € | 2 647 982 € |
| PRIME RESP.PEDAGOGIQUES | 201 938 € | 278 080 € | | 29 000 € | 3 000€ |
| IND. FORMATION CONTINUE | 124 681 € | 133 890 € | 73 982 € | 4 351 € | 6 507 € |
| PR. ENCADR. DOCTOR. RECH. | 234 138 € | 257 013 € | 335 967 € | 228 070 € | 323 430 € |
| Total | 1 829 970 € | 2 685 842 € | 2 648 142 € | 2 932 359 € | 3 420 713 € |

Tableau de répartition des primes et indemnités versés aux enseignants

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

Répartition des primes et indemnités versées aux enseignants



Répartition des primes et indemnités versés aux enseignants en 2024

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

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

Agents concernés :

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

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

| | 2021 | | 2022 | | 2023 | | 2024 | |
|--------------|-------------|-----------------|-------------|----------------|-------------|-----------------|-------------|---------------|
| Population | Nb d'agents | Coût | Nb d'agents | Coût | Nb d'agents | Coût | Nb d'agents | Coût |
| Enseignants | 40 | 32 740 € | 51 | 57 139 € | 133 | 151 681€ | 1 | 1601 € |
| BIATPSS | 18 | 5 423 € | 47 | 20 486€ | 78 | 41 874€ | 1 | 465 € |
| Total | 58 | 38 163 € | 98 | 77 625€ | 211 | 193 555€ | 2 | 2066 € |

Coût de la garantie individuelle de pouvoir d'achat

A noter que l'année 2024 était la dernière année de mise en place de la GIPA.

CHAPITRE 4 : LA FORMATION

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

Axes stratégiques de formation de l'université

Le plan de formation est un élément clé de la politique de développement des ressources humaines de l'université, il est à ce titre élaboré en lien étroit avec la vice-présidence relations et ressources humaines. Le plan de formation est pensé de manière pluriannuelle sur la base des besoins de formation identifiés (entretiens annuels, recensement des composantes et services, demandes des agents...) mais également de manière prévisionnelle sur la base des besoins projetés en lien avec le projet d'établissement et la stratégie de l'université. Le plan de formation vise à répondre aux besoins de chacun et à accompagner chaque membre de notre communauté dans le renforcement de ses compétences et la construction de son parcours professionnel, tout en soutenant les ambitions et projets de notre institution.

Le plan de formation de l'université Paris 8 est notamment établi à partir:

- des priorités ministérielles et interministérielles de formation, conformément à la circulaire du 17 octobre 2016 sur la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'État;
- des orientations de la direction de l'établissement, en cohérence avec la politique des ressources humaines ;
- des besoins spécifiques de notre université, identifiés chaque année à travers les entretiens professionnels des personnels BIATSS et les retours des responsables de services et de composantes.

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

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

Missions

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

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

Moyens

Humains : le service de la formation des personnels est intégré au service développement RH, ce service compte 3 agents, dont la responsable du service (IGE), une assistante de formation (ASI) et un gestionnaire formation (ATRF).

Evolution du budget alloué à la formation des personnels

| | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|------------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|--------------|
| Budget alloué | 265 000 € | 310 000 € | 325 000 € | 321 691 € | 308 267 € |
| Masse salariale UP8 | 119 538 599 € | 124 340 826 € | 131 154 838 € | 137 485 580 € | 140 599 000€ |
| Budget dépensé | 157 376 € | 302 959 € | 293 974 € | 286 746 € | 284 510€ |
| Cout ETP dédié à l'activité | 89 074€ | 93 612 € | 103 274€ | 118 600€ | 107 165€ |
| % / masse salariale | 0,21 % | 0,32 % | 0,30 % | 0,29 % | 0,28% |

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

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

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

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

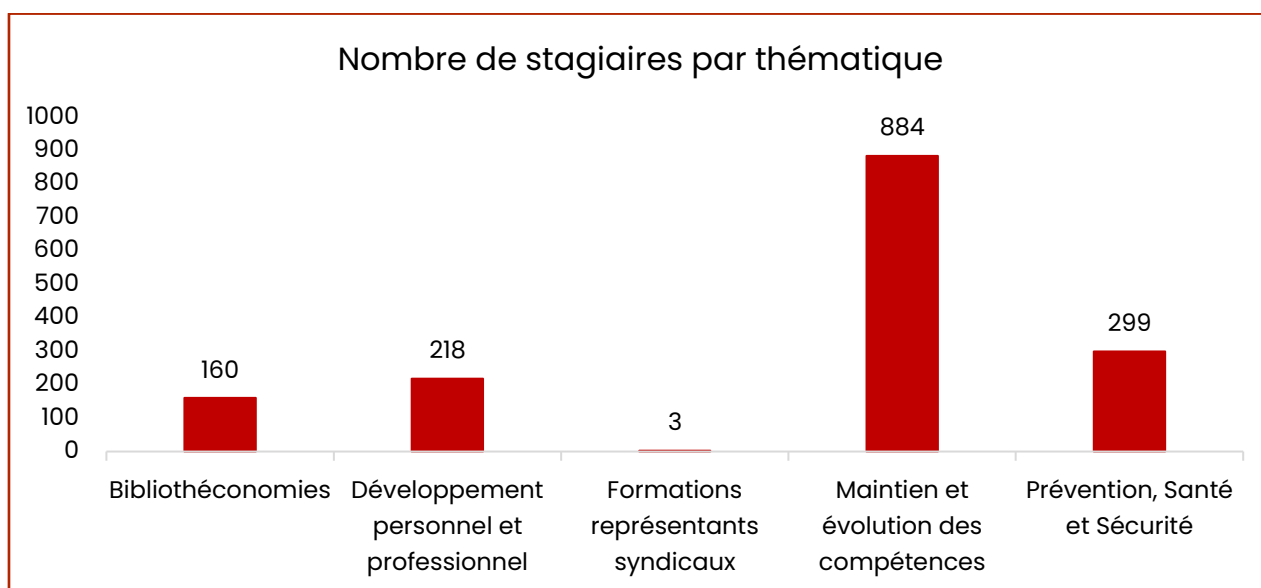
II. FORMATIONS PROPOSEES

A. PRESENTATION DES FORMATION

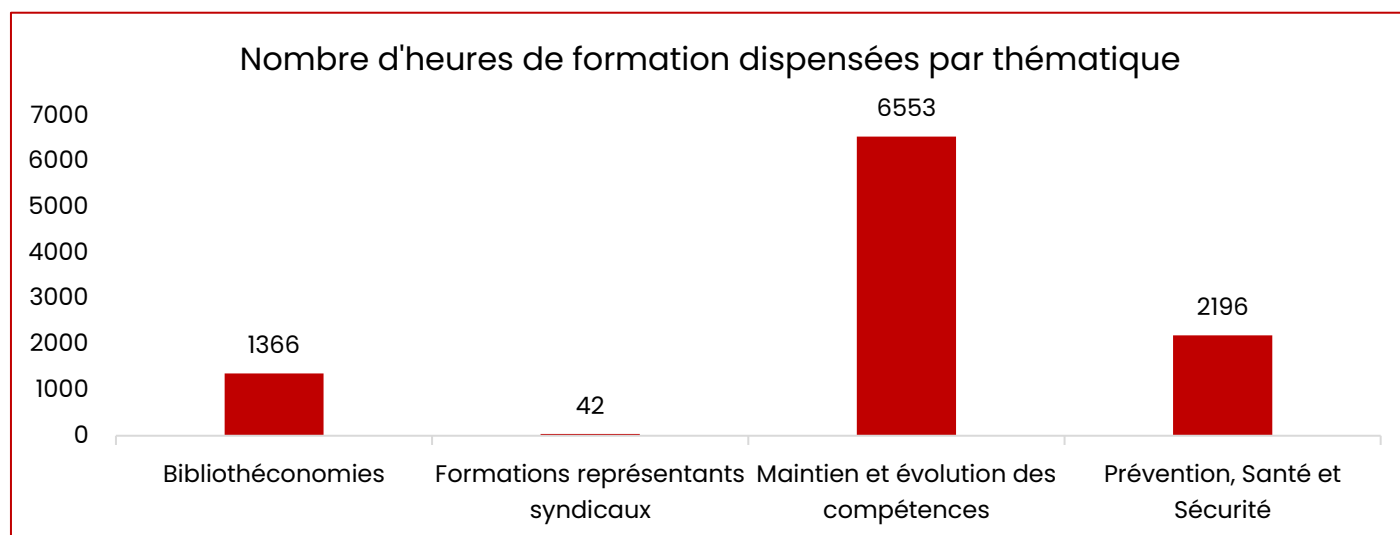
Formations proposées à l'ensemble des personnels de l'université

| | Nbr d'heures de formation | Nbr d'agents |
|---|---------------------------|--------------|
| Bibliothéconomes | 1365,5 | 160 |
| Accueil/communication | 18 | 1 |
| Encadrement et pilotage | 14 | 1 |
| Environnement culturel | 15 | 2 |
| Environnement professionnel | 551 | 43 |
| Gestion des archives et des ouvrages | 42 | 2 |
| Gestion patrimoine | 5,5 | 2 |
| Juridique / Marchés publics | 47 | 17 |
| Langues | 8 | 1 |
| Prévention/Santé | 6 | 1 |
| Responsabilités Sociales des Universités | 21,5 | 4 |
| Technologie d'information et de communication | 568,5 | 77 |
| Appui à la pédagogie et/ou à la recherche | 69 | 9 |
| Formations représentants syndicaux | 42 | 3 |
| Formation représentants élus | 42 | 3 |
| Maintien et évolution des compétences | 6552,9 | 884 |
| Accueil/communication | 110 | 6 |
| Bureautique et applications de gestion | 176 | 65 |
| Développement personnel | 390 | 55 |
| Encadrement et pilotage | 1261 | 138 |
| Environnement professionnel | 801 | 114 |
| Expression écrite et orale | 56 | 2 |
| Gestion des ressources humaines | 425 | 56 |
| Gestion financières et comptables | 69,3 | 5 |
| Gestion patrimoine | 70 | 5 |
| Informatique | 277 | 12 |
| Juridique / Marchés publics | 120,6 | 45 |
| Langues | 240 | 12 |
| Méthodologie | 45 | 3 |
| Préparation concours | 515,5 | 74 |
| Technologie d'information et de communication | 1493 | 125 |
| Appui à la pédagogie et/ou à la recherche | 503,5 | 167 |
| Prévention, Santé et Sécurité | 2196 | 299 |
| Hygiène et sécurité | 427 | 29 |
| Prévention/Santé | 1168 | 164 |
| Responsabilités Sociales des Universités | 601 | 106 |
| Total général | 10156,4 | 1346 |

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



Nombre de stagiaire par thématique



Nombre d'heures de formations dispensées par thématique

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

B. BILAN DES FORMATIONS DES PERSONNELS

| | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Budget dépensé | 157 376 € | 302 959 € | 293 974 € | 286 746 € | 284 510 € |
| Heures de formation | 2 663 | 8 054 | 11 717 | 12 914 | 10 156 |
| Nombre de stagiaires cumulés (un stagiaire est comptabilisé plusieurs fois s'il suit plusieurs formations) | 524 | 808 | 1 357 | 1 497 | 1 346 |
| Coût horaire moyen d'une action de formation | 59,10 € | 37,62 € | 25,09 € | 22,20 € | 28,01 € |

Après une forte croissance entre 2020 et 2023 (+385 % d'heures de formation), l'année 2024 marque une légère baisse du volume horaire (-21 %) et du nombre de stagiaires (-10 %). Cela s'explique notamment par le fait qu'en 2023, l'université a dû former dans le cadre de la création de la nouvelle instance F3SCT, l'ensemble des représentants élus.

Le coût horaire moyen est en légère augmentation, cela traduit une tendance d'augmentation des coûts de formation proposés par les organismes et/ou à des besoins en formation sur des domaines spécifiques.

Le budget alloué à la formation s'établit à 308 267 € en 2024, en légère baisse par rapport à 2023, mais reste globalement stable depuis trois ans. La part du budget formation dans la masse salariale s'élève à 0,28 %. Le coût ETP dédié à l'activité est en légère diminution autour de 107 165 €, ce qui s'explique par le statut de l'assistante de formation qui est contractuel. Ainsi le coût des cotisations employeur est moindre.

L'année 2024 confirme la maturité du dispositif de formation à l'université et la pertinence de son articulation avec la stratégie RH et les priorités institutionnelles. Les perspectives pour 2025 porteront notamment sur le renforcement de la formation des encadrants (BIATSS et EC) ; la structuration de parcours de formation thématiques (numérique, santé au travail, développement durable, pédagogie universitaire) ; la valorisation des acquis et des parcours professionnels dans le cadre des entretiens de carrière.

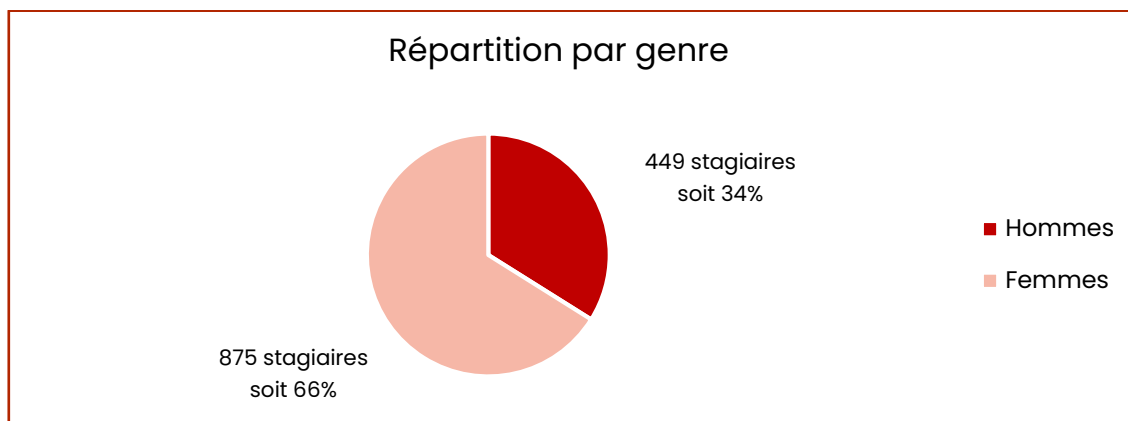
Ces orientations permettront de poursuivre la dynamique engagée vers une université apprenante, inclusive et durable.

C. PARTENARIAT ET COMMUNICATION

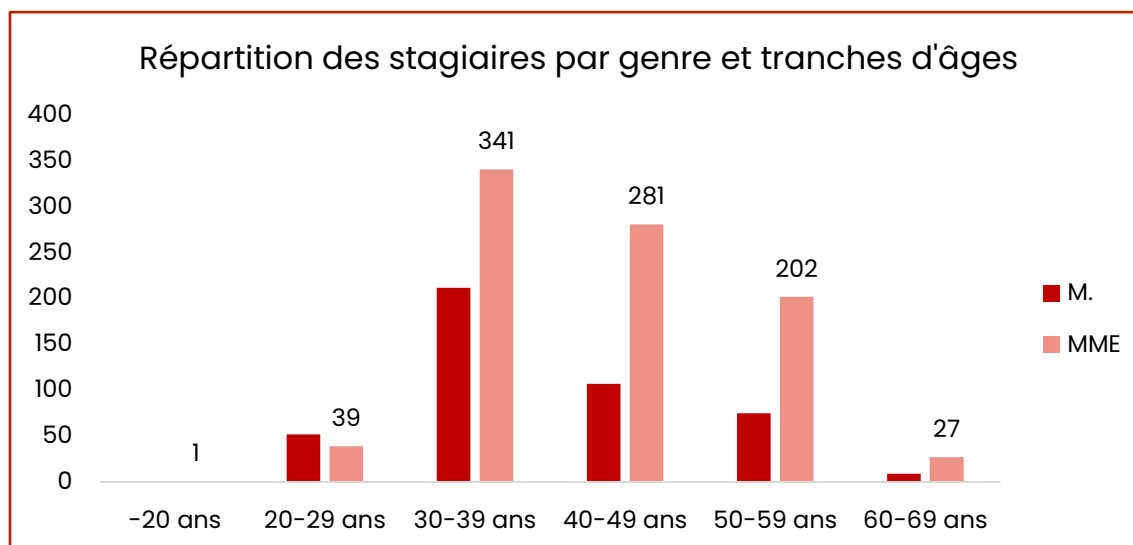
- sollicitation prioritaire des partenaires institutionnels (réseau régional de formation, réseau de formation interministériel, Université Numérique, Centre Académique de Formation Administrative de Créteil) ;
- mobilisation d'un réseau d'intervenants universitaires, notamment pour les formations sur 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 :
 - Octobre 2024 : présentation des concours ITRF de l'AENES à l'université Paris 8.
 - Réunion individuelle sur demande des agents

III. PRESENTATION DES STAGIAIRES

A. REPARTITION PAR TRANCHE D'AGE ET GENRE



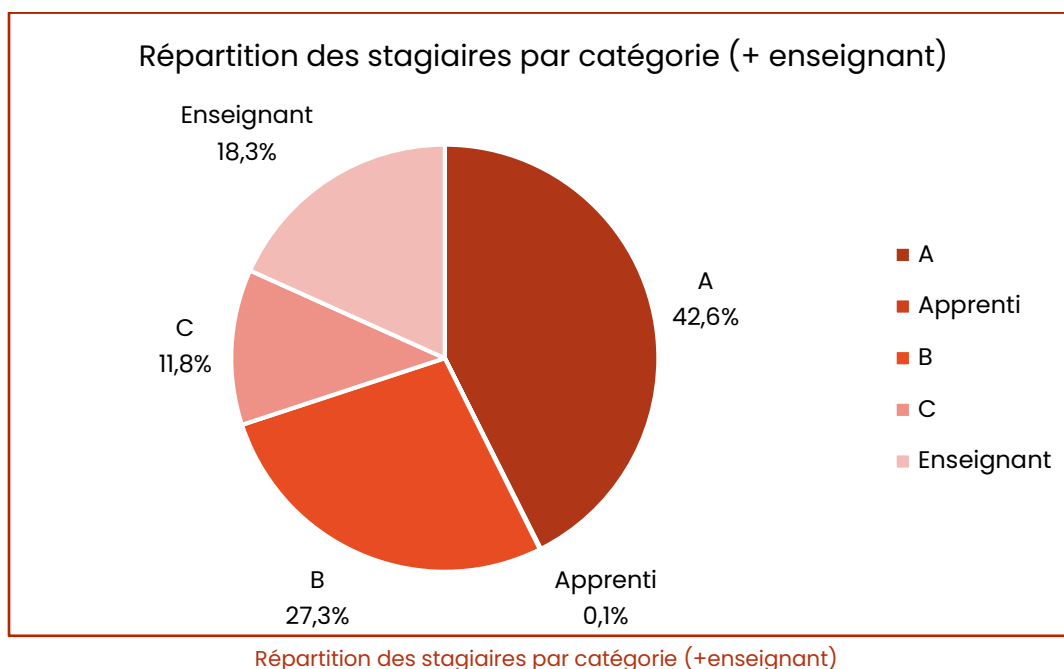
Répartition par genre

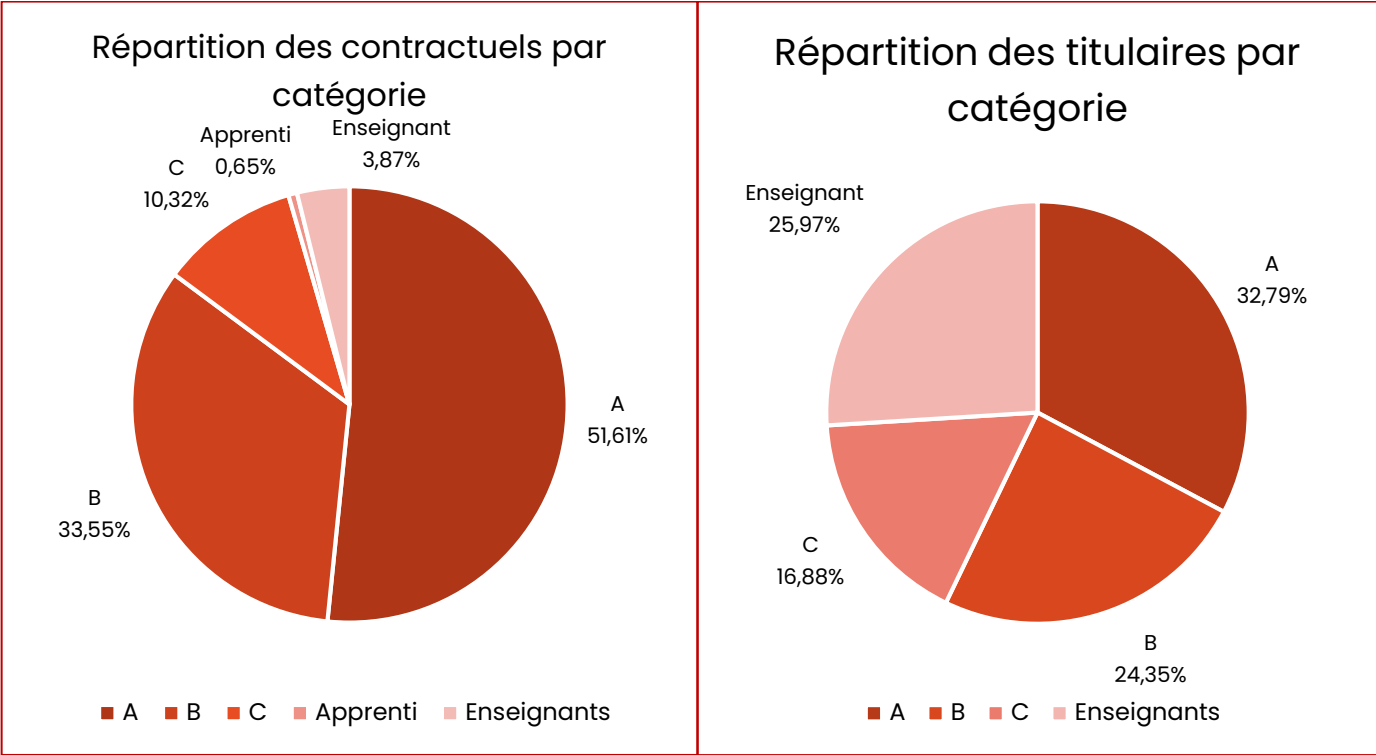


Répartition des stagiaires par tranche d'âge et par genre

B. REPARTITION DES STAGIAIRES PAR STATUT ET CATEGORIE

| | Nbre de d'agent ayant suivi au moins une formation | Répartition stagiaire en % | Nbre d'heures suivies | Répartition heures en % |
|----------------------|--|-------------------------------|--------------------------|-------------------------|
| Contractuel | 155 | 33,48% | 2996 | 29,50% |
| A | 80 | 51,61% | 1782 | 59,48% |
| B | 52 | 33,55% | 225 | 7,51% |
| C | 16 | 10,32% | 784 | 26,16% |
| Apprenti | 1 | 0,65% | 3 | 0,001% |
| Enseignants | 6 | 3,87% | 203 | 6,77% |
| Titulaire | 308 | 66,52% | 7160 | 70,50% |
| A | 101 | 32,79% | 3462 | 48,35% |
| B | 75 | 24,35% | 1780 | 24,86% |
| C | 52 | 16,88% | 727 | 10,15% |
| Enseignants | 80 | 25,97% | 1192 | 16,64% |
| Total général | 463 | 100% | 10156 | 100% |





| Année | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|-----------------------------|------|-------|-------|------|------|
| Nombre d'enseignants formés | 17 | 50 | 160 | 262 | 245 |
| Nombre d'heures | 172 | 2 514 | 2 252 | 2392 | 1395 |

Evolution de la formation des enseignants-chercheurs

Le nombre de stagiaires enseignants formés peut varier notamment en fonction du nombre de nouveaux-MCF recrutés, ainsi en 2024, il y a eu 15 néo-mcf contre 22 en 2023. La réglementation prévoit 32h d'accompagnement obligatoire préalable avant la titularisation d'un nouveau MCF.

En 2024, 245 enseignants ont été formés. Bien que ce chiffre soit en légère diminution, il témoigne néanmoins de la dynamique engagée depuis deux ans : les enseignants s'approprient de plus en plus l'accompagnement proposé par le service de formation des personnels. Les thématiques conçues et offertes répondent directement à l'expression de leurs besoins, qu'il s'agisse du développement de la pédagogie, de formations en lien avec la recherche, de l'encadrement, des responsabilités sociétales des universités ou encore de l'apprentissage des langues étrangères. Ces actions contribuent pleinement à répondre aux enjeux stratégiques de l'université.

CHAPITRE 5 : L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

I. LES RELATIONS PROFESSIONNELLES ET LE DIALOGUE SOCIAL

A. LES INSTANCES DU DIALOGUE SOCIAL

Comité social d'administration (CSA)

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

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

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

Compétences et composition du CSA

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

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

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

- Des membres de l'administration (la présidente assistée en tant que de besoin par des représentants de l'administration exerçant des fonctions de responsabilité + le responsable ayant autorité en matière de

gestion des ressources humaines); Selon les points à l'ordre du jour, elle peut être assistée d'autres personnes au titre de leur expertise ou pour présenter un dossier.

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

Composition du comité social d'administration

Le CSA s'est réuni 6 fois au cours de l'année 2024 et le nombre de femmes est de 12, le nombre d'hommes 8

Les sujets abordés :

- ❖ CSA du 16/01/2024
 - Repyramidage ASI : détermination des emplois type
 - Augmentation des tarifs du CROUS – participation employeur
 - Mise à jour des grilles des non titulaires
 - Télétravail : adoption du protocole après expérimentation
 - Avancement de la démarche de prévention des risques psycho-sociaux
- ❖ CSA du 23/04/2024
 - Information sur les élections des conseils
 - Référentiel des enseignants chercheurs
 - Information sur la réforme du corps des IGE
- ❖ CSA du 04/06/2024
 - Plan de formation 2024-2025
 - RIPEC C2
 - Bureau des transversalités et réussites étudiantes
- ❖ CSA du 25/06/2024
 - Fonctionnement de l'université pendant les JOP
- ❖ CSA du 10/09/2024
 - Modalités de vote aux conseils centraux
 - Modification des modalités d'accueil des enseignants invités
 - Point d'information « enquête conditions de travail et évaluation des risques psycho-sociaux
 - Participation employeur à la restauration pendant les périodes de fermeture du CROUS
- ❖ CSA du 05/11/2024
 - Campagne d'emplois

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

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

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

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

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

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

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

La FSSSCT du CSA a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des personnels ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail.

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

Composition du F3SCT

En 2024, la FSSSCT s'est réuni à cinq reprises dont deux se sont tenues en deux fois afin d'épuiser l'ordre du jour.

Séances (2) de FSSSCT de février et mars 2024:

- Point sur les travaux en cours sur le campus de Saint Denis
- Désignation de la référente ou du référent F3SCT pour les questions de violences, discriminations, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes au travail
- Synthèse des registres Santé et Sécurité au travail
- Avancement de la démarche d'évaluation des RPS, accompagnée par l'ARACT
- Médecine de prévention et de santé au travail
- Restitution de la visite F3SCT UFR Culture communications-IC et propositions
- Projet de vidéo-protection du site de l'IUT de Tremblay

Séance de FSSSCT de juin 2024:

- Information relative à la visite de l'inspection santé et sécurité au travail du 12 au 14 mai et propositions de mesures,
- Propositions et mesures suite à l'enquête interne F3SCT d'une UFR.
- Bilan des accidents du travail et maladies professionnelles
- Synthèse des registres Santé et Sécurité au Travail
- Plan de formation en santé et sécurité au travail
- Programmation des visites de la FSSSCT sur 2024-2025

Séance de FSSSCT en novembre 2024:

- Proposition de création d'une commission d'examen des signalements sur les RSST
- Synthèse des registres Santé et Sécurité au travail (RSST) – Informations suite à enquêtes
- Protocole et programme de visites sur l'année universitaire 2024-2025
- Projet d'instruction en santé et en sécurité au travail
- Développement du réseau d'assistants de prévention
- Avancement de la démarche d'évaluation des RPS, accompagnée par l'ARACT,
- Point de situation au sein d'une Direction
- Travaux de réparation de fenêtres/ouvrants
- Contrôle d'exposition des agents de la menuiserie aux poussières de bois, au formaldéhyde, et mesures de prévention
- Projet de vidéo-protection du site de l'IUT de Montreuil

Séance de FSSSCT de décembre 2024:

- Incidents du 6 décembre 2024, liés au blocage de l'université (site central)

B. LES INSTANCES CENTRALES

| Conseil d'administration | | | | | |
|----------------------------------|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|
| | Hommes | | Femmes | | Total |
| | Nombre | % | Nombre | % | |
| Collège Ens. A | 3 | 50 % | 3 | 50% | 6 |
| Collège Ens. B | 4 | 57 % | 3 | 43 % | 7 |
| Collège Biatss | 2 | 50 % | 2 | 50 % | 4 |
| Collège des usagers (titulaires) | 2 | 33 % | 4 | 67 % | 6 |
| Personnalités extérieures | 4 | 50 % | 4 | 50 % | 8 |
| TOTAL | 15 | 48 % | 16 | 52 % | 31 |

Composition du conseil d'administration (CA)

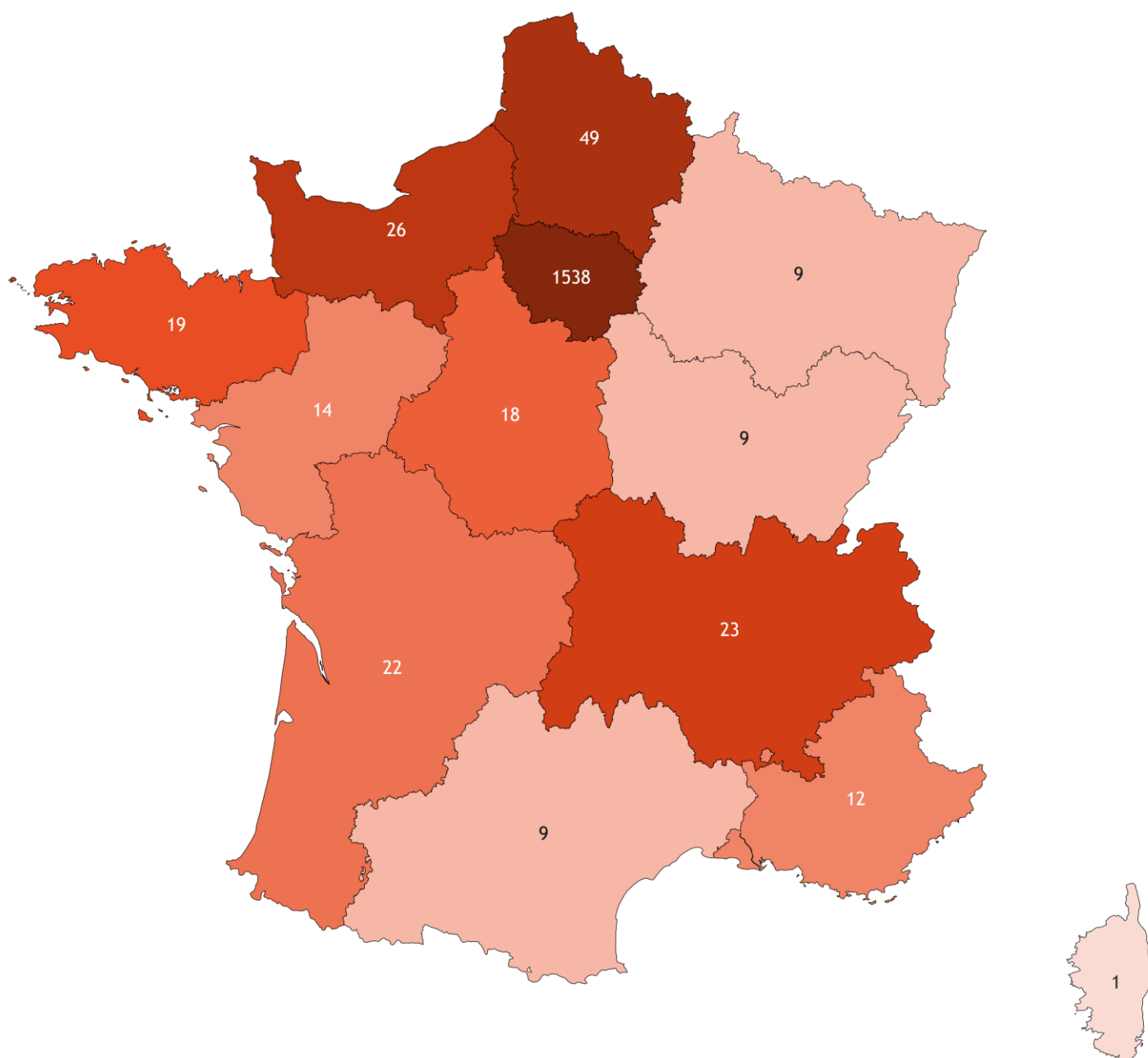
| Conseil académique | | | | | |
|---|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|
| Commission de la formation et de la vie universitaire | | | | | |
| | Hommes | | Femmes | | Total |
| | Nombre | % | Nombre | % | |
| Collège Ens. A | 2 | 33 % | 4 | 67 % | 6 |
| Collège Ens. B | 5 | 71 % | 2 | 29 % | 7 |
| Collège Biatss | 3 | 60 % | 2 | 40 % | 5 |
| Collège des usagers (TIT) | 7 | 58 % | 5 | 42 % | 12 |
| Personnalités extérieures | 2 | 50 % | 2 | 50 % | 4 |
| TOTAL | 19 | 56 % | 15 | 44 % | 34 |
| Commission Recherche | | | | | |
| | Hommes | | Femmes | | Total |
| | Nombre | % | Nombre | % | |
| Collège A | 9 | 69 % | 4 | 31 % | 13 |
| Collège B | 0 | 0 % | 0 | 0 % | 0 |
| Collège C | 3 | 60 % | 2 | 40 % | 5 |
| Collège D | 2 | 50 % | 2 | 50 % | 4 |
| Collège E | 3 | 60 % | 2 | 40 % | 5 |
| Collège F | 0 | 0 % | 0 | 0 % | 0 |
| Collège des étudiants (TIT) | 0 | 0 % | 0 | 0 % | 0 |
| Personnalités extérieures | 2 | 50 % | 2 | 50 % | 4 |
| TOTAL | 19 | 61 % | 12 | 39 % | 31 |
| Conseil académique | | | | | |
| | Hommes | | Femmes | | Total |
| | Nombre | % | Nombre | % | |
| CFVU | 19 | 56 % | 15 | 44 % | 34 |
| CR | 19 | 61 % | 12 | 39 % | 31 |
| TOTAL | 38 | 57 % | 28 | 43 % | 66 |

Composition du conseil académique (CAC)

II. LIEU DE RESIDENCE DES PERSONNELS

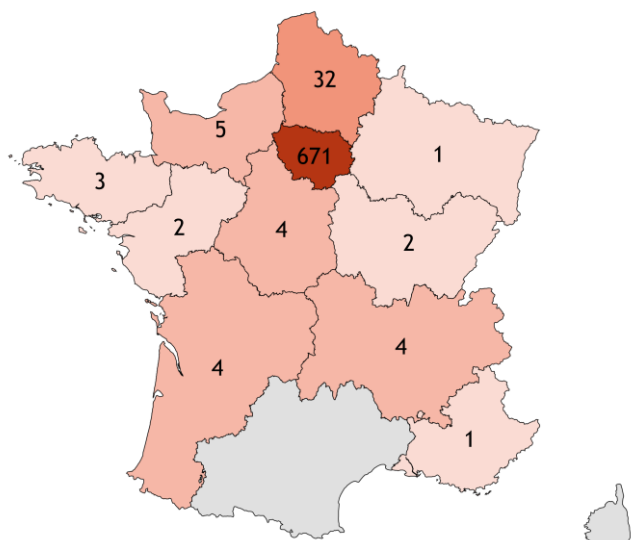
D. REPARTITION SUR LE TERRITOIRE NATIONAL

Lieu de résidence des personnels BIATPSS et enseignants

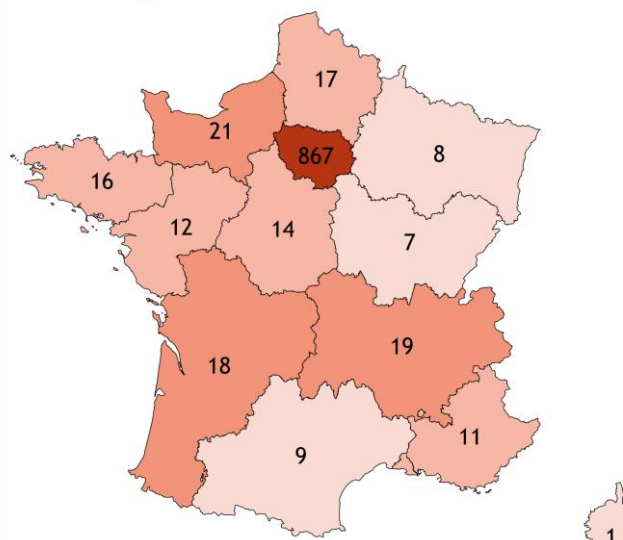


Répartition du lieu de résidence sur le territoire français des personnels

Lieu de résidence des personnels BIAPTSS

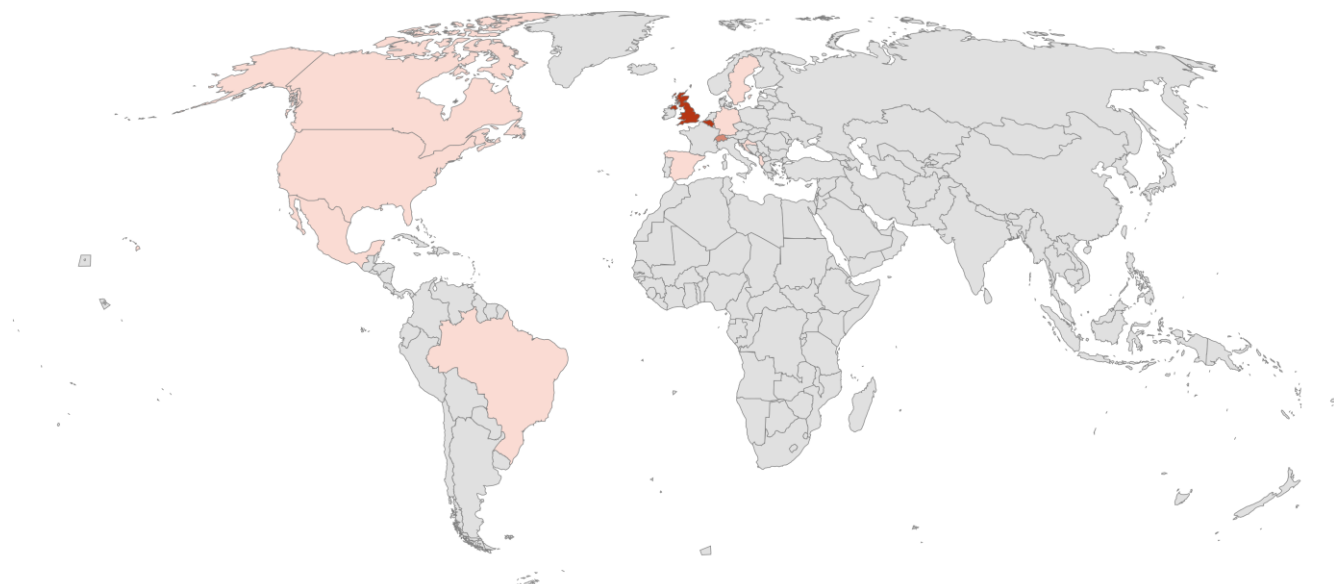


Lieu de résidence des personnels Enseignants



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

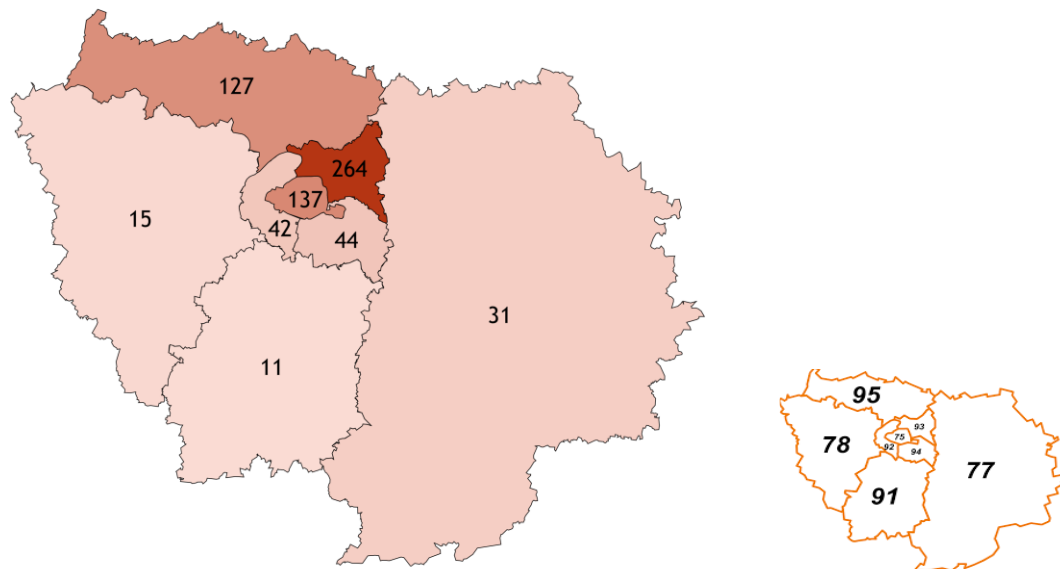
Répartition des personnels résidant à l'étranger



*En 2024, 17 agents résidaient dans des pays étrangers (Albanie, Allemagne, Belgique, Brésil, Canada, Croatie, Espagne, Etats-Unis, Mexique, Royaume-Uni, Suède, Suisse)

E. REPARTITION SUR LE TERRITOIRE FRANCILIEN

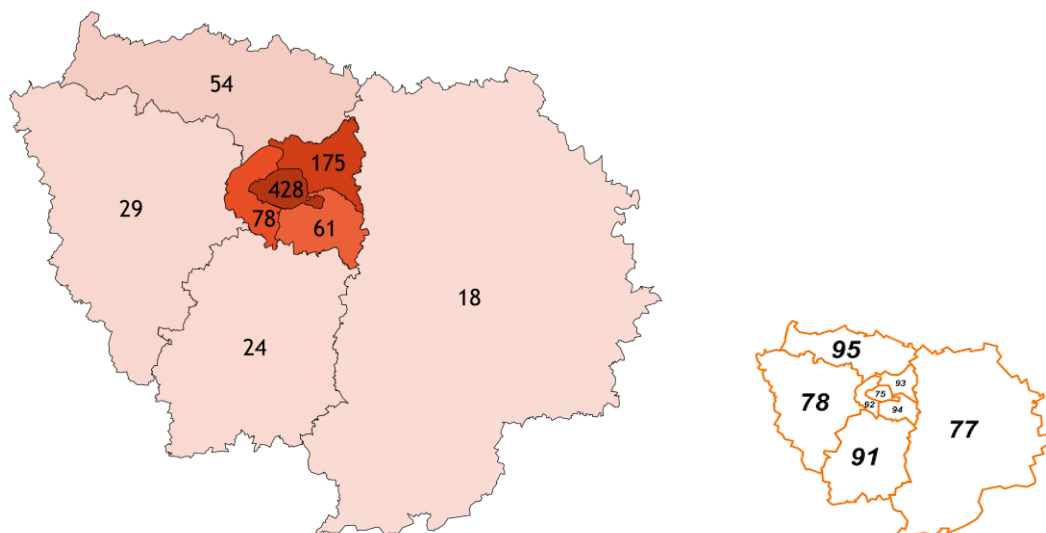
Répartition lieu de résidence des BIATPSS



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

- ❖ 3.5 BIATPSS sur 10 habitent en Seine-saint-denis (93)
- ❖ 2 BIATPSS sur 10 habitent à Paris (75)
- ❖ 2 BIATPSS sur 10 habitants dans le Val-d'oise (95)

Répartition du lieu de résidence des Enseignants



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

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

III. TELETRAVAIL

A. PRESENTATION DU DISPOSITIF

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

Il prévoit deux modalités possibles : le télétravail régulier (TTR) et le travail occasionnel à distance (TOD).

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

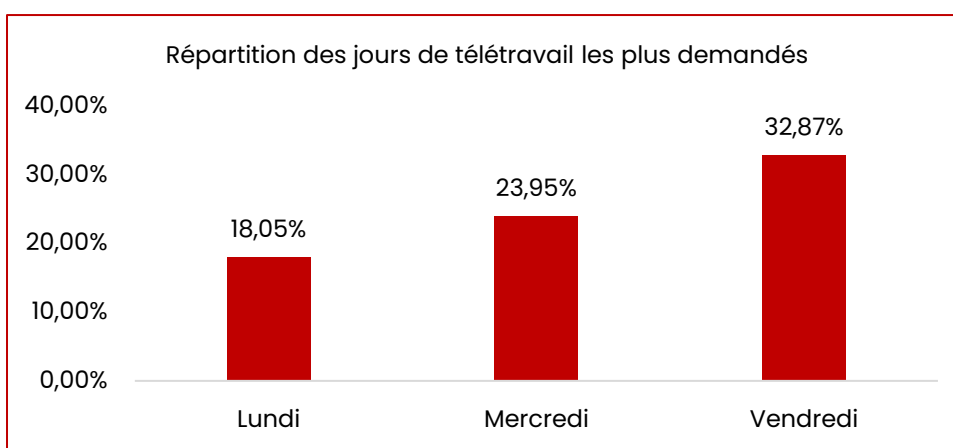
S'agissant du **télétravail occasionnel (TOD)**, un volume de dix jours flottants maximum par an est fixé durant la période d'expérimentation.

Il existe cependant des dispositions spécifiques sur préconisations médicales.

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

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

B. BILAN DU DISPOSITIF



Répartition des jours de télétravail les plus demandés

À noter que le mardi est demandé à 10,99 % et le jeudi à 14,14 %.

| | Femmes | | | Hommes | | | Total |
|--|------------|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|
| Catégorie hiérarchique | A | B | C | A | B | C | |
| Télétravail régulier (TTR) | 134 | 115 | 66 | 89 | 49 | 29 | 482 |
| Télétravail occasionnel à distance (TOD) | 8 | 5 | 0 | 5 | 1 | 1 | 20 |
| Télétravail médical | 3 | 2 | 3 | 0 | 2 | 2 | 12 |
| Total général | 145 | 122 | 69 | 94 | 52 | 32 | 514 |

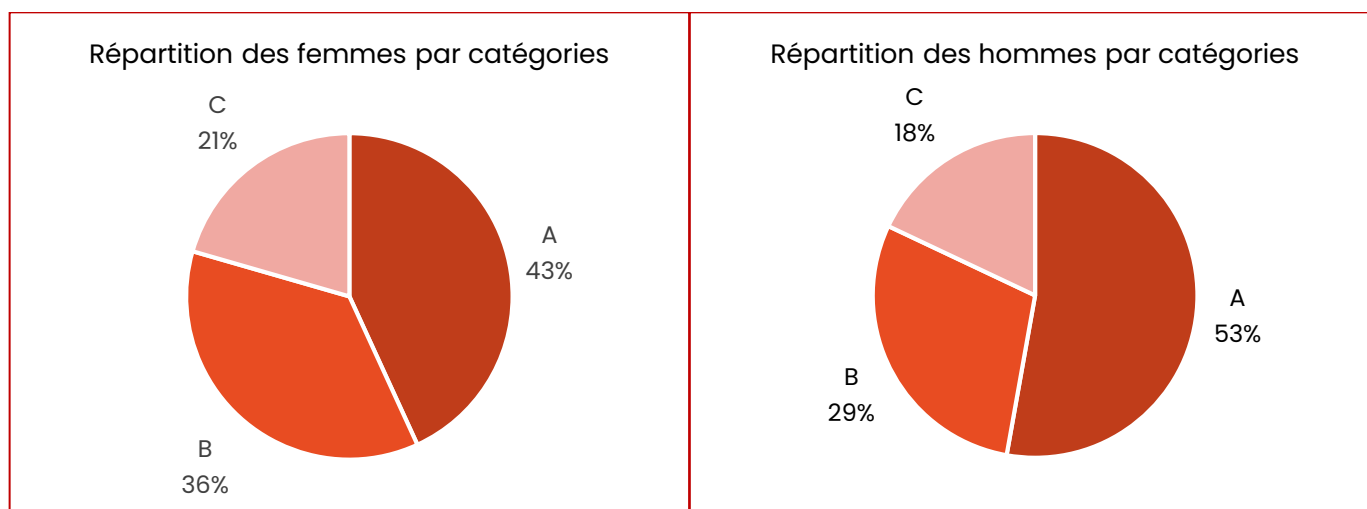
Répartition par type de télétravail, genre et catégorie

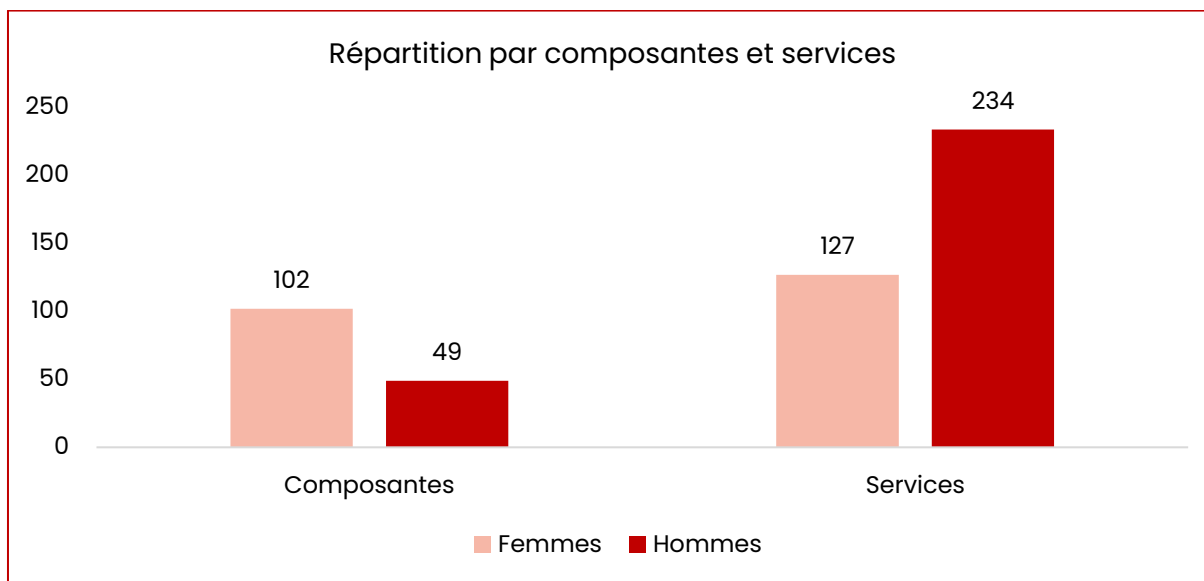
| | Femmes | | | Hommes | | | Total |
|--|--------|------|------|--------|------|------|-------|
| Catégorie hiérarchique | A | B | C | A | B | C | - |
| Total agents en télétravail | 145 | 122 | 69 | 94 | 52 | 32 | 514 |
| Effectifs total | 188 | 151 | 80 | 147 | 87 | 74 | 727 |
| Proportion d'agents sur effectif total | 77 % | 81 % | 86 % | 64 % | 60 % | 43 % | - |

Répartition en pourcentage, par genre et catégorie

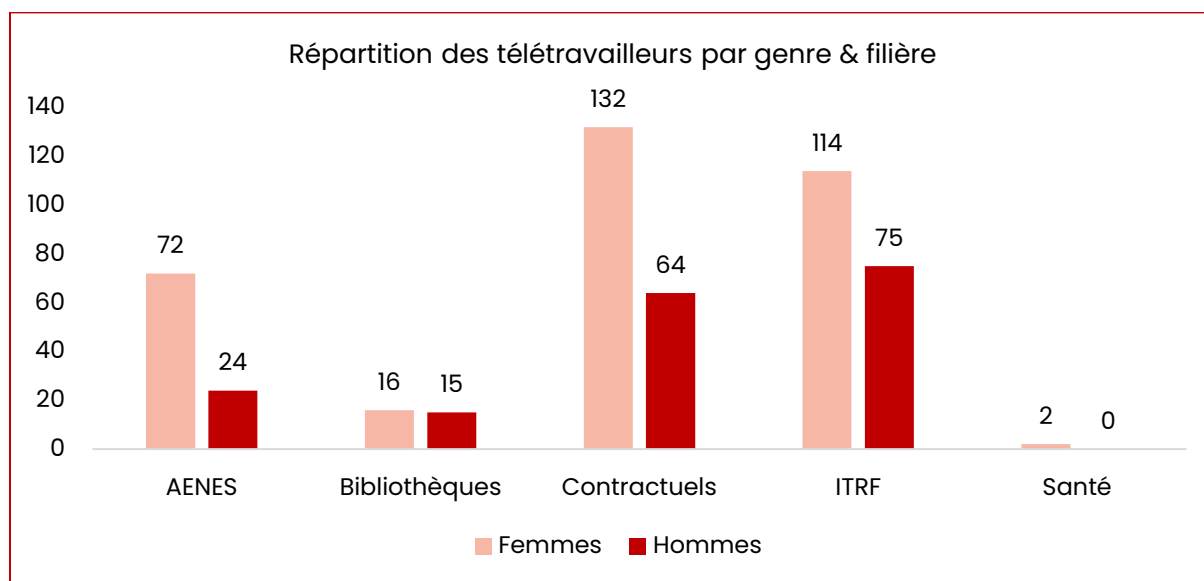
| | Femmes | | | Hommes | | |
|----------------------------|------------|------------|-----------|------------|-----------|-----------|
| Catégorie hiérarchique | A | B | C | A | B | C |
| 0,5 jour | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| 1 jour | 23 | 29 | 12 | 50 | 18 | 7 |
| 1,5 jours | 51 | 27 | 26 | 8 | 6 | 4 |
| 2 jours | 76 | 58 | 26 | 55 | 22 | 14 |
| Total par catégorie | 152 | 117 | 65 | 108 | 47 | 25 |
| Total général | 334 | | | 186 | | |

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





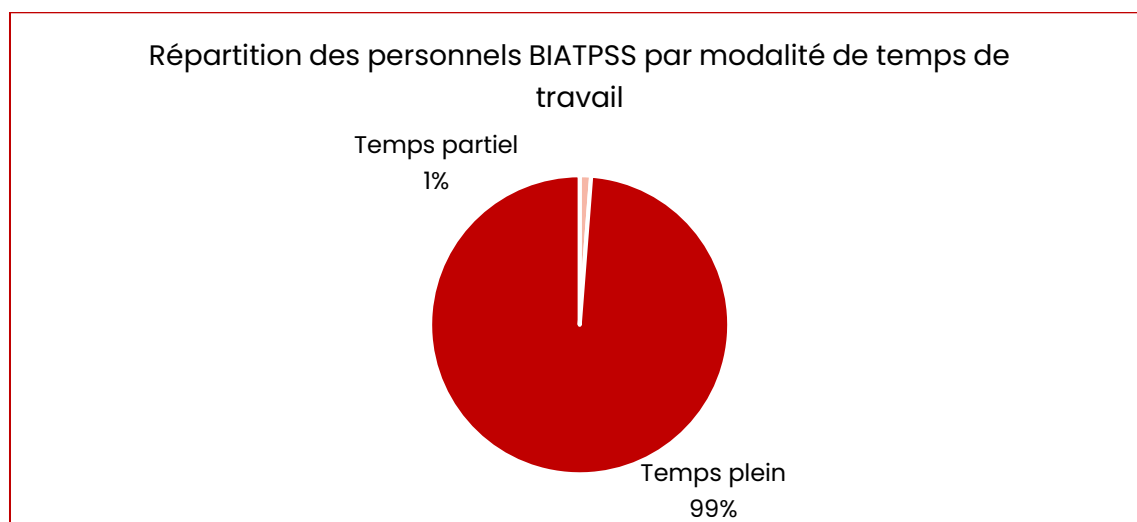
Répartition des télétravailleurs par composantes et services



Répartition des télétravailleurs par genre & filière

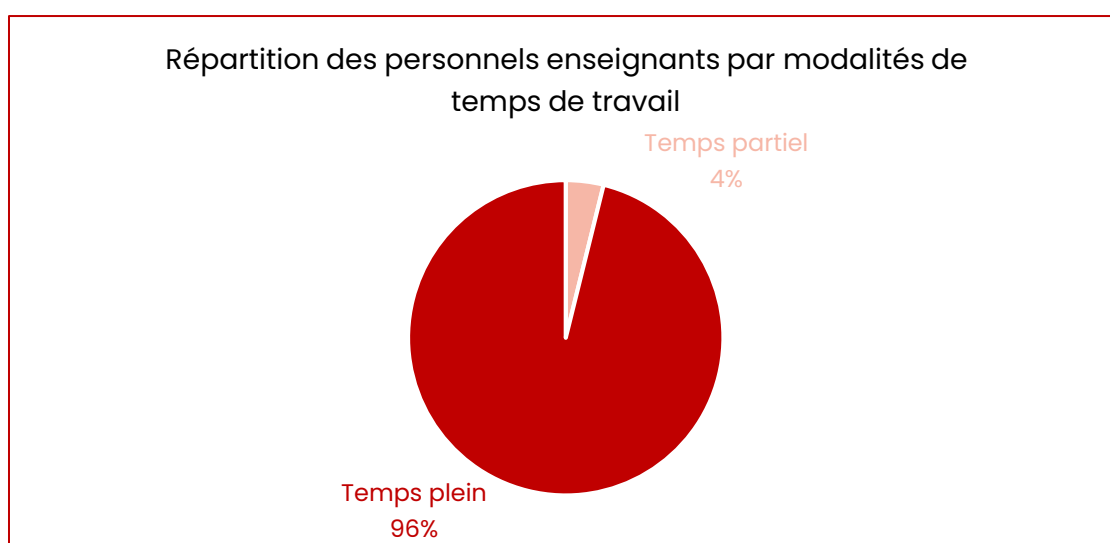
IV. TEMPS DE TRAVAIL DES PERSONNELS BIATPSS ET ENSEIGNANTS

A. TEMPS DE TRAVAIL PAR MODALITE DE TRAVAIL



Répartition des personnels BIATPSS par modalité de temps de travail – effectifs au 31/12/2024

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

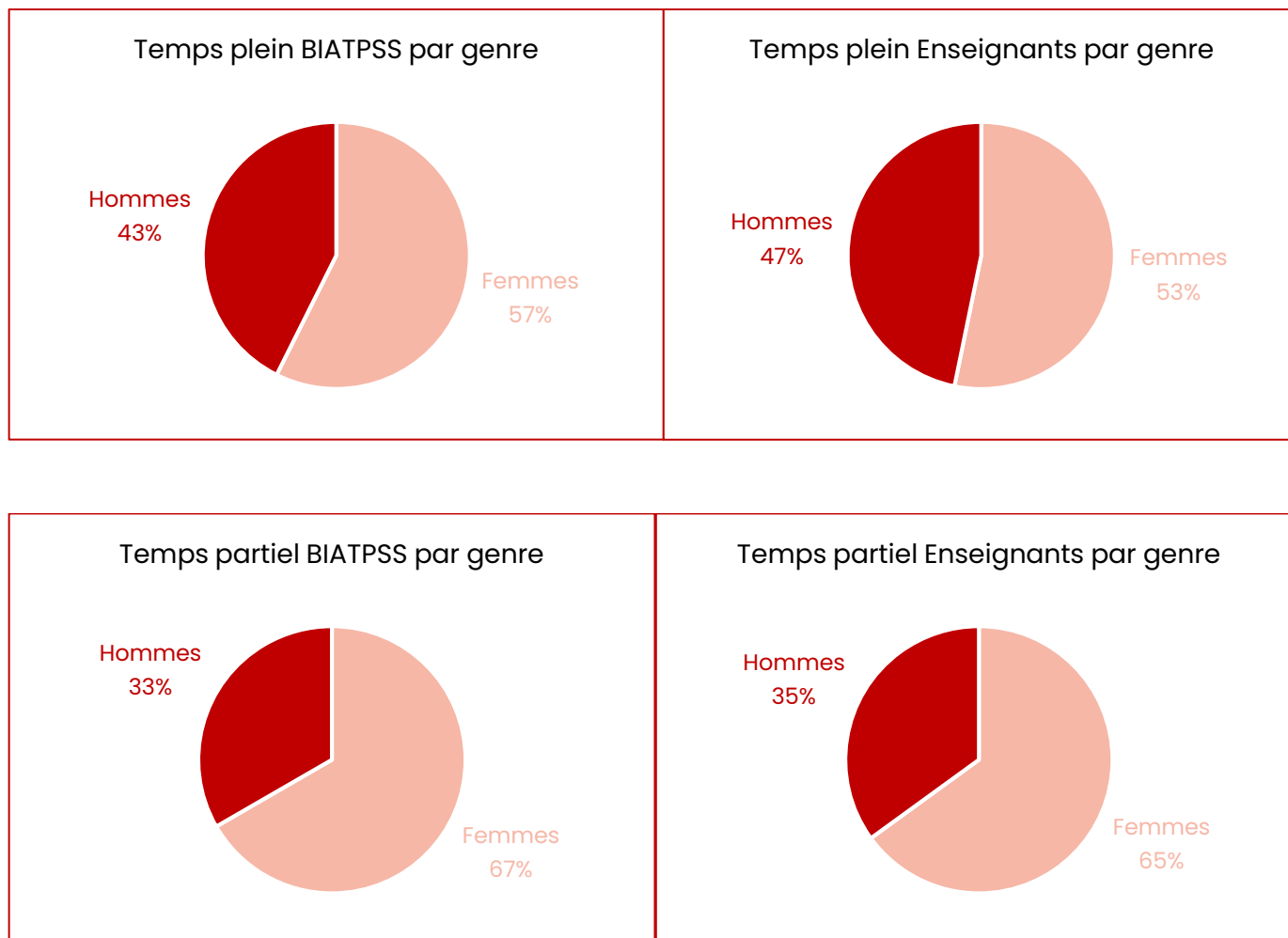


Répartition des personnels enseignants par modalité temps de travail – effectifs au 31/12/2024

B. TEMPS DE TRAVAIL PAR QUOTITE

| Population | Femmes | Hommes | Total |
|---------------------|------------------|------------------|-------------|
| BIATPSS | 422 (57%) | 312 (43%) | 734 |
| Titulaires | 243 | 178 | 421 |
| 100 | 237 | 176 | 413 |
| 90 | 1 | | 1 |
| 80 | 2 | 2 | 4 |
| 70 | 1 | | 1 |
| 50 | 2 | | 2 |
| Contractuels | 179 | 134 | 313 |
| 100 | 179 | | 1 |
| 50 | | 1 | 1 |
| ENSEIGNANTS | 555 (54%) | 479 (46%) | 1034 |
| Titulaires | 389 | 339 | 728 |
| 100 | 364 | 326 | 690 |
| 80 | 5 | 1 | 6 |
| 60 | 7 | 4 | 11 |
| 50 | 13 | 8 | 21 |
| Contractuels | 166 | 140 | 306 |
| 100 | 165 | 139 | 304 |
| 50 | 1 | 1 | 2 |
| Total | 977 (55%) | 791 (45%) | 1768 |

C. TEMPS DE TRAVAIL PAR GENRE



En 2024, la répartition des enseignants à temps partiel montre répartition prépondérante chez les femmes, avec 65 % contre 35 % d'hommes.

Cette évolution marque un changement significatif pour l'établissement, car les hommes étaient sur les 5 dernières années parmi les enseignants exerçant à temps partiel.

Ce changement est difficilement explicable puisque les facteurs de recours au temps partiel correspondent à des choix personnels pouvant être liés à des contraintes organisationnelles personnels.

V. SANTE AU TRAVAIL

A. BILAN DES ABSENCES DES PERSONNELS

| POPULATION | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|----------------------|------------|------------|------------|------------|
| BIATPSS | 213 | 365 | 305 | 277 |
| Femmes | 134 | 244 | 190 | 188 |
| Hommes | 79 | 121 | 115 | 89 |
| Titulaires | 153 | 243 | 186 | 167 |
| Contractuels | 60 | 122 | 119 | 110 |
| Enseignants | 85 | 108 | 96 | 103 |
| Femmes | 66 | 75 | 66 | 73 |
| Hommes | 19 | 33 | 30 | 30 |
| Titulaires | 62 | 79 | 76 | 91 |
| Contractuels | 23 | 29 | 20 | 12 |
| Total général | 298 | 473 | 401 | 380 |

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

| POPULATION | BIATPSS | | ENSEIGNANTS | | TOTAL 2024 | RAPPEL 2023 |
|----------------------|--------------|------------|--------------|------------|------------|-------------|
| | CONTRACTUELS | TITULAIRES | CONTRACTUELS | TITULAIRES | | |
| Accident de service | | 18 | | | 18 | 20 |
| Accident de trajet | 7 | 3 | | | 10 | 15 |
| Accident de travail | 3 | | | | 3 | 1 |
| Congé grave maladie | 1 | | | | 1 | 3 |
| Congé longue durée | | 3 | | 1 | 4 | 6 |
| Congé longue maladie | | 13 | | 11 | 24 | 14 |
| Congé maladie | 204 | 332 | 41 | 131 | 708 | 772 |
| Total | 215 | 369 | 41 | 143 | 768 | 831 |

Répartition du nombre d'absence des personnels BIATPSS et Enseignants

| POPULATION | BIATPSS | | ENSEIGNANTS | | TOTAL 2024 | RAPPEL 2023 |
|--|--------------|------------|--------------|------------|------------|-------------|
| | CONTRACTUELS | TITULAIRES | CONTRACTUELS | TITULAIRES | | |
| Congé enfant malade | 45 | 43 | | 5 | 93 | 105 |
| Congé maternité | 2 | 8 | 1 | 11 | 22 | 33 |
| Congé parental et d'accueil de l'enfant-enfant hospitalisé | 1 | | | | 1 | - |
| Congé paternité | 4 | | 1 | 10 | 15 | 22 |
| Congé pathologique | | 1 | | 2 | 3 | 11 |
| Total | 52 | 52 | 2 | 28 | 134 | 171 |

Répartition des absences par type de congés des personnels BIATPSS et Enseignants

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

| POPULATION | BIATPSS | | ENSEIGNANTS | | TOTAL 2024 | RAPPEL 2023 |
|----------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|---------------|
| | CONTRACTUELS | TITULAIRES | CONTRACTUELS | TITULAIRES | | |
| Accident de service | | 515 | | | 515 | 477 |
| Accident de trajet | 144 | 21 | | | 165 | 291 |
| Accident de travail | 145 | | | | 145 | 2 |
| Congé grave maladie | 72 | | | | 72 | 416 |
| Congé longue durée | | 352 | | 91 | 443 | 553 |
| Congé longue maladie | | 1588 | | 1 215 | 2 803 | 1 104 |
| Congé maladie | 1 506 | 4 159 | 1 013 | 2 258 | 8 936 | 10 623 |
| Total | 1 867 | 6 635 | 1 013 | 3 564 | 13 079 | 13 466 |

Répartition des jours d'absences des personnels BIATPSS et Enseignants

| POPULATION | BIATPSS | | ENSEIGNANTS | | TOTAL 2024 | Rappel 2023 |
|--|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | CONTRACTUELS | TITULAIRES | CONTRACTUELS | TITULAIRES | | |
| Congé enfant malade | 60.5 | 59.5 | | 6 | 126 | 160 |
| Congé maternité | 155 | 600 | 43 | 927 | 1 725 | 3 506 |
| Congé parental et accueil de l'enfant-enfant hospitalisé | 12 | | | | 12 | 0 |
| Congé paternité | 40 | | 25 | 131 | 196 | 373 |
| Congé pathologique | | 14 | | 27 | 41 | 251 |
| Total | 267.5 | 673.5 | 68 | 1 091 | 2 100 | 4 290 |

Répartition des congés des personnels BIATPSS et Enseignants par jours

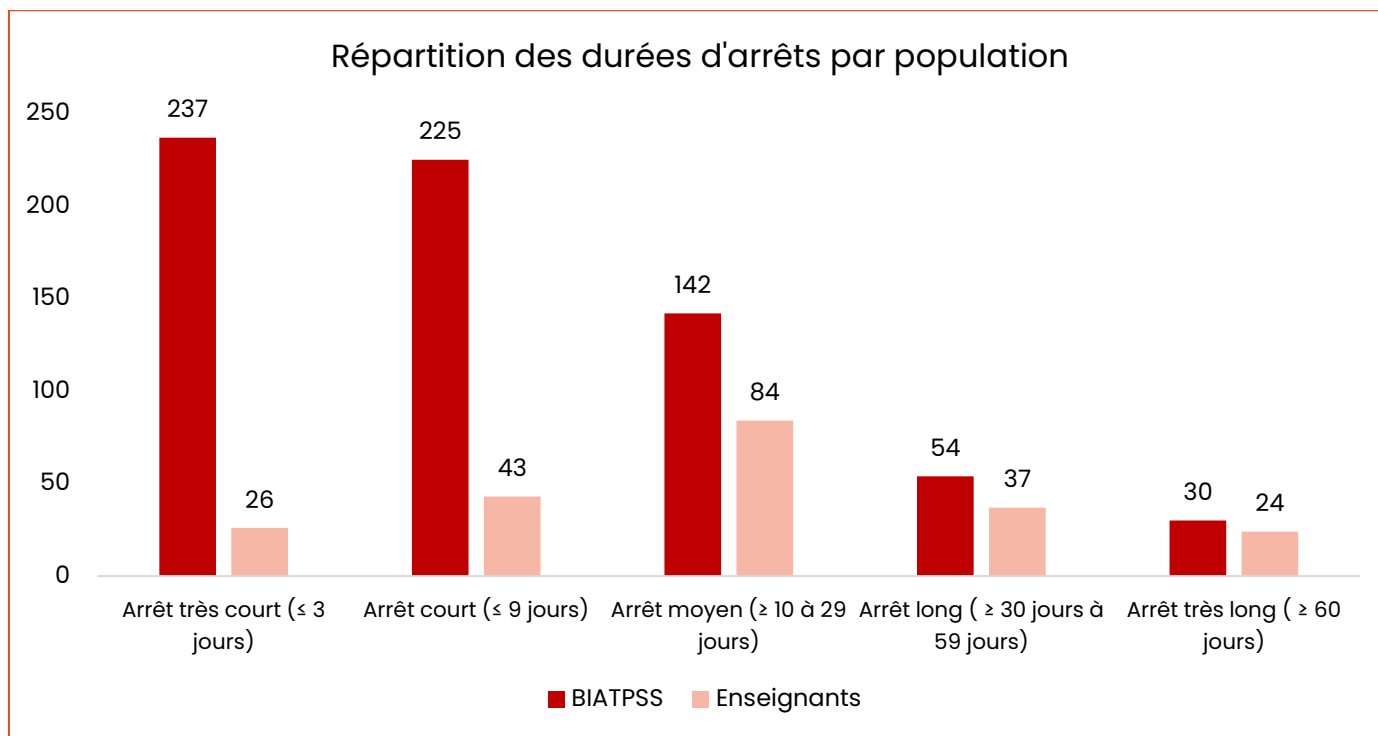
Ainsi, en retenant une base de 7 heures par jour de travail, le volume total d'absences correspond à l'équivalent de près de 66 équivalents temps plein (ETP) sur une année.

Calcul : 15 179 jrs d'absences x 7 heures = 106 253

$106\,253 / 1607h = 66,11$

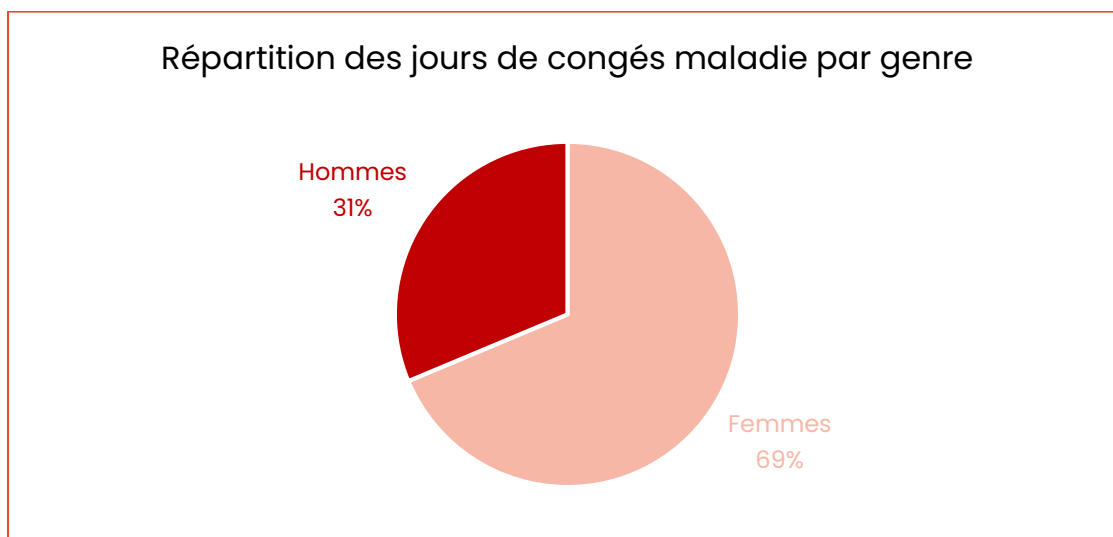
1607 heures/an correspond à la durée annuelle du travail effectif d'un agent publics à temps plein

B. REPARTITION DES ABSENCES POUR RAISON DE SANTE



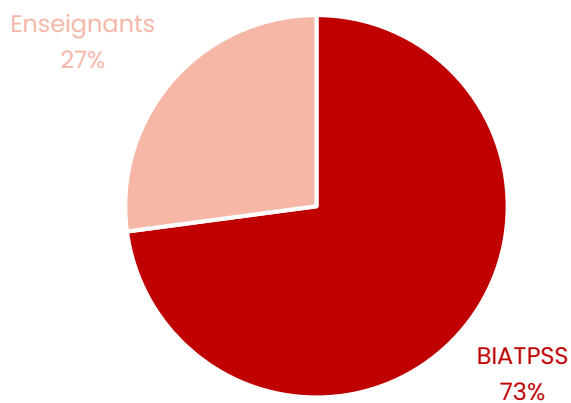
Répartition des jours de congés de maladie par type de personnel * en 2024

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



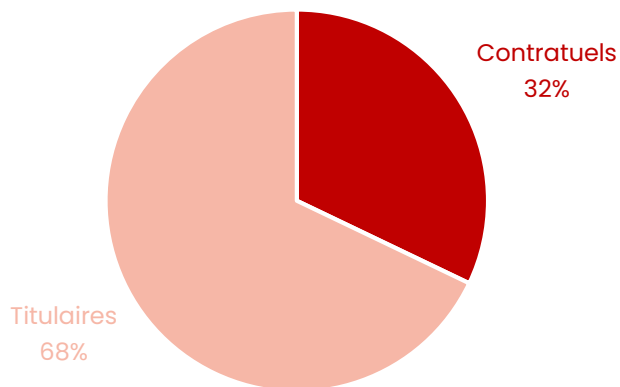
Répartition des jours de congés maladie par genre en 2024

Répartition des congés maladie par type de personnel



Répartition des jours de congés de maladie par type de personnel en 2024

Répartition des congés de maladie par statut



Répartition des jours de congés de maladie par type de population en 2024

C. TAUX D'ABSENTEISME

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

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

En 2024, l'absentéisme a concerné pour 73 % le personnel BIATPSS et de 27 % pour le personnel enseignant.

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

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

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

En 2024, la moyenne d'absence par agents (BIATPSS et enseignants) est de **8.59 jours/agents (contre 10.22 en 2023)**.

Concernant les BIATPSS, le nombre de jours d'absence moyen est de **16.44 jours/agents (contre 16.88 en 2023)**.

Concernant les enseignants, le nombre de jours d'absence moyen est de **5.50 jours/agents (contre 5.56 en 2023)**.

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 2024, le taux global d'absentéisme s'établit à 4,06 %, marquant une baisse significative par rapport à 2023 (4,89 %). Cette évolution traduit une amélioration générale de la présence au travail sur l'ensemble des personnels.

Dans le détail, la diminution est particulièrement notable chez les personnels BIATPSS, dont le taux d'absentéisme passe de 7,91 % en 2023 à 5,87 % en 2024, soit une baisse de plus de 2 points. Cette amélioration peut s'expliquer par une meilleure organisation du travail, des actions de prévention ou une réduction des arrêts de longue durée.

Chez les enseignants, le taux d'absentéisme reste stable, passant de 2,78 % à 2,75 %. Ce résultat traduit une constance dans les comportements d'absence, confirmant que cette catégorie présente traditionnellement un niveau d'absentéisme inférieur à la moyenne institutionnelle.

Ainsi, les données montrent une tendance positive globale, portée surtout par la baisse de l'absentéisme chez les personnels BIATPSS, contribuant à l'amélioration du taux général. La poursuite de cette dynamique nécessitera de maintenir les efforts engagés en matière de qualité de vie au travail, de prévention et d'accompagnement des agents.

D. MEDECINE DE PREVENTION

L'absence d'un médecin de prévention depuis l'année 2021 ne permet pas de produire des données relatives à la fréquentation et l'activité du service.

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 (BOE) a connu une forte hausse au cours des dernières années. Ainsi, on est passé de 18 personnes déclarées à l'occasion de la Déclaration d'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH) de 2015 au titre de l'année 2014, à 60 pour celle de 2022. Lors de la DOETH 2025 au titre de 2024, on se trouve dans une stagnation avec une toute légère baisse à 58 BOE déclaré.

| | DOETH 2020 au titre de 2019 | DOETH 2021 au titre de 2020 | DOETH 2022 au titre de 2021 | DOETH 2023 au titre de 2022 | DOETH 2024 au titre de 2023 | DOETH 2025 au titre de 2024 |
|---|-----------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| Obligation d'emploi | 97 | 100 | 101 | 104 | 103 | 105 |
| Nombre de BOE gérés au cours de l'année considérée | 56 | 62 | 62 | 73 | 69 | 65 |
| Nombre de BOE déclarés pour l'année N-1 considérée | 47 | 51 | 53 | 60 | 59 | 58 |
| Taux d'emploi direct | 2,89% | 3,03% | 3,12% | 3,43% | 3,42 % | 3,31 % |

Evolution du nombre de BOE entre 2020 et 2024

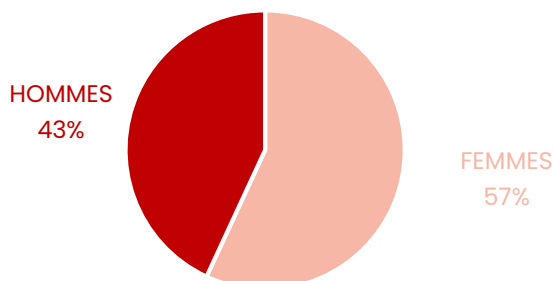
Notre université a enregistré une progression constante dans l'insertion des personnes en situation de handicap, les effectifs ayant été multipliés par 3 en 7 ans. Il convient de maintenir ces efforts pour atteindre le taux de 6% exigé par la réglementation. Tandis que les chiffres laissent à penser que les efforts diminuent, cela n'est pas le cas, puisque le taux de recrutement de BOE en 2024 sur l'ensemble des recrutements de l'université s'élève à 6,04% ; alors que la DOETH considère le nombre de BOE sur l'effectif total rémunéré de l'année N-1.

| Nature des handicaps par répartitions 2024 | Femmes | Hommes | Total |
|--|--------|--------|-------|
| Maladie chronique invalides | 11 | 4 | 15 |
| Moteur | 3 | 9 | 12 |
| Psychique | 1 | 1 | 2 |
| Sensoriel auditif | 6 | 3 | 9 |
| Sensoriel visuel | 2 | 1 | 3 |
| Cognitif | 4 | 2 | 6 |
| Autres | - | - | - |
| Non communiqué | 6 | 5 | 11 |
| Total | 33 | 25 | 58 |

Nature des handicaps par répartition 2024 en personnes physiques

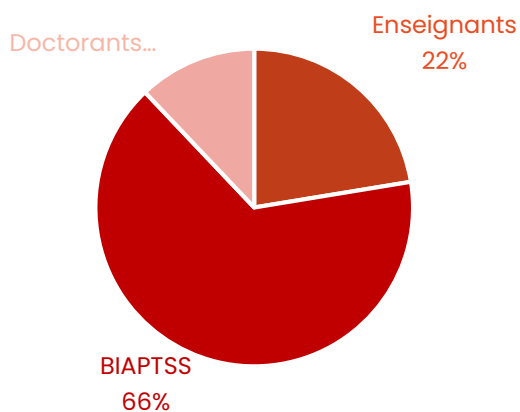
B. CARACTERISTIQUES DE L'EFFECTIF BOE

Répartition de l'effectif BOE par genre



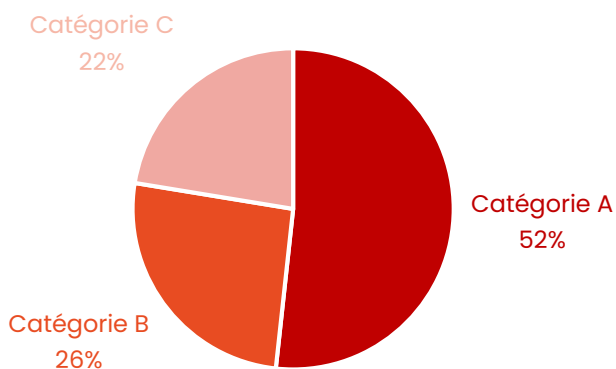
Répartition de l'effectif BOE par genre

Répartition par population des agents BOE

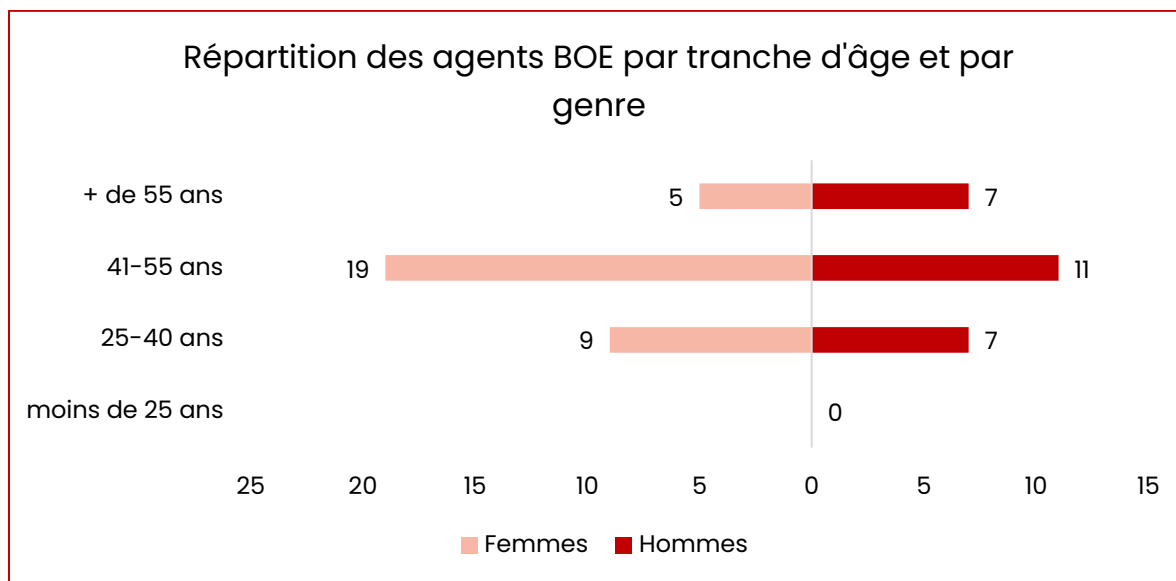


Répartition par population des agents BOE

Répartition des agents BOE par catégorie



Répartition par catégorie des agents BOE



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

VI. ACTION SOCIALE EN FAVEUR DES PERSONNELS

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

Le service est composé d'un chef de service, d'une correspondante handicap pour les personnels, de deux gestionnaires à temps plein ainsi que d'un assistant de service social à temps plein et d'une conseillère en économie sociale et familiale (CESF), présente une fois par mois. Par ailleurs, depuis novembre 2024, deux psychologue du travail viennent compléter le service.

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

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

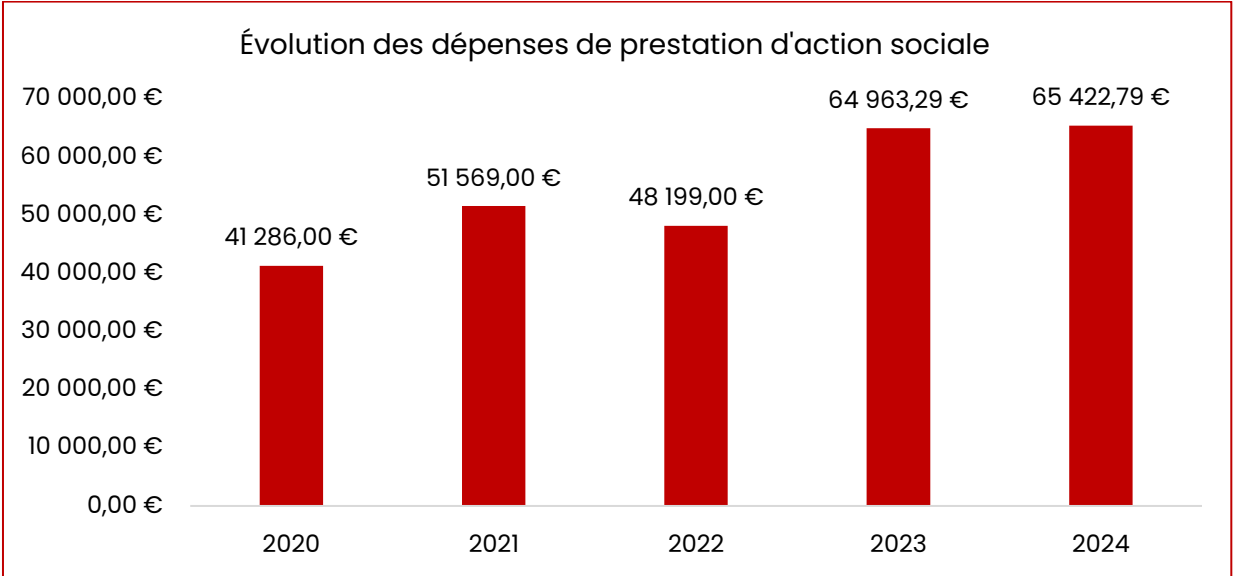
- Maintien des chèques services alimentaires à destination des agents en grande difficulté ;
- Développement de la visibilité de l'action sociale auprès des personnels : intranet et rencontre avec la FNCAS

B. BUDGET DE L'ACTION SOCIAL

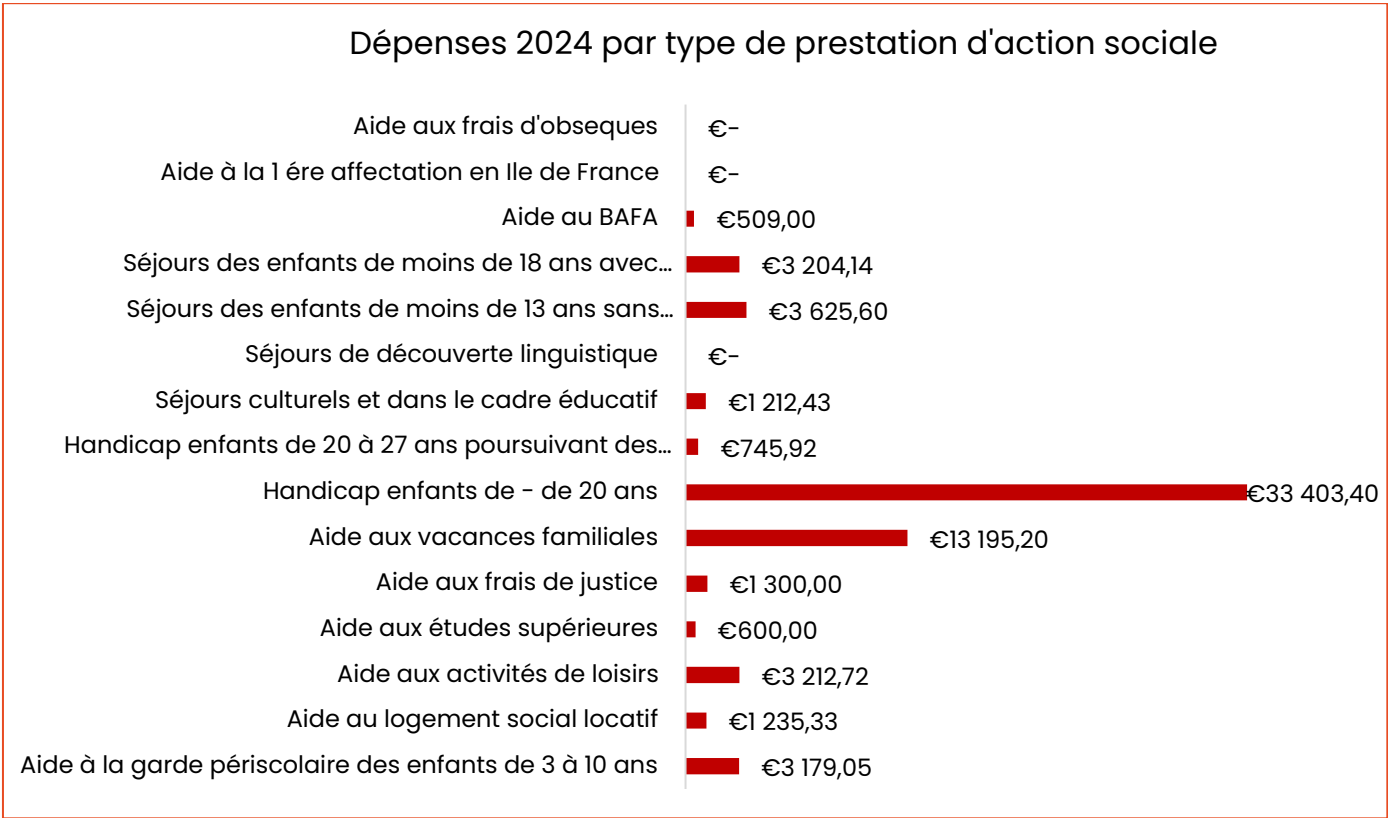
Sur la période 2020-2024, les dépenses connaissent une progression significative, traduisant un renforcement des actions sociales et une extension des dispositifs proposés. Cette hausse s'explique notamment par l'augmentation des prestations d'action sociale et la mise en place de nouvelles aides en faveur du personnel et des bénéficiaires. Globalement, la tendance témoigne d'un engagement accru en matière de politique sociale.

| Type de dépenses | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|--|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Prestations d'action sociale | 41 286 € | 51 569 € | 48 199 € | 64 963 € | 65 423 € |
| Aides sociales non remboursables | 35 263 € | 43 517 € | 27 671 € | 18 913 € | 18 349 € |
| Aides sociales remboursables | 3 000 € | 5 385 € | 1 220 € | 1 600 € | 2 750 € |
| CROUS | 19 735 € | 11 548 € | 42 711 € | 65 149 € | 67 399 € |
| NEWREST | 4 215 € | 430 € | - | - | - |
| SODEXO | 568 € | - | 3 985 € | 832 € | 873 € |
| Cartes CEZAM | 2 407 € | 1 211 € | - | - | - |
| Séjours pour les personnels | - | - | - | 34 971 € | 60 612 € |
| Divers : colloque FNCAS Autocars SNAPS | - | 1 579 € | 4 350 € | 3 487 € | 3 572 € |
| Abonnements ASH | - | - | - | - | - |
| Chèque Cadhoc up arbre de Noël | - | - | - | 12 000 € | - |
| Chèque de vacances | - | - | - | - | 7 300 € |
| Vacations CESF | - | - | - | - | 10 758 € |
| Total dépenses | 106 474 € | 115 239 € | 128 138 € | 201 917 € | 237 036 € |

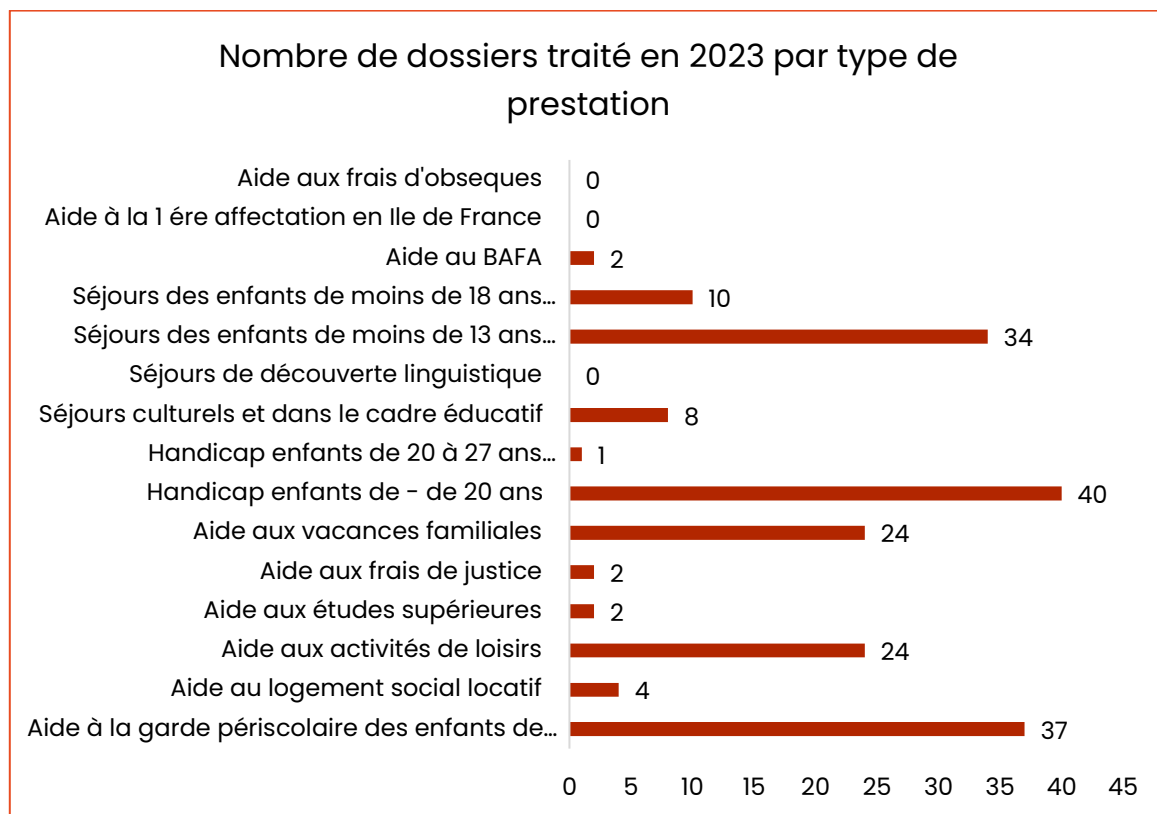
Évolution du budget de l'action sociale sur 5 ans



Évolution des dépenses de prestations d'action sociale sur 5 ans

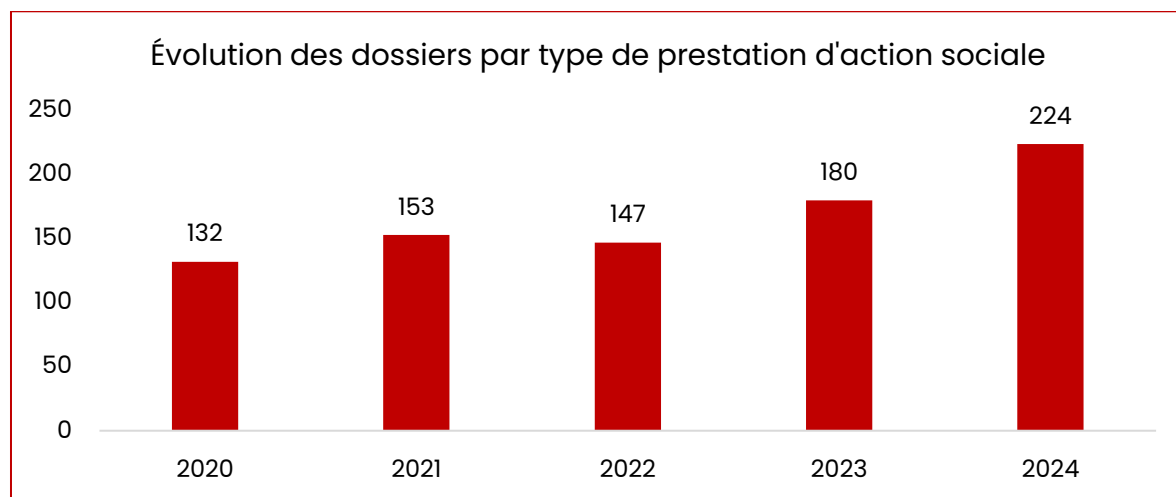


Dépenses 2024 par type de prestation d'action sociale

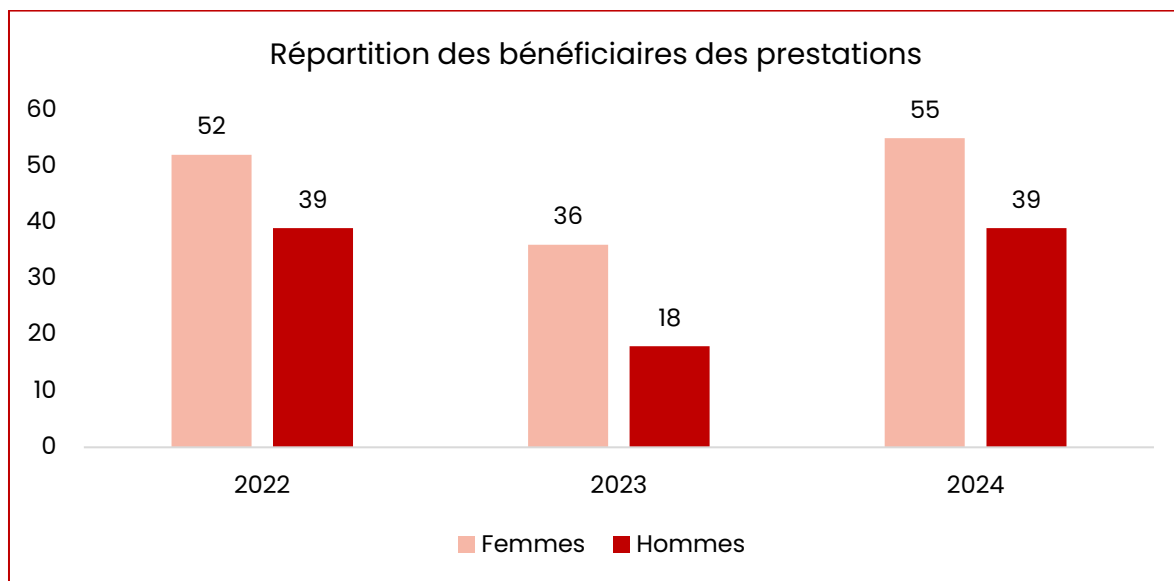


Nombre de dossiers traités en 2024 par type de prestation d'action sociale

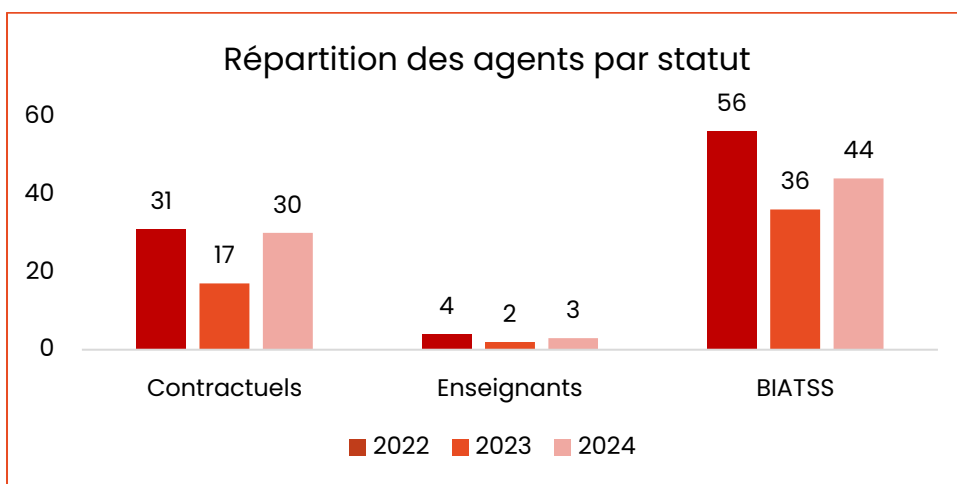
C. REPARTITION DES BENEFICIAIRES DE PRESTATIONS SOCIALES



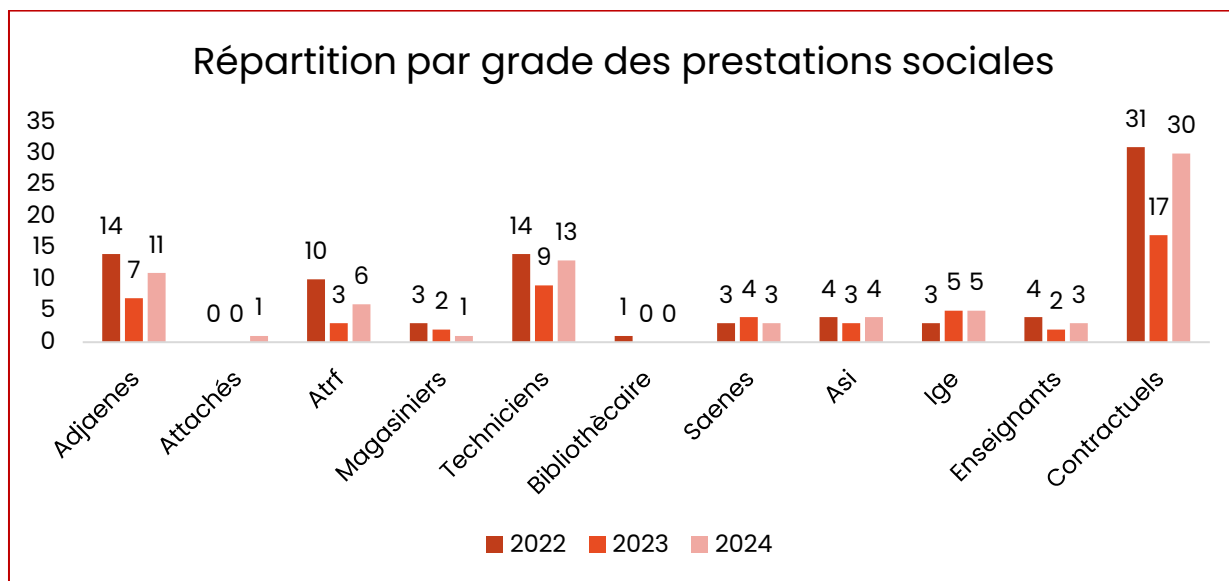
Évolution des dossiers par type de prestation sociale sur 5 ans



Répartition des bénéficiaires des prestations sociale sur 3 ans



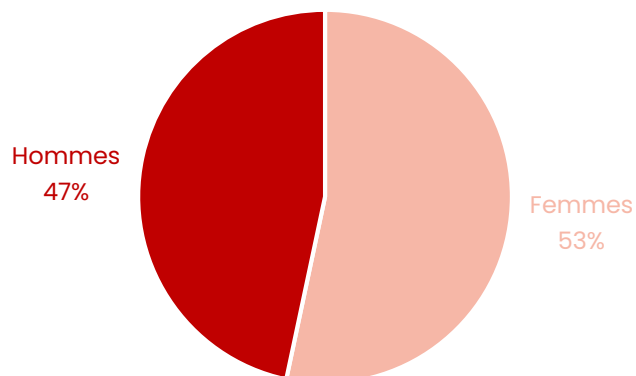
Répartition des agents par statut des prestations sociales sur 3 ans



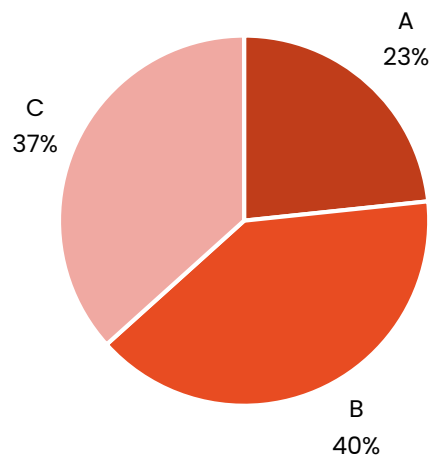
| Répartitions des aides non remboursables et remboursables et moyenne par agents | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|----------|----------|-------------|-------------|
| Aides non remboursables | | | | |
| Montant global attribué | 43 517 € | 27 671 € | 13 001.24 € | 20 234.84 € |
| Moyenne par agent | 588.06 € | 614.91 € | 565.27 € | 652.73 € |
| Aides remboursables | | | | |
| Montant global attribué | 5 385 € | 1 220 € | 1 600 € | 2 750 € |
| Moyenne par agent | 346.25 € | 1 600 € | 800 € | 1 375 € |
| Chèques service | | | | |
| Montant global attribué | 4 050 € | 5 900 € | 4 450 € | - |
| Moyenne par agents | 176.08 € | 196.66 € | 278.12 € | - |

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

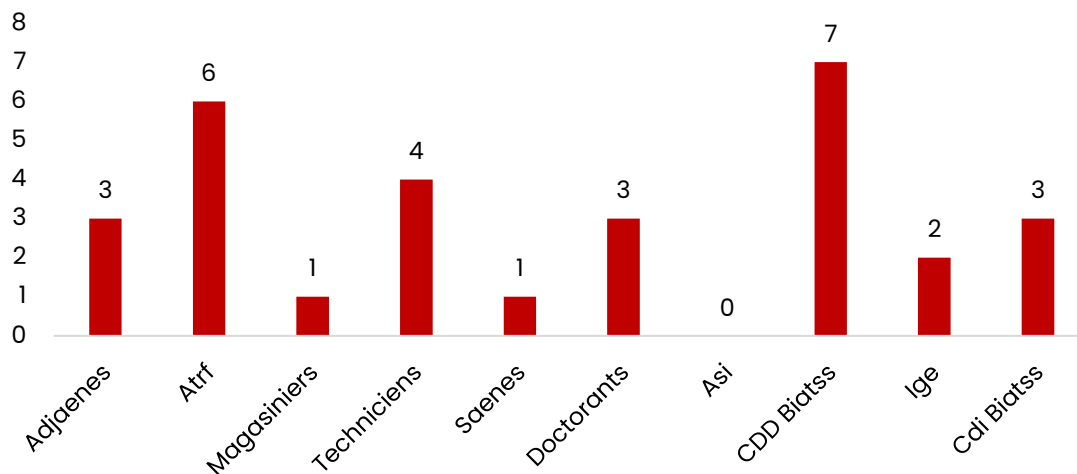
Répartition des bénéficiaires des prestations



Répartition des bénéficiaires par catégories



Répartition par grade des prestations non-remboursables



Répartition par garde des prestations non-remboursables

Répartition des aides remboursables et non remboursables

