

LE RAPPORT SOCIAL UNIQUE

2 0 2 4

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 | 31 Laboratoires de recherche

25 878 étudiants | 667 doctorants | 8 000 diplômes par an

1 404 personnels enseignants
et enseignants-chercheurs

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

5 campus
Bobigny | Saint-Denis | Villetaneuse
Argenteuil | La Plaine Saint-Denis



Nos campus

Villetaneuse



Bobigny



Saint-Denis



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 98</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 RÉMUNÉRATIONS 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 23</i>	6. LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL	<i>Page 58</i>	9. LE DIALOGUE SOCIAL	<i>Page 103</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 GROUPES 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 29</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				9.8. LES RECOURS FORMÉS AUPRÈS DE LA COMMISSION PARITAIRE D'ÉTABLISSEMENT ET LA COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE	
3.2. LES MISES À DISPOSIITON		7. L'ORGANISATION ET LE TEMPS DE TRAVAIL	<i>Page 69</i>	9.9. LES JOURS DE GREVE	
3.3. LES AVANCEMENTS DE GRADE ET LES PROMOTIONS INTERNES		7.1. LES CYCLES DE TRAVAIL (BIATSS)			
3.4. LES CONCOURS		7.2. LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET COMPLÉMENTAIRES		10. LA DISCIPLINE	
3.5. LES DÉPARTS OU CESSATIONS DE FONCTIONS		7.3. LE TÉLÉTRAVAIL (BIATSS)		10.1. LA NATURE DES FAUTES DISCIPLINAIRES	<i>Page 109</i>
		7.4. LES COMPTES ÉPARGNE-TEMPS (BIATSS)		10.2. LE NOMBRE DE SANCTIONS PRONONCÉES ET LEUR NATURE	
4. LA FORMATION	<i>Page 40</i>	7.5 ABSENCES			
4.1. LE NOMBRE DE PERSONNELS FORMÉS		7.6. LES CONGÉS POUR RECHERCHE OU CONVERSION THÉMATIQUE (EC)			
4.2. LES DÉPENSES DE FORMATION		7.7. LES CONGÉS POUR PROJET PÉDAGOGIQUE (E & EC)			
4.3. LES DÉCISIONS PRISES SUR LES DEMANDES DE FORMATION		7.8. LES RESTRUCTURATIONS ET RÉORGANISATIONS DE SERVICES			
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

	2022	2023	2024
Plafond LFI (loi de finance initiale)	2122,13	2192	2174
ETPT Sous plafond d'emplois	1946,76	2004	1989
ETPT Hors plafond d'emplois	175,37	189	185
ETPT Sous plafond d'emplois utilisé par l'USPN	1930	1991,8	1938,18
ETPT Hors plafond d'emplois utilisé par l'USPN	190	166,4	176
Total ETPT utilisé par l'USPN	2120	2158,2	2114,18

(BDS FPE 001) Plafond d'emplois autorisés en ETPT
Sources : budget initial délibérations des CA du 15 décembre 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'exams, 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.

	2022			2023			2024		
	Eff	%	ETP	Eff	%	ETP	Eff	%	ETP
Femmes	1151	52,7%	1128	1133	52,1%	1102	1184	53,09%	1142,7
Hommes	1033	47,3%	1009	1036	47,9%	1010	1046	46,91%	1007,9
Total	2184	100%	2137	2169	100%	2113	2230	100%	2150,6

Sources : SIHAM

Après une diminution en 2023, le nombre des effectifs est à la hausse avec **+2,73%**.

La répartition entre les hommes et les femmes est restée stable et, au 31 décembre 2024, l'USPN totalisait 1184 femmes (53%) et 1046 hommes (46,9%).

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.

	2022			2023			2024		
	Eff	%	ETP	Eff	%	ETP	Eff	%	ETP
Fonctionnaires	1341	61,4%	1329	1344	62,0%	1335	1381	61,9%	1370,3
Femmes	693	31,7%	682,7	689	31,8%	682,8	718	32,2%	710,2
Hommes	648	29,7%	646	655	30,2%	652	663	29,7%	660,1
CDI	80	3,7%	77,2	87	4,0%	83,8	106	4,7%	102,4
Femmes	45	2,1%	43,4	47	2,2%	44,9	59	2,6%	57
Hommes	36	1,7%	33,8	40	1,8%	38,9	47	2,1%	45,4
CDD	763	34,9%	731,2	738	34,0%	693,6	743	33,2%	677,9
Femmes	413	18,9%	402,2	397	18,3%	373,2	407	18,2%	375,5
Hommes	350	16,0%	329	341	15,7%	320,4	336	15,0%	302,4
Total	2184	100%	2137,1	2169	100%	2112,2	2230	100%	2150,6

Sources : SIHAM

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 2024, 61,9% des personnels sont fonctionnaires (comme en 2023), 4,7% sont en contrat à durée indéterminée (CDI) et 33,2% en contrat à durée déterminée (CDD).

La proportion Femmes-Hommes pour les personnels fonctionnaires est stable entre 2023 et 2024.

▪ Les apprentis

	2022	2023	2024
Nombre d'apprentis	11	12	14

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 est en augmentation depuis de 2022, nous constatons une augmentation de 27,27% entre 2022 et 2024.

■ 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.

	2021-2022					2022-2023					2023-2024				
	CEV		ATV		Total	CEV		ATV		Total	CEV		ATV		Total
	F	H	F	H		F	H	F	H		F	H	F	H	
DAPS	14	30	0	-	44	9	27	1		37	9	31	1	-	41
ED	2	4	-	-	6	6	6	-	-	12	6	6	-	-	12
IG	59	174	4	7	244	52	153	-	4	209	55	156	-	5	216
IUTB	81	73	3	3	160	72	65	4	1	142	73	71	1	1	146
IUTSD	102	135	5	5	247	81	119	6	6	212	90	124	6	3	223
IUTV	48	89	3	5	145	34	74	6	1	115	42	71	5	1	119
SACA	2	-	-	-	2	2		-	-	2	1	1	-	-	2
SEL	10	3	-	-	13	11	3	2	-	16	- fusion avec le SEVES pour devenir l'ALR				
UFR DSPS	72	75	13	15	175	66	82	10	10	168	60	83	6	12	161
UFR LLSHS	156	120	10	11	297	165	109	8	8	290	150	116	8	7	281
UFR SEG	53	118	2	4	177	51	120	1	1	173	48	115	2	4	169
UFR SIC	93	79	2	5	179	89	61	3	5	158	103	69	6	1	179
UFR SMBH	206	233	10	9	458	175	212	11	6	404	176	205	11	6	398
SEVES / ALR	8	6	-	1	15	10	9	1	1	21	18	10	3	-	31

	2021-2022			2022-2023			2023-2024		
	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	44	3 058,75	69,52	37	2 671,5	72,2	41	2 427,9	59,22
ED	6	372,88	62,15	12	168	14	12	211	17,58
IG	244	10 783,11	44,19	209	9 002,57	43,07	216	8 964,01	41,5
IUTB	160	7 608,05	47,55	142	6 163,15	43,4	146	6 169,5	42,26
IUTSD	247	16 323	66,09	212	13 996,06	66,02	223	16 055,15	72
IUTV	145	9 215,61	63,56	115	6 922,96	60,2	119	8 102	68,08
SACA	2	208,50	104,25	2	232	116	2	255,00	127,5
SEL	13	1 158,25	89,10	16	1 207	75	- fusion avec le SEVES pour devenir l'ALR		
UFR DSPS	175	8 360	47,77	168	7 036	41,88	161	6 299,26	39,13
UFR LLSHS	297	13 005,53	43,79	290	13 175,75	45,43	281	13 306,83	47,36
UFR SEG	177	11 668,75	65,93	173	11 548,77	66,76	169	11 067,79	65,49
UFR SIC	179	4 640,87	25,93	158	3 991,38	25,26	179	4 384,62	24,50
UFR SMBH	458	16 692,01	36,45	404	15 640,54	38,71	398	14 565,33	36,60
SEVES / ALR	15	400	26,67	21	731	34,81	31	1 882,50	60,73
TOTAL	1 850,00	103 495,31	55,94	1 359,00	92 486,68	68,05	1 978,00	93 690,89	47,37

Source : Sepia

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

	2022			2023			2024		
	Eff	%	ETP	Eff	%	ETP	Eff	%	ETP
BIATSS	848	38,8%	835,6	791	36,5%	767,4	826	37,04%	812,7
Femmes	565	25,9%	554,5	529	24,4%	508,7	564	25,29%	553,2
Hommes	283	13,0%	281,1	262	12,1%	258,7	262	11,75%	259,5
E & EC	1336	61,2%	1302	1378	63,5%	1345	1404	62,95%	1337,9
Femmes	586	26,8%	573,8	604	27,8%	592,2	620	27,80%	589,5
Hommes	750	34,3%	727,7	774	35,7%	752,6	784	35,15%	748,4
Total	2184	100%	2137	2169	100%	2112	2230	100%	2 150,6

Sources : SIHAM

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 37 % des personnels au 31 décembre 2024.

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.

62,95 % 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 EN légère augmentation sur ces 3 dernières années.

1.2.3. PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP

2022		2023		2024	
Eff	%	Eff	%	Eff	%

▪ Effectifs selon le genre

Femmes	49	66,2%	66	68,0%	74	68,6%
Hommes	25	33,8%	31	32,0%	34	31,4%
Total	74	100,0%	97	100,0%	108	100,0%

▪ Effectifs selon le statut d'emploi

Fonctionnaires	62	83,8%	75	77,3%	78	72,2%
Contractuels	12	16,2%	22	22,7%	30	27,8%
Total	74	100,0%	97	100,0%	108	100,0%

▪ Effectifs selon la catégorie d'emploi

BIATSS	53	71,6%	74	76,3%	79	73,1%
Catégorie A	8	15,1%	16	21,6%	21	19,4%
Catégorie B	15	28,3%	33	44,6%	36	33,3%
Catégorie C	30	21,0%	25	33,8%	22	20,4%
E & EC	21	28,4%	23	23,7%	29	26,9%
Total	74	100,0%	97	100,0%	108	100,0%

Depuis 2022 la progression du nombre de personnels Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs handicapés (BOETH ; + 31,48 %) 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 2024) et aux ¾ des BIATSS. (majoritairement de catégorie B).

En 2024, on compte 11 agents BOE de plus : 6 recrutés et 5 agents en poste, qui se sont déclarés BOE.

Le nombre de personnels d'enseignants, enseignants-chercheurs BOETH a connu une augmentation de 27, 5% entre 2022 et 2024. 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 (FIPHFP).

	2022	2023	2024
Taux d'emploi des personnels en situation de Handicap au 31 décembre	3,64%	4,27%*	4,69%
Contribution versée au FIPHP	181 087 €	43 905 €	31 753 €

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.
- Il convient de noter que les chiffres peuvent évoluer en fonction des retours fait par le FIPHFP chaque année.

La contribution au FIPHFP 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

	2022	2023	2024
Argenteuil	3	3	2
Aubervilliers	3	2	1
Bobigny	523	507	520
Saint Denis	204	220	220
Villetaneuse	1451	1437	1487
Total	2184	2169	2230

Sources : SIHAM

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 2024, plus de 9 agents sur 10 (92,5 %) résidaient en Ile-de France (27,2 % à Paris, 25% en Seine-Saint-Denis, 22,63 % 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

	2022					2023					2024				
	F	C	B	E	T	F	C	B	E	T	F	C	B	E	T
Ile de France	1237	773	786	1224	2010	1236	752	726	1262	1988	1276	787	766	1297	2063
Essonne	28	31	16	43	59	31	31	13	49	62	27	26	13	40	53
Hauts de Seine	99	73	36	136	172	106	73	36	143	179	109	65	35	139	174
Paris	363	221	95	489	584	352	195	67	480	547	354	207	67	494	561
Seine et Marne	44	36	39	41	80	46	43	42	47	89	49	38	45	42	87
Seine Saint- Denis	276	211	293	194	487	279	213	282	210	492	287	230	295	222	517
Val de Marne	93	59	37	115	152	88	53	24	117	141	84	57	19	122	141
Val d'Oise	304	123	257	170	427	303	121	251	173	424	327	140	273	194	467
Yvelines	30	19	13	36	49	31	23	11	43	54	31	20	11	40	51
Auvergne Rhône Alpes	2	7	1	8	9	3	7	0	10	10	2	6	1	7	8
Bourgogne Franche Comté	0	4	1	3	4	0	3	0	3	3	1	4	0	5	5
Bretagne	4	5	1	8	9	8	7	4	11	15	7	6	3	10	13
Centre Val de Loire	7	5	1	11	12	5	6	2	9	11	5	3	3	5	8
Grand Est	5	8	1	12	13	7	4	2	9	11	5	7	2	10	12
Hauts de France	56	22	46	32	78	55	26	49	32	81	53	19	41	31	72
Normandie	14	5	6	13	19	17	3	7	13	20	17	5	8	14	22
Nouvelle Aquitaine	6	4	1	9	10	7	7	0	14	14	6	6	0	12	12
Occitanie	5	6	2	9	11	4	3	0	7	7	3	3	0	6	6
Pays de la Loire	1	2	1	2	3	0	2	1	1	2	0	2	1	1	2
Provinces Alpes Côte d'Azur	2	1	0	3	3	1	2	0	3	3	1	0	0	1	1
DOM TOM	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Etranger	1	1	0	2	2	2	2	0	4	4	5	1	1	5	6
Total	1341	843	848	1336	2184	1345	824	791	1378	2169	1381	849	826	1404	2230

Sources : SIHAM

1.3. LES PERSONNELS BIATSS

1.3.1. RÉPARTITION SELON LE STATUT D’EMPLOI

	2022			2023			2024		
	Eff	%	ETP	Eff	%	ETP	Eff	%	ETP
Fonctionnaires	461	58,7%	453,7	467	59,0%	461,4	479	57,99%	471,6
Femmes	317	40,3%	310,4	316	39,9%	310,6	336	40,68%	329
Hommes	144	18,3%	143,3	151	19,1%	150,8	143	17,31%	142,6
CDI	64	8,1%	61,2	68	8,6%	64,8	81	9,78%	77,9
Femmes	37	4,7%	35,4	38	4,8%	35,9	46	5,55%	44,5
Hommes	27	3,4%	25,8	30	3,8%	28,9	35	4,23%	33,4
CDD	261	33,2%	258,7	256	32,4%	241,2	266	32,12%	263,2
Femmes	182	23,2%	179,5	175	22,1%	162,2	182	21,98%	179,7
Hommes	79	10,1%	79	81	10,2%	79	84	10,14%	83,5
Total	786	100%	773,6	791	100%	767,4	826	100%	812,7

Sources : SIHAM

Au 31 décembre 2024, l'USPN comptait environ 58% de BIATSS fonctionnaires, 9,78 % de BIATSS en CDI et 32,12 % de BIATSS en CDD.

Le nombre de fonctionnaires est en progression depuis 2023.

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 2024, les femmes représentent respectivement 40,68 % des personnels fonctionnaires, 5,55 % des personnels en CDI et 22 % 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 (- 22,69 % entre 2022 et 2024) au profit des personnels de catégorie B +7,16%.

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.

Par ailleurs, après une diminution du nombre des personnels de catégorie A en 2023 de -16,90% , on constate une légère augmentation de +9,74% en 2024.

	2022			2023			2024		
	Eff	%	ETP	Eff	%	ETP	Eff	%	ETP
Catégorie A	325	38,30%	321	278	35,15%	271,1	308	37,20%	301,3
Femmes	192	22,60%	188,7	163	20,61%	158	184	22,22%	178,9
Hommes	133	15,70%	132,3	115	14,54%	113,1	124	14,97%	122,4
Catégorie B	350	41,30%	346,1	359	45,39%	354,3	377	45,64%	372,4
Femmes	257	30,30%	253,1	263	33,25%	258,7	289	34,99%	284,8
Hommes	93	11,00%	93	96	12,14%	95,6	88	10,65%	87,6
Catégorie C	173	20,40%	168,5	154	19,47%	141	141	17,03%	139
Femmes	116	13,70%	112,7	103	13,02%	91	91	11,01%	89,5
Hommes	57	6,70%	55,8	51	6,45%	50	50	6,05%	49,5
Total	848	100%	835,6	791	100%	766,4	826	100%	812,7

Sources : SIHAM

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 2024 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 (+9,32% entre 2022 et 2024). Le nombre de personnel de la BAP A, C, et E reste stable;

	2022			2023			2024		
	Eff	%	ETP	Eff	%	ETP	Eff	%	ETP
AENES	66	14,30%	64,3	58	12,42%	57,2	53	11,22%	52
Femmes	51	11,10%	49,3	44	9,42%	43,2	42	8,73%	41
Hommes	15	3,20%	15	14	3,00%	14	11	2,85%	11
ITRF	363	78,70%	358,8	379	81,16%	375,1	387	81,70%	387,4
Femmes	242	52,50%	238,5	249	53,32%	245,3	264	55,71%	262,8
Hommes	121	26,20%	120,3	130	27,84%	129,8	123	25,98%	124,6
Bibliothèques	31	6,70%	29,6	29	6,21%	28,1	30	6,44%	29,2
Femmes	23	5,00%	21,6	22	4,71%	21,1	23	4,99%	22,2
Hommes	8	1,70%	8	7	1,50%	7	7	1,45%	7
Médico -Social	1	0,20%	1	1	0,21%	1	3	0,62%	3
Femmes	1	0,20%	1	1	0,21%	1	3	0,62%	3
Hommes	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
Total	461	100%	453,7	467	100%	461,4	473	100%	471,6

Sources : SIHAM

En effectifs physiques

2022			2023			2024		
F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
17	6	23	18	6	24	19	5	24
4	3	7	4	4	8	4	5	9
3	8	11	3	7	10	3	7	10
4	34	38	4	34	38	5	33	38
8	8	16	6	9	15	10	11	21
15	39	54	18	37	55	18	33	51
191	23	214	196	31	227	207	29	236
NC	NC	NC	0	2	2	0	2	2
242	121	363	249	130	379	266	125	391

En ETP

2022			2023			2024		
F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
16,8	6	22,8	17,8	6	23,8	18,8	5	23,6
3,9	3	6,9	3,9	4	7,9	3,9	5	8,9
3	8	11	2,9	7	9,9	2,9	7	9,9
3,8	34	37,8	3,8	34	37,8	4,8	33	38
8	8	16	6	9	15	10	11	21
15	38,5	53,5	18	37	55	17,9	33	51
188	22,8	210,8	192,9	30,8	223,7	204,5	29	233,3
NC	NC	NC	0	2	2	0	2	2
238,5	120,3	358,8	245,3	129,8	375,1	262,8	124,6	387,4

En 2023 et 2024, 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 er 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								
		2022			2023			2024		
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
AENES		51	14	65	44	14	58	42	11	53
A+	DGS	1		1			0		1	1
	ADMENESER	1	1	2	1	1	2	1		1
A	AAE	6	2	8	5	2	7	6	1	7
B	SAENES	19	10	29	17	10	27	15	8	23
C	ADJAENES	24	1	25	21	1	22	20	1	21
ITRF		242	122	364	249	130	379	268	126	394
A+	Agent comptable		1	1		1	1		1	1
A	IGR	10	7	17	11	11	22	13	13	26
	IGE	42	27	69	43	33	76	46	33	79
	ASI	30	17	47	32	17	49	41	22	63
B	TECH	94	36	130	108	41	149	123	35	158
C	ATRF	66	34	100	55	27	82	45	22	67
Bibliothèque		23	8	31	22	7	29	24	7	31
A	Conserv. Gén. et en chef	2		2	3	1	4	4	1	5
	Conservateur	1	4	5		3	3		2	2
	Bibliothécaire	2	1	3	2		2	3		3
B	BIBAS	8	1	9	8	1	9	10	1	11
C	Magasinier	10	2	12	9	2	11	7	3	10
Médoco social		1	0	1	1		1	3		3
A	ASSAE	1		1	1		1	1		1
	Infirmier							2		2
Total		317	144	461	316	151	467	337	144	481

		En ETP								
		2022			2023			2024		
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
		49,3	14	63,3	43,2	14,0	57,2	41	11,0	52
		1		1			0		1	1
		1	1	2	1	1	2	1		1
		6	2	8	5	2	7	6	1	7
		18,2	10	28,2	16,4	10	26,4	14,4	8	22,4
		23,1	1	24,1	20,8	1	21,8	19,6	1	20,6
		242	121	363,3	245,3	127,8	373,1	262,8	125,6	388,4
			1	1		1	1		1	1
		10	7	17	11	9	20	12	13	25
		42	27	69	42,6	33	75,6	45,6	33	78,4
		30	17	47	31,6	17	48,6	40,6	22	62,6
		94	36	130	106,4	41	147,2	120,3	35	155,1
		66	33,3	99,3	53,7	27	80,7	44,3	22	66,3
		21,6	8	29,6	21,1	7	28,1	22,2	7	29,2
		2		2	3	1	4	3	1	4
		1	4	5		3	3		2	2
		1,8	1	2,8	1,8		1,8	2,8		2,8
		7,8	1	8,8	7,8	1	8,8	9,8	1	10,8
		9	2	11	8,5	2	10,5	6,6	3	9,6
		1	0	1	1		1	3		3
		1		1	1		1	1		1
								2		2
		313,9	143,3	457,2	310,6	148,8	459,4	329,0	143,6	472,6

Sources : SIHAM

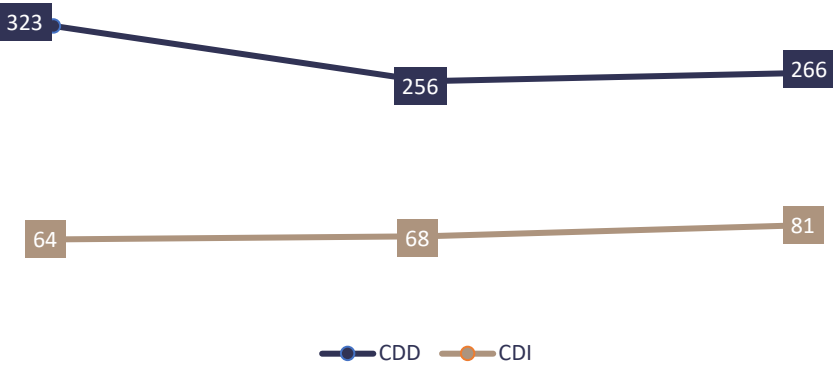
1.3.5. RÉPARTITION SELON LE TYPE DE CONTRAT (POUR LES CONTRACTUELS)

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.

EVOLUTION DES EFFECTIFS PAR TYPE DE CONTRAT



En effectifs physiques

	2022			2023			2024		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
CDD	198	97	295	175	81	256	182	84	266
Non indicés A	29	33	62				0	0	0
A	48	23	71	50	27	77	50	29	79
B	121	41	162	109	39	148	115	35	150
C	13	15	28	16	15	31	17	20	37
CDI	37	27	64	38	30	68	46	35	81
A	19	17	36	17	19	36	17	21	38
B	15	5	20	19	5	24	27	10	37
C	3	5	8	2	6	8	2	4	6
Total	235	124	359	213	111	324	228	119	347

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

En ETP

2022			2023			2024		
F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
208,7	112,0	320,7	162,2	79,0	241,2	179,7	83,5	263,2
29	33,0	62	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
46,3	23,0	69,3	48,5	26,0	74,5	49,2	28,5	77,7
120,4	41,0	161,4	107,7	39,0	146,7	113,5	35,0	148,5
13	15,0	28	6,0	14,0	20,0	17,0	20,0	37,0
35,4	25,8	61,2	35,9	28,9	64,8	44,5	33,4	77,9
18,3	16,3	34,6	15,3	18,1	33,4	15,7	20,1	35,8
14,1	5,0	19,1	18,6	4,8	23,4	26,8	9,8	36,6
3	4,5	7,5	2,0	6,0	8,0	2,0	3,5	5,5
244,1	137,8	381,9	198,1	107,9	306,0	224,2	116,9	341,1

Sources : SIHAM

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.

	2022			2023			2024		
	Eff	%	ETP	Eff	%	ETP	Eff	%	ETP
Fonctionnaires	880	65,6%	875	877	63,6%	873,4	902	64,3%	898,7
Femmes	376	28,0%	372,3	373	27,1%	372,2	382	27,2%	381,2
Hommes	504	37,6%	502,7	504	36,6%	501,2	520	37,1%	517,5
CDI	16	1,2%	16	19	1,4%	19	25	1,8%	24,5
Femmes	8	0,6%	8	9	0,7%	9	13	0,9%	12,5
Hommes	8	0,6%	8	10	0,7%	10	12	0,9%	12
CDD	445	33,2%	472,5	482	35,0%	452,4	477	33,9%	414,7
Femmes	204	15,2%	222,5	222	16,1%	211	225	16,0%	195,8
Hommes	241	18,0%	250	260	18,9%	241,4	252	17,9%	218,9
Total	1341	100%	1364	1378	100,0%	1345	1404	100%	1337,90

Sources : SIHAM

1.4.2. RÉPARTITION SELON LA FILIÈRE (POUR LES FONCTIONNAIRES)

	2022			2023			2024		
	Eff	%	ETP	Eff	%	ETP	Eff	%	ETP
EC	715	81,3%	711,9	721	82,2%	717,5	737	81,3%	734,3
Femmes	305	34,7%	303	307	35,0%	306,3	310	34,1%	309,3
Hommes	410	46,6%	408,9	414	47,2%	411,2	427	47,2%	425
ESAS	160	18,2%	158,1	152	17,3%	151,9	165	18,2%	164,4
Femmes	69	7,8%	67,3	65	7,4%	64,9	72	8,0%	71,9
Hommes	91	10,3%	90,8	87	9,9%	87	93	10,2%	92,5
Titulaires détachés sur contrat	5	0,6%	5	4	0,5%	4	5	0,5%	5
Femmes	2	0,2%	2	1	0,1%	1	3	0,3%	3
Hommes	3	0,3%	3	3	0,3%	3	2	0,2%	2
Total	880	100%	875	877	100%	873,4	907	100%	903,7

Sources : SIHAM

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).

	2022			2023			2024		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T
EC	305	410	715	307	414	721	310	427	737
PU	57	108	165	64	118	182	70	120	190
PU-PH	23	48	71	24	45	69	24	46	70
MCF	212	239	451	207	237	444	201	244	445
MCUPH	13	15	28	12	14	26	15	17	32
ESAS	69	91	160	65	87	152	72	93	165
PRAG	34	30	64	31	28	59	35	31	66
PRCE	29	41	70	28	40	68	30	42	72
PEPS	1	11	12	1	10	11	1	10	11
PLP	5	9	14	5	9	14	6	10	16
Total	374	501	875	372	501	873	382	520	902

Sources : SIHAM

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

	2022			2023			2024		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T
Droit, économie et gestion	64	58	122	63	65	128	68	62	130
Droit privé et sciences criminelles- 01	22	10	32	22	13	35	26	13	39
Droit public - 02	12	8	20	12	9	21	13	7	20
Histoire du droit et des institutions - 03	2	3	5		3	3	2	3	5
Science politique - 04	1	2	3	1	3	4	1	4	5
Sciences économiques - 05	14	21	35	14	22	36	13	21	34
Sciences de gestion et du management - 06	13	14	27	14	15	29	13	14	27
Lettres et sciences humaines	76	39	115	80	45	125	76	40	116
Sciences du langage - 07	5	5	10	6	5	11	5	4	9
Langues et littératures anciennes - 08	1		1	1		1	1		1
Langues et littératures françaises - 09	7	1	8	8		8	8	1	9
Littératures comparées - 10	1	1	2		1	1	1	1	2
Études anglophones - 11	18	7	25	21	9	30	19	8	27
Études germaniques et scandinaves - 12			0	1		1	1		1
Études romanes - 14	7	3	10	7	4	11	7	4	11
Langues, littératures et cultures africaines, asiatiques et d'autres aires linguistiques - 15		1	1		1	1		1	1
Psychologie et ergonomie -16	18	8	26	16	9	25	14	9	23
Sociologie, démographie - 19	11	4	15	11	6	17	10	4	14
Histoire, civilisations, archéologie et art des mondes anciens et médiévaux -21	2	3	5	3	4	7	2	1	3
Histoire et civilisations -22	2	2	4	2	1	3	3	2	5
Géographie physique, humaines, économique et régionale - 23	4	4	8	4	5	9	4	5	9
Aménagement de l'espace, urbanisme - 24							1		1
Sciences	92	230	322	93	228	321	93	237	330
Mathématiques - 25	4	27	31	3	27	30	5	28	33
Mathématiques appliquées et applications des mathématiques -26	9	25	34	10	24	34	9	24	33
Informatique -27	18	57	75	17	50	67	17	57	74
Milieux denses et matériaux - 28	7	13	20	7	13	20	4	14	18
Milieux dilués et optique -30	2	19	21	2	18	20	3	20	23
Chimie théorique, physique, analytique - 31	5	3	8	4	2	6	5	4	9
Chimie organique, minérale, industrielle - 32	4	3	7	4	3	7	4	3	7
Chimie des matériaux- 33	8	9	17	8	9	17	8	8	16

	2022			2023			2024		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T
Sciences (suite)									
Mécanique, génie mécanique, génie civil -60	2	12	14	2	14	16	1	15	16
Génie informatique, automatique et traitement du signal -61	5	18	23	5	18	23	5	17	22
Énergétique, génie des procédés - 62	4	12	16	4	13	17	4	12	16
Génie électrique, électronique, photonique et systèmes - 63	4	11	15	4	12	16	4	11	15
Biochimie et biologie moléculaire -64-67	2	4	6	1	7	8	4	6	10
Biologie cellulaire - 65	6	6	12	8	6	14	7	6	13
Physiologie - 66	4	4	8	4	4	8	5	4	9
Biologie des organismes - 68	1		1	1		1	1		1
Neurosciences -69	7	7	14	9	8	17	7	8	15
Pluridisciplinaire	30	18	48	26	16	42	32	24	56
Sciences de l'éducation et de la formation -70	9	7	16	8	7	15	7	10	17
Sciences de l'information et de la communication -71	17	9	26	18	9	27	20	12	32
Sciences et techniques des activités physiques et sportives -74	4	2	6	4	1	5	5	2	7
Médecine	36	64	100	40	61	101	39	63	102
Morphologie et morphogenèse - 42	4	2	6	4	2	6	4	2	6
Biophysique et imagerie Médecin - 43		5	5		4	4		4	4
Biochimie, biologie cellulaire et moléculaire, physiologie et nutrition - 44	6	4	10	9	4	13	7	3	10
Microbiologie, maladies transmissibles et hygiène - 45	3	5	8	4	5	9	5	5	10
Santé publique, environnement et société - 46	2	2	4	3	2	5	2	2	4
Cancérologie, génétique, hématologie, immunologie - 47	2	9	11	1	9	10	2	9	11
Anesthésiologie, réanimation, médecine d'urgence, pharmacologie et thérapeutique - 48		10	10	1	9	10	1	10	11
Pathologie nerveuse et musculaire, pathologie mentale, handicap et rééducation - 49	3	2	5	3	2	5	3	3	6
Pathologie ostéo-articulaire, dermatologie et chirurgie plastique - 50	3	4	7	3	4	7	4	5	9
Pathologie cardiorespiratoire et vasculaire -51	3	4	7	4	3	7	2	3	5
Maladies des appareils digestif et urinaire - 52	2	6	8	3	7	10	2	7	9
Médecine interne, gériatrie et chirurgie générale - 53	2	5	7	1	5	6	1	5	6
Développement et pathologie de l'enfant, gynécologie-obstétrique, endocrinologie et reproduction - 54	5	5	10	3	5	8	5	5	10
Pathologie de la tête et du cou - 55	1	1	2	1		1	1		1
Sestion de santé (mono-appartenants)	2	1	3	3		3	2	1	3
Sciences du médicament et des autres produits de santé - 40-86	2		2	2		2	2		2
Disciplines des sciences infirmières - 92		1	1	1		1		1	1
Total	300	410	710	305	415	720	310	427	737

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

	2022			2023			2024		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T
Anglais	23	14	37	24	11	35	25	13	38
Arabe			0			0			0
Arts appliqués	1	1	2	1	1	2	1	1	2
Biochimie	2		2	1		1		1	1
Économie et gestion	14	20	34	12	19	31	14	18	32
Électronique		3	3		3	3		2	2
Éducation physique et sportive	4	16	20	3	15	18	5	16	21
Espagnol	2	1	3	1	1	2	3	1	4
Génie électrique		3	3		4	4		5	5
Génie électrotechnique		1	1		1	1		1	1
Génie informatique et télématique		1	1		1	1		1	1
Génie mécanique	1	6	7		3	3		4	4
Histoire-Géographie		1	1	1	1	2		1	1
Lettres modernes	10	5	15	10	5	15	11	6	17
Mathématiques	7	9	16	7	9	16	7	9	16
Mécanique		1	1		2	2		2	2
Physique-Chimie		2	2	1	3	4	1	3	4
Sciences économiques et sociales	1	1	2	1	1	2	1	2	3
Sciences ingénierie électronique		2	2	1		1		1	1
Sciences ingénierie mécanique	1		1		2	2		2	2
Sciences médico-techniques	1		1	1		1	1		1
Sciences physiques		1	1		1	1	1	1	2
Sciences et vie de la terre	2	2	4	1	3	4	1	3	4
Technologie		1	1		1	1		1	1
Total	69	91	160	65	87	152	71	94	165

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.

2022			2023			2024		
Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total

En effectifs physiques

CDD	202	238	440	222	260	482	225	252	477
CDI	8	8	16	9	10	19	13	12	25
Total	210	246	456	231	270	501	238	264	502

En ETP

CDD	196	220,0	415,5	211,0	251	462,4	195,8	219	414,7
CDI	8	8	16	9	10	19,0	12,5	12	25
Total	204	228,0	431,5	220,0	261	481,4	208,3	230,9	439

Le nombre de CDI augmentent annuellement. Ce qui démontre la volonté de l'établissement de maintenir en son sein ces compétences.

A noter l'augmentation sensible des enseignants en CDD et des ATER correspondant à la politique de mesures d'accompagnement de l'université.

Sources : SIHAM

■ 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.

En effectifs physiques

	2022			2023			2024		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
ATER	38	42	80	38	46	84	43	36	79
Doctorants	87	97	184	76	93	169	67	96	163
PAST	1	8	9		5	5	1	10	11
MAST	12	32	44	11	28	39	12	36	48
Praticiens hospitalo universitaire	5	1	6	4		4	2	0	2
Chefs de clinique	33	34	67	24	27	51	33	18	51
Assistant hospitalo universitaire	1		1	4		4		2	2
Enseignants et chercheurs	26	32	58	60	60	120	75	64	139
Lecteurs	5	1	6	3	1	4	4	1	5
Maître de langues	2		2	2		2	1	1	2
Total	210	247	457	222	260	482	238	264	502

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

Sources : SIHAM

1.5. LES ÂGES DES EFFECTIFS

	2022			2023			2024		
	Femmes	Hommes	total	Femmes	Hommes	total	Femmes	Hommes	total
Age moyen	43	45	44	42	43	42,5	41,8	42,8	42,3
Fonctionnaires	48,7	50	49,2	49	50	49,5	47,8	48,3	48
Contractuels	34,5	36,4	35	35	36	35,5	35,8	37,3	36,6
BIATSS	42,2	43,1	42,5	42,5	42,5	42,5	42,3	43,1	42,7
Fonctionnaires	47,5	47,8	47,6	48	48	48	47	47,5	47,3
Contractuels	35,4	38,2	36,4	37	37	37	37,6	38,6	38,1
E & EC	43,8	45,7	44,9	42	43	42,5	41,3	42,5	41,9
Fonctionnaires	49,7	50,7	50,3	50	51	50,5	48,5	49	48,8
Contractuels	33,4	35,3	34,4	34	35	34,5	34	36	35

Au 31 décembre 2024, l'âge moyen à l'USPN est de 42,3 ans (41,8 pour les femmes, 42,8 pour les hommes).

L'âge moyen des fonctionnaires est nettement plus élevé à celui des contractuels 48 ans *versus* 36,6 ans).

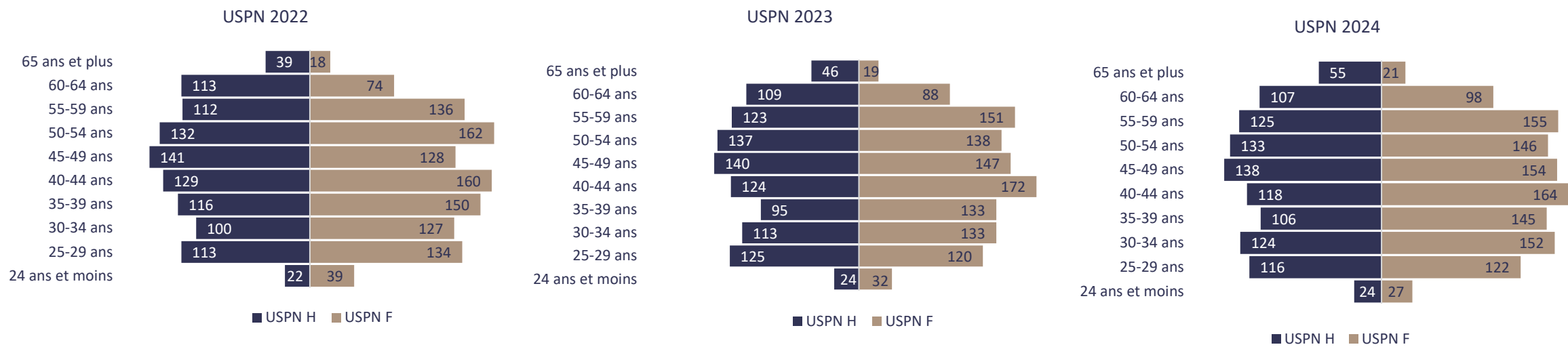
Si l'âge moyen des personnels BIATSS est stable., on note un rajeunissement des enseignants et enseignants-chercheurs .

Source : SIHAM

1.5.1. PYRAMIDE DES ÂGES GLOBALE

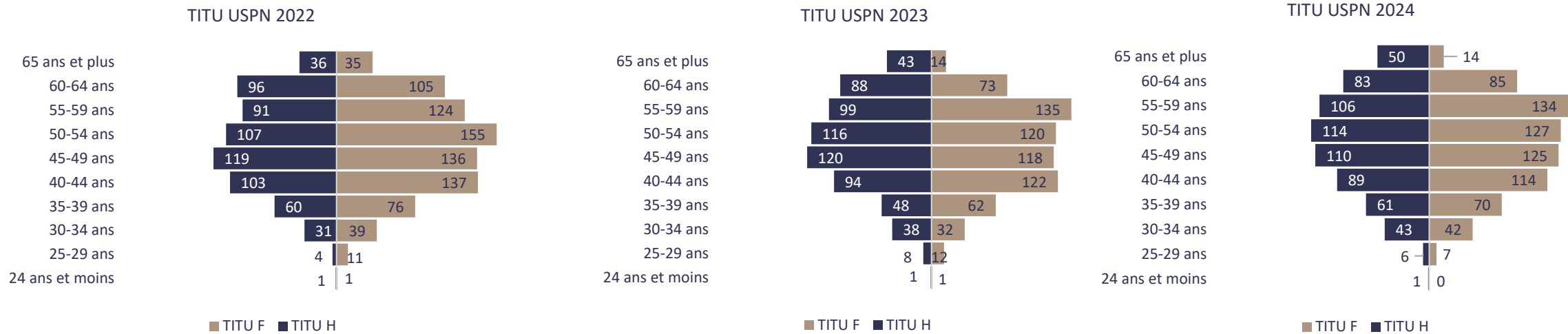
La pyramide des âges permet et son évolution doivent permettre notamment d'anticiper les départs à la retraite, d'établir des projections pour les années à venir, etc.

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.

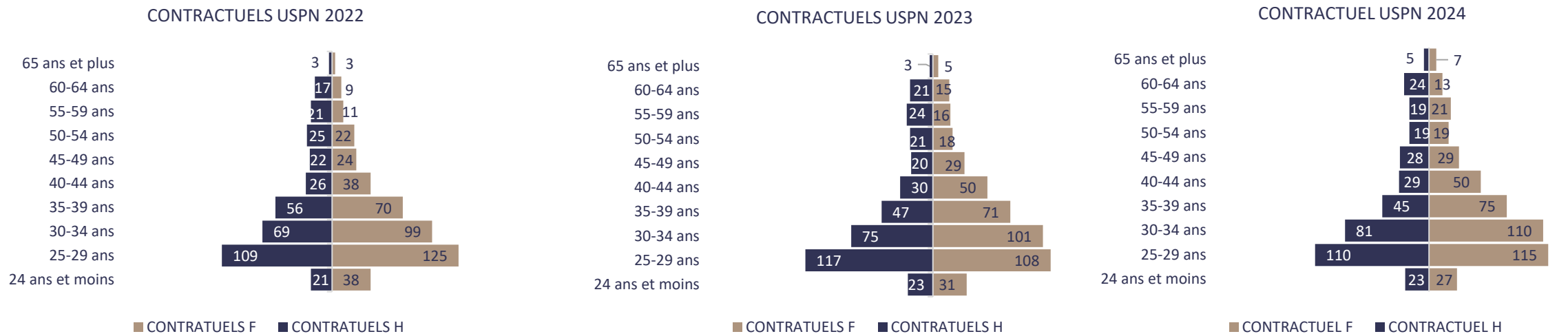


1.5.2. PYRAMIDE DES ÂGES DES PERSONNELS SELON LE STATUT D’EMPLOI

Pyramide des âges des personnels fonctionnaires



Pyramide des âges des personnels contractuels



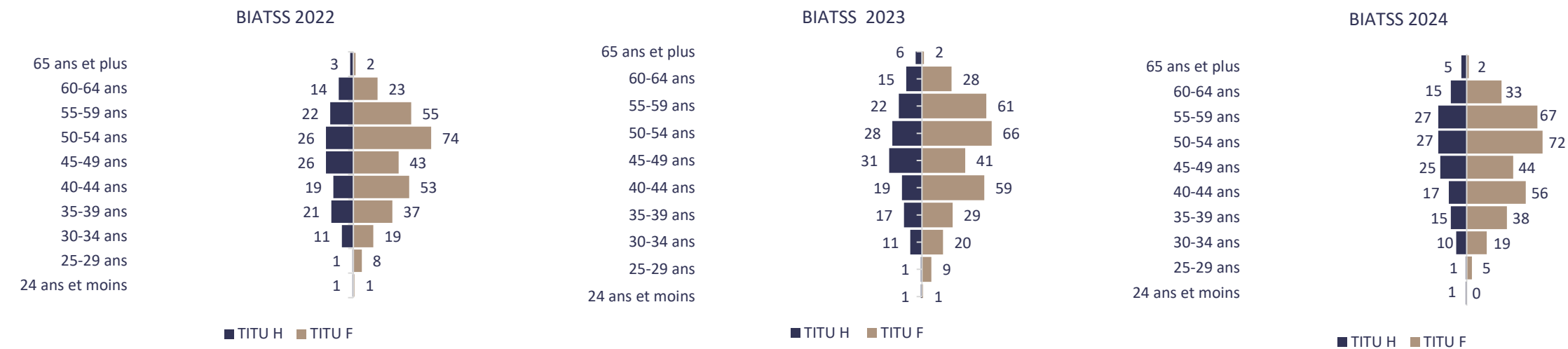
En ce qui concerne les fonctionnaires, un effectif très largement situé dans la force de l'âge. Le nombre d'agents « jeunes » est assez bas par rapport aux autres tranches d'âges.

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.

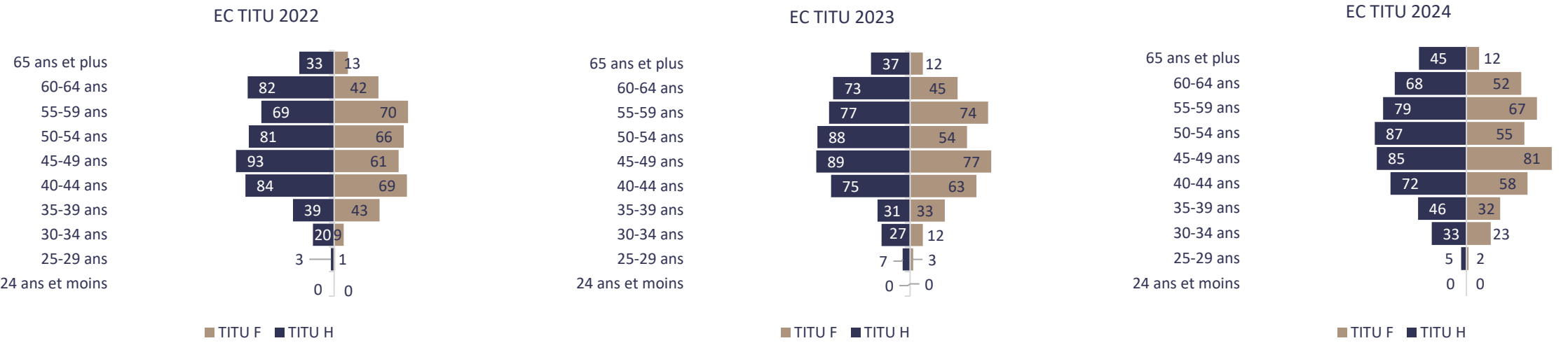
La situation est inverse pour les contractuels qui sont en grande majorité de jeunes salariés et comptent peu de salariés plus âgés.

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 PERSONNEL BIATSS

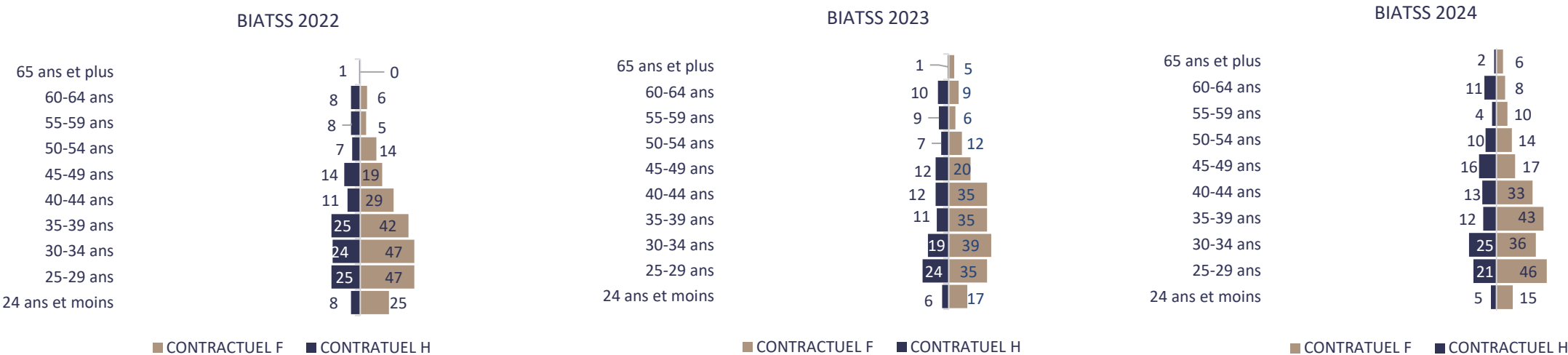


1.5.4. PYRAMIDE DES ÂGES DES PERSONNEL E et EC

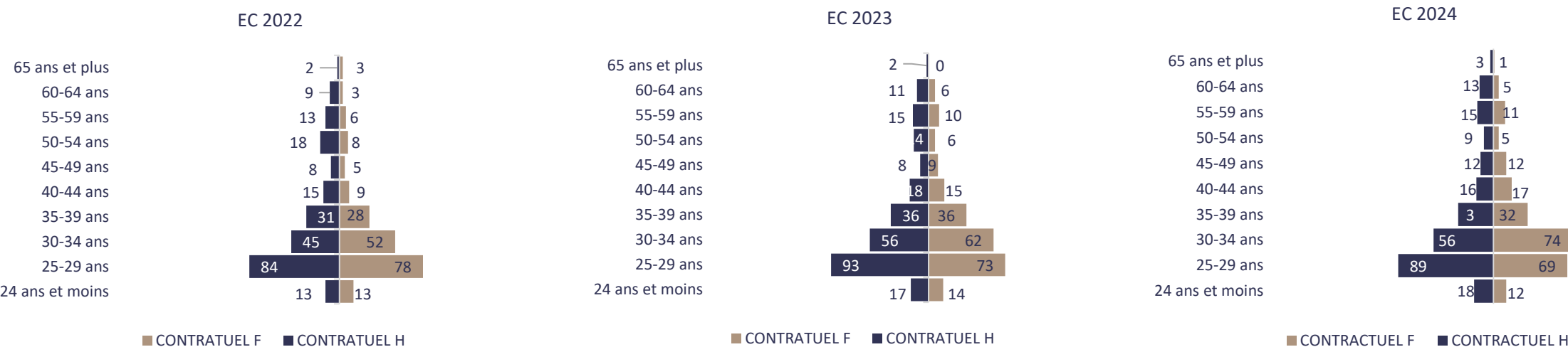


Au 31 décembre 2024, 323 enseignants et enseignants-chercheurs et 149 BIATSS ont plus de 55 ans; 7 BIATSS et 7 enseignants et enseignants-chercheurs ont moins de 30 ans.

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 2024, 48 enseignants et enseignants-chercheurs contractuels et 41 BIATSS ont plus de 55 ans; 87 BIATSS et 188 enseignants et enseignants-chercheurs contractuels 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.

	2022	2023	2024
Congé parental	2	2	3
Après naissance	2	2	3
Après l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 3 ans			

Détachement	29	28	41
Entrant sur demande auprès d'une administration ou d'un ep de l'état conduisant à pension	11	11	4
Sur demande auprès d'une administration ou d'un EP de l'état conduisant à pension	18	17	27
Entrant/ sortant sur demande auprès d'une administration ou d'un EP de l'Etat ne conduisant pas à pension		2	
Sortant sur demande auprès d'une administration ou d'un EP de l'Etat ne conduisant pas à pension	2		2
Détachement sortant auprès de l'administration d'un État membre de l'UE			2
Entrant pour enseignement à l'étranger	1		
Sortant pour enseignement à l'étranger	4	1	5
Sortant dans une entreprise, un organisme privé d'intérêt général ou une association d'intérêt général		1	1

Disponibilité	17	8	28
Sur demande pour convenances personnelles	14	7	18
Sur demande pour élever enfant avec ancienneté	3	1	2
Sur demande pour élever enfant âgé de moins de 8 ans			2
Pour études et recherche	1	1	
Sur demande pour suivre son conjoint ou son partenaire pacsé	6	3	3
D'office pour raison de santé après congé longue maladie			3

Délégation/recrutement par voie de délégation	0	0	23
Pour remplir une mission d'étude ou exercer un enseignement			1
Intérêt général			16
Créer une entreprise			2
Institut Universitaire de France - JUNIOR			2
Institut Universitaire de France - SÉNIOR			2

Non activité	0	0	2
Congé sans rémunération pour convenances personnelles			2
Congé sans rémunération de mobilité			
Congé sans traitement pour suivre son conjoint ou partenaire pacsé			

Sources : SIHAM

1.7. ENTREES ET SORTIES DES PERSONNELS DE L’USPN

	2022		2023		2024	
	Entrées	Sorties	Entrées	Sorties	Entrées	Sorties
	BIATSS					
Contractuels	85	73	71	44	91	67
Titulaires	21	41	17	25	19	32
	ENSEIGNANTS					
Contractuels	136	209	165	205	168	197
Titulaires	51	48	54	63	87	49
TOTAL	293	371	307	337	365	345

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

		2022				2023				2024				
		Concours	Sans concours	Repyramidage	Affectations hors USPN	Concours	Repyramidage	Sans concours	Affectations hors USPN	Concours	Repyramidage	BOE	Sans concours	Affectations hors USPN
A	IGR	1				2				2				1
	IGE	9			1	3				5				1
	ASI	4		3		9	3	2		9	1	3		
	Consevateur													
B	TECH	18	2		3	22		2		17		1		1
	SAENES CN	1								1				
C	ATRF P 2C													
	ATRF												1	
	ADJAENES													
Total		33	2	3	4	36	3	4	0	34	1	4	1	3

Nombre de concours ouverts	38	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.

En 2024, 14 agents en CDD ont réussi les concours.

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

	2022				2023				2024			
	Concours	Mutation	Voie d'agrégation	Réintégration	Concours	Mutation	Voie d'agrégation	Réintégration	Concours	Mutation	Voie d'agrégation	Réintégration
PR	6	2	1		7		1		12			
MCF	11	2		1	29	4		4	33	10		4
Total	17	4	1	1	36	4	1	4	45	10	0	4
	23				45				59			

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

■ RECRUTEMENT DES HOSPITALO-UNIVERSITAIRES

	2022				2023				2024			
	Concours	Mutation	Voie d'Intégration	Réintégration	Concours	Mutation	Voie d'Intégration	Réintégration	Concours	Mutation	Voie d'Intégration	Réintégration
PU-PH	2	1			3				3			
MCU-PH	3				3				8			
Total	5	1	0	0	6	0	0	0	11	0	0	0
	6				6				11			

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

■ RECRUTEMENT DES ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ

	2022	2023	2024
PRAG	8	4	10
PRCE	7	4	8
PEPS	1	1	0
PLP	2	0	2
Total	18	9	20

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. En 2024, le nombre de recrutement des enseignants-chercheurs de discipline de santé est en hausse pour MCU-PH.

2.2. RECOURS À DES CONTRACTUELS

2.2.1. RECOURS À DES CONTRACTUELS BIATSS

	2022			2023			2024		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
CDD	182	79	261	175	81	256	225	113	338
A	48	23	71	51	28	79	87	55	142
B	121	41	162	115	40	155	117	37	154
C	13	15	28	9	13	22	21	21	42
CDI	37	27	64	38	30	68	48	37	85
A	19	17	36	17	19	36	19	23	42
B	15	5	20	19	5	24	27	10	37
C	3	5	8	2	6	8	2	4	6
Total	219	106	325	213	111	324	273	150	423

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.

Pour le recrutement des profils juniors, les IUT et UFR de l'USPN sont prioritairement sollicités. Tous postes publiés font l'objet de candidatures.

Les postes en tension ceux des responsables de catégorie A.

La population des enseignants contractuels demeure stable.

2.2.2. RECOURS À DES CONTRACTUELS ENSEIGNANTS

	2022			2023			2024		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
ATER	38	42	80	38	46	84	42	49	91
Doctorant	87	96	183	76	93	169	88	105	193
CDD/CDI 2nd degré	64	67	131	38	40	78	42	44	86
Lecteurs	5		5	3	1	4	4	1	5
Maître de langue	2		2	2		2	1	1	2
Associés	14	40	54	11	33	44	11	39	50
Chercheurs contractuels	29	34	63	63	57	120	60	57	117
Total	239	279	518	231	270	501	248	296	544

2.3. APPRENTISSAGE

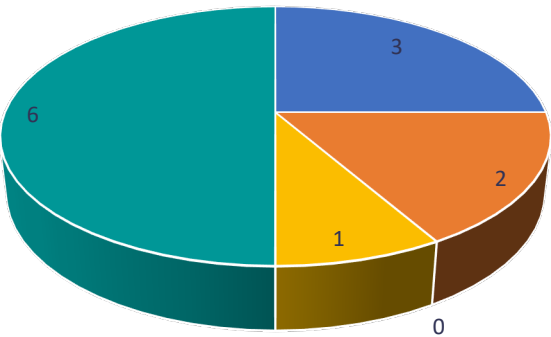
Le dispositif est mis en œuvre au sein de l’USPN depuis 2018.

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.

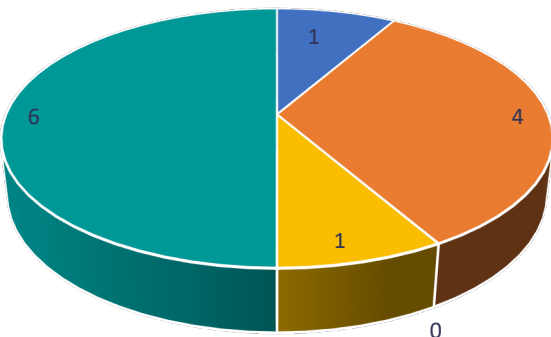
	2022	2023	2024
Nombre d'apprentis recrutés	12	12	14
Affectés dans les services centraux	7	6	8
Affectés dans les composantes	5	6	6

Diplômes préparés au 31/12/2022



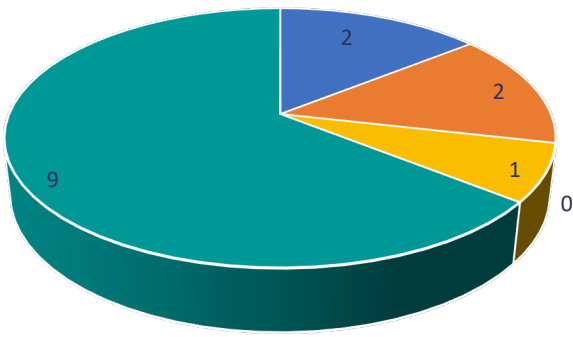
■ BTS ■ BUT ■ DUT ■ LICENCE ■ MASTER

Diplômes préparés au 31/12/2023



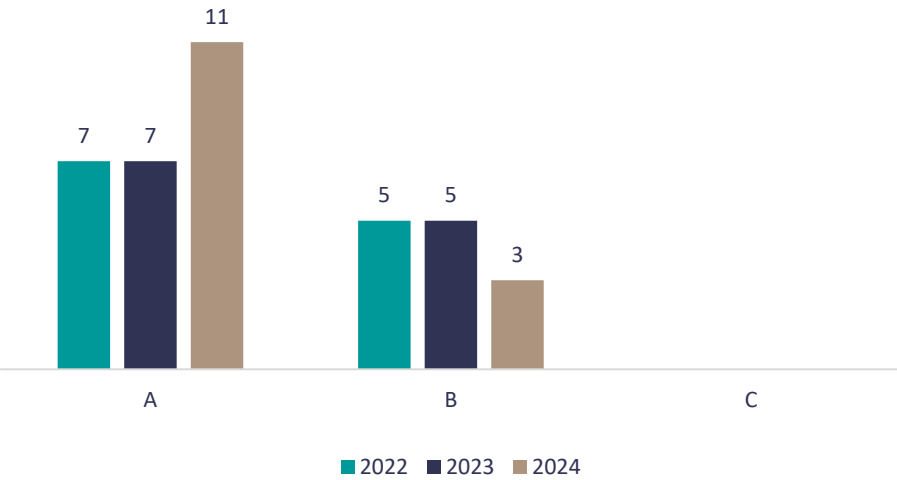
■ BTS ■ BUT ■ DUT ■ LICENCE ■ MASTER

Dilôme préparés au 31/12/2024

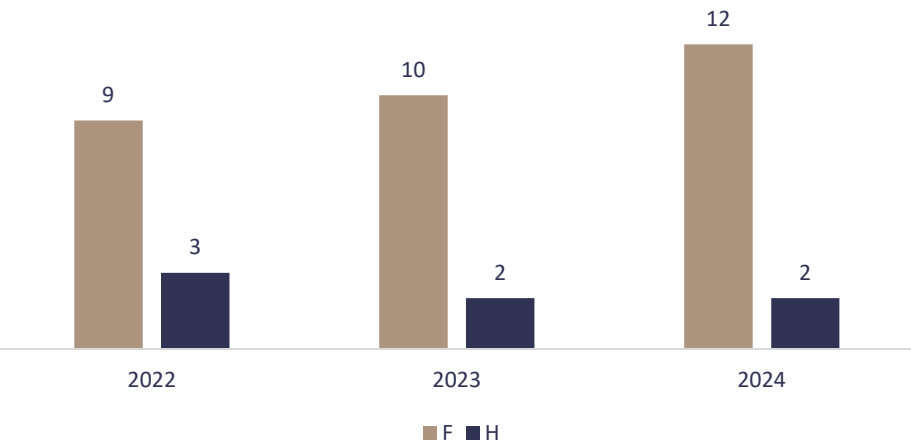


■ BTS ■ BUT ■ DUT ■ LICENCE ■ MASTER

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

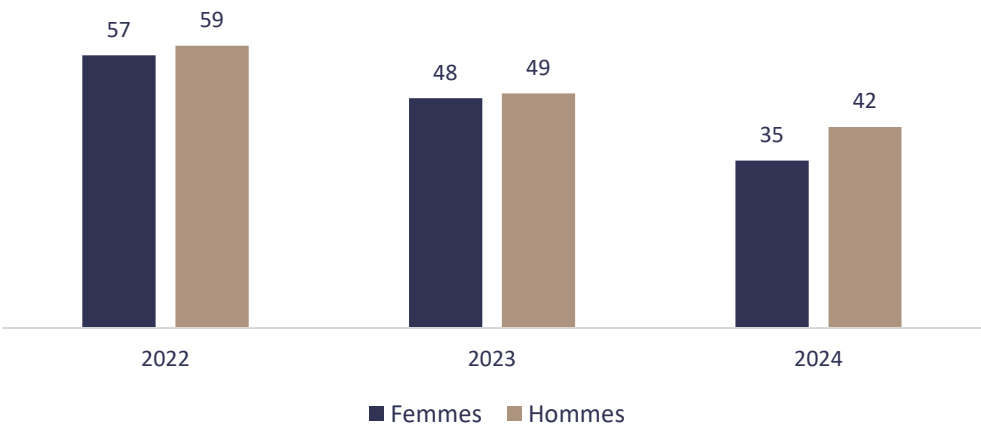
L’établissement n’est pas concerné par ce type de recrutement.

2.5. STAGIAIRES

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

		2022		2023		2024	
		F	H	F	H	F	H
ASIH	Bobigny	1	1				
Bio Canvas	Bobigny	1	1				
BRED	Villetaneuse	6	4	1	2		
CBS3	Bobigny					1	5
CSPBat	Bobigny	5	2	4	3		
EREN	Bobigny	2		1		3	1
H&P	Bobigny	3	1	1		3	1
H&P	Villetaneuse						
IBHGC	Bobigny					1	
L2Ti	Villetaneuse		2	2			3
LABSIC	Villetaneuse				1		
LAGA	Villetaneuse	2		1	3	1	3
LBM	Bobigny						
LEEC	Villetaneuse	5	1	3		3	2
LEPS	Bobigny			2		1	
Li2p	Bobigny	1				3	
LIMICS	Bobigny		2	1	2		2
LIMICS	Villetaneuse						
LIPN	Villetaneuse	7	13	1	13	3	6
LPL	Villetaneuse	5	7	4	4	2	4
LRC	Bobigny						
LSPM	Villetaneuse	7	15	10	10	3	8
LVTS	Bobigny		1	3		1	2
LVTS	Villetaneuse	4			3	2	1
MASCOT	Bobigny			1		2	2
Parasiltologie mycologie	Bobigny	1					
PLEIADE	Villetaneuse	1		3		1	1
SIMHEL	Bobigny					1	
UTRPP	Villetaneuse					2	1
URIT	Bobigny					2	

Nombre de stagiaires accueillis à l'USPN



		2022		2023		2024	
		F	H	F	H	F	H
IUT BOB	Carrières sociales						
	Génie Bio		1				
	MMI		1	1			
	GIM			1			
IUT SD							
IUT V							
IG					2	11	27
UFR COM		1	2				
UFR SEG			1				
UFR LLSHS	MEDIALECT			1		8	4
UFR DSPS							
DAPS						1	
UFR SIC							
UFR SMBH		1	1			18	13
Services centraux	Espace langues						
	DAF			1			
	DAJ		1	1			
	DRH	2		1			
	DRI			1			
	DSI						
	Dir COM	1	1			2	2
	DF PAREO						
	DF SEL			1	2		
	DF Voie				1	1	
	Présidence			1		1	
	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

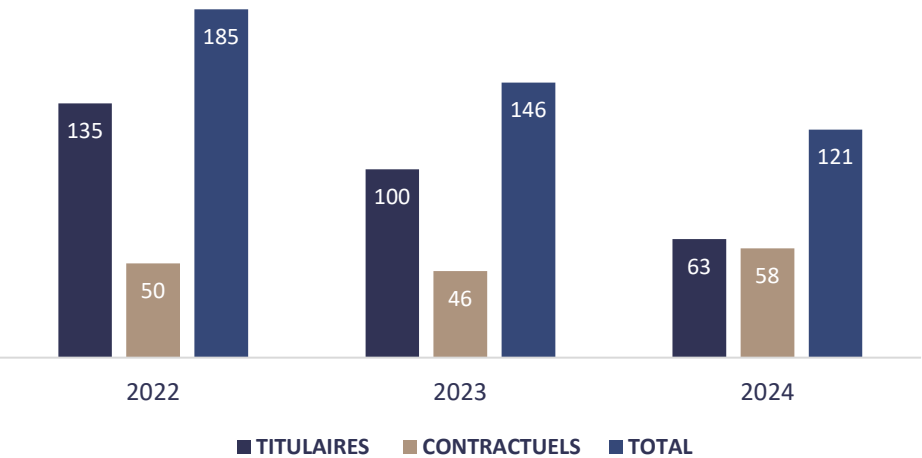
Les conseillers mobilité carrière sont des professionnels, spécialistes de l’écoute, du conseil et de l’accompagnement des agents et des responsables hiérarchiques.

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)

Accompagnement par type de population



Source : DRH-Pôle Accompagnement des personnels et recrutement

Après avoir augmenté de 17% en 2022, le nombre d’accompagnements a diminué en 2023 (26,7%), Cette baisse continue en 2024 (17%) Ces fluctuations concernent les personnels fonctionnaires.

En 2024 ont été concernés 118 BIATSS et 3 E-EC qui représentaient 63 personnels titulaires et 58 personnels contractuels.

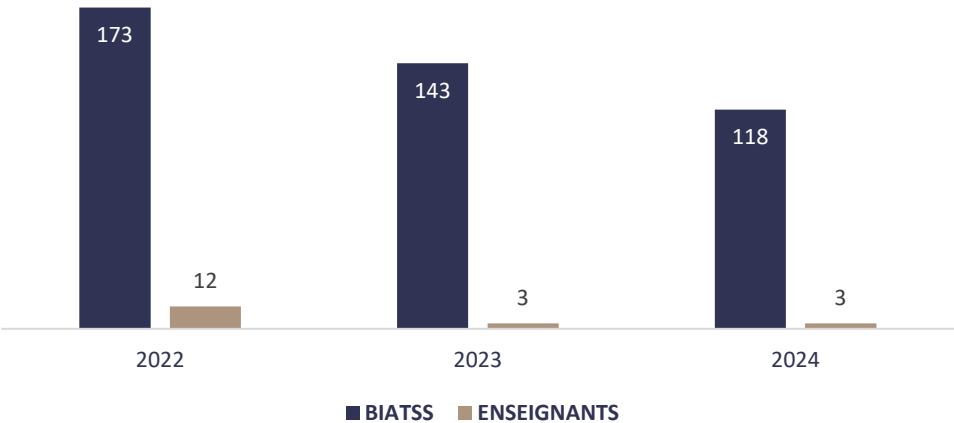
Les accompagnements se répartissent ainsi :

- 15 agents pour une mobilité interne
- 9 agents pour une mobilité externe
- 67 agents pour des questions de carrière (promotions, concours, LA et TA)
- 30 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)
- En 2024, on constate que le nombre d’agents accompagnés pour une mobilité externe est en baisse par rapport à 2023 (-30 %),

Depuis 2017, l’USPN compte une conseillère mobilité carrière, son activité est répartie sur plusieurs domaines d’activité. L’accompagnement des agents représente 50 % du temps de travail de la responsable du pôle accompagnement du personnels, la durée d’accompagnement est très variable d’un agent à l’autre, de plus, elle peut s’étaler sur plusieurs jours.

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.

Accompagnement par statut



(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.

2022		2023		2024	
MAD entrantes	MAD sortantes	MAD entrantes	MAD sortantes	MAD entrantes	MAD sortantes

▪ BIATSS par genre

Femmes	3	4		1	1	
Hommes			1		1	
Total	3	4	1	1	2	0

▪ BIATSS par catégorie

Catégorie A		1		1	1	
Catégorie B	3	2			1	
Catégorie C		1				
Total	3	4	0	1	2	0

▪ BIATSS par structures partenaires

Univ. Grenoble	1					
Univ. Gustave Eiffel					1	
Univ.Paris 1						
Univ. Paris Cité		1				
Univ. Paris Est Créteil	1		1	1	1	
Univ. Réunion						
Campus Condorcet		2				
Univ. Paris 8						
IAEP						

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.

2022		2023		2024	
MAD entrantes	MAD sortantes	MAD entrantes	MAD sortantes	MAD entrantes	MAD sortantes

▪ E & EC par genre

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

▪ E & EC par structures partenaires

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

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. Le nombre de promus a légèrement baissé entre 2023 et 2024, passant de 28 à 25 promus. Toutefois, il est au dessus du niveau de 2022, + 31 % depuis 2022.

BIATSS

Le nombre de promus a légèrement baissé entre 2023 et 2024, passant de 28 promus à 25. Toutefois, il est en hausse de 31 % depuis 2022. Cela est notable pour la filière AENES en 2023 et 2024.

		2022									2023									2024								
		Nbre de promouvables			Nbre de dossiers présentés			Nbre de promus			Nbre de promouvables			Nbre de dossiers présentés			Nbre de promus			Nbre de promouvables			Nbre de dossiers présentés			Nbre de 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	1	3	4		2	2			0			0			0			0			0		3	3		1	1
	IGR HC	1		1	1		1			0			0	2		2			0			0		1	1			0
	IGR 1C	1		1			0			0			0			0			0			0			0			0
	IGE HC	20	7	27	9	4	13	2	2	4			0	7	3	10	3	2	5			0	12	3	15	3	2	5
	TECH CEX	15	5	20	8	1	9	1		1			0	6	4	10			0			0	7	0	7	1		1
	TECH CS	16	9	25	6	4	10	2		2			0	2	1	3	1		1			0	2	1	3	1		1
	ATRF P 1C	15	11	26	12	1	13	2	1	3			0	5	1	6	4	1	5			0	3	1	4	3	0	3
	ATRF P 2C	31	15	46	4	2	6	2	1	3			0	5	1	6	5	1	6			0	1	1	2	2	3	5
AENES	APAE	3	2	5	1	2	3	1		1			0	1		1			0			0	1	1	2	0	0	0
	SAENES CEX	6	1	7	5		5			0			0	1		1			0			0	4	1	5	1		1
	SAENES CS	2	2	4	2	2	4			0			0	2	3	5	2	2	4			0	2	1	3	3	1	4
	ADJENES P 1C	26		26	3		3	2		2			0	3		3	3		3			0	2		2	2		2
	ADJAENES P 2C			0			0			0			0			0			0			0	0	0	0			0
Bibliothèque	Conservateur Gal		1	1		1	1			0			0			0			0			0	0	0	0			0
	Conservateur en chef			0			0			0			0			0			0			0	0	1	1			0
	Bibliothécaire HC			0			0			0			0			0	2		2	1		2	1		1	1	0	1
	BIBAS CEX	2		2	2		2			0			0	1		1	1		1			0	0	0	0	0	0	0
	BIBAS CS			0	1		1			0			0	2		2			0	2		2	2		2	1	0	1
	Magasinier P 1C	2	1	3	2	1	3	1	1	2			0	4	1	5	2		2	2	2	4	1	0	1	0	0	0
	Magasinier P 2C	1		1	1		1	1		1			0	1		1	1		1			0	0		0	0	0	0
Total		142	57	199	57	20	77	14	5	19	0	0	0	42	14	56	22	6	28	6	2	8	38	14	52	18	7	25

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.

Après une stabilité en 2022 et 2023, le nombre d'enseignants-chercheurs promus en 2024 est en baisse de 26 %.

L'augmentation en 2023 pour le corps des PR 2^{ème} échelon est du fait du dispositif de repyramidage, de même pour les MCF HC échelon spécial.

		2022					2023					2024				
		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	PR CE 1er échelon	27	2	5		7	54	4	4		8	45	3	2	0	5
	PR CE 2ème échelon	47	3	1	1	5	33	2	2	1	5	31	2	2	0	4
	PR 1C	40	3	3		6	41	5	2		7	63	6	5	0	11
MCF	MCF HC échelon spécial	25	3	4		7	26	4	5		9	26	2	2	0	4
	MCF HC	128	12	13		25	146	9	12		21	115	7	6	0	13
	Total	267	23	26	1	50	300	24	25	1	50	280	20	17	0	37

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

■ ESAS

		2022		2023		2024	
		Nbre de promouvable	Nbre de promus	Nbre de promouvable	Nbre de promus	Nbre de promouvable	Nbre de promus
PRAG	PRAG CEX échelon spécial						
	PRAG CEX	11	2	15	4	4	2
	PRAG HC	20	4	15	4	6	3
PRCE	PRCE CEX Échelon spéciale	13	1				
	PRCE CEX	9	4	14	4	10	3
	PRCE HC	19	7	11	3	10	5
PLP	PLP CEX échelon spécial	2					
	PLP CEX	3	1	3	1	1	0
	PLP HC	4		5	1	4	1
PEPS	PEPS CEX Échelon spécial	3					
	PEPS CEX	2		2	1	1	0
	PEPS HC					0	0

La proportion du nombre d'enseignants du second degré affectés dans l'enseignement supérieur ayant obtenu une promotion se stabilise en 2023 et 2024 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

		2022									2023									2024								
		Nbre de promouvables			Nbre de dossiers présentés			Nbre de promus			Nbre de promouvables			Nbre de dossiers présentés			Nbre de promus			Nbre de promouvables			Nbre de dossiers présentés			Nbre de promus		
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
ITRF	IGR	5	4	9	5	2	7		1	1			0	11	4	15	1		1			0	10	5	15		1	1
	IGE CN	10	3	13	8	2	10	2	1	3			0	12	9	21	1	3	4			0	6	7	13	1	2	3
	ASI	25	12	37	16	4	20			0			0	25	11	36	1	1	2			0	23	5	28	2	0	2
	TECH	22	12	34	21	12	33	1	1	2			0	31	24	55	4	3	7			0	19	6	25	1	1	2
AENES	APAE	3	2	5	1	1	2	1	1	2			0			0			0			0	0	0	0	0	0	0
	AAE			0	1		1	1		1			0	1	2	3			0			0	1	1	2	1		1
	SAENES CN			0			0			0			0	8		8	1		1			0	5	0	5	0	0	0
Bibliothèque	Conservateur Gal		1	1			0			0			0		1	1		1	1	3	0	3	0	0	0			0
	Conservateur en chef			0			0			0			0			0			0		0	0	0	0			0	
	Conservateur	1		1			0			0			0			0			0	1		1	0	0	0			0
	Bibliothécaire	7	1	8	2		2			0			0	2		2			0	8	2	10	2	1	3			0
	BIBAS	10	2	12	6	1	7			0			0	1		1	1		1	7	2	9	5	1	6			0
Total		83	37	120	60	22	82	5	4	9	0	0	0	91	51	142	9	8	17	19	4	23	71	26	97	5	4	9

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. Nous constatons que le taux de promotion des BIATSS connaît une légère baisse. En 2024, il est de 9% contre 12% en 2023.

■ 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

	2022						2023						2024					
	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	26	54	80	-	-	0	25	54	79	-	-	0	30	53	83	-	-	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.

Nombre d'admis(e)s par nature de concours

			2022				2023				2024			
			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				2				2	1		
		IGE CN	9	1			3				4	1		
		ASI	4		3		9		2	2	7		1	3
	B	TECH	18	3		2	22			2	17			1
	C	ATRF P 2C	1											
		ATRF												1
AENES	A	APAE												
		AAE												
	B	SAENES CN	1											
	C	ADJAENES	1											
Total			35	4	3	2	36	0	2	4	30	2	1	5

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

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.

3.4.2. CONCOURS DES PERSONNELS EC

	2022										2023										2024									
	Nbre de postes publiés	Nbre de candidatures recevables			Nbre de candidats classés			Nbre de postes pourvus			Nbre de postes publiés	Nbre de candidatures recevables			Nbre de candidats classés			Nbre de postes pourvus			Nbre de postes publiés	Nbre de candidatures recevables			Nbre de candidats classés			Nbre de 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	10	21	58	79	7	14	21	7	2	9	9	27	56	83	8	14	22	3	4	7	13	33	81	114	15	24	39	2	10	12
MCF	14	294	358	652	25	28	53	5	8	13	38	549	701	1250	58	77	135	10	23	33	45	634	988	1622	77	106	183	15	28	43
Total	24	315	416	731	32	42	74	12	10	22	47	576	757	1333	66	91	157	13	27	40	58	667	1069	1736	92	130	222	17	38	55
PUPH	3						0	2	1	3	3			0			0	2	1	3	3							2	1	3
MCUPH	3						0	2	1	3	3			0			0	2	1	3	8							3	5	8
Total	6	0	0	0	0	0	0	4	2	6	6	0	0	0	0	0	0	4	2	6	11	0	0	0	0	0	0	5	6	11

	2022						2023						2024					
	Nbre de candidatures recevables		Nbre de candidats classés		Nbre de candidats recrutés		Nbre de candidatures recevables		Nbre de candidats classés		Nbre de candidats recrutés		Nbre de candidatures recevables		Nbre de candidats classés		Nbre de candidats recrutés	
	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	11	69	6	15		8	11	72	11	11	5	2	21	93	13	25	5	7
MCF	12	640	3	50	2	11	28	1212	4	131	1	32	9	1613	6	166	3	40
Total	23	709	9	65	2	19	39	1284	15	142	6	34	30	1706	19	191	8	47

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

3.4.3. CONCOURS DES PERSONNELS ESAS

	2022									2023									2024								
	Nbre de postes publiés	Nbre de candidatures recevables			Nbre de postes pourvus			Recrutement BOE		Nbre de postes publiés	Nbre de candidatures recevables			Nbre de postes pourvus			Recrutement BOE		Nbre de postes publiés	Nbre de candidatures recevables			Nbre de postes pourvus			Recrutement BOE	
		F	H	T	F	H	T	F	H		F	H	T	F	H	T	F	H		F	H	T	F	H	T	F	H
PRAG	21	9	9	18			0			9	31	104	143	4	5	9			24	137	93	230	10	10	20		
PRCE				0			0	1																			
PEPS				0			0																				
PLP				0			0																				
Total		69	59	128	9	9	18	1			31	104	143	4	5	9				137	93	230	10	10	20		

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

	2022			2023			2024		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Concours	1		1	1	1	2	7	4	11
Congé de formation			0			0			0
Congé parental	1		1	2		2	2		2
Congé sans solde			0		2	2	2		2
Décès	1	2	3	1		1		2	2
Démission			0	14	7	21	5	1	6
Détachement	10	3	13	9		9	19	5	24
Disponibilité	9		9			0	13	4	17
Disponibilité maladie			0			0	1	1	2
Autres	1		1			0			0
Fin de contrat	66	21	87	66	25	91	67	27	94
Licenciement			0	2	2	4			0
Mutation	1	2	3	13	3	16			0
Retraite	6	5	11	3	3	6	5	3	8
Retraite pour invalidité	1		1			0	1		1
Rupture conventionnelle	1		1			0			0
portabilité du contrat			0			0			0

E & E C

	2022			2023			2024		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Concours	3	1	4		2	2	2	5	7
Congé de formation	1		1			0			0
Congé parental			0			0	2		2
Congé sans solde			0			0			0
Décès	1	2	3		2	2			0
Démission	6	7	13	6	3	9	4	7	11
Détachement	2	2	4	1	6	7	2	2	4
Disponibilité	2	1	3	2	1	3	2	0	2
Disponibilité maladie		1	1			0	1	0	1
Autres			0			0			0
Fin de contrat	64	72	136	74	73	147	49	66	115
Licenciement	1		1			0	0	1	1
Mutation	1	2	3	4	4	8	7	6	13
Retraite	11	17	28	13	20	33	6	13	19
Retraite pour invalidité	1		1			0			0
Rupture conventionnelle			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
Axe 1	Professionalisation et développement des compétences métiers dans les domaines de la gestion, du pilotage, de l'encadrement
Axe 2	Développement des compétences dans le cadre des missions d'enseignement et de recherche
Axe 3	Santé, sécurité et qualité de vie au travail
Axe 4	Accompagnement des parcours professionnels
Axe 5	Responsabilité sociétale de l'université

	2022-2025
Axe 1	Travailler à l'université
Axe 2	Développer ses compétences dans le cadre des missions d'enseignement et de ses appuis
Axe 3	Développer ses compétences dans le cadre des missions d'enseignement et de ses appuis
Axe 4	Développer ses compétences dans le cadre des fonctions administratives et de gestion
Axe 5	Développer ses compétences en matière de technologies de l'information et de la communication (TIC)
Axe 6	Développer ses compétences en matière d'encadrement et de pilotage
Axe 7	Prévenir les risques professionnels
Axe 8	Accompagner les parcours professionnels

4.1. NOMBRE DE PERSONNELS FORMÉS

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

	2022		2023		2024	
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
Femmes	378	70,65%	361	65,05%	484	70,04%
Hommes	157	29,35%	194	34,95%	207	29,96%
Total	535	100%	555	100%	691	100%

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

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

	2022		2023		2024	
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
Femmes	897	72%	952	65%	1018	71,19%
Hommes	342	28%	504	35%	412	28,81%
Total	1239	100%	1456	100%	1430	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 s'est stabilisé entre 2022 et 2023 et connaît de nouveau une augmentation en 2024 avec 29% de plus depuis 2022.

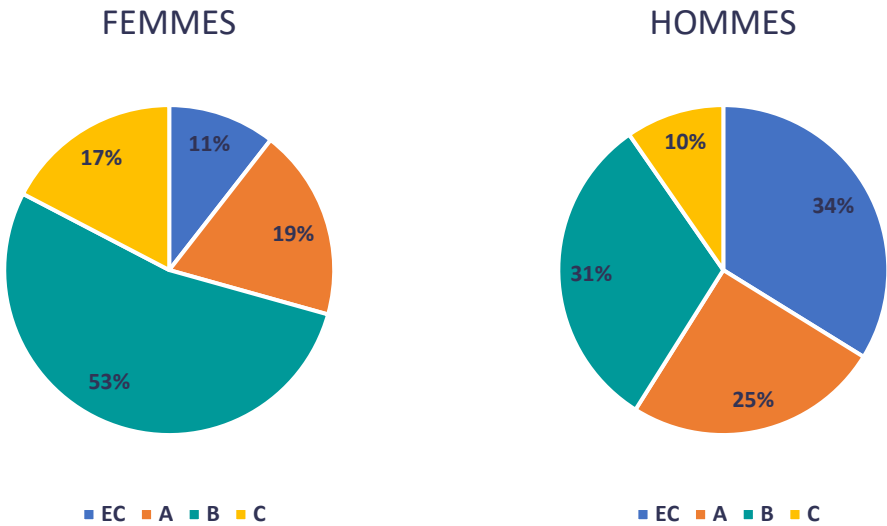
En 2024, on constate que les personnels BIATSS de catégorie A et B restent les plus nombreux à se former.

Par ailleurs, on constate une forte participation des BIATSS femmes aux formations, suivies des enseignants-chercheurs hommes,,

Il est à noter que la proportion d'hommes est en légère diminution en 2024.

■ Répartition selon la catégorie de personnels

	2022		2023		2024	
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
A-E & EC	131	24%	101	18,20%	121	17,51%
Femmes	72	13%	52	9,37%	51	7,38%
Hommes	59	11%	49	8,83%	70	10,13%
A-BIATSS	90	17%	136	24,50%	143	20,69%
Femmes	61	11%	81	14,59%	91	13,17%
Hommes	29	5%	55	9,91%	52	7,53%
B-BIATSS	200	37%	235	42,34%	323	46,74%
Femmes	150	28%	170	30,63%	258	37,34%
Hommes	50	9%	65	11,71%	65	9,41%
C-BIATSS	114	21%	83	14,95%	104	15,05%
Femmes	95	18%	58	10,45%	84	12,16%
Hommes	19	4%	25	4,50%	20	2,89%
Total	535	100%	555	100%	691	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.

	2022	2023	2024
Titre 1	50 386	73 696	73 499
Titre 2	34 255	37 632	36 987
Titre 3	14 687	21 952	27 902
Préparation aux concours	21 250	23 520	26 260
Autres *	23 015	3 200	10 060
Dépenses totales [€]	143 593	160 000	174 708

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

On constate que les dépenses de formation ont augmenté de plus de 22 % entre 2022 et 2024. Pour rappel, le budget, en 2019, était de 90 000 euros et a quasiment doublé en 5 ans en atteignant 174 708 (Cf Bilan de formation).

L'effort fait par l'université répond à une politique de développement des compétences au sein de l'établissement comme au développement des carrières.

En 2024, elles ont significativement augmenté pour titre 3 (acquisition de nouvelles qualifications) et autres dépenses.

▪ Nombre d'agents « formateurs internes »

	2022	2023	2024
Nombre de formateurs internes	30	32	32

Le nombre de formateurs internes a augmenté en 2023 et reste stable entre 2023 et 2024. 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.

	2022		2023		2024	
	Demande	Acceptée	Demande	Acceptée	Demande	Acceptée
Financements individuels titre 1	21	21	56	56	60	60
CPF	19	19	13	13	8	8
Bilan de compétence	0	0	2	2	2	2
CFP	1	1				
VAE	0	0	3	3	1	1

Source : DRH – pôle Formation et concours

Après avoir augmenté de 62,5 % entre 2022 et 2023, le nombre de demandes de financement pour une adaptation immédiate au poste de travail connaît une légère baisse . 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 2024, 100 % des demandes individuelles ont été satisfaites.

4.4. NOMBRE DE SESSIONS ET DURÉE TOTALE DES FORMATIONS

	2022		2023		2024	
	Nbre	Durée (h)	Nbre	Durée (h)	Nbre	Durée (h)
Achats publics	1	24	2	24	1	6
Administration et institutions			1	117	1	6
Applications de gestion	14	2060	12	1965	21	1491
Bibliothéconomie						
Bureautique	4	777	7	762	6	486
Communication	1	78	2	168	0	0
Développement durable	1	7			40	120
Développement personnel	4	353	3	305	8	570
Environnement professionnel	2	26	1	108	8	375
Expérimentation animale	1	35	1	45	2	68
Expression écrite ou orale	4	632,5	4	621	3	141
Formation de formateurs	33	843	43	990	47	613
Formations juridiques			2	331	7	482
Formations scientifiques	2	72	1	6,5	2	84
Gestion de l'étudiant	1	36	2	90	12	347
Gestion des RH	9	327	7	338	5	275
Gestion du personnel	3	63	3	146	1	14
Gestion et comptabilité	8	471,5	10	253,5	13	857
Gestion et suivi des politiques publiques	1	26	1	29		
Hygiène et sécurité	107	450	121	1398	24	98
Langages et bases de données			2	65,25		
Langues étrangères	3	419	1	18	1	60

	2022		2023		2024	
	Nbre	Durée (h)	Nbre	Durée (h)	Nbre	Durée (h)
Maintenance des équipements et installations						
Management	10	557,5	9	739	14	1237
Méthodologie	2	131,5	1	144		
Organisation du travail	2	6	3	74	2	20
Secrétariat	2	110	2	138	1	96
Systèmes et réseaux			1	21	1	70
Technique de recherche	4	69	0	0		
Technologies d'information et de communication	14	565,75	14	322	10	378
Préparation aux concours						
Concours	11	1522	10	1613	16	1597
diplômes nationaux			0	0		
autres diplômes			0	0		

Bilan de compétences			1	24	2	48
----------------------	--	--	---	----	---	----

Total	244	9661,75	267	10855,25	248	9539
-------	-----	---------	-----	----------	-----	------

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.

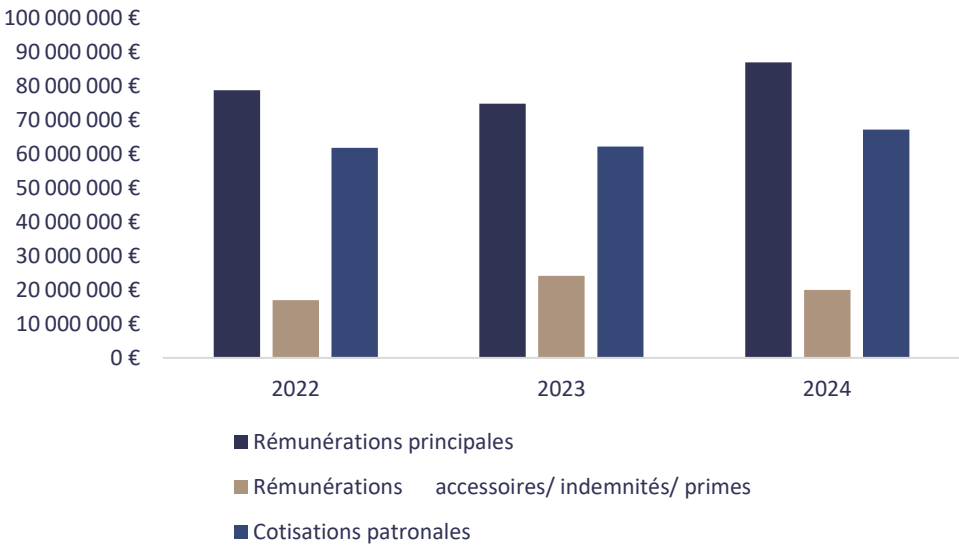
D'autres dépenses connexes font partie de la masse salariale, qui ne sont pas en relation directe avec les rémunérations, mais correspondent, pour l'essentiel, à des prestations sociales (ou équivalent) à la charge de l'État en tant qu'employeur (ou ancien employeur de certains agents) ou en tant que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

	2022	2023	2024
Rémunérations principales	78 805 641 €	82 502 925 €	87 007 269 €
Rémunérations accessoires/indemnités	16 955 586 €	18 317 020 €	20 055 990 €
Cotisations patronales	61 902 584 €	64 385 246 €	67 270 024 €
Total	157 663 811 €	165 205 191 €	174 333 283 €

Comparatif masse salariale 2022-2023-2024



(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)

-
-
- Pour les personnels de catégorie A

	2022		2023		2024	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Traitement indiciaire	21 158 206	27 906 688	21 618 207	28 713 307	22 433 613	29 119 533
Primes et indemnité						
NBI	52 635	23 488	46 040	24 289	44 747	21 424
Heures supplémentaires/complémentaires	891 259	1 382 693	1 090 657	1 602 171	1 167 573	1 600 748
Indemnité de résidence	182 706	263 709	650 863	863 087	677 127	874 620
Supplément familial de traitement (SFT)	182 706	263 709	175 100	295 823	189 467	267 701
Autres primes (cf. 5.5)	2 709 003	3 054 626	2 444 936	2 840 308	3 639 583	3 785 981
Total	25 176 515	32 894 913	26 025 802	34 338 985	28 152 109	35 670 007

- Pour les personnels de catégorie B

Traitement indiciaire	2 646 357	1 054 307	2 985 626	1 138 777	3 320 333	1 134 592
Primes et indemnité						
NBI	11 636	931	11 339	2 435	8 861	1 132
Heures supplémentaires/complémentaires	24 163	12 071	27 656	8 572	35 387	20 629
Indemnité de résidence	78 067	31 305	89 590	34 234	100 035	34 069
Supplément familial de traitement (SFT)	63 768	14 846	725 258	302 802	85 901	16 626
Autres primes	644 332	276 480	68 680	18 292	1 342 066	460 988
Total	3 468 323	1 389 940	3 908 150	1 505 113	4 892 584	1 668 037

- Pour les personnels de catégorie C

Traitement indiciaire	2 213 857	861 661	2 121 809	745 754	1 612 324	568 590
Primes et indemnité						
NBI	3 147	1 149	3 225	880	2 806	
Heures supplémentaires/complémentaires	3 499	9 168	5 272	3 621	12 411	2 222
Indemnité de résidence	62 202	25 963	64 864	22 896	49 155	17 413
Supplément familial de traitement (SFT)	38 315	14 259	43 517	13 870	19 708	8 949
Autres primes	444 011	169 848	442 252	146 205	566 363	187 753
Total	2 765 031	1 082 048	2 680 939	933 226	2 262 767	784 927

- Comparatif des rémunérations totales brutes versées aux agents titulaires

	2022	2023	2024
	Catégorie A		
Femmes	25 627 586	26 427 001	28 152 109
Hommes	33 461 936	34 890 252	35 670 007
	Catégorie B		
Femmes	3 468 323	4 013 623	4 892 584
Hommes	1 389 940	1 547 288	1 668 037
	Catégorie C		
Femmes	2 675 030	2 797 218	2 262 767
Hommes	1 082 497	969 405	784 927

(BDS FPE 040) Total des rémunérations annuelles brutes versées

5.2.2. RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES BRUTES DES AGENTS CONTRACTUELS

2022		2023		2024	
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes

■ Pour les personnels de catégorie A

Traitement indiciaire	7 685 134	7 778 037	5 248 611	5 711 134	5 896 785	6 081 789
Primes et indemnité						
Heures supplémentaires/complémentaires	169 828	277 725	170 399	255 553	275 075	350 411
Indemnité de résidence	111 426	117 913	129 321	138 949	141 352	157 302
Supplément familial de traitement (SFT)	33 419	23 751	38 183	29 699	34 555	26 843
Total	7 999 807	8 197 426	5 586 514	6 135 336	6 347 768	6 616 344

■ Pour les personnels de catégorie B

Traitement indiciaire	2 789 347	874 105	3 143 388	1 034 327	3 251 937	1 002 961
Primes et indemnité						
Heures supplémentaires/complémentaires	16 813	9 193	6 086	9 794	13 636	653
Indemnité de résidence	82 656	25 422	94 444	31 174	96 783	30 086
Supplément familial de traitement (SFT)	56 242	6 676	58 361	8 732	66 189	8 298
Total	2 945 058	915 396	3 302 278	1 084 028	3 428 545	1 041 997

■ Pour les personnels de catégorie C

Traitement indiciaire	331 010	378 279	307 219	463 790	168 034	455 161
Primes et indemnité						
Heures supplémentaires/complémentaires	71 216	14 651	4 179			
Indemnité de résidence	9 973	11 403	9 035	13 908	5 046	13 669
Supplément familial de traitement (SFT)	5 278	2 406	5 832	945	1 883	1 346
Total	417 477	406 739	326 265	478 643	174 964	470 176

■ Comparatif des rémunérations totales brutes versées aux agents contractuels

	2022	2023	2024
	Catégorie A		
Femmes	7 999 808	5 586 514	6 347 768
Hommes	8 197 426	6 135 336	6 616 344
	Catégorie B		
Femmes	2 945 058	3 302 279	3 428 545
Hommes	915 396	1 084 027	1 041 997
	Catégorie C		
Femmes	417 477	326 265	174 964
Hommes	406 740	478 643	470 176

(BDS FPE 040) Total des rémunérations annuelles brutes versées

5.3. RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES NETTES

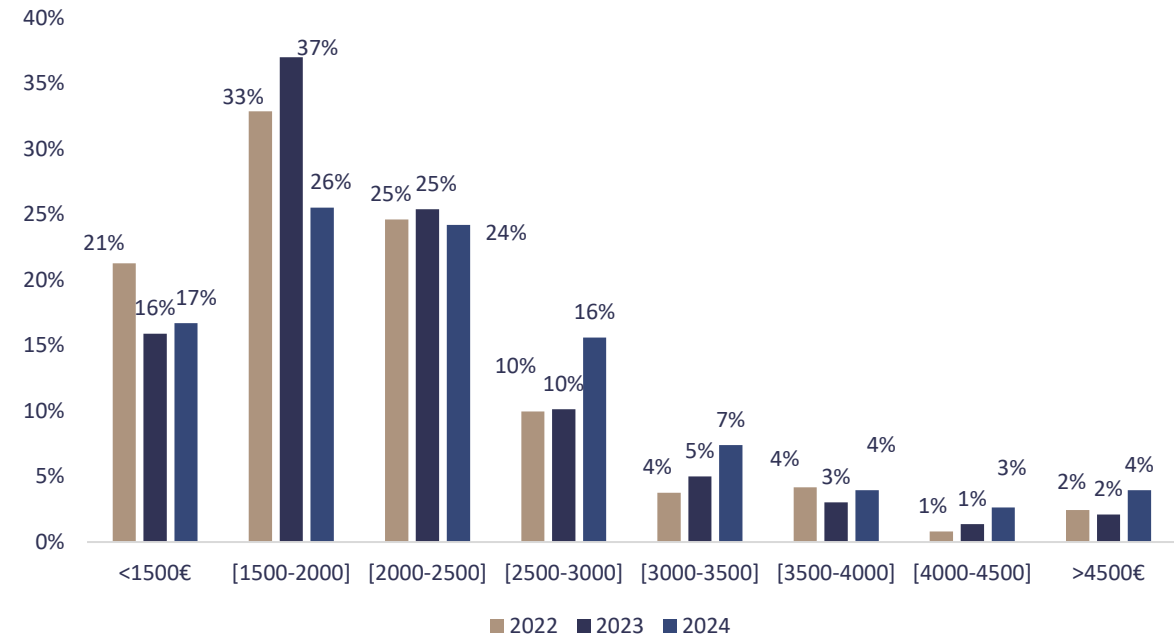
5.3.1. RÉMUNÉRATIONS NETTES MOYENNES DES AGENTS BIATSS PAR TRANCHE DE RÉMUNÉRATION

	2022				2023				2024			
	T	C	Total	%	T	C	Total	%	T	C	Total	%
<1500€	15	194	209	21,3%	26	126	152	15,9%	34	131	165	16,7%
[1500-2000]	156	167	323	32,9%	124	230	354	37,0%	23	229	252	25,5%
[2000-2500]	165	77	242	24,6%	186	57	243	25,4%	181	58	239	24,2%
[2500-3000]	76	22	98	10,0%	78	19	97	10,1%	129	25	154	15,6%
[3000-3500]	30	7	37	3,8%	36	12	48	5,0%	63	10	73	7,4%
[3500-4000]	36	5	41	4,2%	28	1	29	3,0%	36	3	39	4,0%
[4000-4500]	5	3	8	0,8%	12	1	13	1,4%	26		26	2,6%
4500	20	4	24	2,4%	13	7	20	2,1%	30	9	39	4,0%

(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..

Comparaison par tranche de rémunérations

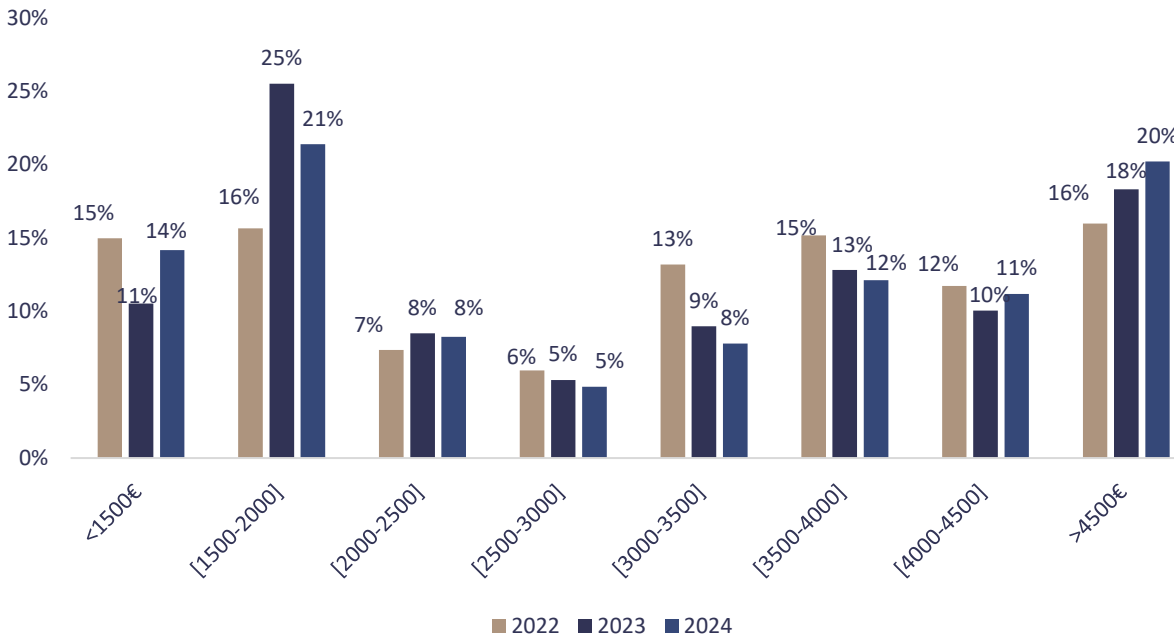


5.3.2. RÉMUNÉRATIONS NETTES DES AGENTS E et EC PAR TRANCHE DE RÉMUNÉRATION

	2022				2023				2024			
	T	C	Total	%	T	C	Total	%	T	C	Total	%
<1500€	5	221	226	15,0%	11	165	176	10,5%	32	210	242	14,2%
[1500-2000]	14	222	236	15,6%	14	412	426	25,5%	6	359	365	21,4%
[2000-2500]	37	74	111	7,4%	45	97	142	8,5%	46	95	141	8,3%
[2500-3000]	68	22	90	6,0%	49	40	89	5,3%	48	35	83	4,9%
[3000-3500]	173	26	199	13,2%	132	18	150	9,0%	110	23	133	7,8%
[3500-4000]	215	14	229	15,2%	209	5	214	12,8%	192	15	207	12,1%
[4000-4500]	170	7	177	11,7%	167	1	168	10,1%	190	1	191	11,2%
4500	240	1	241	16,0%	303	3	306	18,3%	339	6	345	20,2%

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..

Comparaison par tranche des rémunérations

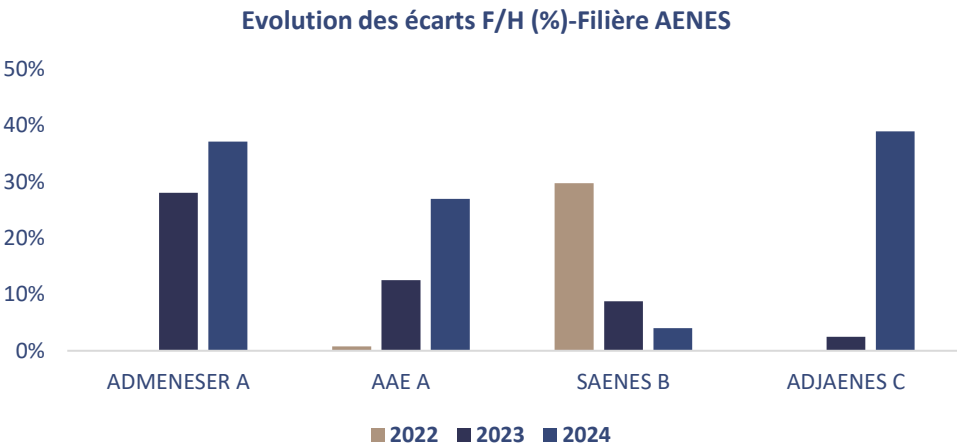
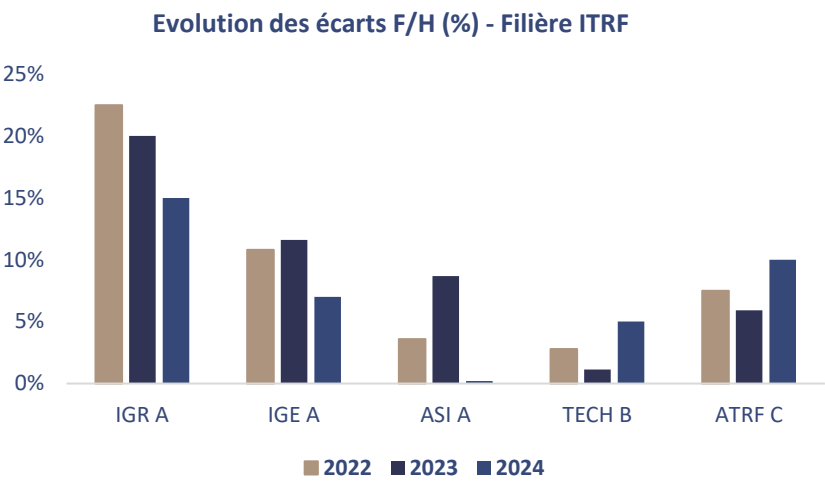


5.4. ÉCARTS DE RÉMUNÉRATIONS NETTES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

5.4.1. ÉCARTS POUR LES PERSONNELS BIATSS FONCTIONNAIRES

	2022				2023				2024			
	F	H	Écart	Moyenne	F	H	Écart	Moyenne	F	H	Écart	Moyenne
ITRF												
IGR	3 960	5 112	22,5%	4 536	3 924	4 880	24,0%	4 298	4 363	4 815	9,4%	4 589
IGE	3 061	3 433	10,8%	3 247	2 848	3 222	15,3%	2 982	3 352	3 586	6,5%	3 450
ASI	2 539	2 447	3,6%	2 493	2 424	2 655	15,5%	2 509	2 900	2 894	0,2%	2 898
TECH	2 059	2 118	2,8%	2 089	6 197	2 139	2,7%	1 922	2 263	2 379	4,9%	2 291
ATRF	1 823	1 971	7,5%	1 897	1 894	1 788	1,8%	1 830	2 244	2 040	10,0%	2 176
AENES												
ADMENESER	6 582	1 (seul)			6 197	4 835	28,2%	5 516	6 919	5 044	37,2%	5 982
AAE	3 148	3 172	0,8%	3 160	2 911	3 328	20,1%	3 365	3 605	4 941	27,0%	4 103
SAENES	2 210	3 148	29,8%	2 679	2 161	2 370	10,0%	2 214	2 494	2 590	3,70%	2 526
ADJAENES	1 935	1 (seul)			1 902	1 854	2,5%	1 877	2 437	4 011	39,25%	2 508
Bibliothèque												
Conservateur général	5 754			5 754	3 101	4 230	31,2%	5 191	4 147	4 746	12,6%	4 446
Conservateur	1 (seule)	3 007		3 117	4 542	3 069	4,5%	3 438		2 446		2 446
Bibliothécaire	2 931	1 (seul)		2 811	2 762	302		1 942	3 028	1 160	161,0%	2 561
BIBAS	2 417	1 (seul)		2 400	2 442	2 331	4,5%	2 387	2 698	2 504	7,8%	2 680
Magasinier	2 028	2 066	1,8%	2 033	1 945	2 153	9,7%	2 049	2 101	2 486	15,5%	2 197

Ecart en faveur des hommes
Ecart 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

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

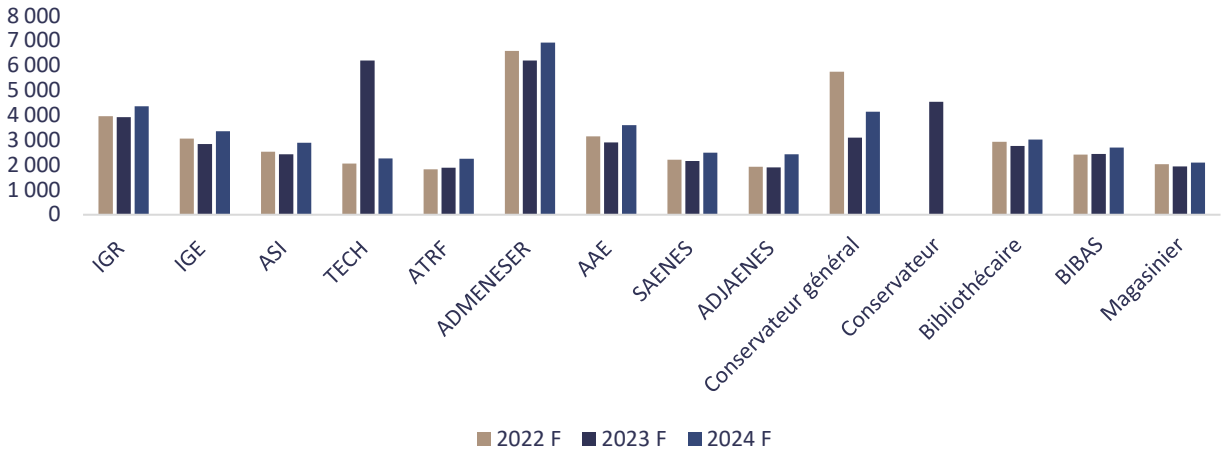
	2022		2023		2024	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
Rapport indécile (D9/D1)	1,9	2,2	1,7	2,1	1,9	2,1

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 2023 et 2024.

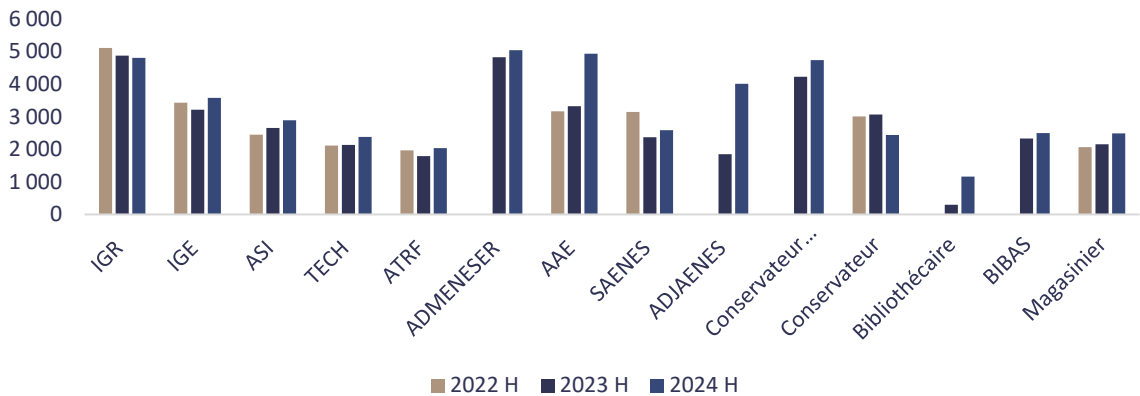
Le rapport interdécile pour les hommes est supérieur à celui des femmes et est aussi stable sur les trois années.

▪ Rémunération nette moyenne mensuelle des BIATSS fonctionnaires

Rémunération nette mensuelle moyenne-Biatss titulaires femmes



Rémunération nette mensuelle moyenne-Biatss titulaires hommes



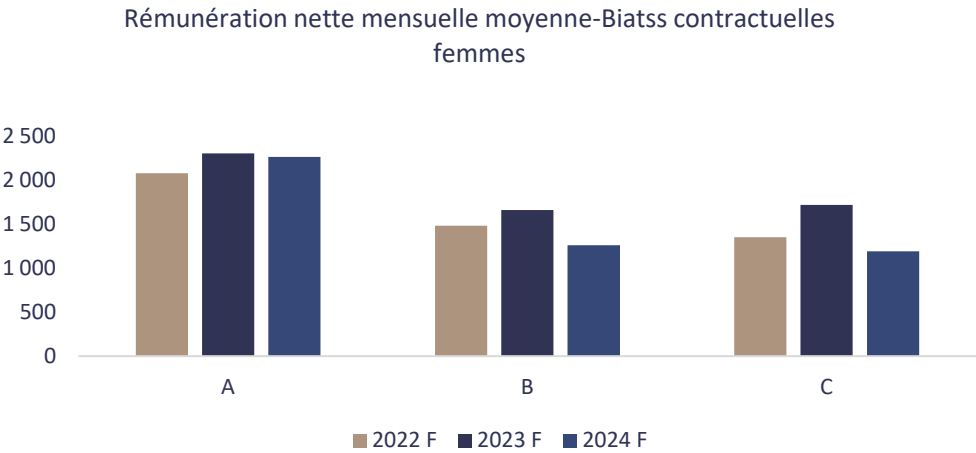
5.4.2. ÉCART POUR LES PERSONNELS BIATSS CONTRACTUELS

	2022				2023				2024			
	F	H	Écart	Moyenne	F	H	Écart	Moyenne	F	H	Écart	Moyenne
A	2 079	2 142	2,9%	2 110	2 306	2 569	10,2%	2 413	2 267	2 470	8,2%	2 368
B	1 484	1 419	4,6%	1 451	1 662	1 650	0,7%	1 659	1 263	1 245	1,4%	1 254
C	1 352	1 460	7,4%	1 406	1 719	1 546	11,2%	1 605	1 193	1 229	2,9%	1 211

■ Rapport interdécile des rémunérations des personnels BIATSS contractuels

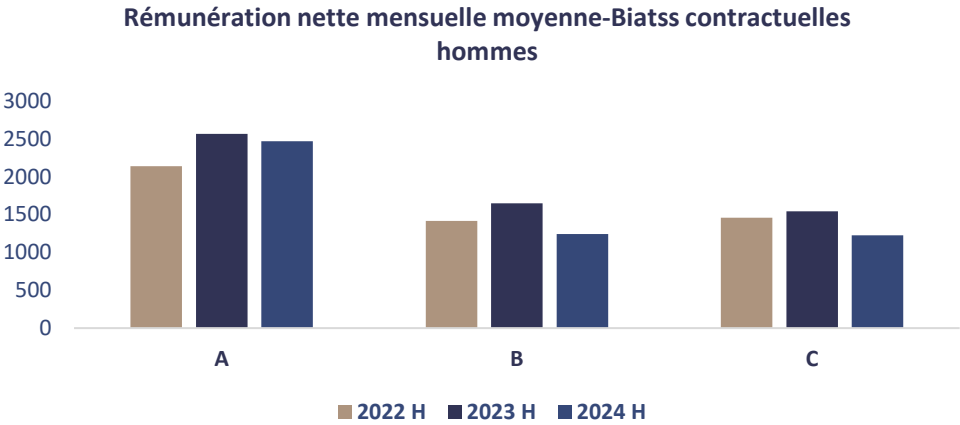
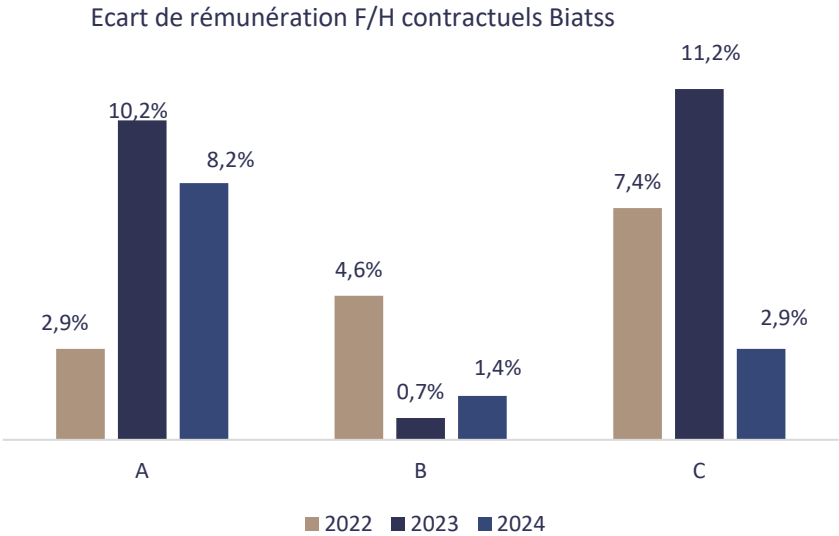
	2022		2023		2024	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
Rapport indécile (D9/D1)	1,8	2,3	1,8	2,2	4,3	2,8

■ Rémunération nette moyenne mensuelle des BIATSS contractuels



Ecart en faveur des hommes

Ecart en faveur des femmes



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

	2022				2023				2024			
	F	H	Écart	Moyenne	F	H	Écart	Moyenne	F	H	Écart	Moyenne
PU	4 680	5 092	8%	4 950	4 743	5 220	9%	5 050	4 958	5 199	5%	5 079
PU-PH	4 044	4 349	7%	4 253	4 176	4 491	7%	4 383	4 125	4 681	12%	4 403
MCF	3 733	3 694	1%	3 712	3 882	3 756	3%	3 815	3 969	3 787	5%	3 878
MCU-PH	2 636	2 601	1%	2 618	2 978	2 942	1%	2 959	2 478	2 530	2%	2 504
ESAS	3 438	3 708	7%	3 588	3 510	4 002	12%	3 766	3 622	4 080	11%	3 851

Ecart en faveur des hommes

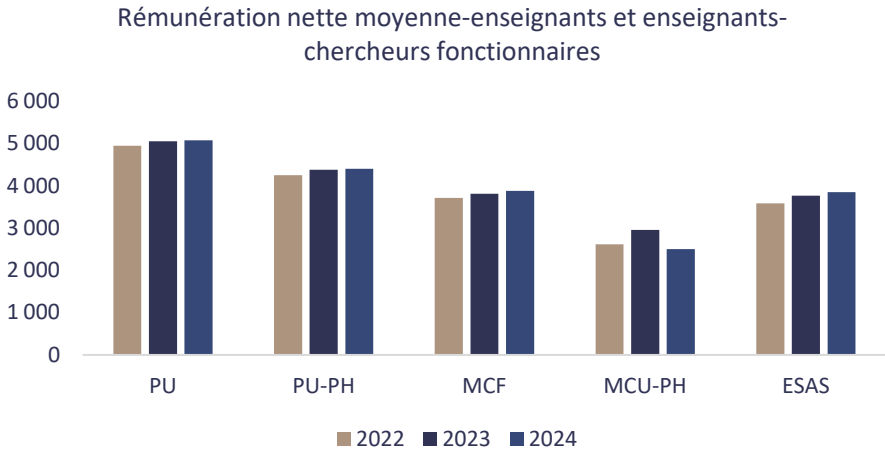
Ecart en faveur des femmes

■ Rapport interdécile des rémunérations des personnels E et EC fonctionnaires

	2022		2023		2024	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
Rapport indécile (D9/D1)	1,8	1,9	1,8	2	1,8	2

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

■ Rémunération nette moyenne mensuelle des E et EC titulaires



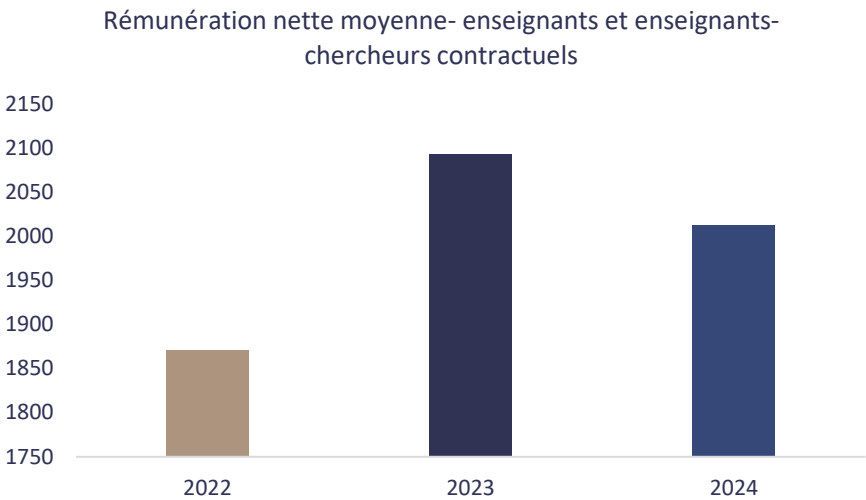
5.4.4. ÉCART POUR LES PERSONNELS E ET E-C CONTRACTUELS

	2022				2023				2024				Ecart en faveur des hommes Ecart en faveur des femmes
	F	H	Écart	Moyenne	F	H	Écart	Moyenne	F	H	Écart	Moyenne	
Enseignants contractuels / ATER / associés / lecteurs / maîtres de langues / doctorants contractuels	1 781	1 942	8%	1 871	2 037	2 152	7%	2 094	2 051	1 975	3,7%	2 013	

▪ Rapport interdécile des rémunérations des personnels E et EC contractuels

	2022		2023		2024	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
Rapport indécile (D9/D1)	2	2,7	1,9	1,8	3,3	3,5

▪ 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

	2022				2023				2024			
	F	H	Total	%	F	H	Total	%	F	H	Total	%
BIATSS	42	21	63	48,8%	43	27	70	33,2%	0	0	0	
E & EC	22	44	66	51,2%	58	83	141	66,8%	0	0	0	
Total	64	65	129	100%	101	110	211	100%	0	0	0	

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

■ Montant moyen de la GIPA en euros

	2022			2023			2024		
	F	H	Montant total	F	H	Montant total	F	H	Montant total
BIATSS	252	323	17 367	328	620	30 835	0	0	0
E & EC	700	1 236	69 784	933	1 349	166 060	0	0	0

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

	2022		2023		2024	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
IFSE	344	160	335	152	351	158
Indemnité FC et R	72	25	82	24	123	31
Indemnité de caisse		1		1		1
CIA	211	85	41	38	37	10
Total	627	271	458	215	511	200
	898		673		711	

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

	2022			2023			2024		
	F	H	Montant total	F	H	Montant total	F	H	Montant total
IFSE	5 694	7 083	3 085 195	6 028	7 760	3 196 236	9 666	11 390	5 192 530
Indemnité FC et R	813		73 066	808	515	114 897	1 499	1 119	219 073
Indemnité de caisse		448	5 649		448	5 379		5 380	5 380
CIA	117	180	39 909	737	344	43 286	730	2 022	47 239

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

	2022				2023				2024			
	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)	65 439	ND	ND	ND	67 830	4 874	11 636	67,62	65 914	9 747	14 042	44
PRES	634 908	1177	1244	0,67	496 026	1 561	1 652	0,91	483 949	2 731	2 820	3
(dont non tit.)	165 981	1010	968	0,42	108 425	811	816	0,05	103 788	766	750	-2
C1	1 675 377	2668	2683	0,15	2 133 649	3 361	3 291	0,70	2 581 329	3 933	3 833	-3
PESR (PES PUPH-MCUPH)					101 185	1 627	1 701	0,74	79 296	1 344	1 344	0
C2 (ex PCA, PRP)					348 385	3 640	2 998	6,42	313 396	3 677	2 665	-28
PEDR	557 899	3542	3456	0,86	385 989	3 397	3 425	0,28	272 366	3 368	3 427	2
C3	77 873	875	875	0	403 366	2 177	2 109	0,68	719 093	2 776	2 757	-1
PRP	678 668	1 714	1 589	1,25	202 546	1 682	1 956	2,74	189 865	1 672	2 038	22
Indemnités PCA	259 196	5 909	1 487	44,22	59 000	5 400	6 400	0,10	64 838	5 400	5 405	0
FC	84 860	1 002	2 387	13,85	75 640	1 207	2 635	14,28	115 100	1 866	4 290	130
Total	4 200 201				4 382 040				4 988 934			

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.

Ecart en faveur des hommes
Ecart 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

6.1. RISQUES PROFESSIONNELS

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.

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

		2022		2023		2024	
		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	5	7	8	1	10	3
	Sans arrêt	5		7	2	3	2
Heurt/choc	Avec jours d'arrêt					2	
	Sans arrêt			1		2	2
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	1	3	4		4
	Sans arrêt		2		1	1	
TOTAL		15	10	22	13	19	12

PERSONNELS E & EC

		2022		2023		2024	
		F	H	F	H	F	H
Accident de la route	Avec jours d'arrêt	1		1		1	
	Sans arrêt	1		1	1		
Chute de personne/ de vélo/de moto	Avec jours d'arrêt	1	2	2	1	6	4
	Sans arrêt	1	3	1		3	2
Heurt/choc	Avec jours d'arrêt						
	Sans arrêt			1	1		
Agression	Avec jours d'arrêt						
	Sans arrêt						
Projection	Avec jours d'arrêt						
	Sans arrêt						
Exposition	Avec jours d'arrêt			1			
	Sans arrêt						
Malaise	Avec jours d'arrêt						
	Sans arrêt						1
Autres accidents	Avec jours d'arrêt						
	Sans arrêt						2
TOTAL		4	5	7	3	10	9

(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

		2022		2023		2024	
		F	H	F	H	F	H
Accident de la route		1		1		1	
Chute de personne/ de vélo/ de moto		9	7	13	2	12	2
Agression		1		1			1
Total		11	7	15	2	13	3

PERSONNELS E & EC

		2022		2023		2024	
		F	H	F	H	F	H
Accident de la route		2		2	1	1	
Chute de personne/ de vélo/ de moto		1	3	3	1	9	4
Agression							
Malaise							1
Total		3	3	5	2	10	4

6.2.3. MALADIES PROFESSIONNELLES ET AFFECTIONS

■ PERSONNELS BIATSS	2022		2023		2024	
	F	H	F	H	F	H
Avec jours d'arrêt			3	1	2	1
Sans arrêt	1				1	1
Total	1	0	3	1	3	2

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

■ PERSONNELS E & EC

	2022		2023		2024	
	F	H	F	H	F	H
Avec jours d'arrêt						
Sans arrêt						
Total	0	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 2022, 2023 et 2024.

(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 2024.

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

	2022		2023		2024	
	F	H	F	H	F	H
Nombre d'invalidité		1 CMI TEMPORAIRE				
Nombre d'incapacité				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

	2022	2023	2024
Acceptés et mis en œuvre	25	24	
Acceptés et non encore mis en œuvre		1	
Non encore acceptés	1		
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.

	2022	2023	2024
Nombre de saisine de la cellule	16	19	24
Nombre d’actes recensés	16	19	24
Nombre de victimes recensées	16	16	24

(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

Année	Types de signalements		Population concernée			Nombre total de signalement
	VSS	Discrimination	Etudiant (es)	Etudiant(es)/ Personnels	Personnels	
2022	6	10	10	5	1	16
2023	14	5	8	8	3	19
2024	15	9	10	7	6	24

(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

	2022		2023		2024	
	F	H	F	H	F	H
Nombre de demandes octroyées			1		1	
Nombre de demandes refusées			8		1	1
La mise en cause d'agents devant la juridiction pénale			1		0	
la poursuite d'agents pour faute de service					0	

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

En 2024, 3 demandes de protection fonctionnelles ont été faites (2 femmes, 1 hommes). Pour la plupart, elles s'inscrivent dans le cadre d'enquêtes administratives et ont de ce fait été refusées.

	2022		2023		2024	
	F	H	F	H	F	H
Montant total des sommes brutes au titre des mesures :						
Protection des agents victimes			2 500 €			
Protection des agents mis en cause devant une juridiction pénale						
Condamnations civiles des agents poursuivis pour faute de service						
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

	2022	2023	2024
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	60 agents	41 agents	44 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 2024,, le réseau AP est constitué 44 assistant(e) de prévention. 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.

	2022	2023	2024
Nombre d'AP ayant bénéficié d'une formation	0	0	41

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

	2022	2023	2024
Représentant des personnels		13 personnes 390 heures	
Représentant de l'administration		7 personnes 210 heures	8 personnes 12 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

	2022	2023	2024
A l'initiative du président	6+1 conjointe CT	5+4 conjointes CSA	8 FS
Sur demande de la moitié aux moins des représentants du personnel			
Suite à accident grave	1		1
Suite à DGI	1	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

	2022	2023	2024
Nombre de visites	1	1	2
Dont le rapport a été étudié en séance	1	1	2

(BDS FPE 078) Nombre de visites de sites effectuées

■ ENQUÊTES DE LA FS SSCT

	2022	2023	2024
Nombre d'enquêtes dont le motif est un accident de service			0
Nombre d'enquêtes dont le motif est une maladie professionnelle ou à caractère professionnel			0

(BDS FPE 079) Nombre d'enquêtes réalisées

■ RECOURS À UN EXPERT CERTIFIÉ

	2022	2023	2024
Nombre de demandes de recours			1
Montant du budget global			28 500 €
Délai moyen			19 jours

(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

	2022	2023	2024
à l'initiative de l'administration			0
à l'initiative des membres du CHSCT			0

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

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

	2022	2023	2024
Ayant fait l'objet d'une saisine de l'ISST			0
Ayant fait l'objet d'une inscription au registre		1	0

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

	2022	2023	2024
Nombre d’invocations du droit de retrait			0
Motif			0
Reconnues par l'administration			0

(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

	2022	2023	2024
Nombre de signalement ayant fait l'objet d'une inscription	33	50	44

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)

	2022	2023	2024
Taux de réalisation du programme annuel de prévention de l'année précédente pour les unités possédant un DUERP	75%	80%	75%

(BDS FPE 125)

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

	2022	2023	2024
Nombre de PAPRI Pact	1	1	1

■ RAPPORTS DU MÉDECIN DU TRAVAIL

	2022	2023	2024
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)

	2022	2023	2024
Nombre de rapports d'ISST reçus		1	0

(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.

Pour l'année 2024, suite au départ du médecin de prévention, les données n'ont pu être transmises.

6.6.2. SUIVI MÉDICAL

	2022	2023	2024
Suivi individuel accompagné	131	153	
Surveillance médicale particulière	187	236	
Visite d'information et de prévention			
Visite à la demande de l'agent	37	96	
Visite à la demande du médecin du travail	21	40	
Visite à la demande de l'administration	16	15	
Visite à la demande de l'IDEST	1	18	
Nombre d'agents théoriquement concernés	1962	1979	
Nombre d'agents ayant bénéficié d'une visite	520	386	

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

	2022	2023	2024
Suivi renforcé pour risques particuliers	65	122	51
Suivi renforcé sans précision	9		
Personnes en situation de handicap	68	79	96
Femmes enceintes venant d'accoucher ou allaitantes	31	35	44
Agent souffrant de pathologies particulières	12		
Agents réintégrés après CLM ou CLD	2	4	
Consultations spécialisées Assistante sociale	8		
Consultations spécialisées Psychologues	3	8	
TOTAL	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

	2022	2023	2024
Nombre de visites réalisées par l'AMET	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

	2022	2023	2024
Aménagement des postes de travail	15	21	
Action RPS		9	5
Etude de poste		9	
Enquêtes	1	1	
Evaluation des risques	3	6	
Participation à la FS (Ex CHSCT)	2	3	

6.6.4. RAPPORTS TRANSMIS

	2022	2023	2024
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

	2022	2023	2024
Santé et sécurité au travail			
Santé et sécurité au travail (SST)	10	23	8
Maintien et actualisation des compétences (MAC) SST	2	10	0
Habilitations électriques			
HOV-BOV	8	1	0
BR-BC	13	3	0
BS-BE manœuvre	2	8	0
HE Manœuvre		1	0
SIAPP 1		1	
SIAPP 2	1		2
SIAPP 3	1	0	
Secourisme (les gestes qui sauvent)		24	52
Formation membres CSA/FS		15	8
Sensibilisation aux risques liés à l'amiante		28	0
Posture devant écran		7	0

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 ABSENCES

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

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

7.8. 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.

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

■ RÉPARTITION TEMPS PLEIN-TEMPS PARTIEL (BIATSS)

			2022			2023			2024		
			F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Fonctionnaires	Nombre d'agents à temps partiel	A	117	72	189	91	69	160	8	1	9
		B	117	44	161	120	51	171	15		15
		C	71	28	99	73	29	102	8	1	9
	Nombre d'agents à temps plein	A	68	46	114	196	105	301	108	73	181
		B						0	135	42	177
		C						0	63	25	88
Contractuels	Nombre d'agents à temps partiel	A	7	2	9	5		5	7	4	11
		B	13		13	15	1	16	8	1	9
		C	11	1	12	12	1	13		2	2
	Nombre d'agents à temps plein	A	3	1	4	10	5	15	60	46	106
		B	2	1	3	7	1	8	134	44	178
		C			0				19	22	41
Total			409	195	604	529	262	791	565	261	826

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

	2022			2023			2024		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Nombre d'heures rémunérées	24 391	37 453	61 844	27 606	41 974	69 580	29 568	43 570	73 138
Nombre d'heures non payables	1 045	1 322	2 367	428	709	1 137	741	559	1 300
Total	25 436	38 775	64 211	28 034	42 683	70 717	30 309	44 129	74 438

(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

	2022						2023						2024					
	F	MONTANT	H	MONTANT	Total	MONTANT	F	MONTANT	H	MONTANT	Total	MONTANT	F	MONTANT	H	MONTANT	Total	MONTANT
FONCTIONNAIRE A	919	38 056 €	1 987	82 342 €	2 906	120 398 €	872	37 312 €	1 138	48 658 €	2 010	85 970 €	963	41 891 €	1 269	55 180 €	2 232	97 070 €
TITU B	530	21 927 €	212	8 779 €	742	30 706 €	452	18 773 €	134	5 743 €	586	24 516 €	467	20 315 €	220	9 581 €	687	29 895 €
TITU C	105	4 348 €	226	9 431 €	331	13 779 €	123	5 272 €	85	1 650 €	208	6 922 €	138	5 992 €			138	5 992 €
CDI A	118	4 870 €	206	8 530 €	324	13 400 €	111	4 751 €	127	5 422 €	237	10 173 €	216	9 409 €	123	5 351 €	339	14 760 €
CDI B	74	3 064 €	192	7 951 €	266	11 015 €	70	3 000 €	126	5 400 €	196	8 401 €	176	7 656 €			176	7 656 €
CDD A	476	19 711 €	130	5 363 €	606	25 074 €	585	24 844 €	342	14 643 €	926	39 487 €	808	35 126 €	311	13 539 €	1 119	48 666 €
CDD B	266	11 015 €	30	1 242 €	296	12 257 €	72	3 086 €	84	1 714 €	156	4 800 €	102	4 437 €	18	783 €	120	5 220 €
CDD C	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €
Total	2 296	95 057 €	2 584	107 157 €	4 880	202 214 €	2 104	89 286 €	1 783	72 408 €	3 887	161 695 €	2 560	107 760 €	1 941	84 434 €	4 811	209 259 €

■ Pour les personnels BIATSS

	2022		2023		2024	
	Nombre d'heures	Montant	Nombre d'heures	Montant	Nombre d'heures	Montant
Fonctionnaires	3 687	153 743 €	2 804	117 407 €	3 181	138 331 €
CDI	589	24 415 €	434	18 573 €	515	22 416 €
CDD	1 269	37 331 €	1 349	55 519 €	1 328	57 710 €
Total	5 545	215 489 €	4 587	191 499 €	5 025	218 457 €

■ Montant alloué

	2022		2023		2024	
	Nombre d'heures	Montant	Nombre d'heures	Montant	Nombre d'heures	Montant
Intervenant extérieur (Personnels extérieur et BIATSS USPN)	84 421	3 496 275 €	94 713	4 054 311 €	95 269	4 142 073 €
Permanent (EC ET E USPN)	61 243	2 536 064 €	69 581	2 980 667 €	73 642	3 202 310 €
Total	145 664	6 032 339 €	164 293	7 034 977 €	168 911	7 344 383 €

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 50 jours par an.

Depuis 2024, sur préconisation du médecin de prévention, certains agents bénéficient du télétravail pour raisons de santé, ils sont au nombre de 5,

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

		Sept 2021-août 2022			Sept 2022-août 2023			Sept 2023-août 2024		
		F	H	T	F	H	T	F	H	T
Fonctionnaires	A	57	31	88	52	36	88	50	37	87
	B	61	18	79	93	24	117	90	23	113
	C	55	4	59	53	4	57	49	4	53
Contractuels	A	41	16	57	36	13	49	33	11	44
	B	53	8	61	84	18	102	79	17	96
	C	15	3	18	4		4	4		4
Total		282	80	362	322	95	417	305	92	397

■ Nombre de jours dans le cadre du télétravail régulier

	sept 2021-août 2022			sept 2022-août 2023			sept 2023-août 2024		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T
0,5 j			0	2		2	2		2
1 j	140	35	175	106	25	131	104	26	130
1,5j	3		3	11		11	10		10
2 j	139	44	183	171	49	220	167	50	217
3 j	1		1	27	19	46	26	18	44
autres			0	5	2	7	3	1	4
Total	283	79	362	322	95	417	312	95	407

■ 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

		sept 2021-août 2022			sept 2022-août 2023			sept 2023-août 2024		
		F	H	T	F	H	T	F	H	T
Fonctionnaires	A	15	2	17	26	10	36	28	10	38
	B	16	3	19	26	6	32	25	7	32
	C	15	1	16	11	4	15	12	4	16
Contractuels	A	4	5	9	13	8	21	12	9	21
	B	10		10	22	3	25	16	3	19
	C				2	1	3	3	0	3
Total		60	11	71	100	32	132	96	33	129

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.

Montant forfaitaire par jour :

- 150 € pour les agents de catégorie A ;
- 100€ pour les agents de catégorie B ;
- 83 € pour ceux de catégorie C.

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.

Statistiques

		2024					
		Moyenne		Min		Max	
		F	H	F	H	F	H
Jours déposés dans le CET sur l'année 2024	A	9,82	15,25	0	0	25	25
	B	13,55	11,63	0	0	25	25
	C	12,57	9	3	0	25	15
Jours épargnés dans le CET (jours stockés+jours déposés)	A	28,03	35,02	2	3	69	83
	B	27,17	28,75	1	9	74	71
	C	28,48	20,83	4	8	53	30
Montants des indemnisations	A	835,44 €	2 032,26 €	0,00 €	0,00 €	6 450,00 €	10 500,00 €
	B	719,15 €	1 325,00 €	0,00 €	0,00 €	3 000,00 €	7 100,00 €
	C	644,24 €	428,83 €	0,00 €	0,00 €	2 075,00 €	1 245,00 €

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.

7.5.1 Absences des personnels BIATSS titulaires pour raison de santé

Congé Ordinaire de Maladie (CMO)

La durée du congé ordinaire de maladie est d'un an maximum pendant 12 mois consécutif.

Il est rémunéré à 90% du traitement indiciaire brut pendant 3 mois puis à 50% pendant 9 mois.

Chaque arrêt de travail fait l'objet d'un jour de carence non rémunéré.

Nombre d'agents ayant au moins 1 absence en 2024

Structures	FEMMES					Total F	HOMMES					Total H	Total
	[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		
Congé de maladie ordinaire													
AC		8	1			9						0	9
BRED		1		14		15						0	15
DAF		3				3						0	3
DAJ						0				1		1	1
DF				1		1						0	1
DF-VOIE				2		2						0	2
DGS			2	1		3		1				1	4
DIR PATRIMOINE			1		4	5					2	2	7
DRH		2	7	12		21		7	2	3		12	33
DSI						0		2	3			5	5
DVU-DAPS						0		1				1	1
DVU-SSE				2		2						0	2
FTLV			1	5		6				10		10	16
IG			12	11		23			2	7	1	10	33
IUT BOB		2		6		8				1		1	9
IUT SD			3	12	1	16				3	4	7	23
IUT V			6	23	2	31			1	2		3	34
Présidence				3		3						0	3
SCBD			2	14	10	26			2	4		6	32
SHS		1				1						0	1
SIL			2	7	8	17				6		6	23
SIL-ACCUEIL					9	9						0	9
SIL-SURETE		2				2		17				17	19
UFR DSPS			2	5		7						0	7
UFR LLSHS			4	1		5						0	5
UFR SEG			6			6		3			6	9	15
UFR SIC				2		2					3	3	5
UFR SMBH		6	4	12		22				1		1	23

7.5.1 Absences des personnels BIATSS titulaires pour raison de santé

Nombre de jours d'absence par motif

Structures	FEMMES					Total F	HOMMES					Total H	Total
	[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		
Congé de maladie ordinaire													
AC		37	4			41						0	41
CEDIP			8	67		75				127		127	202
DAF		29				29						0	29
DAJ						0				18		18	18
DF				8		8						0	8
DF-VOIE				22		22						0	22
DGS			11	8		19		5				5	24
DIR PATRIMOINE			5		264	269					5	5	274
DR-ED		5		233		238						0	238
DRH		6	62	86		154		28	18	48		94	248
DSI						0		51	10			61	61
DVU-DAPS						0		2				2	2
DVU-SSE				25		25						0	25
IG			191	93		284			7	66	15	88	372
IUT BOB		13		41		54				5		5	59
IUT SD			48	87	18	153				87	38	125	278
IUT V			83	414	16	513			2	12		14	527
Présidence				46		46						0	46
SCBD			5	87	112	204			11	53		64	268
SHS		2				2						0	2
SIL			38	34	173	245				31		31	276
SIL-ACCUEIL					89	89						0	89
SIL-SURETE		11				11		55				55	66
UFR DSPS			14	32		46						0	46
UFR LLSHS			17	5		22						0	22
UFR SEG			40			40		8			153	161	201
UFR SIC				21		21					38	38	59
UFR SMBH		52	37	85		174				9		9	183

Pour les femmes, les 46-60 ans sont les plus concernées par les congés de maladies ordinaires avec 1394 jours d'absences et sont suivies des femmes ayant entre 36 et 45 ans.

Les hommes quant à eux s'absentent moins mais sont également majoritaires dans la tranche d'âge des 46-60 ans avec 456 jours d'absences suivies des plus de 60 ans.

7.5.1 Absences des personnels BIATSS titulaires pour raison de santé

Congé Longue Maladie (CLM)

Un agent peut être placé en congé de longue maladie (CLM) si il souffre d'une maladie invalidante qui nécessite un traitement et des soins prolongés.

La durée du CLM est de 3 ans maximum. Il est accordé ou renouvelé par périodes de 3 à 6 mois.

Congé Longue Durée (CLD)

Un agent peut être placé en congé de longue durée (CLD) si il est atteint d'une affection cancéreuse, d'un déficit immunitaire grave et acquis, d'une maladie mentale, de la tuberculose ou de la poliomyélite.

La durée maximale du CLD est fixée à 5 ans. Le CLD peut être utilisé de façon continue ou discontinue. Le CLD est accordé ou renouvelé par périodes de 3 à 6 mois.

Sa durée est fixée par l'administration sur proposition du conseil médical.

Grossesse pathologique

La grossesse pathologique désigne une grossesse compliquée par des problèmes de santé qui peuvent affecter la mère, le fœtus ou les deux. Ces complications nécessitent une attention médicale particulière et un suivi intensif pour prévenir ou gérer des risques potentiels.

2 semaines (14 jours calendaires) avant le début de votre congé prénatal (ce congé supplémentaire peut être prescrit à tout moment de la grossesse, à partir de sa déclaration, et être pris en une ou plusieurs périodes)

Nombre d'agents ayant au moins 1 absence

Structures	FEMMES					Total F	HOMMES					Total H	Total
	[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		
CLM suite à requalification CMO													
SIL						0				2		2	2
UFR SEG					1	1						0	1
UFR SMBH					2	2						0	2
Congé longue durée - A													
UFR SMBH					1	1						0	1
Congé longue maladie													
IG				2		2						0	2
Présidence				1		1						0	1
UFR SEG					3	3						0	3
UFR SMBH					2	2						0	2
Grossesse pathologique													
IUT SD			1			1						0	1
UFR SMBH		1				1						0	1

7.5.1 Absences des personnels BIATSS titulaires pour raison de santé

Nombre de jours d'absence par motif d'absence

Structures	FEMMES					Total F	HOMMES					Total H	Total
	[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		
CLM suite à requalification CMO													
SIL						0				223		223	223
UFR SEG					70	70						0	70
UFR SMBH					314	314						0	314
Congé longue durée - A													
UFR SMBH	52					52						0	52
Congé longue maladie													
IG				244		244						0	244
Présidence				74		74						0	74
UFR SEG					296	296						0	296
UFR SMBH					330	330						0	330
Grossesse pathologique													
IUT SD	14					14						0	14
UFR SMBH	14					14						0	14

Les femmes de plus de 60 ans sont le plus concernées par les congés longue maladie, longue durée, puis celle entre 46 et 60 ans.

Pour l'année 2024, cela représente 1631 jours d'absence des BIATSS titulaires pour ces motifs.

7.5.2 Absences des personnels BIATSS titulaires hors raison de santé

Congé bonifié

Le congé bonifié est un congé spécifique qui peut vous être accordé à un agent s’il est fonctionnaire ou contractuel en CDI.

Il consiste en la prise en charge, par l'administration employeur, des frais de transport pour permettre à l'agent de retourner régulièrement en congé dans son territoire d'outre-mer d'origine.

La durée maximale du congé bonifié est fixée à 31 jours consécutifs (samedis, dimanches et jours fériés inclus) auxquels peuvent s'ajouter des délais de route.

Congé maternité

Le congé de maternité est automatiquement accordé lorsque la demande est faite.

Celle-ci doit être accompagnée d'un certificat établi par le médecin ou la sage-femme qui suit votre grossesse. Ce certificat atteste de l'état de grossesse et précise la date présumée de l'accouchement.

Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service (CITIS)

Si un agent est victime d'un accident du travail ou de trajet ou d'une maladie professionnelle et est dans l'incapacité d'exercer vos fonctions, vous pouvez être placé en congé pour invalidité temporaire imputable au service (Citis)..

Nombre d'agents ayant au moins 1 absence

Structures	FEMMES				Total F	HOMMES				Total H	Total
	[18-25 ans]	[26-35 ans]	[36-45 ans]	[46-60 ans]		[26-35 ans]	[36-45 ans]	[46-60 ans]	> 60 ans		
Congé bonifié											
DRH		1			1					0	1
SIL-Accueil		1			1					0	1
Reprographie centrale					0				1	1	1
DIR PAT					0				1	1	1
UFR SEG				1	1					0	1
Congé invalidité temporaire imputable au service											
DRH				2	2					0	2
DSI				3	3			3		3	6
IUT BOB					0			2		2	2
IUT SD			1	1	2			4		4	6
IUT V				2	2					0	2
SCBD				7	7			1		1	8
DAJ-MP			5		5					0	5
DIR PAT					0				6	6	6
SIL				2	2					0	2
UFR SMBH				9	9				2	2	11
Congé maternité											
IUT SD			1		1					0	1
IUT V			1		1					0	1
UFR SMBH		1	1		2					0	2
Service non fait											
AC			1	1	2					0	2
DRH					0	1				1	1
DGS			1		1					0	1
IUT V				1	1					0	1
SCBD				2	2			1		1	3
UFR SMBH			2	1	3					0	3
Total	0	3	13	32	48	1	0	11	10	22	70

7.5.2 Absences des personnels BIATSS titulaires hors raison de santé

Nombre de jours d’absence par motif

Structures	FEMMES				Total F	HOMMES				Total H	Total
	[18-25 ans]	[26-35 ans]	[36-45 ans]	[46-60 ans]		[26-35 ans]	[36-45 ans]	[46-60 ans]	> 60 ans		
Congé bonifié											
DRH		21			21					0	21
SIL-Accueil		25			25					0	25
Repro Centrale					0				35	35	35
DIR PAT					0				32	32	32
UFR SEG				30	30					0	30
Congé invalidité temporaire imputable au service											
DRH				18	18					0	18
DSI				34	34			36		36	70
IUT BOB					0			9		9	9
IUT SD			12	1	13			51		51	64
IUT V				5	5					0	5
SCBD				88	88			10		10	98
DAJ-MP			366		366					0	366
DIR PAT					0				366	366	366
SIL-Accueil				35	35					0	35
UFR SMBH				309	309				81	81	390
Congé maternité											
IUT SD			182		182					0	182
IUT V			182		182					0	182
UFR SMBH		112	125		237					0	237
Service non fait											
AC			1	1	2					0	2
DRH					0	1				1	1
DGS			1		1					0	1
IUT V				1	1					0	1
SCBD				2	2			1		1	3
UFR SMBH			2	1	3					0	3
Total général	0	158	871	525	1554	1	0	107	514	622	2176

7.5.3 Absences des personnels BIATSS Contractuels pour raison de santé

Congé Ordinaire de Maladie (CMO)

La durée du congé ordinaire de maladie est d'un an maximum pendant 12 mois consécutif.

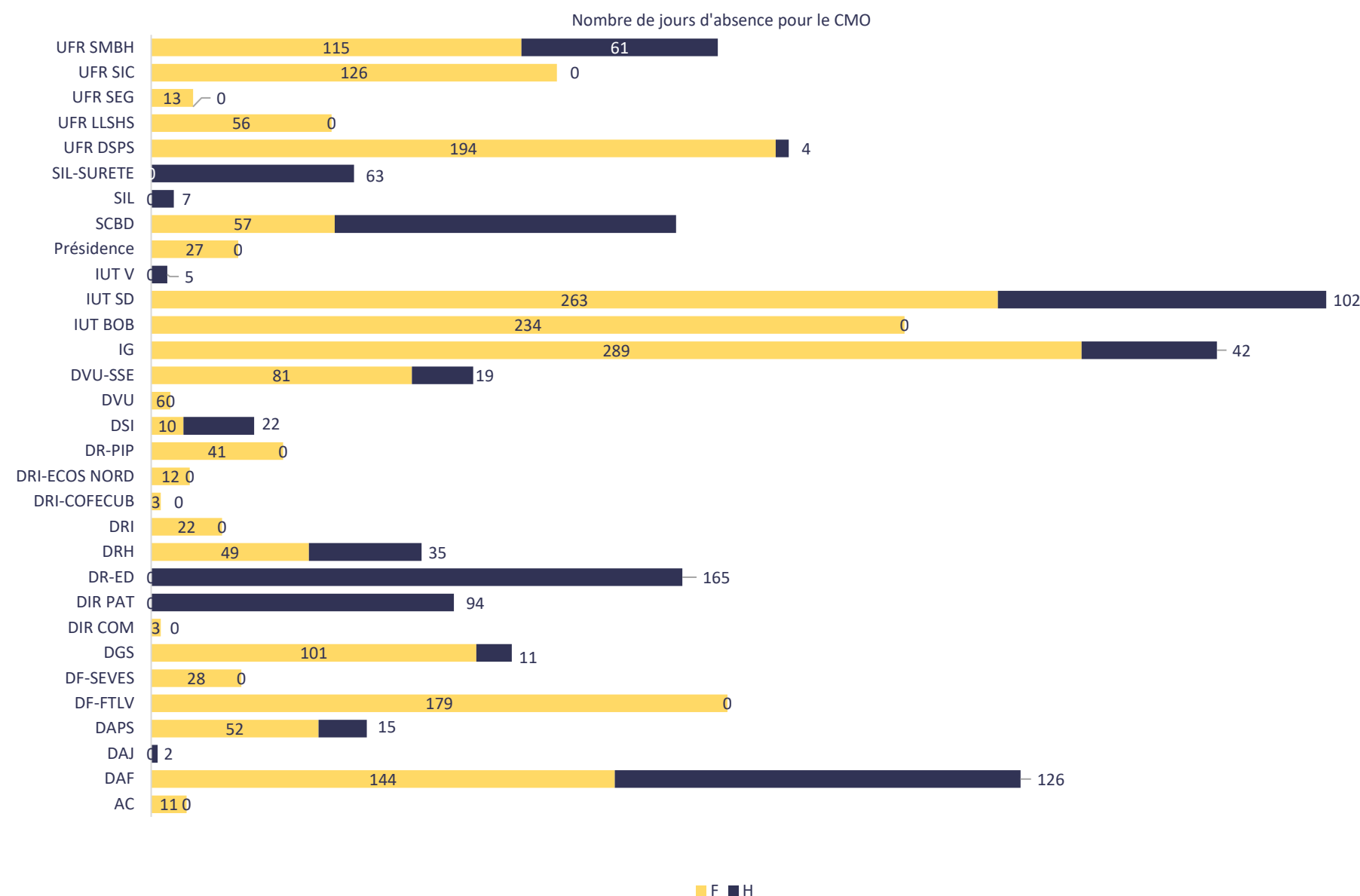
Il est rémunéré à 90% du traitement indiciaire brut pendant 3 mois puis à 50% pendant 9 mois.

Chaque arrêt de travail fait l'objet d'un jour de carence non rémunéré.

Nombre d'agents ayant au moins 1 absence

Structures	FEMMES					Total F	HOMMES					Total H	Total
	[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		
Congé de maladie ordinaire													
AC				2		2						0	2
CEDIP		6	3			9						0	9
COFECUB				1		1						0	1
DAF		1	14			15		3				3	18
DAJ						0		1				1	1
DAPS			3			3				1		1	4
DGS		6	8			14		2				2	16
DIR COM			1			1						0	1
DIR PATRIMOINE						0			1	2	4	7	7
DR-ED						0		1	4			5	5
DRH	4	6	2	7		19		2				2	21
DRI			2			2						0	2
DRI ECOS NORD		2				2						0	2
DR-PIP		5				5						0	5
DSI		1	1			2	2	2				4	6
DVU			1			1						0	1
DVU-SSE		6		2		8		4				4	12
IG	9	6	6	3		24		6		1		7	31
IUT BOB	6	12	12			30						0	30
IUT SD		2	10	4	14	30					4	4	34
IUT V						0		1				1	1
Présidence				4		4						0	4
SCBD	2	7				9				11		11	20
SEVES		1	4			5						0	5
SIL						0				1		1	1
SIL-SURETE						0		1			2	3	3
UFR DSPS	1	21				22			1			1	23
UFR LLSHS	1	9				10						0	10
UFR SEG		2	2			4						0	4
UFR SIC		13		3		16						0	16
UFR SMBH	7	3		8		18		3		3		6	24

7.5.3 Absences des personnels BIATSS Contractuels pour raison de santé



Pour les femmes, les 26-35 ans sont les plus concernées par les congés de maladies ordinaires avec 955 jours d’absences et sont suivies des femmes ayant entre 36 et 45 ans. Les hommes quant à eux s’absentent moins mais sont également majoritaire dans la tranche d’âge des 26- 35 ans avec 324 jours d’absences.

7.5.3 Absences des personnels BIATSS Contractuels pour raison de santé

Congé grave maladie (CGM)

Le congé grave maladie est accordé après 4 mois de service lorsqu'un agent est atteint d'une maladie le mettant dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessitant un traitement ou des soins prolongés ou présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée.

Nombre d'agents ayant au moins 1 absence

Structures	FEMMES					Total F	HOMMES					Total H	Total
	[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		
Congé grave maladie													
AC			2			2						0	2

Nombre de jours d'absence pour congé grave maladie

Structures	FEMMES					Total F	HOMMES					Total H	Total
	[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		
Congé grave maladie													
AC	189					189						0	189

Grossesse pathologique

La grossesse pathologique désigne une grossesse compliquée par des problèmes de santé qui peuvent affecter la mère, le fœtus ou les deux. Ces complications nécessitent une attention médicale particulière et un suivi intensif pour prévenir ou gérer des risques potentiels.

2 semaines (14 jours calendaires) avant le début de votre congé prénatal (ce congé supplémentaire peut être prescrit à tout moment de la grossesse, à partir de sa déclaration, et être pris en une ou plusieurs périodes)

Couches pathologiques

Le congé pathologique post-natal : aussi appelé congé de suites de couches pathologiques, il permet quant à lui de prolonger le congé maternité de 4 semaines maximum. Il doit être pris en une seule fois et directement à la fin de votre congé maternité post-accouchement pour éviter les jours de carence.

Nombre d'agents ayant au moins 1 absence

Structures	FEMMES					Total F	HOMMES					Total H	Total
	[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		
Couche pathologique													
DF-FTLV		1				1						0	1
UFR SIC		1				1						0	1
Grossesse pathologique													
AC		1				1						0	1
DAF			1			1						0	1
DGS		1				1						0	1
IG			1			1						0	1

7.5.3 Absences des personnels BIATSS Contractuels pour raison de santé

Nombre de jours d’absence pour couche pathologique et grossesse pathologique

Structures	FEMMES					Total F	HOMMES					Total H	Total
	[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		
Couche pathologique													
DF-FTLV		28				28						0	28
UFR SIC		16				16						0	16
Grossesse pathologique													
AC		12				12						0	12
DAF			2			2						0	2
DGS		14				14						0	14
IG			15			15						0	15

7.5. Absences des personnels BIATSS Contractuels hors raison de santé

Congé maternité

Le congé de maternité est automatiquement accordé lorsque la demande est faite.

Celle-ci doit être accompagnée d'un certificat établi par le médecin ou la sage-femme qui suit votre grossesse. Ce certificat atteste de l'état de grossesse et précise la date présumée de l'accouchement.

Nombre d'agents ayant au moins 1 absence suite au congé maternité

Structures	FEMMES				Total F	HOMMES				Total H	Total
	[18-25 ans]	[26-35 ans]	[36-45 ans]	[46-60 ans]		[26-35 ans]	[36-45 ans]	[46-60 ans]	> 60 ans		
Congé maternité											
DAF			1		1					0	1
DF-FTLV		1			1					0	1
DF-VOIE		1			1					0	1
DGS		1			1					0	1
DR-ED			1		1					0	1
DRH		3			3					0	3
IG		1	1		2					0	2
UFR DSPS		2			2					0	2
UFR LLSHS			1		1					0	1
UFR SIC		2			2					0	2
UFR SMBH	1				1					0	1

7.5.4 Absences des personnels BIATSS Contractuels hors raison santé

Nombre de jours d’absence suite à un congé maternité

Structures	FEMMES				Total F	HOMMES				Total H	Total
	[18-25 ans]	[26-35 ans]	[36-45 ans]	[46-60 ans]		[26-35 ans]	[36-45 ans]	[46-60 ans]	> 60 ans		
Congé maternité											
DAF			112		112					0	112
DF-FTLV		112			112					0	112
DF-VOIE		101			101					0	101
DGS		182			182					0	182
DR-ED			151		151					0	151
DRH		193			193					0	193
IG		244	112		356					0	356
UFR DSPS		212			212					0	212
UFR LLSHS			112		112					0	112
UFR SIC		216			216					0	216
UFR SMBH	112				112					0	112

Congé paternité

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant accordé lors de l'arrivée d'un enfant . La durée du congé est fixée à 25 jours calendaires maximum. Sur ces 25 jours calendaires, 4 doivent obligatoirement être pris consécutivement et immédiatement après le congé de naissance de 3 jours. Les 21 jours doivent être pris dans les 6 mois suivant la naissance

Nombre d'agents ayant au moins 1 absence suite au congé paternité et d’accueil de l’enfant

Structures	FEMMES				Total F	HOMMES				Total H	Total
	[18-25 ans]	[26-35 ans]	[36-45 ans]	[46-60 ans]		[26-35 ans]	[36-45 ans]	[46-60 ans]	> 60 ans		
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant											
DVU					0		1			1	1

Nombre de jours d’absence suite au congé paternité et d’accueil de l’enfant

Structures	FEMMES				Total F	HOMMES				Total H	Total
	[18-25 ans]	[26-35 ans]	[36-45 ans]	[46-60 ans]		[26-35 ans]	[36-45 ans]	[46-60 ans]	> 60 ans		
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant											
DVU					0	22				22	22

7.5.4 Absences des personnels BIATSS Contractuels hors raison santé

Nombre d'agents ayant au moins 1 absence

Structures	FEMMES				Total F	HOMMES				Total H	Total
	[18-25 ans]	[26-35 ans]	[36-45 ans]	[46-60 ans]		[26-35 ans]	[36-45 ans]	[46-60 ans]	> 60 ans		
Congé suite accident de service ou de trajet											
DIR PAT					0		3		3	6	6
IG		9			9	1				1	10
IUT SD			5		5		2			2	7
SIL					0		10			10	10
UFR SIC				2	2					0	2
Service non fait											
AC		1	1		2					0	2
MSH					0	1				1	1
UFR LLSHS	1				1					0	1

Nombre de jours d'absence par motif

Structures	FEMMES				Total F	HOMMES				Total H	Total
	[18-25 ans]	[26-35 ans]	[36-45 ans]	[46-60 ans]		[26-35 ans]	[36-45 ans]	[46-60 ans]	> 60 ans		
Congé suite accident de service ou de trajet											
DIR PAT					0		37		18	55	55
IG		119			119	4				4	123
IUT SD			29		29		18			18	47
SIL					0		366			366	366
UFR SIC				10	10					0	10
Service non fait											
AC		1	1		2					0	2
MSH					0	1				1	1
UFR LLSHS	1				1					0	1

7.5.5 Absences des personnels Enseignants et Enseignants chercheurs titulaires pour raison de santé

Congé Ordinaire de Maladie (CMO)

La durée du congé ordinaire de maladie est d'un an maximum pendant 12 mois consécutif.

Il est rémunéré à 90% du traitement indiciaire brut pendant 3 mois puis à 50% pendant 9 mois.

Chaque arrêt de travail fait l'objet d'un jour de carence non rémunéré.

Nombre d'agents ayant au moins 1 absence

Structures	Femmes				Total F	Hommes				Total H	Total
	[26-35 ans]	[36-45 ans]	[46-60 ans]	> 60 ans		[26-35 ans]	[36-45 ans]	[46-60 ans]	> 60 ans		
Congé de maladie ordinaire											
IG		1	3	1	5	1	4			5	10
IUT BOB	1	1	7	1	10			1	1	2	12
IUT SD		5	27	2	34		1	8	1	10	44
IUT V		10	16		26			4		4	30
UFR DSPS		6	1		7					0	7
UFR LLSHS		10	10	2	22			2	2	4	26
UFR SEG			1	2	3					0	3
UFR SIC				7	7			1		1	8
UFR SMBH	1	9	7	1	18			1	1	2	20

Nombre de jours d'absence

Structures	FEMMES				Total F	HOMMES				Total H	Total
	[26-35 ans]	[36-45 ans]	[46-60 ans]	> 60 ans		[26-35 ans]	[36-45 ans]	[46-60 ans]	> 60 ans		
Congé de maladie ordinaire											
IG		9	23	8	40	1	15			16	56
IUT BOB	2	5	35	4	46			8	17	25	71
IUT SD		53	359	33	445		17	158	6	181	626
IUT V		185	233		418			41		41	459
UFR DSPS		305	2		307					0	307
UFR LLSHS		139	74	103	316			56	31	87	403
UFR SEG			12	16	28					0	28
UFR SIC				117	117			4		4	121
UFR SMBH	2	153	70	34	259			14	12	26	285

7.5.5 Absences des personnels Enseignants et Enseignants chercheurs titulaires pour raison de santé

Congé Longue Maladie (CLM)

Un agent peut être placé en congé de longue maladie (CLM) si il souffre d'une maladie invalidante qui nécessite un traitement et des soins prolongés.

La durée du CLM est de 3 ans maximum. Il est accordé ou renouvelé par périodes de 3 à 6 mois.

Congé Longue Durée (CLD)

Un agent peut être placé en congé de longue durée (CLD) si il est atteint d'une affection cancéreuse, d'un déficit immunitaire grave et acquis, d'une maladie mentale, de la tuberculose ou de la poliomyélite.

La durée maximale du CLD est fixée à 5 ans. Le CLD peut être utilisé de façon continue ou discontinue. Le CLD est accordé ou renouvelé par périodes de 3 à 6 mois.

Sa durée est fixée par l'administration sur proposition du conseil médical.

Grossesse pathologique

La grossesse pathologique désigne une grossesse compliquée par des problèmes de santé qui peuvent affecter la mère, le fœtus ou les deux. Ces complications nécessitent une attention médicale particulière et un suivi intensif pour prévenir ou gérer des risques potentiels.

2 semaines (14 jours calendaires) avant le début de votre congé prénatal (ce congé supplémentaire peut être prescrit à tout moment de la grossesse, à partir de sa déclaration, et être pris en une ou plusieurs périodes)

Nombre d'agents ayant au moins 1 absence

Structures	Femmes				Total F	Hommes				Total H	Total
	[26-35 ans]	[36-45 ans]	[46-60 ans]	> 60 ans		[26-35 ans]	[36-45 ans]	[46-60 ans]	> 60 ans		
Attente décision CM											
UFR DSPS		1			1					0	1
CLD suite à requalification CLM											
IUT SD			1		1					0	1
UFR SEG				1	1					0	1
UFR SIC				2	2					0	2
CLM suite à requalification CMO											
IG		1			1					0	1
IUT SD			1		1					0	1
IUT V					0			1		1	1
Congé longue durée - A											
IUT SD			1		1					0	1
UFR SEG				3	3					0	3
UFR SIC				1	1					0	1
Congé longue maladie											
IUT SD		1			1				2	2	3
IUT V					0			1		1	1
UFR LLSHS			1		1					0	1
Grossesse pathologique											
UFR LLSHS		1			1					0	1

7.5.5 Absences des personnels Enseignants et Enseignants chercheurs titulaires pour raison de santé

Nombre de jours d’absence par motif de congé

Structures	FEMMES				Total F	HOMMES				Total H	Total
	[26-35 ans]	[36-45 ans]	[46-60 ans]	> 60 ans		[26-35 ans]	[36-45 ans]	[46-60 ans]	> 60 ans		
Attente décision CM											
UFR DSPS		61			61					0	61
CLD suite à requalification CLM											
IUT SD			305		305					0	305
UFR SEG				60	60					0	60
UFR SIC				264	264					0	264
CLM suite à requalification CMO											
IG		117			117					0	117
IUT SD			98		98					0	98
IUT V					0			80		80	80
Congé longue durée - A											
IUT SD			61		61					0	61
UFR SEG				306	306					0	306
UFR SIC				102	102					0	102
Congé longue maladie											
IUT SD		52			52				240	240	292
IUT V					0			184		184	184
UFR LLSHS			179		179					0	179
Grossesse pathologique											
UFR LLSHS	15				15					0	15

7.5.6 Absences des personnels Enseignants et Enseignants chercheurs titulaires hors raison de santé

Congé maternité

Le congé de maternité est automatiquement accordé lorsque la demande est faite.

Celle-ci doit être accompagnée d'un certificat établi par le médecin ou la sage-femme qui suit votre grossesse. Ce certificat atteste de l'état de grossesse et précise la date présumée de l'accouchement.

Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service (CITIS)

Si un agent est victime d'un accident du travail ou de trajet ou d'une maladie professionnelle et est dans l'incapacité d'exercer vos fonctions, vous pouvez être placé en congé pour invalidité temporaire imputable au service (Citis)..

Nombre d'agents ayant au moins 1 absence

Structures	FEMMES					Total F	HOMMES				Total H	Total
	[18-25 ans]	[26-35 ans]	[36-45 ans]	[46-60 ans]	> 60 ans		[26-35 ans]	[36-45 ans]	[46-60 ans]	> 60 ans		
Congé de paternité												
UFR LLSHS						0		2			2	2
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant												
IG						0		6	1		7	7
IUT BOB						0	1				1	1
UFR DSPS						0		1			1	1
UFR LLSHS						0		1	1		2	2
Congé de présence parentale												
IUT V			2			2					0	2
Congé invalidité temporaire imputable au service												
IUT SD						0			5	3	8	8
IUT V				1		1			1		1	2
UFR DSPS					1	1					0	1
UFR SMBH			1	2		3					0	3
Congé maternité												
IG		1				1					0	1
IUT BOB			1			1					0	1
IUT V			3			3					0	3
UFR DSPS			2			2					0	2
UFR SMBH			1			1					0	1
UFR LLSHS		2	2			4					0	4
UFR SIC				1		1					0	1
Service non fait												
IG						0	2		1		3	3
IUT BOB			1	2		3			1	1	2	5
IUT SD				1		1					0	1
UFR SMBH			1	1		2		1			1	3
UFR LLSHS			1			1					0	1
UFR SIC				1		1					0	1
Total	0	3	15	9	1	28	3	11	10	4	28	56

7.5.6 Absences des personnels Enseignants et Enseignants chercheurs titulaires hors raison de santé

Congé paternité

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant accordé lors de l'arrivée d'un enfant . La durée du congé est fixée à 25 jours calendaires maximum. Sur ces 25 jours calendaires, 4 doivent obligatoirement être pris consécutivement et immédiatement après le congé de naissance de 3 jours. Les 21 jours doivent être pris dans les 6 mois suivant la naissance

Congé de présence parentale

Un agent ayant un enfant handicapé, accidenté ou malade peut bénéficier d'un congé de présence parentale qui permet de cesser ou de réduire son activité professionnelle pour lui donner des soins.

Nombre de jours d'absence par motif de congé

Structures	FEMMES					Total F	HOMMES				Total H	Total
	[18-25 ans]	[26-35 ans]	[36-45 ans]	[46-60 ans]	> 60 ans		[26-35 ans]	[36-45 ans]	[46-60 ans]	> 60 ans		
Congé de paternité												
UFR LLSHS						0		21			21	21
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant												
IG						0		84	21		105	105
IUT BOB						0	21				21	21
UFR DSPS						0		13			13	13
UFR LLSHS						0		21	14		35	35
Congé de présence parentale												
IUT V			259			259					0	259
Congé invalidité temporaire imputable au service												
IUT SD						0			81	117	198	198
IUT V				7		7			19		19	26
UFR DSPS					16	16					0	16
UFR SMBH			7	21		28					0	28
Congé maternité												
IG		113				113					0	113
IUT BOB			83			83					0	83
IUT V			209			209					0	209
UFR DSPS			84			84					0	84
UFR LLSHS		196	152			348					0	348
UFR SIC				105		105					0	105
UFR SMBH			63			63					0	63
Service non fait												
IG						0	2		1		3	3
IUT BOB			1	2		3			1	1	2	5
IUT SD				1		1					0	1
UFR LLSHS			1			1					0	1
UFR SIC				1		1					0	1
UFR SMBH			1	1		2		1			1	3
Total	0	309	860	138	16	1323	23	140	137	118	418	1741

7.5.7 Absences des personnels Enseignants et Enseignants chercheurs contractuels pour raison de santé

Nombre d'agents ayant au moins 1 absence

Structures	Féminin				Total F	Hommes				Total H	Total général
	[26-35 ans]	[36-45 ans]	[46-60 ans]	> 60 ans		[26-35 ans]	[36-45 ans]	[46-60 ans]	> 60 ans		
Congé de maladie hospitalo-universitaire											
UFR SMBH	1				1					0	1
Congé de maladie ordinaire											
DGS					0	3				3	3
IG				2	2	2				2	4
IUT BOB		1	3		4					0	4
IUT SD			5		5			3		3	8
IUT V			1		1			5		5	6
SEVES	1				1					0	1
UFR DSPS	1				1					0	1
UFR LLSHS	5	2			7	1	2			3	10
UFR SEG	1				1					0	1
UFR SIC					0		2			2	2
UFR SMBH	18	2			20		3			3	23
Couche pathologique											
UFR SMBH		2			2					0	2
Grossesse pathologique											
IUT SD	1				1					0	1
UFR SMBH	4				4					0	4
Total	32	7	9	2	50	6	7	8	0	21	71

7.5.7 Absences des personnels Enseignants et Enseignants chercheurs contractuels pour raison de santé

Nombre de jours d’absence par motif de congé

Structures	FEMMES				Total F	HOMMES				Total H	Total
	[26-35 ans]	[36-45 ans]	[46-60 ans]	> 60 ans		[26-35 ans]	[36-45 ans]	[46-60 ans]	> 60 ans		
Congé de maladie hospitalo-universitaire											
UFR SMBH	22				22					0	22
Congé de maladie ordinaire											
DGS					0	54				54	54
IG				72	72	7				7	79
IUT ST D			63		63			54		54	117
IUT BOB		2	39		41					0	41
IUT V			2		2			74		74	76
SEVE	8				8					0	8
UFR DSPS	8				8					0	8
UFR LLSHS	97	5			102	1	8			9	111
UFR SEG	9				9					0	9
UFR SIC					0		25			25	25
UFR SMBH	311	44			355		25			25	380
Couche pathologique											
UFR SMBH		41			41					0	41
Grossesse pathologique											
IUT ST D	15				15					0	15
UFR SMBH	72				72					0	72
Total	542	92	104	72	810	62	58	128	0	248	1058

7.5.8 Absences des personnels Enseignants et Enseignants chercheurs contractuels hors raison de santé

Congé maternité

Le congé de maternité est automatiquement accordé lorsque la demande est faite.

Celle-ci doit être accompagnée d'un certificat établi par le médecin ou la sage-femme qui suit votre grossesse. Ce certificat atteste de l'état de grossesse et précise la date présumée de l'accouchement.

Nombre d'agents ayant au moins 1 absence

Structures	FEMMES					Total F	HOMMES				Total H	Total
	[18-25 ans]	[26-35 ans]	[36-45 ans]	[46-60 ans]	> 60 ans		[26-35 ans]	[36-45 ans]	[46-60 ans]	> 60 ans		
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant												
IG						0	1				1	1
IUT BOB						0	1				1	1
UFR DSPS						0	2				2	2
UFR SMBH						0		1			1	1
Congé maternité												
DGS			3			3					0	3
DRI			1			1					0	1
IUT BOB			1			1					0	1
IUT SD		2				2					0	2
SEVES		1				1					0	1
UFR LLSHS		1				1					0	1
UFR SEG			1			1					0	1
UFR SMBH		6	3			9					0	9
Congé suite accident de service ou de trajet												
DAPS		1				1					0	1
Service non fait												
DGS	1	1	1			3					0	3
UFR LLSHS		1				1		2			2	3
UFR SMBH						0	1				1	1
Total	1	13	10	0	0	24	5	3	0	0	8	32

7.5.8 Absences des personnels Enseignants et Enseignants chercheurs contractuels hors raison de santé

Congé maternité

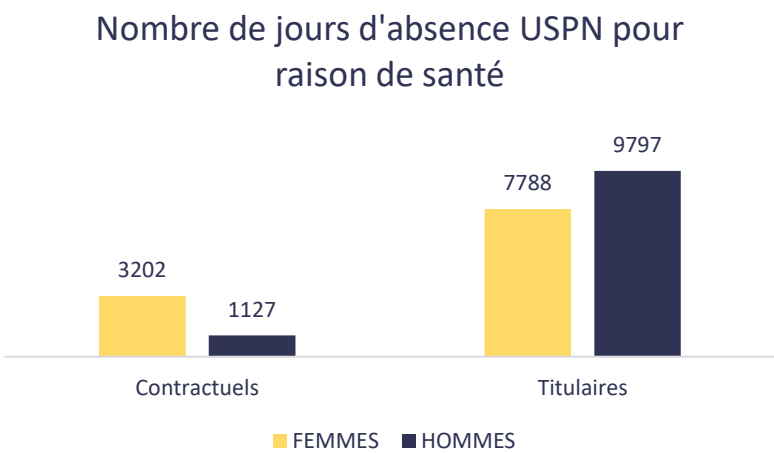
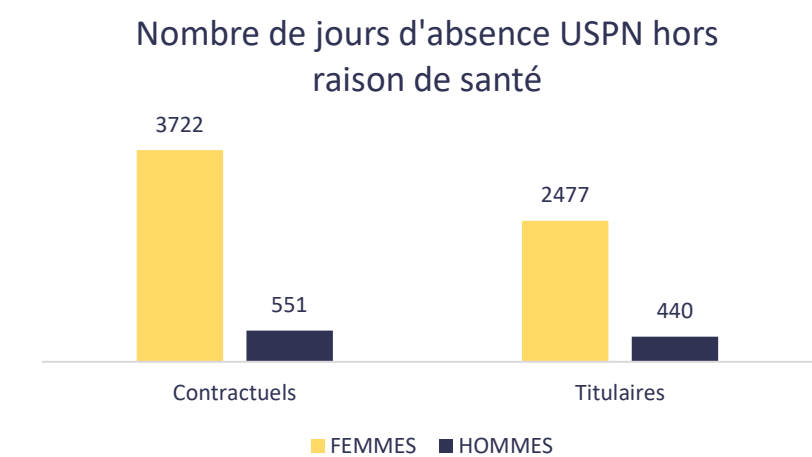
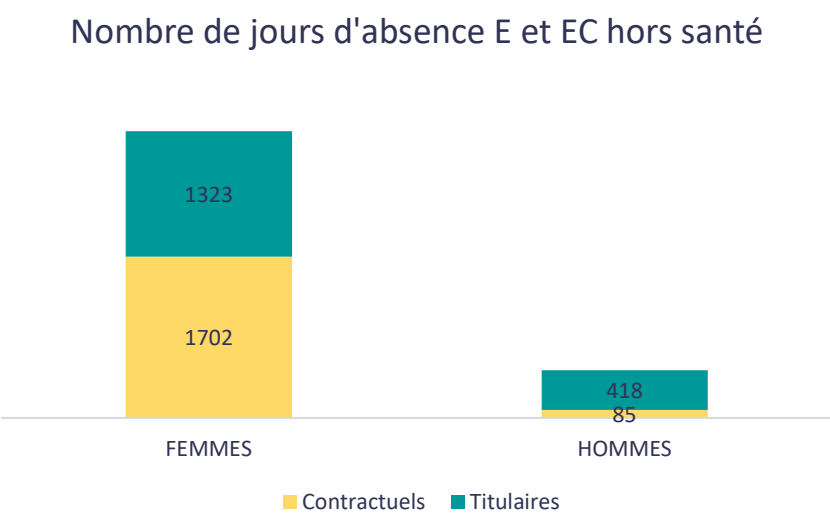
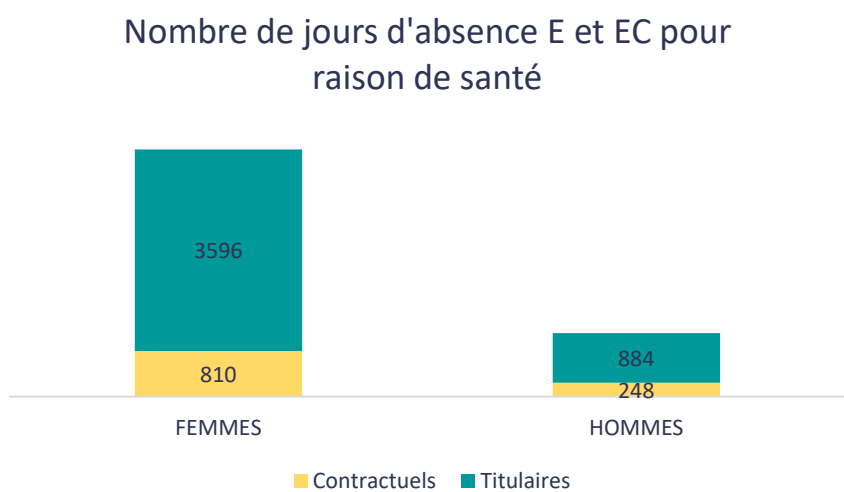
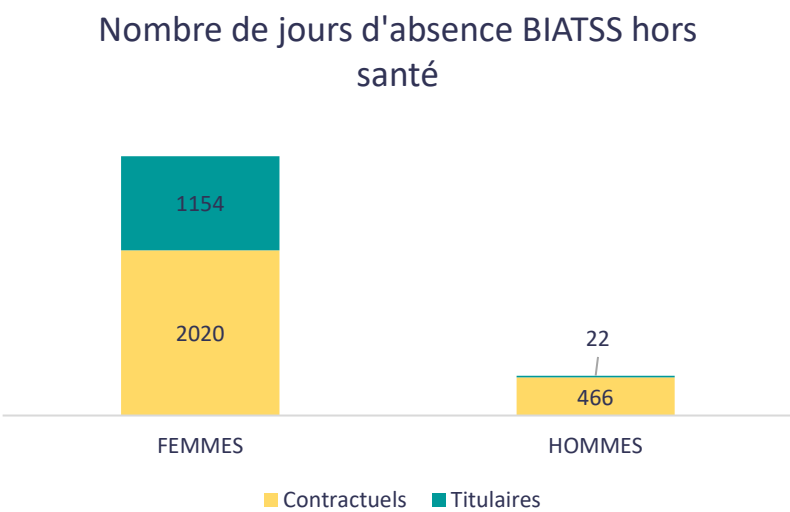
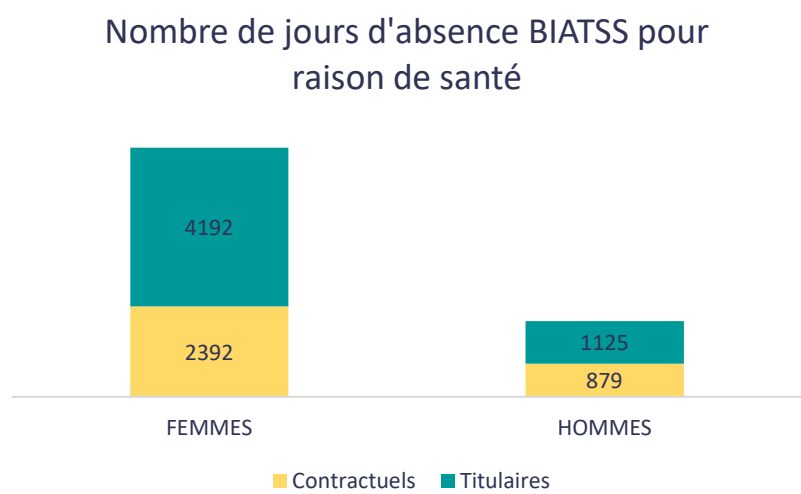
Le congé de maternité est automatiquement accordé lorsque la demande est faite.

Celle-ci doit être accompagnée d'un certificat établi par le médecin ou la sage-femme qui suit votre grossesse. Ce certificat atteste de l'état de grossesse et précise la date présumée de l'accouchement.

Nombre de jours d'absence par motif de congé

Structures	FEMMES					Total F	HOMMES				Total H	Total
	[18-25 ans]	[26-35 ans]	[36-45 ans]	[46-60 ans]	> 60 ans		[26-35 ans]	[36-45 ans]	[46-60 ans]	> 60 ans		
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant												
IG						0	21				21	21
IUT BOB						0	25				25	25
UFR DSPS						0	21				21	21
UFR SMBH						0		15			15	15
Congé maternité												
DGS			213			213					0	213
DRI			112			112					0	112
IUT BOB			29			29					0	29
IUT SD		148				148					0	148
SEVES		112				112					0	112
UFR LLSHS		89				89					0	89
UFR SEG			113			113					0	113
UFR SMBH		570	299			869					0	869
Congé suite accident de service ou de trajet												
DAPS		13				13					0	13
Service non fait												
DGS	1	1	1			3					0	3
UFR LLSHS		1				1		2			2	3
UFR SMBH						0	1				1	1
Total	1	934	767	0	0	1702	68	17	0	0	85	1787

7.5.9 Absences des personnels de l’USPN



7.6. 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.

		Sept 2021-août 2022			Sept 2022 -Août 2023			Sept 2023 -Août 2024		
		F	H	T	F	H	T	F	H	T
Au titre du CNU	PR	0	1	1	3	1	4	0	3	3
	MCF	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Au titre de l'USPN	PR	0	2	2	1	3	4	1	2	3
	MCF	2	5	7	0	3	3	4	0	4
Au titre des SHS	PR	1	0	1	0	0	0	0	0	0
	MCF	4	0	4	1	0	1	0	2	2
Au titre du congé maternité	PR	-	-	-	0	NC	0	0	NC	0
	MCF	-	-	-	1	NC	1	3	NC	3
Total		7	8	15	5	7	13	8	7	15

7.7. 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.

		2022			2023			2024		
		F	H	T	F	H	T	F	H	T
Au titre de l'USPN	PR	0	0	0	0	0	0	2	1	3
	MCF	1	1	2	0	1	1	3	1	4
	PRAG	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	PRCE	0	0	0	0	1	1	0	0	0
Total		1	1	2	0	2	2	5	2	7

7.8. 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

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 50 000 euros pour les prestations d'actions sociales, universitaires 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.

Le conseil d'administration a approuvé la création de la commission d'aide exceptionnelle et l'abrogation de la commission d'aide sociale (délibération du CA en date du 02/06/2023).

Le montant des autorisations d'engagement de prêt est fixé à 10 000 euros.

■ Dépenses en restauration collective

	2022	2023	2024
Total	103 813 €	157 947 €	157 420

Source : Direction des affaires financières

	2022	2023	2024
L'enfance	4 393 €	2 706 €	3 699 €
le handicap	12 188 €	16 009 €	23 329 €
Le logement	3 266 €	4 523 €	7 356 €
Les loisirs	115 €	-	2 370 €
Autres (frais de justice, obsèques, aides exceptionnelles, chèques alimentation)	36 770 €	30 025 €	20 225 €
Total	56 732 €	53 263 €	56 980 €
Prêt commission aide exceptionnelle			6 540 €

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)

	2022	2023	2024
Demande de logement	42	25	64

Depuis juin 2023, la demande d'accès à la bourse de logement des agents de l'Etat (BALAE) , se fait sur le site de colibri. En 2024, le bureau du logement a reçu 64 formulaires à cet effet.

Toutefois, l'assistante sociale a reçu sur l'année 2024, 66 agents dans le cadre de la recherche du logement.

	2022	2023	2024
ASIU	13 259 €	9 842 €	15 460 €
1-Aide à l'adoption	-	-	-
2-Aide au BAPFA	-	-	-
3- Aides aux études	3 550 €	1 500 €	3 000 €
4- Aide au cautionnement	3 454 €	3 723 €	6 956 €
5-Installation en région parisienne	400 €	800 €	400 €
6-aides aux frais de justice	3 130 €	2 125 €	1 600 €
7- Aide aux obsèques	2 000 €	1 000 €	1 000 €
8- Périscolaire 3/6 ans	156 €	-	192 €
9- Périscolaire 6/10 ans	271 €	32 €	507 €
10-Colonie de vacances	299 €	292 €	544 €
11-Séjour famille		370 €	1 261 €
PIM	13 082 €	16 522 €	23 894 €
12- Colonie de vacances	163 €	79 €	-
13-Centre de loisirs	113 €	433 €	565 €
14- Aide au séjour repos	-	-	-
15-Aide aux parents d'enfant handicapé	11 557 €	16 009 €	23 329 €
16-Aide au adulte handicapé	1 133 €	-	-
17- Séjour enfant/adulte handicapé	-	-	-
18-Séjour linguistique	-	-	-
19-Séjour éducatif	-	-	-
20-Séjour centre familial	115 €	-	-
Aides exceptionnelles	27 140 €	23 900 €	14 625,24€
Chèques d'alimentation	4 500 €	3 000 €	3 000 €
Total	57 981 €	53 263 €	56 979 €
Prêt commission aide exceptionnelle	-	-	6 540 €

8.3. REPARTITION DES BENEFICIAIRES PAR PRESTATIONS

ASIU
3- Aides aux études
4- Aide au cautionnement
5-Installation en région parisienne
6-aides aux frais de justice
7- Aide aux obsèques
8- Périscolaire 3/6 ans
9- Périscolaire 6/10 ans
10-Colonie de vacances
11- Séjour avec famille
PIM
12- Colonie de vacances
13-Centre de loisirs
15-Aide aux parents d'enfant handicapé
16-Aide au adulte handicapé
20-Séjour centre familial
Aides exceptionnelles
Chèques d'alimentation
Sous-total
Total

2022										2023										2024									
FEMMES				HOMMES				non renseigné	Total	FEMMES				HOMMES				non renseigné	Total	FEMMES				HOMMES				non renseigné	Total
BIATSS			E&E C	BIATSS			E&E C			BIATSS			E&E C	BIATSS			E&E C			BIATSS			E&E C						
A	B	C		A	B	C				A	B	C		A	B	C				A	B	C		A	B	C			
38										30										53									
2	3	4				1			10		2	3						5	1	1	3				2			7	
	6	4				2	2		14		2	3	1		2	3	3		14	1	10	3	3		2	1	3	23	
			1						1								2		2							1		1	
	4								4	1	2	1							4		2							2	
		1			1				2							1			1						1			1	
	2								2										0	1	3							4	
	3								3						1				1	2	5							7	
2									2	1						1			2	1	3							4	
												1							1		3	1						4	
22										30										38									
									0						1				1									0	
		1							1			2			1				3	1	3							4	
	5	5		4	2	2			18	2	12	6		4	2				26	4	21	4		5				34	
1	1								2										0									0	
1									1										0									0	
	9	7	1	1	1	3	3		25		10	6	2			4	1		23	2	8	2	2		1	3		18	
								45	45									30	30									30	
63				22						57				26															
6	33	22	2	5	4	8	5	45	130	4	28	22	3	4	7	9	6	30	113	13	56	12	5	5	3	7	4	0	139

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.

	2022	2023	2024
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).

Depuis 2023, la Subvention pour Charge de Service Public (SCSP) n'intégrait pas une compensation pour cette dépense. L'Université a totalement financé ce versement aux bénéficiaires qui a augmenté de 8% en 2023 et de 20% en 2024.

■ Nombre d'adhérents et montant versé total

	2022		2023		2024	
	F	H	F	H	F	H
BIATSS	238	97	251	107	325	143
E & EC	180	185	191	210	216	229
Nombre total d'adhérents	418	282	442	317	541	372
Total dépenses	126 757 €		136 620 €		158 103 €	

(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

	2022				2023				2024			
	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	2	1	1	2
FO-ESR	1		1			2	2			2	2	
FSU	2		2		2		1	1	2		1	1
SANS ETIQUETTE	1											
SGEN-CFDT					1			1	1			1
SNPTES		2	1	1								
UNSA	1	1	2			2	2			2	2	
Total	7	3	7	2	5	5	6	4	5	5	6	4

9.1.2. NOMBRE DE RÉUNIONS

	2022	2023	2024
CT/CSA	7	9*	8

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

	2022				2023				2024			
	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	2	1	2	1	2	1
FO-ESR	1		1		1	1		2	1	1		2
FSU	2		2		2		1	1	2		1	1
SNPTES		2	1	1								
UNSA	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
SGEN-CFDT					1			1	1			1
Total	6	3	6	3	7	3	4	6	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

	2022	2023	2024
CHSCT	7	9	Remplacer par la FS 01/01/2023

(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

2022				2023				2024			
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					
SNPTES		1	1			1	1					
CGT									3		3	
FO/ESR									1	1	1	1
UNSA-EDUCATION	3		1	2	3		1	2	1			1

2ème groupe :AENES

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

3ème groupe :Bibliothèque

CGT	3		3		3		3		3		2	1
-----	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	---

TOTAL	13	1	12	2	13	1	12	2	8	2	8	3
-------	----	---	----	---	----	---	----	---	---	---	---	---

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

9.3.2. NOMBRE DE RÉUNIONS

	2022	2023	2024
CPE	-	-	1

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

	2022				2023				2024			
	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	
FO-ESR										1	1	
UNSA-EDUCATION		1				1				1		1
Catégorie B												
CGT-SUD	1				1				1			1
UNSA-EDUCATION		1	1			1	1		1		1	
Catégorie C												
CGT-SUD	1		1		1		1			1		1
UNSA-EDUCATION		1	1			1	1		1		1	
TOTAL	3	4	3	2	3	4	3	2	4	3	4	3

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

9.4.2. NOMBRE DE RÉUNIONS

	2022	2023	2024
CCP	-	1	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 2024, Les travaux préparatoires des GT ont porté sur :

- Le RIFSEEP (pour les personnels BIATSS)
- Les lignes directrices de gestion (pour les personnels BIATSS)
- Le rapport social unique

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.

	2022		2023		2024	
	F	H	F	H	F	H
Décharge BIATSS						
Nombre de personnes	9	6	9	6	8	4
Nombre d'heures	5785		5785		6481,02	
Décharge E &EC						
Nombre de personnes	4	5	4	5	3	6
Nombre d'heures	717,5		717,5		903,3	
Total d'heures	6502,5		6502,5		7384,32	

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

	2022	2023	2024
GT Télétravail	3	3	0
GT RIFSEEP	2	5	3
GT Charte des contractuels		1	0
GT RIPEC	3	1	0
GT LDG		1	1
GT Règlement intérieur (RI)		6	0
GT RSU			5
Comission de recours télétravail	2	0	0
Comission RPS			2
Sous-comission des postes BIATSS	4	2	2
Comission formation	4	4	0

(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

	2022	2023	2024
Suite à saisine de droit	-	-	1
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

	2022	2023	2024
Suite à saisine de droit	-	-	1
Suite à la demande des agents	-	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

	2022	2023	2024
E & EC	4	54	31
Fonctionnaires	4	43	24
Contractuels	0	11	7
BIATSS	4	61	31
Fonctionnaires	4	35	24
Contractuels	0	26	7
Nombre de journées d'absence	8	115	62

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

	2022	2023	2024
Nombre de jours suite à un mot d'ordre national	2	14	3
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

	2022	2023	2024
Propos injurieux	-	-	-
Agression sexuelle	-	-	-

10.2. NOMBRE DE SANCTIONS PRONONCÉES ET LEUR NATURE

	2022	2023	2024
Agent	-	-	-
Sanction	-	-	-

(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.