

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

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

A.	<i>Présentation des formations</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** : Assistant 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** : Bibliothécaire 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 Indemnitaire 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

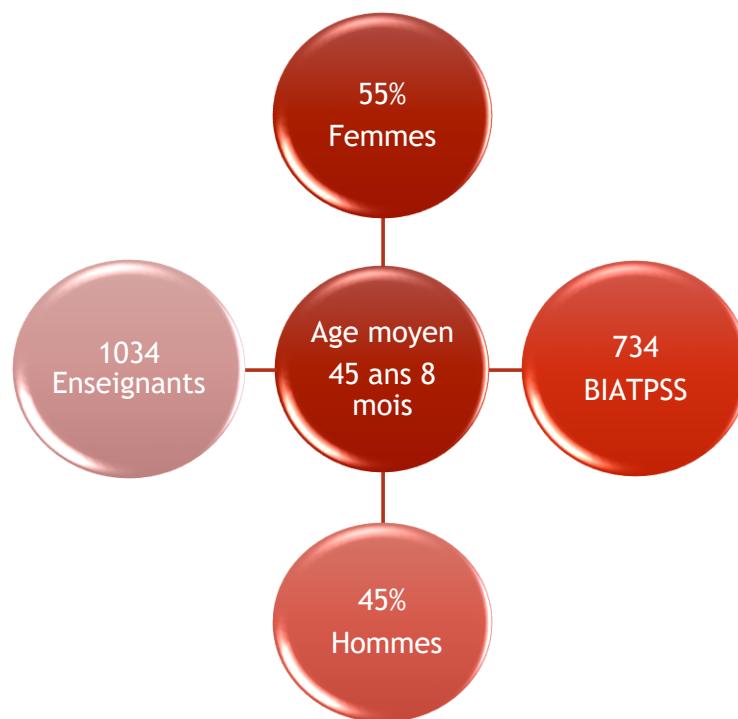
L'université Paris 8 est un pôle d'enseignement et de recherche central en Île-de-France dans le domaine des humanités.

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

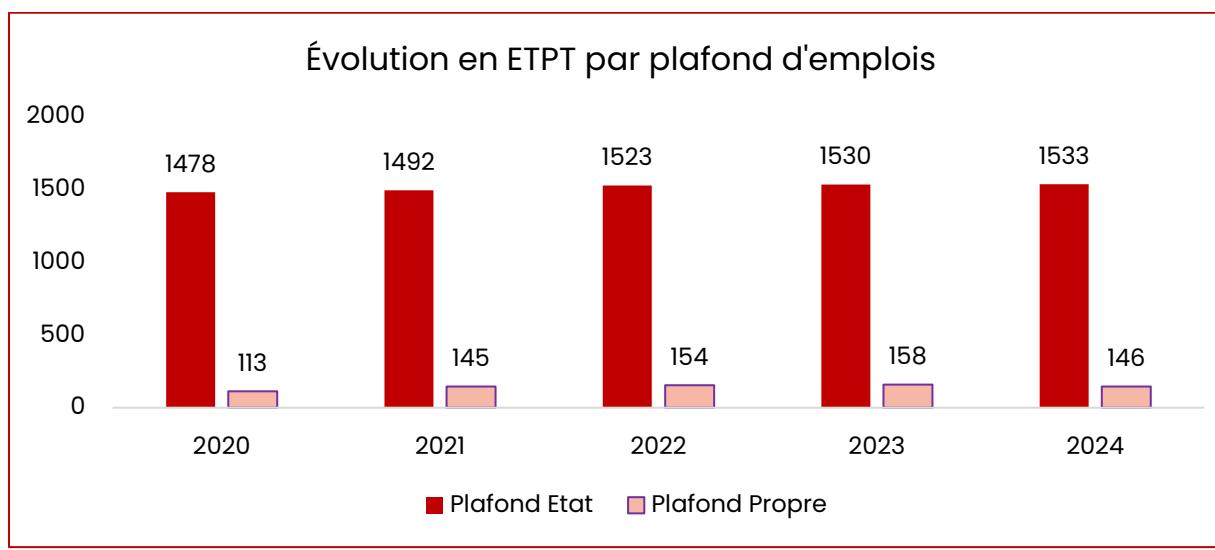
Dans le cadre de la **loi organique relative aux lois de finance (LOLF)**, les montants affectés à la masse salariale sont limitatifs et sont assortis d'un plafond d'emplois global que l'université est autorisée à rémunérer. Le montant des dépenses de personnel ne peut pas excéder la dotation annuelle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



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	1 530	1 533	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	1 689	1 679	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. PRÉSENTATION DES EFFECTIFS DE L'ÉTABLISSEMENT

A. REPARTITION PAR POPULATION

CHIFFRES CLÉS

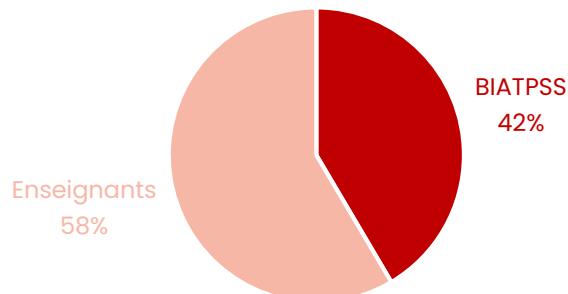
(En effectifs physiques au 31/12/2024)

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

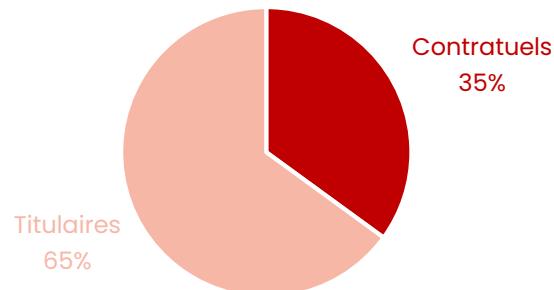
Répartition des agents par population



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

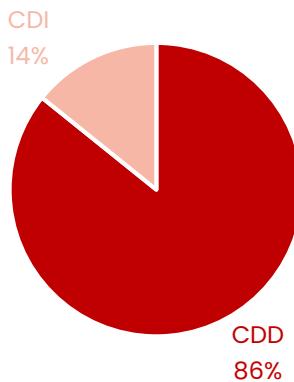
B. REPARTITION PAR STATUT

Répartition des agents par statut



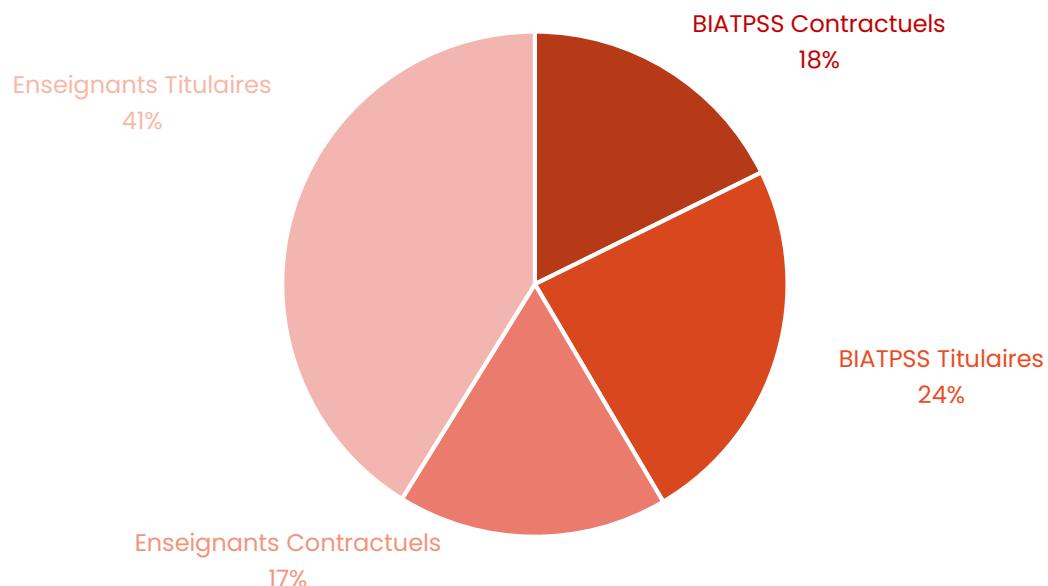
Répartition des agents par statut – effectifs physiques au 31/12/2024

Répartition par types de contractuels



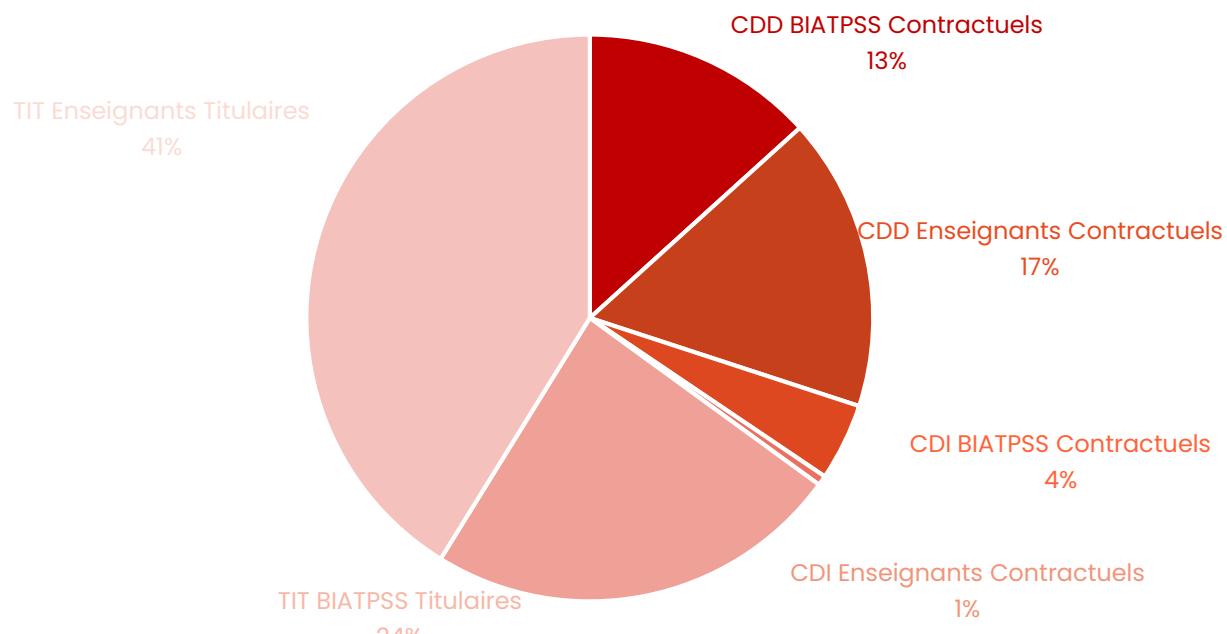
Répartition par types de contractuels – effectifs physiques au 31/12/2024

Répartition des agents par statut et population



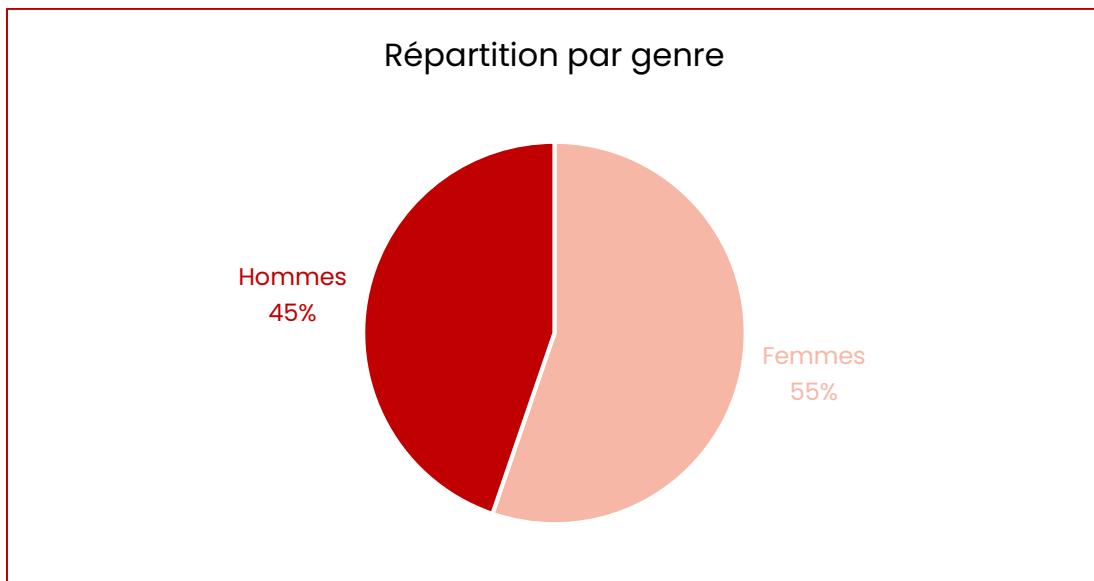
Répartition des agents par statut et population – effectifs physiques au 31/12/2024

Répartition détaillée de la population par statut

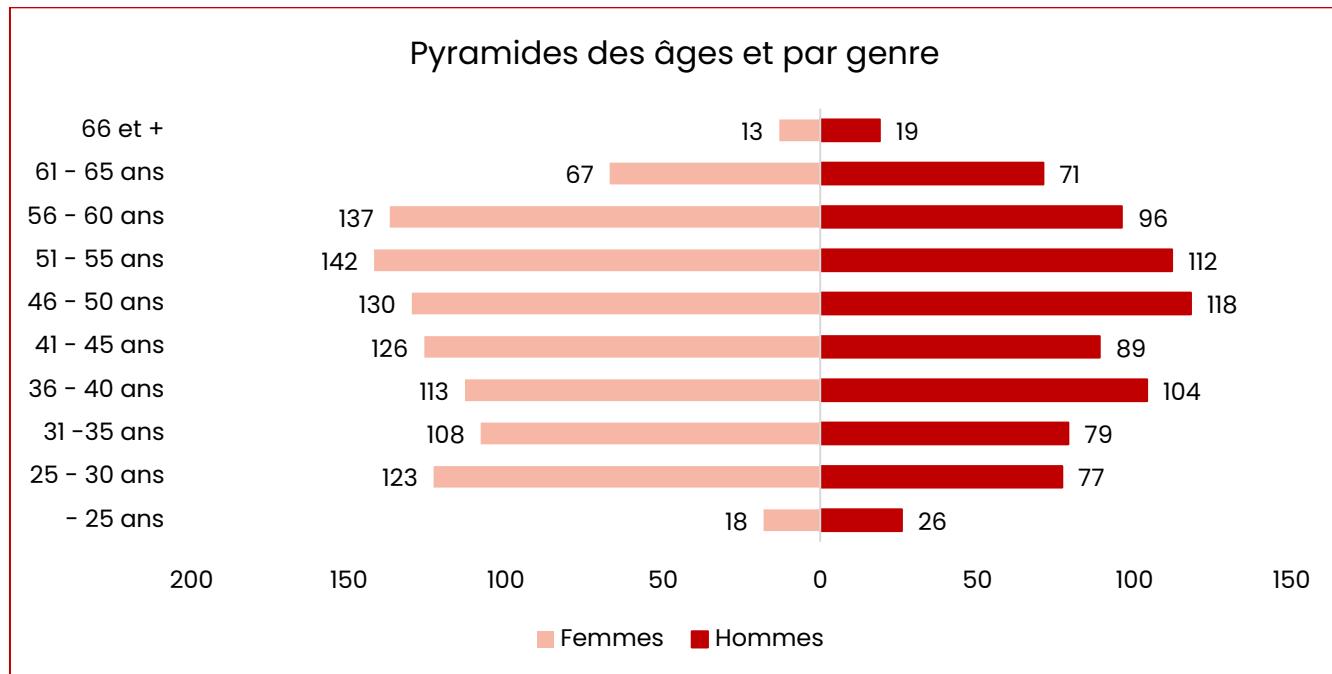


Répartition détaillée de la population par statut – effectifs physiques au 31/12/2024

C. REPARTITION PAR GENRE

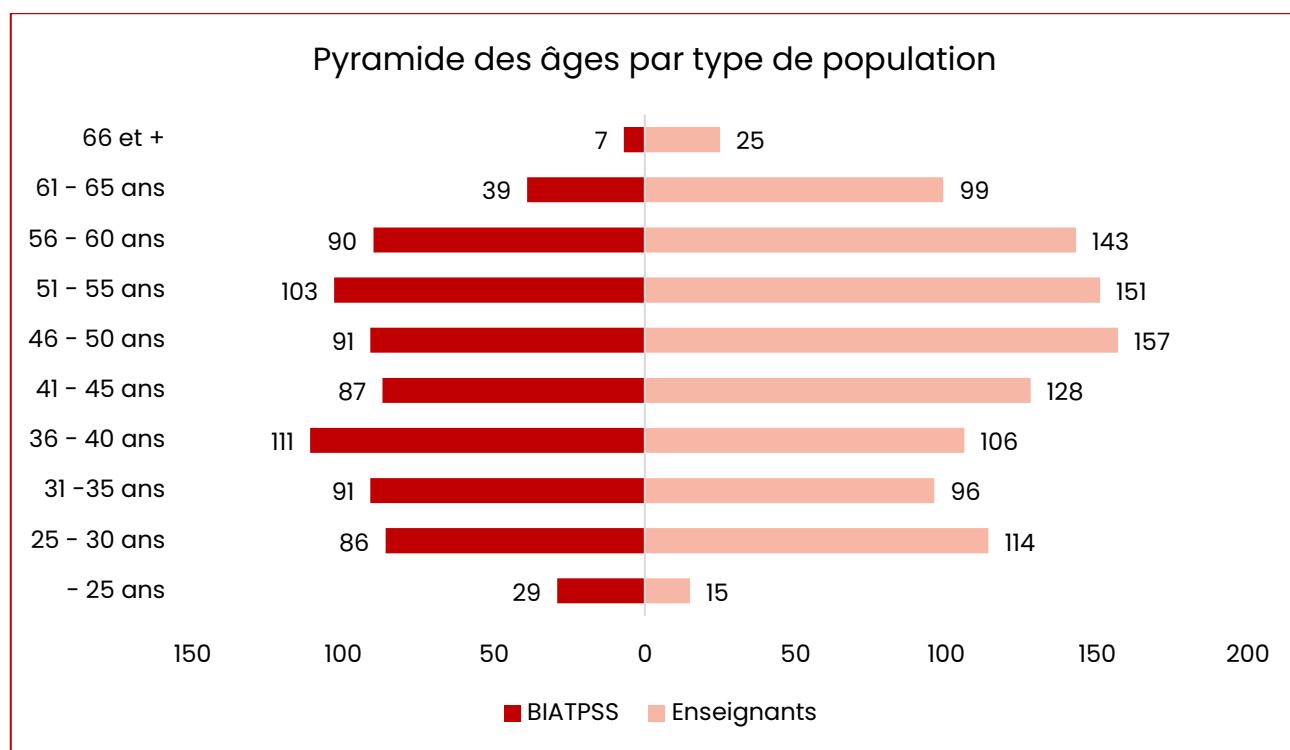


D. PYRAMIDE DES ÂGES



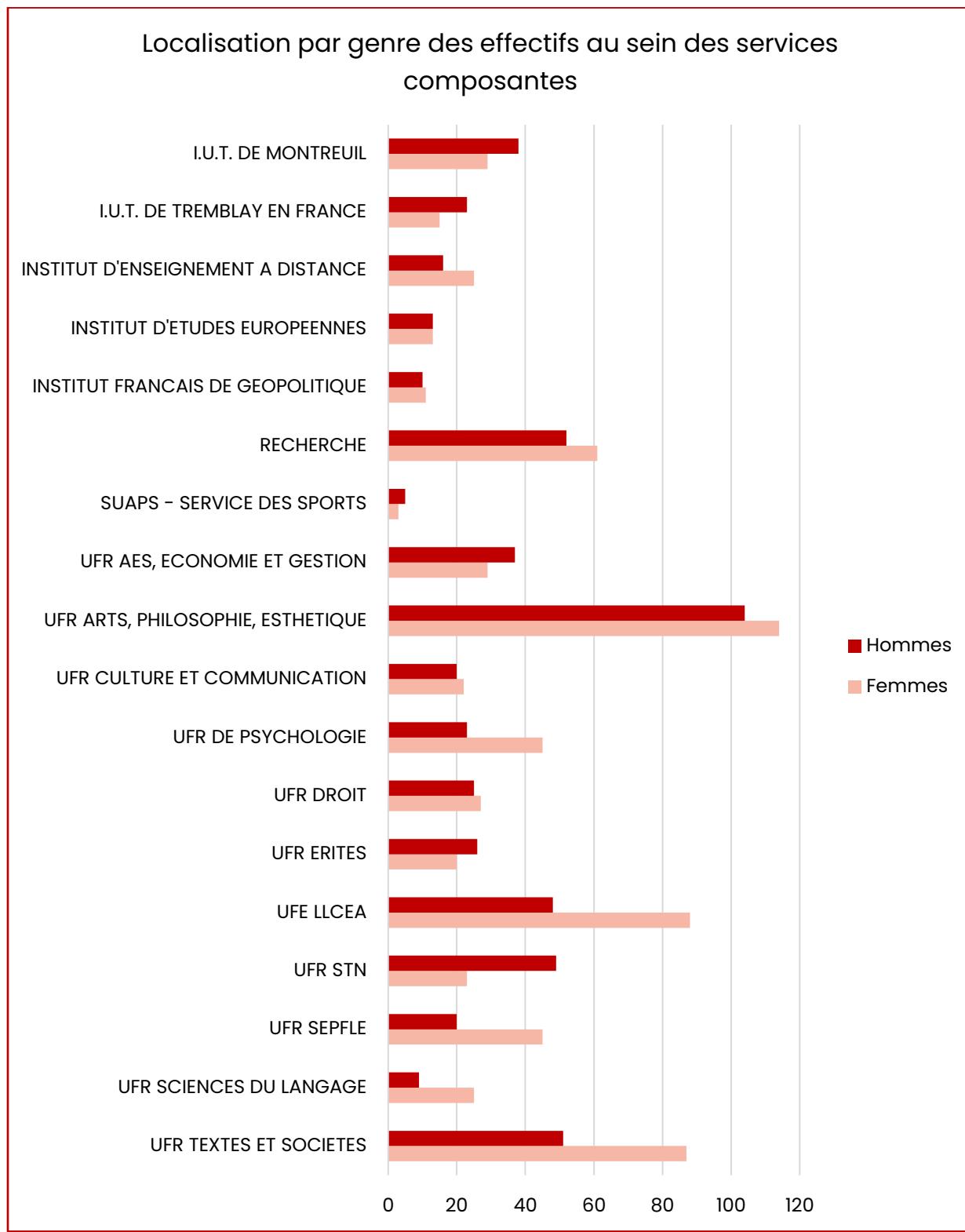
Pyramide des âges et par genre – effectifs physiques au 31/12/2024

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



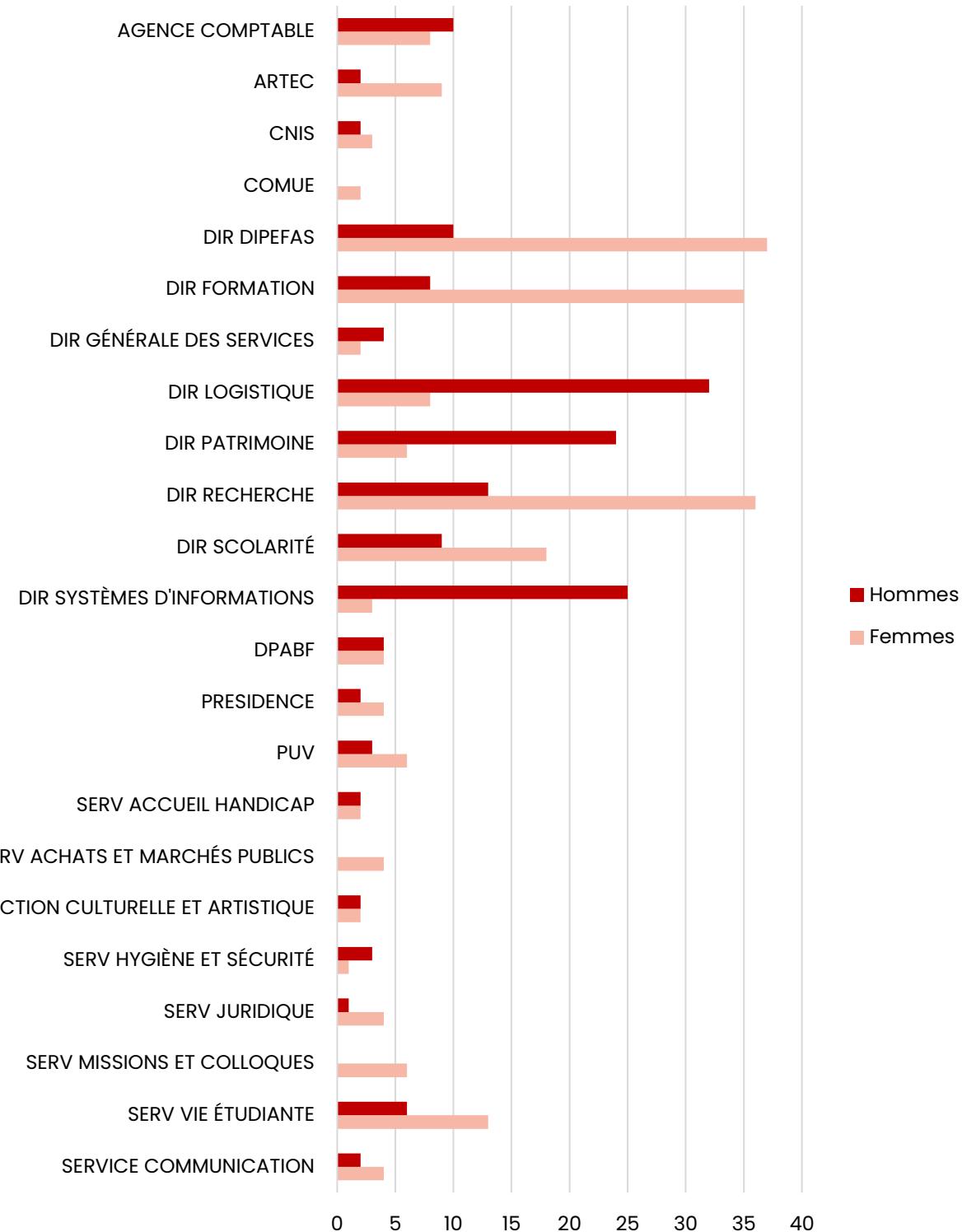
Pyramide des âges par genre – effectifs physiques au 31/12/2024

E. LOCALISATION DES EFFECTIFS



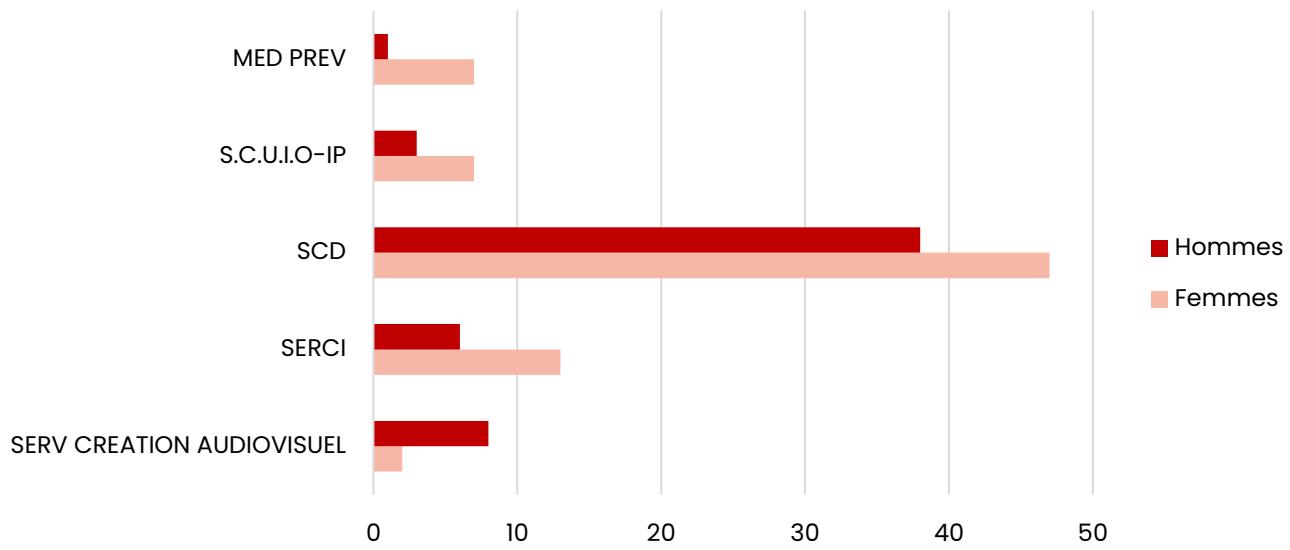
Localisation par genre des effectifs BIATPSS et enseignants au sein des composantes – effectifs physiques au 31/12/2024

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 au sein des services communs et généraux



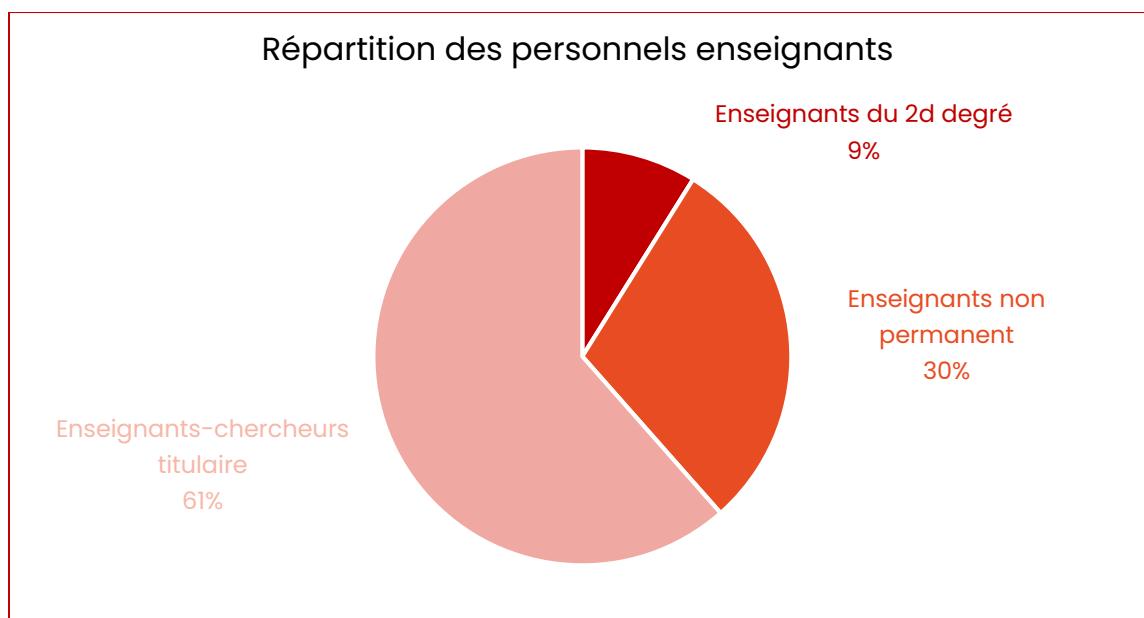
Répartition par genre des effectifs dans des services communs et généraux - effectifs physiques au 31/12/2024

III. LES PERSONNELS ENSEIGNANTS

Le personnel enseignant se répartit en trois catégories :

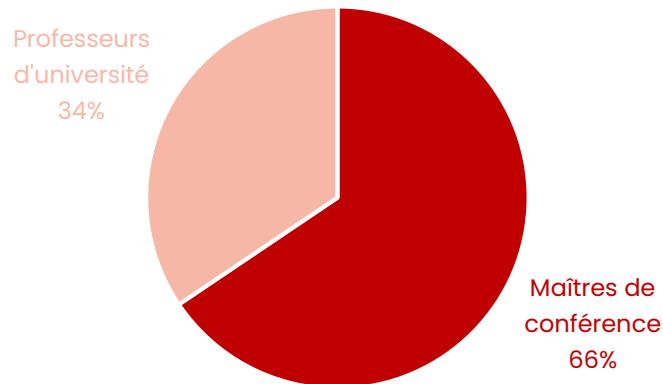
- Les enseignants – chercheurs (titulaires) : Maîtres de conférences (MCF) et professeurs d'université (PR) ;
- Les enseignants du second degré (titulaires) : Professeurs des lycées professionnels (PLP), certifiés (PRCE), professeurs d'EPS et professeurs agrégés de l'enseignement du second degré (PRAG)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



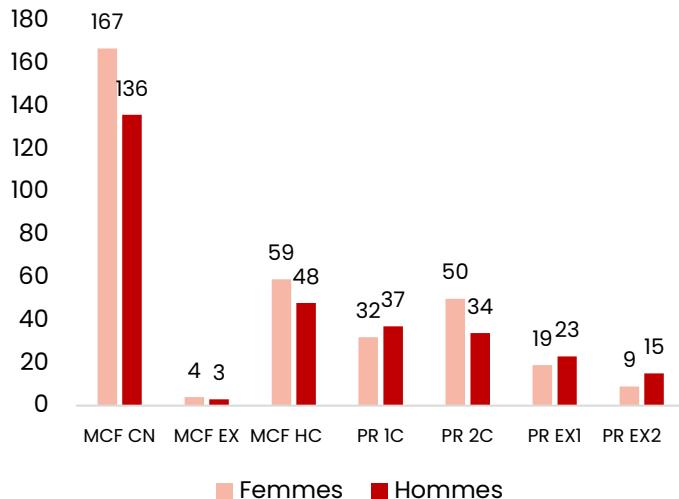
On constate une prédominance des enseignants-chercheurs au sein de la population enseignante. En effet, ces derniers, qu'il s'agisse des professeurs des universités (PR) ou des maîtres de conférences (MCF), constituent 61 % de l'ensemble. À titre de comparaison, les enseignants du second degré représentent 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

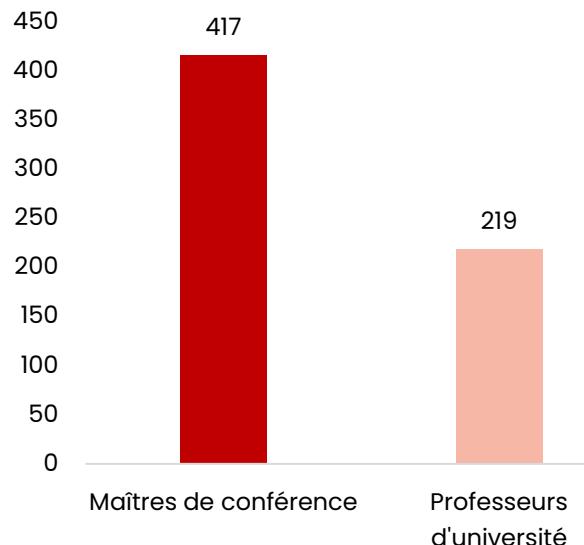


Répartition des enseignants-chercheurs par grade – effectifs physiques au 31/12/2024

Répartition des MCF et PR dans les grades



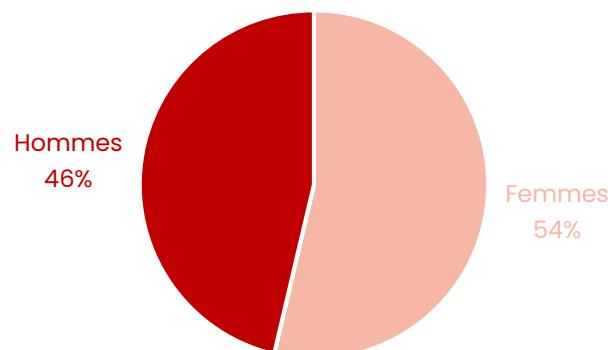
Répartition des MCF et PR



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

B. REPARTITION DES ENSEIGNANTS PAR GENRE

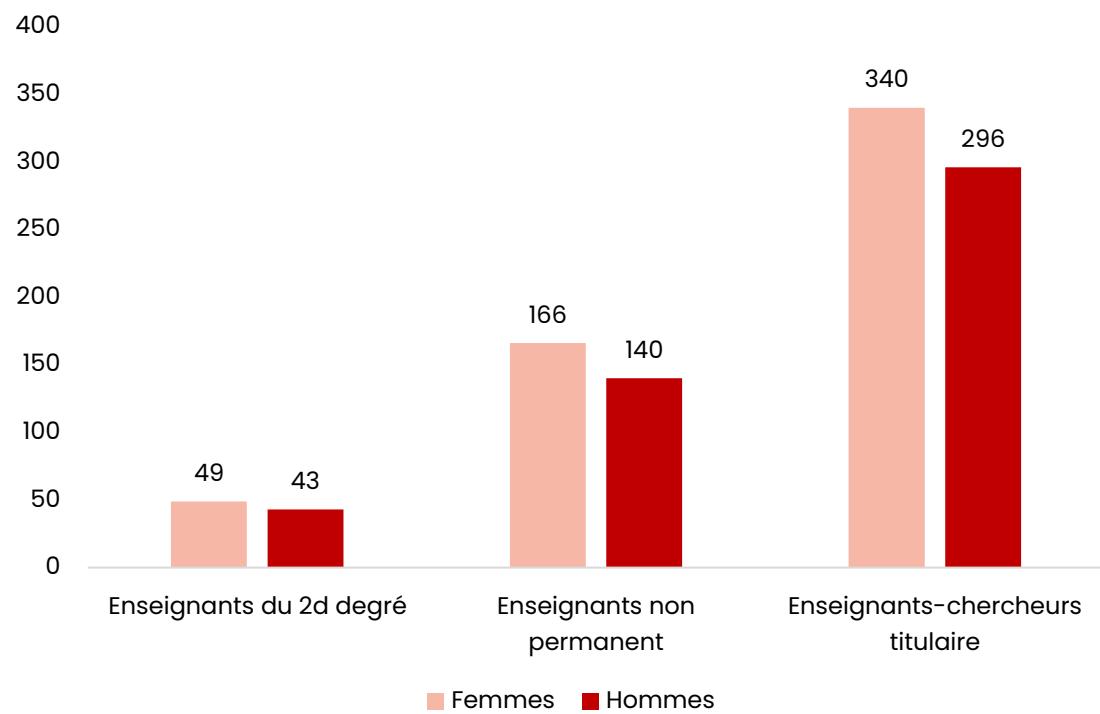
Répartition des enseignants par genre



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

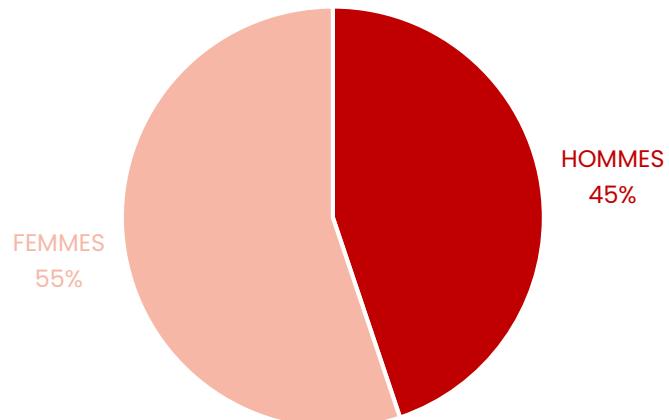
Ces dernières années, la proportion de femmes parmi les enseignants de l'université a connu une progression continue. En 2024, le taux de féminisation atteint 54 %, contre une situation d'équilibre parfait entre hommes et femmes observée en 2019.

Répartition des enseignants par genre et par statut



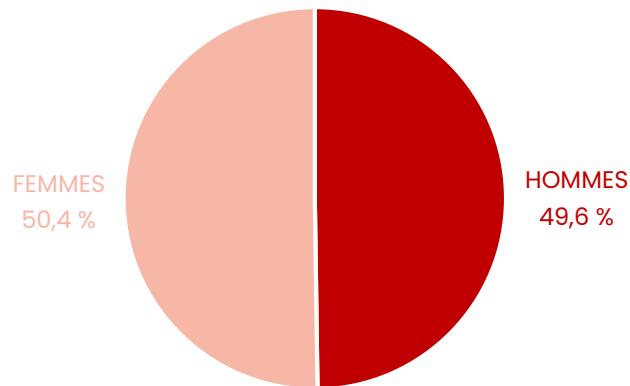
Répartition des enseignants par genre et par statut- effectifs physiques au 31/12/2024

Maîtres de conférence



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

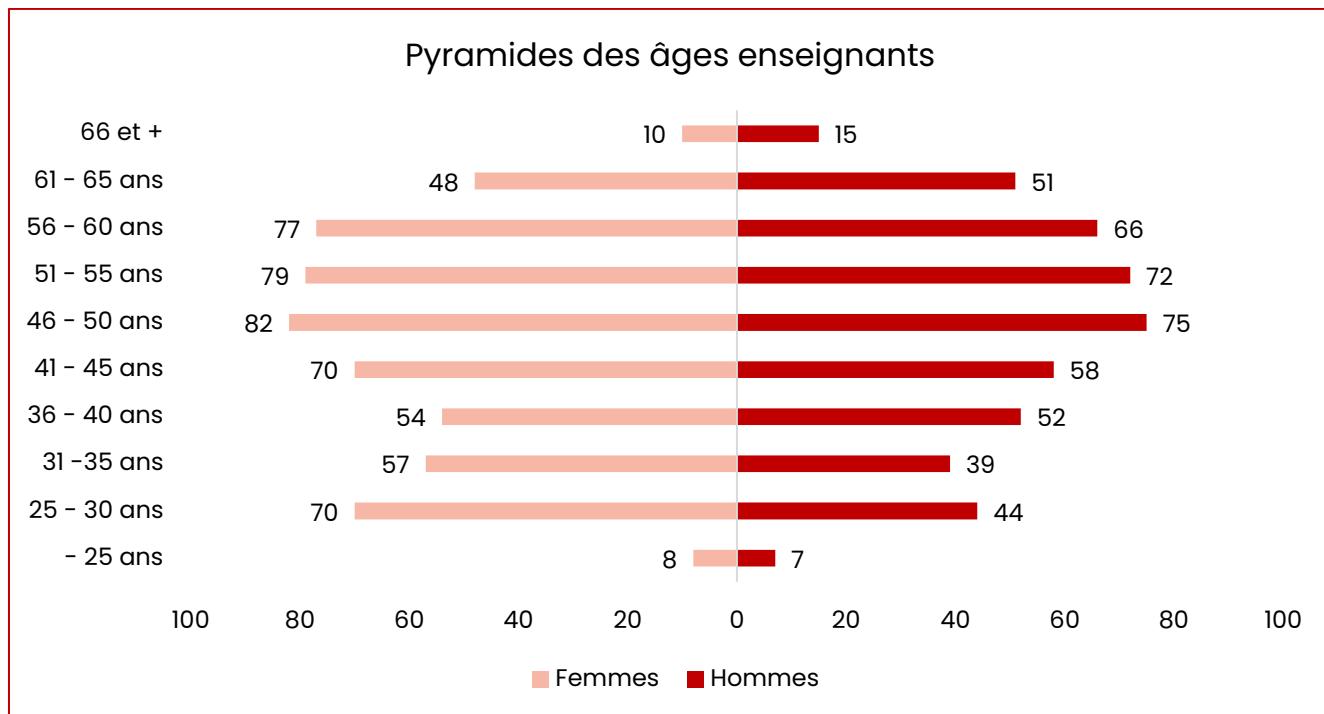
Professeurs d'université



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 ÂGES



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)

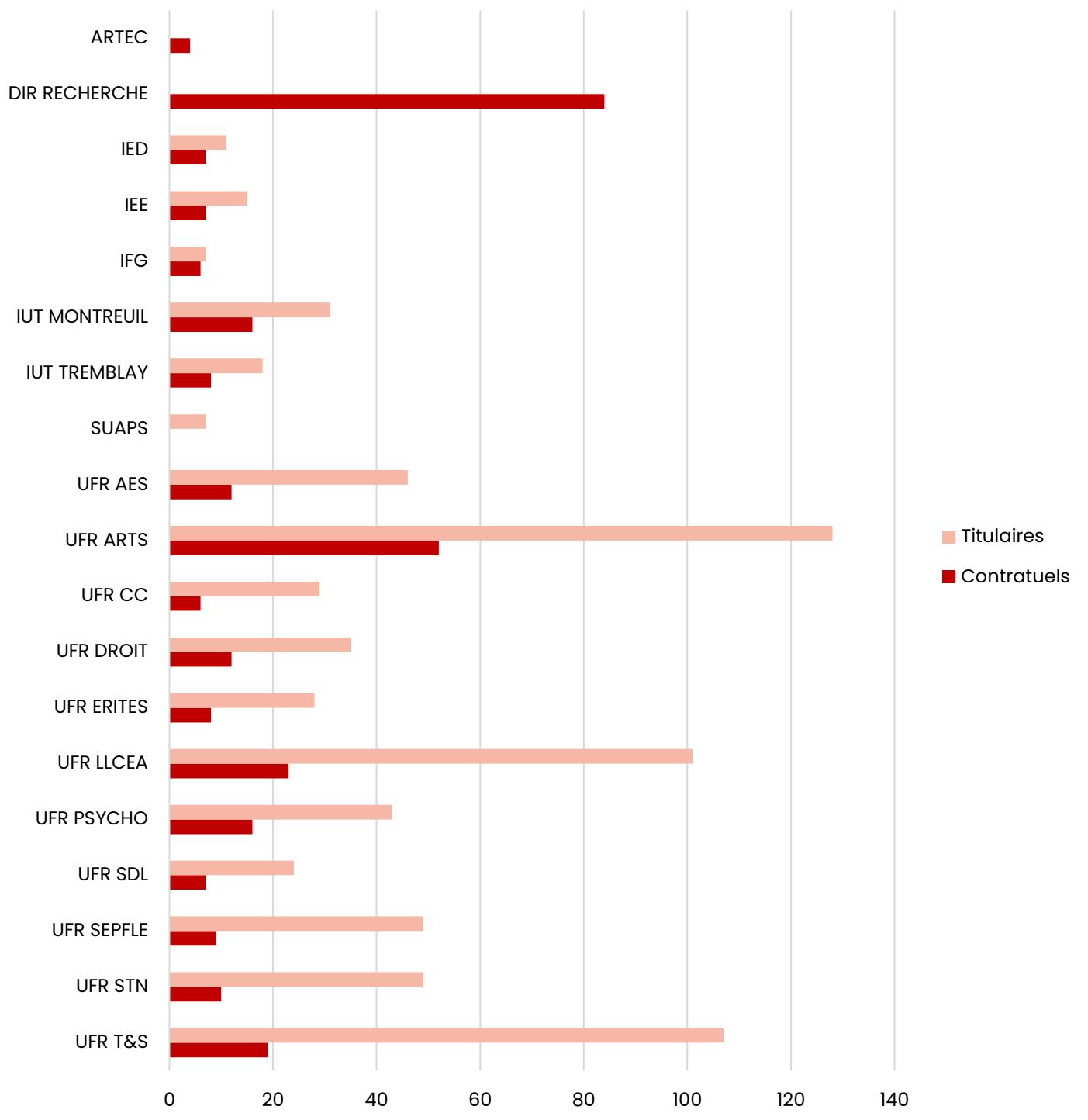
L'âge moyen des enseignants est de 46 ans et 10 mois.

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

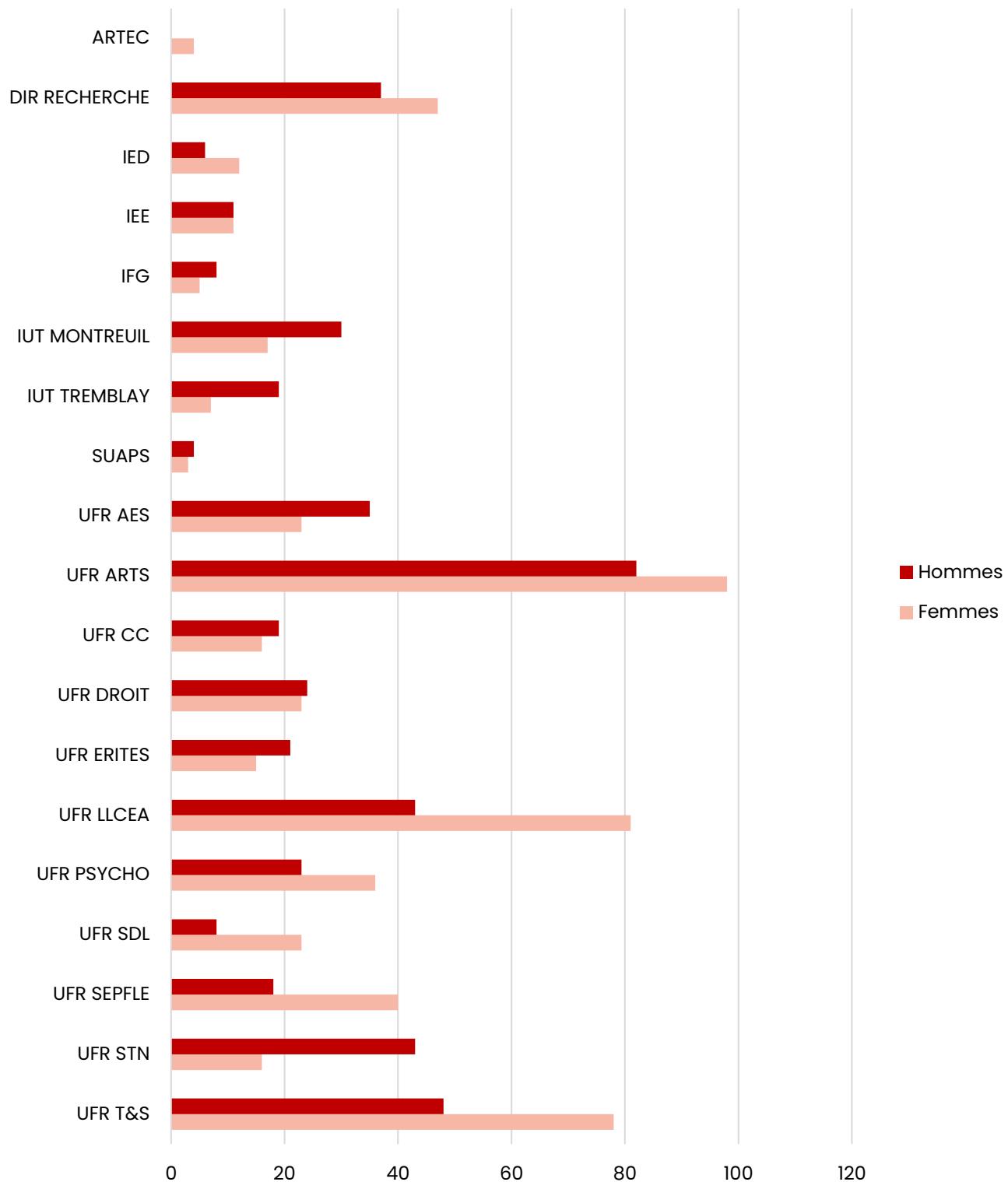
Localisation des effectifs enseignants par statut



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 enseignants par genre



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)

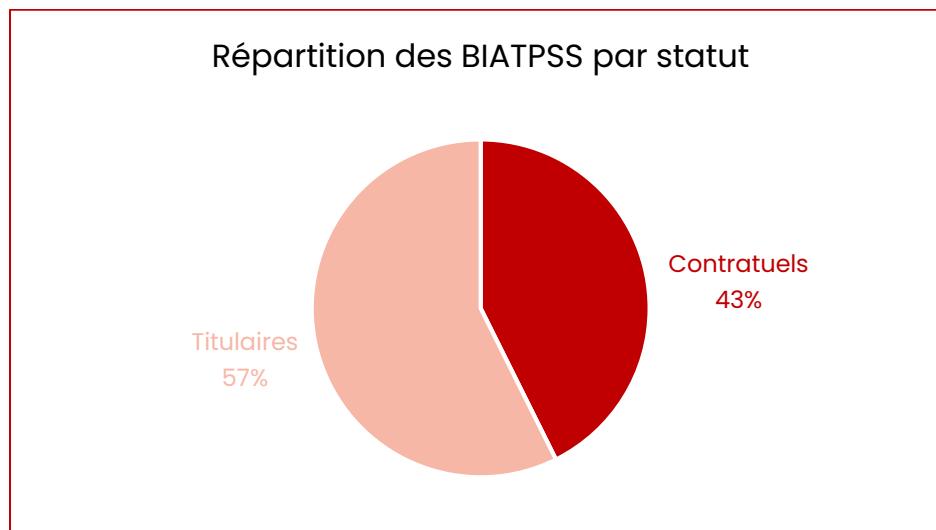
Les emplois BIATPSS se répartissent au sein de quatre filières :

- 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.

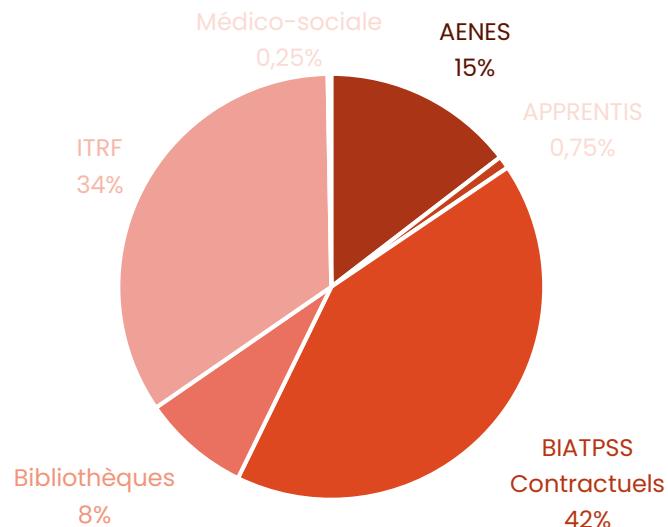
A. REPARTITION DES BIATPSS PAR STATUT



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 établissement dont le régime indemnitaire est plus attractif. Ainsi, les agents titulaires peuvent être enclins à effectuer une mutation vers l'université Paris 8.

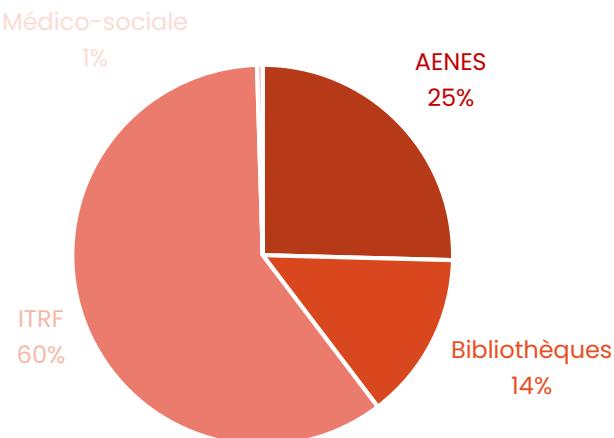
Répartition des BIATPSS par filières



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

B. REPARTITION DES BIATPSS TITULAIRES PAR FILIERE

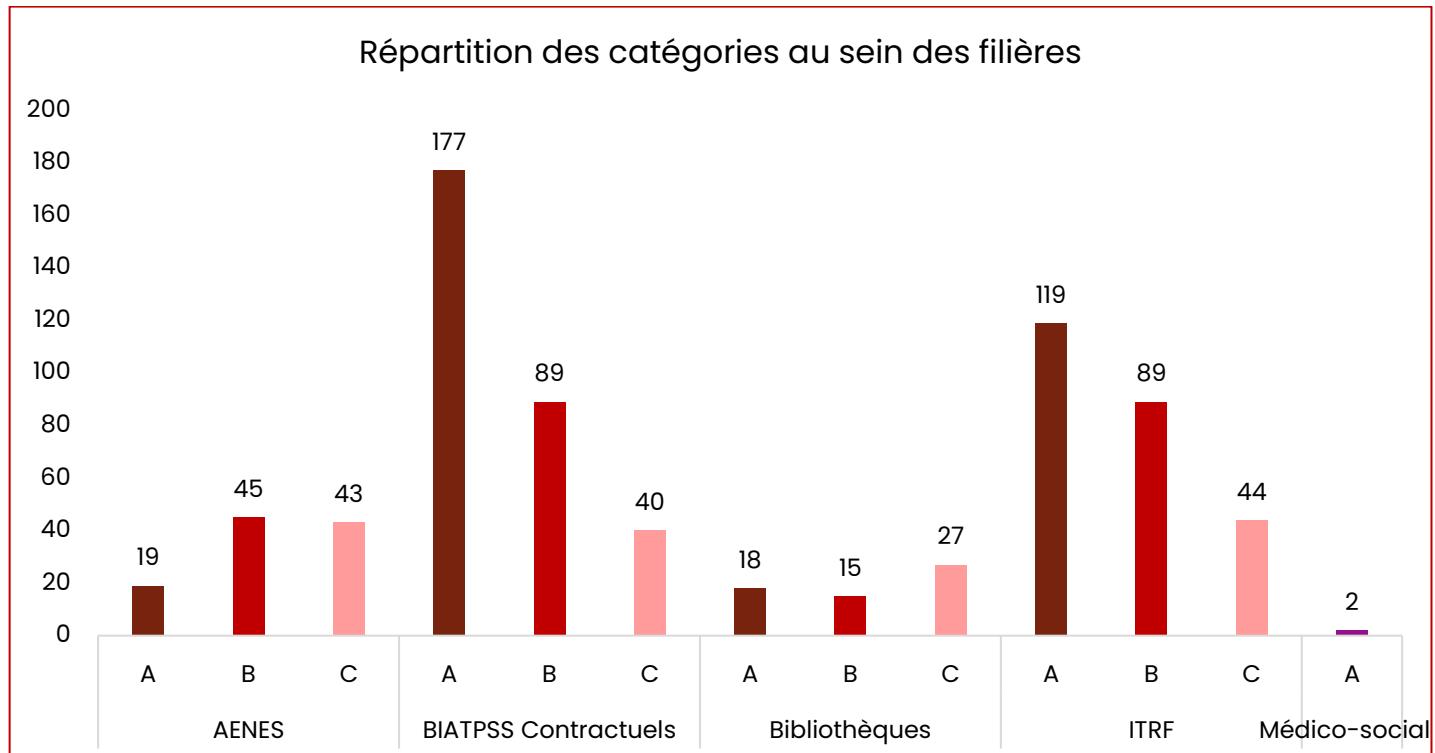
Répartition des BIATPSS titulaires par filières



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 administratif et est même en progression par rapport à 2019 (57%). Cela s'explique en partie par la présence dans cette filière de certains métiers qui ne sont pas représentés dans la filière AENES (25 %) qui se caractérise par la dimension généraliste de ses missions.

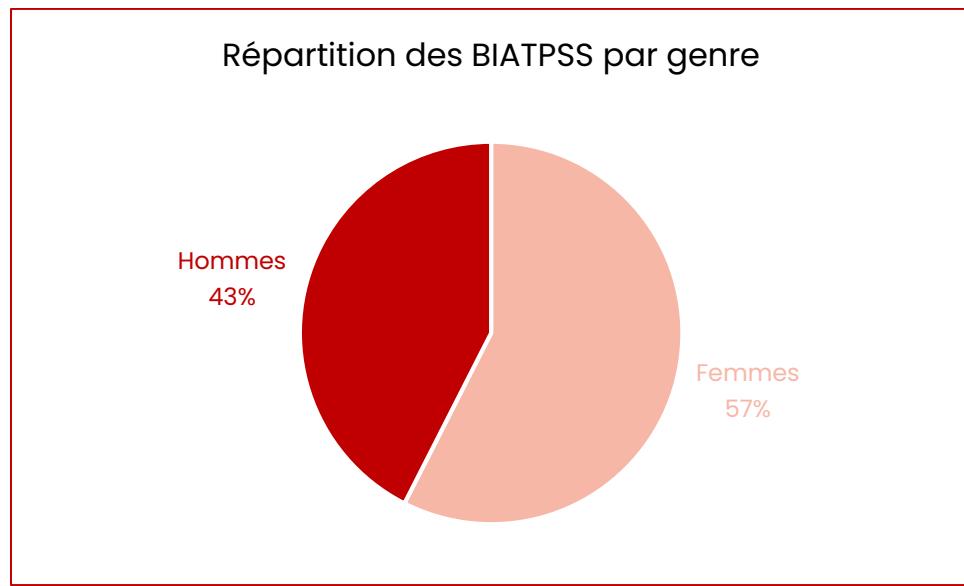
C. REPARTITION DES BIATPSS PAR CATEGORIE ET FILIERE



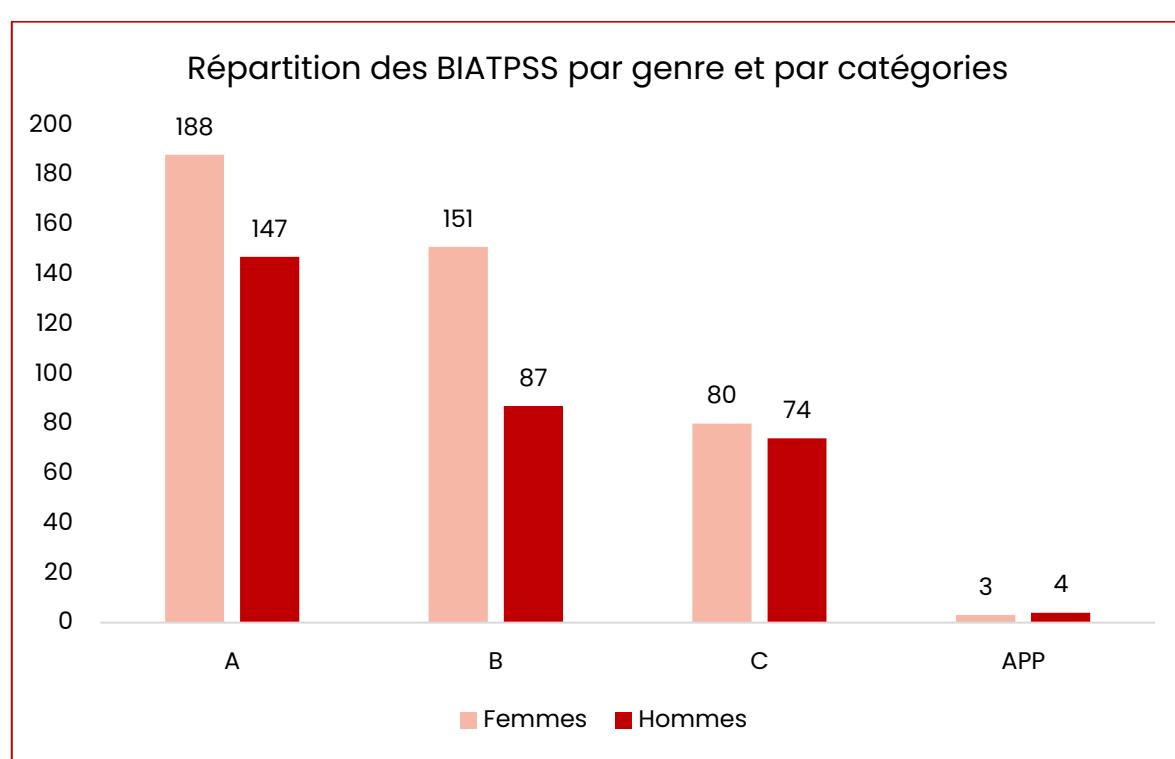
On remarque que la filière AENES emploie principalement des agents de catégorie B et C, tandis qu'à l'inverse, la filière ITRF compte près de la moitié de ses agents en catégorie A. Cela s'explique par la spécificité du recrutement des agents ITRF : en effet, les concours ITRF ciblent les recrutements 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'informatique ou du patrimoine.

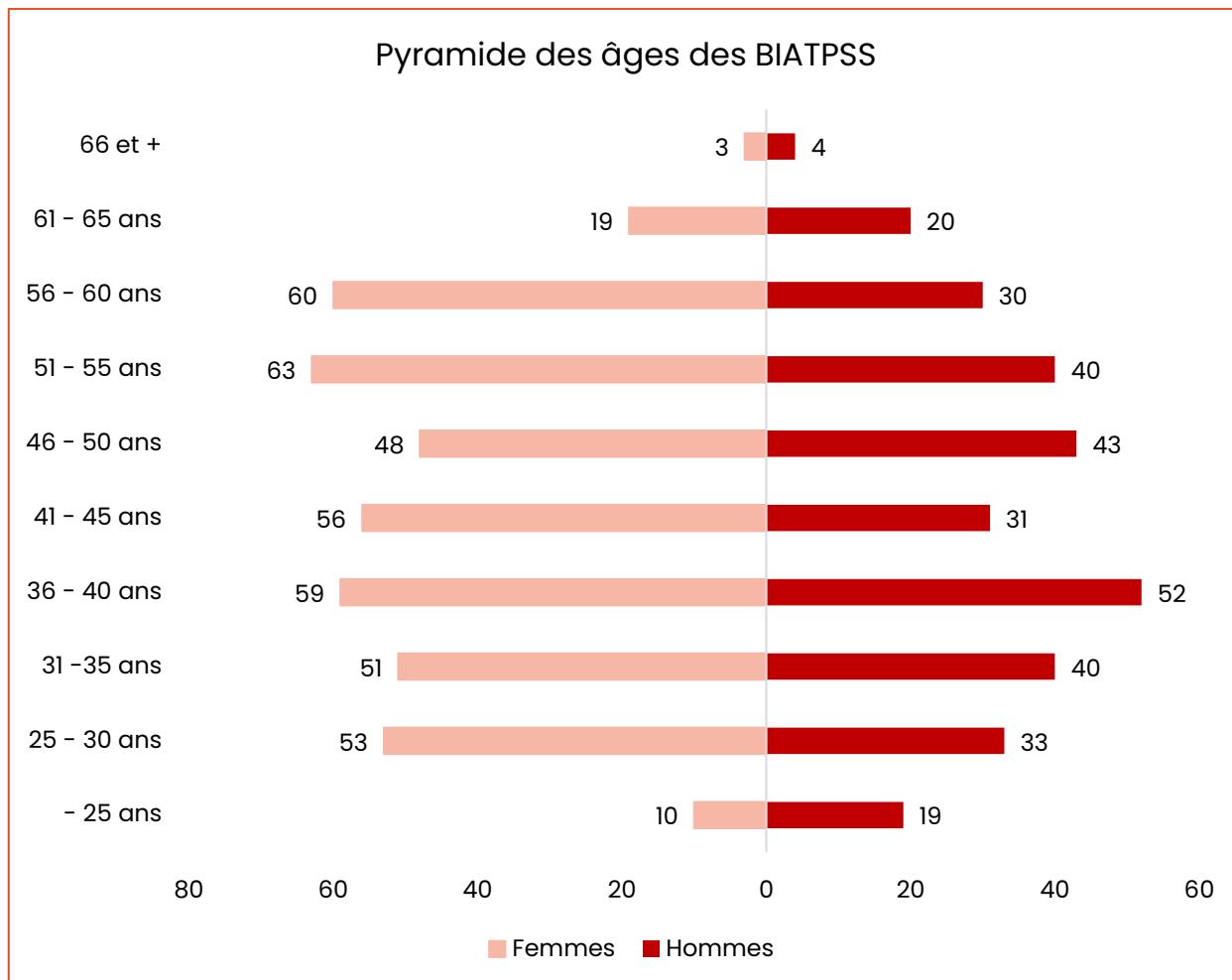
D. REPARTITION DES BIATPSS PAR GENRE



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



E. PYRAMIDE DES ÂGES



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.

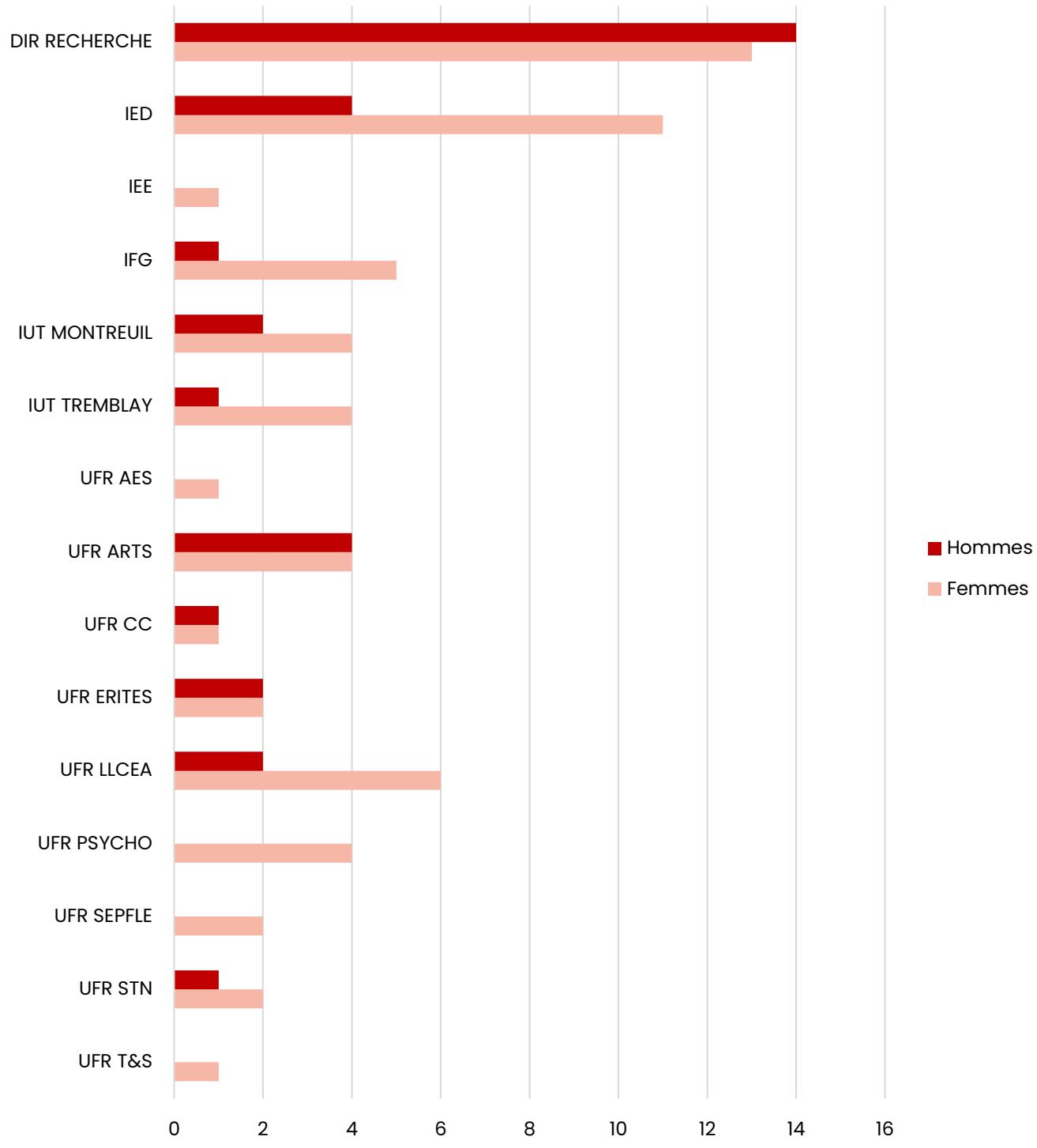
L'âge moyen des agents de catégorie B titulaires est 47 ans et 7 mois et les B contractuels est de 36 ans et 10 mois.

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.

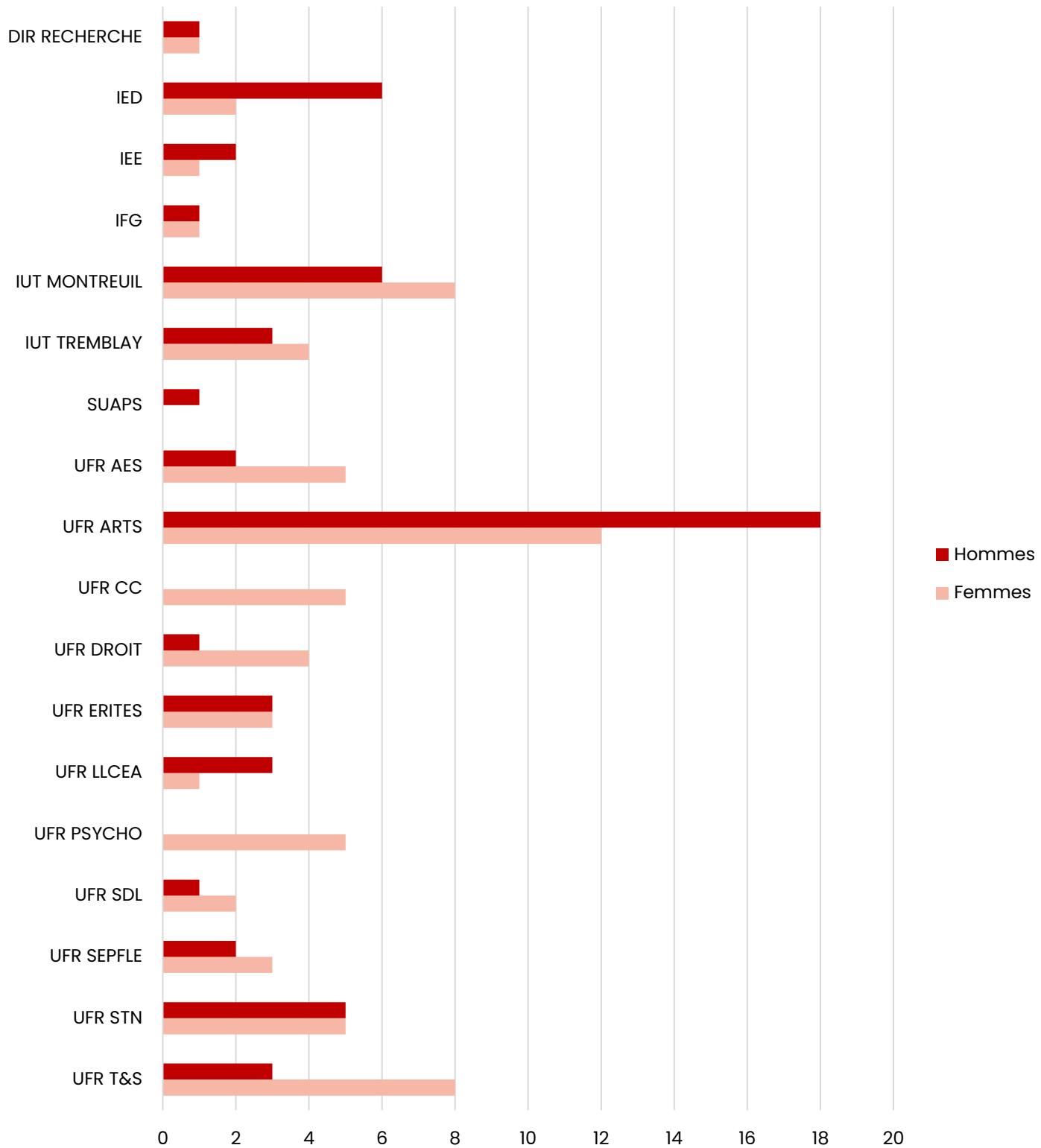
F. LOCALISATION DES EFFECTIFS BIATPSS

Localisation des BIATPSS **contractuels** par genre au sein des composantes



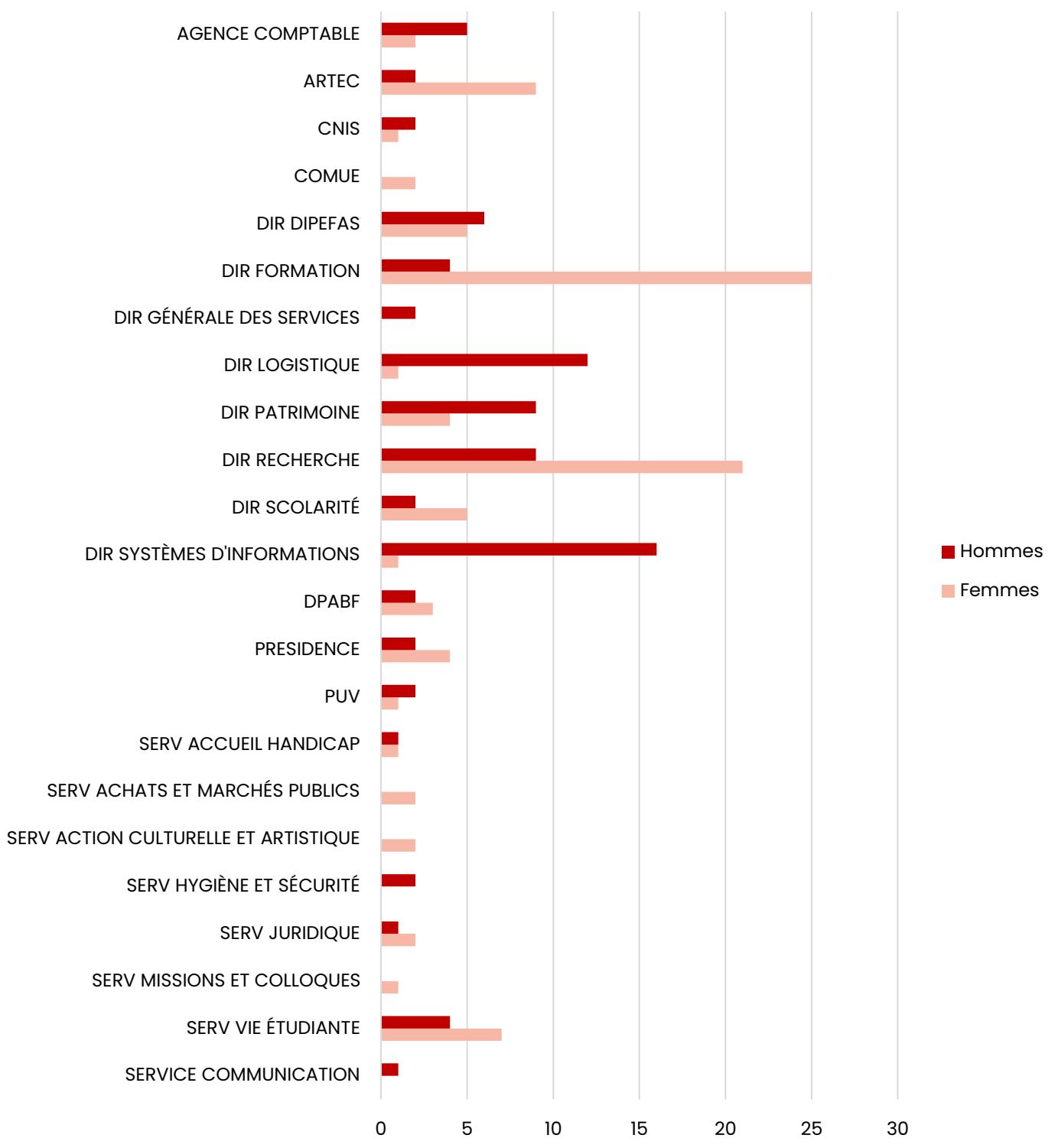
Localisation des BIATPSS contractuels par genre au sein des composantes au 31/12/2024

Localisation des BIATPSS **titulaires** par genre au sein des composantes



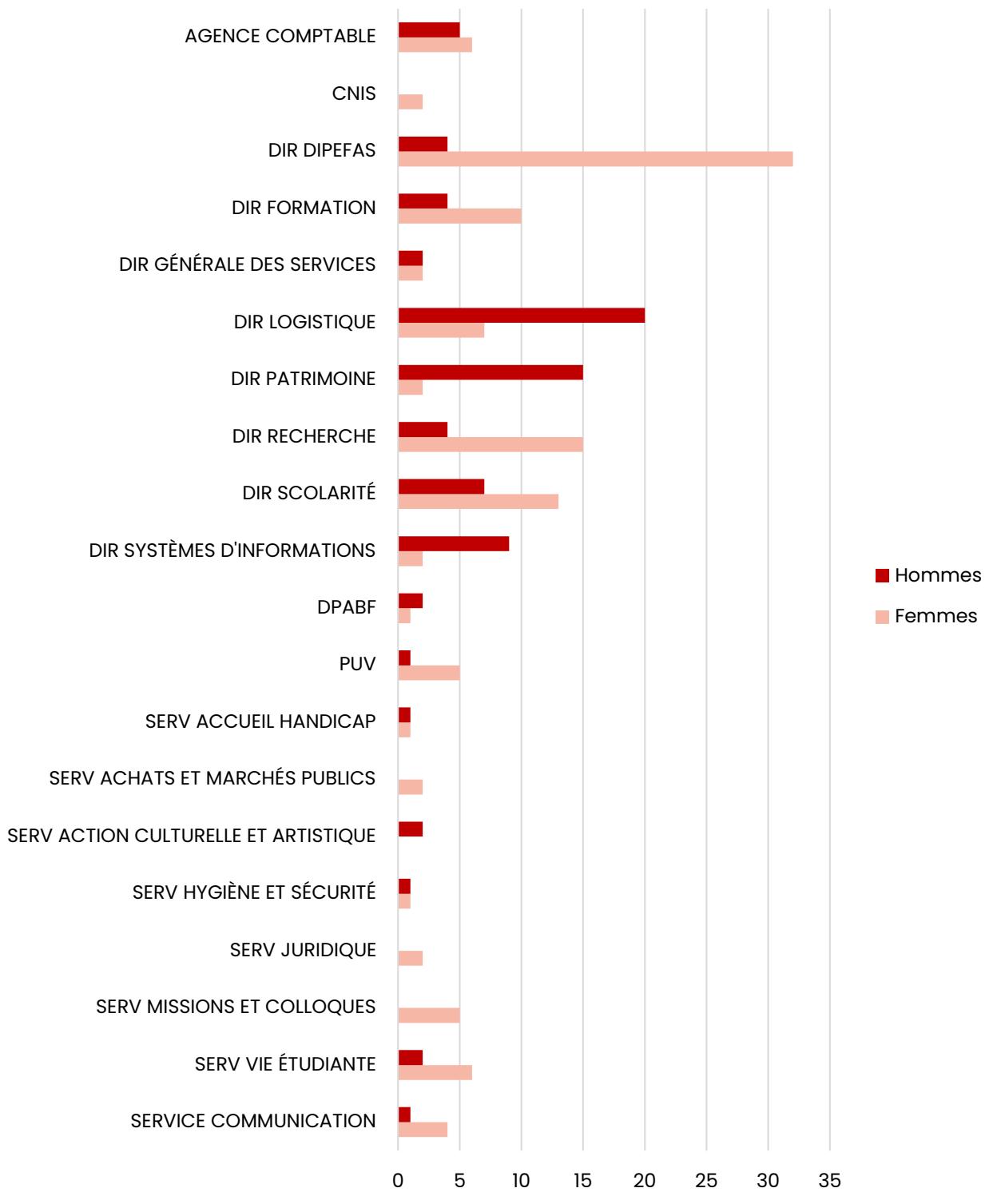
Localisation des effectifs BIATPSS titulaires par genre et par composante – Effectifs physiques au 31/12/2024

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



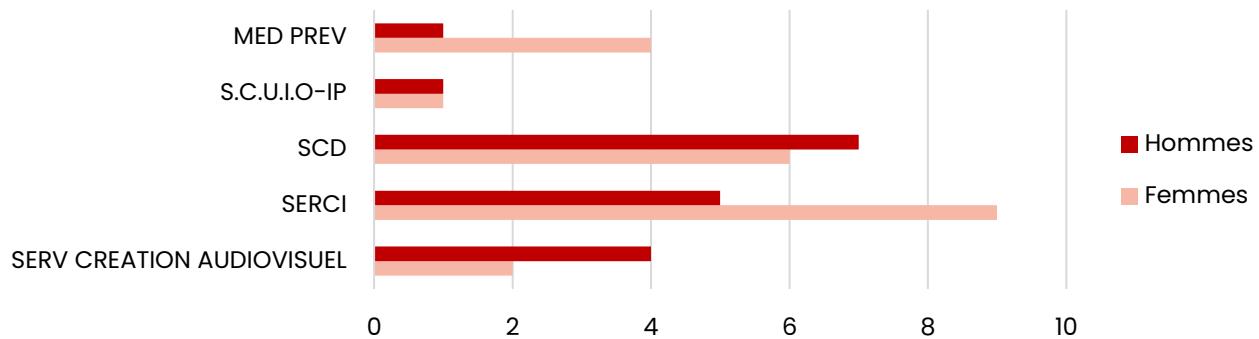
Localisation des BIATPSS contractuels par genre et par services centraux – Effectifs physiques au 31/12/2024

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



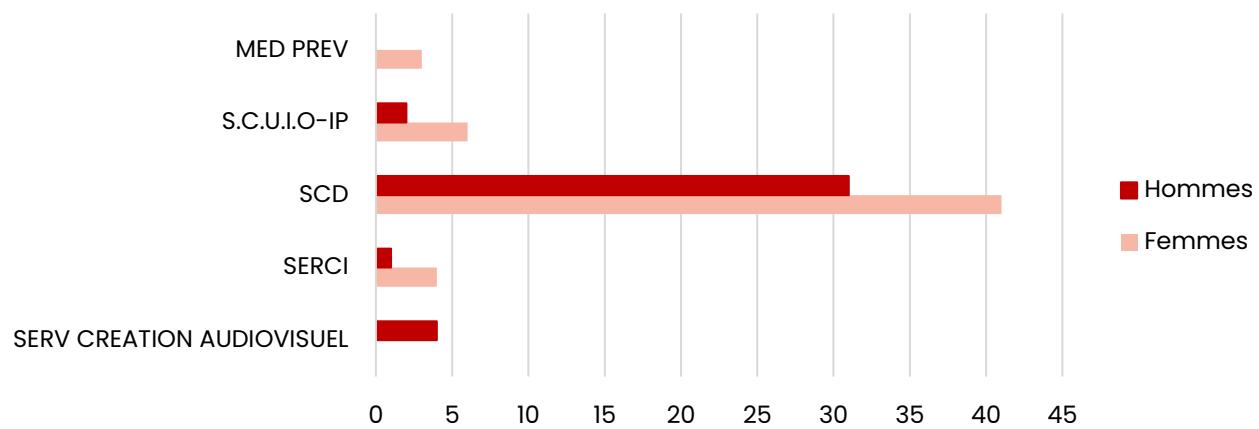
Localisation des BIATPSS titulaires par genre et par services centraux – Effectifs physiques au 31/12/2024

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 MOBILITÉ

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 :

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

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.

Voie de recrutement par concours	2020			2021			2022			2023			2024		
	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	
IGE	J	A	Chargé-e des achats et des marchés	Interne	6	4	2	1	1	1	0	1	0	0	0	
IGE	F	A	Chargé-e de communication	Interne	17	5	2	0	2	2	0	2	1	0	1	
ASI	F	A	Assistant-e de projets cultuel	Interne	18	10	6	2	4	4	2	4	1	1	0	
ASI	J	A	Assistant-e en gestion administrative	Exa. Pro	11	6	1	0	1	1	0	1	0	0	0	
ASI	F	A	Assistant image et son	Exa. Pro	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	
ASI	E	A	Gestionnaire d'application/ assistance support	Exa. Pro	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	
Grade	BAP	Catégorie	concours	Nature	Pré-inscrit sur l'académie de crétel	Inscrits sur l'académie de crétel	Admissibles sur l'académie de crétel	H	F	Présent à l'admission	H	F	LP 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
TCH	F	B	Technicien d'information documentaire et de collections patrimoniales	Interne	3	3	2			2			1	0	1	0
TCH	J	B	Technicien en gestion administrative	Externe	80	64	18			16			1	0	1	0
TCH	J	B	Technicien en ressources humaines	Externe	25	18	6			6			1	0	1	0
TCH	E	B	Technicien d'exploitation d'assistance et de traitement de l'information	Interne	4	1	1			1	1	0	1	0	0	0
TCH	J	B	Technicien en gestion administrative	Interne	104	78	36			36			2	0	2	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	
ADT	G	C	Opérateur logistique	BOE		1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0
TOTAL							6	8		6	9	11	4	7	1	0

Bilan des concours ITRF en qualité de centre organisateur											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	
IGR	F	A	Responsable de médiation scientifique et culturelle	Interne	12	5	2			1			1		0	0
IGE	F	A	Chargé-e de médiation scientifique	Externe	61	38	15			10			2		4	
IGE	F	A	Chargé-e de médiation scientifique	Interne	16	10	4			1			1		0	0
ASI	B	A	Assistant-ingénieur-e en analyse chimique	Exa. Pro exceptionnel	73	60	37			35			19		4	
Grade	BAP	Catégorie	concours	Nature	Pré-inscrit	Inscrits	Admissibles	H	F	Présent à l'admission	H	F	Admis sur LP	H	F	
TCH	J	B	Technicien en gestion financière et comptable	Externe	96	76	26			21			13		0	8
TOTAL							0	0		0	0	36	0	0	0	0

	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										
Agents promouvables				Agents ayant déposé un dossier				Agents promus		
Genre	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
ADJA => ADJA P2C	1	2	3	1	1	2	1	0	1	
ADJA P2C => ADJA P1C	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										
Agents promouvables				Agents ayant déposé un dossier				Agents promus		
Genre	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
ADT => ADT P2C	9	3	12	4	1	5	4	1	5	
ADT P2C => ADT P1C	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
AGREGÉ	0	0	0	1	0
Total	11	19	22	16	18

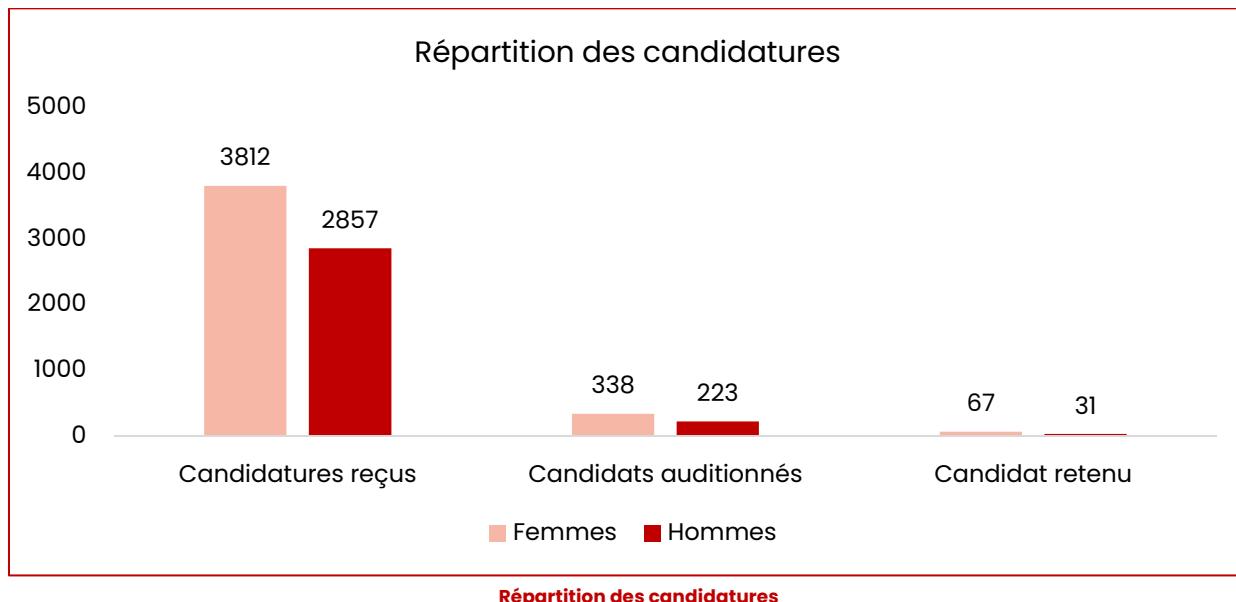
B. DEPARTS A LA RETRAITE DES BIATPSS

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 recrutement BIATPSS.

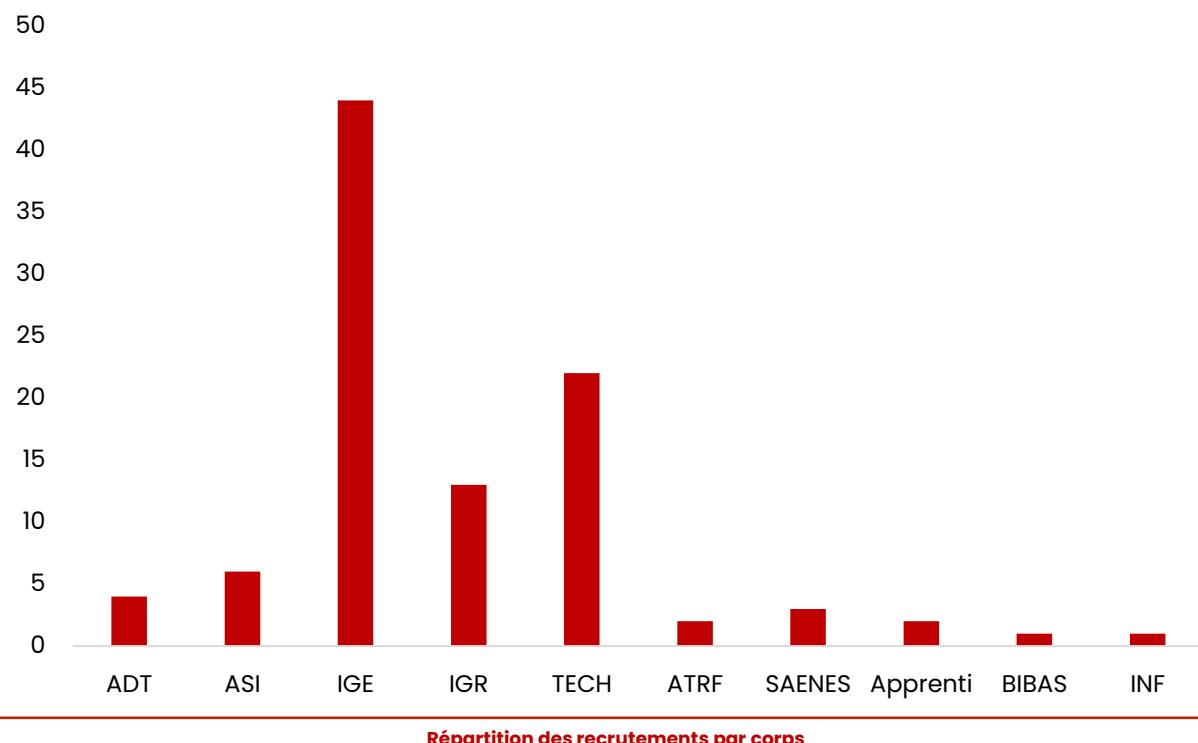
Cette évolution a profondément transformé les pratiques du service, en apportant une meilleure visibilité et traçabilité des candidatures, une rationalisation du suivi administratif et une meilleure lisibilité des volumes d'activité et des indicateurs RH.

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.

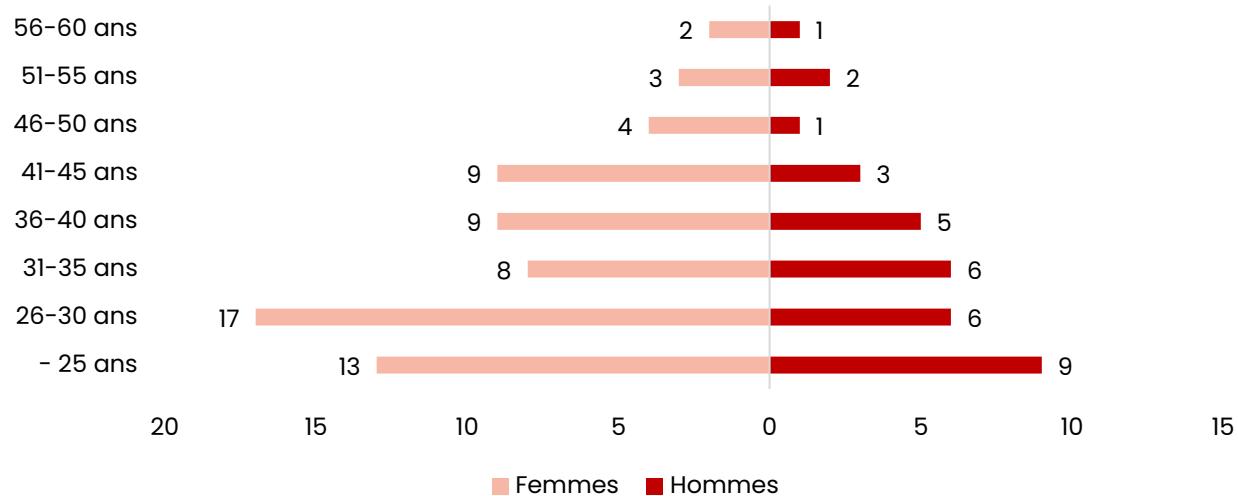
Ces chiffres illustrent à la fois la densité des activités de recrutement et la forte capacité d'adaptation du service face à une volumétrie importante, désormais mieux maîtrisée et fluidifiée grâce à l'utilisation de l'outil Beetween.

Répartition des recrutements par corps (ou équivalent)



Répartition des recrutements par corps

Répartition des âges et par genre



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 :

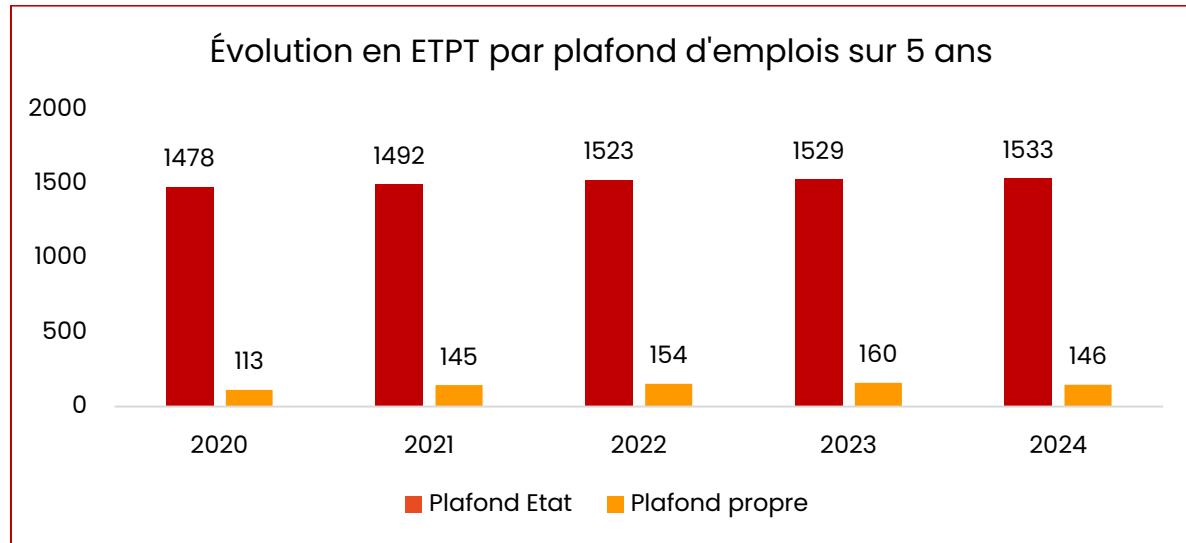
- du **plafond Etat** : fonctionnaires d'une part, et contractuels dont la rémunération est financée par l'Etat,
- du **plafond propre** : contractuels intégralement payés sur ressources propres ou conventionnelles, qu'ils soient en CDD ou en CDI.

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 artiel, 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 repyramides, 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.

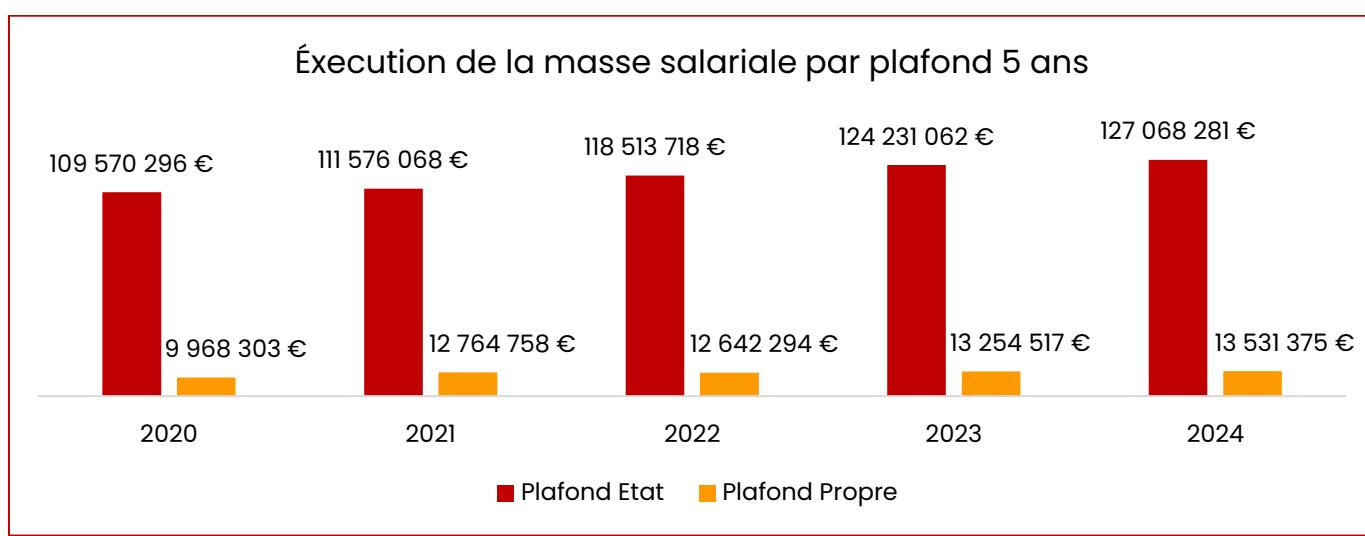
Plafond	Population	Statut	2020	2021	2022	2023	2024	Evolution sur 5 ans
Etat	ENS	Titulaires	703	706	719	727	726	3,27 %
		Contractuels	177	200	210	205	205	15,82 %
	BIATPSS	Titulaires	463	452	438	433	423	-8,64 %
		Contractuels	135	134	156	166	179	32,59 %
s/total			1 477	1 491	1 523	1 530	1 533	3,79 %
Propre	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	1 689	1 679	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% 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.



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
<i>dont</i>	SFT	512 878	505 766	498 260	509 686	530 485
	<i>Indemnité résidence</i>	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
<i>dont</i>	<i>Heures enseignants</i>	2 914 155	3 782 625	3 348 387	3 488 763	3 847 329
	<i>Cours complémentaires</i>	1 322 845	1 436 541	2 024 651	2 454 223	2 486 176
	<i>Vacations</i>	659 782	745 221	789 076	1 041 338	1 131 669
	<i>Indemnités congés payés</i>	59 744	74 709	74 581	99 282	106 412
	<i>Indemnités commission/jury*</i>	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
<i>dont</i>	<i>Allocations retour emploi</i>	1 364 339	1 170 707	636 681	301 983	149 208
<i>dont</i>	<i>Remboursement domicile travail</i>	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.

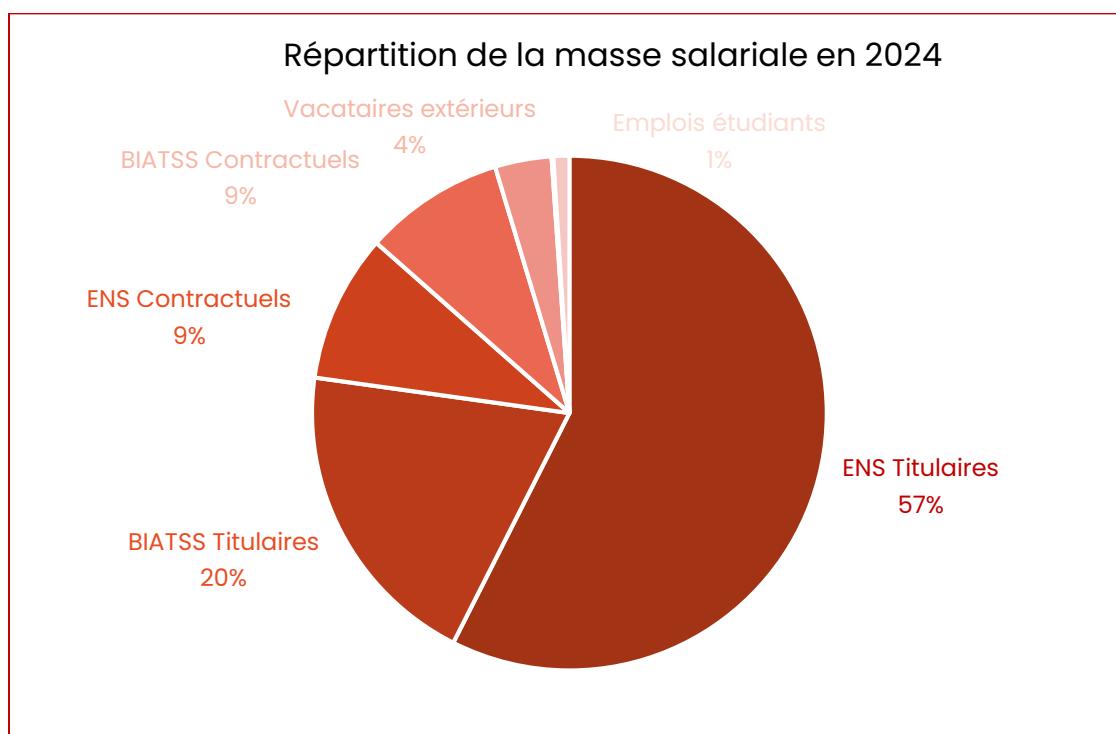
À cette rémunération principale, peuvent s'ajouter des **rémunérations accessoires** (heures complémentaires, vacations, indemnités de jury...) et/ou des **primes et indemnités** (régime indemnitaire, congés non pris...). L'université verse aussi des allocations pour ses anciens agents en recherche d'emploi 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.

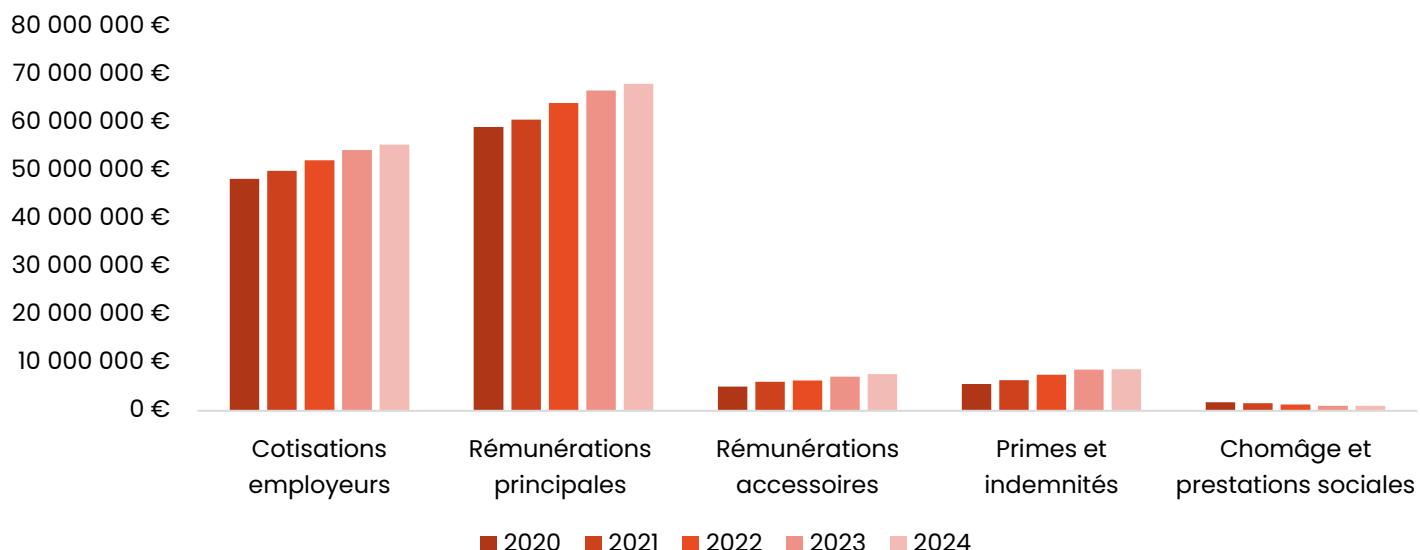
D. REPRESENTATION DE LA MASSE SALARIALE PAR TYPE DE BENEFICIAIRE

	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 €

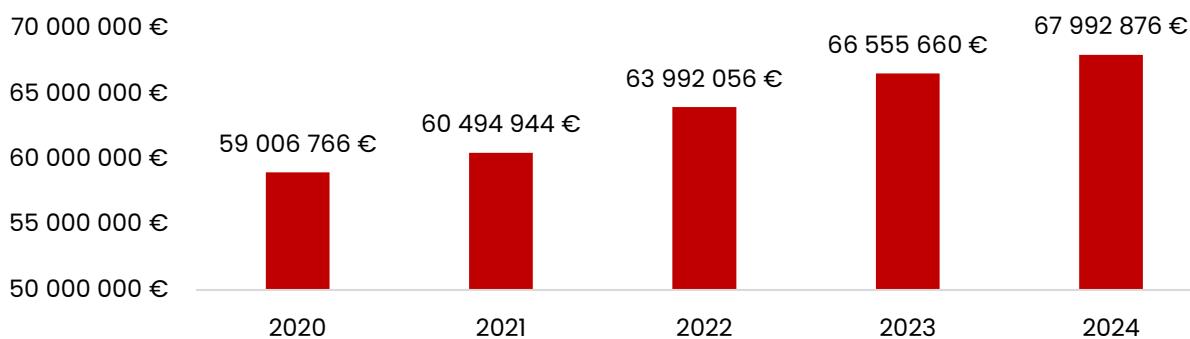


Historique de la MS par typologie de dépense



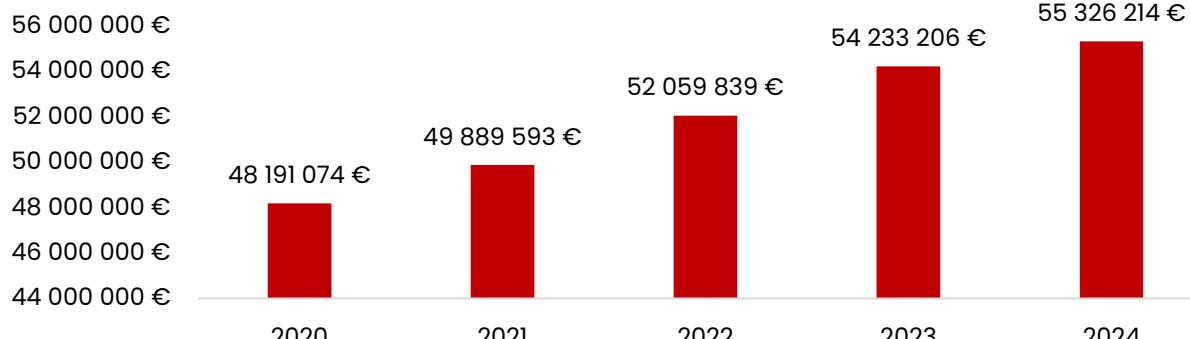
Historique de la MS par typologie de dépense sur 5 ans

Rémunérations principales sur 5 ans

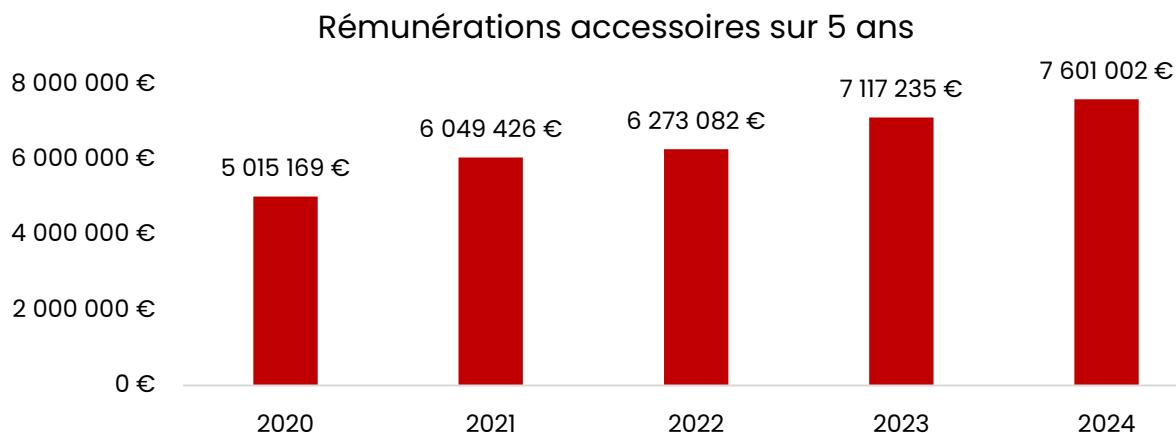


Répartition des rémunérations principales sur 5 ans

Cotisations employeurs sur 5 ans

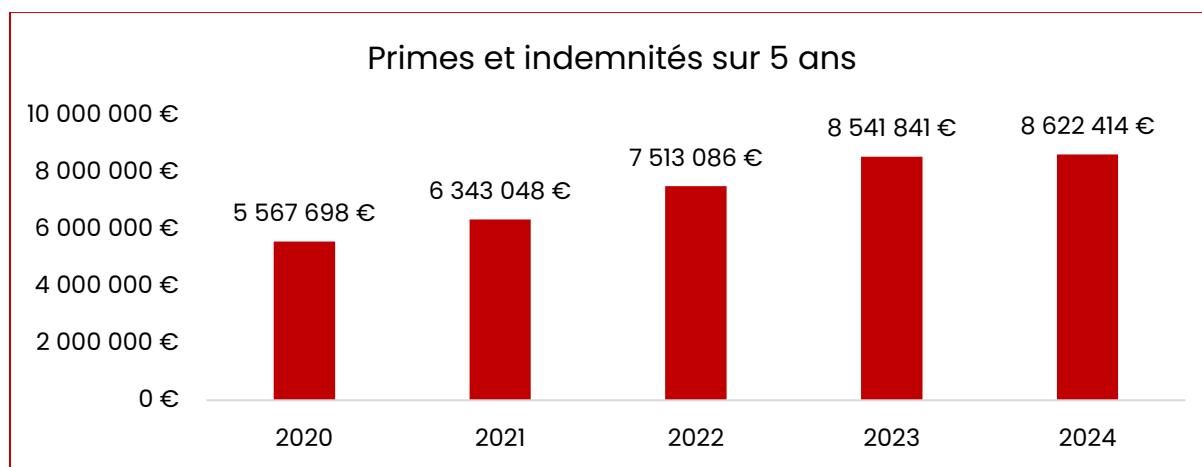


Répartition des cotisations employeurs sur 5 ans

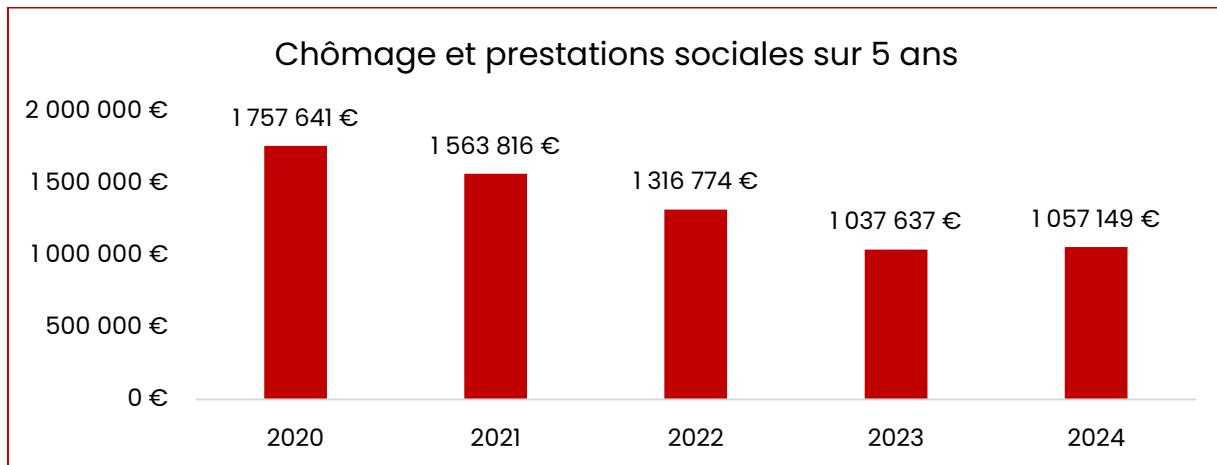


Répartition des rémunérations accessoires sur 5 ans

Les rémunérations accessoires correspondent au HCO permanent et extérieur, les vacations 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 vacations.

S'agissant des régimes indemnitaire 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*)	INM Moyen mensuel/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)

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

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

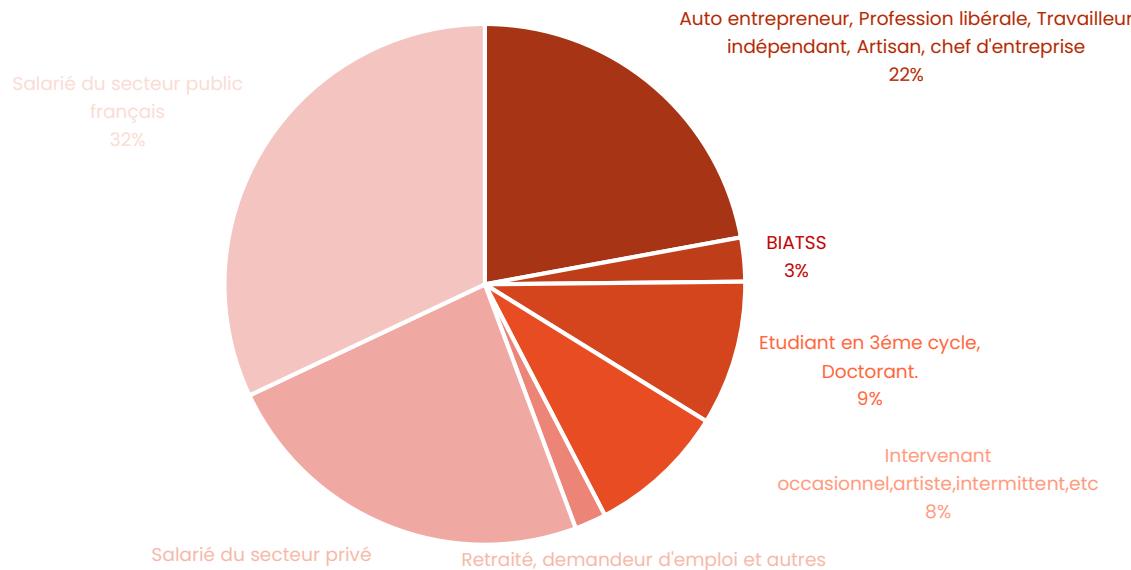
Au cours de l'année 2023-2024, un total de **85 328 heures équivalent TD (HETD)** ont été effectuées dans le cadre des activités d'enseignement, réparties sur **26 structures** distinctes. Parmi les différents niveaux d'enseignement, c'est celui de la **Licence** qui concentre le plus grand nombre de 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

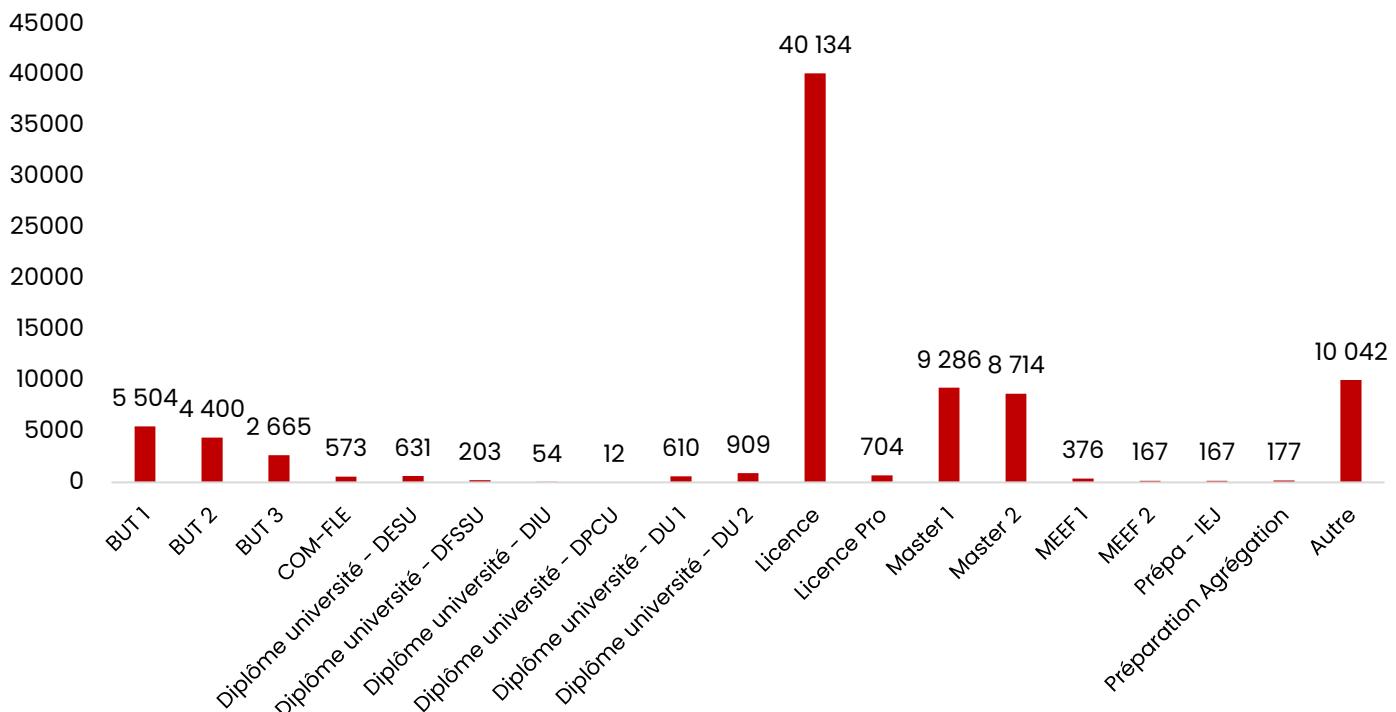
Le recours aux CEV et ATV représente un volume d'enseignement équivalent à celui de 222 enseignants titulaires du second degré, soulignant ainsi le rôle important des vacataires dans la couverture des besoins d'enseignements

Répartition des heures par statut d'intervenants



Répartition des heures par statuts d'intervenants

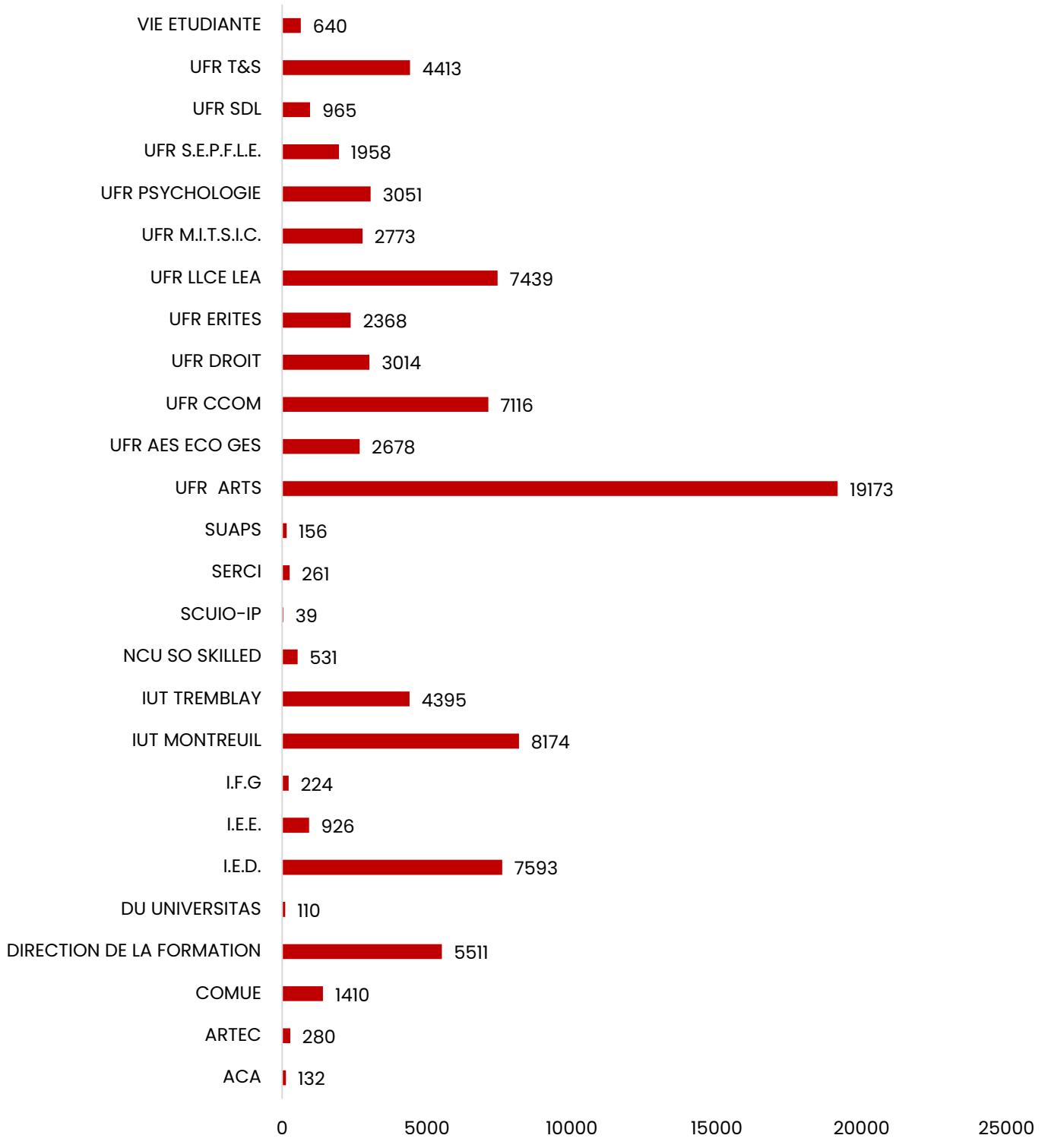
Répartition des heures d'enseignement par diplômes



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

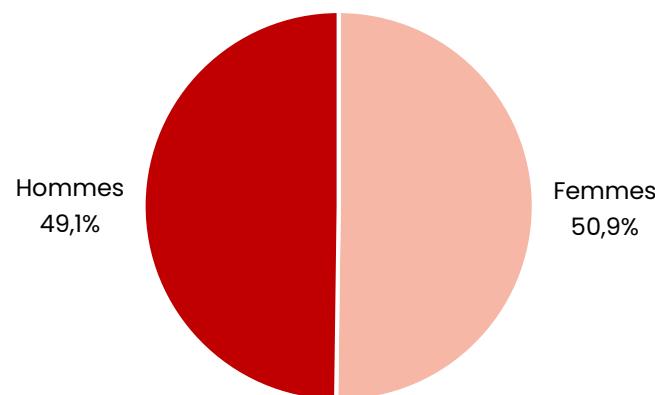
*autre = les formations en langues, so skills, mémoires

Répartition des heures par composante



Répartition des heures par composante

Répartition des genres



Répartition par genre

Répartition des chargés de cours par tranche 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.

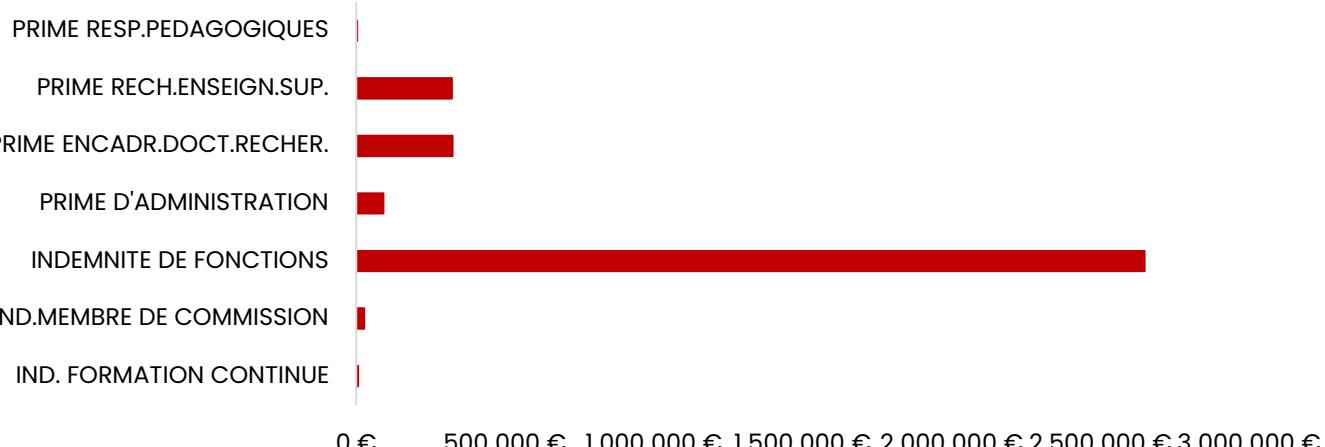
B. PRIMES ET INDEMNITES ATTRIBUEES AU PERSONNEL ENSEIGNANT

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).

Population	2021		2022		2023		2024	
	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.

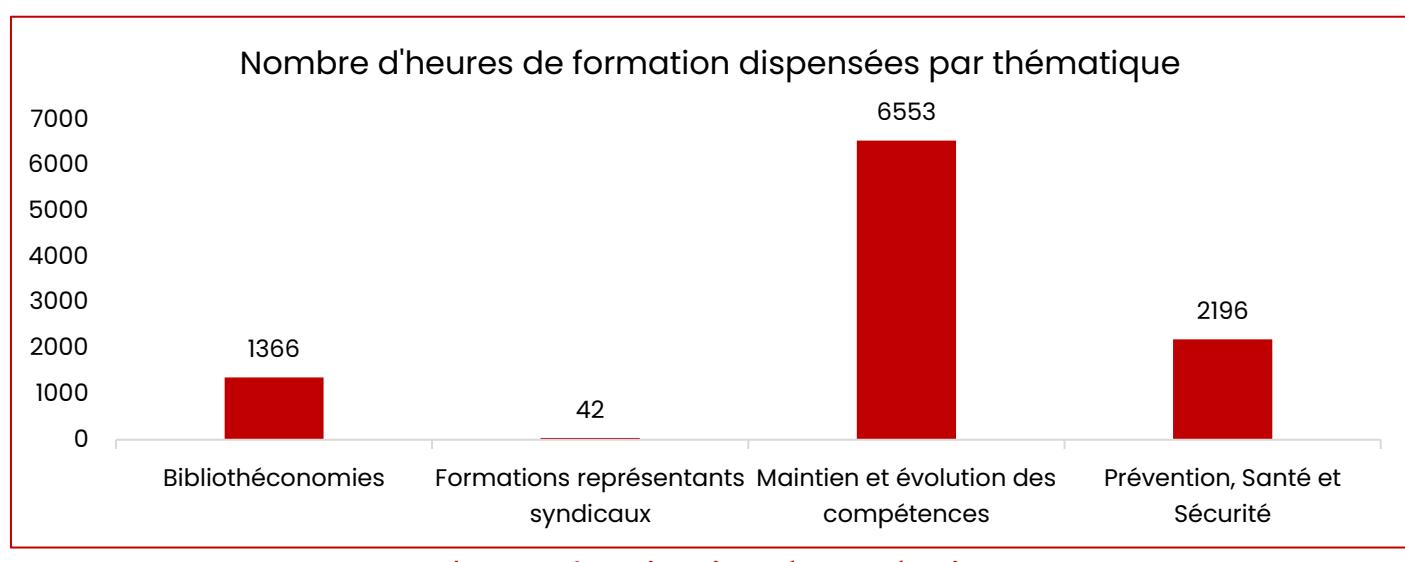
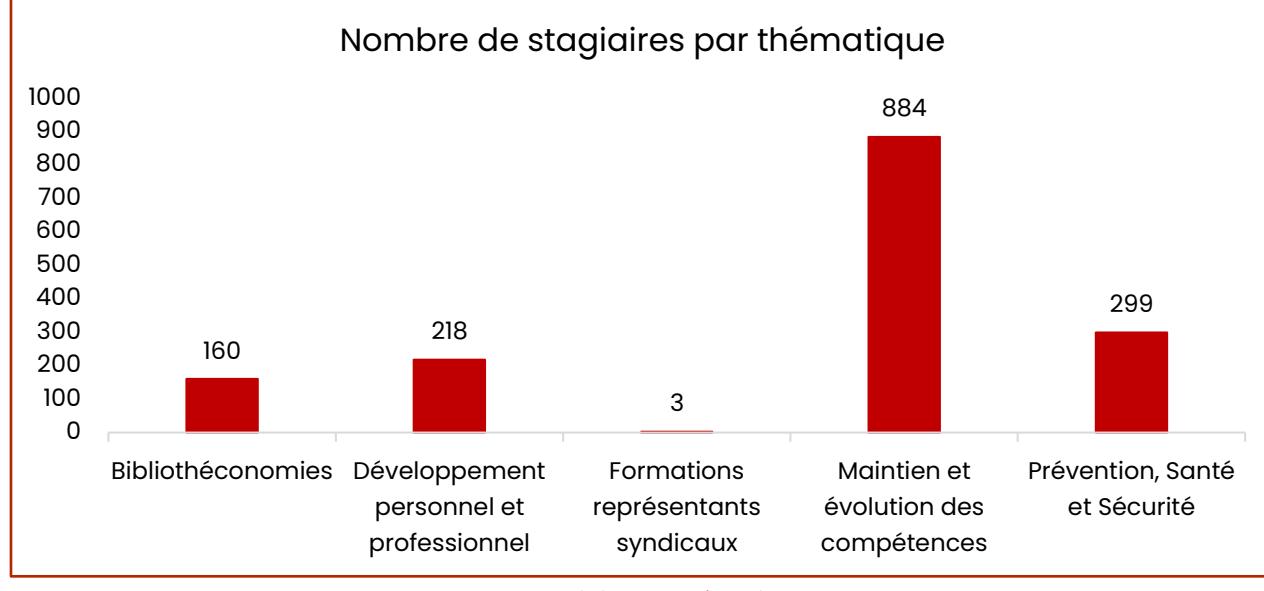
II. FORMATIONS PROPOSÉES

A. PRÉSENTATION DES FORMATIONS

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

	Nbr d'heures de formation	Nbr d'agents
Bibliothéconomie	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



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.

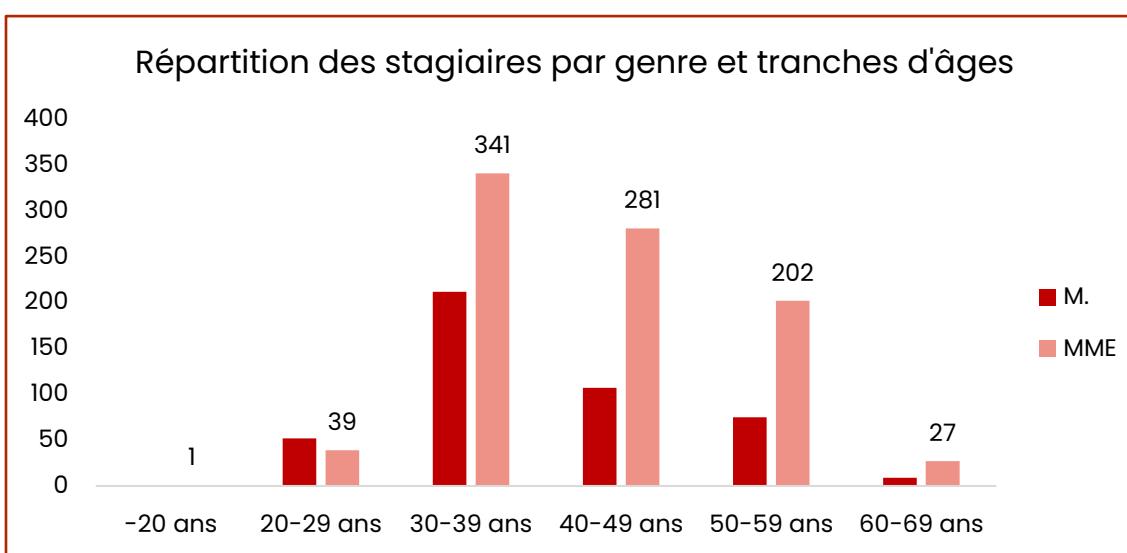
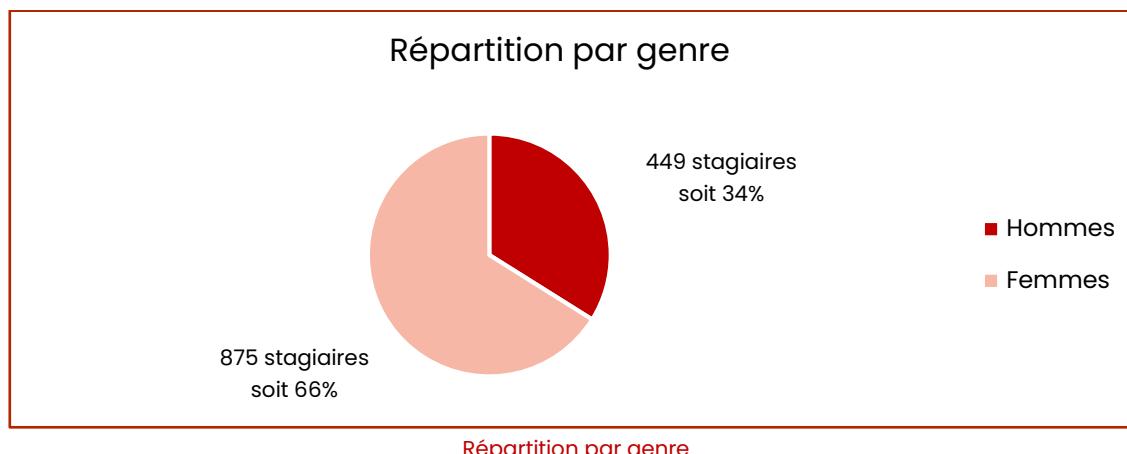
Ces orientations permettront de poursuivre la dynamique engagée vers une université apprenante, inclusive et durable.

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. PRÉSENTATION DES STAGIAIRES

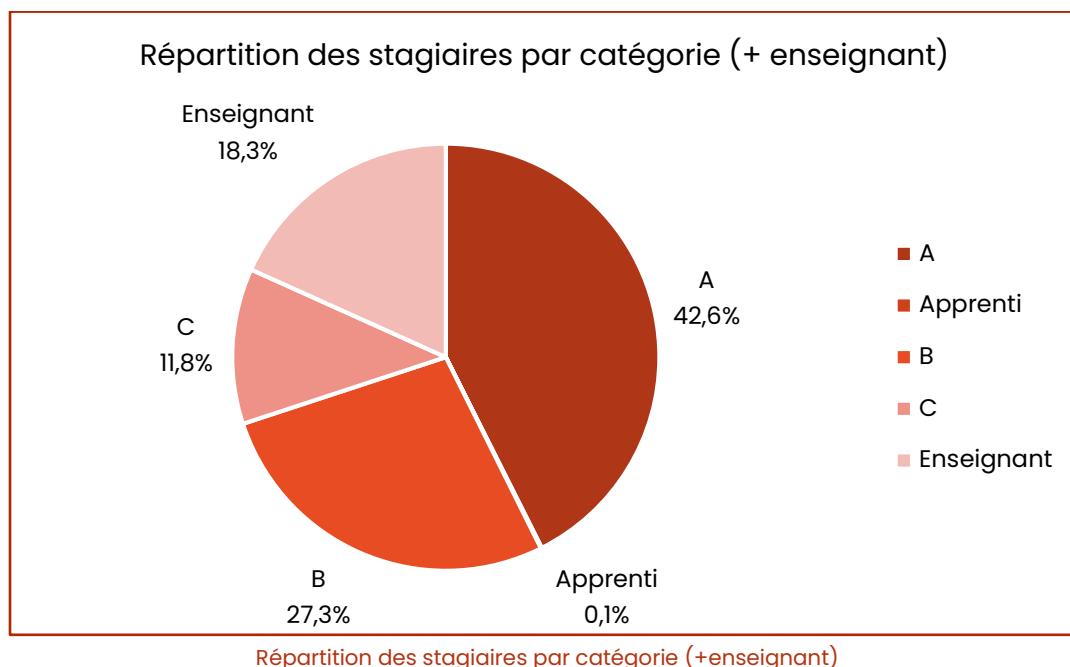
A. REPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE ET GENRE

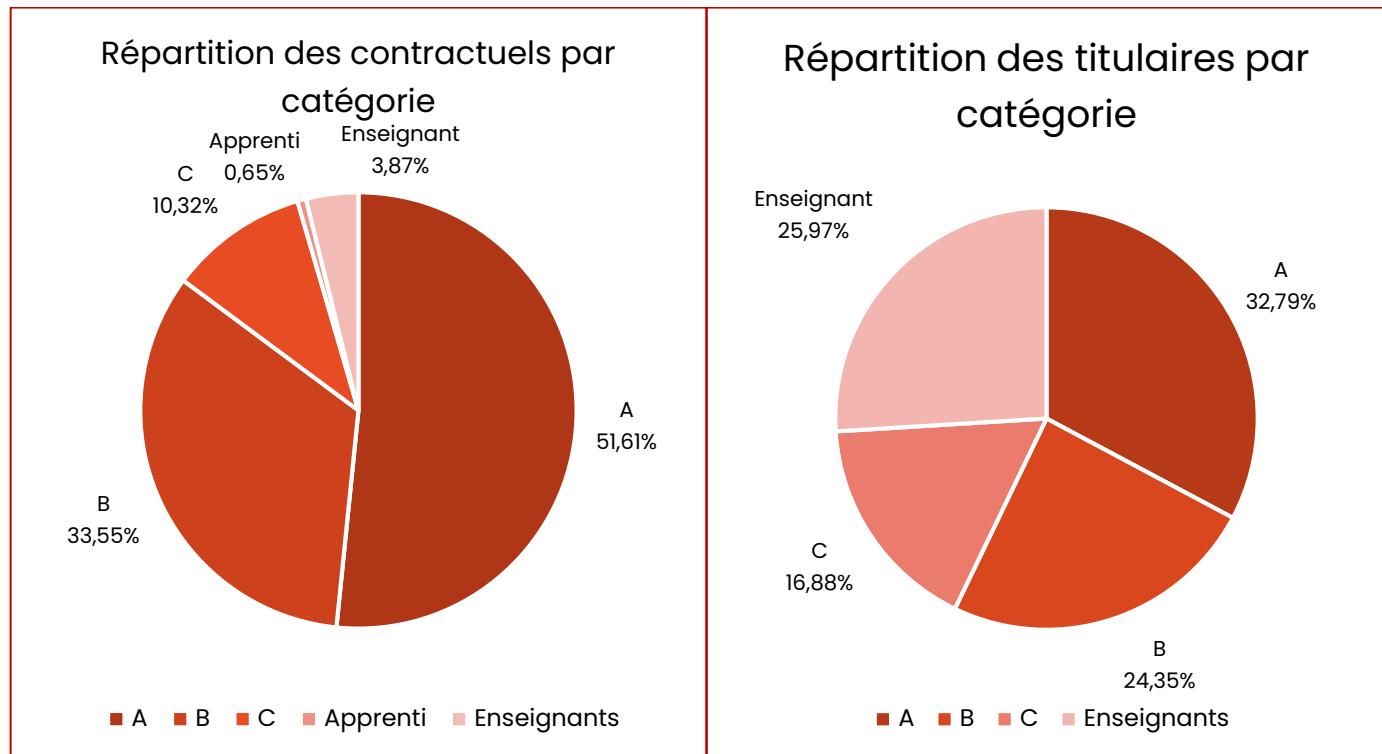


Répartition des stagiaires par tranche d'âge et par genre

B. REPARTITION DES STAGIAIRES PAR STATUT ET CATEGORIE

	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	2 392	1 395

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'un 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				Total
	Hommes		Femmes		
	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)

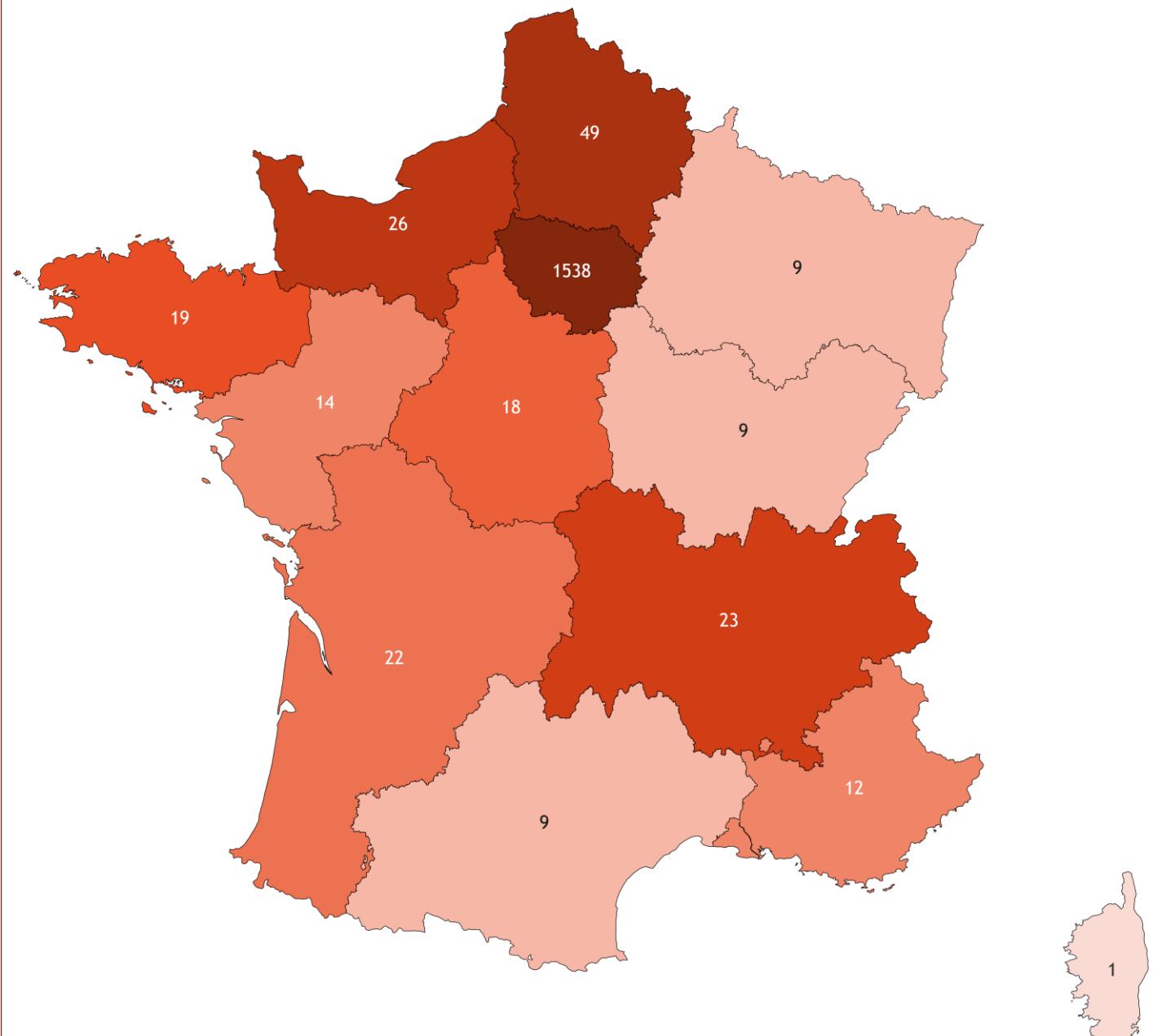
Conseil académique					
Commission de la formation et de la vie universitaire					
	Hommes		Femmes		Total
	Nombre	%	Nombre	%	
Collège Ens. A	2	33 %	4	67 %	6
Collège Ens. B	5	71 %	2	29 %	7
Collège Biatss	3	60 %	2	40 %	5
Collège des usagers (TIT)	7	58 %	5	42 %	12
Personnalités extérieures	2	50 %	2	50 %	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

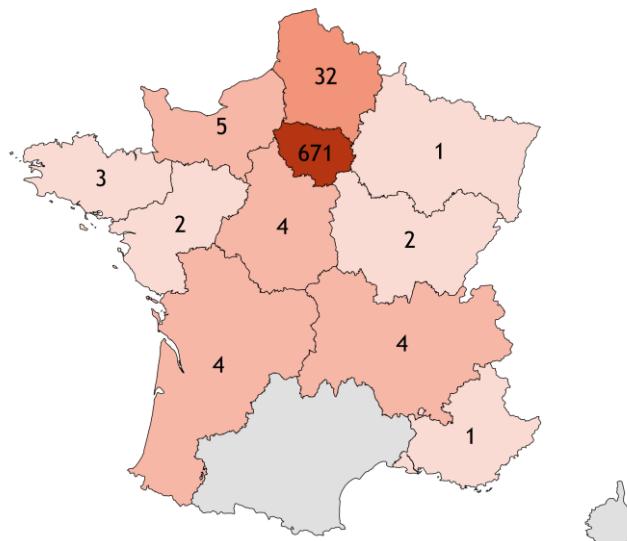
D. REPARTITION SUR LE TERRITOIRE NATIONAL

Lieu de résidence des personnels BIATPSS et enseignants

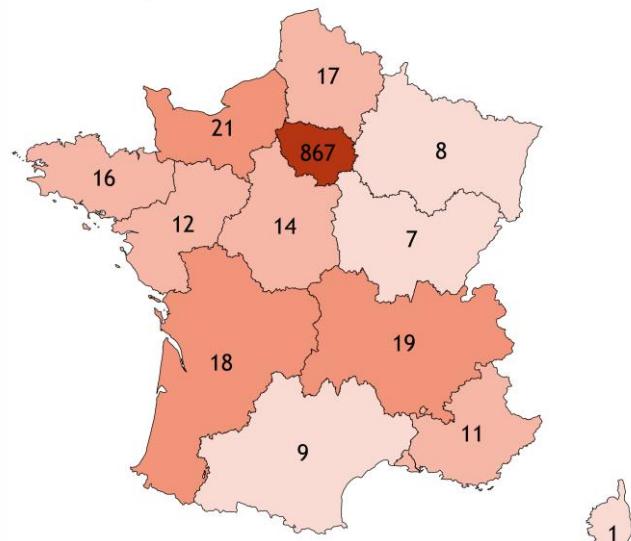


Répartition du lieu de résidence sur le territoire français des personnels

Lieu de résidence des personnels
 BIAPSS

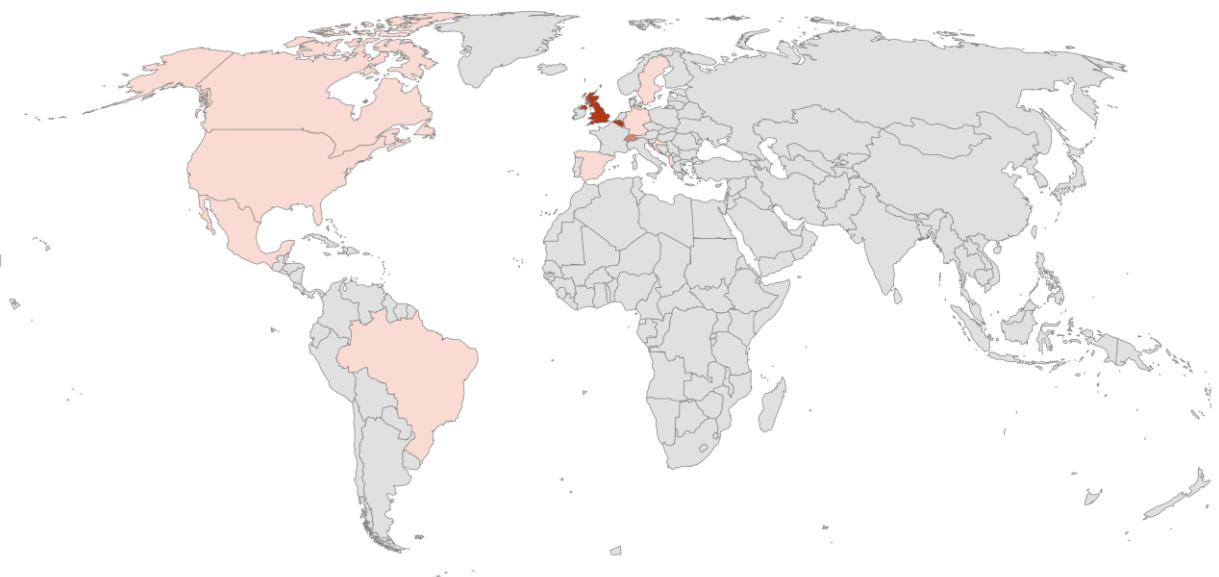


Lieu de résidence des personnels
 Enseignants



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

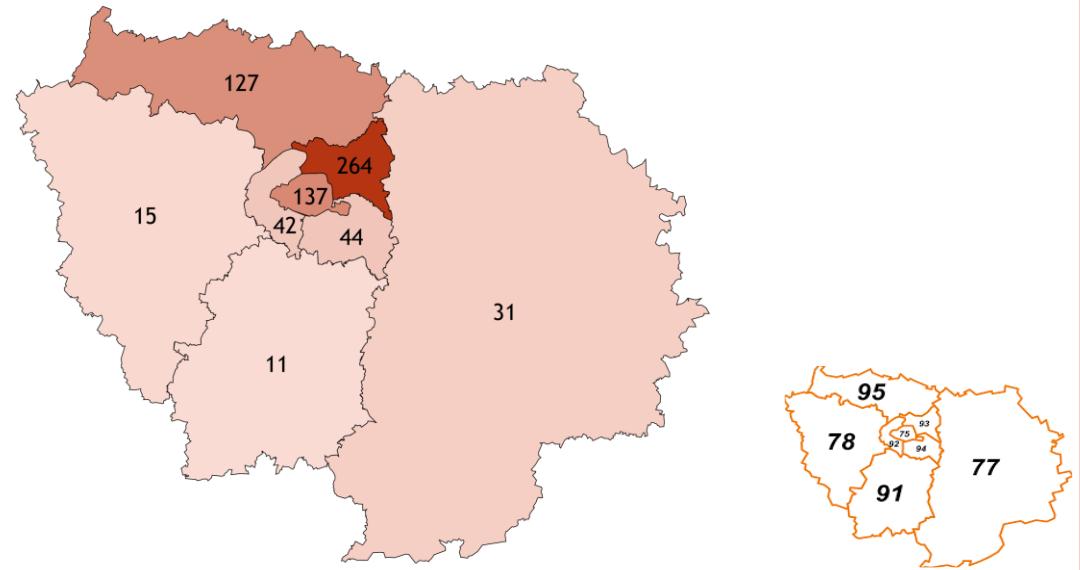
Répartition des personnels résidant à l'étranger



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

E. REPARTITION SUR LE TERRITOIRE FRANCILien

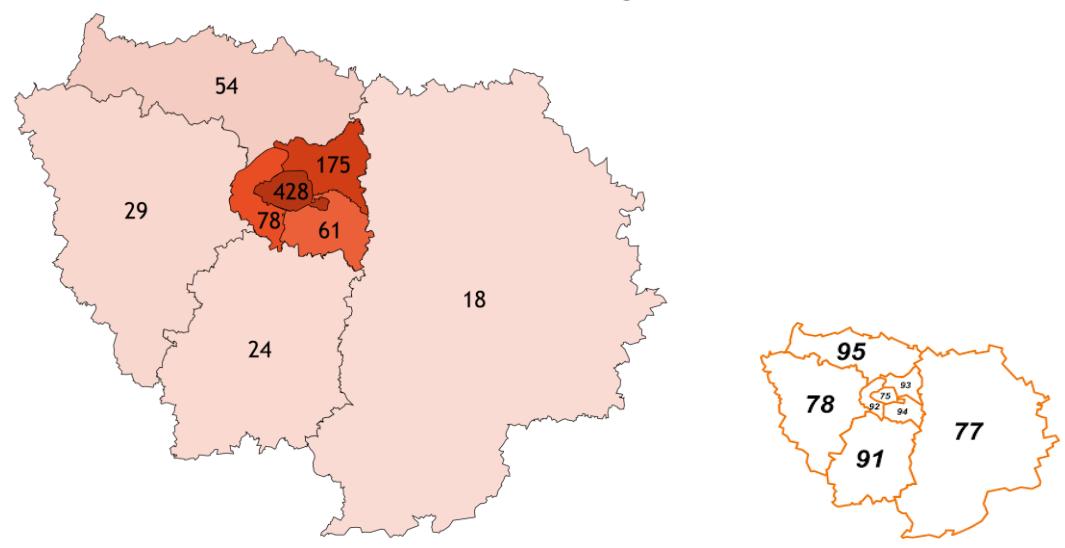
Répartition lieu de résidence des BIATPSS



Répartition du lieu de résidence des personnels BIATPSS en île 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 habitents dans le Val-d'oise (95)

Répartition du lieu de résidence des Enseignants



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

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

III. TELETRAVAIL

A. PRÉSENTATION 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.

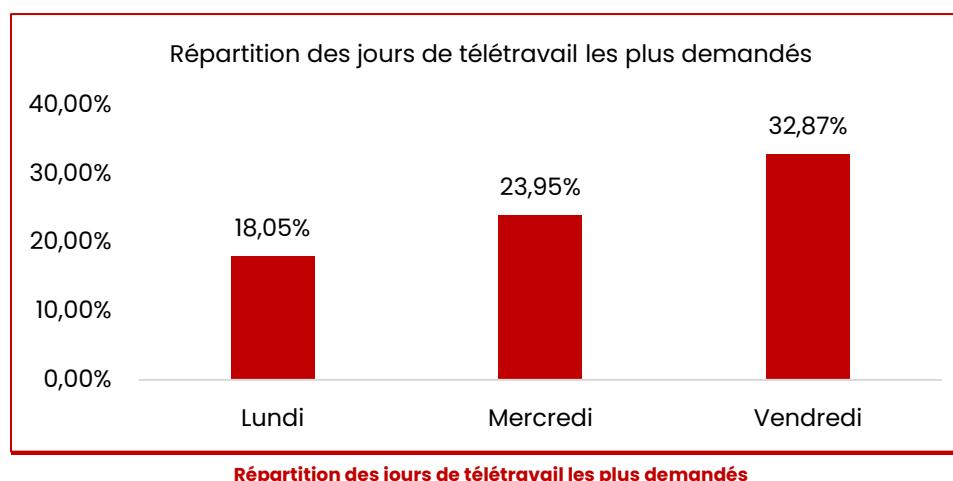
S'agissant du **télétravail occasionnel (TOD)**, un volume de dix jours flottants maximum par an est fixé durant la période d'expérimentation.

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



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

Catégorie hiérarchique	Femmes			Hommes			Total
	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

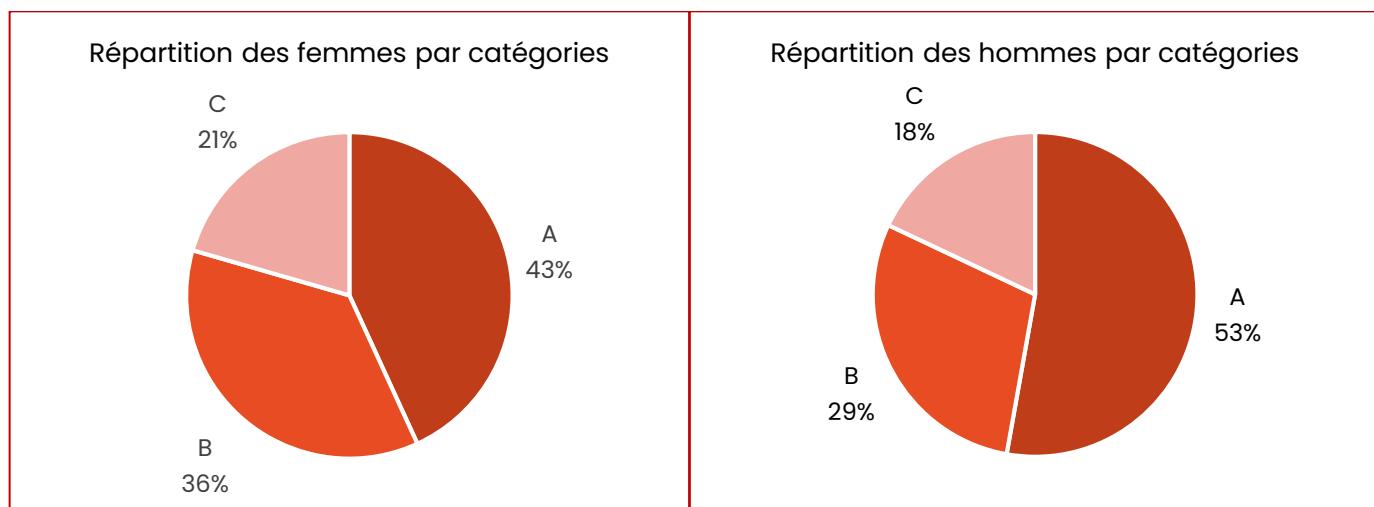
Répartition par type de télétravail, genre et catégorie

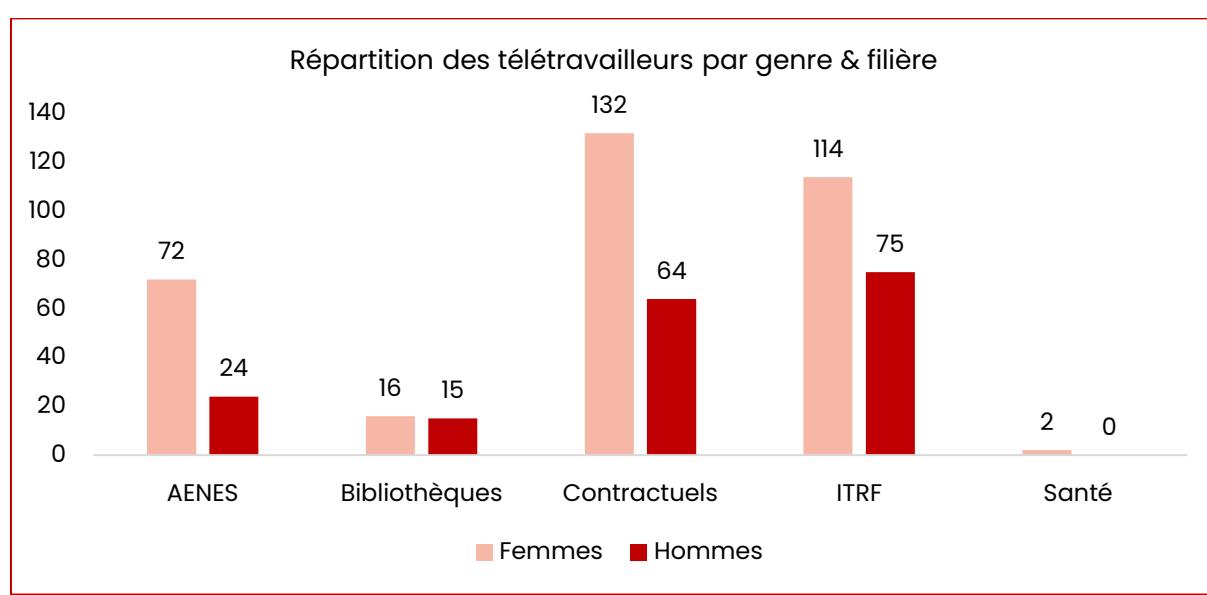
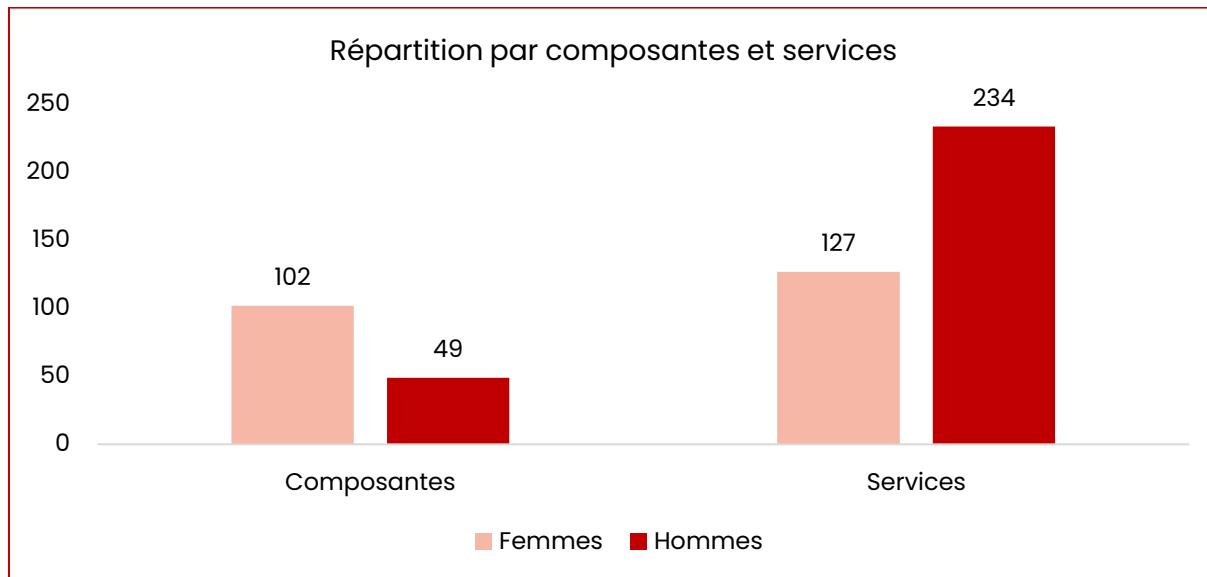
Catégorie hiérarchique	Femmes			Hommes			Total
	A	B	C	A	B	C	
Total agents en télétravail	145	122	69	94	52	32	514
Effectifs total	188	151	80	147	87	74	727
Proportion d'agents sur effectif total	77 %	81 %	86 %	64 %	60 %	43 %	-

Répartition en pourcentage, par genre et catégorie

Catégorie hiérarchique	Femmes			Hommes			-
	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





IV. TEMPS DE TRAVAIL DES PERSONNELS BIATPSS ET ENSEIGNANTS

A. TEMPS DE TRAVAIL PAR MODALITÉ DE TRAVAIL

Répartition des personnels BIATPSS par modalité de temps 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 modalités de temps de travail



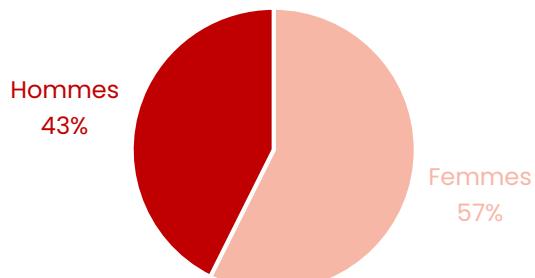
Répartition des personnels enseignants par modalité temps de travail – effectifs au 31/12/2024

B. TEMPS DE TRAVAIL PAR QUOTITE

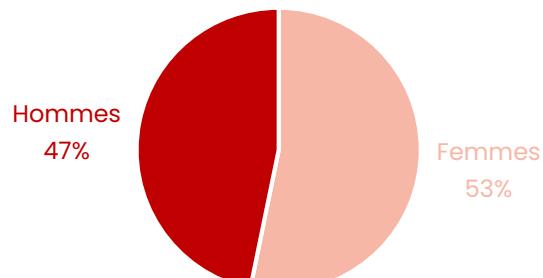
Population	Femmes	Hommes	Total
BIATPSS	422 (57%)	312 (43%)	734
Titulaires	243	178	421
100	237	176	413
90	1		1
80	2	2	4
70	1		1
50	2		2
Contractuels	179	134	313
100	179		1
50		1	1
ENSEIGNANTS	555 (54%)	479 (46%)	1034
Titulaires	389	339	728
100	364	326	690
80	5	1	6
60	7	4	11
50	13	8	21
Contractuels	166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

C. TEMPS DE TRAVAIL PAR GENRE

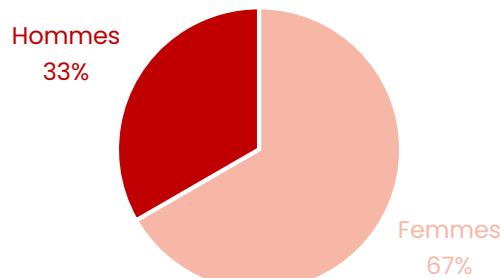
Temps plein BIATPSS par genre



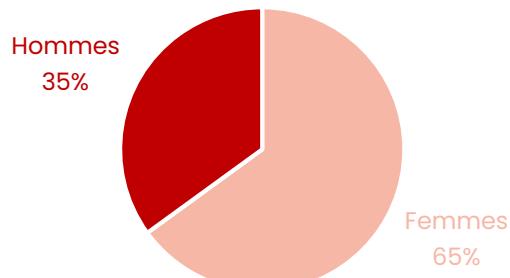
Temps plein Enseignants par genre



Temps partiel BIATPSS par genre



Temps partiel Enseignants 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 BIAPSS 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 BIAPSS et Enseignants

POPULATION	BIAPSS		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 BIAPSS et Enseignants

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

POPULATION	BIAPSS		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		1 588		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 BIAPSS et Enseignants

POPULATION	BIAPSS		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 BIAPSS et Enseignants par jours

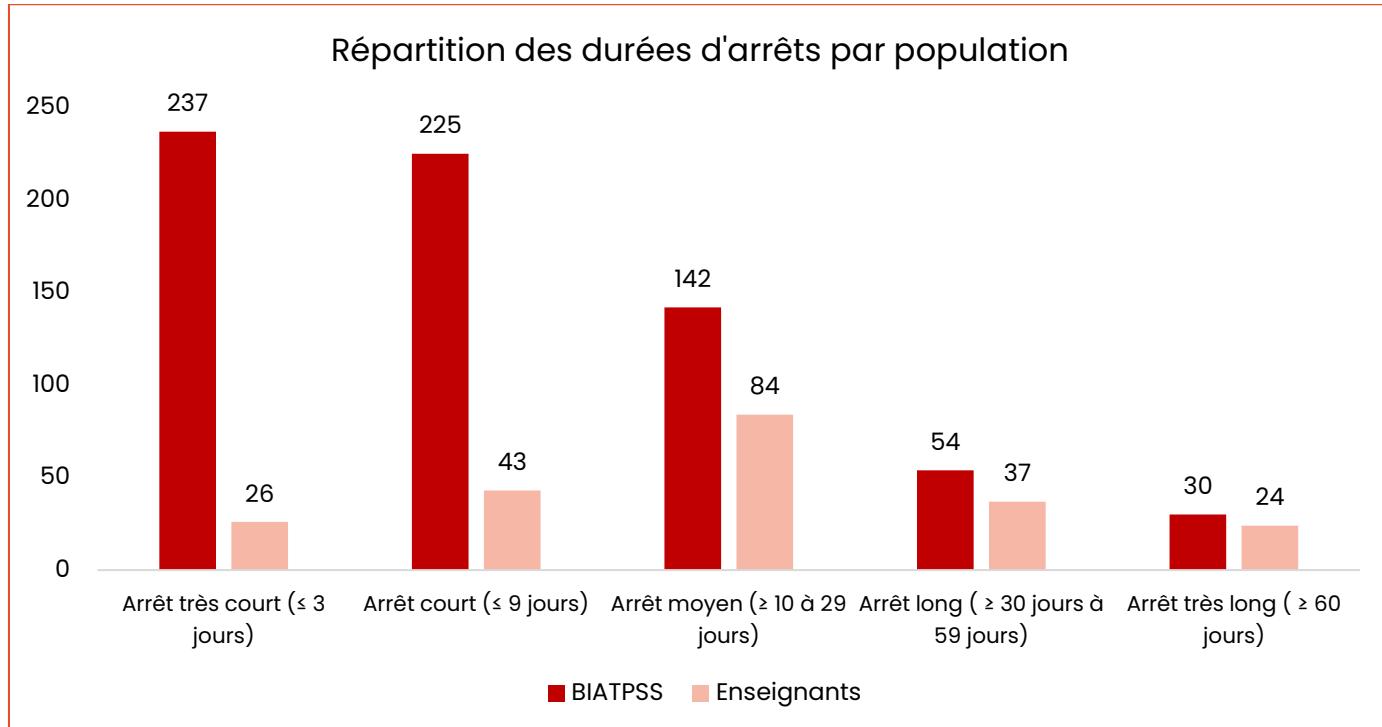
Ainsi, en retenant une base de 7 heures par jour de travail, le volume total d'absences correspond à l'équivalent de près de 66 équivalents temps plein (ETP) sur une année.

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

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

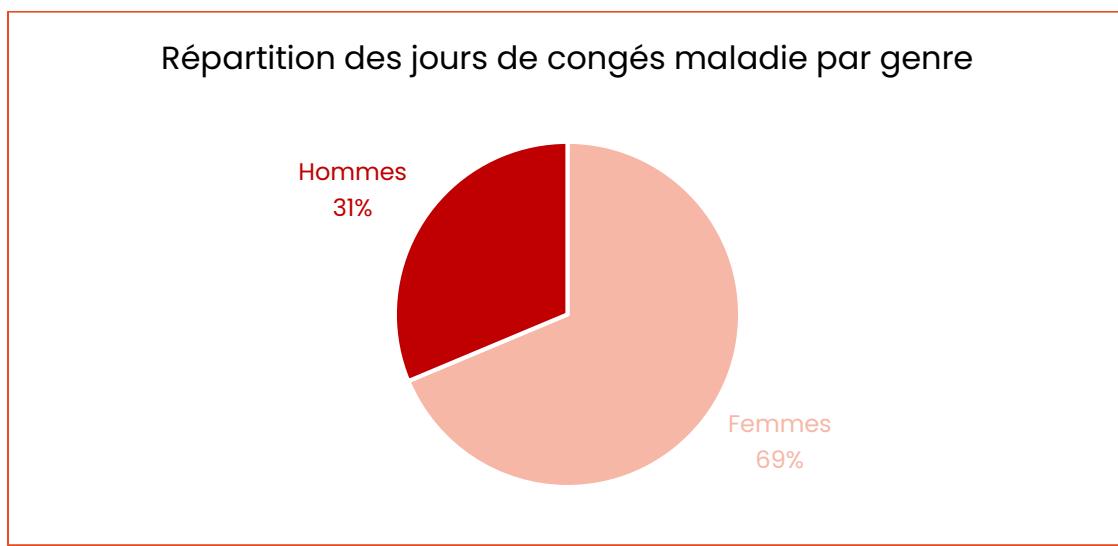
1607 heures/an correspond à la durée annuelle du travail effectif d'un agent publics à temps plein

B. REPARTITION DES ABSENCES POUR RAISON DE SANTE

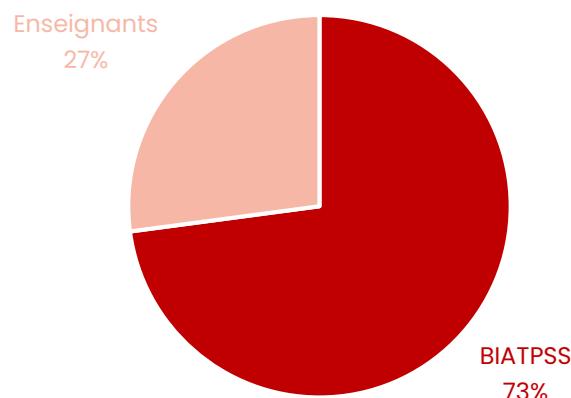


Répartition des jours de congés de maladie par type de personnel * en 2024

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

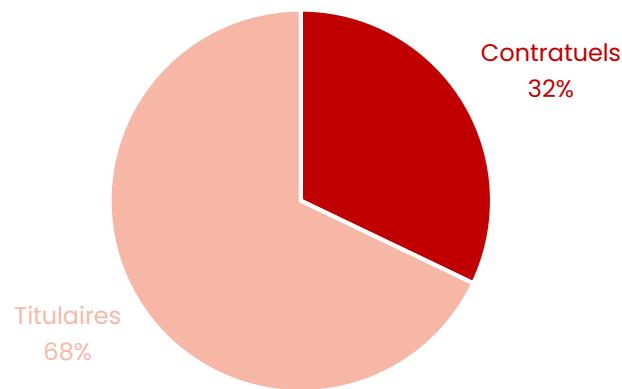


Répartition des congés maladie par type de personnel



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

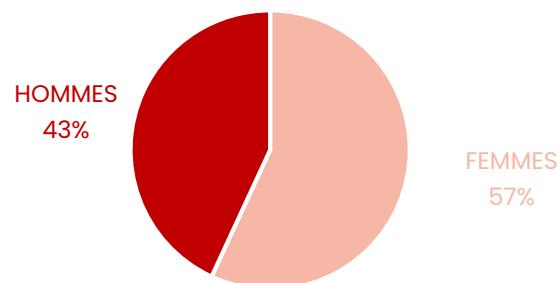
Notre université a enregistré une progression constante dans l'insertion des personnes en situation de handicap, les effectifs ayant été multipliés par 3 en 7 ans. Il convient de maintenir ces efforts pour atteindre le taux de 6% exigé par la réglementation. Tandis que les chiffres laissent à penser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

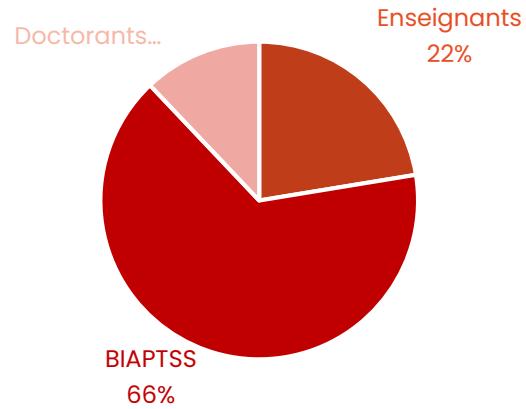
B. CARACTÉRISTIQUES DE L'EFFECTIF BOE

Répartition de l'effectif BOE par genre



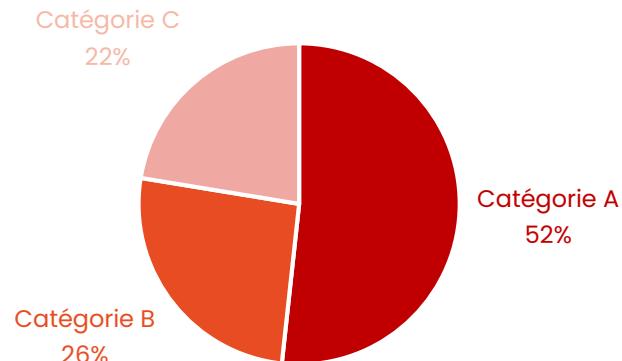
Répartition de l'effectif BOE par genre

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



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

VI. ACTION SOCIALE EN FAVEUR DES PERSONNELS

A. PRÉSENTATION DU POLE QUALITÉ DE VIE ET SANTÉ 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

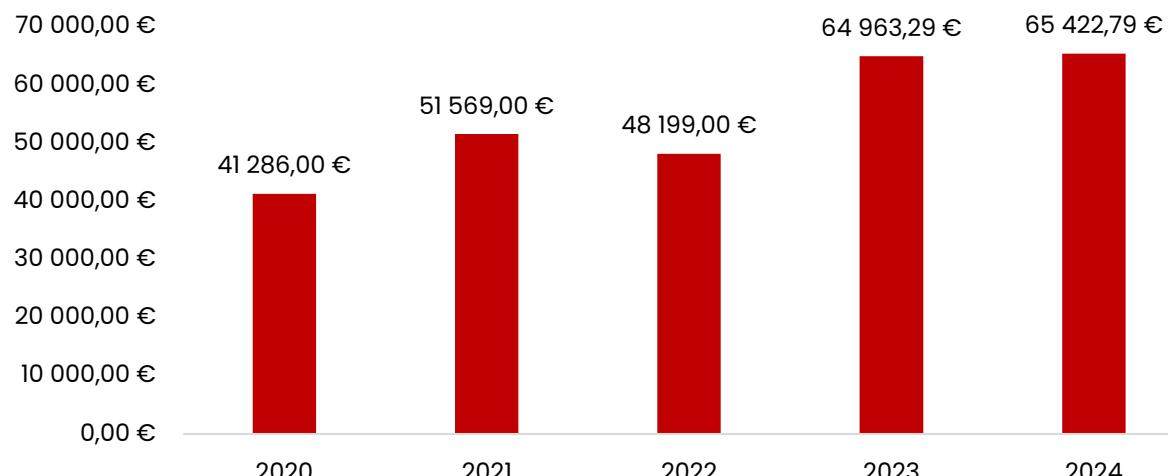
B. BUDGET DE L'ACTION SOCIAL

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 prestation d'action sociale



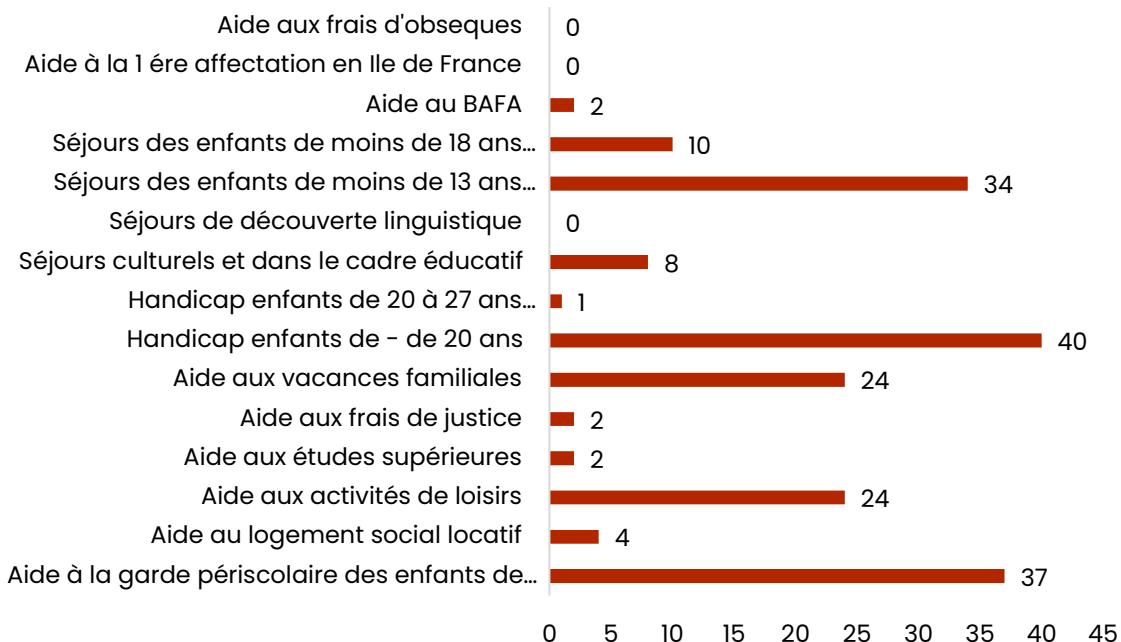
Évolution des dépenses de prestations d'action sociale sur 5 ans

Dépenses 2024 par type de prestation d'action sociale

Aide aux frais d'obseques	€-
Aide à la 1 ^{re} affectation en Ile de France	€-
Aide au BAFA	€509,00
Séjours des enfants de moins de 18 ans avec...	€3 204,14
Séjours des enfants de moins de 13 ans sans...	€3 625,60
Séjours de découverte linguistique	€-
Séjours culturels et dans le cadre éducatif	€1 212,43
Handicap enfants de 20 à 27 ans poursuivant des...	€745,92
Handicap enfants de - de 20 ans	€33 403,40
Aide aux vacances familiales	€13 195,20
Aide aux frais de justice	€1 300,00
Aide aux études supérieures	€600,00
Aide aux activités de loisirs	€3 212,72
Aide au logement social locatif	€1 235,33
Aide à la garde périscolaire des enfants de 3 à 10 ans	€3 179,05

Dépenses 2024 par type de prestation d'action sociale

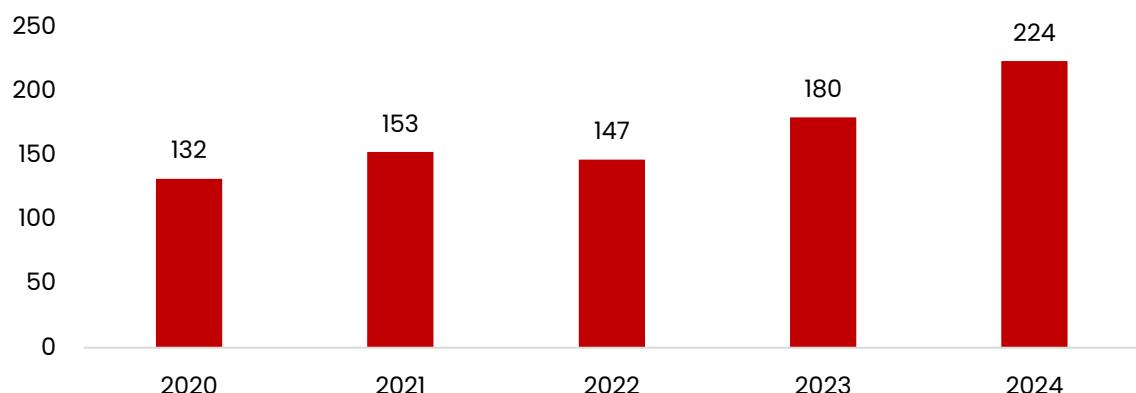
Nombre de dossiers traité en 2023 par type de prestation



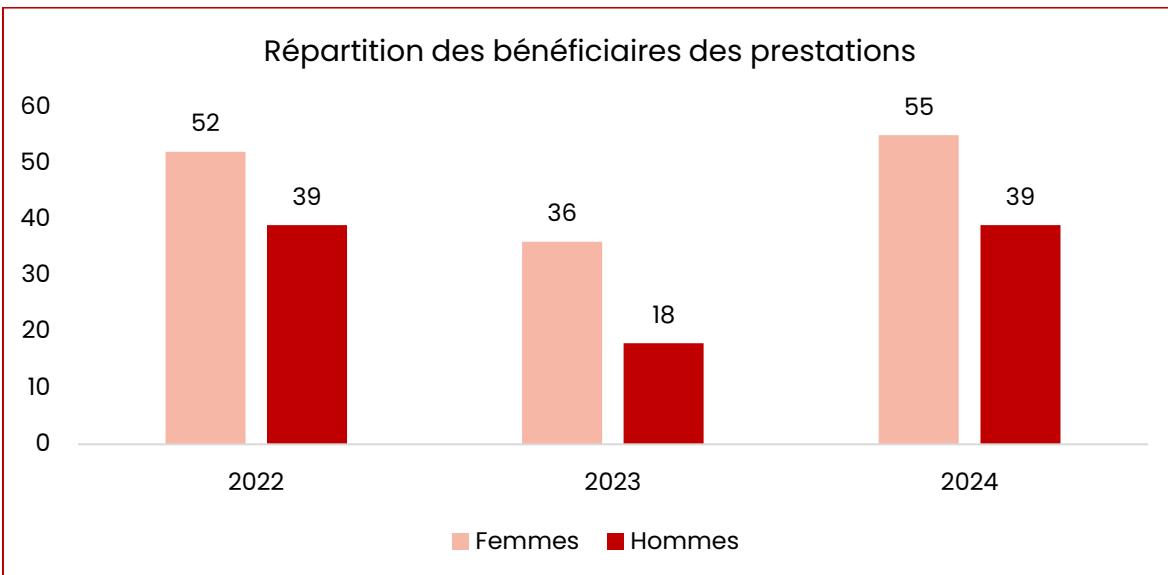
Nombre de dossiers traités en 2024 par type de prestation d'action sociale

C. REPARTITION DES BENEFICIAIRES DE PRESTATIONS SOCIALES

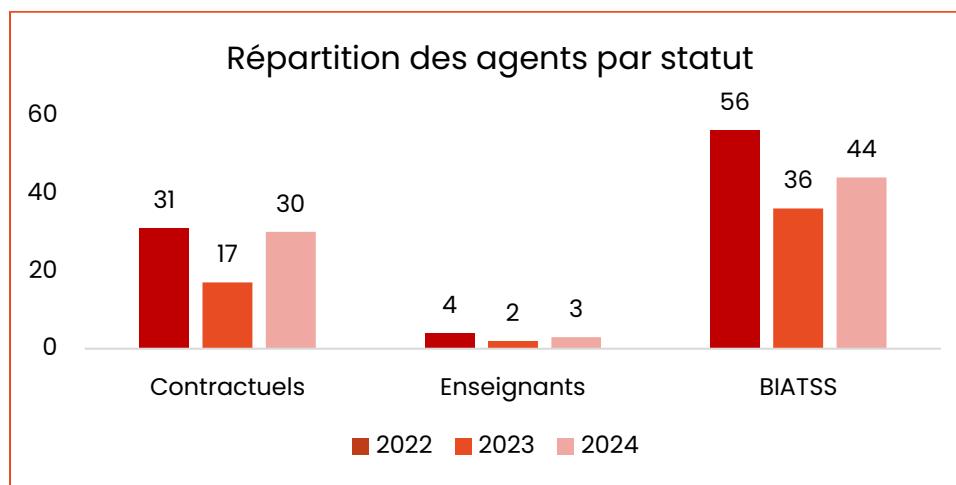
Évolution des dossiers par type de prestation d'action sociale



Évolution des dossiers par type de prestation sociale sur 5 ans

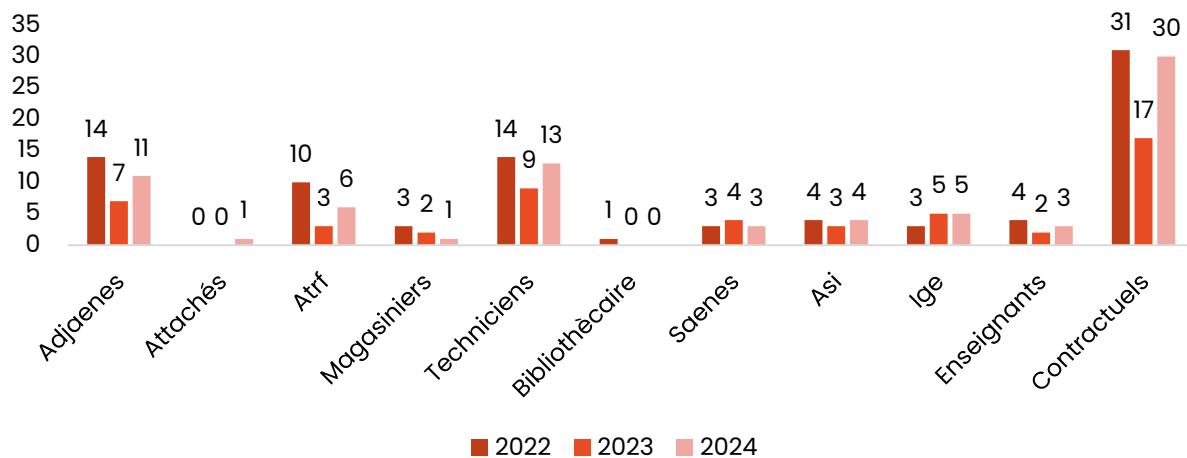


Répartition des bénéficiaires des prestations sociale sur 3 ans



Répartition des agents par statut des prestations sociales sur 3 ans

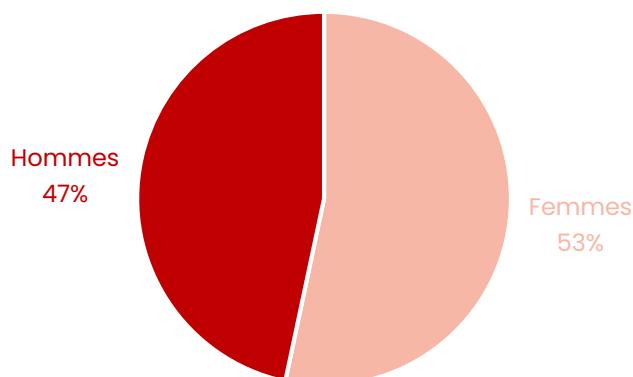
Répartition par grade des prestations sociales



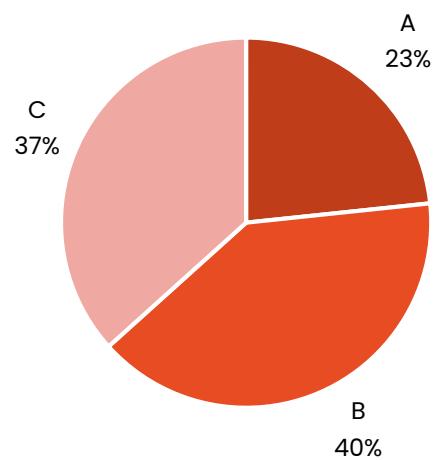
Répartitions des aides non remboursables et remboursables et moyenne par agents	2021	2022	2023	2024
Aides non remboursables				
Montant global attribué				
Montant global attribué	43 517 €	27 671 €	13 001.24 €	20 234.84 €
Moyenne par agent	588.06 €	614.91 €	565.27 €	652.73 €
Aides remboursables				
Montant global attribué				
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				
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 accompagnement 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.

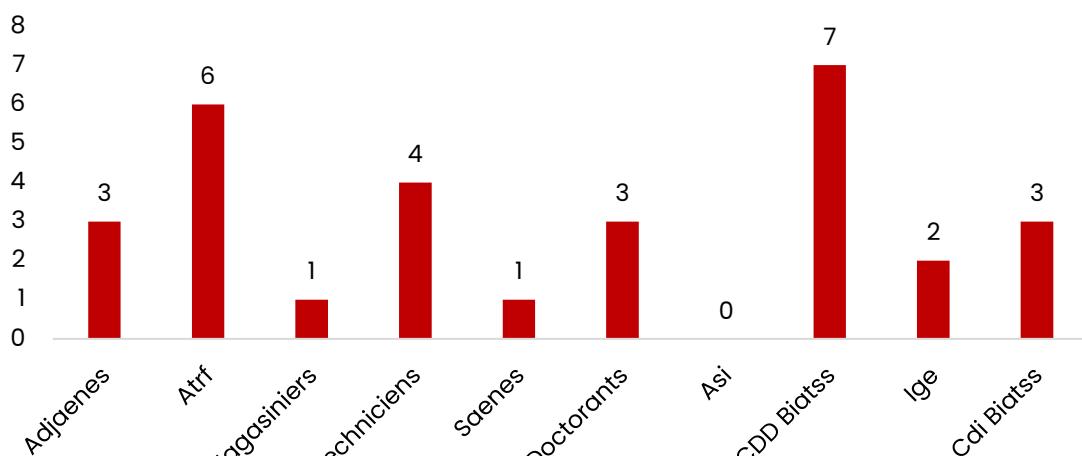
Répartition des bénéficiaires des prestations



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

