

LE RAPPORT SOCIAL UNIQUE

2 0 2 3

Direction des Ressources Humaines

UNIVERSITÉ
SORBONNE PARIS NORD

Préambule

Depuis 1^{er} janvier 2021, il est obligatoire d’élaborer chaque année un rapport social unique (RSU), qui sert de support au dialogue social.

Le RSU est public.

Les principaux apports du rapport social unique sont :

- la fusion des actuels bilans sociaux, rapports de situation comparée et bilans hygiène et sécurité ;
- le renforcement de l’état de situation comparée entre les femmes et les hommes ;
- l’alimentation par une base de données sociales ;
- et l’accessibilité de la base de données sociales aux membres du comité technique (CT) qui est devenu comité social d’administration (CSA) en 2023.

Le présent rapport social a fait l’objet d’une présentation et d’une discussion avec les représentants du personnel au CSA avant d’être soumis à leur avis.

Le RSU présente les données et les analyses permettant d’apprécier notamment :

1. les caractéristiques des emplois et la situation des agents relevant du comité technique ainsi que, le cas échéant, de ceux qui ne sont pas électeurs de ce comité ;
2. la situation comparée des femmes et des hommes et son évolution ;
3. la mise en œuvre des mesures relatives à la diversité, à la lutte contre les discriminations et à l’insertion professionnelle, notamment en ce qui concerne les personnes en situation de handicap.

Avertissement

Le rapport social est alimenté par une base de données sociales (BDS), accessible aux membres des CSA. Cette base est en cours de construction.

Le présent RSU ne présente pas l’ensemble des informations requises. La Direction des Ressources Humaines n’a pas été en mesure, pour cet exercice, de recueillir la totalité des données.

L’USPN en quelques chiffres

5 UFR | 3 IUT | 1 Institut | 29 laboratoires de recherche

25 000 étudiants | 550 doctorants | 8 000 diplômes par an

1 378 personnels enseignants
et enseignants-chercheurs

791 personnels des bibliothèques,
ingénieurs, administratifs,
techniques, sociaux et de
santé (BIATSS)

3 campus
Bobigny | Saint-Denis | Villetaneuse

2 sites
Argenteuil | La Plaine Saint-Denis



SOMMAIRE

1. L'EMPLOI ET LES EFFECTIFS	<i>Page 1</i>	5. LES RÉMUNÉRATIONS	<i>Page 45</i>	8. L'ACTION SOCIALE ET LA PROTECTION SOCIALE	<i>Page 92</i>
1.1. PLAFOND D'EMPLOIS		5.1. LA MASSE SALARIALE		8.1. LE MONTANT DES DÉPENSES ET LEUR NATURE	
1.2. LES EFFECTIFS PHYSIQUES ET LES EFFECTIFS EN ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN		5.2. LES RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES BRUTES		8.2. LES TYPES DE PRESTATIONS FOURNIE	
1.3. LES PERSONNELS BIATSS		5.3. LES ÉEMUNÉRATIONS ANNUELLES NETTES		8.3. NOMBRE ET CARACTÉRISTIQUES DES BÉNÉFICIAIRES	
1.4. LES PERSONNELS ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS		5.4. LES ÉCARTS DE RÉMUNERATIONS NETTES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES		8.4. LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE	
1.5. LES ÂGES DES EFFECTIFS		5.5. LES PRIMES ET INDEMNITÉS			
1.6. LES POSITIONS STATUTAIRES					
2. LE RECRUTEMENT	<i>Page 22</i>	6. LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL	<i>Page 58</i>	9. LE DIALOGUE SOCIAL	<i>Page 97</i>
2.1. LE RECRUTEMENT DES FONCTIONNAIRES		6.1. LES RISQUES PROFESSIONNELS		9.1. LE COMITÉ TECHNIQUE	
2.2. LE RECOURS À DES CONTRACTUELS		6.2. LES ACCIDENTS DU TRAVAIL, MALADIES ROFESSIONNELLES ET AFFECTIONS		9.2. LE CIMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL	
2.3. L'APPRENTISSAGE		6.3. LA CELLULE DE SIGNALEMENT		9.3. LA COMMISSION PARITAIRE D'ÉTABLISSEMENT	
2.4. LES CONTRATS AIDÉS		6.4. LA PROTECTION FONCTIONNELLE		9.4. LA COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE	
2.5. LES STAGIAIRES		6.5. LA PRÉVENTION DES RISQUES		9.5. LES GROUPE DE TRAVAIL ET LES COMMISSIONS	
		66. LA MÉDECINE DE PRÉVENTION		9.6. LES NÉGOCIATIONS ENGAGÉES ET LES ACCORDS SIGNÉS	
3. LES PARCOURS PROFESSIONNELS	<i>Page 28</i>	6.7. LA FORMATION À LA PRÉVENTION DE LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL		9.7. LES MOYENS ACCORDÉS AUX ORGANISATIONS SYNDICALES	
3.1. L'ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL PAR LA CONSEILLÈRE MOBILITÉ CARRIÈRE		7. L'ORGANISATION ET LE TEMPS DE TRAVAIL	<i>Page 69</i>	9.8. LES RECOURS FORMÉS AUPRÈS DE LA COMMISSION PARITAIRE D'ÉTABLISSEMENT ET LA COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE	
3.2. LES MISES À DISPOSIIION		7.1. LES CYCLES DE TRAVAIL (BIATSS)		9.9. LES JOURS DE GREVE	
3.3. LES AVANCEMENTS DE GRADE ET LES PROMOTIONS INTERNES		7.2. LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET COMPLÉMENTAIRES			
3.4. LES CONCOURS		7.3. LE TÉLÉTRAVAIL (BIATSS)		10. LA DISCIPLINE	<i>Page 103</i>
3.5. LES DÉPARTS OU CESSATIONS DE FONCTIONS		7.4. LES COMPTES ÉPARGNE-TEMPS (BIATSS)		10.1. LA NATURE DES FAUTES DISCIPLINAIRES	
4. LA FORMATION	<i>Page 39</i>	7.5. LES CONGÉS POUR RECHERCHE OU CONVERSION THÉMATIQUE (EC)		10.2. LE NOMBRE DE SANCTIONS PRONONCÉES ET LEUR NATURE	
4.1. LE NOMBRE DE PERSONNELS FORMÉS		7.6. LES CONGÉS POUR PROJET PÉDAGOGIQUE (E & EC)			
4.2. LES DÉPENSES DE FORMATION		7.7. LES RESTRUCTURATIONS ET RÉORGANISATIONS DE SERVICES			
4.3. LES DÉCISIONS PRISES SUR LES DEMANDES DE FORMATION				11. ABREVIATIONS	<i>Page 105</i>
4.4. RÉPARTITION DES SESSIONS ET DURÉE DES FORMATIONS					

1. L'EMPLOI ET LES EFFECTIFS

1.1. PLAFOND D'EMPLOIS

1.2. EFFECTIFS PHYSIQUES ET EFFECTIFS EN EQUIVALENT TEMPS PLEIN

1.2.1. EFFECTIFS SELON LE STATUT D'EMPLOI

- Répartition Fonctionnaires - Contractuels
- Apprentis
- Enseignants vacataires

1.2.2. RÉPARTITION DES PERSONNELS BIATSS / E et EC

1.2.3. EFFECTIFS EN SITUATION DE HANDICAP

1.2.4. EFFECTIFS SELON LE CAMPUS D'AFFECTATION PRINCIPAL

1.2.5. EFFECTIFS SELON LE LIEU DE RÉSIDENCE

1.3. PERSONNELS BIATSS

1.3.1. RÉPARTITION SELON LE STATUT D'EMPLOI

1.3.2. RÉPARTITION SELON LA CATÉGORIE D'EMPLOI OU NIVEAU HIÉRARCHIQUE

1.3.3. RÉPARTITION SELON LA FILIÈRE (POUR LES FONCTIONNAIRES)

- Focus sur la filière ITRF

1.3.4. RÉPARTITION SELON LE CORPS (POUR LES FONCTIONNAIRES)

1.3.5. RÉPARTITION SELON LE TYPE DE CONTRAT (POUR LES CONTRACTUELS)

1.4. PERSONNELS ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

1.4.1. RÉPARTITION SELON LE STATUT D'EMPLOI

1.4.2. RÉPARTITION SELON LA FILIÈRE (POUR LES FONCTIONNAIRES)

1.4.3. RÉPARTITION SELON LE CORPS (POUR LES FONCTIONNAIRES)

1.4.4. RÉPARTITION DES EC SELON LA DISCIPLINE (POUR LES FONCTIONNAIRES)

1.4.5. RÉPARTITION DES ESAS SELON LA DISCIPLINE (POUR LES FONCTIONNAIRES)

1.4.6. RÉPARTITION SELON LE TYPE DE CONTRAT (POUR LES CONTRACTUELS)

1.5. ÂGES DES EFFECTIFS

1.5.1. PYRAMIDE DES ÂGES GLOBALE

1.5.2. PYRAMIDE DES ÂGES DES PERSONNELS SELON LE STATUT D'EMPLOI

- Pyramide des âges des personnels fonctionnaires
- Pyramide des âges des personnels contractuels

1.5.3. PYRAMIDE DES PERSONNEL BIATSS

1.5.4. PYRAMIDE DES ÂGES DES PERSONNEL E, EC et ESAS

1.6. POSITIONS STATUTAIRES

1.1. PLAFOND D'EMPLOIS

	2021	2022	2023
Plafond LFI (loi de finance initiale)	2029,38	2122,13	2192
ETPT Sous plafond d'emplois	1863,26	1946,76	2004
ETPT Hors plafond d'emplois	166,12	175,37	189
ETPT Sous plafond d'emplois utilisé par l'USPN	1981	1930	1937,35
ETPT Hors plafond d'emplois utilisé par l'USPN	304	190	160,69
Total ETPT utilisé par l'USPN	2285	2120	2098

(BDS FPE 001) Plafond d'emplois autorisés en ETPT
Sources : budget initial délibérations des CA du 1^{er} juillet 2022, 25 mars 2022 et 6 janvier 2023

Il convient de noter que la périodicité prise en compte pour les données relatives à la partie emplois et effectifs est le 31 décembre de chaque année, ce qui ne reflète pas la réalité des mouvements de personnels et des recrutements (voir chapitre 2). Certaines données ont pour périodicité l'année civile et d'autres l'année universitaire.

Le critère de genre est systématiquement renseigné.

Pour rémunérer les personnels, chaque université se voit affecter un plafond d'emplois à ne pas dépasser. Libre à elle de répartir ce volume d'équivalents temps plein travaillé (ETPT) selon les besoins de l'action publique.

L'autorisation d'emplois sous plafond LFI doit être inférieure ou égale au plafond notifié par le responsable du programme chef de file du budget général de l'État.

Les chiffres présentés sont rectifiés aux budgets rectificatifs 1 et 2.

▪ **L'ETPT** est l'unité de décompte sont exprimés à la fois les plafonds d'emplois et les consommations de ces plafonds. Ce décompte est proportionnel à l'activité des agents, mesurée par leur quotité de temps de travail et par leur période d'activité sur l'année.

1.2. EFFECTIFS PHYSIQUES ET LES EFFECTIFS EN EQUIVALENT TEMPS PLEIN (ETP)

A l'instar de quelques autres universités, nous n'avons pas (encore) les moyens de renseigner correctement la totalité de la base des données sociales, en particulier en ce qui concernent les 9 manières de compter les effectifs.

Nous en avons donc retenu 2 :

- **Les effectifs physiques en activité** comprennent les agents en poste, ceux en affection ou maladie longue durée, ceux en congé maternité ou mise à disposition.
Les agents en détachement, disponibilité, congé parental, apprentis, stagiaires, surveillants d'examen, etc. ne sont pas comptabilisés ici.
- **Les effectifs en équivalent temps plein** prennent en compte la quotité de travail des agents. Il s'agit des effectifs présents à une date donnée corrigés des effets de la quotité de travail.

	2021			2022			2023		
	Eff	%	ETP	Eff	%	ETP	Eff	%	ETP
Femmes	1147	52,9%	1125,4	1151	52,7%	1128,3	1133	52,2%	1100,9
Hommes	1021	47,1%	993,6	1033	47,3%	1008,8	1036	47,8%	1011,3
Total	2168	100%	2119	2184	100%	2137,1	2169	100%	2112,2

Sources : SIHAM, Winpaie

Après une légère augmentation en effectif comme en ETP entre 2021 et 2022, le nombre total de personnels a diminué en 2023, revenant ainsi aux effectifs recensés en 2021 (effectifs : - 0,4%, ETP : - 0,3%).

La répartition entre les hommes et les femmes est restée stable et, au 31 décembre 2023, l'USPN totalisait 1133 femmes (52,1%) et 1036 hommes (47,9%).

1.2.1. EFFECTIFS SELON LE STATUT D’EMPLOI

Les statuts d’emploi au sein de l’USPN sont :

- les fonctionnaires sur emploi permanent,
- les fonctionnaires/stagiaires/élèves,
- les contractuels sur emploi permanent,
- les contractuels sur emploi non permanent,
- les vacataires,
- les apprentis.

▪ Répartition Fonctionnaires - Contractuels

Les fonctionnaires occupent un emploi permanent inscrit au budget de l’État et rémunérés sur la base d’une grille indiciaire.

Les contractuels occupent des emplois de remplacement afin de pallier :

- une vacance temporaire d’emploi
- ou un accroissement d’activité
- ou pour satisfaire un besoin permanent à temps complet ou incomplet.

	2021			2022			2023		
	Eff	%	ETP	Eff	%	ETP	Eff	%	ETP
Fonctionnaires	1350	62,3%	1337	1341	61,4%	1329	1344	62,0%	1335
Femmes	690	31,8%	680,2	693	31,7%	682,7	689	31,8%	682,8
Hommes	660	30,4%	656,8	648	29,7%	646	655	30,2%	652
CDI	89	4,1%	87,7	80	3,7%	77,2	87	4,0%	83,8
Femmes	51	2,4%	50,4	45	2,1%	43,4	47	2,2%	44,9
Hommes	38	1,8%	37,3	36	1,7%	33,8	40	1,8%	38,9
CDD	729	33,6%	694,3	763	34,9%	731,2	738	34,0%	693,6
Femmes	406	18,7%	394,8	413	18,9%	402,2	397	18,3%	373,2
Hommes	323	14,9%	299,5	350	16,0%	329	341	15,7%	320,4
Total	2168	100%	2119	2184	100%	2137,1	2169	100%	2112,2

Sources : SIHAM, Winpaie

L’USPN n’emploie pas de personnels avec les statuts d’emploi suivants :

- les contrats aidés,
- les ouvriers d’État,
- les autres statuts (militaires, magistrats judiciaires, etc.).

Nous ne distinguerons pas ici les sous-catégories pour les fonctionnaires et les contractuels.

Au 31 décembre 2023, 61,5% des personnels sont fonctionnaires (comme en 2022), 4% sont en contrat à durée indéterminée (CDI) et 34,4% en contrat à durée déterminée (CDD).

La proportion Femmes-Hommes pour les personnels fonctionnaires est stable entre 2022 et 2023.

▪ Les apprentis

	2021	2022	2023
Nombre d'apprentis	8	11	12

Conformément à l’avis du Comité Technique du 11 mai 2021 et celui du 22 novembre 2022, le nombre d’apprentis recrutés annuellement par l’USPN est passé de 5 à 8. Ne sont pas décomptés de ce quota les contrats d’apprentissage qui conditionnent l’obtention d’un financement ou d’une subvention externe. Par ailleurs, une formation obligatoire a été décidée pour les maîtres d’apprentissage.

Le nombre d’étudiants en apprentissage a augmenté de 33% entre 2021 et 2022 puis s’est stabilisé entre 2022 et 2023.

■ Enseignants vacataires

Les établissements d’enseignement supérieur peuvent faire appel à des intervenants contractuels (professionnels en activité, retraités, étudiants) pour assurer des fonctions ou des vacations d’enseignement ponctuelles.

Cette population d’enseignants vacataires se décline comme suit :

- **Les chargés d’enseignement vacataires (CEV)** sont des intervenants extérieurs exerçant une activité principale en tant que salarié. Ils peuvent assurer des cours magistraux, des travaux dirigés ou des travaux pratiques. Ils sont choisis en fonction de leur compétence dans les domaines scientifique, culturel ou professionnel. Ils ne peuvent assurer plus de 64 heures de cours, 96 heures de travaux dirigés ou 144 de travaux pratiques annuellement, ou toute combinaison équivalente.
- **Les agents temporaires de vacation (ATV)** sont principalement des étudiants inscrits en doctorat (avec ou sans contrat doctoral) ou des retraités de moins de 67 ans. Ils peuvent assurer des travaux dirigés ou des travaux pratiques. Leur service ne peut, au total, excéder annuellement, dans un ou plusieurs établissements, 96 heures de travaux dirigés ou 144 heures de travaux pratiques ou toute combinaison équivalente.

Le nombre de vacataires est comptabilisé en année universitaire.

Un vacataire peut intervenir au sein de plusieurs formations. Par conséquent, le nombre de vacataires est indiqué au niveau total diffère de la somme des chargés d’enseignement vacataires et des agents temporaires vacataires.

Le nombre d’heures est en équivalent TD.

Globalement le nombre d’heures effectuées a diminué

Pour 2023, les heures effectuées jusqu’alors en SEL ont été intégrées dans la ligne SEVES/DF&DVU suite à la réorganisation de ces directions.

	2019-2020					2020-2021					2021-2022					2022-2023				
	CEV		ATV		Total	CEV		ATV		Total	CEV		ATV		Total	CEV		ATV		Total
	F	H	F	H		F	H	F	H		F	H	F	H		F	H	F	H	
DAPS	6	28	-	-	34	10	28	-	-	38	14	30	-	-	44	9	27	1	-	37
ED	3	-	-	-	3	1	2	-	-	3	2	4	-	-	6	6	6	-	-	12
IG	56	144	5	12	217	52	153	7	13	225	57	167	6	13	244	50	147	2	7	209
IUTB	69	95	5	1	170	66	79	3	1	149	81	73	3	3	160	72	64	4	1	142
IUTSD	102	145	2	8	257	103	155	6	8	272	102	135	5	5	247	81	118	6	7	212
IUTV	44	102	10	7	163	49	100	6	6	161	47	89	4	5	145	32	72	8	1	115
SACA	1	-	-	-	1	1	-	-	-	1	2	-	-	-	2	2	-	-	-	2
SEL	4	4	-	-	8	5	4	-	-	9	10	3	-	-	13	11	3	2	-	16
UFR DSPS	58	85	9	15	167	66	84	10	10	170	70	72	15	18	175	62	81	14	11	168
UFR LLSHS	144	112	18	8	282	137	108	16	10	271	146	120	19	11	297	153	108	15	8	290
UFR SEG	52	92	4	7	155	61	102	3	4	170	53	116	2	6	177	51	116	1	5	173
UFR SIC	91	60	6	11	168	74	69	4	5	152	93	78	2	6	179	88	59	3	5	158
UFR SMBH	203	236	24	16	479	181	235	31	18	465	192	229	25	14	458	161	197	18	13	404
SEVES	4	5	2	2	13	4	7	3	-	14	7	5	-	2	15	8	9	1	1	21

	2019 - 2020			2020 - 2021			2021 - 2022			2022 - 2023		
	Nbre de vacataires	Nombre d'heures effectuées	Nombre d'heures moyen par vacataire	Nbre de vacataires	Nombre d'heures effectuées	Nombre d'heures moyen par vacataire	Nbre de vacataires	Nombre d'heures effectuées	Nombre d'heures moyen par vacataire	Nbre de vacataires	Nombre d'heures effectuées	Nombre d'heures moyen par vacataire
DAPS	34	2 323	68	38	2 492	66	44	3 059	70	37	2 672	72
ED	3	87	29	3	57	19	6	91	15	12	168	14
IG	217	9 299	43	225	10 691	48	243	10 756	44	206	8 880	43
IUTB	170	8 584	50	149	8 297	56	160	7 608	48	141	6 157	44
IUTSD	257	17 765	69	272	18 079	66	247	16 323	66	212	13 996	66
IUTV	163	10 032	62	161	10 659	66	145	9 216	64	113	6 894	61
SACA	1	38	38	1	51	51	2	209	104	2	232	116
SEL	8	834	104	9	791	88	13	1 158	89	16	1 207	75
UFR DSPS	167	6 739	40	170	6 883	40	175	8 360	48	168	7 036	42
UFR LLSHS	282	11 335	40	271	12 085	45	296	13 002	44	284	13 051	46
UFR SEG	155	11 844	76	170	11 916	70	177	11 669	66	173	11 549	67
UFR SIC	168	4 583	27	152	4 736	31	179	4 641	26	155	3 965	26
UFR SMBH	479	15 577	33	465	17 388	37	460	16 901	37	389	15 205	39
SEVES	13	315	24	14	363	26	14	385	28	19	701	37
TOTAL	2 117	99 353	47	2 100	104 487	50	2 161	103 377	48	1 927	91 712	48

1.2.2. RÉPARTITION DES PERSONNELS BIATSS et E et EC (fonctionnaires et contractuels)

	2021			2022			2023		
	Eff	%	ETP	Eff	%	ETP	Eff	%	ETP
BIATSS	832	38,40%	820,9	848	38,80%	835,6	791	36,47%	767,4
▪Femmes	562	25,90%	553,2	565	25,90%	554,5	529	24,39%	508,7
▪Hommes	270	12,50%	267,7	283	13,00%	281,1	262	12,08%	258,7
E & EC	1336	61,60%	1298,1	1336	61,20%	1301,5	1378	63,53%	1344,8
▪Femmes	585	27,00%	572,2	586	26,80%	573,8	604	27,85%	592,2
▪Hommes	751	34,60%	725,9	750	34,30%	727,7	774	35,68%	752,6
Total	2168	100%	2118,8	2184	100%	2137,1	2169	100,00%	2112,2

Sources : SIHAM, Winpaie

Les personnels BIATSS regroupent les personnels des bibliothèques, les ingénieurs, les personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé, quel que soient leurs statuts d’emploi. Ils représentent 36,47 % des personnels au 31 décembre 2023.

Le nombre de personnels BIATSS augmentait chaque année car était comptabilisé jusqu’en 2023 les agents non titulaires du SAIC qui ont été réaffecté aux personnels enseignants compte tenu de leur activité de recherche.

63,53 % sont des personnels enseignants et enseignants-chercheurs (E et EC), tout statut d’emploi confondus.

La proportion Femmes/Hommes, tant pour les BIATSS que pour les E et EC est stable sur ces 3 dernières années.

1.2.3. PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP

2021		2022		2023	
Eff	%	Eff	%	Eff	%

▪ Effectifs selon le genre

Femmes	49	69,01%	49	66,22%	66	68,04%
Hommes	22	30,99%	25	33,78%	31	31,96%
Total	71	100%	74	100%	97	100%

▪ Effectifs selon le statut d'emploi

Fonctionnaires	61	85,92%	62	83,78%	75	77,32%
Contractuels	10	14,08%	12	16,22%	22	22,68%
Total	71	100%	74	100%	97	100,00%

▪ Effectifs selon la catégorie d'emploi

BIATSS	56	78,87%	53	71,62%	74	76,29%
▪ Catégorie A	8	14,29%	8	15,09%	16	21,62%
▪ Catégorie B	13	23,21%	15	28,30%	33	44,59%
▪ Catégorie C	35	62,50%	30	21,00%	25	33,78%
E & EC	15	21,13%	21	28,38%	23	23,71%
Total	71	100%	74	100%	97	100%

La progression du nombre de personnels Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs handicapés (BOETH ; + 26,8 %) est le fruit de la mise en œuvre d'une politique volontariste d'inclusion et d'adaptabilité des dispositifs au sein de l'Université.

Ces personnels sont aux 2/3 des femmes, au 3/4 des fonctionnaires (même si la proportion a diminué entre 2022 et 2023) et aux ¾ des BIATSS. (majoritairement de catégorie B).

Le nombre de personnels d'enseignants, enseignants-chercheurs BOETH a nettement augmenté entre 2021 et 2023 (+ 34,8%). Cependant, des difficultés demeurent sur ce type de recrutement. La sensibilisation des personnels « recruteurs » doit se poursuivre.

▪ Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés

L'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH) est un dispositif ayant pour objectif d'inciter les employeurs publics et privés à embaucher des travailleurs handicapés. Depuis le 1er janvier 2020, toutes les entreprises françaises sont tenues à une OETH à hauteur de 6 % de l'effectif total de l'entreprise.

Le taux d'emploi est le résultat du rapport entre le nombre de BOETH déclarés au 31 décembre sur l'effectif total rémunéré au 31 décembre (l'effectif total rémunéré diffère de l'effectif en activité pouvant s'expliquer par les prises en charge décalées ou autre).

La non-atteinte du taux d'emploi entraîne le versement d'une contribution au Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHP).

	2021	2022	2023
Taux d'emploi des personnels en situation de Handicap au 31 décembre	3,41%	3,58%*	4,36%
Contribution versée au FIPHP	244 781 €	199 020 €*	29 876 €

Sources : Pôle accompagnement des personnels, SIHAM

- Des éléments n'ont pas été pris en compte par le FI PHP lors du contrôle 2023 sur les effectifs 2022 (2 agents démissionnaires avant le 31/12/2022 et des justificatifs non retenus dans le cadre des dépenses déductibles

La contribution au FIPHP n'est pas proportionnelle au pourcentage d'agents en situation de handicap au 31 décembre.

L'université peut déduire du montant de sa contribution annuelle :

- le montant des dépenses afférentes à la passation de contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées, des établissements ou services d'aide par le travail ou avec des travailleurs indépendants handicapés ;
- le montant des dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, qui ne lui incombent pas en application d'une disposition législative ou réglementaire ;
- le montant des dépenses consacrées à la rémunération des personnels affectés à des missions d'aide à l'accueil, à l'intégration et à l'accompagnement des élèves ou étudiants handicapés au sein des écoles, des établissements scolaires et des établissements d'enseignement supérieur.

La progression du taux d'emploi de personnels en situation de handicap, même s'il est encore en-deça des 6%, a connu une augmentation significative. Associé aux dépenses spécifiques, cette progression a permis de diminuer très nettement la contribution versée au FIPHP.

1.2.4. RÉPARTITION DES PERSONNELS SELON LE CAMPUS D’AFFECTATION PRINCIPAL

	2021	2022	2023
Argenteuil	3	3	3
Aubervilliers (Campus Condorcet)	3	3	2
Bobigny	521	523	507
Saint Denis y compris la Plaine Saint-Denis	193	204	220
Villetaneuse	1448	1451	1437
Total	2168	2184	2169

Sources : SIHAM, Winpaie

L’USPN compte des campus, répartis sur les 2 départements de la Seine-Saint-Denis et du Val-d’Oise.
La majorité des personnels sont affectés sur le campus de Villetaneuse.

1.2.5. RÉPARTITION DES PERSONNELS SELON LE LIEU DE RÉSIDENCE

Au 31 décembre 2023, plus de 9 agents sur 10 (92,8 %) résidaient en Ile-de France (29,7 % à Paris, 23,4 % en Seine-Saint-Denis, 20 % dans le Val-d’Oise).

Les contractuels résident en majorité entre Paris et la Seine-Saint-Denis tandis que les fonctionnaires habitent, principalement, à Paris en Seine-Saint-Denis et dans le Val-d’Oise

Les BIATSS habitent majoritairement en Seine-Saint-Denis et dans le Val-d’Oise, les enseignants et enseignants-chercheurs à Paris.

F : nombre de fonctionnaires
C : nombre de contractuels
B : nombre de personnels BIATSS
E : nombre de personnels enseignants et enseignants-chercheurs
T : total

Sources : SIHAM, Winpaie

	2021					2022					2023				
	F	C	B	E	T	F	C	B	E	T	F	C	B	E	T
Ile de France	1244	764	781	1227	2008	1237	773	786	1224	2010	1236	752	726	1262	1988
Paris	370	222	95	497	592	363	221	95	489	584	352	195	67	480	547
Seine et Marne	44	35	40	39	79	44	36	39	41	80	46	43	42	47	89
Yvelines	29	25	12	42	54	30	19	13	36	49	31	23	11	43	54
Essonne	22	34	16	40	56	28	31	16	43	59	31	31	13	49	62
Hauts de Seine	100	66	33	133	166	99	73	36	136	172	106	73	36	143	179
Seine Saint- Denis	274	201	287	188	475	276	211	293	194	487	279	213	282	210	492
Val de Marne	95	64	34	125	159	93	59	37	115	152	88	53	24	117	141
Val d'Oise	310	117	264	163	427	304	123	257	170	427	303	121	251	173	424
Auvergne Rhône Alpes	4	6	1	9	10	2	7	1	8	9	3	7	-	10	10
Bourgogne Franche Comté		5		5	5		4	1	3	4		3		3	3
Bretagne	4	4	1	7	8	4	5	1	8	9	8	7	4	11	15
Centre Val de Loire	7	3		10	10	7	5	1	11	12	5	6	2	9	11
Grand Est	7	4		11	11	5	8	1	12	13	7	4	2	9	11
Hauts de France	53	13	39	27	66	56	22	46	32	78	55	26	49	32	81
Normandie	14	4	6	12	18	14	5	6	13	19	17	3	7	13	20
Nouvelle Aquitaine	6	2		8	8	6	4	1	9	10	7	7	-	14	14
Occitanie	3	6	1	9	10	5	6	2	9	11	4	3		7	7
Pays de la Loire	1	4	2	3	5	1	2	1	2	3	-	2	1	1	2
Provences Alpes Côte d'Azur	3	1	1	3	4	2	1		3	3	1	2	-	3	3
DOM TOM					0	1		1		1					
Etranger	3	2		5	5	1	1		2	2	2	2	-	4	4
Total	1349	818	832	1336	2168	1341	843	848	1336	2184	1345	824	791	1378	2169

1.3. LES PERSONNELS BIATSS

1.3.1. RÉPARTITION SELON LE STATUT D’EMPLOI

	2021			2022			2023		
	Eff	%	ETP	Eff	%	ETP	Eff	%	ETP
Fonctionnaires	470	60,03%	462,4	461	58,65%	453,7	467	59,04%	461,4
Femmes	317	40,49%	311	317	40,33%	310,4	316	39,95%	310,6
Hommes	153	19,54%	151,4	144	18,32%	143,3	151	19,09%	150,8
CDI	76	9,71%	74,7	64	8,14%	61,2	68	8,60%	64,8
Femmes	44	5,62%	43,4	37	4,71%	35,4	38	4,80%	35,9
Hommes	32	4,09%	31,3	27	3,43%	25,8	30	3,79%	28,9
CDD	237	30,27%	234,8	261	33,20%	258,7	256	32,36%	241,2
Femmes	175	22,35%	172,8	182	23,15%	179,5	175	22,12%	162,2
Hommes	62	7,92%	116,3	79	10,05%	79	81	10,24%	79
Total	783	100%	771,9	786	100%	773,6	791	100%	767,4

Sources : SIHAM, Winpaie

Au 31 décembre 2023, l’USPN comptait 59,04 % de BIATSS fonctionnaires, 8,6 % de BIATSS en CDI et 32,36 % de BIATSS en CDD.

Le nombre de fonctionnaires a augmenté en 2023 après avoir baissé en 2022.

Si la politique volontariste de favoriser l’emploi fonctionnaire se traduit notamment en ouvrant un grand nombre de concours, ceux-ci sont encore trop nombreux à être infructueux.

Au 31 décembre 2023, les femmes représentent respectivement 39,95 % des personnels fonctionnaires, 4,8 % des personnels en CDI et 22,12 % des personnels en CDD.

1.3.2. RÉPARTITION SELON LA CATÉGORIE D’EMPLOI OU NIVEAU HIÉRARCHIQUE

Au sein de la fonction publique, les emplois sont classés en 3 catégories (A, B et C) auxquelles correspond un niveau hiérarchique et de rémunération :

- La catégorie A correspond à des fonctions de conception, de direction et d’encadrement.
- La catégorie B correspond à des fonctions d’application et de rédaction.
- La catégorie C correspond à des fonctions d’exécution.

Le passage d’une catégorie à une autre est possible par la promotion interne ou la réussite d’un concours interne ou externe de la fonction publique.

On note une diminution régulière de nombre des personnels de catégorie C (- 28,1 % entre 2021 et 2023), ainsi que du nombre des personnels de catégorie A (14,8 % entre 2021 et 2023). Ces diminutions se font au profit des personnels de catégorie B (+ 14% entre 2021 et 2023).

Cette montée de catégorie C en catégorie B concorde avec la politique RH mise en place depuis 2020 au sein de l’université, qui vise à permettre aux agents de catégorie C d’accéder à des postes de catégorie B. Cette politique s’inscrit dans un mouvement général qui concerne de nombreux autres établissements publics.

	2021			2022			2023		
	Eff	%	ETP	Eff	%	ETP	Eff	%	ETP
Catégorie A	318	38,20%	315	325	38,30%	321	278	35,14%	272,1
Femmes	192	23,10%	189,7	192	22,60%	188,7	163	20,60%	159
Hommes	126	15,10%	125,3	133	15,70%	132,3	115	14,54%	113,1
Catégorie B	315	37,80%	310,6	350	41,30%	346,1	359	45,38%	354,3
Femmes	239	28,70%	234,8	257	30,30%	253,1	263	33,24%	258,7
Hommes	76	9,10%	75,8	93	11,00%	93	96	12,14%	95,6
Catégorie C	199	23,90%	195,3	173	20,40%	168,5	154	19,47%	141
Femmes	131	15,70%	128,7	116	13,70%	112,7	103	13,02%	91
Hommes	68	8,20%	66,6	57	6,70%	55,8	51	6,45%	50
Total	832	100%	820,9	848	100%	835,6	791	100%	767,4

Sources : SIHAM, Winpaie

1.3.3. RÉPARTITION SELON LA FILIÈRE (POUR LES FONCTIONNAIRES)

Les BIATSS se répartissent en filières :

- **AENES** : personnels de l'Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur
- **ITRF** : personnels Ingénieurs et Techniciens de Recherche et de Formation
- **Bibliothèques** : personnels des bibliothèques
- **Médico-social** : personnels des services médicaux et sociaux et personnels infirmiers

Le nombre total de fonctionnaires BIATSS a augmenté entre 2022 et 2023 après avoir diminué entre 2021 et 2022.

Les personnels de la filière AENES sont de moins en moins nombreux . Cela n'est pas dû à une volonté sur les types de recrutement mais bien sur le fait que la gestion des personnels et leur mobilité dans l'enseignement supérieur est complexe à gérer.

Le nombre des personnels des autres filières est stable.

Le recrutement de personnels BIATSS continue à être majoritairement féminin.

▪ Focus sur la filière ITRF

La filière ITRF regroupe les emplois répartis en 8 branches d'activité professionnelle (BAP). Ces branches regroupent un ensemble de métiers sous une thématique commune :

- **BAP A** : Sciences du vivant, de la terre et de l'environnement ;
- **BAP B** : Sciences chimiques et sciences des matériaux ;
- **BAP C** : Sciences de l'Ingénieur et instrumentation scientifique ;
- **BAP D** : Sciences Humaines et Sociales ;
- **BAP E** : Informatique, Statistiques et Calcul scientifique ;
- **BAP F** : Culture, Communication, Production et diffusion des savoirs ;
- **BAP G** : Patrimoine immobilier, Logistique, Restauration et Prévention ;
- **BAP J** : Gestion et pilotage.

Au sein de la filière ITRF, les personnels de la BAP J sont nettement majoritaires sur les 3 années (environ 6 agents sur 10) et est en légère augmentation (+ 6,2 % entre 2021 et 2023). Le nombre de personnel de la BAP E a un peu diminué (41 en 2021 et 37 en 2023).

	2021			2022			2023		
	Eff	%	ETP	Eff	%	ETP	Eff	%	ETP
AENES	69	14,70%	66,7	66	14,30%	64,3	58	12,41%	57,2
▪ Femmes	54	11,50%	51,7	51	11,10%	49,3	44	9,42%	43,2
▪ Hommes	15	3,20%	15	15	3,20%	15	14	2,98%	14
ITRF	371	78,90%	366,6	363	78,70%	358,8	379	81,15%	375,1
▪ Femmes	239	50,80%	236,2	242	52,50%	238,5	249	53,32%	245,3
▪ Hommes	132	28,10%	130,4	121	26,20%	120,3	130	27,84%	129,8
Bibliothèques	29	6,20%	28,1	31	6,70%	29,6	29	6,21%	28,1
▪ Femmes	23	4,09%	22,1	23	5,00%	21,6	22	4,71%	21,1
▪ Hommes	6	1,30%	6	8	1,70%	8	7	1,50%	7
Médico -Social	1	0,20%	1	1	0,20%	1	1	0,21%	1
▪ Femmes	1	0,20%	1	1	0,20%	1	1	0,21%	1
▪ Hommes	-	-	-	-	-	-	-	0,00%	-
Total	470	100%	462,4	461	100%	453,7	467	100%	461,4

Sources : SIHAM, Winpaie

En effectifs physiques										En ETP								
2021			2022			2023				2021			2022			2023		
F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
18	5	23	17	6	23	18	6	24	BAP A	17,8	5	22,8	16,8	6	22,8	17,8	6	23,8
5	4	9	4	3	7	4	4	8	BAP B	4,9	4	8,9	3,9	3	6,9	3,9	4	7,9
3	8	11	3	8	11	3	7	10	BAP C	3	8	11	3	8	11	2,9	7	9,9
5	36	41	4	34	38	4	34	38	BAP E	4,8	36	40,8	3,8	34	37,8	3,8	34	37,8
8	9	17	8	8	16	6	9	15	BAP F	8	9	17	8	8	16	6	9	15
16	42	58	15	39	54	18	37	55	BAP G	16	40,8	56,8	15	38,5	53,5	18	37	55
184	28	212	191	23	214	196	31	227	BAP J	181,7	27,6	209,3	188	22,8	210,8	192,9	30,8	223,7
NC	NC	NC	NC	NC	NC		2	2	Hors BAP	NC	NC	NC	NC	NC	NC		2	2
239	132	371	242	121	363	249	130	379	Total	236,2	130,4	366,6	497	120,3	358,8	245,3	129,8	375,1

En 2023, 2 enseignants ont été détachés dans le corps des IGR sans rattachement de BAP.

1.3.4. RÉPARTITION SELON LE CORPS (POUR LES FONCTIONNAIRES)

Les corps correspondent à une subdivision des filières.

▪ **Un corps** regroupe des fonctionnaires soumis à un même ensemble de règles, appelé statut particulier : ensemble de règles applicables en matière de recrutement, d’avancement, de promotion, de rémunération, etc.

Au sein de la filière AENES, les personnels sont très majoritairement des corps SAENES et ADJANES (correspondant aux catégories B et C), même si le nombre d’ADJAENES tend à diminuer. Dans la filière ITRF, le nombre de personnels des catégories A et B est le même, et deux fois plus important que le nombre de personnels de catégorie C. La filière Bibliothèque est plus homogène.

Les corps de catégorie C des filières AENES (ADJAENES) et Bibliothèque (magasinier) sont quasi-exclusivement féminins, alors que le déséquilibre est moins important pour la filière ITRF qui comprend des types d’emploi très différents. Il est à noter un nombre équivalent de femmes et d’hommes pour les IGR de la filière ITRF.

		En effectifs physiques								
		2021			2022			2023		
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
AENES		54	14	68	51	14	65	44	14	58
A+	DGS	1		1	1		1			0
	ADMENESER	2		2	1	1	2	1	1	2
A	AAE	6	3	9	6	2	8	5	2	7
B	SAENES	19	10	29	19	10	29	17	10	27
C	ADJAENES	26	1	27	24	1	25	21	1	22
ITRF		239	133	372	242	122	364	249	130	379
A+	Agent comptable		1	1		1	1		1	1
A	IGR	9	10	19	10	7	17	11	11	22
	IGE	44	30	74	42	27	69	43	33	76
	ASI	31	18	49	30	17	47	32	17	49
B	TECH	80	31	111	94	36	130	108	41	149
C	ATRF	75	43	118	66	34	100	55	27	82
Bibliothèque		23	6	29	23	8	31	22	7	29
A	Conserv. Gén. et en chef	2		2	2		2	3	1	4
	Conservateur	1	2	3	1	4	5		3	3
	Bibliothécaire	2	1	3	2	1	3	2		2
B	BIBAS	7	1	8	8	1	9	8	1	9
C	Magasinier	11	2	13	10	2	12	9	2	11
Médico-social		1	0	1	1	0	1	1		1
A	ASSAE	1		1	1		1	1		1
Total		317	153	470	317	144	461	316	151	467

		En ETP								
		2021			2022			2023		
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
		51,7	14	65,7	49,3	14	63,3	43,2	14,0	57,2
		1		1	1		1			0
		2		2	1	1	2	1	1	2
		5,8	3	8,8	6	2	8	5	2	7
		17,9	10	27,9	18,2	10	28,2	16,4	10	26,4
		25	1	26	23,1	1	24,1	20,8	1	21,8
		236,2	131	367,6	242	121	363,3	245,3	129,8	375,1
			1	1		1	1		1	1
		9	10	19	10	7	17	11	9	22
		43,5	30	73,5	42	27	69	42,6	33	75,6
		30,7	18	48,7	30	17	47	31,6	17	48,6
		78,8	31	109,6	94	36	130	106,4	40,8	147,2
		74,2	42	115,8	66	33,3	99,3	53,7	27	80,7
		22,1	6	28,1	21,6	8	29,6	21,1	7	28,1
		2		2	2		2	3	1	4
		1	2	3	1	4	5		3	3
		1,8	1	2,8	1,8	1	2,8	1,8	0	1,8
		6,8	1	7,8	7,8	1	8,8	7,8	1	8,8
		10,5	2	12,5	9	2	11	8,5	2	10,5
		1	0	1	1	0	1	1		1
		1		1	1		1	1		1
		311,0	151,4	462,4	313,9	143,3	457,2	310,6	150,8	461,4

Sources : SIHAM, Winpaie

1.3.5. RÉPARTITION SELON LE TYPE DE CONTRAT (POUR LES CONTRACTUELS)

Les BIATSS contractuels peuvent être embauchés sous 3 types de contrats de travail : sous CDI (contrat à durée indéterminée), sous CDD (contrat à durée déterminée) ou par contrat de projets (décret du 27/02/2020).

NB : à l'USPN, il n'y a pas de contrat de projet.

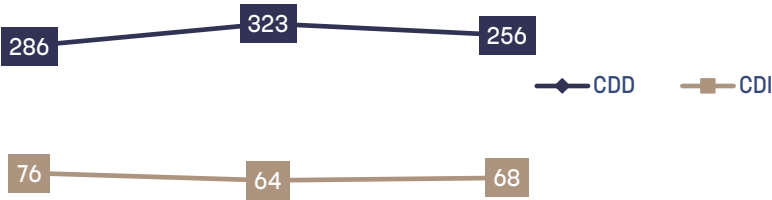
Les BIATSS contractuels sont **indicés** quand leur rémunération composée d'un traitement indiciaire de base est calculée en fonction d'un indice majoré (INM) déterminé par l'administration. Ceux qui ne sont pas indicés sont payés de façon forfaitaire.

Le nombre de BIATSS en CDD après avoir augmenté en 2022, a diminué en 2023. A l'inverse, le nombre de BIATSS en CDI a augmenté en 2023 après avoir diminué en 2022.

En CDI comme en CDD, les personnels sont majoritairement de catégories A et B. En revanche, le nombre de BIATSS en CDD de catégorie C décroît, reflétant la nécessité d'une technicité de plus en plus importante pour le fonctionnement et le développement de l'USPN.

Chaque année, l'établissement ouvre des concours dit de « déprécarisation » pour résorber le volume de CDD et inciter les personnels contractuels à passer des concours. Cela permet de lutter contre la précarité, de conserver ces collaborateurs, de diminuer le turnover, de développer des compétences collectives...

EVOLUTION DES EFFECTIFS PAR TYPE DE CONTRAT



En effectifs physiques

	2021			2022			2023		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
CDD	201	85	286	211	112	323	175	81	256
Non indicés A	26	23	49	29	33	62	NC	NC	NC
A	43	19	62	48	23	71	50	27	77
B	117	26	143	121	41	162	109	39	148
C	15	17	32	13	15	28	16	15	31
CDI	44	32	76	37	27	64	38	30	68
A	24	19	43	19	17	36	17	19	36
B	16	8	24	15	5	20	19	5	24
C	4	5	9	3	5	8	2	6	8
Total	245	117	362	248	139	387	244	138	324

En ETP

	2021			2022			2023		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
CDD	198,8	85,0	283,8	208,7	112,0	320,7	162,2	79	241,2
Non indicés A	26	23,0	49	29	33,0	62	-	-	-
A	42,1	19,0	61,1	46,3	23,0	69,3	48,5	26,0	74,5
B	115,7	26,0	141,7	120,4	41,0	161,4	107,7	39,0	146,7
C	15	17,0	32	13	15,0	28	6,0	14,0	20,0
CDI	43,4	31,3	74,7	35,4	25,8	61,2	35,9	28,9	64,8
A	23,8	18,3	42,1	18,3	16,3	34,6	15,3	18,1	33,4
B	15,6	8,0	23,6	14,1	5,0	19,1	18,6	4,8	23,4
C	4	5,0	9	3	4,5	7,5	2,0	6,0	8,0
Total	242,2	116,3	358,5	244,1	137,8	381,9	198,1	107,9	306

En 2023, 60 agents (non indicés A) ont été rattachés à la population des enseignants (384-60 = 324)

Sources : SIHAM, Winpaie

1.4. LES PERSONNELS ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

1.4.1. RÉPARTITION SELON LE STATUT D'EMPLOI

L'ensemble de ces personnels sont de catégorie A.

	2021			2022			2023		
	Eff	%	ETP	Eff	%	ETP	Eff	%	ETP
Fonctionnaires	880	65,87%	874,6	880	65,86%	875	877	63,64%	873,4
Femmes	373	27,92%	369,2	376	28,14%	372,3	373	27,07%	372,2
Hommes	507	37,95%	505,4	504	37,72%	502,7	504	36,57%	501,2
CDI	13	0,97%	13	16	1,20%	16	19	1,38%	19
Femmes	7	0,52%	7	8	0,60%	8	9	0,65%	9
Hommes	6	0,45%	6	8	0,60%	8	10	0,73%	10
CDD	445	33,31%	412,5	445	33,30%	412,5	482	34,98%	452,4
Femmes	206	15,42%	197	204	15,26%	222,5	222	16,11%	211
Hommes	239	17,89%	215,5	241	18,04%	250	260	18,87%	241,4
Total	1336	100%	1298,1	1336	100%	1301,5	1378	100%	1344,8

Sources : SIHAM, Winpaie

1.4.2. RÉPARTITION SELON LA FILIÈRE (POUR LES FONCTIONNAIRES)

	2021			2022			2023		
	Eff	%	ETP	Eff	%	ETP	Eff	%	ETP
EC	722	82,05%	718,5	715	81,25%	711,9	721	82,21%	717,5
▪ Femmes	304	27,92%	302,1	305	34,66%	303	307	35%	306,3
▪ Hommes	418	31,29%	416,4	410	46,59%	408,9	414	47,21%	411,2
ESAS	156	17,73%	154,1	160	18,18%	158,1	152	17,33%	151,9
▪ Femmes	68	7,73%	66,1	69	7,84%	67,3	65	7,41%	64,9
▪ Hommes	88	10,00%	88	91	10,34%	90,8	87	9,92%	87
Titulaires détachés sur contrat	2	0,23%	2	5	0,57%	5	4	0,45%	4
▪ Femmes	1	0,11%	1	2	0,23%	2	1	0,11%	1
▪ Hommes	1	0,11%	1	3	0,34%	3	3	0,34%	3
Total	880	100%	874,6	880	100%	875	877	100%	873,4

Sources : SIHAM, Winpaie

1.4.3. RÉPARTITION SELON LE CORPS (POUR LES FONCTIONNAIRES)

- Les enseignants-chercheurs (EC) comprennent les corps des **maîtres de conférences (MCF)** et des **professeurs des universités (PU)**.
- Les enseignants du second degré affectés dans le supérieur (ESAS) comprenant **les professeurs agrégés (PRAG)**, **les professeurs certifiés (PRCE)**, **les professeurs d'EPS (PEPS)**, **les professeurs des lycées professionnels (PLP)**.
- Les titulaires détachés sur contrat (enseignants du second degré détachés sur des postes d'ATER notamment).

	2021			2022			2023		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T
EC	304	418	722	305	410	715	307	414	721
▪ PU	52	113	165	57	108	165	64	118	182
▪ PU-PH	22	52	74	23	48	71	24	45	69
▪ MCF	216	240	456	212	239	451	207	237	444
▪ MCU-PH	14	13	27	13	15	28	12	14	26
ESAS	68	88	156	69	91	160	65	87	152
▪ PRAG	38	28	66	34	30	64	31	28	59
▪ PRCE	25	40	65	29	41	70	28	40	68
▪ PEPS	1	10	11	1	11	12	1	10	11
▪ PLP	4	10	14	5	9	14	5	9	14
Total	372	506	878	374	501	875	372	501	873

Sources : SIHAM, Winpaie

1.4.4. RÉPARTITION DES EC SELON LA DISCIPLINE (POUR LES FONCTIONNAIRES)

	2021			2022			2023		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Droit, économie et gestion	67	57	124	61	59	120	63	65	128
Droit privé et sciences criminelles - 01	26	9	35	22	12	34	22	13	35
Droit public - 02	11	8	19	12	8	20	12	9	21
Histoire du droit et des institutions - 03	2	2	4	2	3	5		3	3
Science politique - 04	1	2	3	1	2	3	1	3	4
Sciences économiques - 05	14	22	36	14	21	35	14	22	36
Sciences de gestion et du management - 06	13	14	27	13	14	27	14	15	29
Lettres et sciences humaines	75	45	120	76	39	115	80	45	125
Sciences du langage - 07	5	6	11	5	5	10	6	5	11
Langues et littératures anciennes - 08	1		1	1		1	1		1
Langue et littérature françaises - 09	7	1	8	7	1	8	8		8
Littératures comparées - 10	1	1	2	1	1	2		1	1
Études anglophones - 11	20	7	27	18	7	25	21	9	30
Études germaniques et scandinaves - 12	1		1			0	1		1
Études romanes - 14	6	3	9	7	3	10	7	4	11
Langues, littératures et culture africaines, asiatiques et d'autres aires linguistiques - 15		1	1		1	1		1	1
Psychologie et ergonomie - 16	17	11	28	18	8	26	16	9	25
Sociologie, démographie - 19	10	4	14	11	4	15	11	6	17
Histoire, civilisations, archéologie et art des mondes anciens et médiévaux - 21	2	4	6	2	3	5	3	4	7
Histoire et civilisations - 22	2	2	4	2	2	4	2	1	3
Géographie physique, humaines, économique et régionale - 23	3	5	8	4	4	8	4	5	9
Sciences	94	232	326	92	230	322	93	228	321
Mathématiques - 25	4	27	31	4	27	31	3	27	30
Mathématiques appliquées et applications des mathématiques - 26	9	24	33	9	25	34	10	24	34
Informatique - 27	18	60	78	18	57	75	17	50	67
Milieux denses et matériaux - 28	7	13	20	7	13	20	7	13	20
Milieux dilués et optique - 30	2	20	22	2	19	21	2	18	20
Chimie théorique, physique, analytique - 31	5	3	8	5	3	8	4	2	6
Chimie organique, minérale, industrielle - 32	4	3	7	4	3	7	4	3	7
Chimie des matériaux - 33	9	9	18	8	9	17	8	9	17

	2021			2022			2023		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Sciences (suite)									
Mécanique, génie mécanique, génie civil - 60	2	13	15	2	12	14	2	14	16
Génie informatique, automatique et traitement du signal - 61	5	17	22	5	18	23	5	18	23
Énergétique, génie des procédés - 62	4	13	17	4	12	16	4	13	17
Génie électrique, électronique, photonique et système - 63	4	11	15	4	11	15	4	12	16
Biochimie et biologie moléculaire - 64-67	2	4	6	2	4	6	1	7	8
Biologie cellulaire - 65	7	5	12	6	6	12	8	6	14
Physiologie - 66	4	3	7	4	4	8	4	4	8
Biologie des organismes - 68	1		1	1		1	1		1
Neurosciences - 69	7	7	14	7	7	14	9	8	17
Pluridisciplinaires	30	18	48	30	18	48	30	17	47
Sciences de l'éducation et de la formation - 70	9	7	16	9	7	16	8	7	15
Sciences de l'information et de la communication - 71	18	9	27	17	9	26	18	9	27
Sciences et techniques des activités physiques et sportives - 74	3	2	5	4	2	6	4	1	5
Médecine	36	66	102	36	64	100	40	61	101
Morphologie et morphogénèse - 42	5	3	8	4	2	6	4	2	6
Biophysique et imagerie Médecin - 43		5	5		5	5		4	4
Biochimie, biologie cellulaire et moléculaire, physiologie et nutrition - 44	6	5	11	6	4	10	9	4	13
Microbiologie, maladies transmissibles et hygiène - 45	3	5	8	3	5	8	4	5	9
Santé publique, environnement et société - 46	3	3	6	2	2	4	3	2	5
Cancérologie, génétique, hématologie, immunologie - 47	2	8	10	2	9	11	1	9	10
Anesthésiologie, réanimation, médecine d'urgence, pharmacologie et thérapeutique - 48		10	10		10	10	1	9	10
Pathologie nerveuse et musculaire, pathologie mentale, handicap et rééducation - 49	3	2	5	3	2	5	3	2	5
Pathologie ostéoarticulaire, dermatologie et chirurgie esthétique - 50	3	5	8	3	4	7	3	4	7
Pathologie cardiorespiratoire et vasculaire - 51	2	4	6	3	4	7	4	3	7
Maladies des appareils digestif et urinaire - 52	2	6	8	2	6	8	3	7	10
Médecine interne, gériatrie et chirurgie générale - 53	2	5	7	2	5	7	1	5	6
Développement et pathologie de l'enfant, gynécologie-obstétrique, endocrinologie et reproduction - 54	4	4	8	5	5	10	3	5	8
Pathologie de la tête et du cou - 55	1	1	2	1	1	2	1		1
Section de santé (mono-appartenants)	2		2	2	1	3	3		3
Personnels EC de pharmacie en sciences du médicament et des autres produits de santé -40- 86	2		2	2		2	2		2
Personnels EC des disciplines des sciences infirmières - 92			0		1	1	1		1
Total	304	418	722	305	410	715	314	412	725

1.4.5. RÉPARTITION DES ESAS SELON LA DISCIPLINE (POUR LES FONCTIONNAIRES)

	2021			2022			2023		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Anglais	22	16	38	23	14	37	24	11	35
Arabe			0			0			0
Arts appliqués	1	1	2	1	1	2	1	1	2
Biochimie	2		2	2		2	1		1
Économie et gestion	15	20	35	14	20	34	12	19	31
Électronique		3	3		3	3		3	3
Éducation physique et sportive	5	14	19	4	16	20	3	15	18
Espagnol	4	1	5	2	1	3	1	1	2
Génie électrique		3	3		3	3		4	4
Génie électrotechnique		1	1		1	1		1	1
Génie informatique		1	1		1	1		1	1
Génie mécanique	1	5	6	1	6	7		3	3
Histoire-Géographie		1	1		1	1	1	1	2
Lettres-Lettres modernes	8	3	11	10	5	15	10	5	15
Mathématiques	6	8	14	7	9	16	7	9	16
Mécanique		1	1		1	1		2	2
Physique-Chimie		3	3		2	2	1	3	4
Sciences économiques et sociales	1	1	2	1	1	2	1	1	2
Sciences ingénierie électronique	1		1		2	2	1		1
Sciences ingénierie mécanique		2	2	1		1		2	2
Sciences médico-techniques			0	1		1	1		1
Sciences physiques		1	1		1	0		1	1
Sciences de la vie et de la terre	2	2	4	2	2	4	1	3	4
Technologie		1	1		1	1		1	1
Total	68	88	156	69	91	160	65	87	152

1.4.6. RÉPARTITION SELON LE TYPE DE CONTRAT (POUR LES CONTRACTUELS)

Les E et EC contractuels répondent à des besoins différents de l'université.

Répartition CDD / CDI

Excepté pour les contractuels enseignants qui peuvent être en CDI ou en CDD, les autres types de contrats sont des CDD.

	2021			2022			2023		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
En effectifs physiques									
CDD	205	238	443	202	238	440	222	260	482
CDI	7	6	13	8	8	16	9	10	19
Total	212	244	456	210	246	456	231	270	501
En ETP									
CDD	237	212,5	449,5	195,5	220	415,5	211	251,4	462,4
CDI	7	6	13	8	8	16,0	9	10	19
Total	244	218,5	462,5	203,5	228	431,5	220	261,4	481,4

Sources : SIHAM, Winpaie

Selon le type de CDD

On recense :

- les attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER),
- les doctorants,
- les professeurs associés (PAST),
- les maîtres de conférences associés (MAST),
- les praticiens hospitaliers universitaires,
- les chefs de cliniques,
- les assistants hospitalo-universitaires,
- les enseignants, les chercheurs
- les lecteurs,
- les maîtres de langue.

	2021			2022			2023		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
ATER	30	32	62	38	42	80	38	46	84
Doctorants	90	104	194	87	97	184	76	93	169
PAST	3	7	10	1	8	9		5	5
MAST	12	34	46	12	32	44	11	28	39
Praticiens hospitaliers universitaire	5	1	6	5	1	6	4		4
Chefs de clinique	38	35	73	33	34	67	24	27	51
Assistant hospitalo-universitaire	2		2	1		1	4		4
Enseignants /chercheurs	27	30	57	26	32	58	60	60	120
Lecteurs	4		4	5	1	6	3	1	4
Maîtres de langue	1	1	2	2		2	2		2
Total	212	244	456	210	247	457	222	260	482

Nota Bene : En 2023, 60 agents (non indicés A) ont été rattachés à la population des enseignants.

Sources : SIHAM, Winpaie

1.5. LES ÂGES DES EFFECTIFS

	2021			2022			2023		
	Femmes	Hommes	Moyenne totale	Femmes	Hommes	Moyenne totale	Femmes	Hommes	Moyenne totale
Age moyen total	42,8	45,1	43,9	43	45	44	42	43	42,5
▪ Fonctionnaires	48,4	50	49,2	48,7	50	49,2	49	50	49,5
▪ Contractuels	34,4	35,9	35	34,5	36,4	35	35	36	35,5
BIATSS	42,1	43,4	42,5	42,2	43,1	42,5	42,5	42,5	42,5
▪ Fonctionnaires	47,1	47,8	47,4	47,5	47,8	47,6	48	48	48
▪ Contractuels	35,5	37,6	36,2	35,4	38,2	36,4	37	37	37
E & EC	43,5	45,6	44,7	43,8	45,7	44,9	42	43	42,5
▪ Fonctionnaires	49,5	50,7	50,2	49,7	50,7	50,3	50	51	50,5
▪ Contractuels	33	35,1	34,1	33,4	35,3	34,4	34	35	34,5

Source : SIHAM

Au 31 décembre 2023, l'âge moyen à l'USPN est de 42,5 ans (42 pour les femmes, 43 pour les hommes).

L'âge moyen des fonctionnaires est nettement plus élevé à celui des contractuels (49,5 ans *versus* 35,5 ans).

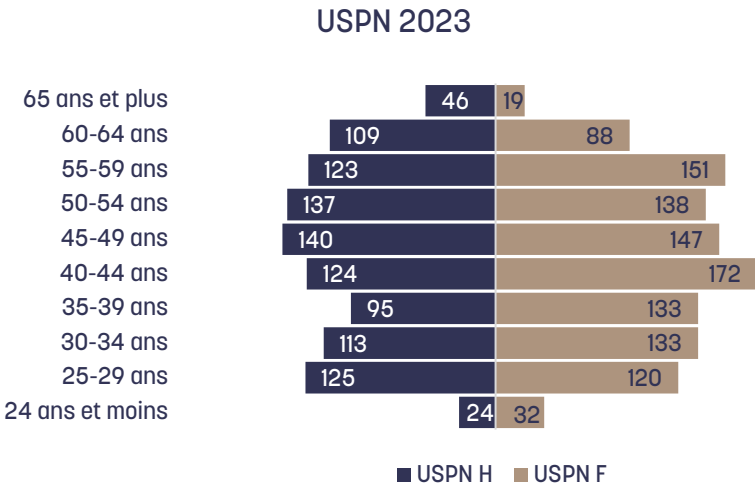
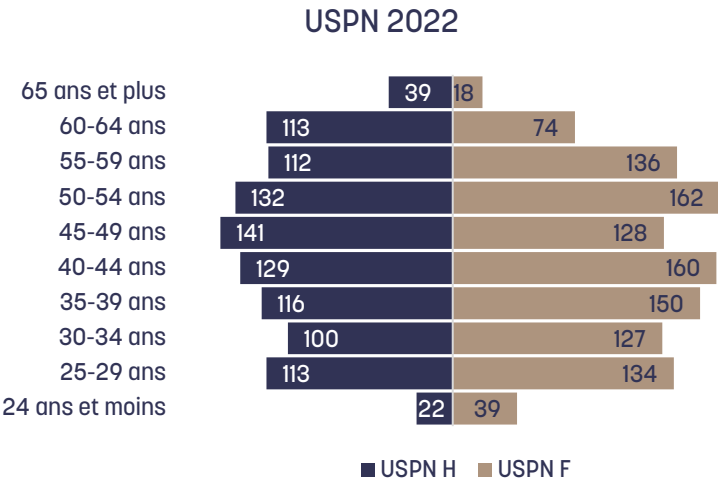
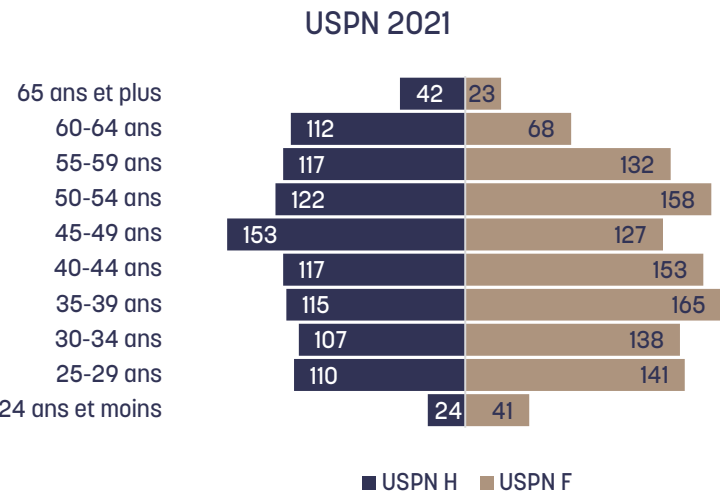
L'âge moyen des personnels BIATSS comme celui des enseignants et enseignants-chercheurs est de 42,5 ans.

Si l'âge moyen des personnels BIATSS est stable., on note un rajeunissement des enseignants et enseignants-chercheurs .

1.5.1. PYRAMIDE DES ÂGES GLOBALE

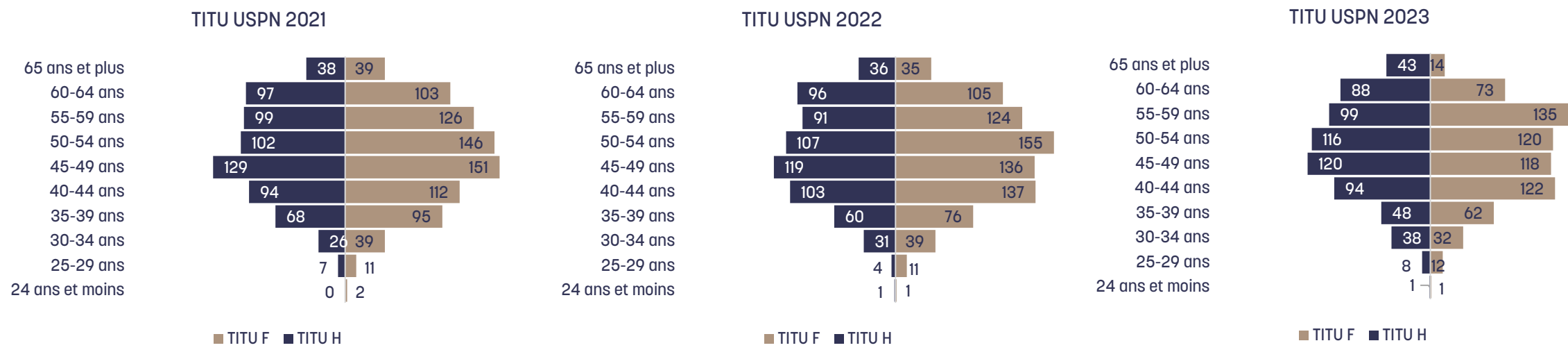
La pyramide des âges permet et son évolution doivent permettre notamment d'anticiper les départs à la retraite, d'établir des projections pour les années à venir, etc.

La pyramide des âges globale à l'USPN est en forme de « ballon de rugby ». L'équilibre des générations est assuré et les classes d'âge extrêmes sont peu fournies.

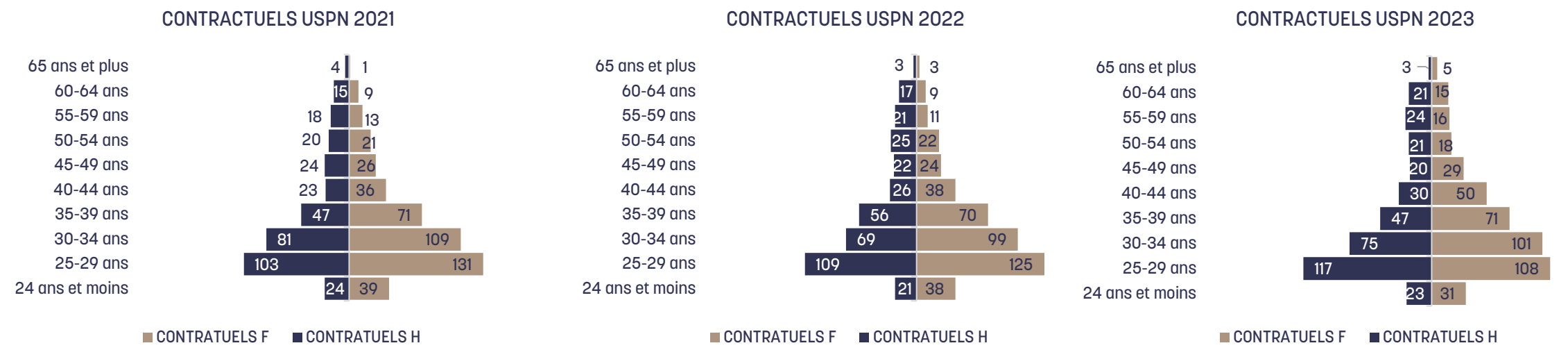


1.5.2. PYRAMIDE DES ÂGES DES PERSONNELS SELON LE STATUT D'EMPLOI

Pyramide des âges des personnels fonctionnaires



Pyramide des âges des personnels contractuels



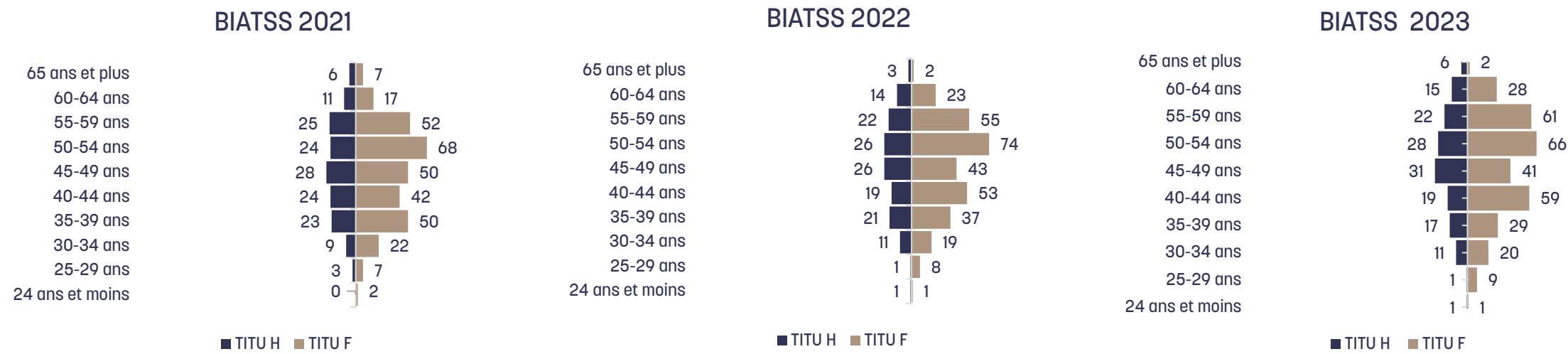
En ce qui concerne les fonctionnaires, un effectif très largement situé dans la force de l'âge. Le nombre d'agents « jeunes » est assez bas par rapport aux autres tranches d'âges.

Cela a pour avantage un haut niveau de compétences et d'expériences mais oblige à anticiper les départs en retraite afin de limiter la perte de compétences.

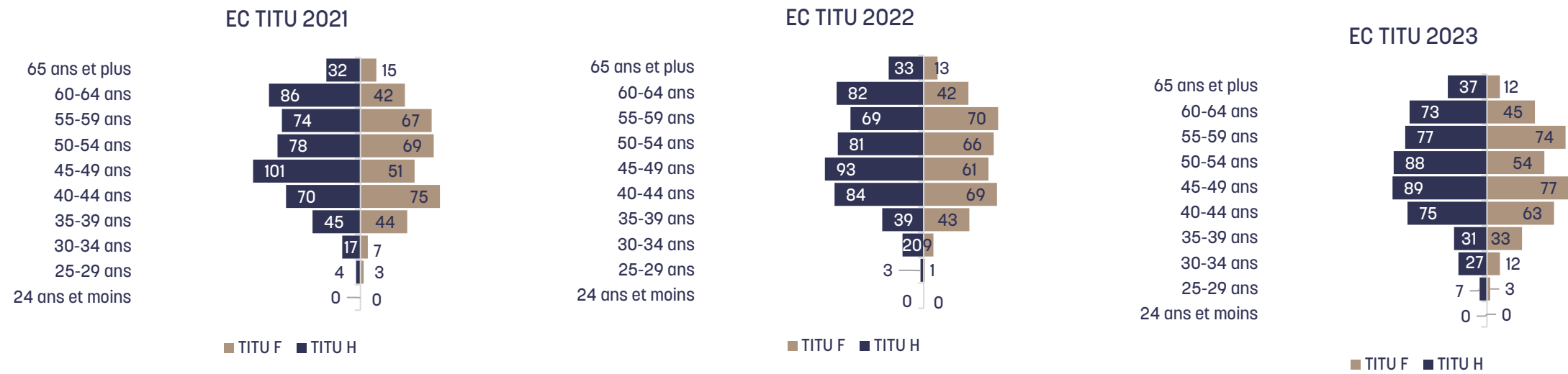
La situation est inverse pour les contractuels qui sont en grande majorité de jeunes salariés et comptent peu de salariés plus âgés.

Cela présente des avantages : potentiel élevé, bon niveau de qualification, masse salariale moindre mais présente aussi des fragilités : possibilité de turn-over important, beaucoup de formations à assurer.

1.5.3. PYRAMIDE DES ÂGES DES PERSONNELS FONCTIONNAIRES BIATSS

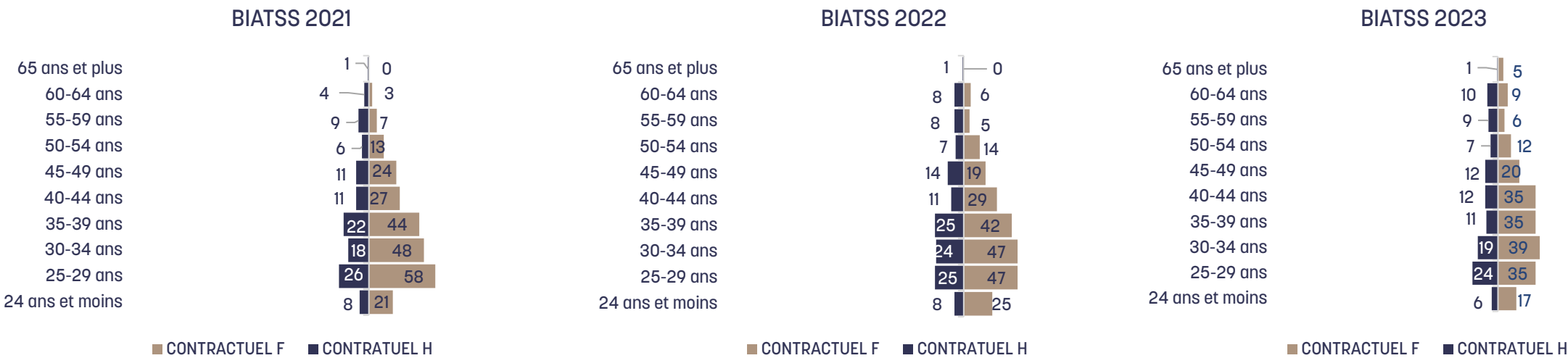


1.5.4. PYRAMIDE DES ÂGES DES PERSONNELS FONCTIONNAIRES E et EC

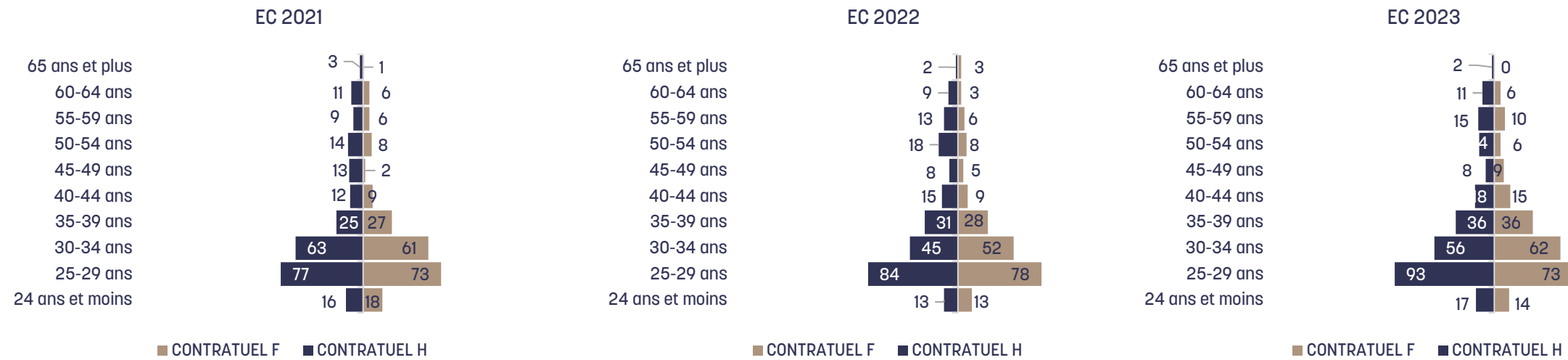


Au 31 décembre 2023, 315 enseignants et enseignants-chercheurs et 133 BIATSS ont plus de 55 ans; 12 BIATSS et 10 enseignants et enseignants-chercheurs ont moins de 30 ans.

1.5.3. PYRAMIDE DES ÂGES DES PERSONNEL BIATSS CONTRACTUELS



1.5.4. PYRAMIDE DES ÂGES DES PERSONNEL E et EC CONTRACTUELS



Au 31 décembre 2023, 315 enseignants et enseignants-chercheurs et 133 BIATSS ont plus de 55 ans.; 12 BIATSS et 10 enseignants et enseignants-chercheurs ont moins de 30 ans.

1.6. LES POSITIONS STATUTAIRES

La position statutaire (ou position administrative) désigne la situation du fonctionnaire au regard de son activité, de son statut et par conséquent, des droits qui en découlent.

- **Position d'activité** : l'activité est la position administrative normale dans laquelle se trouve un fonctionnaire, qu'il occupe son poste à temps plein ou à temps partiel. Elle regroupe également des périodes non travaillées (congrés annuels, maladie, maternité, etc.). Elle comprend, en outre, la mise à disposition (cas particulier de la position d'activité où le fonctionnaire exerce son activité en dehors de son administration tout en demeurant dans les effectifs de cette dernière).
- **Position de congé parental** : il s'agit de la position du fonctionnaire cessant toute activité dans la fonction publique pour élever son enfant, non rémunéré mais conservant ses droits à l'avancement dans la limite de 5 ans pour l'ensemble de sa carrière.
- **Position de détachement** : il s'agit de la position du fonctionnaire qui exerce ses fonctions hors de son corps ou cadre d'emplois d'origine mais continuant à bénéficier, dans ce corps, de ses droits à l'avancement et à la retraite.
- **Position de disponibilité** : il s'agit de la position du fonctionnaire qui cesse temporairement toute fonction dans la fonction publique et cessant de bénéficier, durant cette période, de sa rémunération, de ses droits à l'avancement et à la retraite.
- **Position de délégation** : propre aux enseignants-chercheurs, elle leur permet de continuer à percevoir leur rémunération et à bénéficier des droits attachés à la position d'activité.

Comme cela est constaté ailleurs au cours des dernières années en lien avec les politiques favorisant et encourageant la mobilité, le nombre de détachement sortant est significatif.

	2021	2022	2023
Congé parental	1	2	2
Après naissance	1	2	2
Après l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 3 ans	-	-	-
Détachement	32	36	32
Entrant sur demande auprès d'une administration ou d'un EP de l'État conduisant à pension	2	11	11
Sur demande auprès d'une administration ou d'un EP de l'État conduisant à pension	22	18	17
Entrant/sortant sur demande auprès d'une administration ou d'un EP de l'État ne conduisant pas à pension	1	-	2
Sortant auprès d'une administration de l'état ou dans un EP de l'État ne conduisant pas à pension	2	2	
Sortant auprès de l'administration d'un état membre de l'UE			
Entrant pour enseignement à l'étranger	1	1	
Sortant pour enseignement à l'étranger	3	4	1
Sortant dans une entreprise, un organisme privé d'intérêt général ou une association d'intérêt général	1	-	1
Disponibilité	19	27	15
Sur demande pour convenances personnelles	13	14	7
Sur demande pour élever enfant avec ancienneté	1	3	1
Sur demande pour élever enfant âgé de moins de 8 ans	1	3	1
Pour études et recherche	1		
Pour soin acendant	1	1	1
Sur demande pour suivre son conjoint ou son partenaire pacsé	1	6	3
D'office pour raison de santé après congé longue maladie	1		2
Délégation / recrutement par voie de délégation	26	37	18
Pour remplir une mission d'étude ou exercer un enseignement	2	1	1
Intérêt général	20	32	12
Créer une entreprise	1		2
Institut Universitaire de France -JUNIOR		1	1
Institut universitaire de France - SENIOR	3	3	2
Non activité	4	3	3
Congé sans rémunération pour convenances personnelles	2	1	1
Congé sans rémunération de mobilité	1	1	1
Congé sans traitement pour suivre son conjoint ou partenaire pacsé	1	3	1

Sources : SIHAM, Winpaie

2. LE RECRUTEMENT

2.1. RECRUTEMENT DES FONCTIONNAIRES

2.1.1. RECRUTEMENT PAR CONCOURS DES PERSONNELS BIATSS

2.1.2.. RECRUTEMENT DES PERSONNELS ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

2.2. RECOURS À DES CONTRACTUELS

2.2.1. RECOURS À DES CONTRACTUELS BIATSS

2.2.2.. RECOURS À DES CONTRACTUELS E

2.3. APPRENTISSAGE

2.4. CONTRATS AIDÉS

2.5. STAGIAIRES

2.1. RECRUTEMENT DE FONCTIONNAIRES

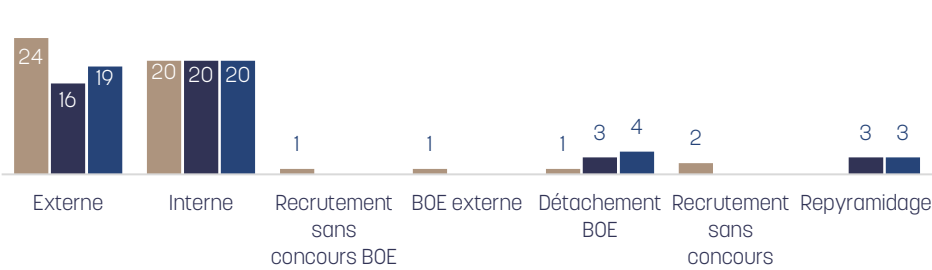
Le fonctionnaire est un agent employé par un organisme public, affecté dans un service public et placé sous un régime de droit public. Le fonctionnaire est régi par un statut et l'ensemble des règles qui leurs sont applicables sont regroupées dans le code général de la fonction publique.

2.1.1. RECRUTEMENT PAR CONCOURS DES PERSONNELS BIATSS

Les voies d'accès sont par :

- Le concours externe qui est ouvert aux fonctionnaires et aux personnels possédant un niveau de diplôme requis ;
- Le concours interne qui exclusivement réservé aux fonctionnaires ;
- Le recrutement direct sans concours pour accéder à la catégorie C
- Le recrutement BOE réservé aux personnes bénéficiant de l'obligation d'emploi
- Par la voie du PACTE (Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique) réservé aux personnes pas ou peu qualifiées sous réserve de remplir certains critères.
- Le 3^{ème} concours qui s'adresse aux candidats ayant exercé une activité pendant une durée déterminée

Evolution des recrutements par voie de concours



■ 2021 ■ 2022 ■ 2023

		2021			2022				2023			
		Concours	Sans concours	Affectations hors USPN	Concours	Sans concours	Repyramidage	Affectations hors USPN	Concours	Repyramidage	Sans concours	Affectations hors USPN
A	IGR	1			1				2			
	IGE	3			9			1	3			
	ASI	9			4		3		9	3	2	
	Conservateur	1										
B	TECH	20	2	2	18	2		3	22		2	
	SAENES CN	1			1							
C	ATRF P 2C											
	ATRF		5	1								
	ADJAENES											
Total		35	7	3	33	2	3	4	36	3	4	
Nombre de concours ouverts		45			43				43			

Source : DRH-Pôle formation concours

Une campagne d'emploi est réalisée chaque année afin de déterminer le nombre de postes qui vont être ouverts au concours pour l'année N+1. Elle permet de recueillir les expressions de besoins des services et des composantes en matière notamment de déprécarisation ou de requalification.

2.1.2. RECRUTEMENT DES PERSONNELS ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

Le recrutement se réalise par trois voies : le concours, le détachement ou la mutation

■ RECRUTEMENT DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

	2021				2022				2023			
	Concours	Mutation	Voie d'agrégation	Réintégration	Concours	Mutation	Voie d'agrégation	Réintégration	Concours	Mutation	Voie d'agrégation	Réintégration
PR	8	1			6	2	1		7		1	
MCF	16	3			11	2		1	29	4		4
Total	24	4			17	4	1	1	36	4	1	4
	28				23				45			

Source : DRH-Pôle Gestion individuelle et collective -Service Enseignants

■ RECRUTEMENT DES ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ

	2021	2022	2023
PRAG	3	8	4
PRCE	6	7	4
PEPS		1	1
PLP	3	2	
Total	12	18	9

Source : DRH-Pôle Gestion individuelle et collective-Service Enseignants

■ RECRUTEMENT DES HOSPITALO-UNIVERSITAIRES

	2021				2022				2023			
	Concours	Mutation	Voie d'intégration	Réintégration	Concours	Mutation	Voie d'intégration	Réintégration	Concours	Mutation	Voie d'intégration	Réintégration
PU-PH	2				2	1			3			
MCU-PH	2				3				3			
Total	4	0	0	0	5	1	0	0	6	0	0	0
	4				6				6			

Source : DRH-Pôle Gestion individuelle et collective -Service Enseignants

En 2022, l’augmentation des recrutements d’enseignants du second degré répondait aux demandes des composantes pour faire face aux besoins d’enseignements. Et l’établissement s’engageait également dans la mise en place de mesures d’accompagnements des formations avec le recours à des contractuels enseignants.

En 2023, l’établissement dynamise sa politique de recrutement des enseignants-chercheurs et double le nombre de postes ouverts au recrutement des PR et MCF. Le recrutement des enseignants-chercheurs de discipline de santé reste identique à 2022.

2.2. RECOURS À DES CONTRACTUELS

2.2.1. RECOURS À DES CONTRACTUELS BIATSS

	2021			2022			2023		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
CDD	175	62	237	182	106	288	175	81	256
A	43	19	62	48	23	71	51	28	79
B	117	26	143	121	41	162	115	40	155
C	15	17	32	13	15	28	9	13	22
CDI	44	32	76	37	27	64	38	30	68
A	24	19	43	19	17	36	17	19	36
B	16	8	24	15	5	20	19	5	24
C	4	5	9	3	5	8	2	6	8
Total	219	94	313	219	80	352	213	111	324

L'Etablissement poursuit l'orientation qui vise à recruter un plus grand nombre de fonctionnaires pour soutenir l'enseignement, l'organisation administrative et financière des composantes ainsi que les services centraux.

Pour le personnel BIATSS, le recrutement de renfort au fil de l'eau est maintenu pour pallier aux absences ou pour pourvoir à des emplois répondant à des besoins spécifiques.

La population des enseignants contractuels demeure stable.

2.2.2. RECOURS À DES CONTRACTUELS ENSEIGNANTS

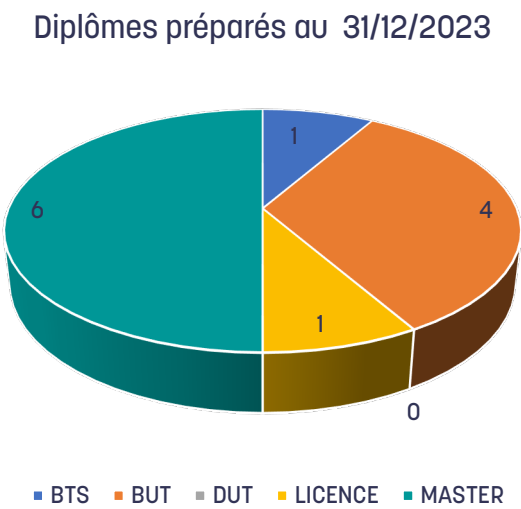
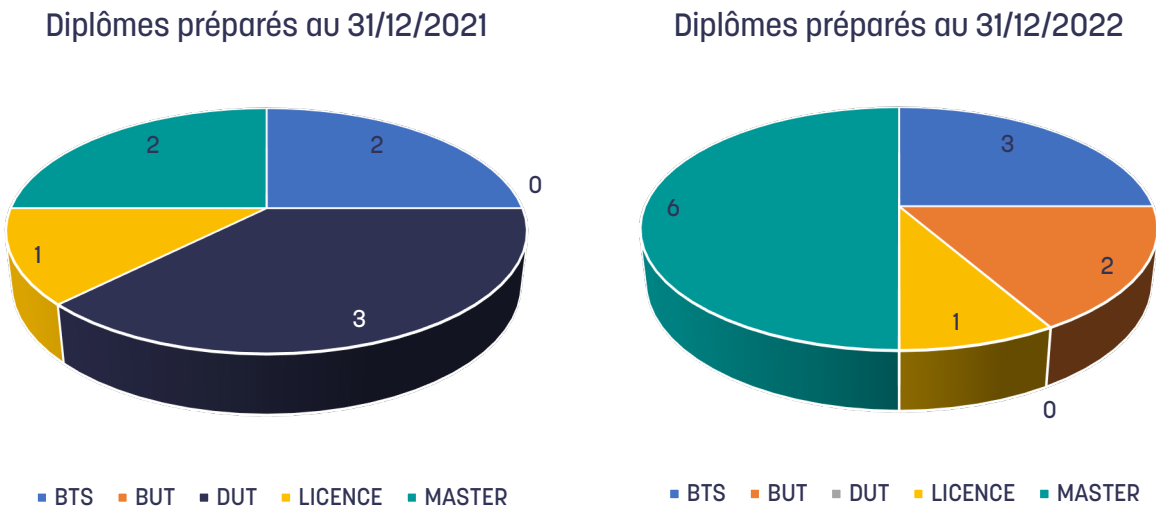
	2021			2022			2023		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
ATER	30	32	62	38	42	80	38	46	84
Doctorant	89	102	191	87	96	183	76	93	169
CDD/CDI 2nd degré	70	66	136	64	67	131	38	40	78
Lecteur	5		5	5		5	3	1	4
Maître de langue	1	1	2	2		2	2	-	2
Maître de conférences et Professeur des universités Associés	17	41	58	14	40	54	11	33	44
Chercheur contractuel	26	25	51	29	34	63	63	57	120
Total	238	267	505	239	279	518	231	270	501

2.3. APPRENTISSAGE

Le dispositif est mis en œuvre au sein de l’USPN depuis 2018.

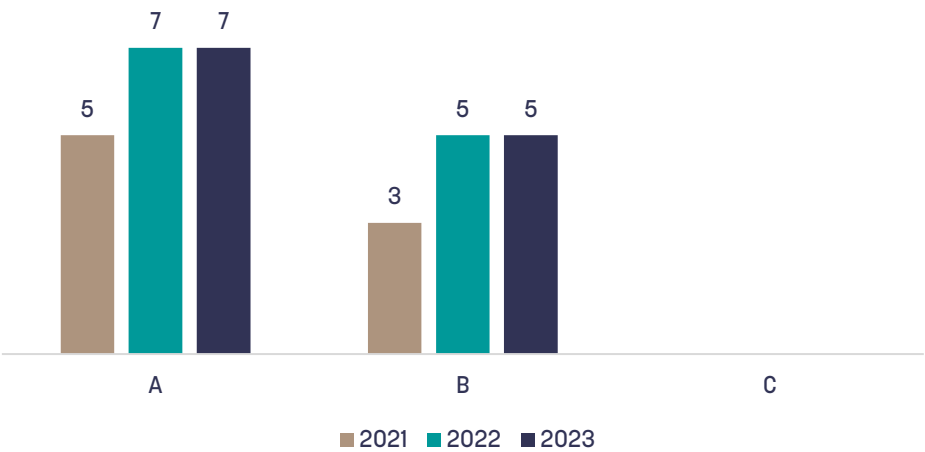
En 2021, un cadrage du dispositif est voté en instance :

- une campagne annuelle est mise en place pour collecter les demandes ;
- une commission qui inclus les représentants du personnel arbitre les recrutements. ;
- un contingent limite à 8 le recrutement d’apprenti(e)s par an.

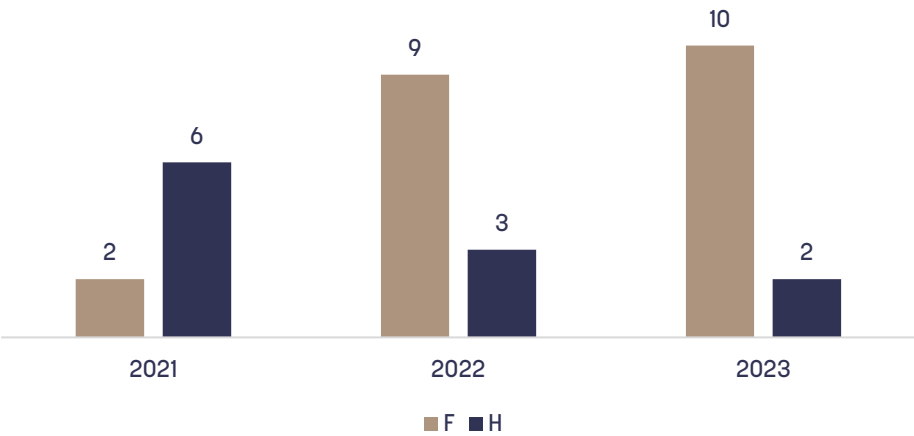


	2021	2022	2023
Nombre d'apprenti(e)s recruté(e)s	8	12	12
▪ Affecté(e)s dans les services centraux	6	7	6
▪ Affecté(e)s dans les composantes	2	5	6

Recrutements des apprenti(e)s par catégorie



Recrutements des apprenti(e)s par genre



On constate une progression annuelle de femmes bénéficiant d’un contrat d’apprentissage.

2.4. CONTRATS AIDÉS

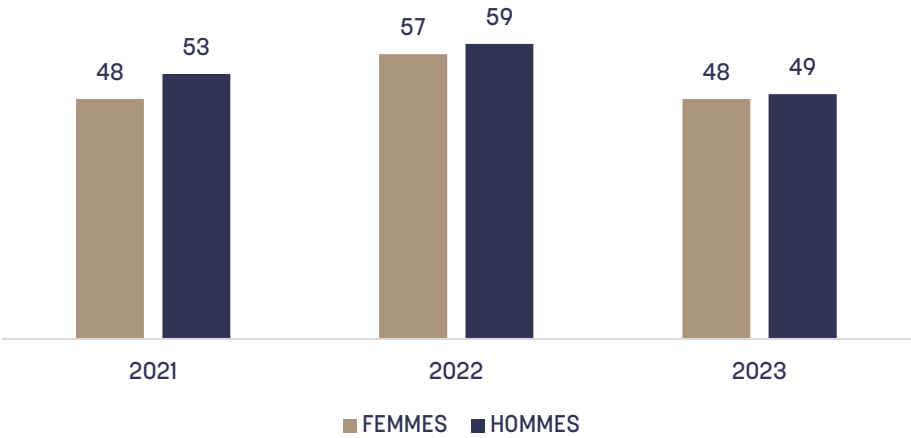
L’établissement n’est pas concerné par ce type de recrutement.

2.5. STAGIAIRES

L'USPN accueille de nombreux stagiaires notamment au sein des différents laboratoires mais également dans les services centraux.

		2021		2022		2023	
		F	H	F	H	F	H
ASIH	Bobigny	1		1	1		
Bio Canvas	Bobigny			1	1		
BRED	Villetaneuse			6	4	1	2
CSPBat	Bobigny	5	2	5	2	4	3
EREN	Bobigny	3	3	2			1
H&P	Bobigny	1	1	3	1	1	
H&P	Villetaneuse	1					
L2Ti	Villetaneuse	2	1		2	2	
LABSIC	Villetaneuse						1
LAGA	Villetaneuse	1	2	2		1	3
LBM	Bobigny		1				
LEEC	Villetaneuse	5	3	5	1	3	
LEPS	Bobigny					2	
Li2p	Bobigny	2		1			
LIMICS	Bobigny	1	1		2	1	2
LIMICS	Villetaneuse						
LIPN	Villetaneuse	3	11	7	13	1	13
LPL	Villetaneuse	1	4	5	7	4	4
LRC	Bobigny		1				
LSPM	Villetaneuse	12	13	7	15	10	10
LVTS	Bobigny	1	2		1	3	
LVTS	Villetaneuse	2	1	4			3
MASCOT	Bobigny					1	
Parasiltologie mycologie	Bobigny			1			
PLEIADE	Villetaneuse			1		3	

Nombre de stagiaires



		2021		2022		2023	
		F	H	F	H	F	H
IUT BOB	Carrières sociales	1					
	Génie Bio				1		
	MMI				1	1	
IUT SD	GIM					1	
IUT V			2				
IG							2
UFR SIC		1	2	1	2		
UFR SEG					1		
UFR LLSHS	MEDIALECT					1	
UFR SMBH				1	1		
Services centraux	Espace langues	1	1				
	DAF		1			1	
	DAJ				1	1	
	DRH	1		2		1	
	DRI					1	
	DSI	1					
	Dir COM		1	1	1		
	DF PAREO	1					
	DF SEL	1				1	2
	DF Voie						1
	Présidence					1	
	DF SEL					1	2
UNIF				1	1	1	

3. LES PARCOURS PROFESSIONNELS

3.1. ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL PAR LA CONSEILLÈRE MOBILITÉ CARRIÈRE

3.2. MISES À DISPOSITION

3.3. AVANCEMENTS DE GRADE ET CHANGEMENTS DE CORPS

3.3.1. AVANCEMENTS DE GRADE OU TABLEAU D'AVANCEMENT

- BIATSS
- Enseignants-chercheurs
- ESAS

3.3.2. CHANGEMENTS DE CORPS

- BIATSS
- Enseignants-chercheurs
- ESAS

3.4. CONCOURS

3.4.1. CONCOURS DES PERSONNELS BIATSS (ITRF ET AENES)

3.4.2. CONCOURS DES PERSONNELS EC

3.4.3. CONCOURS DES PERSONNELS ESAS

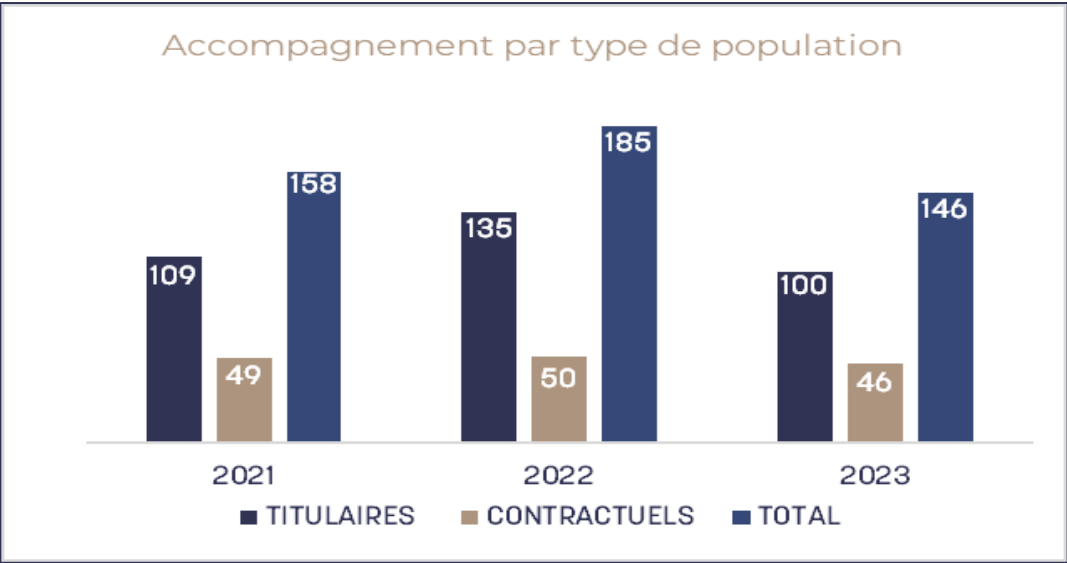
3.5. DÉPARTS OU CESSATIONS DE FONCTIONS

3.1. ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL PAR LA CONSEILLÈRE MOBILITÉ CARRIÈRE

Les conseillers mobilité carrière sont des professionnels, spécialistes de l'écoute, du conseil et de l'accompagnement des agents et des responsables hiérarchiques.

La Conseillère mobilité carrière conseille et accompagne les personnels BIATSS, enseignants et enseignants-chercheurs dans leurs projets et parcours d'évolution professionnelle tels que mobilité interne/externe, dossiers de promotion, préparation de concours,... Elle est à l'écoute, disponible, bienveillante, neutre et discrète ; elle est garante de la confidentialité des échanges et de l'ensemble des éléments communiqués par la personne accompagnée.

(BDS FPE 019) Nombre de professionnels exerçant des fonctions spécialisées de conseil en mobilité carrière (en ETP)



Source : DRH-Pôle Accompagnement des personnels et recrutement

Le nombre d'accompagnements a augmenté de 17 % entre 2021 et 2022, avant de diminuer en 2023 (- 26,7 %). Ces fluctuations concernent les personnels fonctionnaires.

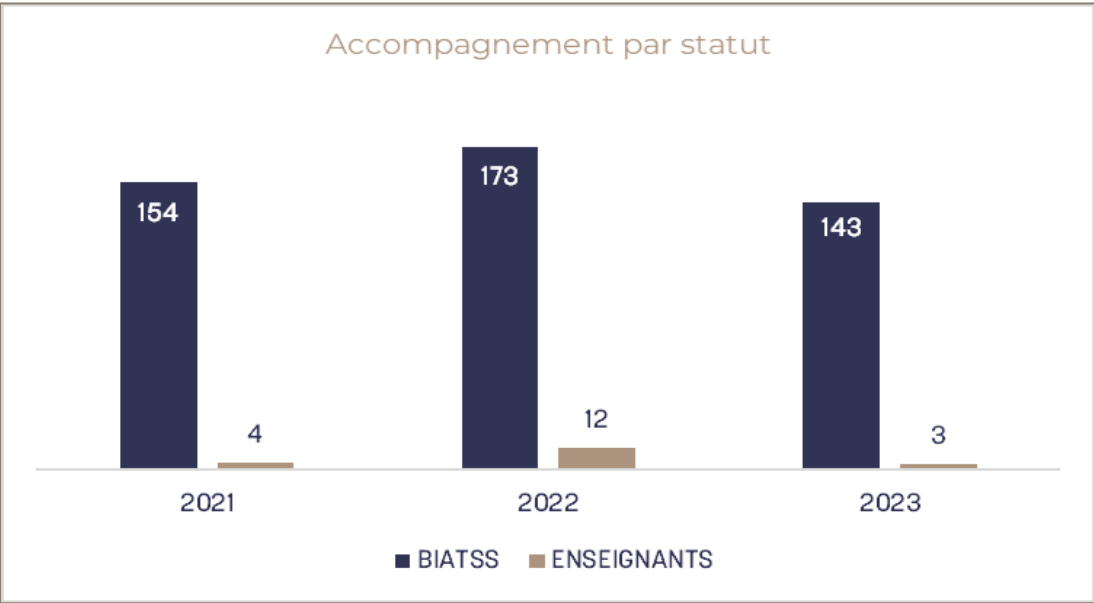
En 2023 ont été concernés 143 BIATSS et 3 E-EC qui représentaient 100 personnels titulaires et 46 personnels contractuels.

Les accompagnements se répartissent ainsi :

- 17 agents pour une mobilité interne
- 13 agents pour une mobilité externe
- 56 agents pour des questions de carrière (promotions, concours, LA et TA)
- 60 agents pour un accompagnement dont le sujet portait sur l'organisation de travail/réorganisation, bilans de compétences/reconversions/formations, difficultés professionnelles, situations personnelles, conseils managériaux)

Depuis 2017, l'USPN compte une conseillère mobilité carrière, son activité est répartie sur plusieurs domaines d'activité.

Un agent accompagné est agent bénéficiant d'une prestation d'information ou de conseil de la part d'un professionnel exerçant des fonctions spécialisées de conseil en mobilité carrière et quels que soient son besoin, le nombre d'entretiens réalisés et la durée de l'accompagnement.



(BDS FPE 020) Nombre d'agents accompagnés

On constate que les accompagnements sont quasi-exclusivement à la demande des personnels BIATSS.

3.2. MISES À DISPOSITION

Les mises à dispositions (MAD) sont :

- **entrantes** dans le cadre d'un accueil au sein de l'USPN ;
- **sortantes**, lorsque ce sont les agents de l'USPN qui sont accueillis dans des structures externes.

Les MAD interviennent dans le cadre d'échanges de compétences et de savoirs mais également dans le cadre du développement de la recherche.

L'agent continue à être rémunéré par son employeur d'origine. Une convention de mise à disposition précise les modalités de remboursement de la rémunération.

2021		2022		2023	
MAD entrantes	MAD sortantes	MAD entrantes	MAD sortantes	MAD entrantes	MAD sortantes

▪ BIATSS par genre

Femmes	2	4	3	4		1
Hommes	1	2			1	
Total	3	6	3	4	1	1

▪ BIATSS par catégorie

Catégorie A	1	3		1		1
Catégorie B	2	2	3	2	1	
Catégorie C		1		1		
Total	3	6	3	4	1	1

▪ BIATSS par structures partenaires

Univ. Grenoble	1					
Univ. Gustave Eiffel			1			
Univ. Paris Cité	1		1	1		
Univ. Paris Est Créteil	1	1	1		1	1
Univ. Réunion	1		1			
Campus Condorcet		3		2		
IAEP		1				

Source : DRH-Pôle Gestion individuelle et collective -Service BIATSS

CNGE : Collège National des Généralistes Enseignants
DGRI : Direction Générale de la Recherche et de l'Innovation
IAEP : Institut d'administration des entreprises de Paris
IEP : Institut d'Études Politiques
HCNC : Haut-commissariat de Nouvelle Calédonie
MIOM : ministère de l'Intérieur et des Outre-Mer

Cette mobilité est plus utilisée par le personnel académique au regard des projets et des échanges partenariaux.

2021		2022		2023	
MAD entrantes	MAD sortantes	MAD entrantes	MAD sortantes	MAD entrantes	MAD sortantes

▪ E & EC par genre

Femmes		6		1	2	
Hommes	2	8	4	8	4	5
Total	2	14	4	9	6	5

▪ E & EC par structures partenaires

AC Créteil			2		5	
DGFIP	1		1		1	
Univ. Caen	1	1	1	1		
ANR		1				
Autres						
CNGE		1				
CNRS		2		1		1
DGRI		1		1		1
ENS Cachan		1		1		
HCERES		1		1		
HCNC				1		
IEP		1		1		
INRIA						1
MESRI		1		1		2
MIOM		1				
Univ. Paris Cité		1		1		
Univ. Paris 2 Assas		1				
Univ. Toulouse Capitole		1				

Source : DRH-Pôle Gestion individuelle et collective -Service E & EC

3.3. AVANCEMENTS DE GRADE ET CHANGEMENTS DE CORPS

3.3.1. AVANCEMENTS DE GRADE

Le **tableau d'avancement** de grade est la promotion qui permet de reconnaître à un personnel BIATSS le niveau de technicité et d'expertise de son métier au sein du corps qu'il occupe.

BIATSS

Le nombre de promus a augmenté de 46,4% entre 2021 et 2023, passant de 15 promus à 28. Cela est notable pour la filière AENES en 2023.

		2021									2022									2023								
		Nbre promouvables			Nbre dossiers présentés			Nbre promus			Nbre promouvables			Nbre dossiers présentés			Nbre promus			Nbre promouvables			Nbre dossiers présentés			Nbre promus		
		F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T
ITRF	IGR HC échelon spécial		2	2		2	2			0	1	3	4		2	2			0	-	-	-			0			0
	IGR HC			0			0			0	1		1	1		1			0	-	-	-	2		2			0
	IGR 1C	1	1	2		1	1		1	1	1		1			0			0	-	-	-			0			0
	IGE HC	19	7	26	7	3	10	2	1	3	20	7	27	9	4	13	2	2	4	-	-	-	7	3	10	3	2	5
	TECH CEX	13	4	17	7		7	1		1	15	5	20	8	1	9	1		1	-	-	-	6	4	10			0
	TECH CS	15	8	23	5	3	8	3		3	16	9	25	6	4	10	2		2	-	-	-	2	1	3	1		1
	ATRF Pal 1C	15	7	22	7	3	10		2	2	15	11	26	12	1	13	2	1	3	-	-	-	5	1	6	4	1	5
	ATRF Pal 2C	32	12	44	5	2	7	2	2	4	31	15	46	4	2	6	2	1	3	-	-	-	5	1	6	5	1	6
AENES	APAE			0			0			0	3	2	5	1	2	3	1		1	-	-	-	1		1			0
	SAENES CEX	6		6	4		4			0	6	1	7	5		5			0	-	-	-	1		1			0
	SAENES CS	7	5	12	4	1	5	1		1	2	2	4	2	2	4			0	-	-	-	2	3	5	2	2	4
	ADJAENES Pal 1C	23		23	7		7			0	26		26	8		8	2		2	-	-	-	3		3	3		3
	ADJAENES Pal 2C	1		1			0			0			0			0			0	-	-	-			0			0
Bibliothèque	Conservateur Gal			0			0			0		1	1		1	1			0	-	-	-			0			0
	Conservateur en chef	1		1			0			0			0			0			0	-	-	-			0			0
	Bibliothécaire HC			0			0			0			0			0			0	-	-	-			0			0
	BIBAS CEX			0			0			0	2		2	2		2			0	-	-	-	1		1	1		1
	BIBAS CS			0			0			0			0	1		1			0	-	-	-	2		2			0
	Magasinier Pal 1C			0			0			0	2	1	3	2	1	3	1	1	2	-	-	-	4	1	5	2		2
	Magasinier Pal 2C			0			0			0	1		1	1		1	1		1	-	-	-	1		1	1		1
Total		133	46	179	46	15	61	9	6	15	142	57	199	62	20	82	14	5	19	-	-	-	42	14	56	22	6	28

Source : DRH-Pôle Gestion individuelle et collective -Service BIATSS

■ ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

L'avancement de droit commun a lieu pour moitié, sur proposition de la section compétente du Conseil National des Universités (CNU) et pour moitié sur proposition des conseils d'établissement. Le nombre de promotions est déterminé par le MESR.

Le nombre d'enseignants-chercheurs promus est stable depuis 2 ans. Il a augmenté pour le corps des PR 2^{ème} échelon du fait du dispositif de repyramidage, de même pour les MCF HC échelon spécial. En revanche, il a diminué pour les PR 1^{er} échelon et les MCF HC.

	2021					2022					2023				
	Nbre de promouvables	Voie d'avancement				Nbre de promouvables	Voie d'avancement				Nbre de promouvables	Voie d'avancement			
		locale	CNU	spécifique	Total		locale	CNU	spécifique	Total		locale	CNU	spécifique	Total
PR CE 1er échelon	28	3	1		4	27	2	5		7	54	4	4		8
PR CE 2ème échelon	56	4	5		9	47	3	1	1	5	33	2	2	1	5
PR 1C	43	5	4		9	40	3	3		6	41	5	2		7
MCF HC échelon spécial	20	3	2		5	25	3	4		7	26	4	5		9
MCF HC	155	12	16		28	128	12	13		25	146	9	12		21
Total	302	27	28		55	267	23	26	1	50	300	24	25	1	50

Source : DRH-Pôle Gestion individuelle et collective -Service E & EC

■ ESAS

		2021		2022		2023	
		Nbre promouvables	Nbre promus	Nbre promouvables	Nbre promus	Nbre promouvables	Nbre promus
PRAG	PRAG CE échelon spécial		-		-		-
	PRAG CEX	17	2	11	2	15	4
	PRAG HC	38	1	20	4	15	4
PRCE	PRCE CE échelon spécial	6	1	13	1		-
	PRCE CEX	11	4	9	4	14	4
	PRCE HC	30	-	19	7	11	3
PLP	PLP CE échelon spécial	2	-	2	-		-
	PLP CEX	4	1	3	1	3	1
	PLP HC	7	-	4	-	5	1
PEPS	PEPS CE échelon spécial	-	-	3	-		-
	PEPS CEX	2	1	2	-	2	1
	PEPS HC	2	-	-	-		-
Total		119	10	86	19	65	18

La proportion du nombre d'enseignants du second degré affectés dans l'enseignement supérieur ayant obtenu une promotion se stabilise en 2023 après une augmentation très importante en 2022.

3.3.2. CHANGEMENTS DE CORPS

La liste d'aptitude est la promotion qui permet à un personnel BIATSS qui, dans l'exercice de ses fonctions, dispose des compétences professionnelles relevant du niveau du corps supérieur et les met en œuvre.

BIATSS

		2021									2022									2023								
		Nbre promouvables			Nbre dossiers présentés			Nbre promus			Nbre promouvables			Nbre dossiers présentés			Nbre promus			Nbre promouvables			Nbre dossiers présentés			Nbre promus		
		F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T
ITRF	IGR	32	28	60	6	6	12			0	5	4	9	5	2	7		1	1				11	4	15	1		1
	IGE	24	14	38	8	2	10	3		3	10	3	13	8	2	10	2	1	3				12	9	21	1	3	4
	ASI	44	23	67	19	7	26		1	1	25	12	37	16	4	20							25	11	36	1	1	2
	TECH	45	39	84	25	12	37	1		1	22	12	34	21	12	33	1	1	2				31	24	55	4	3	7
AENES	APAE	3	2	5	1		1			0	3	2	5	1	1	2	1		1						0			0
	AAE	17	7	24	3	1	4			0			ND	1	-	1	1		1				1	2	3			0
	SAENES	28	1	29	14		14	1		1			ND										8		8	1		1
Bibliothèque	Conservateur Gal		1	1		1	1			0		1	1											1	1		1	1
	Conservateur en chef			0			0			0															0			0
	Conservateur	1		1			0			0	1		1												0			0
	Bibliothécaire	7	1	8	3		3			0	7	1	8	2		2								2		2		0
	BIBAS	9	2	11	7	1	8			0	10	2	12	6	1	7								1		1	1	1
Total		210	118	328	86	30	116	5	1	6				60	22	82	5	3	8				91	51	142	9	8	17

Source : DRH-Pôle Gestion individuelle et collective -Service BIATSS

Le nombre de promus augmentent et assez net entre 2021 et 2023. Toutefois, un travail d'analyse est à faire entre le nombre de dossiers déposés et ce résultat.

■ ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

Pour accéder au corps des Professeurs des Universités, une procédure de promotion interne dite de « repyramidage » a été mis en place. Cette voie temporaire est créée au titre des années 2021 à 2025.

■ ESAS

	2021						2022						2023					
	Nbre de promouvable			Nbre de promus			Nbre de promouvable			Nbre de promus			Nbre de promouvable			Nbre de promus		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T
PRAG	27	55	82	-	-	0	26	54	80	-	-	0	25	54	79	-	-	0

Source : DRH-Pôle Gestion individuelle et collective -Service E & EC

3.4. CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS

3.4.1. CONCOURS DES PERSONNELS BIATSS (ITRF ET AENES)

Le recrutement d'un fonctionnaire se fait généralement par concours. Ce dernier est ouvert par académie avec les établissements comme affectataire.

Les conditions d'accès aux concours varient selon qu'il s'agit d'un concours externe, interne ou concours dit 3e concours et du niveau de l'emploi visé : emploi de catégorie A, B ou C.

Pour les personnels ITRF, les concours sont ouverts par Branche d'Activité Professionnelle et par Emploi-Type.

Le repyramidage pour les personnels ITRF vise à reconnaître les emplois de la filière qui concourent au développement de la recherche ou les emplois d'appui à l'enseignement et ainsi reconnaître les compétences et le parcours professionnels des agents.

Pour l'accès au corps des Assistants Ingénieurs, le ministère attribue un contingent aux établissements pour ouvrir les examens professionnels exceptionnels dédiés.

Cette mesure s'applique également pour les enseignants avec la mise en application des dispositions du décret n° 2021-1722 du 20 décembre 2021 créant une voie temporaire d'accès au corps des professeurs des universités et aux corps assimilés.

Nota Bene : Des campagnes de recrutement par concours existent pour les personnels de la filière des Bibliothèques. Les lauréat(e)s des concours sont affecté(e)s prioritairement sur les postes non pourvus dans le cadre des mouvements nationaux de mobilités mais également sur tout poste dont la vacance est avérée.

			Nombre d'admis(e)s par nature de concours											
			2021				2022				2023			
			Concours	Affectation hors USPN	Repyramidage	Recrutement BOE et sans concours	Concours	Affectation hors USPN	Repyramidage	Recrutement BOE et sans concours	Concours	Affectation hors USPN	Repyramidage	Recrutement BOE et sans concours
ITRF	A	IGR	1				1				2			
		IGE CN	3				9	1			3			
		ASI	9		1		4		3		9		2	2
	B	TECH	20	2		2	18	3		2	22			2
	C	ATRF P 2C	2				1							
		ATRF				7								
AENES	A	APAE												
		AAE												
	B	SAENES CN	1				1							
	C	ADJAENES					1							
Total			36	2	1	9	35	4	3	2	36	0	2	4

Source : DRH-Pôle développement des compétences et des parcours professionnels

3.4.2. CONCOURS DES PERSONNELS EC

	2021										2022										2023									
	Nbre postes publiés	Nbre candidatures recevables			Nbre candidats classés			Nbre postes pourvus			Nbre postes publiés	Nbre candidatures recevables			Nbre candidats classés			Nbre postes pourvus			Nbre postes publiés	Nbre candidatures recevables			Nbre candidats classés			Nbre postes pourvus		
		F	H	T	F	H	T	F	H	T		F	H	T	F	H	T	F	H	T		F	H	T	F	H	T	F	H	T
PR	9	29	36	65	12	12	24	4	4	8	10	21	58	80	7	14	21	7	2	9	9	27	56	83	8	14	22	3	4	7
MCF	18	386	664	1050	34	54	88	7	12	19	14	294	358	652	25	28	53	5	8	13	37	549	701	1250	58	77	135	10	23	33
Total	27	415	700	1115	46	66	112	11	16	27	23	315	417	732	32	42	74	12	10	22	46	576	757	1333	66	91	157	13	27	40
PUPH	2	ND	ND	ND	ND	ND	ND	-	2	2	3	ND	ND	ND	ND	ND	ND	2	1	3	3	ND	ND	ND	ND	ND	ND	2	1	3
MCUPH	2	ND	ND	ND	ND	ND	ND	1	1	2	3	ND	ND	ND	ND	ND	ND	2	1	3	3	ND	ND	ND	ND	ND	ND	2	1	3
Total	4	ND	ND	ND	ND	ND	ND	1	3	4	6	ND	ND	ND	ND	ND	ND	4	2	6	6	ND	ND	ND	ND	ND	ND	4	2	6

	2021						2022						2023					
	Nbre candidatures recevables		Nbre candidats classés		Nbre postes pourvus		Nbre candidatures recevables		Nbre candidats classés		Nbre postes pourvus		Nbre candidatures recevables		Nbre candidats classés		Nbre postes pourvus	
	Candidats locaux	Candidats extérieurs	Candidats locaux	Candidats extérieurs	Candidats locaux	Candidats extérieurs	Candidats locaux	Candidats extérieurs	Candidats locaux	Candidats extérieurs	Candidats locaux	Candidats extérieurs	Candidats locaux	Candidats extérieurs	Candidats locaux	Candidats extérieurs	Candidats locaux	Candidats extérieurs
PR	ND	ND	4	22	2	7	11	69	6	15	-	8	11	72	11	11	5	2
MCF	ND	ND	1	84	-	18	12	640	3	50	2	11	28	1212	4	131	1	32
Total	ND	ND	5	106	2	25	23	709	9	65	2	19	39	1284	15	142	6	34

Source : DRH-Pôle Gestion individuelle et collective -Service Enseignants

3.4.3. CONCOURS DES PERSONNELS ESAS

	2021							2022								2023									
	Nbre postes publiés	Nbre candidatures recevables			Nbre postes pourvus			Nbre postes publiés	Nbre candidatures recevables			Nbre postes pourvus			Recrutement BOE		Nbre postes publiés	Nbre candidatures recevables			Nbre postes pourvus			Recrutement BOE	
		F	H	T	F	H	T		F	H	T	F	H	T	F	H		F	H	T	F	H	T	F	H
PRAG	13	ND	ND	ND	ND	ND	ND	21	ND	ND	ND	ND	ND	ND	-	-	9	ND	ND	ND	ND	ND	ND	-	-
PRCE		ND	ND	ND	ND	ND	ND		ND	ND	ND	ND	1	-	ND	ND		ND	ND	ND	ND	-	-		
PEPS		ND	ND	ND	ND	ND	ND		ND	ND	ND	ND	-	-	ND	ND		ND	ND	ND	ND	-	-		
PLP		ND	ND	ND	ND	ND	ND		ND	ND	ND	ND	-	-	ND	ND		ND	ND	ND	ND	-	-		
Total	13	63	84	147	4	8	12	21	69	59	128	9	9	18	1	-	9	31	104	143	4	5	9	-	-

Source : DRH-Pôle Gestion individuelle et collective -Service Enseignants

En 2022, un recrutement important avait été décidé pour subvenir aux besoins en enseignement.

3.5. DÉPARTS OU CESSATIONS DE FONCTIONS

▪ BIATSS

	2021			2022			2023		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Concours	1		1	1		1	1	1	2
Congé de formation	1		1	0		0			0
Congé parental			0	1		1	2		2
Congé sans solde			0			0		2	2
Décès	3	1	4	1	2	3	1		1
Démission	1	2	3			ND	14	7	21
Détachement	3	2	5	10	3	13	9		9
Disponibilité	1	2	3	9		9			0
Disponibilité maladie			0			0			0
Autres	1		1	1		1			0
Fin de contrat	42	52	94	66	21	87	66	25	91
Licenciement	1		1			0	2	2	4
Mutation	3	3	6	1	2	3	13	3	16
Retraite	6	7	13	6	5	11	3	3	6
Retraite pour invalidité			0	1		1			0
Rupture conventionnelle			0	1		1			0

▪ E & E C

2021			2022			2023		
F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
		0	3	1	4		2	2
		0	1		1			0
2		2			0			0
		0			0			0
			1	2	3		2	2
1	1	2	6	7	13	6	3	9
1		1	2	2	4	1	6	7
			2	1	3	2	1	3
	1	1		1	1			0
		0						0
72	94	166	64	72	136	74	73	147
	1	1	1		1			0
3	3	6	1	2	3	4	4	8
6	7	13	11	17	28	13	20	33
		0	1		1			0
		0			0			0

Attention : le nombre de fin de contrat est au sens strict. Un renouvellement de contrat suppose d’abord une fin de contrat. Y sont aussi inclus tous les types de fin de contrat.

Par ailleurs, l’augmentation du nombre de fin de contrats est liée à l’augmentation du nombre de contractuels. Cette évolution se retrouve partout ailleurs dans la fonction publique de l’Etat.

4. LA FORMATION

4.1. NOMBRE DE PERSONNELS FORMÉS

4.2. DÉPENSES EN FORMATION

4.3. DÉCISIONS PRISES SUR LES DEMANDES DE FORMATION

4.4. RÉPARTITION DES SESSIONS ET DURÉE TOTALE DES FORMATIONS

L'ensemble des personnels administratifs et académiques, titulaires et contractuels ont accès à une offre de formation organisée sur leur temps de travail.

La formation des personnels constitue, pour trois raisons essentielles, un enjeu majeur pour l'université, permettant :

- aux personnels d'acquérir des compétences, basiques ou plus complexes, pour exercer leur fonction ;
- à chacun de développer son parcours professionnel dans un environnement changeant ;
- à chacun de contribuer au bon fonctionnement et au développement de l'université.

Un service y est dédié au sein de la Direction des Ressources Humaines, qui a notamment en charge de recueillir et d'analyser les besoins de compétences individuels et collectifs et de conseiller les personnels en matière de parcours professionnels.

Avec l'appui de la commission formation comprenant des représentants du personnel et de la direction, il élabore et met en œuvre un **plan annuel de formation** adapté à la politique de l'université, qui s'articule autour d'axes stratégiques adoptés au CSA pour une période de quatre années.

L'actualisation du plan est votée chaque année au CSA et est à disposition en janvier avec une validité de l'offre d'un an.

Il est à noter que :

- l'exonération des frais d'inscription pour les agents qui suivent une formation diplômante de l'USPN est systématique ;
- les bilans de compétences et la validation des acquis de l'expérience (VAE) participent au développement des carrières ;
- les dispositifs d'analyse des pratiques professionnelles et l'accompagnement personnalisé participent de la formation continue.

Les formations permettent aux agents d'effectuer leur prise de poste dans de bonnes conditions, de se professionnaliser, de répondre à des obligations statutaires, d'acquérir de nouvelles compétences dans le cadre de l'évolution de leurs missions. L'offre de formation permet de préparer un concours, de renforcer ses connaissances dans la perspective d'une mobilité ou de compléter ses acquis lors d'une reconversion professionnelle.

■ Evolution des axes stratégiques

	2018-2021
Axe1	Professionalisation et développement des compétences métiers dans les domaines de la gestion, du pilotage, de l'encadrement
Axe2	Développement des compétences dans le cadre des missions d'enseignement et de recherche
Axe3	Santé, sécurité et qualité de vie au travail
Axe4	Accompagnement des parcours professionnels
Axe5	Responsabilité sociétale de l'université

	2022-2025
Axe1	Travailler à l'université
Axe2	Développer ses compétences dans le cadre des missions d'enseignement et de ses appuis
Axe3	Développer ses compétences dans le cadre des missions de recherche et de ses appuis
Axe4	Développer ses compétences dans le cadre des fonctions administratives et de gestion
Axe5	Développer ses compétences en matière de technologies de l'information et de la communication (TIC)
Axe6	Développer ses compétences en matière d'encadrement et de pilotage
Axe7	Prévenir les risques professionnels
Axe8	Accompagner les parcours professionnels

4.1. NOMBRE DE PERSONNELS FORMÉS

Les **personnels** sont comptabilisés une seule fois même s'ils ont suivi plusieurs formations.

	2021		2022		2023	
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
Femmes	454	72,3%	378	70,5%	361	65%
Hommes	174	27,7%	158	29,5%	194	35%
Total	628	100%	536	100%	555	100%

Source : LAGAF
(BDS FPE 028) Nombre d'agents formés

Les **stagiaires** sont comptabilisés autant de fois que le nombre de formations suivies.

	2021		2022		2023	
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
Femmes	1253	75,5%	897	72,4%	952	65%
Hommes	406	24,5%	342	27,6%	504	35%
Total	1659	100%	1239	100%	1456	100%

(BDS FPE 030 bis) Nombre de stagiaires en formation

Après avoir connu un pic en 2020 du fait de la pandémie de Covid, le nombre de personnels formés et le nombre de stagiaires tend à se stabiliser, voire légèrement augmenter en 2023, comparativement à 2022.

Cela est particulièrement vrai pour les personnels BIATSS de catégories A et B. En revanche, le nombre de personnels enseignants et les enseignants-chercheurs a diminué.

Il est à noter que la proportion d'hommes est en augmentation régulière globale. Cela est particulièrement notable pour les enseignants et les enseignants-chercheurs ainsi que les personnels BIATSS.

■ Répartition selon la catégorie de personnels

	2021		2022		2023	
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
A - E & EC	133	21,2%	131	24,5%	101	18,20%
Femmes	90	14,3%	72	13,5%	52	9,37%
Hommes	43	6,8%	59	11%	49	8,83%
A - BIATSS	152	24,2%	90	16,8%	136	24,50%
Femmes	101	16,1%	61	11,4%	81	14,59%
Hommes	51	8,1%	29	5,4%	55	9,91%
B - BIATSS	222	35,4%	200	37,4%	235	42,34%
Femmes	169	26,9%	150	28%	170	30,63%
Hommes	53	8,4%	50	9,3%	65	11,71%
C - BIATSS	121	19,3%	114	21,3%	83	14,95%
Femmes	94	15%	95	17,8%	58	10,45%
Hommes	27	4,3 %	19	3,6 %	25	4,50%
Total	628	100 %	535	100 %	555	100%

4.2. DÉPENSES DE FORMATION

Les dépenses de formation se répartissent selon les objectifs :

- Titre 1 : adaptation immédiate au poste de travail
- Titre 2 : évolution du métier
- Titre 3 : acquisition de nouvelles qualifications
- Préparation aux concours
- Autres dépenses : papeterie, appareils et fournitures informatiques, audio et vidéo, produits de communication, reprographie, dépenses pour déplacement des formateurs-transport et hébergement, cotisations.

	2021	2022	2023
Titre 1	58 458	50 386	73 696
Titre 2	27 480	34 254	37 632
Titre 3	31 438	14 687	21 952
Préparation aux concours	18 280	21 250	23 520
Autres	6 623	2314	3 200
Dépenses totales (€)	142 279	122 891	160 000

Source : LAGAF
(BDS FPE 029) Dépenses de formation en titre II et titre III et rémunération des agents durant leur formation

Si le nombre de personnels formés se stabilise, les dépenses de formation ont augmenté de plus de 10 % entre 2022 et 2023. Pour rappel, le budget, en 2019, était de 90 000 euros. L'effort fait par l'université répond à une politique de développement des compétences au sein de l'établissement comme au développement des carrières.

Plus spécifiquement, elles ont significativement augmenté pour les formations du titre 1 (adaptation au poste de travail) et du titre 3 (acquisition de nouvelles qualifications).

▪ Nombre d'agents « formateurs internes »

	2021	2022	2023
Nombre de formateurs internes	23	30	32

Le nombre de formateurs internes augmente. Cette augmentation est due à l'offre de formation qui a été déployée pour permettre aux agents de former leur collègue sur différents outils. Par ailleurs une charte de formateurs internes a été validée en CT du 27/05/2019.

4.3. DÉCISIONS PRISES SUR LES DEMANDES DE FORMATION

Les personnels peuvent demander des financements pour des formations individuelles. Ces demandes peuvent concerner :

- Le titre 1 : adaptation immédiate au poste de travail
- Le compte personnel de formation (CPF)
- Le bilan de compétence
- Le congé de formation professionnelle (CFP)
- La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les demandes sont examinées par la commission de formation idoine.

	2021		2022		2023	
	Demande	Acceptée	Demande	Acceptée	Demande	Acceptée
Financements individuels Titre 1	44	43	21	21	56	56
CPF	12	11	19	19	13	13
Bilan de compétence	3	3	-	-	2	2
CFP	1	1	1	1	-	-
VAE	1	1	-	-	3	3

Source : DRH – pôle Formation et concours

Le nombre de demandes de financement pour une adaptation immédiate au poste de travail a augmenté de 62,5 % entre 2022 et 2023. De nombreuses demandes sont en lien avec l'utilisation d'outils métier de type SIHAM/SIFAC mais également des formations en lien avec l'évolution de la réglementation.

En 2023, 100 % des demandes individuelles ont été satisfaites.

4.4. NOMBRE DE SESSIONS ET DURÉE TOTALE DES FORMATIONS

	2021		2022		2023	
	Nbre	Durée (h)	Nbre	Durée (h)	Nbre	Durée (h)
Achats publics	1	24	1	24	2	24
Administration et institutions	1	66	-	-	1	117
Applications de gestion	15	2297	14	2060	12	1965
Bibliothéconomie	1	12	-	-	-	-
Bureautique	6	1218	4	777	7	762
Communication	-	-	1	78	2	168
Développement durable	-	-	1	7	-	-
Développement personnel	4	215	4	353	3	305
Environnement professionnel	1	72	2	26	1	108
Expérimentation animale	-	-	1	35	1	45
Expression écrite ou orale	5	549	4	633	4	621
Formation de formateurs	59	1099	33	843	43	990
Formations juridiques	4	297	-	-	2	331
Formations scientifiques	2	81,5	2	72	1	6,5
Gestion de l'étudiant	2	114	1	36	2	90
Gestion des RH	5	402	9	327	7	338
Gestion du personnel	1	12	3	63	3	146
Gestion et compatibilité	8	277	8	471,2	10	254
Gestion et suivi des politiques publiques	4	42	1	26	1	29
Hygiène et sécurité	31	978,5	107	450	121	1398
Langages et bases de données	1	42	-	-	2	65
Langues étrangères	2	96	3	419	1	18

	2021		2022		2023	
	Nbre	Durée (h)	Nbre	Durée (h)	Nbre	Durée (h)
Maintenance des équipements et installations	-	-	-	-	-	-
Management	7	837	10	558	9	739
Méthodologie	1	144	2	132	1	144
Organisation du travail	1	309	2	6	3	74
Secrétariat	2	222	2	110	2	138
Systèmes et réseaux	-	-	-	-	1	21
Techniques de recherche	-	-	4	69	-	-
Technologies d'information et de communication	7	602	14	566	14	322
Préparation aux						
▪ concours	7	953	11	1522	10	1613
▪ diplômes nationaux	-	-	-	-	-	-
▪ autres diplômes	2	1001	-	-	-	-
Bilan de compétences	1	24	-	-	1	24
Total	171	11 985	147	9 662	161	10 855,5

Source : DRH – pôle Formation et concours

5. LES RÉMUNÉRATIONS

5.1. MASSE SALARIALE

5.2. RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES BRUTES

5.2.1. RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES BRUTES DES AGENTS TITULAIRES (BIATSS, EC, ESAS)

5.2.2. RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES BRUTES DES AGENTS CONTRACTUELS

5.3. RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES NETTES

5.3.1. RÉMUNÉRATIONS NETTES DES AGENTS BIATSS PAR TRANCHE DE RÉMUNÉRATION

5.3.2. RÉMUNÉRATIONS NETTES DES AGENTS E, EC, ESAS

5.4. ÉCARTS DE RÉMUNÉRATIONS NETTES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

5.4.1. ÉCART POUR LES PERSONNELS BIATSS FONCTIONNAIRES

5.4.2. ÉCART POUR LES PERSONNELS BIATSS CONTRACTUELS

5.4.3. ÉCART POUR LES PERSONNELS E ET E-C FONCTIONNAIRES

5.4.4. ÉCART POUR LES PERSONNELS E ET E-C CONTRACTUELS

5.5. PRIMES ET INDEMNITÉS

5.5.1. GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT (GIPA)

5.5.2. PRIMES VERSÉES AUX PERSONNELS BIATSS TITULAIRES

5.5.3. PRIMES VERSÉES AUX PERSONNELS E ET E-C TITULAIRES

5.1. MASSE SALARIALE

Les dépenses de personnel représentent l'un des postes majeurs du budget de l'État et l'un des enjeux principaux de construction et de suivi du budget. Elles correspondent au titre II du budget, au sein duquel la LOLF identifie trois composantes :

- catégorie 21 - les rémunérations d'activité ;
- catégorie 22 - les cotisations et contributions sociales ;
- catégorie 23 - les prestations sociales et allocations diverses dans la comptabilité budgétaire de l'État.

La masse salariale est donc principalement composée des dépenses liées aux rémunérations des personnels tels que les traitements, les primes et indemnités, ou les charges acquittées par l'employeur.

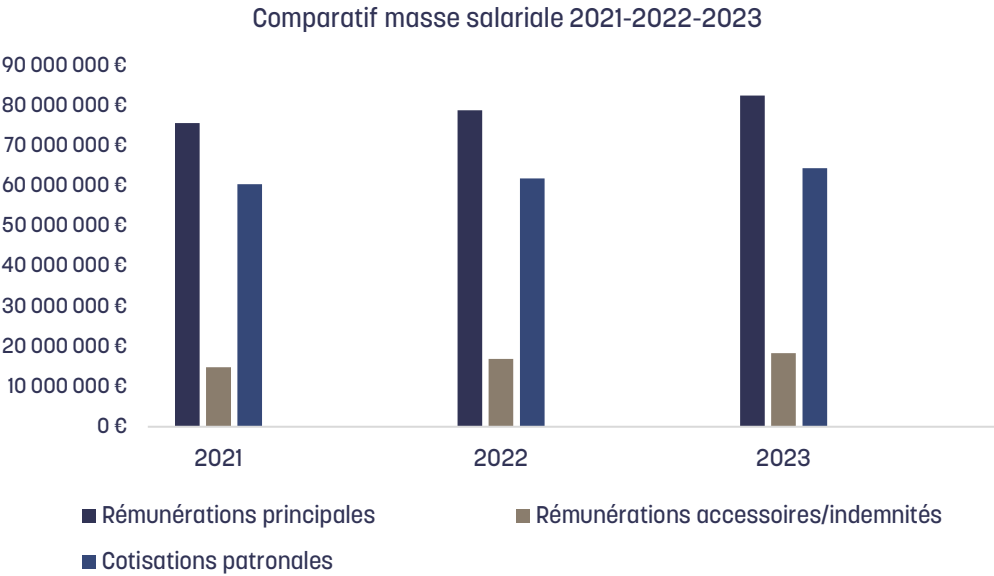
D'autres dépenses connexes font partie de la masse salariale, qui ne sont pas en relation directe avec les rémunérations, mais correspondent, pour l'essentiel, à des prestations sociales (ou équivalent) à la charge de l'État en tant qu'employeur (ou ancien employeur de certains agents) ou en tant que son propre assureur (soins consécutifs aux accidents de services ou du travail, etc.).

La masse salariale est en progression chaque année.

Elle est due principalement à l'augmentation des rémunérations accessoires et indemnités.

	2021	2022	2023
Rémunérations principales	75 678 442 €	78 805 641 €	82 502 925 €
Rémunérations accessoires/indemnités	14 880 502 €	16 955 586 €	18 317 020 €
Cotisations patronales	60 442 916 €	61 902 584 €	64 385 246 €
Total	151 001 860 €	157 663 811 €	165 205 191 €

(BDS FPE 032) Masse salariale en euros : ensemble des dépenses de rémunération et charges sociales (y compris CAS pensions)



5.2. RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES BRUTES

5.2.1. RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES BRUTES DES AGENTS FONCTIONNAIRES (tous corps confondus)

2021		2022		2023	
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes

■ Pour les personnels de catégorie A

Traitement indiciaire	20 777 251	27 715 839	21 158 206	27 906 688	21 618 206	28 713 307
Primes et indemnités						
▪ NBI	58 546	27 029	52 635	23 488	46 040	24 289
▪ Heures supplémentaires /complémentaires	846 956	1 323 420	891 259	1 382 693	1 090 657	1 602 171
▪ Indemnités de résidence	621 267	825 488	633 776	830 731	650 863	863 087
▪ Supplément familial de traitement (SFT)	174 662	272 057	182 706	263 709	175 100	295 823
▪ Autres primes (cf. 5.5)	2 184 126	2 493 805	2 709 003	3 054 626	2 444 936	2 840 308
Total	24 662 808	32 657 638	25 627 586	33 461 936	26 025 802	34 338 985

■ Pour les personnels de catégorie B

Traitement indiciaire	2 351 746	915 739	2 649 357	1 054 307	2 985 626	1 138 777
Primes et indemnités						
▪ NBI	10 106	843	11 636	931	11 339	2 435
▪ Heures supplémentaires /complémentaires	22 650	14 183	24 163	12 071	27 656	8 572
▪ Indemnités de résidence	70 222	27 271	78 067	31 305	89 590	34 234
▪ Supplément familial de traitement (SFT)	60 977	14 116	63 768	14 846	68 680	18 292
▪ Autres primes (cf. 5.5)	455 907	208 800	644 332	276 480	725 258	302 802
Total	2 971 608	1 180 953	3 468 323	1 389 940	3 908 149	1 505 112

■ Pour les personnels de catégorie C

Traitement indiciaire	2 226 051	957 519	2 213 857	861 661	2 121 809	745 754
Primes et indemnités						
▪ NBI	3 093	843	3 147	1 149	3 225	880
▪ Heures supplémentaires /complémentaires	16 191	5 466	3 499	9 168	5 272	3 291
▪ Indemnités de résidence	66 432	29 273	62 202	25 963	64 864	22 896
▪ Supplément familial de traitement (SFT)	48 865	19 231	38 315	14 259	43 517	13 870
▪ Autres primes	336 940	135 936	444 011	169 848	442 252	146 205
Total	2 697 572	1 148 268	2 765 031	1 082 048	2 680 939	933 226

■ Comparatif des rémunérations totales brutes versées aux agents titulaires

	2021	2022	2023
	Catégorie A		
Femmes	24 662 808	25 627 586	26 025 802
Hommes	32 657 638	33 461 936	34 338 985
	Catégorie B		
Femmes	2 971 608	3 468 323	3 908 149
Hommes	1 180 953	1 389 940	1 505 112
	Catégorie C		
Femmes	2 697 572	2 765 031	2 680 939
Hommes	1 148 268	1 082 048	933 226

(BDS FPE 040) Total des rémunérations annuelles brutes versées

5.2.2. RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES BRUTES DES AGENTS CONTRACTUELS

2021		2022		2023	
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes

■ Pour les personnels de catégorie A

Traitement indiciaire	6 748 811	7 107 236	7 685 134	7 778 037	5 248 611	5 711 134
Primes et indemnités						
▪ Heures supplémentaires /complémentaires	168 713	211 325	169 828	277 725	170 399	255 553
▪ Indemnités de résidence	95 619	101 171	111 426	117 913	129 321	138 949
▪ Supplément familial de traitement (SFT)	28 879	22 255	33 419	23 751	38 183	29 699
Total	7 042 022	7 441 987	7 999 808	8 197 426	5 586 514	6 135 336

■ Pour les personnels de catégorie B

Traitement indiciaire	2 206 619	786 019	2 789 347	874 105	3 143 388	1 034 327
Primes et indemnités						
▪ Heures supplémentaires /complémentaires	16 071	11 988	16 813	9 193	6 086	9 794
▪ Indemnités de résidence	63 637	23 085	82 656	25 422	94 444	31 174
▪ Supplément familial de traitement (SFT)	49 619	8 379	56 242	6 676	58 361	8 732
Total	2 335 946	829 471	2 945 058	915 396	3 302 279	1 084 027

■ Pour les personnels de catégorie C

Traitement indiciaire	454 578	483 327	331 010	378 279	307 219	463 790
Primes et indemnités						
▪ Heures supplémentaires /complémentaires	-	-	71 216	14 651	4 179	
▪ Indemnités de résidence	13 321	14 076	9 973	11 403	9 035	13 908
▪ Supplément familial de traitement (SFT)	8 304	6 604	5 278	2 406	5 832	945
Total	476 203	504 007	417 477	406 739	326 265	478 643

(BDS FPE 040) Total des rémunérations annuelles brutes versées

■ Comparatif des rémunérations totales brutes versées aux agents contractuels

	2021	2022	2023
	Catégorie A		
Femmes	7 042 022	7 999 808	5 586 514
Hommes	7 441 987	8 197 426	6 135 336
	Catégorie B		
Femmes	2 335 946	2 945 058	3 302 279
Hommes	829 471	915 396	1 084 027
	Catégorie C		
Femmes	476 203	417 477	326 265
Hommes	504 007	406 739	478 643

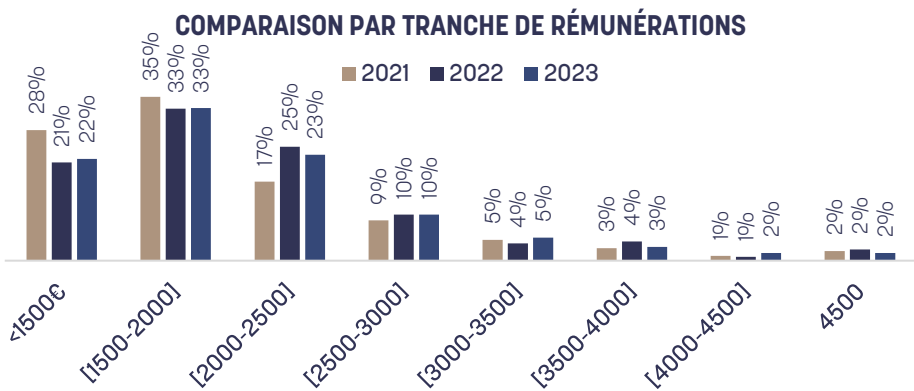
5.3. RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES NETTES

5.3.1. RÉMUNÉRATIONS NETTES MOYENNES DES AGENTS BIATSS PAR TRANCHE DE RÉMUNÉRATION

	2021				2022				2023			
	T	C	Total	%	T	C	Total	%	T	C	Total	%
<1500€	25	244	269	28,3%	15	194	209	21,3%	46	160	206	21,8%
[1500-2000]	218	119	337	35,4%	156	167	323	32,9%	120	188	308	32,7%
[2000-2500]	114	49	163	17,1%	165	77	242	24,6%	178	42	220	23,3%
[2500-3000]	64	19	83	8,7%	76	22	98	10,0%	79	13	92	9,8%
[3000-3500]	35	8	43	4,5%	30	7	37	3,8%	36	8	44	4,7%
[3500-4000]	20	6	26	2,7%	36	5	41	4,2%	26	2	28	3,0%
[4000-4500]	7	3	10	1,1%	5	3	8	0,8%	11	2	13	1,4%
4500	14	6	20	2,1%	20	4	24	2,4%	12	4	16	1,7%

(BDS FPE 035) Distribution des rémunérations nettes par sexe

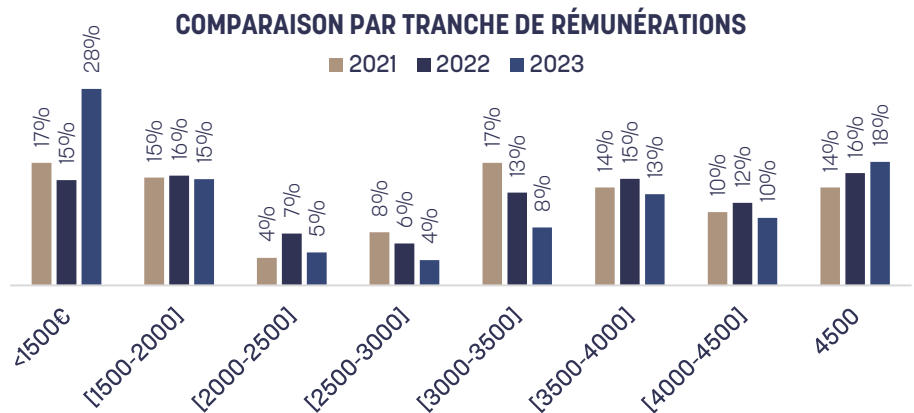
Les effectifs en activité présentés au chapitre 1 sont appréciés au 31/12 de l'année N alors que ceux qui apparaissent dans ce chapitre 5 sont appréciés sur l'année N entière (du 1/01 au 31/12) reprenant l'intégralité des rémunérations perçues..



5.3.2. RÉMUNÉRATIONS NETTES DES AGENTS E et EC PAR TRANCHE DE RÉMUNÉRATION

	2021				2022				2023			
	T	C	Total	%	T	C	Total	%	T	C	Total	%
<1500€	14	237	251	17,4%	5	221	226	15,0%	58	402	460	28,0%
[1500-2000]	18	203	221	15,3%	14	222	236	15,6%	19	227	246	15,0%
[2000-2500]	32	24	56	3,9%	37	74	111	7,4%	26	52	78	4,7%
[2500-3000]	87	22	109	7,6%	68	22	90	6,0%	42	18	60	3,7%
[3000-3500]	227	24	251	17,4%	173	26	199	13,2%	126	9	135	8,2%
[3500-4000]	197	4	201	14,0%	215	14	229	15,2%	208	4	212	12,9%
[4000-4500]	147	3	150	10,4%	170	7	177	11,7%	159	1	160	9,7%
4500	199	2	201	14,0%	240	1	241	16,0%	293	2	295	18,0%

Les effectifs en activité présentés au chapitre 1 sont appréciés au 31/12 de l'année N alors que ceux qui apparaissent dans ce chapitre 5 sont appréciés sur l'année N entière (du 1/01 au 31/12) reprenant l'intégralité des rémunérations perçues..

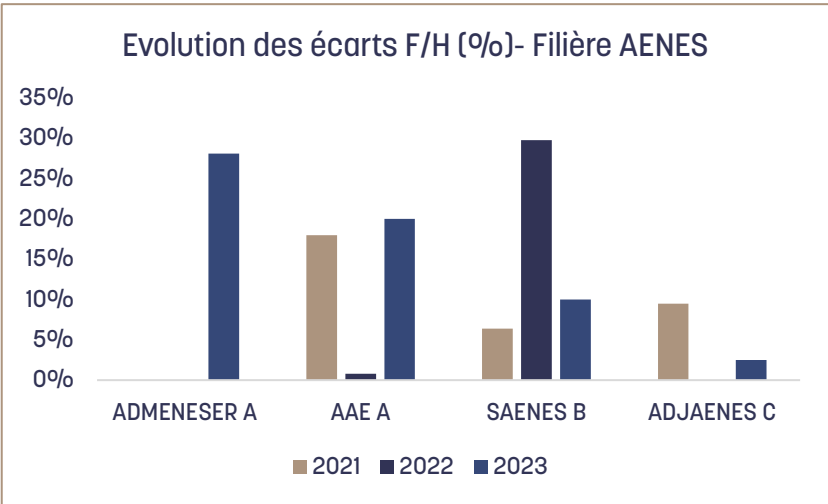
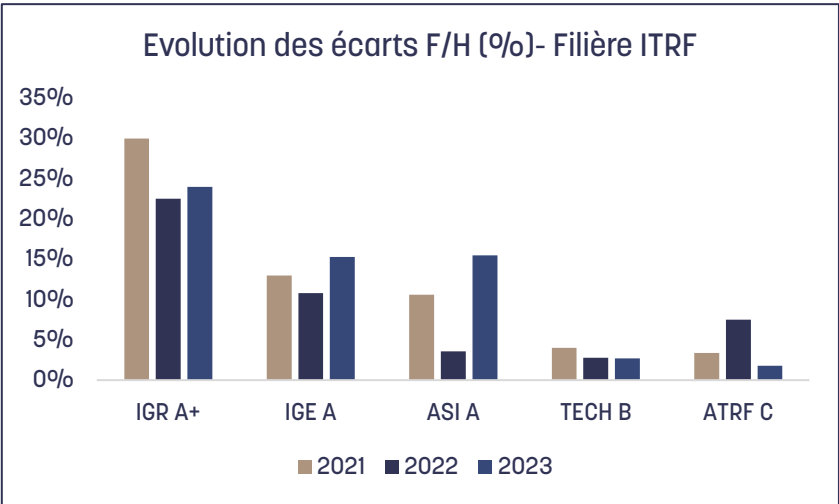


5.4. ÉCARTS DE RÉMUNÉRATIONS NETTES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

5.4.1. ÉCARTS POUR LES PERSONNELS BIATSS FONCTIONNAIRES

		2021				2022				2023			
		F	H	Écart	Moyenne	F	H	Écart	Moyenne	F	H	Écart	Moyenne
ITRF													
	IGR	3462	4944	30%	4242	3960	5112	22,5%	4536	3816,1	5019,9	24%	4297,6
	IGE	2687	3091	13%	2852	3061	3433	10,8%	3247	2775,1	3276,6	15,3%	2981,9
	ASI	2283	2553	10,6%	2385	2539	2447	3,6%	2493	2357,1	2789,1	15,5%	2509,1
	TECH	1690	1764	4%	1711	2059	2118	2,8%	2088,5	1907,6	1960,7	2,7%	1921,9
	ATRF	1555	1609	3,4%	1575	1823	1971	7,5%	1897	1840,4	1808,5	1,8%	1830
AENES													
	ADMENESER	5228			5228	6582	1 (seul)			6196,9	4835,2	28,16%	5516
	AAE	2577	3146	18%	2805	3148	3172	0,8%	3160	3190,9	3830,6	16,7%	3365,4
	SAENES	1794	1916	6,4%	1830	2210	3148	29,8%	2679	2132,8	2369,7	10%	2214,5
	ADJAENES	1443	1594	9,5%	1453	1935	1 (seul)			1900,6	1854	2,5%	1877,3
Bibliothèque													
	Conservateur général	5543				5754				6152,4	4230,1	31,2%	5191,2
	Conservateur	1 (seule)	1 (seul)			1 (seule)	3007			3516,3	3359,3	4,5%	3437,8
	Bibliothécaire	2686	1 (seul)			2931	1 (seul)			2761,7			
	BIBAS	2001	1918	4%	1959,5	2417	1 (seul)			2442,1	2331	4,5%	2386,6
	Magasinier	1730	1896	8,7%	1813	2028	2066	1,8%	2033	1945	2153	9,7%	2049

Écart en faveur des hommes
Écart en faveur des femmes



▪ Rapport interdécile des rémunérations des personnels BIATSS fonctionnaires

Les déciles sont les valeurs qui partagent une distribution en dix parties égales.

Les rapports interdéciles des revenus sont utilisés pour mettre en évidence les disparités (ou écarts) entre les « plus riches » et les « plus pauvres ».

Ainsi, pour une distribution de salaires :

- le premier décile (noté généralement D1) est le salaire au-dessous duquel se situent 10 % des salaires et au-dessus duquel se situent 90 % des salaires ;
- le neuvième décile (noté généralement D9) est le salaire au-dessous duquel se situent 90 % des salaires et au-dessus duquel se situent 10 % des salaires.

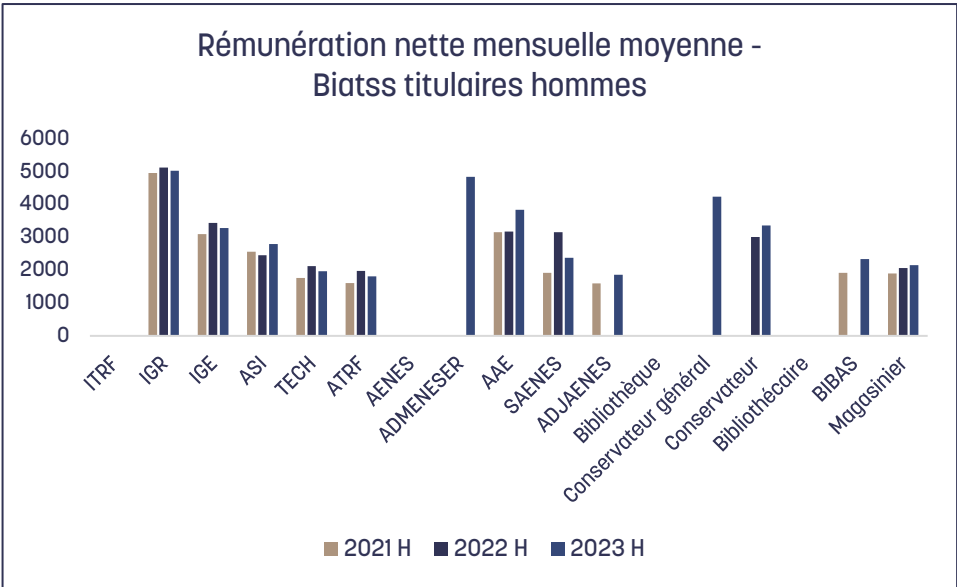
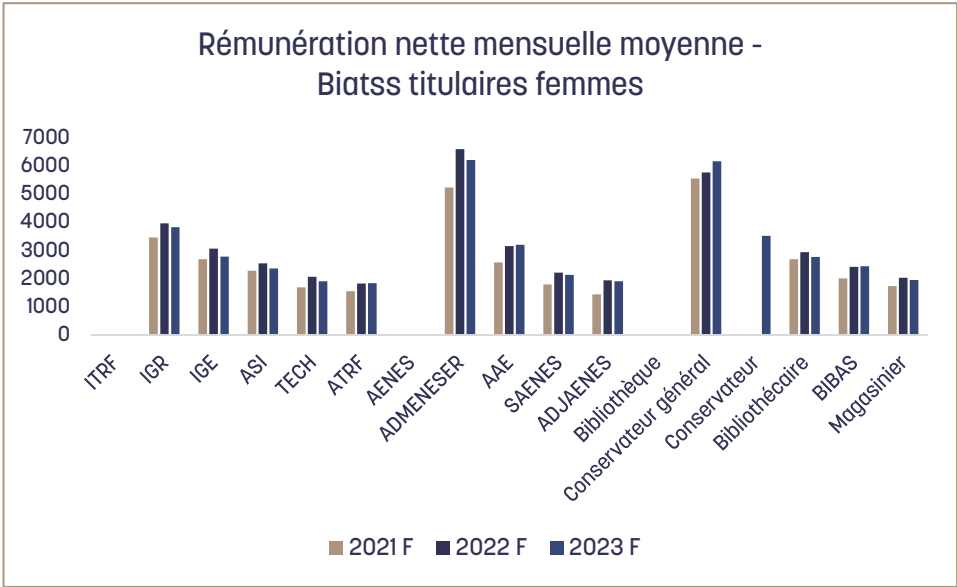
		D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9
		10 %	10 %	10 %	10 %	10 %	10 %	10 %	10 %	10 %

	2021		2022		2023	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
Rapport interdécile (D9/D1)	1,9	2,2	1,9	2,2	1,9	2,2

Les 10 % de femmes qui ont les rémunérations les plus élevées (D9) ont une rémunération 1,9 fois plus importantes que les 10 % de femmes qui ont les rémunérations les moins élevées (D1). Cette différence est stable entre 2021 et 2023.

Le rapport interdécile pour les hommes est supérieur à celui des femmes et est aussi stable sur les trois années.

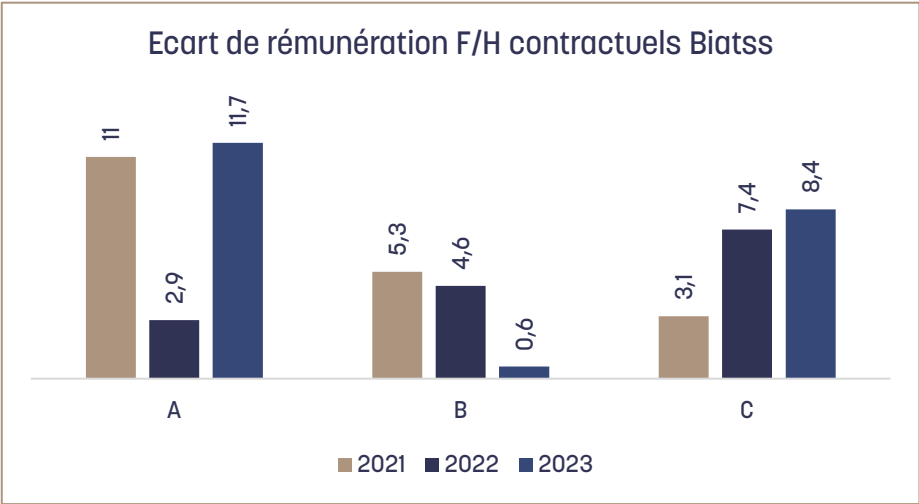
▪ Rémunération nette moyenne mensuelle des BIATSS fonctionnaires



5.4.2. ÉCART POUR LES PERSONNELS BIATSS CONTRACTUELS

	2021				2022				2023			
	F	H	Écart	Moyenne	F	H	Écart	Moyenne	F	H	Écart	Moyenne
A	2015	2264	11%	2139	2079	2142	2,9%	2110	2261	2562	11,7%	2411
B	1341	1416	5,3%	1378	1484	1419	4,6%	1451	1599	1589	0,6%	1594
C	1361	1405	3,1%	1383	1352	1460	7,4%	1406	1634	1507	8,4%	1570

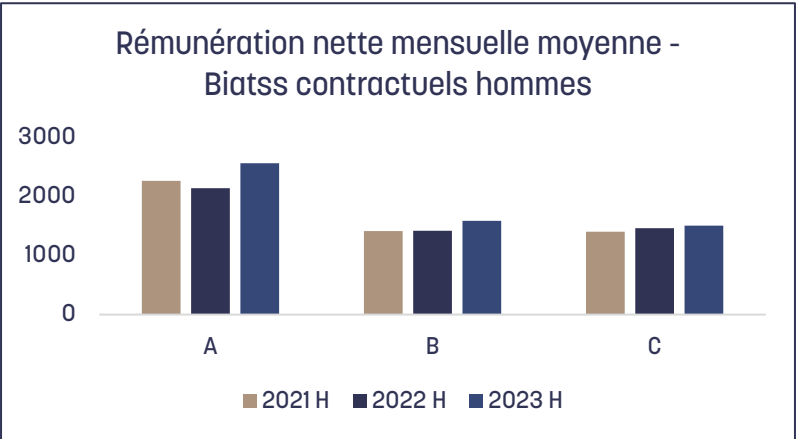
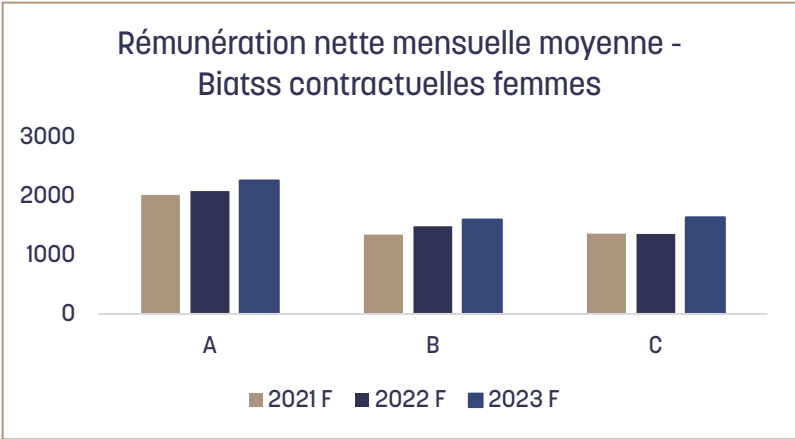
Écart en faveur des hommes
Écart en faveur des femmes



▪ Rapport interdécile des rémunérations des personnels BIATSS contractuels

	2021		2022		2023	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
Rapport interdécile (D9/D1)	1,9	2,3	1,8	2,3	1,7	2,2

▪ Rémunération nette moyenne mensuelle des BIATSS contractuels



5.4.3. ÉCART POUR LES PERSONNELS E ET E-C FONCTIONNAIRES

	2021				2022				2023			
	F	H	Écart	Moyenne	F	H	Écart	Moyenne	F	H	Écart	Moyenne
PU	4637	4857	4,5%	4785	4680	5092	8%	4950	4730	5269	10,2%	5083
PU-PH	3989	4190	4,8%	4128	4044	4349	7%	4253	4243	4432	4,3%	4370
MCF	3485	3476	0,3%	3480	3733	3694	1%	3712	3917	3889	0,7%	3876
MCU-PH	2631	2710	3%	2670	2636	2601	1%	2618	2877	2835	1,5%	2855
ESAS	3393	3696	8%	3567	3438	3708	7%	3588	3499	3940	11,2%	3719

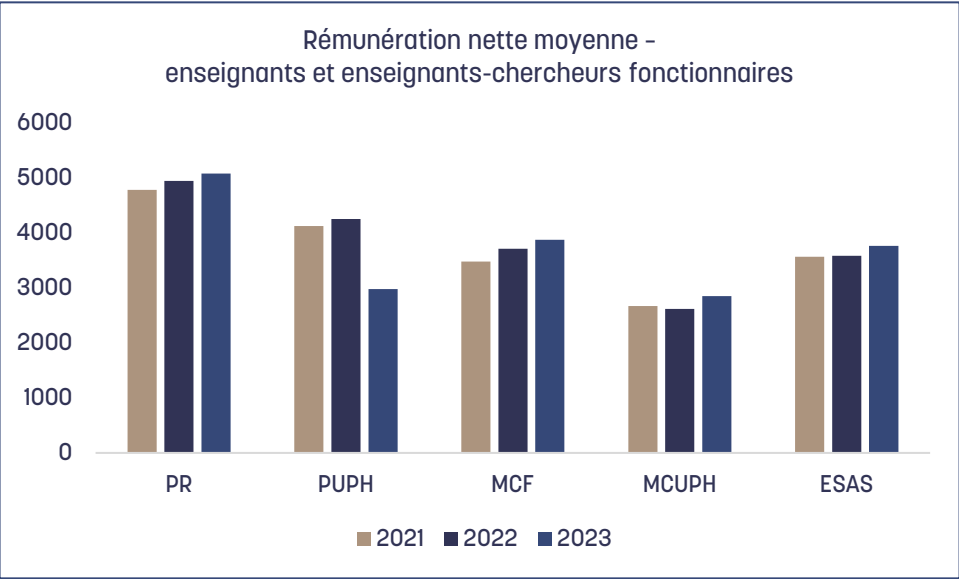
Écart en faveur des hommes
Écart en faveur des femmes

■ Rapport interdécile des rémunérations des personnels E et EC fonctionnaires

	2021		2022		2023	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
Rapport interdécile (D9/D1)	1,8	1,9	1,8	1,9	1,8	1,9

Le rapport interdécile reste relativement stable, tant pour les femmes que pour les hommes.

■ Rémunération nette moyenne mensuelle des E et EC titulaires



5.4.4. ÉCART POUR LES PERSONNELS E ET E-C CONTRACTUELS

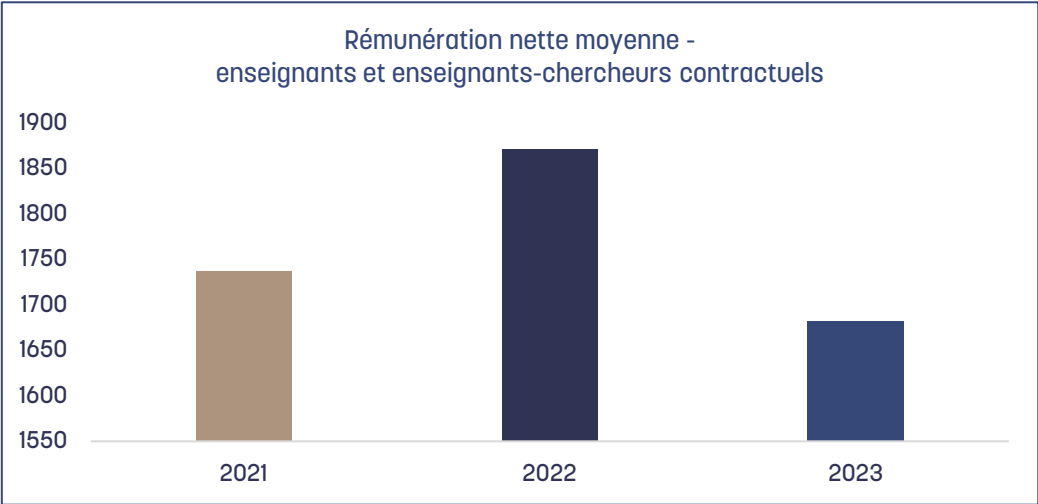
	2021				2022				2023			
	F	H	Écart	Moyenne	F	H	Écart	Moyenne	F	H	Écart	Moyenne
Enseignants contractuels / ATER / associés / lecteurs / maîtres de langues / doctorants contractuels	1657	1798	8%	1737	1781	1942	8%	1871	1744	1621	7%	1682

Écart en faveur des hommes
Écart en faveur des femmes

▪ Rapport interdécile des rémunérations des personnels E et EC contractuels

	2021		2022		2023	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
Rapport interdécile (D9/D1)	1,9	2,6	2	2,7	1,9	2,2

▪ Rémunération nette moyenne mensuelle des E et EC contractuels



5.5. PRIMES ET INDEMNITÉS

5.5.1. GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D’ACHAT (GIPA)

La **garantie individuelle du pouvoir d'achat** (Gipa) a pour but de compenser la perte de pouvoir d'achat de certains agents dont la rémunération a peu augmenté au cours des 4 dernières années.

Les bénéficiaires potentiels sont :

- les fonctionnaires ;
- Les contractuels sous CDI dont la rémunération est calculée à partir d'un indice ;
- les contractuels sous CDD employé de manière continue par le même employeur public au cours de la période de référence des 4 ans et dont la rémunération est calculée à partir d'un indice.

Elle concerne tous les agents de toutes catégories (A, B et C).

■ Nombre de personnels bénéficiaires

	2021				2022				2023			
	F	H	Total	%	F	H	Total	%	F	H	Total	%
BIATSS	18	13	31	31,6%	42	21	63	48,8%	43	27	70	33,2%
E & EC	25	42	67	68,4%	22	44	66	51,2%	58	83	141	66,8%
Total	43	55	98	100%	64	65	129	100%	101	110	211	100%

(BDS FPE 034) Nombre d’agents bénéficiant de la Gipa

■ Montant moyen de la GIPA en euros

	2021			2022			2023		
	F	H	Montant total	F	H	Montant total	F	H	Montant total
BIATSS	357	423	11 925	252	323	17 367	328	620	30 835
E & EC	790	819	54 148	700	1 236	69 784	933	1349	166 060

5.5.2. PRIMES VERSÉES AUX PERSONNELS BIATSS TITULAIRES

La prime principale versée aux personnels BIATSS titulaires est **l'indemnité de fonction, sujétion, expertise** (IFSE), qui a fait l'objet de deux revalorisations en 2021 et 2022.

Les autres indemnités sont :

- **L'indemnité de formation continue et de la recherche** : cf. Décret n° 2013-756 du 19 août 2013
- **L'indemnité de caisse et de responsabilité** est allouée aux agents comptable (cf. loi n° 63-156 du 23 février 1963, version en vigueur du 05 août 2015 au 01 janvier 2023).

▪ Nombre de bénéficiaires par type de prime

	2021		2022		2023	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
IFSE	335	162	344	160	335	152
Indemnité FC et R	2		72	25	82	24
Indemnité de caisse	1			1		1
CIA	212	86	211	85	41	38
Total	550	248	627	271	458	215
	798		898		673	

▪ Montant moyen et total des primes des personnels BIATSS par type de prime en euros

	2021			2022			2023		
	F	H	Montant total	F	H	Montant total	F	H	Montant total
IFSE	48 883	6 528	2 693 191	5 694	7 083	3 085 195	6 028	7 760	3 196 236
Indemnité FC et R	1 238		2 475	813		73 066	808	515	114 897
Indemnité de caisse	448		4398		448	5649		448	5 379
CIA	120	190	41 316	117	180	39 909	737	344	43 286

5.5.3. PRIMES VERSÉES AUX PERSONNELS E ET E-C FONCTIONNAIRES

Différents types de primes sont versés, soit automatiquement, soit sous conditions (fonctions particulières, etc.) et ne sont pas ouverts à tous corps :

- la prime de recherche et de l'enseignement supérieur (PRES) pour les ESAS et la prime du RIPEC C1 qui la remplace pour les EC a un montant unique et est automatiquement versée ;
- la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) pour les EC HU et la prime du RIPEC C3 qui la remplace pour les E-C peut être versée pour une durée de 3 ans après sélection sur candidatures. Elle n'est pas ouverte aux ESAS ;
- la prime de responsabilité pédagogique (PRP) est ouverte à toutes et tous et dépend des fonctions occupées ;
- la prime de charge administrative : pour les ESAS et EC ayant une responsabilité administrative ou prenant la responsabilité d'une mission temporaire définie par l'établissement et dont la durée ne peut être inférieure à un an ;
- l'indemnité de formation continue : cf. décret 2013-756 du 19/08/2013.

Montant des primes des personnels E et E-C par type de prime en euros

	2021				2022				2023			
	Montant total	Montant moyen		Écart	Montant total	Montant moyen		Écart	Montant total	Montant moyen		Écart
		F	H			F	H			F	H	
PA (Prime d'administration)	65 074	ND	ND	ND	65 439	ND	ND	ND	67 830	4 874	11 636	67,62
PRES	1 520 287	1759	1713	0,46	634 908	1177	1244	0,67	496 954	1553	1652	0,99
(dont non tit.)	109 089	986	980	0,6	165 981	1010	968	0,42	108 425	811	816	0,05
C1					1 675 377	2668	2683	0,15	2 133 649	3 361	3 291	0,70
PESR (PES PUPH-MCUPH)									101 185	1627	1701	0,74
C2 (ex PCA, PRP)									348 385	3 640	2 998	6,42
PEDR	574 192	3 437	3 566	1,29	557 899	3542	3456	0,86	385 989	3 397	3 425	0,28
C3					77 873	875	875	0	403 366	2 177	2 109	0,68
PRP	682 809	1713	1742	0,29	678 668	1714	1589	1,25	202 546	1682	1956	2,74
Indemnités PCA	246 060	6 330	5 288	10,42	259 196	5 909	1487	44,22	59 000	5 400	6 400	0,10
FC					84 860	1002	2 387	13,85	75 640	1207	2 635	14,28
Total	3 197 511				4 200 201				4 274 544			

Nombre de bénéficiaires par type de prime

	2021		2022		2023	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
PA	ND	ND	ND	ND	1	6
PRES	387	490	233	290	137	172
PESR					26	35
RIPEC C1			274	352	278	363
PEDR	55	108	57	103	38	63
RIPEC C2					57	46
RIPEC C3			43	46	88	95
PRP	182	213	179	234	39	70
Indemnité, sujétions spéciales (ex. chargé de mission)	23	19	28	20	5	5
Indemnité formation continue			18	28	19	20
Total	647	830	832	1073	688	875
Total	1477		1905		1563	

NB : compte tenu de la mise en place du RIPEC C1 et C3, certains agents ont perçu différents types de primes en 2022, ce qui explique le nombre important de bénéficiaires en 2022.

Écart en faveur des hommes

Écart en faveur des femmes

Il est constaté une augmentation progressive du montant global des primes des enseignants et enseignants-chercheurs au cours des trois dernières années due à la mise en place du RIPEC

6. LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

6.1. RISQUES PROFESSIONNELS

6.2. ACCIDENTS DU TRAVAIL, MALADIES PROFESSIONNELLES ET AFFECTIONS

6.2.1. ACCIDENTS DU TRAVAIL

6.2.2. ARRÊTS DE TRAVAIL IMPUTABLES AU SERVICE

6.2.3. MALADIES PROFESSIONNELLES

6.2.4. SUICIDES ET TENTATIVES DE SUICIDE

6.2.6. INVALIDITÉS ET INCAPACITÉS

6.2.7. AMÉNAGEMENTS DE POSTES

6.3. CELLULE DE SIGNALEMENT

6.4. PROTECTION FONCTIONNELLE

6.5. PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

6.5.1. ACTEURS DE LA PRÉVENTION

6.5.2. INSTANCE DE LA PRÉVENTION : LA FORMATION SPÉCIALISÉE EN SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL (FS SSCT)

6.5.3. ACTIVITÉS DE LA FS SSCT

6.5.4. DOCUMENTS DE PRÉVENTION ET D'ÉVALUATION DES RISQUES

6.5.6. ACTIONS DE PRÉVENTION DES RISQUES

6.6. MÉDECINE DU TRAVAIL

6.6.1. ORGANISATION

6.6.2. SUIVI MÉDICAL

6.6.3. VISITES DE SITE ET LES ACTIONS

6.6.4. RAPPORTS TRANSMIS AUX COMMISSIONS MÉDICALES

6.7. FORMATION À LA PRÉVENTION DE LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Conformément aux dispositions du Code du travail (articles L. 4121-1 et L. 4121-2), l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;
- des actions d'information et de formation ;
- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

La mise en œuvre de ces mesures se fait sur le fondement de 9 principes généraux de la prévention :

- 1- Éviter les risques ;
- 2- Évaluer les risques qui ne peuvent être évités ;
- 3- Combattre les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- 4- Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- 5- Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- 6- Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- 7- Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L.1152-1 et L.1153-1 ;
- 8- Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- 9- Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

6.1. RISQUES PROFESSIONNELS

Les risques professionnels recensés au sein de l'Université sont les suivants :

- Ambiance de travail
- Charge mentale
- Chute et déplacements
- Risque d'accidents
- Equipements de travail et matériel de laboratoire
- Expérimentation animale
- Manutention
- Travail sur écran
- Circulation
- Risques électriques
- Risque physique laser
- Risque chimique
- Risque radioactif
- Risque biologique
- Atmosphère explosive (ATEX)
- Risque incendie
- Risque sanitaire
- Déchets d'équipement électrique et électronique (DEEE)
- Amiante

6.2. ACCIDENTS DU TRAVAIL, ARRÊTS DE TRAVAIL, MALADIES PROFESSIONNELLES

6.2.1. ACCIDENTS DU TRAVAIL

■ PERSONNELS BIATSS		2021		2022		2023	
		F	H	F	H	F	H
Accident de la route	Avec jours d'arrêt	-	-	-	-	1	1
	Sans arrêt	-	-	1	-	-	1
Chute de personne / de vélo / de moto	Avec jours d'arrêt	4	-	5	7	8	1
	Sans arrêt	1	-	5	-	7	2
Heurt/choc	Avec jours d'arrêt	1	-	-	-	-	-
	Sans arrêt	-	-	-	-	1	-
Agression	Avec jours d'arrêt	-	1	1	-	1	-
	Sans arrêt	-	-	-	-	-	-
Projection	Avec jours d'arrêt	-	-	-	-	1	-
	Sans arrêt	-	-	-	-	-	1
Exposition	Avec jours d'arrêt	-	-	-	-	-	-
	Sans arrêt	-	-	-	-	-	-
Malaise	Avec jours d'arrêt	-	-	-	-	-	2
	Sans arrêt	-	-	-	-	-	-
Autres accidents	Avec jours d'arrêt	3	6	3	1	3	4
	Sans arrêt	-	-	-	2	-	1
TOTAL		9	7	15	10	22	13

■ PERSONNELS E & EC		2021		2022		2023	
		F	H	F	H	F	H
Accident de la route	Avec jours d'arrêt	-	-	1	-	1	-
	Sans arrêt	-	-	1	-	1	1
Chute de personne / de vélo / de moto	Avec jours d'arrêt	2	2	1	2	2	1
	Sans arrêt	2	1	1	3	1	-
Heurt/choc	Avec jours d'arrêt	-	-	-	-	-	-
	Sans arrêt	-	-	-	-	1	1
Agression	Avec jours d'arrêt	1	-	-	-	-	-
	Sans arrêt	-	-	-	-	-	-
Projection	Avec jours d'arrêt	-	-	-	-	-	-
	Sans arrêt	1	-	-	-	-	-
Exposition	Avec jours d'arrêt	-	-	-	-	1	-
	Sans arrêt	-	-	-	-	-	-
Malaise	Avec jours d'arrêt	-	-	-	-	-	-
	Sans arrêt	-	-	-	-	-	-
Autres accidents	Avec jours d'arrêt	-	-	-	-	-	-
	Sans arrêt	-	-	-	-	-	-
TOTAL		6	3	4	5	7	3

(BDS FPE 043) Nombre d'accidents de service, accidents de trajet , maladies professionnelles (ventilées par tableau), maladies hors tableau, affections psychiques, reconnus imputable au service

6.2.2. ARRÊTS DE TRAVAIL IMPUTABLES AU SERVICE

■ PERSONNELS BIATSS		2021		2022		2023	
		F	H	F	H	F	H
Accident de la route		-	-	1	-	1	-
Chute de personne/ de vélo/ de moto		5	-	9	7	13	2
Agression		-	1	1	-	1	-
Total		5	1	11	7	15	2

■ PERSONNELS E & EC		2021		2022		2023	
		F	H	F	H	F	H
Accident de la route		-	-	2	-	2	1
Chute de personnel/ de vélo/ de moto		4	3	1	3	3	1
Agression		1	-	-	-	-	-
Total		5	3	3	3	5	2

6.2.3. MALADIES PROFESSIONNELLES ET AFFECTIONS

PERSONNELS BIATSS

	2021		2022		2023	
	F	H	F	H	F	H
Avec jours d'arrêt	-	-	-	-	3	1
Sans arrêt	-	1	1	-	-	-
Total	0	1	1	0	3	1

En 2023, les maladies déclarées relèvent du tableau RG57 relatif aux affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures.

PERSONNELS E & EC

	2021		2022		2023	
	F	H	F	H	F	H
Avec jours d'arrêt	-	-	-	-	-	-
Sans arrêt	1	-	-	-	-	-
Total	1	0	0	0	0	0

6.2.4. SUICIDES

Il n'y a eu aucun suicide ni tentative de suicide, déclarés et reconnus imputables au service ou ayant eu lieu sur le lieu de travail en 2021, 2022 et 2023.

(BDS FPE 055) Nombre de suicides, déclarés et reconnus imputables au service au cours de l'année
(BDS FPE 056) Nombre de tentatives de suicides, déclarées et reconnus imputables au service au cours de l'année
(BDS FPE 057) Nombre de suicides intervenus sur le lieu de travail
(BDS FPE 058) Nombre de tentatives de suicide intervenues sur le lieu de travail

6.2.5. ACCIDENTS MORTELS IMPUTABLES AU SERVICE

Il n'y a eu aucun accident mortel au service entre 2020 et 2023.

6.2.6. NOMBRE DE RECLASSEMENTS DES AGENTS RECONNUS INAPTES À L'EXERCICE DE LEURS FONCTIONS

Il n'y a eu aucun reclassement de personnels depuis 2020.

6.2.7. INVALIDITÉS ET INCAPACITÉS

	2021		2022		2023	
	F	H	F	H	F	H
Nombre d'invalidité				1 CMI temporaire		
Nombre d'incapacité	1	1				1 CMI permanente

(BDS FPE 045) Nombre d'accidents et de maladies ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité en distinguant temporaire ou permanente au cours de l'année
(BDS FPE 046) Nombre de nouvelles incapacités permanente par suite d'un accident de services et de trajets ou d'une maladie professionnelle

6.2.8. AMÉNAGEMENTS DE POSTE

	2021	2022	2023
Acceptés et mis en œuvre	4	25	24
Acceptés et non encore mis en œuvre	-	-	1
Non encore acceptés	-	-	-
Refusés	-	-	-

(BDS FPE 106) Nombres d'aménagements de poste proposés par le médecin du travail
(BDS FPE 092) Nombre des signalements de refus par l'administration d'aménagement de postes reçus

La demande de 2023 a été mise en œuvre en 2024. Celle-ci ayant été acceptée au moment de la clôture du budget 2023.

6.3. DISPOSITIF DE SIGNALEMENT

Une **cellule de signalement** des actes de violence, de discrimination, ou sexuel et des agissements sexistes a été installée à l'USPN en septembre 2021, conformément à l'article L135-6 du code général de la fonction publique.

Elle a pour mission :

- 1° le recueil des signalements effectués par les agents et des étudiants s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements ;
- 2° l'orientation des agents et des étudiants s'estimant victimes de tels actes ou agissements vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien ;
- 3° l'orientation des agents et des étudiant(es) s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative.

Cette cellule est sous la responsabilité des chargés de mission “Egalité femmes-hommes et lutte contre les violences de genre, sexistes et sexuelles” et “Lutte contre le racisme, l'antisémitisme et toutes les formes de discriminations”. Y est associé un comité consultatif.

	2021	2022	2023
Nombre de saisine de la cellule	0	16	19
Nombre d'actes recensés	5	16	19
Nombre de victimes recensées	5	16	16

(BDS FPE 047) Nombre de saisines du dispositif de signalement au cours de l'année
(BDS FPE 049) Nombre d'actes recensés dans l'année par les dispositifs de signalement
(BDS FPE 050) Nombre de recensées au cours de l'année par les dispositifs de signalement

	2021	2022	2023
Agression sexuelle personnel sur étudiante	2	-	1
Harcèlement sexuel étudiants sur étudiants	3	3	-

(BDS FPE 051) Nombre de signalements par type d'actes

L'augmentation du nombre de saisine s'explique par la connaissance progressive de l'existence de cette cellule, tant auprès des personnels que des étudiant(es).
Il est à noter que 4 signalements concernent des actes de violences intrafamiliales, domestiques ou de violences conjugales.

6.4. PROTECTION FONCTIONNELLE

L'agent public bénéficie de la protection fonctionnelle s'il est victime d'une infraction à l'occasion ou en raison de ses fonctions. L'administration doit protéger l'agent, lui apporter une assistance juridique et réparer les préjudices qu'il a subis.

■ NOMBRE DE MESURES DEMANDÉES ET MISES EN ŒUVRE

	2021		2022		2023	
	F	H	F	H	F	H
Nombre de demandes de PF						
- octroyées	-	-	-	-	2	
- refusées	-	-	-	-	8	
Motif de mise en œuvre :						
- La mise en cause d'agents devant la juridiction pénale	3	5	-	-	1	
- La poursuite d'agents pour faute de service	1	-	-	-	-	

(BDS FPE 053) Nombre de mesures de protection fonctionnelle demandées d'une part, mises en œuvre d'autre part

En 2023, 10 demandes de protection fonctionnelles ont été faites (4 femmes, 6 hommes). Pour la plupart, elles s'inscrivent dans le cadre d'enquêtes administratives et ont de ce fait été refusées.

	2021		2022		2023	
	F	H	F	H	F	H
Montant total des sommes brutes au titre des mesures :						
■ Protection des agents victimes	-	-	-	-	2500 €	
■ Protection des agents mis en cause devant une juridiction pénale	-	-	-	-	-	-
■ Condamnations civiles des agents poursuivis pour faute de service	-	-	-	-	-	-
■ Protection des ayants droit pour les atteintes à la vie des agents du fait des fonctions qu'ils exercent	-	-	-	-	-	-
■ La poursuite d'agents pour faute de service	-	-	-	-	-	-

(BDS FPE 054) Montant total des sommes brutes versées au titre des mesures de protection fonctionnelle

6.5. PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

6.5.1. ACTEURS DE LA PRÉVENTION

	2021	2022	2023
Service Prévention	- Ingénieur en prévention des risques (Conseiller du président, chef de service) - Animatrice en prévention des risques - Technicienne en prévention des risques - Apprenti en prévention des risques	- Ingénieur en prévention des risques (Conseiller du président, chef de service) - Animatrice en prévention des risques - Technicienne en prévention des risques - Apprenti en prévention des risques	- Ingénieur en prévention des risques (Conseiller du président, chef de service) - Animatrice en prévention des risques - Technicienne en prévention des risques
Médecine du travail	L'AMET	L'AMET	L'AMET
Assistants de prévention	66 agents	60 agents	41 agents

(BDS FPE 059) Nombre d'acteurs de la prévention en fonction au 31 décembre

Le président définit la politique générale en matière d'hygiène et de sécurité et veille à son application. Il est responsable de la santé et de la sécurité du personnel et des usagers.

Le directeur général des services et la directrice générale des services adjointe sont chargés de la mise en œuvre de la politique définie en matière d'hygiène et de sécurité. Ils peuvent recevoir délégation pour prendre toute décision en l'absence du Président.

Le conseiller de prévention assiste et conseille le président dans la mise en œuvre de la réglementation et de la politique de santé et de sécurité. Il veille à l'évaluation des risques professionnels.

Le médecin du travail contribue à l'élaboration et à la mise en œuvre d'une politique de prévention permettant d'éviter toute altération de la santé des agents du fait de leur activité professionnelle, conseille la direction de l'Université, les agents et leurs représentants dans le domaine de la prévention médicale.

Les assistant(e)s de prévention (AP) peuvent être des personnels de l'USPN comme des personnels CNRS ou INSERM pour les entités avec multi-tutelles.

En 2023, les AP de l'USPN ont reçu leur lettre de mission. Pour les AP des tutelles CNRS ou INSERM, les lettres sont en cours.

D'une manière générale, toutes les entités où sont recensées des risques particuliers du fait des activités sont dotées d'un AP. Les périmètres des autres entités (sans risques particuliers) ont été revus, ce qui a pour conséquence la baisse du nombre des AP.

Des sessions de formation pour ces acteurs auront lieu en 2024.

6.5.2. INSTANCE DE PRÉVENTION : LA FORMATION SPÉCIALISÉE EN MATIÈRE DE SANTÉ, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

La formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail (FS SSCT) :

- est composée de représentants de l'administration et de représentants du personnel ;
- a pour mission de contribuer à la protection en matière de santé et sécurité, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail ;
- procède à l'analyse des risques professionnels, propose des actions de prévention, veille à l'application des dispositions législatives et réglementaires.

L'USPN est doté d'une seule FS SSCT pour l'ensemble de ses sites.

(BBDS FPE 064) Nombre de Formations Spécialisées, par type.

■ COMPOSITION DE LA FS SSCT

La FS SSCT comprend :

- 2 représentants de l'administration : le Président de l'Université (Président de la FS SSCT) et le Directeur Général des Services en qualité d'autorité en matière de gestion de ressources humaines,
- 10 représentants du personnel titulaires,
- 10 représentants du personnel suppléants,
- des invités de l'administration.

(BDS FPE 066) Nombre de membres des FS en distinguant titulaires et suppléants.

■ PRÉSENCE DES ACTEURS DE PRÉVENTION AUX RÉUNIONS DE LA FS SSCT

Le conseiller de prévention, l'inspecteur en santé, sécurité au travail et le médecin du travail sont systématiquement invités aux réunions.

Il en est de même pour les préventeurs de l'Inserm et du CNRS.

(BDS FPE 077) Nombre de réunions avec la participation d'acteurs de prévention : ISST; AP/CP ; Médecin du travail .

■ FORMATION DES MEMBRES DE LA FS SSCT

	2021	2022	2023
Représentant des personnels	-	-	13 personnes 390 heures
Représentant de l'administration	8 personnes 6 heures	-	7 personnes 210 heures

(BDS FPE 070) Nombre de membres ayant bénéficié d'un congé pour formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

L'organisateur de la formation est l'USPN.

(BDS FPE 069) Organisateur de la formation

■ PÉRIMÈTRE DE LA FS SSCT

La FS SSCT a pour périmètre :

- l'ensemble des personnels dont l'USPN est l'employeur (principal ou non), que ces personnels soient sur site ou en mission,
- les personnels d'autres institutions travaillant sur l'un des 5 sites, à l'exception des personnels sous-traitants.

(BDS FPE 071) Nombre d'agents couverts par type de Formation spécialisée.

(BDS FPE 072) Nombre de services couverts par type de Formation spécialisée.

(BDS FPE 073) Nombre de sites couverts par type de Formation spécialisée.

■ NOMBRE DE RÉUNIONS DE LA FS SSCT

	2021	2022	2023
A l'initiative du président	10	6 + 1 conjointe CT	5 + 4 conjointes CSA
Sur demande de la moitié aux moins des représentants du personnel	-	-	-
Suite à accident grave	-	1	-
Suite à DGI	-	1	1

(BDS FPE 076) Nombre de réunions tenues ventilé selon son origine.

■ NOMBRE DE GROUPES DE TRAVAIL ISSUS DE LA FS SSCT

Jusqu'en juillet 2021, le groupe de travail sur la prévention des risques psychosociaux a piloté un diagnostic risques psychosociaux sur l'ensemble de l'université, dans le contexte de la pandémie de Covid.

La commission de prévention des risques psychosociaux a repris ses travaux à l'automne 2023.

(BBDS FPE 075) Nombre de groupes de travail de FS.

Nota Bene : La FS SSCT remplace le CHSCT à compter du 1^{er} janvier 2023.

6.5.3. ACTIVITÉS DE LA FS SSCT

■ VISITES DE SITE DE LA FS SSCT

	2021	2022	2023
Nombre de visites	-	1	1
■ Dont le rapport a été étudié en séance	-	1	1

(BDS FPE 078) Nombre de visites de sites effectuées

■ ENQUÊTES DE LA FS SSCT

	2021	2022	2023
Nombre d'enquêtes dont le motif est un accident de service	-	-	-
Nombre d'enquêtes dont le motif est une maladie professionnelle ou à caractère professionnel	-	-	-

(BDS FPE 079) Nombre d'enquêtes réalisées

■ RECOURS À UN EXPERT CERTIFIÉ

	2021	2022	2023
Nombre de demandes de recours	-	-	-
Montant du budget global	-	-	-
Délai moyen	-	-	-

(BDS FPE 080) Nombre de demandes de recours à un expert certifié
(BDS FPE 081) Montant du budget total des expertises
(BDS FPE 082) Délai moyen des expertises suppléants.

■ SAISINE DE LA FS SSCT PAR LE CSA

	2021	2022	2023
à l'initiative de l'administration	-	-	-
à l'initiative des membres du CHSCT	-	-	-

(BDS FPE 083) Nombre de saisines de la FS par le CSA.

■ SIGNALEMENT D'UN DANGER GRAVE ET IMMINENT ET DROIT DE RETRAIT

	2021	2022	2023
Nombre de signalement d'un DGI			
■ Ayant fait l'objet d'une saisine de l'ISST	-	-	-
■ Ayant fait l'objet d'une inscription au registre	-	-	1

(BDS FPE 085) Nombre de signalements d'un danger grave et imminent.

	2021	2022	2023
Nombre d'invocations du droit de retrait	-	-	-
■ Motif			
■ Reconnues par l'administration			

(BDS FPE 086) Nombre d'invocations du droit de retrait effectuées au cours de l'année.

6.5.4. DOCUMENTS D'ÉVALUATION ET DE PRÉVENTION DES RISQUES

▪ REGISTRES SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

	2021	2022	2023
Nombre de signalement ayant fait l'objet d'une inscription	32	33	50

Le nombre de signalement ayant fait l'objet d'une inscription dans l'un des registres santé et sécurité s'explique en partie par l'usage extensif qui en est fait. Ces registres sont souvent utilisés à la place de la procédure « tickets », qui permet un dépannage ou une réparation par les services idoines.

▪ DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS (DUERP)

	2021	2022	2023
Taux de réalisation du programme annuel de prévention de l'année précédente pour les unités possédant un DUERP	75%	75%	75%

(BDS FPE 125)

▪ PROGRAMME ANNUEL DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET D'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL (PAPRI Pact)

	2021	2022	2023
Nombre de PAPRI Pact	1	1	1

▪ RAPPORTS DU MÉDECIN DU TRAVAIL

	2021	2022	2023
Nombre de rapports du médecin reçus	1	1	1

(BDS FPE 091) Nombre de rapports reçus

▪ RAPPORTS DE L'INSPECTION SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL (ISST)

	2021	2022	2023
Nombre de rapports d'ISST reçus	-	-	1

(BDS FPE 089) Nombre de rapports reçus

6.6. MÉDECINE DU TRAVAIL

6.6.1. ORGANISATION

L'USPN n'a pas eu de médecine de prévention depuis environ 5 ans et ce jusqu'à la contractualisation en octobre 2020 avec l'AMET Santé au travail (Association pour la Prévention et la Médecine du travail). Le suivi de notre université a débuté le 2 janvier 2021.

6.6.2. SUIVI MÉDICAL

	2021	2022	2023
Suivi individuel accompagné	184	131	153
Surveillance médicale particulière	61	187	236
Visite d'information et de prévention	44		
Visite à la demande de l'agent	47	37	96
Visite à la demande du médecin du travail	23	21	40
Visite à la demande de l'administration	13	16	15
Visite à la demande de l'IDEST	1	1	18
Nombre d'agents théoriquement concernés	1986	1962	1979
Nombre d'agents ayant bénéficié d'une visite	291	520	386

La surveillance médicale particulière peut s'effectuer à plusieurs niveaux :

	2021	2022	2023
Suivi renforcé pour risques particuliers	24	65	122
Suivi renforcé sans précision	16	9	
Personnes en situation de handicap	10	68	79
Femmes enceintes venant d'accoucher ou allaitantes	1	31	35
Agent souffrant de pathologies particulières	8	12	
Agents réintégrés après CLM ou CLD	2	2	
Consultations spécialisées Assistante sociale	1	8	
Consultations spécialisées Psychologues	5	3	8
TOTAL	61	187	244

(BDS FPE 134) Suivi médical

Les compétences de l'AMET ont permis de mettre à disposition des agents des ergonomes, des psychologues du travail, des toxicologues, un technicien HSE, des assistants techniques, une assistante sociale et d'opérer un suivi en termes de prévention des risques.

L'AMET étant un organisme externe, il n'y a pas d'ETP consacré à l'activité du médecin. L'université dispose d'un médecin référent et d'une infirmière en santé du travail (IDEST).

6.6.3. VISITES ET ACTIONS EN MILIEU DE TRAVAIL

	2021	2022	2023
Nombre de visites réalisées par l'AMET	7	8	8

(BDS FPE 135) Nombre de visites de sites réalisées par le médecin du travail ou par un membre de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail au cours de l'année

	2021	2022	2023
Aménagement des postes de travail		15	21
Sensibilisation (RPS, QVCT, PDP, Santé publique)	1		9
Etude de poste	2		9
Enquêtes		1	1
Evaluation des risques (RPS, risque chimique)		3	6
Participation à la FS SSCT (ex-CHSCT)	3	2	3

6.6.4. RAPPORTS TRANSMIS

	2021	2022	2023
Nombre de rapports transmis aux instances médicales	-	6	-

(BDS FPE 136) Nombre de rapports de médecins du travail transmis aux comités médicaux et aux commissions de réforme au cours de l'année

Dans le cadre du suivi médical des agents, il convient de s'assurer qu'ils bénéficient d'une visite d'information et de prévention au plus tard 6 mois après leur prise fonctions.

6.7. FORMATION EN SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

	2021	2022	2023
Santé et sécurité au travail			
Santé et sécurité au travail (SST)		10	23
Maintien et actualisation des compétences (MAC) SST	10	2	10
Habilitations électriques			
HOV-BOV	3	8	1
BR-BC	12	13	3
BS-BE manœuvre	6	2	8
HE Manœuvre			1
SIAPP 1			1
SIAPP 2		1	
SIAPP 3		1	0
Secourisme (les gestes qui sauvent)			24
Formation membres CSA/FS			15
Sensibilisation aux risques liés à l'amiante			28
Posture devant écran			7

7. L'ORGANISATION ET LE TEMPS DE TRAVAIL

7.1. CYCLE DE TRAVAIL (personnels BIATSS)

7.2. HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET COMPLÉMENTAIRES

7.3. TÉLÉTRAVAIL (personnels BIATSS)

7.4. COMPTE ÉPARGNE-TEMPS (personnels BIATSS)

7.5. CONGÉS POUR RECHERCHE OU CONVERSION THÉMATIQUE (personnels EC)

7.6. CONGÉS POUR PROJET PÉDAGOGIQUE (personnels E & EC)

7.7. RESTRUCTURATIONS ET RÉORGANISATIONS DE SERVICES

7.1. CYCLES DE TRAVAIL (personnels BIATSS)

Le travail est organisé selon des périodes de référence dénommées cycles de travail, définis par service ou par fonction.

Les horaires de travail sont définis à l'intérieur du cycle de manière que la durée annuelle du travail respecte la durée légale (1 607 heures).

Des arrêtés ministériels définissent les cycles de travail auxquels peuvent avoir recours les services. Ces arrêtés fixent notamment la durée des cycles, les bornes quotidiennes et hebdomadaires et les conditions de repos et de pause.

Les conditions de mise en œuvre de ces cycles et les horaires de travail en résultant sont définis pour chaque service ou établissement, après consultation du comité social d'administration.

Horaires variables : La possibilité de travailler selon un horaire variable peut être organisée, sous réserve des nécessités de service après consultation du comité social d'administration.

A l'USPN, les cycles de travail sont déterminés pour les personnels BIATSS :

- les personnels à temps complet sont tenus d'effectuer 36h15 de travail effectif par semaine, soit 7h15 minutes (incluant les 20 minutes de pause) par jour sur 5 jours ouvrés ;
- les personnels à temps complet peuvent bénéficier d'un aménagement du temps de travail hebdomadaire sur 4 jours ½ ;
- L'université est ouverte du lundi 8h00 au samedi à 18h00 ; cependant la semaine-type se déroule du lundi au vendredi de 8h00 à 19h00.

La circulaire de référence sur le temps de travail des personnels BIATSS a été diffusée en octobre 2014 lors de la rentrée 2014-2015 et pour une application à compter du 01/01/2015.

Chaque année, le comité social d'administration rend un avis sur les périodes de fermeture de l'établissement.

■ RÉPARTITION TEMPS PLEIN-TEMPS PARTIEL (BIATSS)

(BDS RSU 143) Existence d'une charte du temps et nombre d'agents couverts au 31 décembre

		2021			2022			2023			
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
Temps Plein	Nombre de fonctionnaires	A	111	62	173	117	72	189	91	69	160
		B	100	40	140	117	44	161	120	51	171
		C	63	27	90	71	28	99	73	29	102
	Nombre de contractuels	A	25	18	43	68	46	114	196	105	301
		B									
		C									
Temps partiel	Nombre de fonctionnaires	A	7	2	9	7	2	9	5	-	5
		B	12	1	13	13	-	13	15	1	16
		C	12	1	13	11	1	12	12	1	13
	Nombre de contractuels	A	1	-	1	3	1	4	10	5	15
		B	1	-	1	2	1	3	7	1	8
		C	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total		332	151	483	409	195	604	529	262	791	

7.2. HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET COMPLÉMENTAIRES

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées par un agent à la demande de son chef de service en dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail.

Elles ne doivent pas porter la durée du travail effectif au-delà d'une certaine limite et réduire la durée des repos quotidien et hebdomadaire endetta d'une certaine durée. Leur nombre est limité. Elles donnent lieu à repos compensateur ou indemnisation.

■ Pour les personnels E et EC

	2021			2022			2023		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Nombre d'heures rémunérées	23 838	38 515	62 353	24 391	37 453	61 844	27 606	41 974	69 580
Nombre d'heures non payables	1 022	1 128	2 150	1 045	1 322	2 367	428	709	1 137
Total	24 860	39 643	64 503	25 436	38 775	64 211	28 034	42 684	70 717

(BDS RSU 152) Nombre d'heures supplémentaires effectuées au cours de l'année

Le RIPEC a été déployé à l'USPN en 2022 , la mise en place de celui-ci a contribué à augmenter le nombre d'heures complémentaires en 2023 des enseignants celle-ci intégrant le référentiel.

■ Répartition des heures effectuées par catégorie pour les personnels BIATSS

	2021						2022						2023					
	F	Montant	H	Montant	Total	Montant	F	Montant	H	Montant	Total	Montant	F	Montant	H	Montant	Total	Montant
TITU A	689	28 512 €	1531	63 409€	2 220	91 922 €	795	32 941€	1820	75 426€	2615	108 368 €	872	37 311 €	1138	48 658€	2010	85 969 €
TITU B	64	2 650 €	339	14 017 €	403	16 668 €	505	20 891 €	258	10 704 €	741	31 596 €	452	18 773 €	134	5 743 €	586	24 516 €
TITU C	282	11 678 €	166	6 874 €	448	18 552 €	105	4 348 €	226	9 431 €	331	13 779 €	123	5 272 €	85	1 650 €	208	6 922 €
CDI A	38	1 574 €	49	2 039€	87	3 613€	117	4 870€	206	8 530€	323	13 400€	111	4 751 €	127	5 422 €	238	10 173 €
CDI B	50	2 071 €	76	3 147 €	126	5 218 €	74	3 064€	192	3 064€	266	11 015€	70	3 000 €	126	5 400 €	196	8 400 €
CDD A	398	12 692 €	55	2 278 €	453	14 970 €	476	19 711 €	130	5 362 €	973	25 074 €	801	33 922 €	392	16 797	1193	50 719 €
CDD B	43	1 760 €	75	3 105€	118	4 866 €	266	11 015 €	30	1 242 €	296	12 257 €	72	3 086 €	84	1 714 €	156	4 800 €
CDD C	18	745 €	23	932 €	41	1 677 €	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	1582	61 682 €	2 314	95 801 €	3894	157 483 €	2 338	96 840 €	2 862	124 549 €	5 545	215 489 €	2 501	106 115 €	2086	85 384 €	4 587	191 499 €

■ Pour les personnels BIATSS

	2021		2022		2023	
	Nombre d'heures	Montant	Nombre d'heures	Montant	Nombre d'heures	Montant
Fonctionnaires	3 070	127 142 €	3687	153 743 €	2 804	117 407 €
CDI	213	8 831€	589	24 415 €	434	18 573 €
CDD	611	21 513 €	1269	37 331 €	1349	55 519 €
Total	3 894	157 483€	5 545	215 489 €	4587	191 499 €

■ Montant alloué

	2021		2022		2023	
	Nombre d'heures	Montant	Nombre d'heures	Montant	Nombre d'heures	Montant
Intervenant extérieur (Personnels extérieur et BIATSS USPNI)	102 655	4 252 415 €	84 421	3 496 275 €	94713	4 054 310 €
Permanent (EC ET E USPNI)	61185	2 533 667 €	61 243	2 536 064 €	69 581	2 980 667 €
Total	163 840	6 786 082 €	145 664	6 032 339 €	164 294	7 034 977 €

7.3. TÉLÉTRAVAIL (personnels BIATSS)

Une charte de télétravail datée du 5 octobre 2018 a permis de mettre en place une expérimentation du télétravail à l'USPN sur l'année universitaire 2018/2019. Elle a été mise à jour le 17 septembre 2019, puis le 8 juin 2022.

A l'USPN, il existe deux modalités : le télétravail régulier dans la limite de 3 jours par semaine et le télétravail occasionnel (TOD) avec un quota de 20 jours par an.

- La mise en œuvre du télétravail s'effectue
- après au moins 6 mois d'ancienneté lorsque l'on intègre l'USPN ;
 - par campagne biannuel

■ Télétravail régulier

		Janv 2020-août 2021			Sept 2021-août 2022			Sept 2022-août 2024		
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
fonctionnaires	A	ND	ND	ND	57	31	88	52	36	88
	B	ND	ND	ND	61	18	79	93	24	117
	C	ND	ND	ND	55	4	59	53	4	57
contractuels	A	ND	ND	ND	41	16	57	36	13	49
	B	ND	ND	ND	53	8	61	84	18	102
	C	ND	ND	ND	15	3	18	4	-	4
Total		ND	ND	ND	282	80	362	322	95	417

■ Nombre de jours dans le cadre du télétravail régulier

		Janv 2020-août 2021			Sept 2021-août 2022			Sept 2022-août 2024		
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
0,5 j		ND	ND	ND	-	-	-	2	-	2
1 j		ND	ND	ND	140	35	175	106	25	131
1,5 j		ND	ND	ND	3	-	3	11	-	11
2 j		ND	ND	ND	139	44	183	171	49	220
3 j		ND	ND	ND	1	-	1	27	19	46
autres								5	2	7
Total		ND	ND	ND	283	79	362	322	95	417

■ Allocation forfaitaire de télétravail

Depuis le 1er septembre 2021, une indemnité forfaitaire de télétravail est instaurée pour les agents qui bénéficient du dispositif.

- Son montant est de
- 2,50 € par jour au 01/09/2021
 - 2,88 € par jour au 01/01/2023

Le versement de ce forfait télétravail est limité à 88 jours par an.

■ Télétravail TOD

		Janv 2020-août 2021			Sept 2021-août 2022			Sept 2022-août 2024		
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
fonctionnaires	A	ND	ND	ND	15	2	17	26	10	36
	B	ND	ND	ND	16	3	19	26	6	32
	C	ND	ND	ND	15	1	16	11	4	15
contractuels	A	ND	ND	ND	4	5	9	13	8	21
	B	ND	ND	ND	10	-	10	22	3	25
	C	ND	ND	ND	-	-	-	2	1	3
Total		ND	ND	ND	60	11	71	100	32	132

Le nombre de personnel BIATSS en télétravail augmente, avec une grande majorité de télétravail régulier, et pour plus de la moitié d'entre eux avec 2 jours par semaine.

7.4. COMPTES ÉPARGNE-TEMPS (CET) (personnels BIATSS)

Le compte épargne-temps permet de conserver les jours de congés ou de RTT non pris. Il est ouvert à la demande de l'agent qui est informé annuellement des droits épargnés et consommés.

Les jours épargnés peuvent être

- en tout ou partie, utilisés sous forme de congés ;
- indemnisés ;
- pris en compte pour la retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP).

Le compte épargne-temps peut être alimenté par les jours de congés non pris au titre de l'année universitaire de référence. Une note de campagne est transmise en octobre.

		2020-2021			2021-2022			2022-2023		
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Nombre de CET ouverts durant l'année										
	▪ catégorie A	11	4	15	5	6	11	9	13	22
	▪ Catégorie B	4	2	6	9	3	12	16	5	21
	▪ Catégorie C	11	2	13	4	7	11	3	2	5
Nombre d'agents ayant déposés des jours										
	▪ Catégorie A	42	41	83	36	34	70	55	50	105
	▪ Catégorie B	22	6	28	27	12	39	50	20	70
	▪ Catégorie C	21	6	27	20	8	28	18	8	26
Nombre de jours stockés										
	▪ Catégorie A	1109	1146	2255	835	741	1576	1243	1010	2253
	▪ Catégorie B	502	207	709	477	252	729	1025	466	1491
	▪ Catégorie C	413	110	523	432	66	498	366	121	487

Alimentation

Chaque agent peut épargner le solde des congés résultant de la différence entre, d'une part, les 45 jours de congés annuels et d'autre part, le nombre de jours de congés effectivement pris. Nota bene : Le nombre de jours de congés effectivement pris dans l'année de référence ne peut pas être inférieur à 20 jours. Un agent ne peut donc alimenter son CET au-delà de 25 jours par an.

Droit d'option

Les options d'indemnisation ou de prise en compte au titre de la RAFP se réalisent sur les jours supérieurs à 15.

La progression annuelle maximale du nombre de jours pouvant être inscrits sur le CET au-delà du seuil de 15 jours est fixée à 10 jours.

Le plafond global de jours pouvant être maintenus sur un CET est fixé à 60 jours.

Montant forfaitaire par jour :

- 135 € pour les agents de catégorie A ;
- 90 € pour les agents de catégorie B ;
- 75 € pour ceux de catégorie C.

7.5. CONGÉS POUR RECHERCHE OU CONVERSION THÉMATIQUE (CRCT) (personnels EC)

Les CRCT permettent aux enseignants-chercheurs titulaires - MCF et PR - d'être dispensés de l'ensemble de leurs activités à l'université, afin de développer ou réorienter leurs activités de recherche.

Les enseignants-chercheurs peuvent bénéficier d'un CRCT d'une durée de 6 ou 12 mois par période respective de trois ans ou de six ans d'activité ou de détachement.

* campagne de CRCT dédiée spécifiquement aux enseignants-chercheurs relevant de section CNU SHS (1 à 24 et 70 à 77) et qui se déroule en une phase unique au niveau de l'établissement.

		Janv 2020-août 2021			Sept 2021-août 2022			Sept 2022-août 2023		
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Au titre du CNU	PR	0	0	0	0	1	1	3	1	4
	MCF	2	1	3	0	0	0	0	0	0
Au titre de l'USPN	PR	0	2	2	0	2	2	1	3	4
	MCF	4	3	7	2	5	7	0	3	3
Au titre des SHS *	PR	-	-	-	1	0	1	0	0	0
	MCF	-	-	-	4	0	4	1	0	1
Au titre du congé maternité	PR	-	-	-	-	-	-	0	NC	0
	MCF	-	-	-	-	-	-	1	NC	1
Total		6	6	12	7	8	15	6	7	13

7.6. CONGÉS POUR PROJET PÉDAGOGIQUE (CPP) (personnels E et EC)

Le congé pour projet pédagogique (CPP) est un dispositif instauré par un arrêté du 30 septembre 2019, qui vise à permettre aux enseignants-chercheurs, mais aussi aux professeurs titulaires des premier et second degrés affectés dans les établissements publics d'enseignement supérieur, de prendre le temps de développer un projet pédagogique.

Ce congé, durant lequel le bénéficiaire est déchargé de son service d'enseignement, peut durer un ou deux semestres. Il vise à reconnaître l'investissement pédagogique des enseignants et ainsi à valoriser les missions d'enseignement, au même titre que les missions de recherche avec le CRCT. Il peut intégrer des périodes de formation, voire de mobilité nationale ou internationale.

		2021			2022			2023		
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Au titre de l'USPN	PR	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	MCF	1	1	2	1	1	2	0	1	1
	PRAG	1	0	1	0	0	0	0	0	0
	PRCE	0	1	1	0	0	0	0	1	1
Total		2	2	4	1	1	2	0	2	2

7.7. RESTRUCTURATIONS ET RÉORGANISATIONS DE SERVICES

En 2023, trois directions ont été créées :

- Une direction de la formation (DF) regroupant toutes les activités liées à la formation (l'orientation des étudiants, la scolarité, la formation continue, etc...). Elle comprend le Cedip, le service Voie, le service Espace langues, le SEVES hors pôle Vie étudiante ;
- Une direction de la recherche (DR) regroupant les activités réalisées par le SAIC et le BRED ;
- Une direction de la vie universitaire (DVU) regroupant les activités réalisées en faveur des étudiants (hors formation) et des personnels. Elle comprend le DAPS, le SACA, le service de Santé étudiante (ex SUMPPS), le service Vie étudiante du SEVES et la création d'un comité de loisirs et d'action sociale (CLAS) à destination des personnels.

Par ailleurs, toujours en 2023, l'USPN a transformé un certain nombre de services en directions (avec ou sans modification de périmètre) :

- Le service des affaires juridiques, institutionnelles, des marchés et des achats (SAJIMA) a été transformé en direction des affaires juridiques (DAJ) et intègre le service des archives ainsi que la protection des données ;
- Le service de la communication est redevenu la direction de la communication (DCOM), sans transformation prévue de son périmètre ;
- Le service des relations internationales est devenu la direction des relations internationales (DRI), sans transformation prévue de son périmètre ;
- Le service du patrimoine est devenu la direction du patrimoine.
- Le service sûreté et le service intérieur et logistique (SIL) ont fusionnés pour devenir les services généraux (SG).

Enfin, deux directions et un service ont vu leur périmètre redéfini :

- La direction des affaires financières et du pilotage (DAFP) est devenue direction des affaires financières (DAF) et n'a plus en responsabilité que le pilotage financier. Ce pilotage est maintenant dévolu à la Direction des Ressources Humaines.
- Les services généraux

7.8. Absences

Personnels enseignants et enseignants chercheurs - santé

Nombre d'agents ayant au moins 1 absence												
Statut	Structure Organisationnelle	Féminin				Total Féminin	Masculin				Total Masculin	Total général
		[26-35 ans]	[36-45 ans]	[46-60 ans]	> 60 ans		[26-35 ans]	[36-45 ans]	[46-60 ans]	> 60 ans		
Contractuels	Congé de maladie hospitalo-universitaire											
	UFR de Santé Médecine et Biologie Humaine	8	1			9					0	9
	Congé de maladie ordinaire											
	Direction des Ressources Humaines		1			1					0	1
	Direction Générale des Services	2				2					0	2
	Institut Galilée	3			1	4					0	4
	IUT de Bobigny	2	1	3		6			1		1	7
	IUT de Saint-Denis	2			1	3					0	3
	IUT de Villetaneuse	2				2		1			1	3
	Service des Activités Industrielles et Commerciales	1				1	3	1			4	5
	UFR de Santé Médecine et Biologie Humaine	1				1		1			1	2
	UFR de Sciences Économiques et de Gestion					0	3				3	3
	UFR des Lettres, Langues, Sciences de l'Homme et des Société	3	6			9					0	9
	UFR des Sciences de la Communication	1	1		7	9					0	9
	Couche pathologique											
	UFR de Santé Médecine et Biologie Humaine		1			1					0	1
Total général		25	11	3	9	48	6	3	1	0	10	58

Personnels enseignants et enseignants chercheurs - santé

Nombre de jours d'absence par motif d'absence												
Statut	Structure Organisationnelle	Féminin				Total Féminin	Masculin				Total Masculin	Total général
		[26-35 ans]	[36-45 ans]	[46-60 ans]	> 60 ans		[26-35 ans]	[36-45 ans]	[46-60 ans]	> 60 ans		
Contractuels	Congé de maladie hospitalo-universitaire											
	UFR de Santé Médecine et Biologie Humaine	122	4			126					0	126
	Congé de maladie ordinaire											
	Direction des Ressources Humaines		2			2					0	2
	Direction Générale des Services	16				16					0	16
	Institut Galilée	60			3	63					0	63
	IUT de Bobigny	5	2	36		43			5		5	48
	IUT de Saint-Denis	21			26	47					0	47
	IUT de Villetaneuse	7				7		33			33	40
	Service des Activités Industrielles et Commerciales	1				1	32	1			33	34
	UFR de Santé Médecine et Biologie Humaine	7				7		2			2	9
	UFR de Sciences Économiques et de Gestion					0	72				72	72
	UFR des Lettres, Langues, Sciences de l'Homme et des Société	181	95			276					0	276
	UFR des Sciences de la Communication	7	5		225	237					0	237
	Couche pathologique											
	UFR de Santé Médecine et Biologie Humaine		11			11					0	11
	Total général		427	119	36	254	836	104	36	5	0	145

Personnels enseignants et enseignants chercheurs - santé

Nombre d'agents ayant au moins 1 absence												
Statut	Structure Organisationnelle	Féminin				Total Féminin	Masculin				Total Masculin	Total général
		[26-35 ans]	[36-45 ans]	[46-60 ans]	> 60 ans		[26-35 ans]	[36-45 ans]	[46-60 ans]	> 60 ans		
Titulaires	CLD suite à requalification CLM											
	IUT de Saint-Denis			1		1					0	1
	UFR de Sciences Économiques et de Gestion				1	1					0	1
	UFR des Sciences de la Communication				2	2					0	2
	CLM suite à requalification CMO											
	IUT de Saint-Denis			1		1					0	1
	IUT de Villetaneuse					0			1	1	2	2
	UFR des Lettres, Langues, Sciences de l'Homme et des Sociétés			1		1					0	1
	Congé de maladie ordinaire											
	Institut Galilée		2	4		6	3	2	3	5	13	19
	IUT de Bobigny			18		18		1	2		3	21
	IUT de Saint-Denis	5	3	9	10	27	2	1	2	3	8	35
	IUT de Villetaneuse		13	9		22		3	3		6	28
	UFR de Droit, Sciences Politiques et Sociales		17	8		25					0	25
	UFR de Santé Médecine et Biologie Humaine		3	6	1	10	1		2	6	9	19
	UFR de Sciences Économiques et de Gestion				3	3					0	3
	UFR des Lettres, Langues, Sciences de l'Homme et des Sociétés				3	4			3	3	6	13
	UFR des Sciences de la Communication			4		4					0	4
	Université Sorbonne Paris Nord					0			2		2	2
	Congé longue durée - A											
	UFR de Santé Médecine et Biologie Humaine				1	1					0	1
	Congé longue maladie											
	IUT de Saint-Denis		3	2		5				1	1	6
	IUT de Villetaneuse					0				1	1	1
	UFR des Lettres, Langues, Sciences de l'Homme et des Sociétés				1	1					0	1
	Total général		5	41	67	22	135	6	7	18	20	51

Personnels enseignants et enseignants chercheurs - santé

Nombre de jours d'absence par motif d'absence												
Statut	Structure Organisationnelle	Féminin				Total Féminin	Masculin				Total Masculin	Total général
		[26-35 ans]	[36-45 ans]	[46-60 ans]	> 60 ans		[26-35 ans]	[36-45 ans]	[46-60 ans]	> 60 ans		
Titulaires	CLD suite à requalification CLM											
	IUT de Saint-Denis			334		334					0	334
	UFR de Sciences Économiques et de Gestion				122	122					0	122
	UFR des Sciences de la Communication				365	365					0	365
	CLM suite à requalification CMO											
	IUT de Saint-Denis			63		63					0	63
	IUT de Villetaneuse					0			102	78	180	180
	UFR des Lettres, Langues, Sciences de l'Homme et des Sociétés			183		183					0	183
	Congé de maladie ordinaire											
	Institut Galilée		8	82		90	40	19	82	79	220	310
	IUT de Bobigny			142		142		4	7		11	153
	IUT de Saint-Denis	52	48	174	133	407	7	8	25	33	73	480
	IUT de Villetaneuse		160	53		213		28	89		117	330
	UFR de Droit, Sciences Politiques et Sociales		409	37		446					0	446
	UFR de Santé Médecine et Biologie Humaine		31	148	14	193	1		9	144	154	347
	UFR de Sciences Économiques et de Gestion				80	80					0	80
	UFR des Lettres, Langues, Sciences de l'Homme et des Sociétés			30	49	79			50	12	62	141
	UFR des Sciences de la Communication			71		71					0	71
	Université Sorbonne Paris Nord					0			28		28	28
	Congé longue durée - A											
	UFR de Santé Médecine et Biologie Humaine				59	59					0	59
	Congé longue maladie											
	IUT de Saint-Denis		365	215		580				126	126	706
	IUT de Villetaneuse					0				165	165	165
	UFR des Lettres, Langues, Sciences de l'Homme et des Sociétés			4		4					0	4
	Total général		52	1021	1536	822	3431	48	59	392	637	1136

Personnels enseignants et enseignants chercheurs – hors santé

Nombre d'agents ayant au moins 1 absence												
Statut	Structure Organisationnelle	Féminin				Total Féminin	Masculin				Total Masculin	Total général
		[26-35 ans]	[36-45 ans]	[46-60 ans]	> 60 ans		[26-35 ans]	[36-45 ans]	[46-60 ans]	> 60 ans		
Contractuels	Congé de paternité											
	IUT de Saint-Denis					0			2		2	2
	UFR des Lettres, Langues, Sciences de l'Homme et des Sociétés					0	1				1	1
	Congé de paternité et d'accueil de l'enfant											
	UFR de Santé Médecine et Biologie Humaine					0		1			1	1
	UFR des Lettres, Langues, Sciences de l'Homme et des Sociétés					0		1			1	1
	Congé maternité											
	IUT de Saint-Denis	2				2					0	2
	Service des Activités Industrielles et Commerciales	1				1					0	1
	UFR de Droit, Sciences Politiques et Sociales	1				1					0	1
	UFR de Santé Médecine et Biologie Humaine	3	1			4					0	4
	Congé suite accident de service ou de trajet											
	Institut Galilée	2				2					0	2
Total général		9	1	0	0	10	1	2	2	0	5	15

Personnels enseignants et enseignants chercheurs – hors santé

Nombre de jours d'absence par motif d'absence												
Statut	Structure Organisationnelle	Féminin				Total Féminin	Masculin				Total Masculin	Total général
		[26-35 ans]	[36-45 ans]	[46-60 ans]	> 60 ans		[26-35 ans]	[36-45 ans]	[46-60 ans]	> 60 ans		
Contractuels	Congé de paternité											
	IUT de Saint-Denis					0			21		21	21
	UFR des Lettres, Langues, Sciences de l'Homme et des Sociétés					0	25				25	25
	Congé de paternité et d'accueil de l'enfant											
	UFR de Santé Médecine et Biologie Humaine					0		14			14	14
	UFR des Lettres, Langues, Sciences de l'Homme et des Sociétés					0		22			22	22
	Congé maternité											
	IUT de Saint-Denis	118				118					0	118
	Service des Activités Industrielles et Commerciales	112				112					0	112
	UFR de Droit, Sciences Politiques et Sociales	47				47					0	47
	UFR de Santé Médecine et Biologie Humaine	259	53			312					0	312
	Congé suite accident de service ou de trajet											
	Institut Galilée	6				6					0	6
Total général		542	53	0	0	595	25	36	21	0	82	677

Personnels enseignants et enseignants chercheurs – hors santé

Nombre d'agents ayant au moins 1 absence												
Statut	Structure Organisationnelle	Féminin				Total Féminin	Masculin				Total Masculin	Total général
		[26-35 ans]	[36-45 ans]	[46-60 ans]	> 60 ans		[26-35 ans]	[36-45 ans]	[46-60 ans]	> 60 ans		
Titulaires	Congé bonifié											
	UFR de Santé Médecine et Biologie Humaine					0		1		1	2	2
	Congé de paternité											
	Institut Galilée					0			1		1	1
	IUT de Bobigny					0		1	1		2	2
	Congé de paternité et d'accueil de l'enfant											
	UFR des Lettres, Langues, Sciences de l'Homme et des Sociétés					0	1				1	1
	Congé invalidité temporaire imputable au serv											
	UFR de Droit, Sciences Politiques et Sociales			2		2					0	2
	UFR de Santé Médecine et Biologie Humaine					0	1				1	1
	UFR de Sciences Économiques et de Gestion				1	1					0	1
	Congé maternité											
	IUT de Bobigny			1		1					0	1
	IUT de Villetaneuse			2		2					0	2
	UFR de Droit, Sciences Politiques et Sociales			2	1	3					0	3
	UFR des Lettres, Langues, Sciences de l'Homme et des Sociétés			1		1					0	1
	UFR des Sciences de la Communication				2	2					0	2
Total général		0	6	5	1	12	2	2	2	1	7	19

Personnels enseignants et enseignants chercheurs - hors santé

Nombre de jours d'absence par motif d'absence												
Statut	Structure Organisationnelle	Féminin				Total Féminin	Masculin				Total Masculin	Total général
		[26-35 ans]	[36-45 ans]	[46-60 ans]	> 60 ans		[26-35 ans]	[36-45 ans]	[46-60 ans]	> 60 ans		
Titulaires	Congé bonifié											
	UFR de Santé Médecine et Biologie Humaine					0		32		65	97	97
	Congé de paternité											
	Institut Galilée					0			21		21	21
	IUT de Bobigny					0		28	25		53	53
	Congé de paternité et d'accueil de l'enfant											
	UFR des Lettres, Langues, Sciences de l'Homme et des Sociétés					0	22				22	22
	Congé invalidité temporaire imputable au serv											
	UFR de Droit, Sciences Politiques et Sociales			20		20					0	20
	UFR de Santé Médecine et Biologie Humaine					0	3				3	3
	UFR de Sciences Économiques et de Gestion				151	151					0	151
	Congé maternité											
	IUT de Bobigny			113		113					0	113
	IUT de Villetaneuse			208		208					0	208
	UFR de Droit, Sciences Politiques et Sociales			254	68	322					0	322
	UFR des Lettres, Langues, Sciences de l'Homme et des Sociétés			142		142					0	142
	UFR des Sciences de la Communication				105	105					0	105
Total général		0	717	193	151	1061	25	60	46	65	196	1257

Personnels BIATSS - santé

Nombre d'agents ayant au moins 1 absence														
Statut	Structure Organisationnelle	Féminin					Total Féminin	Masculin					Total Masculin	Total général
		[18-25 ans]	[26-35 ans]	[36-45 ans]	[46-60 ans]	> 60 ans		[18-25 ans]	[26-35 ans]	[36-45 ans]	[46-60 ans]	> 60 ans		
Contractuels	Congé de maladie hospitalo-universitaire													
	UFR de Santé Médecine et Biologie Humaine		3				3						0	3
	Congé de maladie ordinaire													
	Agence Comptable		1		5		6		3		2	5	11	
	Bureau de la Recherche et des Études Doctorales			1			1			7		7	8	
	Cabinet de la Présidence			1	2		3					0	3	
	Campus Condorcet			1			1					0	1	
	Centre de Développement en Ingénierie de la Professionnalisation		5	5			10					0	10	
	Comité Évaluation-orientation Coopération Scientifique Nord			2			2					0	2	
	Département des Activités Physiques et Sportives			3			3					0	3	
	Direction de la Vie Universitaire			1			1					0	1	
	Direction des Affaires Financières et du Pilotage			7			7		9			9	16	
	Direction des Ressources Humaines		9	1	6		16			2		2	18	
	Direction des Systèmes d'Information			1			1					0	1	
	Direction Générale des Services		2	2			4		2	1		3	7	
	Institut Galilée	1	2	4			7	1				1	8	
	IUT de Bobigny	3	12	4			19					0	19	
	IUT de Saint-Denis		3	2	3	8	16			4		4	20	
	IUT de Villetaneuse		2	1			3		1			1	4	
	Service Commun des Bibliothèques et de la Documentation		6	2	4		12				8	8	20	
	Service de la Communication	1					1					0	1	
	Service De Sûreté			1			1		1	2		1	4	5
	Service des Activités Industrielles et Commerciales		9				9					0	9	
	Service des Études, de la Vie Étudiante et de la Scolarité		1				1					0	1	
	Service du Patrimoine						0			1	1	2	2	
	Service Intérieur et de la Logistique			1			1			1		1	2	
	Service Universitaire de Médecine Préventive et de la Promotion de la Santé		4	6	1		11		1			1	12	
	Service Valorisation, Orientation, Insertion professionnelle de l'Étudiant		4				4					0	4	
	UFR de Droit, Sciences Politiques et Sociales		14				14					0	14	
	UFR de Santé Médecine et Biologie Humaine	6	6		1		13		6			6	19	
	UFR de Sciences Économiques et de Gestion						0			1		1	1	
	UFR des Lettres, Langues, Sciences de l'Homme et des Sociétés	1	1				2					0	2	
	UFR des Sciences de la Communication		9	5	1		15					0	15	
	Congé grave maladie													
	Agence Comptable			2			2						0	2
	Couche pathologique													
	UFR des Lettres, Langues, Sciences de l'Homme et des Sociétés		1				1						0	1
	Grossesse pathologique													
	Bureau de la Recherche et des Études Doctorales			1			1						0	1
	Centre de Développement en Ingénierie de la Professionnalisation		1				1						0	1
	Direction des Ressources Humaines		2				2						0	2
	Institut Galilée		1				1						0	1
	Total général		12	98	54	23	8	195	1	23	19	9	3	55

Personnels BIATSS - santé

Nombre de jours d'absence par motif d'absence														
Statut	Structure Organisationnelle	Féminin					Total Féminin	Masculin					Total Masculin	Total général
		[18-25 ans]	[26-35 ans]	[36-45 ans]	[46-60 ans]	> 60 ans		[18-25 ans]	[26-35 ans]	[36-45 ans]	[46-60 ans]	> 60 ans		
Contractuels	Congé de maladie hospitalo-universitaire													
	UFR de Santé Médecine et Biologie Humaine		65				65						0	65
	Congé de maladie ordinaire													
	Agence Comptable		10		28		38		29			55	84	122
	Bureau de la Recherche et des Études Doctorales			32			32			128			128	160
	Cabinet de la Présidence			5	8		13						0	13
	Campus Condorcet			8			8						0	8
	Centre de Développement en Ingénierie de la Professionnalisation		103	36			139						0	139
	Comité Évaluation-orientation Coopération Scientifique Nord			9			9						0	9
	Département des Activités Physiques et Sportives			19			19						0	19
	Direction de la Vie Universitaire			5			5						0	5
	Direction des Affaires Financières et du Pilotage			71			71		241				241	312
	Direction des Ressources Humaines		157	4	84		245			5			5	250
	Direction des Systèmes d'Information			6			6						0	6
	Direction Générale des Services		10	15			25		5	2			7	32
	Institut Galilée	3	14	36			53	3					3	56
	IUT de Bobigny	14	93	12			119						0	119
	IUT de Saint-Denis		12	8	38	74	132			36			36	168
	IUT de Villetaneuse		9	6			15		5				5	20
	Service Commun des Bibliothèques et de la Documentation		31	16	36		83				97		97	180
	Service de la Communication	3					3						0	3
	Service De Sûreté			4			4		2	10		11	23	27
	Service des Activités Industrielles et Commerciales		67				67						0	67
	Service des Études, de la Vie Étudiante et de la Scolarité		2				2						0	2
	Service du Patrimoine						0			3	7		10	10
	Service Intérieur et de la Logistique			4			4			10			10	14
	Service Universitaire de Médecine Préventive et de la Promotion de la Santé		13	32	15		60		1				1	61
	Service Valorisation, Orientation, Insertion professionnelle de l'Étudiant		22				22						0	22
	UFR de Droit, Sciences Politiques et Sociales		98				98						0	98
	UFR de Santé Médecine et Biologie Humaine	50	59		7		116		162				162	278
	UFR de Sciences Économiques et de Gestion						0			1			1	1
	UFR des Lettres, Langues, Sciences de l'Homme et des Sociétés	5	2				7						0	7
	UFR des Sciences de la Communication		39	115	28		182						0	182
	Congé grave maladie													
	Agence Comptable			325			325						0	325
	Couche pathologique													
	UFR des Lettres, Langues, Sciences de l'Homme et des Sociétés		14				14						0	14
	Grossesse pathologique													
	Bureau de la Recherche et des Études Doctorales			14			14						0	14
	Centre de Développement en Ingénierie de la Professionnalisation		13				13						0	13
	Direction des Ressources Humaines		29				29						0	29
	Institut Galilée		29				29						0	29
	Total général		75	891	782	244	74	2066	3	445	195	104	66	813

Personnels BIATSS - santé

Nombre d'agents ayant au moins 1 absence														
Statut	Structure Organisationnelle	Féminin					Total Féminin	Masculin					Total Masculin	Total général
		[18-25 ans]	[26-35 ans]	[36-45 ans]	[46-60 ans]	> 60 ans		[18-25 ans]	[26-35 ans]	[36-45 ans]	[46-60 ans]	> 60 ans		
Titulaires	CLM suite à requalification CMO													
	Institut Galilée				2	2						0	2	
	IUT de Bobigny					1	1					0	1	
	UFR de Santé Médecine et Biologie Humaine					1	1					0	1	
	UFR de Sciences Économiques et de Gestion					2	2					0	2	
	Congé de maladie ordinaire													
	Agence Comptable		4	2	4	10					3	3	13	
	Bureau de la Recherche et des Études Doctorales			3	10	14						0	14	
	Cabinet de la Présidence				5	5						0	5	
	Centre de Développement en Ingénierie de la Professionnalisation			3	5	9				4		4	13	
	Département des Activités Physiques et Sportives					0		2				2	2	
	Direction de la Sclarité et de la Vie Universitaire				1	1						0	1	
	Direction de la Vie Universitaire					0			1			1	1	
	Direction des Affaires Financières et du Pilotage		3			3						0	3	
	Direction des Ressources Humaines		1	4	7	15		4	1			5	20	
	Direction des Systèmes d'Information			2	1	3			3			3	6	
	Direction Générale des Services		1		2	7						0	7	
	Institut Galilée			13	12	25			4		2	6	31	
	IUT de Bobigny		3	8	10	21		2		1		3	24	
	IUT de Saint-Denis		7	2	5	18					9	9	27	
	IUT de Villetaneuse			3	23	26				14		14	40	
	Service Accueil		8			9						0	9	
	Service Commun des Bibliothèques et de la Documentation			3	11	19				8		8	27	
	Service de la Communication				2	2						0	2	
	Service de Reprographie Centrale					1				1		1	2	
	Service De Sûreté			3		3		20				20	23	
	Service des Etudes et de la Vie Etudiante			1		1						0	1	
	Service des Études, de la Vie Étudiante et de la Sclarité				2	2						0	2	
	Service des Relations Internationales				3	3						0	3	
	Service du Patrimoine					0				1	2	3	3	
	Service Hygiène et Sécurité		5			5						0	5	
	Service Intérieur et de la Logistique			4	5	12			1	4		5	17	
	Service Universitaire de Médecine Préventive et de la Promotion de la Santé				2	2						0	2	
	UFR de Droit, Sciences Politiques et Sociales		3	4	6	13				4		4	17	
	UFR de Santé Médecine et Biologie Humaine			7	25	32		2			2	4	36	
	UFR de Sciences Économiques et de Gestion			1	1	2		5				5	7	
	UFR des Lettres, Langues, Sciences de l'Homme et des Sociétés			2	4	8					1	1	9	
	UFR des Sciences de la Communication					0					2	2	2	
	Congé longue durée - A													
	UFR des Lettres, Langues, Sciences de l'Homme et des Sociétés					1	1					0	1	
	Congé longue maladie													
	Cabinet de la Présidence				3	3						0	3	
	Institut Galilée				1	1						0	1	
	Maison des Sciences de l'Homme					0					3	3	3	
	UFR de Santé Médecine et Biologie Humaine					3	3					0	3	
	Couche pathologique													
	Direction des Affaires Financières et du Pilotage		1			1						0	1	
	UFR des Lettres, Langues, Sciences de l'Homme et des Sociétés			1		1						0	1	
	Grossesse pathologique													
	UFR de Droit, Sciences Politiques et Sociales			1		1						0	1	
	Total général		0	36	67	152	33	288	0	35	10	37	24	106

Personnels BIATSS - santé

Nombre de jours d'absence par motif d'absence														
Statut	Structure Organisationnelle	Féminin					Total Féminin	Masculin					Total Masculin	Total général
		[18-25 ans]	[26-35 ans]	[36-45 ans]	[46-60 ans]	> 60 ans		[18-25 ans]	[26-35 ans]	[36-45 ans]	[46-60 ans]	> 60 ans		
Titulaires	CLM suite à requalification CMO													
	Institut Galilée				243	243						0	243	
	IUT de Bobigny					19	19					0	19	
	UFR de Santé Médecine et Biologie Humaine					52	52					0	52	
	UFR de Sciences Économiques et de Gestion					296	296					0	296	
	Congé de maladie ordinaire													
	Agence Comptable		31	23	26		80					93	93	173
	Bureau de la Recherche et des Études Doctorales			27	74	3	104						0	104
	Cabinet de la Présidence				53		53						0	53
	Centre de Développement en Ingénierie de la Professionnalisation			44	41	7	92				17		17	109
	Département des Activités Physiques et Sportives						0		3				3	3
	Direction de la Scolarité et de la Vie Universitaire				14		14						0	14
	Direction de la Vie Universitaire						0			11			11	11
	Direction des Affaires Financières et du Pilotage		71				71						0	71
	Direction des Ressources Humaines		3	29	64	6	102		43	2			45	147
	Direction des Systèmes d'Information			7	5		12			69			69	81
	Direction Générale des Services		3		46	83	132						0	132
	Institut Galilée			209	118		327			31		9	40	367
	IUT de Bobigny		12	86	48		146		16		4		20	166
	IUT de Saint-Denis		57	21	48	62	188					118	118	306
	IUT de Villetaneuse			46	276		322				132		132	454
	Service Accueil		117			5	122						0	122
	Service Commun des Bibliothèques et de la Documentation			20	90	229	339				52		52	391
	Service de la Communication				18		18						0	18
	Service de Reprographie Centrale					4	4				16		16	20
	Service De Sûreté			23			23		61				61	84
	Service des Etudes et de la Vie Etudiante			3			3						0	3
	Service des Études, de la Vie Étudiante et de la Scolarité				16		16						0	16
	Service des Relations Internationales				26		26						0	26
	Service du Patrimoine						0				5	11	16	16
	Service Hygiène et Sécurité		17				17						0	17
	Service Intérieur et de la Logistique			37	32	13	82			1	31		32	114
	Service Universitaire de Médecine Préventive et de la Promotion de la Santé				23		23						0	23
	UFR de Droit, Sciences Politiques et Sociales		96	15	169		280				25		25	305
	UFR de Santé Médecine et Biologie Humaine			82	233		315		6			11	17	332
	UFR de Sciences Économiques et de Gestion			7	4		11		15				15	26
	UFR des Lettres, Langues, Sciences de l'Homme et des Sociétés			7	57	19	83					3	3	86
	UFR des Sciences de la Communication						0					19	19	19
	Congé longue durée - A													
	UFR des Lettres, Langues, Sciences de l'Homme et des Sociétés					130	130						0	130
	Congé longue maladie													
	Cabinet de la Présidence				365		365						0	365
	Institut Galilée				122		122						0	122
	Maison des Sciences de l'Homme						0				345		345	345
	UFR de Santé Médecine et Biologie Humaine					365	365						0	365
	Couche pathologique													
	Direction des Affaires Financières et du Pilotage		28				28						0	28
	UFR des Lettres, Langues, Sciences de l'Homme et des Sociétés				28		28						0	28
	Grossesse pathologique													
	UFR de Droit, Sciences Politiques et Sociales			14			14						0	14
	Total général		0	435	728	2211	1293	4667	0	144	114	282	609	1149

Personnels BIATSS – Hors santé

Nombre d'agents ayant au moins 1 absence												
Statut	Structure Organisationnelle	Féminin			Total Féminin	Masculin				Total Masculin	Total général	
		[26-35 ans]	[36-45 ans]	[46-60 ans]		[26-35 ans]	[36-45 ans]	[46-60 ans]	> 60 ans			
Contractuels	Congé de paternité											
	Agence Comptable				0	1				1	1	
	Direction Générale des Services				0	1				1	1	
	Service De Sûreté				0		1			1	1	
	UFR de Santé Médecine et Biologie Humaine				0	1				1	1	
	Congé de paternité et d'accueil de l'enfant											
	Agence Comptable				0	2				2	2	
	Bureau de la Recherche et des Études Doctorales				0	1				1	1	
	Congé maternité											
	Bureau de la Recherche et des Études Doctorales		1		1					0	1	
	Centre de Développement en Ingénierie de la Professionnalisation	1			1					0	1	
	Direction des Ressources Humaines	3			3					0	3	
	Institut Galilée	2	1		3					0	3	
	Service des Affaires Juridiques, Institutionnelles, des Marchés et des Achats		1		1					0	1	
	UFR de Droit, Sciences Politiques et Sociales	2			2					0	2	
	UFR de Santé Médecine et Biologie Humaine	3			3					0	3	
	UFR des Lettres, Langues, Sciences de l'Homme et des Sociétés	1			1					0	1	
	UFR des Sciences de la Communication	1			1					0	1	
	Congé pour naissance, adoption d'un enfant											
	Département des Activités Physiques et Sportives				0			1		1	1	
	Congé suite accident de service ou de trajet											
	Campus Condorcet		1		1					0	1	
	Direction des Affaires Financières et du Pilotage		2		2					0	2	
	Service Commun des Bibliothèques et de la Documentation				0				2	2	2	
	Service du Patrimoine				0			1		1	1	
	Service Intérieur et de la Logistique				0	2	8			10	10	
	Service Valorisation, Orientation, Insertion professionnelle de l'Étudiant	1			1					0	1	
	UFR de Droit, Sciences Politiques et Sociales	4			4		1			1	5	
	Total général		18	6	0	24	8	10	2	2	22	46

Personnels BIATSS – hors santé

Nombre de jours d'absence par motif d'absence												
Statut	Structure Organisationnelle	Féminin			Total Féminin	Masculin				Total Masculin	Total général	
		[26-35 ans]	[36-45 ans]	[46-60 ans]		[26-35 ans]	[36-45 ans]	[46-60 ans]	> 60 ans			
Contractuels	Congé de paternité											
	Agence Comptable				0	7				7	7	
	Direction Générale des Services				0	22				22	22	
	Service De Sûreté				0		10			10	10	
	UFR de Santé Médecine et Biologie Humaine				0	28				28	28	
	Congé de paternité et d'accueil de l'enfant											
	Agence Comptable				0	21				21	21	
	Bureau de la Recherche et des Études Doctorales				0	25				25	25	
	Congé maternité											
	Bureau de la Recherche et des Études Doctorales		31		31					0	31	
	Centre de Développement en Ingénierie de la Professionnalisation	107			107					0	107	
	Direction des Ressources Humaines	137			137					0	137	
	Institut Galilée	265	182		447					0	447	
	Service des Affaires Juridiques, Institutionnelles, des Marchés et des Achats		39		39					0	39	
	UFR de Droit, Sciences Politiques et Sociales	249			249					0	249	
	UFR de Santé Médecine et Biologie Humaine	251			251					0	251	
	UFR des Lettres, Langues, Sciences de l'Homme et des Sociétés	112			112					0	112	
	UFR des Sciences de la Communication	8			8					0	8	
	Congé pour naissance, adoption d'un enfant											
	Département des Activités Physiques et Sportives				0			3		3	3	
	Congé suite accident de service ou de trajet											
	Campus Condorcet		4		4					0	4	
	Direction des Affaires Financières et du Pilotage		12		12					0	12	
	Service Commun des Bibliothèques et de la Documentation				0				73	73	73	
	Service du Patrimoine				0			3		3	3	
	Service Intérieur et de la Logistique				0	16	319			335	335	
	Service Valorisation, Orientation, Insertion professionnelle de l'Étudiant	2			2					0	2	
	UFR de Droit, Sciences Politiques et Sociales	98			98		7			7	105	
	Total général		1229	268	0	1497	119	336	6	73	534	2031

Personnels BIATSS – hors santé

Nombre d'agents ayant au moins 1 absence											
Statut	Structure Organisationnelle	Féminin			Total Féminin	Masculin				Total Masculin	Total général
		[26-35 ans]	[36-45 ans]	[46-60 ans]		[26-35 ans]	[36-45 ans]	[46-60 ans]	> 60 ans		
Titulaires	Congé de paternité										
	Direction des Systèmes d'Information				0		1			1	1
	IUT de Bobigny				0		1			1	1
	UFR des Lettres, Langues, Sciences de l'Homme et des Sociétés				0			1		1	1
	Congé invalidité temporaire imputable au serv										
	Direction des Ressources Humaines		4	2	6					0	6
	Direction des Systèmes d'Information				0		3	3		6	6
	Institut Galilée		1	3	4		7			7	11
	IUT de Bobigny			3	3			1		1	4
	IUT de Saint-Denis				0			1		1	1
	IUT de Villetaneuse		4	4	8					0	8
	Service Commun des Bibliothèques et de la Documentation		2	4	6		3			3	9
	Service des Achats et de la Commande Publique		6		6					0	6
	Service du Patrimoine				0				5	5	5
	UFR de Droit, Sciences Politiques et Sociales			2	2					0	2
	UFR de Santé Médecine et Biologie Humaine		2		2				9	9	11
	UFR des Lettres, Langues, Sciences de l'Homme et des Sociétés		1		1					0	1
	Congé maternité										
	Direction des Affaires Financières et du Pilotage	1			1					0	1
	Institut Galilée		2		2					0	2
	IUT de Bobigny	1			1					0	1
	IUT de Villetaneuse		1		1					0	1
	Service des Affaires Juridiques, Institutionnelles, des Marchés et des Achats		1		1					0	1
	UFR de Droit, Sciences Politiques et Sociales	1	1		2					0	2
	UFR de Santé Médecine et Biologie Humaine		1		1					0	1
	UFR des Lettres, Langues, Sciences de l'Homme et des Sociétés	1	1		2					0	2
	Total général		4	27	18	49	0	15	6	14	35

Personnels BIATSS – hors santé

Nombre de jours d'absence par motif d'absence											
Statut	Structure Organisationnelle	Féminin			Total Féminin	Masculin				Total Masculin	Total général
		[26-35 ans]	[36-45 ans]	[46-60 ans]		[26-35 ans]	[36-45 ans]	[46-60 ans]	> 60 ans		
Titulaires	Congé de paternité										
	Direction des Systèmes d'Information				0		25			25	25
	IUT de Bobigny				0		21			21	21
	UFR des Lettres, Langues, Sciences de l'Homme et des Sociétés				0			29		29	29
	Congé invalidité temporaire imputable au serv										
	Direction des Ressources Humaines		19	19	38					0	38
	Direction des Systèmes d'Information				0		35	24		59	59
	Institut Galilée		2	65	67		258			258	325
	IUT de Bobigny			22	22			6		6	28
	IUT de Saint-Denis				0			12		12	12
	IUT de Villetaneuse		50	116	166					0	166
	Service Commun des Bibliothèques et de la Documentation		18	82	100		64			64	164
	Service des Achats et de la Commande Publique		365		365					0	365
	Service du Patrimoine				0				365	365	365
	UFR de Droit, Sciences Politiques et Sociales			16	16					0	16
	UFR de Santé Médecine et Biologie Humaine		30		30				233	233	263
	UFR des Lettres, Langues, Sciences de l'Homme et des Sociétés		38		38					0	38
	Congé maternité										
	Direction des Affaires Financières et du Pilotage	112			112					0	112
	Institut Galilée		215		215					0	215
	IUT de Bobigny	112			112					0	112
	IUT de Villetaneuse		96		96					0	96
	Service des Affaires Juridiques, Institutionnelles, des Marchés et des Achats		121		121					0	121
	UFR de Droit, Sciences Politiques et Sociales	112	182		294					0	294
	UFR de Santé Médecine et Biologie Humaine		57		57					0	57
	UFR des Lettres, Langues, Sciences de l'Homme et des Sociétés	112	69		181					0	181
	Total général		448	1262	320	2030	0	403	71	598	1072

8. L'ACTION SOCIALE ET LA PROTECTION SOCIALE

8.1. MONTANT DES DÉPENSES PAR DOMAINE

8.2. NATURE DES PRESTATIONS FOURNIES ET DEPENSES

8.3. REPARTITION DES BENEFICIAIRES PAR PRESTATIONS

8.4. PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

L'action sociale vise à améliorer les conditions de vie des agents publics et de leurs familles, et à les aider à faire face aux situations difficiles rencontrées. Elle peut concerner la restauration, le handicap, la santé, le logement, l'enfance, les loisirs.

8.1. MONTANT DES DÉPENSES PAR DOMAINE

Le montant des autorisations d'engagement s'élève à 25 000 euros pour les prestations d'actions sociales et interministérielles et 25 000 euros pour les chèques alimentaires et les aides exceptionnelles.

Il existe différents types de dépenses : Enfance, Handicap, Logement, Loisirs, etc.

S'y ajoutent les dépenses en matière de restauration collective pour les personnels.

	2021	2022	2023
L'enfance	2 838 €	4 393 €	2 706 €
Le handicap	12 988 €	12 188 €	16 009 €
Le logement	4 169 €	3 266 €	4 523 €
Les loisirs	458 €	115 €	- €
Autres (frais de justice, obsèques, aides exceptionnelles, chèques alimentation)	30 300 €	36 770 €	30 025 €
Total	50 753 €	56 732 €	53 263 €

■ Dépenses en restauration collective

	2021	2022	2023
Total	-	103 813 €	157 947 €

Source : Direction des affaires financières

Il convient de noter que ces dépenses sont de diverses natures. L'université a des conventions avec la Chambre des métiers de l'artisanat, Elicor, le Crous de Créteil, le Crous de Paris ainsi que l'École polytechnique.

Le site d'Argenteuil ne bénéficiant pas de restaurant administratif à proximité, l'université a mis en place un système de chèques restaurant à compter du 1er septembre 2023. (décision du CSA en date du 01/06/2023).

8.2. NATURE DES PRESTATIONS FOURNIES ET DEPENSES

Il existe différents types d'aides :

- les Aides Spécifiques d'Initiative Universitaire (ASIU),
- les prestations interministérielles (PIM),
- les aides financières exceptionnelles, accordées par la commission idoine,
- les chèques alimentation.

- Demandes de logement adressées à la Direction régionale et interdépartementale de l'hébergement et du logement (DRIHL)

	2021	2022	2023
Demande de logement	20	42	25

Depuis juin 2023, les demandes sont effectuées directement par les agents via le logiciels colibri, ce qui ne permet plus de définir le nombre de demandes.

Pour autant, l'Assistante Sociale est régulièrement sollicitée pour l'accompagnement au logement malgré les dispositifs existants. En 2023, elle a reçu 78 agents.

	2021	2022	2023
ASIU	7 707 €	13 259 €	9 842 €
1-Aide à l'adoption			
2-Aide au BAPFA			
3- Aides aux études	2 700 €	3 550 €	1 500 €
4- Aide au cautionnement	3 769 €	3 454 €	3723 €
5-Installation en région parisienne	400 €	400 €	800 €
6-aides aux frais de justice	800 €	3 130 €	2125 €
7- Aide aux obsèques		2 000 €	1000 €
8- Péri scolaire 3/6 ans		156 €	
9- Péri scolaire 6/10 ans	38 €	271 €	32 €
10-Colonie de vacances		299 €	292 €
11-Séjour famille			370 €
PIM	13 547 €	13 082 €	16 522 €
12- Colonie de vacances		163 €	79 €
13-Centre de loisirs	101 €	113 €	433 €
14- Aide au séjour repos			
15-Aide aux parents d'enfant handicapé	12988 €	11557 €	16009 €
16-Aide au adulte handicapé		1133 €	
17- Séjour enfant/adulte handicapé			
18-Séjour linguistique			
19-Séjour éducatif			
20-Séjour centre familial	458 €	115 €	
Aides exceptionnelles	25 000 €	27 140 €	23 900 €
Chèques d'alimentation	4 500 €	4 500 €	3 000 €
Total	50 753 €	57 981 €	53 263 €

8.3. REPARTITION DES BENEFICIAIRES PAR PRESTATIONS

ASIU	26										38										30									
	3		2				3		1	9	2	3	4				1			10		2	3							5
	1	5	1	2	1		1		2	13		6	4				2	2		14		2	3	1		2	3	3		14
									1	1				1						1							2			2
			1							1		4								4	1	2	1							4
										-			1			1				2							1			1
										-		2								2										-
			2							2		3								3						1				1
										-	2									2	1						1			2
										-										-			1							1
PIM	24										22										30									
										-										-						1				1
			2							2			1							1			2			1				3
		8		3	4		4			19		5	5		4	2	2			18	2	12	6		4	2				26
										-	1	1								2										-
		3								3	1									1										-
										ND		9	7	1	1	1	3	3		25		10	6	2			4	1		23
										ND									45	45									30	30
Sous-total	33				13				4		63				22				45		57				26				30	
Total	4	16	8	5	5	-	8	-	4	ND	6	33	22	2	5	4	8	5	45	130	4	28	22	3	4	7	9	6	30	113

Au travers de ces actions, l’USPN met en œuvre la responsabilité sociétale en sa qualité d’employeur public

8.4. PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

L'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique, applicable au 1^{er} janvier 2022, précise notamment que les personnes publiques participent au financement des garanties de protection sociale complémentaire destinées à couvrir les frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident auxquelles souscrivent les agents que ces personnes publiques emploient.

Le montant de la participation ne peut être inférieur à la moitié du financement nécessaire à la couverture de ces garanties minimales.

Ces personnes publiques peuvent également participer au financement des garanties de protection sociale complémentaire destinées à couvrir les risques d'incapacité de travail, d'invalidité, d'inaptitude ou de décès auxquelles souscrivent les agents qu'elles emploient.

	2021	2022	2023
Subvention d'État	-	122 909 €	-

(BDS RSU 174) Montant du financement de l'employeur État à la protection sociale complémentaire des agents

En 2022, l'USPN a abondé sa contribution de 3848 euros (par rapport au plancher réglementaire).

La Subvention pour Charge de Service Public (SCSP) 2023 n'intégrait pas une compensation pour cette dépense. L' Université a totalement financé ce versement aux bénéficiaires qui augmentent (+ 8%).

■ Nombre d'adhérents et montant versé total

	2021	2022			2023		
		F	H	Total	F	H	Total
BIATSS	-	238	97	335	251	107	358
E & EC	-	180	185	365	191	210	401
Nombre total d'adhérents	-	418	282	700	442	317	759
Montant total	-	126 757 €			136 620 €		

(BDS RSU 175) Nombre d'agents adhérents à la ou aux garanties de protection sociale complémentaire référencées

9. LE DIALOGUE SOCIAL

9.1. COMITE SOCAIL D'ADMINISTRATION (CSA)

9.1.1. REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL AU CSA

9.1.2. NOMBRE DE RÉUNIONS

9.2. FORMATION SPECIALISÉE EN MATIÈRE DE SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL (FSSSCT)

9.2.1. REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL A LA FSSSCT

9.2.2. NOMBRE DE RÉUNIONS

9.3. COMMISSION PARITAIRE D'ETABLISSEMENT (CPE)

9.3.1. LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL A LA CPE

9.3.2. NOMBRE DE RÉUNIONS

9.4. COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE (CCP)

9.4.1. LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL A LA CCP

9.4.2. NOMBRE DE RÉUNIONS

9.5. GROUPES DE TRAVAIL ET LES COMMISSIONS

9.6. MOYENS ACCORDÉS AUX ORGANISATIONS SYNDICALES

9.6.1. CRÉDITS DE TEMPS ACCORDÉS AUX SYNDICATS
POUR LES BESOINS DE L'ACTIVITÉ SYNDICALE

9.6.2. NOMBRE DE JOURS D'AUTORISATION D'ABSENCE ACCORDÉS
POUR PARTICIPER À DES RÉUNIONS OU NÉGOCIATIONS AU SEIN DE
L'USPN

9.7. RECOURS FORMÉS AUPRÈS DE LA COMMISSION PARITAIRE D'ÉTABLISSEMENT ET LA COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE

9.7.1. NOMBRE DE RECOURS EXAMINÉS EN RÉUNION DE CPE

9.7.2. NOMBRE DE RECOURS EXAMINÉS EN RÉUNION DE CCP

9.9. JOURS DE GREVE

Les agents publics participent, via leurs représentants du personnel siégeant au sein d'instances consultatives, à l'examen de décisions relatives à leur carrière ou au fonctionnement des services. Depuis 2023, conformément à la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, ces instances consultatives sont :

- Le comité social d'administration (CSA) (ex-comité technique)
- La formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail (FS SSCT) (ex-comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail),
- Les commissions administratives paritaires (CAP) et les commissions paritaires d'établissement (CPE) (dont les périmètres ont été révisés),
- Les commissions consultatives paritaires (CCP),
- Les conseils supérieurs de la fonction publique,
- Et le conseil commun de la fonction publique.

9.1. COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION (CSA)

Le CSA comprend des représentants de l'administration et des représentants du personnel. Seuls les représentants du personnel, élus pour 4 ans, sont invités à prendre part aux votes. Le comité est compétent en matière :

- D'organisation et de fonctionnement des services de l'université,
- De gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences,
- Des grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférent,
- D'égalité professionnelle, parité et lutte contre toutes les discriminations,
- D'insertion, de formation, de maintien dans l'emploi, de mobilité professionnelle.

9.1.1. REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL AU CSA

	2021				2022				2023			
	Titulaire		Suppléant		Titulaire		Suppléant		Titulaire		Suppléant	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
CGT-SUD	2		1	1	2		1	1	2	1	1	2
FO-ESR	1		1		1		1			2	2	
FSU	2		2		2		2		2		1	1
SANS ETIQUETTE	1		1		1							
SGEN-CFDT									1			1
SNPTES		2	1	1		2	1	1				
UNSA		2	2		1	1	2			2	2	
Total	6	4	8	2	7	3	7	2	5	5	6	4

9.1.2. NOMBRE DE RÉUNIONS

	2021	2022	2023
CT/CSA	8	7	9 *

Soucieuse d'un dialogue social riche et constant, l'administration propose un nombre de réunions nettement supérieur au minimum légal. Néanmoins, ce nombre doit être mieux ajusté à l'avancée des dossiers, notamment parce qu'un grand nombre sont préparés à l'occasion de groupes de travail.

Cela est vrai tant pour le CSA que pour la FS SSCT (cf. 9.2.2.2).

** Y compris 1 réunion extraordinaire*

9.2. FORMATION SPECIALISÉE EN MATIÈRE DE SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL (FS SSCT)

La FS SSCT joue un rôle central dans la démarche de prévention des risques professionnels et participe à l'amélioration des conditions de vie au travail des agents de l'établissement. Elle doit être associée à chacune des étapes de la démarche de prévention, notamment en matière de prévention des risques psychosociaux.

La FS SSCT a pour mission :

- De contribuer à la protection de la santé physique et mentale et à la sécurité ;
- De contribuer à l'amélioration des conditions de travail, de l'organisation du travail ;
- D'examiner les questions relatives au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et les dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques.

Il est notamment consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail des agents.

9.2.1. REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

	2021				2022				2023			
	Titulaire		Suppléant		Titulaire		Suppléant		Titulaire		Suppléant	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
CGT-SUD	2		1	1	2		1	1	2	1	2	1
FO-ESR	1		1		1		1		1	1		2
FSU	2		2		2		2		2		1	1
SANS ETIQUETTE					1							
SGEN-CFDT									1			1
SNPTES		2	1	1		2	1	1				
UNSA		2	2		1	1	2		1	1	1	1
Total	5	4	7	2	7	3	7	2	7	3	4	6

(BDS RSU 176) Nombre de représentants du personnel par type d'instance au 31 décembre

9.2.2. NOMBRE DE RÉUNIONS

	2021	2022	2023
CHSCT/FS SSCT	10	7	9

(BDS RSU 177) Nombre de réunions des instances au cours de l'année

9.3. COMMISSION PARITAIRE D'ETABLISSEMENT (CPE)

La CPE est composée de 3 groupes représentant les filières. Les représentants des personnels sont élus à partir de listes présentées par les organisations syndicales.

Son rôle est de préparer les travaux des commissions administratives paritaires (CAP) des corps des personnels BIATSS, et ses avis sont consultatifs. A ce titre, la CPE est consultée pour l'examen des décisions individuelles défavorables aux agents (refus de titularisation, de licenciement, de formation, de temps partiel ou de télétravail, discipline, etc.).

9.3.1. REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

2021				2022				2023			
Titulaire		Suppléant		Titulaire		Suppléant		Titulaire		Suppléant	
F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H

1er groupe : ITRF

SNABSUB-FSU	2		2		2		2		2		2	
SNPTES		1	1			1	1			1	1	
CGT												
FO												
UNSA	3		1	2	3		1	2	3		1	2

2ème groupe :AENES

CGT	2		2		2		2		2		2	
SNABSUB-FSU	2		2		2		2		2		2	
SNPTES	1		1		1		1		1		1	

3ème groupe :Bibliothèque

CGT	3		3		3		3		3		3	
-----	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--

Total	13	1	12	2	13	1	12	2	13	1	12	2
-------	----	---	----	---	----	---	----	---	----	---	----	---

(BDS RSU 176) Nombre de représentants du personnel par type d'instance au 31 décembre

9.3.2. NOMBRE DE RÉUNIONS

	2021	2022	2023
CPE	-	-	-

9.4. COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE (CCP)

La Commission consultative paritaire (CCP) est obligatoirement consultée sur les décisions individuelles concernant les agents contractuels relatives :

- aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai,
- au non-renouvellement du contrat des personnes investies d'un mandat syndical
- et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme.

Elle peut également être consultée sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents contractuels.

9.4.1. REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

	2021				2022				2023			
	Titulaire		Suppléant		Titulaire		Suppléant		Titulaire		Suppléant	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Catégorie A												
CGT-SUD	1	1		2	1	1		2	1	1		2
UNSA		1				1				1		
Catégorie B												
CGT-SUD	1				1				1			
SNPTES		1	1			1	1			1	1	
Catégorie C												
SNPTES	1		1		1		1		1		1	
UNSA		1	1			1	1			1	1	
Total	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2

(BDS RSU 176) Nombre de représentants du personnel par type d'instance au 31 décembre

9.4.2. NOMBRE DE RÉUNIONS

	2020	2021	2022	2023
CCP	-	2	-	1

9.5. LES GROUPES DE TRAVAIL ET LES COMMISSIONS

Afin de préparer les travaux du CSA et/ou de la FS SSCT, des groupes de travail et des commissions peuvent être mis en place. Il est alors demandé aux organisations syndicales du CSA et/ou de la FS SSCT de désigner un représentant par OS pour participer aux travaux.

En 2023, Les travaux préparatoires des GT ont porté sur :

- Le télétravail (pour les personnels BIATSS),
- Le RIFSEEP (pour les personnels BIATSS),
- Le règlement intérieur du Comité Social d'Administration et de la Formation spécialisée.

Les représentants du CSA participent aussi à différentes commissions, parmi lesquelles :

- La commission des postes BIATSS,
- La commission formation (pour préparer le plan de formation et statuer sur les demandes individuelles),
- pour un recours concernant le télétravail (une seule fois),
- pour proposer l'ouverture des concours pour postes BIATSS (annuellement),
- La commission d'aide exceptionnelle.

Conformément aux lignes directrices de gestion (LDG) BIATSS mises en place en 2022, les organisations syndicales forment des comités d'experts, répartis selon le corps et pour les ITRF selon la BAP. Ces comités rendent des avis pour les listes d'aptitude et les tableaux d'avancement et participent au classement final.

En 2021, une cellule de signalement a été créée et un représentant du personnel de la FS SSCT a été désigné pour participer à son comité consultatif.

9.6. MOYENS ACCORDÉS AUX ORGANISATIONS SYNDICALES

9.6.1. CRÉDITS DE TEMPS ACCORDÉS POUR LES BESOINS DE L'ACTIVITÉ SYNDICALE

Les décharges syndicales font l'objet chaque année universitaire d'un envoi par le MESR ou le Rectorat, afin de définir le nombre d'heures autorisées pour chaque agent dans le cadre de la représentation de son organisation syndicale.

Ce nombre peut varier d'une année sur l'autre.

	2021		2022		2023	
	F	H	F	H	F	H
Décharge BIATSS						
▪ Nombre de personnes	9	4	9	6	9	6
▪ Nombre d'heures	5 019,5		5 785		5 785	
Décharge E & EC						
▪ Nombre de personnes	4	5	4	5	4	5
▪ Nombre d'heures						
Total d'heures	6 112		6 502,5		6 502,5	

BDS RSU 181) Volume annuel du contingent global de crédit de temps syndical prévu à l'article 16 du décret n°82-447 du 28 mai 1982

9.6.2. NOMBRE DE RÉUNION NÉCESSITANT UNE AUTORISATION D'ABSENCE POUR PARTICIPER À DES RÉUNIONS OU NÉGOCIATIONS AU SEIN DE L'USPN

	2021	2022	2023
GT Télétravail	1	3	3
GT RIFSEEP	3	2	5
GT Charte des contractuels			1
GT RIPEC	1	3	1
GT LDG	1		1
GT Règlement Intérieur (RI)			6
Commission de recours télétravail		2	0
Sous-commission des postes BIATSS	2	4	2
Commission formation	4	4	4

(BDS RSU 179) Nombre de journées d'autorisation d'absence accordées pour participer à une réunion de travail convoquée par l'administration ou à une négociation au cours de l'année

9.7. RECOURS FORMÉS AUPRÈS DE LA COMMISSION PARITAIRE D'ÉTABLISSEMENT ET LA COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE

9.7.1. NOMBRE DE RECOURS EXAMINÉS EN RÉUNION DE CPE

	2021	2022	2023
suite à saisine de droit	-	-	-
suite à la demande des agents	-	2	-

(BDS RSU 187) Nombre de recours examinés en réunion de CAP et de CCP au cours de l'année

9.7.2. NOMBRE DE RECOURS EXAMINÉS EN RÉUNION DE CCP

	2021	2022	2023
Suite à saisine de droit	-	-	-
Suite à la demande des agents	2	-	1

(BDS RSU 187) Nombre de recours examinés en réunion de CAP et de CCP au cours de l'année

9.8. JOURS DE GRÈVE

	2021	2022	2023
E & EC	-	4	54
▪ Fonctionnaires	-	4	43
▪ Contractuels	-	-	11
BIATSS	1	4	61
▪ Fonctionnaires	1	4	35
▪ Contractuels	-	-	26
Nombre total de journées d'absence	1	8	115

En 2023, l'augmentation du nombre de jours de grève concerne principalement les mobilisations contre la réforme des retraites.

	2021	2022	2023
Nombre de jours suite à un mot d'ordre national	1	2	14
Nombre de jours suite à un mot d'ordre local	0	0	0

(BDS RSU 188) Nombre de jours non travaillés au cours de l'année pour faits de grève correspondant à un mot d'ordre national ou correspondant à un mot d'ordre local

10. LA DISCIPLINE

10.1. NATURE DES FAUTES DISCIPLINAIRES

10.2. NOMBRE DE SANCTIONS PRONONCÉES ET LEUR NATURE

En cas de manquement à ses obligations, un agent public peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

Les sanctions applicables diffèrent selon la fonction publique d'appartenance et selon le statut de l'agent : fonctionnaire stagiaire ou titulaire ou agent contractuel.

Pour les sanctions les plus sévères (i.e relevant des groupes deux, trois et quatre), les textes prévoient la consultation du conseil de discipline.

10.1. NATURE DES FAUTES DISCIPLINAIRES

	2021	2022	2023
Propos injurieux	0	0	0
Agression sexuelle	1	0	0

10.2. NOMBRE DE SANCTIONS PRONONCÉES ET LEUR NATURE

	2021	2022	2023
Agent	Homme Contractuel BIATSS Catégorie B	-	-
Sanction	Licenciement	-	-

(BDS RSU 189) Nombre de sanctions prononcées

Les sanctions

Les sanctions applicables aux fonctionnaires sont classées en quatre groupes :

- Premier groupe :
 - avertissement ;
 - blâme ;
 - exclusion temporaire de fonctions d'un maximum de 3 jours.
- Deuxième groupe :
 - radiation du tableau d'avancement ;
 - abaissement d'échelon à l'échelon immédiatement inférieur à celui détenu par le fonctionnaire ;
 - exclusion temporaire de fonctions (de 4 à 15 jours) ;
 - déplacement d'office.
- Troisième groupe :
 - Rétrogradation au grade immédiatement inférieur et à l'échelon correspondant à un indice égal ou, à défaut, immédiatement inférieur à celui afférent à l'échelon détenu par le fonctionnaire ;
 - Exclusion temporaire de fonctions (16 jours à 2 ans).
- Quatrième groupe :
 - mise à la retraite d'office ;
 - révocation.

Les sanctions applicables aux agents contractuels :

- avertissement ;
- blâme ;
- exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours ;
- exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quatre jours à six mois pour les agents recrutés pour une durée déterminée et de quatre jours à un an pour les agents sous contrat à durée indéterminée ;
- licenciement, sans préavis ni indemnité de licenciement.

A	
AAE	Attaché d'Administration de l'État
ADJENE S	Adjoint administratif d'administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur
ADMENS ER	Administrateur de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche
AENES	personnels de l'Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur
APAE	Attaché principal d'Administration de l'État
ASI	Assistant Ingénieur
ASIU	Aide spécifique d'initiative universitaire
ASSAE	Assistant de Service Social
ATER	Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche
ATRF	Adjoint Technique de recherche et de formation
ATV	Agent temporaire vacataire
B	
BAP	Branches d'Activité Professionnelle
BC	Bilan de compétences
BIATSS	Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniques, Sociaux et de Santé
BIB	Bibliothécaire
BIBAS	Bibliothécaire Assistant Spécialisé
BOETH	Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés
C	
CCP (ANT)	Commission consultative paritaire des agents non titulaires

CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CET	Compte épargne-temps
CEV	Chargé d'enseignement vacataire
CFP	Congé de formation professionnelle
CHSCT	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CLD	Congé longue durée
CLM	Congé longue maladie
CMO	Congé pour maladie ordinaire
CNRS	Centre national de la recherche scientifique
CNU	Conseil national des universités
CPE	Commission paritaire d'établissement
CPF	Compte personnel de formation
CPP	Congé pour projet pédagogique
CRCT	Congé pour recherche ou conversion thématique
CT	Comité technique
D	
DUERP	Document unique d'évaluation des risques professionnels
E	
E	Enseignant
EC	Enseignant-chercheur
ESAS	Enseignant du second degré affecté dans le supérieur
ETP	Equivalent temps plein

F	
FIPHFP	Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
G	
GPEEC	Gestion prévisionnelle des effectifs, emplois et compétences
GIPA	Garantie individuelle du pouvoir d'achat
HU	Hospitalo-universitaire
IFSE	Indemnités de fonctions, de sujétions et d'expertise
IGE	Ingénieur d'Études
IGR	Ingénieur de recherche
INM	Indice nouveau majoré
ITRF	Ingénieurs et techniciens de recherche et de formation
IUT	Institut universitaire technologique
LA	Liste d'aptitudes
MAG	Magasinier
MCF	Maître de conférence
MAST	Maîtres de conférences Associés
MCF	Maître de conférence
MCU-PH	Maîtres de Conférences - Praticiens Hospitaliers
MDPH	Maisons départementales des personnes handicapées
NBI	Nouvelle bonification tarifaire
PAST	Professeur associé
PCA	Prime pour charges administratives

PEDR	Prime d'encadrement doctoral et de recherche
PEPS	Professeur d'éducation physique et sportive
PES	Prime d'excellence scientifique
PIM	Prime interministérielle
PU (ou PR)	Professeur des universités
PLP	Professeur de lycée professionnel
PRAG	Professeur agrégé de l'enseignement du second degré
PRCE	Professeur certifié de l'enseignement du second degré
PRES	Prime de recherche et d'enseignement supérieur
PRP	Prime de responsabilité pédagogique
PU-PH	Professeur des universités - Praticien hospitalier
S	
SAENES	Secrétaire d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement sup
SFT	Supplément familial de traitement
SST	Santé et sécurité au travail
T	
TA	Tableau d'avancement
TECH	Technicien
U	
UFR	Unité de formation et de recherche
UNIF	Université Numérique Ile-de-France
V	
VAE	Validation des acquis de l'expérience