

LE RAPPORT SOCIAL UNIQUE

2020 - 2021 - 2022

Direction des ressources humaines et de la modernisation sociale

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



SOMMAIRE

1. L'EMPLOI ET LES EFFECTIFS

Page 1

- 1.1. PLAFOND D'EMPLOIS
- 1.2. LES EFFECTIFS PHYSIQUES ET LES EFFECTIFS EN ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN
- 1.3. LES PERSONNELS BIATSS
- 1.4. LES PERSONNELS ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS
- 1.5. LES ÂGES DES EFFECTIFS
- 1.6. LES POSITIONS STATUTAIRES

2. LE RECRUTEMENT

Page 21

- 2.1. LE RECRUTEMENT DES FONCTIONNAIRES
- 2.2. LE RECOURS À DES CONTRACTUELS
- 2.3. L'APPRENTISSAGE
- 2.4. LES CONTRATS AIDÉS
- 2.5. LES STAGIAIRES

3. LES PARCOURS PROFESSIONNELS

Page 27

- 3.1. L'ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL PAR LA CONSEILLÈRE MOBILITÉ CARRIÈRE
- 3.2. LES MISES À DISPOSIIION
- 3.3. LES AVANCEMENTS DE GRADE ET LES PROMOTIONS INTERNES
- 3.4. LES CONCOURS
- 3.5. LES DÉPARTS OU CESSATIONS DE FONCTIONS

4. LA FORMATION

Page 39

- 4.1. LE NOMBRE DE PERSONNELS FORMÉS
- 4.2. LES DÉPENSES DE FORMATION
- 4.3. LES DÉCISIONS PRISES SUR LES DEMANDES DE FORMATION
- 4.4. RÉPARTITION DES SESSIONS ET DURÉE DES FORMATIONS

5. LES RÉMUNÉRATIONS

Page 45

- 5.1. LA MASSE SALARIALE
- 5.2. LES RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES BRUTES
- 5.3. LES ÉEMUNÉRATIONS ANNUELLES NETTES
- 5.4. LES ÉCARTS DE RÉMUNERATIONS NETTES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
- 5.5. LES PRIMES ET INDEMNITÉS

6. LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Page 59

- 6.1. LES RISQUES PROFESSIONNELS
- 6.2. LES ACCIDENTS DU TRAVAIL, MALADIES ROFESSIONNELLES ET AFFECTIONS
- 6.3. LA CELLULE DE SIGNALEMENT
- 6.4. LA PROTECTION FONCTIONNELLE
- 6.5. LA PRÉVENTION DES RISQUES
- 6.6. LA MÉDECINE DE PRÉVENTION
- 6.7. LA FORMATION À LA PRÉVENTION DE LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

7. L'ORGANISATION ET LE TEMPS DE TRAVAIL

Page 71

- 7.1. LES CYCLES DE TRAVAIL (BIATSS)
- 7.2. LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET COMPLÉMENTAIRES
- 7.3. LE TÉLÉTRAVAIL (BIATSS)
- 7.4. LES COMPTES ÉPARGNE-TEMPS (BIATSS)
- 7.5. LES CONGÉS POUR RECHERCHE OU CONVERSION THÉMATIQUE (EC)
- 7.6. LES CONGÉS POUR PROJET PÉDAGOGIQUE (E & EC)
- 7.7. LES RESTRUCTURATIONS ET RÉORGANISATIONS DE SERVICES

8. L'ACTION SOCIALE ET LA PROTECTION SOCIALE

Page 77

- 8.1. LE MONTANT DES DÉPENSES ET LEUR NATURE
- 8.2. LES TYPES DE PRESTATIONS FOURNIE
- 8.3. NOMBRE ET CARACTÉRISTIQUES DES BÉNÉFICIAIRES
- 8.4. LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

9. LE DIALOGUE SOCIAL

Page 83

- 9.1. LE COMITÉ TECHNIQUE
- 9.2. LE CIMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL
- 9.3. LA COMMISSION PARITAIRE D'ÉTABLISSEMENT
- 9.4. LA COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE
- 9.5. LES GROUPE DE TRAVAIL ET LES COMMISSIONS
- 9.6. LES NÉGOCIATIONS ENGAGÉES ET LES ACCORDS SIGNÉS
- 9.7. LES MOYENS ACCORDÉS AUX ORGANISATIONS SYNDICALES
- 9.8. LES RECOURS FORMÉS AUPRÈS DE LA COMMISSION PARITAIRE D'ÉTABLISSEMENT ET LA COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE
- 9.9. LES JOURS DE GREVE

10. LA DISCIPLINE

Page 89

- 10.1. LA NATURE DES FAUTES DISCIPLINAIRES
- 10.2. LE NOMBRE DE SANCTIONS PRONONCÉES ET LEUR NATURE

11. ABREVIATIONS

Page 91

1. L'EMPLOI ET LES EFFECTIFS

1.1. PLAFOND D'EMPLOIS

1.2. LES EFFECTIFS PHYSIQUES ET LES EFFECTIFS EN EQUIVALENT TEMPS PLEIN

1.2.1. LES EFFECTIFS SELON LE STATUT D'EMPLOI

- La répartition Fonctionnaires - Contractuels
- Les apprentis
- Les enseignants vacataires

1.2.2. RÉPARTITION DES PERSONNELS BIATSS / E et EC

1.2.3. LES EFFECTIFS EN SITUATION DE HANDICAP

1.2.4. LES EFFECTIFS SELON LE CAMPUS D'AFFECTATION PRINCIPAL

1.2.5. LES EFFECTIFS SELON LE LIEU DE RÉSIDENCE

1.3. LES 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. LES 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. LES 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. LES POSITIONS STATUTAIRES

1.1. PLAFOND D'EMPLOIS

	2020	2021	2022
Plafond LFI (loi de finance initiale)	1961	1981	1986
ETPT sous plafond d'emplois	1961	1981	1930
ETPT hors plafond d'emplois	354	304	190
Total ETPT	2315	2285	2120

(BDS FPE 001) Plafond d'emplois autorisés en ETPT
Sources : budget initial délibérations des CA en décembre de l'année précédente

Chaque université se voit affecter un plafond d'emplois rémunérés par l'État 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. LES 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'examens, 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.

Il convient de noter aussi 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.

	2020			2021			2022		
	Eff.	%	ETP	Eff.	%	ETP	Eff.	%	ETP
Femmes	1101	52,2%	1078,4	1147	52,9%	1125,4	1151	52,7%	1128,3
Hommes	1008	47,8%	982,3	1021	47,1%	993,6	1033	47,3%	1008,8
Total	2109	100 %	2060,7	2168	100%	2119,0	2184	100 %	2137,1

Sources : SIHAM, Winpaie

Au 31 décembre 2022, l'USPN totalisait 2184 personnes en activité, soit une augmentation de 3,55 % par rapport au 31 décembre 2020 (2109 agents). L'augmentation en ETP est équivalente sur la même période.

La répartition entre les hommes et les femmes est restée stable et, au 31 décembre 2022, l'USPN totalisait 1151 femmes (52,7%) et 1033 hommes (47,3%).

1.2.1. LES 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.

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.

▪ La 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.

	2020			2021			2022		
	Eff.	%	ETP	Eff.	%	ETP	Eff.	%	ETP
Fonctionnaires	1355	64,2%	1340,2	1350	62,3%	1337	1341	61,4 %	1328,7
Femmes	694	32,9 %	682,2	690	31,8 %	680,2	693	31,7 %	682,7
Hommes	661	31,3 %	658	660	30,4%	656,8	648	29,7 %	646
Contractuels	754	35,8%	720,5	818	37,7 %	782	843	38,6%	808,4
Femmes	407	19,3 %	396,2	457	21,1 %	445,2	458	21%	445,6
Hommes	347	16,5 %	324,3	361	16,7 %	336,8	385	17,6 %	362,8
Total	2109	100 %	2060,7	2168	100 %	2119,0	2184	100 %	2137,1

Sources : SIHAM, Winpaie

▪ Les apprentis

	2020	2021	2022
Nombre d'apprentis	4	8	11

Conformément à l'avis du Comité Technique du 11 mai 2021 et celui du 22 novembre 2022, le nombre d'apprentis recrutés par l'USPN est passé de 5 à 8 par an.

Ne sont pas décomptés de ce quota les contrats d'apprentissage qui conditionnent l'obtention d'un financement ou d'une subvention externe (les 3 contrats en plus au 31 décembre 2022).

Par ailleurs, une formation obligatoire a été décidée pour les maîtres d'apprentissage.

Au 31 décembre 2022, 61,4 % des personnels sont fonctionnaires et 38,6 % sont contractuels.

Le nombre total des contractuels est en augmentation (843 en 2022 contre 754 en 2020) alors que celui des fonctionnaires est en légère diminution (1 341 en 2022 contre 1 355 en 2020).

Si le nombre de postes mis au concours aurait dû permettre une augmentation du nombre de permanents, dans le même temps, le nombre de détachements ou de mises à disposition divers a augmenté (augmentation de 14 entre 2020 et 2022, cf. 1.7 ci-dessous), ne permettant pas recrutement.

Le nombre d'hommes contractuels a augmenté sensiblement plus que le nombre de femmes contractuelles. En revanche, le nombre d'hommes fonctionnaires a sensiblement diminué (648 en 2022 contre 661 en 2021), alors que le nombre de femmes fonctionnaires est resté stable.

▪ Les 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 vacances 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 et diffère de la somme des chargés d'enseignement vacataires et des agents temporaires vacataires.

Le nombre d'heures est en équivalent TD.

Le nombre de vacataires a peu augmenté (1,5%), tout comme le nombre d'heures effectuées.

On constate une relative stabilité en nombre d'heures effectuées par les personnels vacataires (+ 3,6 %). Leur évolution locale est à mettre en lien avec l'évolution du nombre d'étudiants.

	2019-2020					2020-2021					2021-2022				
	CEV		ATV		Total	CEV		ATV		Total	CEV		ATV		Total
	F	H	F	H		F	H	F	H		F	H	F	H	
DAPS	6	28	-	-	34	10	28	-	-	38	14	30	-	-	44
ED	3	-	-	-	3	1	2	-	-	3	2	4	-	-	6
IG	57	146	4	10	217	53	154	6	10	223	59	172	4	7	242
IUTB	71	95	3	1	170	66	79	3	1	149	81	73	3	3	160
IUTSD	102	145	2	8	257	103	156	6	7	272	101	135	5	5	246
IUTV	44	102	10	7	163	50	101	5	5	161	48	89	3	5	145
SACA	1	-	-	-	1	1		-	-	1	2	-	-	-	2
SEL	4	4	-	-	8	5	4	-	-	9	10	3	-	-	13
UFR DSPTS	59	85	9	15	168	66	85	10	9	170	71	74	13	15	173
UFR LLSHS	145	112	17	8	282	139	108	14	10	271	152	119	10	11	292
UFR SEG	53	92	3	7	155	61	102	3	4	170	53	118	2	4	177
UFR SIC	91	61	6	10	168	74	70	4	4	152	90	79	2	5	176
UFR SMBH	207	238	19	14	478	194	238	18	14	464	203	230	13	12	458
SEVES	4	5	2	2	13	4	7	3	-	14	7	6	-	1	14

	2019-2020			2020-2021			2021-2022		
	Nbre vacataires	Nbre heures effectuées	Nbre heures moyen par vacataire	Nbre vacataires	Nbre heures effectuées	Nbre heures moyen par vacataire	Nbre vacataires	Nbre heures effectuées	Nbre heures moyen par vacataire
DAPS	34	2 322,5	68	38	2492	66	44	3 059	69,5
ED	3	87	29	3	57	19	6	91	15
IG	217	9 299	43	223	10 661,5	48	242	10 730	44
IUTB	170	8 584	50,5	149	8 297	56	160	7 608	47,5
IUTSD	257	17 765	69	272	18 078,5	66,5	246	16 299	66
IUTV	163	10 032	61,5	161	10 635,2	66	145	9 216	63,5
SACA	1	38	38	1	51	51	2	208,5	104
SEL	8	834	104	9	791	88	13	1 158	89
UFR DSPTS	168	6 738,5	40	170	6 883	40,5	173	8 271,5	48
UFR LLSHS	282	11 335	40	271	12 085	44,5	292	12 903	44
UFR SEG	155	11 844	76	170	11 916	70	177	11 663	66
UFR SIC	168	4 583	27	152	4 736	31	176	4 611	26
UFR SMBH	478	15 556	32,5	464	17 372	37,5	458	16 874	37
SEVES	13	315	24	14	363	26	14	385	27,5
Total		99 331,5			104 417			103 077	

Source : Sepia

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

	2020			2021			2022		
	Eff.	%	ETP	Eff.	%	ETP	Eff.	%	ETP
BIATSS	801	38%	788,8	832	38,4%	820,9	848	38,8%	835,6
Femmes	530	25,1%	520,2	562	25,9%	553,2	565	25,9%	554,5
Hommes	271	12,8%	268,6	270	12,5%	267,7	283	13%	281,1
E & EC	1308	62%	1271,9	1336	61,6%	1298,1	1336	61,2%	1301,5
Femmes	571	27,1%	558,2	585	27%	572,2	586	26,8%	573,8
Hommes	737	34,9%	713,7	751	34,6%	725,9	750	34,3%	727,7
Total	2109	100 %	2060,7	2168	100 %	2119	2184	100 %	2137,1

Sources : SIHAM, Winpaie

Les personnels BIATSS regroupent les personnels des bibliothèques, les ingénieurs, les personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé, quel que soient leurs statuts d'emploi. Ils représentent 38,8 % des personnels au 31 décembre 2022. Cette proportion est relative stable, voire en légère augmentation sur les 3 dernières années.

Le nombre de personnels BIATSS, comme le nombre des ETP, a augmenté tous les ans (+ 5,5 % environ en effectifs physiques et en ETP).

61,2 % des personnels sont les personnels enseignants et enseignants-chercheurs (E et EC), tout statut d'emploi confondus.

La nombre d'enseignants et enseignants-chercheurs a augmenté entre 2020 et 2021 (+ 2,1 %) et s'est stabilisé entre 2021 et 2022. Cependant, le nombre ETP a aussi augmenté en 2022.

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

1.2.3. LES PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP

2020		2021		2022	
Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%

▪ Effectifs selon le genre

Femmes	47	68,1 %	49	69,0 %	49	66,2 %
Hommes	22	31,9 %	22	31,0 %	25	33,8 %
Total	69	100 %	71	100 %	74	100 %

▪ Effectifs selon le statut d'emploi

Fonctionnaires	61	88,4 %	61	85,9 %	62	83,8 %
Contractuels	8	11,6 %	10	14,1 %	12	16,2 %
Total	69	100 %	71	100 %	74	100 %

▪ Effectifs selon la catégorie d'emploi

BIATSS	53	76,8%	56	78,9 %	53	71,6 %
Catégorie A	6	8,7%	8	11,3 %	8	10,8 %
Catégorie B	12	17,4 %	13	18,3 %	15	20,3 %
Catégorie C	35	50,7 %	35	49,3 %	30	40,5 %
E & EC	16	23,2 %	15	21,1 %	21	28,4 %
Total	69	100 %	71	100 %	74	100 %

La progression constante du nombre de personnels Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs handicapés (BOETH ; + 7 %) est le fruit de la mise en œuvre d'une politique volontariste d'inclusion et d'adaptabilité des dispositifs au sein de l'Université.

Toutefois, ces personnels sont aux 2/3 des femmes, à plus de 80 % de fonctionnaires et aux 3/4 BIATSS (majoritairement de catégorie C).

Des difficultés demeurent sur les recrutements d'enseignants, enseignants-chercheurs ou encore d'ATER. La sensibilisation des personnels « recruteurs » doit être renforcée.

▪ L'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.

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).

	2020	2021	2022
Taux d'emploi* des personnels en situation de handicap au 31 décembre	3,29 %	3,41 %	3,64 %
Contribution versée au FIPHFP	213 748 €	244 781 €	181 087 €

Sources : Pôle accompagnement des personnels, SIHAM

* 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 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.

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

	2020	2021	2022
Argenteuil	4	3	3
Aubervilliers	1	3	3
Bobigny	497	521	523
Saint-Denis	192	193	204
Villetaneuse	1415	1448	1451
Total	2109	2168	2184

Sources : SIHAM, Winpaie

L'USPN compte 5 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 2022, 9 agents sur 10 (92 %) résidaient en Ile-de France (27 % à Paris, 22 % en Seine-Saint-Denis, 20 % dans le Val-d'Oise).

Les contractuels résident en majorité entre Paris (26 %) et la Seine-Saint-Denis (25 %) tandis que les fonctionnaires habitent, principalement, à Paris (27 %), en Seine-Saint-Denis (23 %) et dans le Val-d'Oise (21 %).

Les BIATSS habitent majoritairement en Seine-Saint-Denis (35 %) et dans le Val-d'Oise (30 %), les enseignants et enseignants-chercheurs à Paris (37 %).

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

	2020					2021					2022				
	F	C	B	E	T	F	C	B	E	T	F	C	B	E	T
Ile-de-France	1257	701	751	1207	1 958	1244	764	781	1227	2 008	1237	773	786	1224	2 010
Paris	389	211	95	505	600	370	222	95	497	592	363	221	95	489	584
Seine-et-Marne	40	23	31	32	63	44	35	40	39	79	44	36	39	41	80
Yvelines	29	24	14	39	53	29	25	12	42	54	30	19	13	36	49
Essonnes	24	28	18	34	52	22	34	16	40	56	28	31	16	43	59
Hauts-de-Seine	103	62	35	130	165	100	66	33	133	166	99	73	36	136	172
Seine-Saint-Denis	276	192	278	190	468	274	201	287	188	475	276	211	293	194	487
Val-de-Marne	85	58	23	120	143	95	64	34	125	159	93	59	37	115	152
Val-d'Oise	311	103	257	157	414	310	117	264	163	427	304	123	257	170	427
Auvergne-Rhône-Alpes	3	6	-	9	9	4	6	1	9	10	2	7	1	8	9
Bourgogne-Franche-Comté	-	3	-	3	3	-	5	-	5	5	-	4	1	3	4
Bretagne	3	2	-	5	5	4	4	1	7	8	4	5	1	8	9
Centre Val de Loire	8	4	1	11	12	7	3	-	10	10	7	5	1	11	12
Grand Est	7	6	3	10	13	7	4	-	11	11	5	8	1	12	13
Hauts-de-France	49	15	38	26	64	53	13	39	27	66	56	22	46	32	78
Normandie	12	3	5	10	15	14	4	6	12	18	14	5	6	13	19
Nouvelle-Aquitaine	6	5	1	10	11	6	2	-	8	8	6	4	1	9	10
Occitanie	3	1	-	4	4	3	6	1	9	10	5	6	2	9	11
Pays de la Loire	1	4	2	3	5	1	4	2	3	5	1	2	1	2	3
Provence-Alpes- Côte d'Azur	2	2	-	4	4	3	1	1	3	4	2	1	-	3	3
DOM-TOM	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	1
Étranger	4	2	-	6	6	3	2	-	5	5	1	1	-	3	2
Total	1 355	754	801	1 308	2 109	1 350	818	832	1 336	2 168	1 341	843	848	1 336	2 184

Sources : SIHAM, Winpaie

1.3. LES PERSONNELS BIATSS

1.3.1. RÉPARTITION SELON LE STATUT D'EMPLOI

	2020			2021			2022		
	Eff.	%	ETP	Eff.	%	ETP	Eff.	%	ETP
Fonctionnaires	470	58,7%	460,3	470	56,5%	462,4	461	54,4%	453,7
Femmes	316	39,5%	308	317	38,1%	311	317	37,4%	310,4
Hommes	154	19,2%	152,3	153	18,4%	151,4	144	17%	143,3
Contractuels	331	41,3%	328,5	362	43,5%	358,5	387	45,6%	381,9
Femmes	214	26,7%	212,2	245	29,4%	242,2	248	29,2%	244,1
Hommes	117	14,6%	116,3	117	14,1%	116,3	139	16,4%	137,8
Total	801	100 %	789,6	832	100 %	820,9	848	100 %	835,6

Sources : SIHAM, Winpaie

Au 31 décembre 2022, l'USPN comptait 45,6% de BIATSS contractuels contre 54,4% de BIATSS fonctionnaires.

Malgré l'augmentation globale du personnel BIATSS sur 3 ans (+ 47 agents, 5,87 %) et la volonté politique de recruter prioritairement des fonctionnaires, la part des contractuels a augmenté (+ 14,5 % contre 1,9% pour les fonctionnaires). Cela s'explique notamment par les difficultés à recruter des personnels fonctionnaires et par la possibilité de recruter des personnels contractuels pour des remplacements (par exemple, lors d'un congé maternité). Ces données illustrent par ailleurs la difficulté des services de l'Etat à recruter des fonctionnaires au sein de l'académie de Créteil, et tout particulièrement en Seine-Saint-Denis.

Au 31 décembre 2022, les femmes représentent respectivement 68,8 % des personnels fonctionnaires et 64,1% des personnels contractuels.

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.

Le nombre total de personnels BIATSS a augmenté mais on note une diminution de 27,9 % des personnels de catégorie C. Cette diminution se fait au profit des personnels de catégorie B (+ 26,9 %). Le nombre de personnels BIATSS de catégorie A a quant à lui augmenté de 6,5 %.

Cette montée en catégorie 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.

Les hommes représentent 30,7 % des personnels de catégorie A, 26,6 % en catégorie B et 33 % en catégorie C.

	2020			2021			2022		
	Eff.	%	ETP	Eff.	%	ETP	Eff.	%	ETP
Catégorie A	305	38 %	301,5	318	38,2 %	315	325	38,3 %	321
Femmes	186	23,2 %	183,4	192	23,1 %	189,7	192	22,6 %	188,7
Hommes	119	14,8 %	118,1	126	15,1 %	125,3	133	15,7 %	132,3
Catégorie B	256	32 %	252,2	315	37,8 %	310,6	350	41,3 %	346,1
Femmes	183	22,9 %	179,8	239	28,7 %	234,8	257	30,3 %	253,1
Hommes	73	9,1%	72,4	76	9,1%	75,8	93	11 %	93
Catégorie C	240	30 %	235,1	199	23,9 %	195,3	173	20,4 %	168,5
Femmes	161	20,1%	157	131	15,7%	128,7	116	13,7%	112,7
Hommes	79	9,9%	78,1	68	8,2%	66,6	57	6,7%	55,8
Total	801	100 %	788,8	832	100 %	820,9	848	100 %	835,6

Sources : SIHAM, Winpaie

1.3.3. RÉPARTITION SELON LA FILIÈRE (POUR LES FONCTIONNAIRES)

Les BIATSS se répartissent en filières :

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

	2020			2021			2022		
	Eff.	%	ETP	Eff.	%	ETP	Eff.	%	ETP
AENES	79	16,8%	76,4	69	14,7%	66,7	66	14,3%	64,3
Femmes	64	13,6%	61,4	54	11,5%	51,7	51	11,1%	49,3
Hommes	15	3,2%	15	15	3,2%	15	15	3,2%	15
ITRF	360	76,6%	353,7	371	78,9%	366,6	363	78,7%	358,8
Femmes	227	48,3%	222,4	239	50,8%	236,2	242	52,5%	238,5
Hommes	133	28,3%	131,3	132	28,1%	130,4	121	26,2%	120,3
Bibliothèques	30	6,4%	29,2	29	6,2%	28,1	31	6,7%	29,6
Femmes	24	5,1%	23,2	23	4,9%	22,1	23	5%	21,6
Hommes	6	1,3%	6	6	1,3%	6	8	1,7%	8
Médico-social	1	0,2%	1	1	0,2%	1	1	0,3%	1
Femmes	1	0,2%	1	1	0,2%	1	1	0,2%	1
Hommes	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	470	100 %	461,1	470	100 %	462,4	461	100 %	453,7

Sources : SIHAM, Winpaie

Le nombre total de fonctionnaires BIATSS a légèrement diminué au cours des 3 dernières années (-1,9 %). Cette diminution se concentre sur la filière AENES. 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 (par exemple, comment anticiper sur des concours potentiellement infructueux ?).

Le nombre des personnels des autres filières est stable.

Le recrutement de personnels BIATSS continue à être majoritairement féminin, voire augmente en proportion.

▪ 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.

	2020			2021			2022		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total

En effectifs physiques

BAP A	18	5	23	18	5	23	17	6	23
BAP B	5	4	9	5	4	9	4	3	7
BAP C	3	7	10	3	8	11	3	8	11
BAP E	4	36	40	5	36	41	4	34	38
BAP F	7	12	19	8	9	17	8	8	16
BAP G	14	43	57	16	42	58	15	39	54
BAP J	176	26	202	184	28	212	191	23	214
Total	227	133	360	239	132	371	242	121	363

En ETP

BAP A	17,4	5	22,4	17,8	5	22,8	16,8	6	22,8
BAP B	4,9	4	8,9	4,9	4	8,9	3,9	3	6,9
BAP C	3	6,8	9,8	3	8	11	3	8	11
BAP E	3,6	35,6	39,2	4,8	36	40,8	3,8	34	37,8
BAP F	7	12	19	8	9	17	8	8	16
BAP G	14	42,3	56,3	16	40,8	56,8	15	38,5	53,5
BAP J	173,3	25,6	198,9	181,7	27,6	209,3	188	22,8	210,8
Total	223,2	131,3	354,5	236,2	130,4	366,6	238,5	120,3	358,8

Sources : SIHAM, Winpaie

Au sein de la filière ITRF, les personnels de la BAP J sont majoritaires (au 31 décembre 2022, environ 6 agents sur 10).

1.3.4. RÉPARTITION SELON LE CORPS (POUR LES FONCTIONNAIRES)

Les corps correspondent à une subdivision des filières.

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

Au sein de la filière AENES, les personnels sont très majoritairement des corps SAENES et ADJANES (correspondant aux catégories B et C), alors que dans la filière ITRF, la répartition entre les catégories est plus homogène. La filière Bibliothèque se répartit plutôt entre les catégories A et C.

Les corps de catégorie C des filières AENES (ADJANES) 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.

On peut noter l'augmentation du nombre de personnels ITRF de catégorie B et dans le même temps une diminution des personnels ITRF de catégorie C.

		En effectifs physiques									En ETP								
		2020			2021			2022			2020			2021			2022		
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
AENES		64	15	79	54	15	69	51	15	66	61,4	15	76,4	51,7	15	66,7	49,3	15	64,3
A+	DGS	1	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-	1
	Agent comptable	1	-	1	-	1	1	-	1	1	-	1	-	1	-	1	-	1	1
	ADMENSER	2	-	2	2	-	2	1	1	2	2	-	2	2	-	2	1	1	2
A	AAE	5	4	9	6	3	9	6	2	8	4,8	4	8,8	5,8	3	8,8	6	2	8
B	SAENES	22	9	31	19	10	29	19	10	29	21,3	9	30,3	17,9	10	27,9	18,2	10	28,2
C	ADJANES	33	2	35	26	1	27	24	1	25	31,3	2	33,3	25	1	26	23,1	1	24,1
ITRF		227	133	360	239	132	371	242	121	363	222,4	131,3	353,7	236,2	130,4	366,6	138,5	120,3	250,8
A	IGR	7	9	16	9	10	19	10	7	17	7	9	16	9	10	19	10	7	17
	IGE	44	32	76	44	30	74	42	27	69	43,3	31,8	75,1	43,5	30	74	42	27	69
	ASI	30	18	48	31	18	49	30	17	47	29,2	18	47,2	30,7	18	49	30	17	47
B	TECH	70	28	98	80	31	111	94	36	130	68,6	27,4	98	78,8	30,8	111	94	36	130
C	ATRF	76	46	122	75	43	118	66	34	100	74,3	45,1	119,4	74,2	41,6	118	66	33,3	100
Bibliothèque		24	6	30	23	6	29	23	8	31	23,2	6	29,2	22,1	6	29	21,6	8	29,6
A	Conserv. Gén. et en chef	2	-	2	2	-	2	2	-	2	2	-	2	2	-	2	2	-	2
	Conservateur	1	1	2	1	2	3	1	4	5	1	1	2	1	2	3	1	4	5
	Bibliothécaire	2	1	3	2	1	3	2	1	3	1,8	1	2,8	1,8	1	3	1,8	1	2,8
B	BIBAS	8	2	10	7	1	8	8	1	9	7,8	2	9,8	6,8	1	8	7,8	1	8,8
C	Magasinier	11	2	13	11	2	13	10	2	12	10,6	2	12,6	10,5	2	13	9	2	11
Médico-social		1	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-	1
A	ASSAE	1	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-	1
Total		316	154	470	317	153	470	317	144	461	308	152,3	460,3	311	151,4	462,4	310,4	143,3	453,7

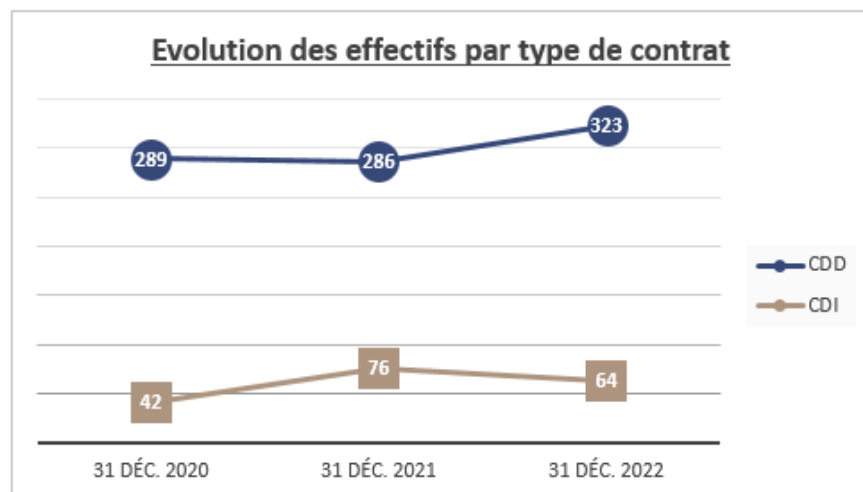
Sources : SIHAM, Winpaie

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

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

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

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



Le nombre de BIATSS contractuels a augmenté fortement entre 2020 et 2021 (+ 8,5 %) et nettement moins entre 2021 et 2022 (+ 1,3 %).

Au 31 décembre 2022, sur le total des BIATSS contractuels, 83,5 % occupent un emploi en CDD, avec une part plus importante de femmes, et une majorité d'agents de catégorie B (1 agent sur 2). La catégorie A est également bien représentée. En revanche, les BIATSS contractuels de la catégorie C n'ont cessé de décroître, reflétant la nécessité d'une technicité de plus en plus importante pour le fonctionnement et le développement de l'USPN.

On peut regretter l'augmentation du nombre de CDD, malgré l'augmentation des possibilités de déprécarisation. Cependant, une analyse plus fine serait nécessaire (départs volontaires de fonctionnaires remplacés par des CDD ? Autre raison ?).

Le nombre de personnels en CDI de catégorie A a diminué entre 2021 et 2022 (de 43 à 36), ce qui s'explique essentiellement par des sorties, un ASI et un CNR mobilité.

L'augmentation importante pour les personnels en CDI de catégorie B (de 7 à 20) s'expliquent par des déprécarisations.

Par ailleurs, l'incitation des personnels contractuels à passer des concours et leur accompagnement sont des moyens de lutte contre la précarité, de conserver les personnels, de diminuer le turnover des personnels, de développer des compétences collectives...

En effectifs physiques

	2020			2021			2022		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
CDD	189	100	289	201	85	286	211	112	323
Non indicés A	32	23	55	26	23	49	29	33	62
A	41	20	61	43	19	62	48	23	71
B	79	31	110	117	26	143	121	41	162
C	37	26	63	15	17	32	13	15	28
CDI	25	17	42	44	32	76	37	27	64
A	17	11	28	24	19	43	19	17	36
B	4	3	7	16	8	24	15	5	20
C	4	3	7	4	5	9	3	5	8
Total	214	117	331	245	117	362	248	139	387

En ETP

	2020			2021			2022		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
CDD	187,6	99,5	287,1	198,8	85	283,8	208,7	112	320,7
Non indicés A	32	23	55	26	23	49	29	33	62
A	40,5	19,5	61	42,1	19	61,1	46,3	23	69,3
B	78,3	31	109,3	115,7	26	141,7	120,4	41	161,4
C	36,8	26	62,8	15	17	32	13	15	28
CDI	24,6	16,8	41,4	43,4	31,3	74,7	35,4	25,8	61,2
A	16,8	10,8	27,6	23,8	18,3	42,1	18,3	16,3	34,6
B	3,8	3	6,8	15,6	8	23,6	14,1	5	19,1
C	4	3	7	4	5	9	3	4,5	7,5
Total	212,2	116,3	328,5	242,2	116,3	358,5	244,1	137,8	381,9

Sources : SIHAM, Winpaie

1.4. LES PERSONNELS ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

1.4.1. RÉPARTITION SELON LE STATUT D'EMPLOI

L'ensemble de ces personnels sont de catégorie A.

	2020			2021			2022		
	Eff.	%	ETP	Eff.	%	ETP	Eff.	%	ETP
Fonctionnaires	885	67,7 %	879,9	880	65,9 %	874,6	880	65,9 %	875
Femmes	378	28,9 %	374,2	373	27,9 %	369,2	376	28,1 %	372,3
Hommes	507	38,8 %	505,7	507	38 %	505,5	504	37,8 %	502,7
Contractuels	423	32,3 %	392	456	34,1 %	423,5	456	34,1 %	426,5
Femmes	193	14,7 %	184	212	15,9 %	203	210	15,7 %	201,5
Hommes	230	17,6 %	208	244	18,2 %	220,5	246	18,4 %	225
Total	1 308	100 %	1 271,9	1 336	100 %	1 298,1	1 336	100 %	1 301,5

Sources : SIHAM, Winpaie

L'effectif total des E et EC a augmenté entre 2020 et 2021 (+ 2,1 %), puis s'est stabilisé en 2022, même si on note une augmentation régulière des ETP.

Le nombre de fonctionnaires a diminué entre 2020 et 2021 (-0,5 %) puis s'est stabilisé en 2022. Le nombre de contractuels a augmenté entre 2020 et 2021 (+7,2 %) puis s'est aussi stabilisé.

Cela correspond à la volonté de permettre aux équipes pédagogiques de fonctionner en leur permettant de bénéficier de « mesures d'accompagnement », c'est-à-dire le recrutement d'enseignants contractuels en attendant de statuer sur une solution pérenne d'une part et à l'augmentation du nombre de doctorants.

1.4.2. RÉPARTITION SELON LA FILIÈRE (POUR LES FONCTIONNAIRES)

	2020			2021			2022		
	Eff.	%	ETP	Eff.	%	ETP	Eff.	%	ETP
EC	726	82 %	722,1	722	82,1 %	718,5	715	81,3 %	711,9
Femmes	309	34,9 %	305,9	304	34,6 %	302,1	305	34,7 %	303
Hommes	417	47,1 %	416,2	418	47,5 %	416,4	410	46,6 %	408,9
ESAS	158	17,9 %	156,8	156	17,7 %	154,1	160	18,1 %	158,1
Femmes	68	7,7 %	67,3	68	7,7 %	66,1	69	7,8 %	67,3
Hommes	90	10,2 %	89,5	88	10 %	88	91	10,3 %	90,8
Titulaires détachés sur contrat	1	0,1 %	1	2	0,2 %	2	5	0,5 %	5
Femmes	1	0,1 %	1	1	0,2 %	1	2	0,2 %	2
Hommes	-	-	-	1	-	1	3	0,3 %	3
Total	885	100 %	879,9	880	100 %	874,6	880	100 %	875

La baisse constatée en 2022 est compensée sur les recrutements 2023. A noter que des recrutements d'enseignants CDD ou ATER (tableau 1.4.1) corrige la baisse temporaire.

Sources : SIHAM, Winpaie

1.4.3. RÉPARTITION SELON LE CORPS (POUR LES FONCTIONNAIRES)

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

Dans la section 1.6, il convient de remarquer que les différentes positions statutaires hors activité au sein de l'USPN comprennent un nombre important de personnels, dont une part significative d'EC ou E.

	2020			2021			2022		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
EC	309	417	726	304	418	722	305	410	715
PU	53	115	168	52	113	165	57	108	165
PU-PH	22	50	72	22	52	74	23	48	71
MCF	221	238	459	216	240	456	212	239	451
MCU-PH	13	14	27	14	13	27	13	15	28
ESAS	68	90	158	68	88	156	69	91	160
PRAG	38	30	68	38	28	66	34	30	64
PRCE	25	41	66	25	40	65	29	41	70
PEPS	1	10	11	1	10	11	1	11	12
PLP	4	9	13	4	10	14	5	9	14
Total	377	507	884	372	506	878	374	501	875

Sources : SIHAM, Winpaie

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

	2020			2021			2022		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Droit, économie et gestion	66	62	128	67	57	124	69	58	127
Droit privé et sciences criminelles - 01	25	11	36	26	9	35	27	10	37
Droit public - 02	11	8	19	11	8	19	12	8	20
Histoire du droit et des institutions - 03	2	3	5	2	2	4	2	3	5
Science politique - 04	1	2	3	1	2	3	1	2	3
Sciences économiques - 05	15	22	37	14	22	36	14	21	35
Sciences de gestion et du management - 06	12	16	28	13	14	27	13	14	27
Lettres et sciences humaines	79	44	123	75	45	120	76	39	115
Sciences du langage - 07	5	6	11	5	6	11	5	5	10
Langues et littératures anciennes - 08	1	-	1	1	-	1	1	-	1
Langue et littérature françaises - 09	7	2	9	7	1	8	7	1	8
Littératures comparées - 10	3	1	4	1	1	2	1	1	2
Études anglophones - 11	20	5	25	20	7	27	18	7	25
Études germaniques et scandinaves - 12	1	-	1	1	-	1	-	-	-
Études romanes - 14	7	2	9	6	3	9	7	3	10
Langues, littératures et culture africaines, asiatiques et d'autres aires linguistiques - 15	-	1	1	-	1	1	-	1	1
Psychologie et ergonomie - 16	16	11	27	17	11	28	18	8	26
Sociologie, démographie - 19	11	5	16	10	4	14	11	4	15
Histoire, civilisations, archéologie et art des mondes anciens et médiévaux - 21	2	4	6	2	4	6	2	3	5
Histoire et civilisations - 22	3	2	5	2	2	4	2	2	4
Géographie physique, humaines, économique et régionale - 23	3	5	8	3	5	8	4	4	8
Sciences	93	231	324	94	232	326	92	230	322
Mathématiques - 25	3	25	28	4	27	31	4	27	31
Mathématiques appliquées et applications des mathématiques - 26	9	25	34	9	24	33	9	25	34
Informatique - 27	19	59	78	18	60	78	18	57	75
Milieux denses et matériaux - 28	8	12	20	7	13	20	7	13	20
Milieux dilués et optique - 30	2	20	22	2	20	22	2	19	21
Chimie théorique, physique, analytique - 31	5	3	8	5	3	8	5	3	8
Chimie organique, minérale, industrielle - 32	3	3	6	4	3	7	4	3	7
Chimie des matériaux - 33	10	9	19	9	9	18	8	9	17

	2020			2021			2022		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Sciences (suite)									
Mécanique, génie mécanique, génie civil - 60	2	13	15	2	13	15	2	12	14
Génie informatique, automatique et traitement du signal - 61	5	19	24	5	17	22	5	18	23
Énergétique, génie des procédés - 62	4	13	17	4	13	17	4	12	16
Génie électrique, électronique, photonique et système - 63	3	10	13	4	11	15	4	11	15
Biochimie et biologie moléculaire - 64	2	4	6	2	4	6	2	4	6
Biologie cellulaire - 65	7	6	13	7	5	12	6	6	12
Physiologie - 66	3	4	7	4	3	7	4	4	8
Biologie des organismes - 68	1	-	1	1	-	1	1	-	1
Neurosciences - 69	7	6	13	7	7	14	7	7	14
Pluridisciplinaires	33	15	48	30	18	48	30	18	48
Sciences de l'éducation et de la formation - 70	8	7	15	9	7	16	9	7	16
Sciences de l'information et de la communication - 71	22	7	29	18	9	27	17	9	26
Sciences et techniques des activités physiques et sportives - 74	3	1	4	3	2	5	4	2	6
Médecine	36	65	101	36	66	102	36	64	100
Morphologie et morphogénèse - 42	6	3	9	5	3	8	4	2	6
Biophysique et imagerie Médecin - 43	-	4	4	-	5	5	-	5	5
Biochimie, biologie cellulaire et moléculaire, physiologie et nutrition - 44	6	5	11	6	5	11	6	4	10
Microbiologie, maladies transmissibles et hygiène - 45	4	6	10	3	5	8	3	5	8
Santé publique, environnement et société - 46	1	3	4	3	3	6	2	2	4
Cancérologie, génétique, hématologie, immunologie - 47	2	8	10	2	8	10	2	9	11
Anesthésiologie, réanimation, médecine d'urgence, pharmacologie et thérapeutique - 48	-	10	10	-	10	10	-	10	10
Pathologie nerveuse et musculaire, pathologie mentale, handicap et rééducation - 49	3	2	5	3	2	5	3	2	5
Pathologie ostéoarticulaire, dermatologie et chirurgie esthétique - 50	3	5	8	3	5	8	3	4	7
Pathologie cardiorespiratoire et vasculaire - 51	1	4	5	2	4	6	3	4	7
Maladies des appareils digestif et urinaire - 52	2	5	7	2	6	8	2	6	8
Médecine interne, gériatrie et chirurgie générale - 53	4	6	10	2	5	7	2	5	7
Développement et pathologie de l'enfant, gynécologie-obstétrique, endocrinologie et reproduction - 54	3	3	6	4	4	8	5	5	10
Pathologie de la tête et du cou - 55	1	1	2	1	1	2	1	1	2
Section de santé (mono-appartenants)	2	-	2	2	-	2	2	1	3
Personnels EC de pharmacie en sciences du médicament et des autres produits de santé - 86	2	-	2	2	-	2	2	-	2
Personnels EC des disciplines des sciences infirmières - 92	-	-	-	-	-	-	-	1	1
Total	309	417	726	304	418	722	305	410	715

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

	2020			2021			2022		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Anglais	23	17	40	22	16	38	23	14	37
Arts appliqués	1	1	2	1	1	2	1	1	2
Biochimie	2	-	2	2	-	2	2	-	2
Économie et gestion	13	19	32	15	20	36	14	20	34
Électronique	-	3	3	-	3	3	-	3	3
Éducation physique et sportive	5	15	20	5	14	19	4	16	20
Espagnol	4	1	5	4	1	5	2	1	3
Génie électrique	-	2	2	-	3	3	-	3	3
Génie électrotechnique	-	2	2	-	1	1	-	1	1
Génie informatique	-	1	1	-	1	1	-	1	1
Génie mécanique	1	6	7	1	5	6	1	6	7
Histoire-Géographie	-	1	1	-	1	1	-	1	1
Lettres modernes	9	3	12	8	3	11	10	5	15
Mathématiques	6	8	14	6	8	14	7	9	15
Mécanique	-	1	1	-	1	1	-	1	1
Physique-Chimie	-	3	3	-	3	3	-	2	2
Sciences économiques et sociales	1	1	2	1	1	2	1	1	2
Sciences ingénierie électronique	1	-	1	1	-	1	1	-	1
Sciences ingénierie mécanique	-	2	2	-	2	2	-	2	2
Sciences médico-techniques	-	-	-	-	-	-	1	-	1
Sciences physiques	-	-	-	-	1	1	-	-	1
Sciences de la vie et de la terre	2	2	4	2	2	4	2	2	4
Technologie	-	2	2	-	1	1	-	1	1
Total	68	90	158	68	88	156	69	91	160

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.

2020			2021			2022		
Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total

En effectifs physiques

CDD	186	225	411	205	238	443	202	238	440
CDI	7	5	12	7	6	13	8	8	16
Total	193	230	423	212	244	456	210	246	456

En ETP

CDD	177	203	380	237	212,5	422,5	195,5	220	415,5
CDI	7	5	12	7	6	13	8	8	16
Total	184	208	392	244	220,5	435,5	203,5	228	431,5

Sources : SIHAM, Winpaie

Le nombre de CDI est passé de 12 à 16. Toutefois, l'effectif global des enseignants et enseignants-chercheurs est bien en hausse sensible, allant bien au-delà de la baisse temporaire des fonctionnaires.

A noter l'augmentation sensible des enseignants en CDD en 2021 suivie d'une augmentation des ATER en 2022, correspondant à la politique de mesures d'accompagnement de l'université.

▪ 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 lecteurs,
- les maîtres de langue.

En effectifs physiques

	2020			2021			2022		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
ATER	32	36	68	30	32	62	38	42	80
Doctorants	74	98	172	90	104	194	87	97	184
PAST	1	5	6	3	7	10	1	8	9
MAST	11	33	44	12	34	46	12	32	44
Praticiens hospitaliers universitaire	6	2	8	5	1	6	5	1	6
Chefs de clinique	41	33	74	38	35	73	33	34	67
Assistant hospitalo-universitaire	-	-	-	2	-	2	1	-	1
Enseignants	23	22	45	27	30	57	26	32	58
Lecteurs	3	1	4	4	-	4	5	-	5
Maîtres de langue	2	-	2	1	1	2	2	-	2
Total	186	230	423	212	244	456	212	246	456

Sources : SIHAM, Winpaie

1.5. LES ÂGES DES EFFECTIFS

	2020			2021			2022		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Age moyen total	43,0	44,8	43,9	42,8	45,1	43,9	43,0	45,0	44
Fonctionnaires	48,1	50,0	49,0	48,4	50,0	49,2	48,7	50,0	49,2
Contractuels	34,3	34,9	34,6	34,4	35,9	35,0	34,5	36,4	35,0
BIATSS	42,5	42,8	42,6	42,1	43,4	42,5	42,2	43,1	42,5
Fonctionnaires	47,1	47,7	47,3	47,1	47,8	47,4	47,5	47,8	47,6
Contractuels	35,7	36,4	35,9	35,5	37,6	36,2	35,4	38,2	36,4
E & EC	43,5	45,5	44,6	43,5	45,6	44,7	43,8	45,7	44,9
Fonctionnaires	49,0	50,6	49,9	49,5	50,7	50,2	49,7	50,7	50,3
Contractuels	32,8	34,1	33,5	33,0	35,1	34,1	33,4	35,3	34,4

Source : SIHAM

Au 31 décembre 2022, l'âge moyen à l'USPN est de 43 ans et 11 mois (43 pour les femmes, 44 et 11 mois pour les hommes).

L'âge moyen des fonctionnaires est nettement plus élevé à celui des contractuels (49 ans et 4 mois *versus* 35 ans et 4 mois).

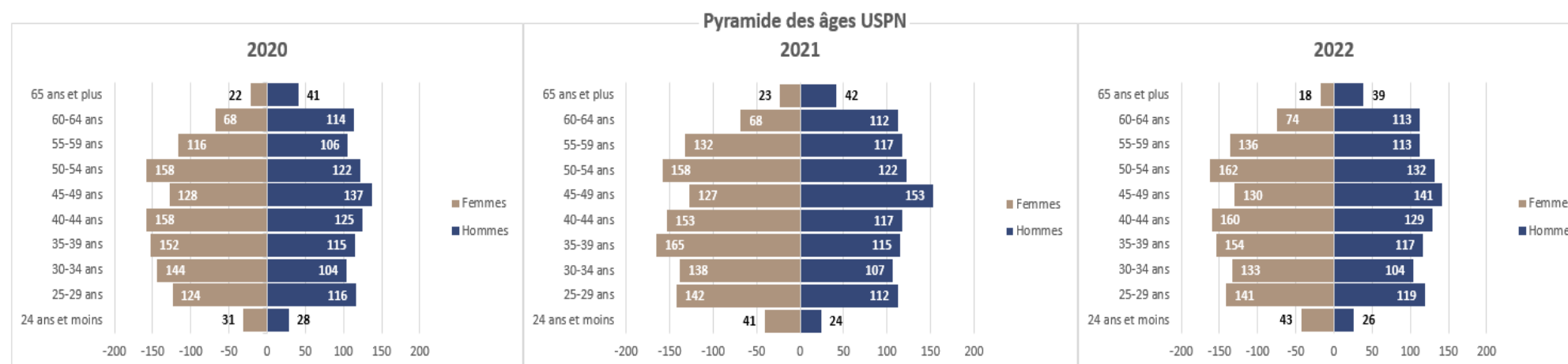
L'âge moyen des personnels BIATSS est de 42,5 ans et celui des enseignants et enseignants-chercheurs est de 44 ans et 10 mois.

Ces âges moyens évoluent peu entre 2020 et 2022.

1.5.1. PYRAMIDE DES ÂGES GLOBALE

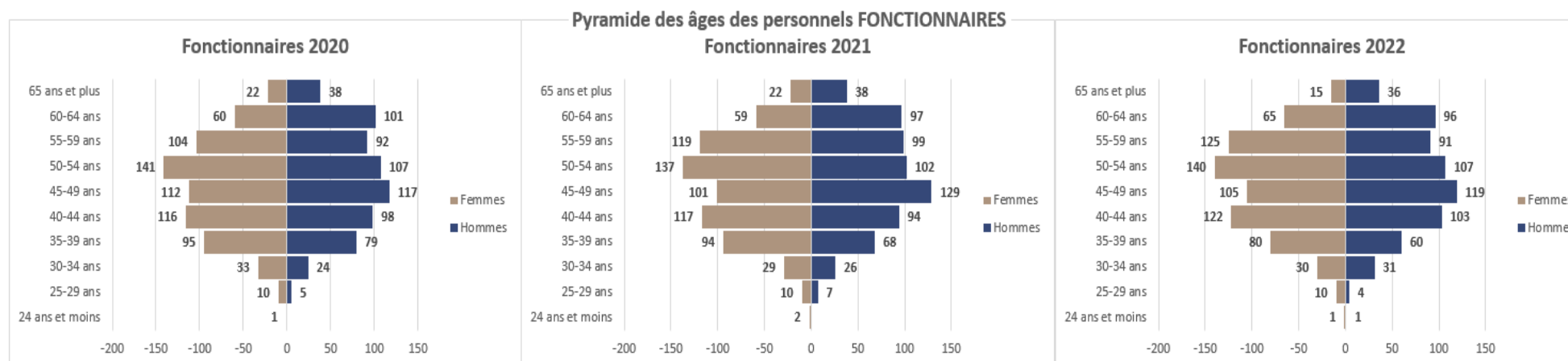
La pyramide des âges permet et son évolution doivent permettre notamment d'anticiper les départs à la retraite, d'établir des projections pour les années à venir, etc.

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.

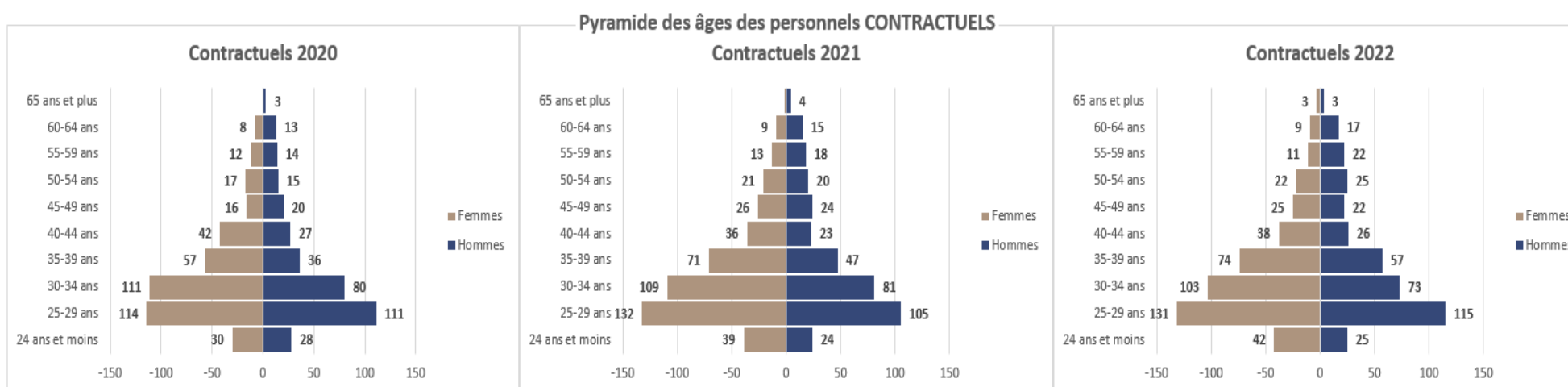


1.5.2. PYRAMIDE DES ÂGES DES PERSONNELS SELON LE STATUT D'EMPLOI

■ Pyramide des âges des personnels fonctionnaires



■ Pyramide des âges des personnels contractuels



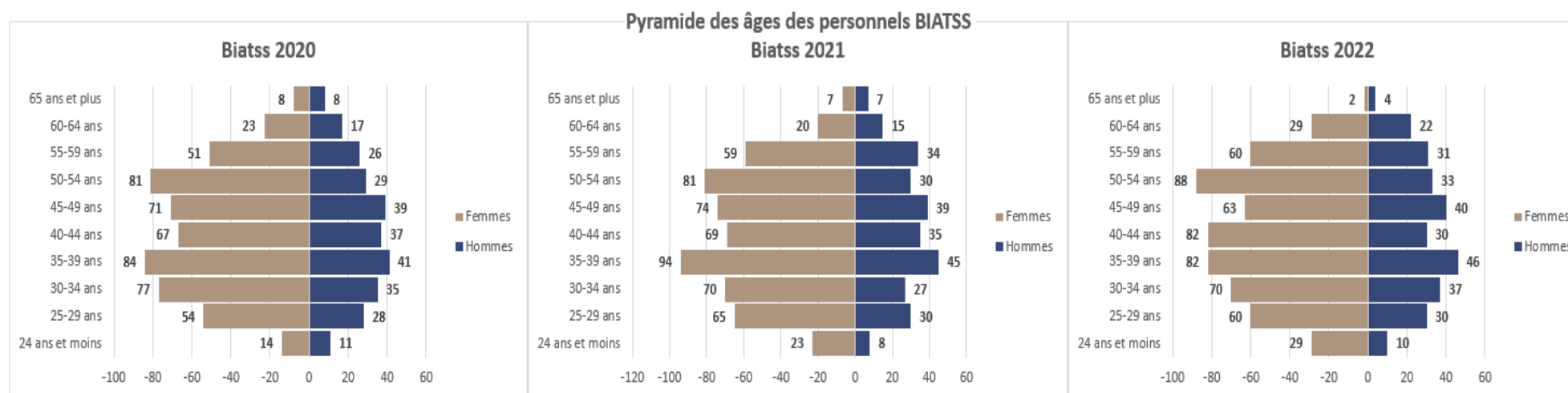
En ce qui concerne les fonctionnaires, un effectif très largement situé dans la force de l'âge. Le nombre d'agents « jeunes » est assez bas par rapport aux autres tranches d'âges.

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.

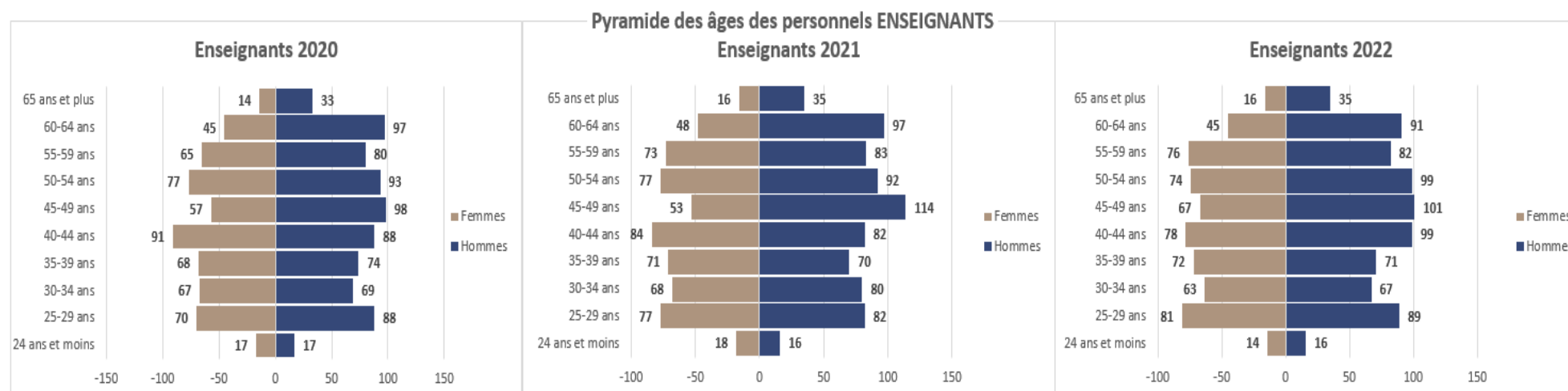
1.5.3. PYRAMIDE DES ÂGES DES PERSONNEL BIATSS



Le nombre élevé de personnels de plus de 55 ans va conduire l'université à mettre en œuvre prochainement une politique de GPEEC lui permettant d'anticiper et d'accompagner les départs en retraite à venir.

Ce sera l'occasion pour l'établissement de réfléchir plus globalement à la politique de ressources humaines qu'il souhaite poursuivre au cours des années à venir, laquelle sera nécessairement articulée avec la stratégie définie dans le projet d'établissement.

1.5.4. PYRAMIDE DES ÂGES DES PERSONNEL E et EC



De même, le nombre conséquent de personnels au-delà de 60 ans, voire au-delà de 65 ans, nécessite d'anticiper un ensemble important de départs en retraite pour les 5 années à venir.

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 a significativement augmenté (+ 13,8 % entre 2020 et 2021 et + 12,1 % entre 2021 et 2022), comme le nombre de disponibilités mais dans une proportion moindre (+ 12,5 % entre 2021 et 2022).

Le nombre de demandes de délégation a sensiblement diminué en 2021, période de crise sanitaire.

	2020	2021	2022
Congé parental	2	1	2
Après naissance	1	-	-
Après l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 3 ans	1	-	-
Détachement	29	33	37
Entrant sur demande auprès d'une administration ou d'un EP de l'État conduisant à pension	1	2	1
Sur demande auprès d'une administration ou d'un EP de l'État conduisant à pension	19	22	28
Entrant/sortant sur demande auprès d'une administration ou d'un EP de l'État ne conduisant pas à pension	1	1	-
Sortant auprès d'une administration de l'état ou dans un EP de l'État ne conduisant pas à pension	2	2	2
Sortant auprès de l'administration d'un état membre de l'UE	2	1	1
Entrant pour enseignement à l'étranger	1	1	1
Sortant pour enseignement à l'étranger	2	3	4
Sortant dans une entreprise, un organisme privé d'intérêt général ou une association d'intérêt général	1	1	-
Disponibilité	40	40	45
Sur demande pour convenance personnelle	30	28	31
Sur demande pour élever un enfant avec ancienneté	-	1	3
Sur demande pour élever un enfant âgé de moins de 8 ans	3	3	3
Pour études et recherche	1	1	-
Sur demande pour suivre son conjoint ou son partenaire pacsé	6	6	8
D'office pour raison de santé après CLM	-	1	-
Délégation / recrutement par voie de délégation	35	26	37
Pour remplir une mission d'étude ou exercer un enseignement	2	2	1
Intérêt général	25	20	32
Créer une entreprise	3	1	
Institut Universitaire de France - JUNIOR	2		1
Institut universitaire de France - SENIOR	3	3	3
Non activité	1	1	3
Congé sans rémunération pour convenances personnelles	1	1	1
Congé sans rémunération de mobilité	-	-	1
Congé sans traitement pour suivre son conjoint ou partenaire pacsé	-	-	1

Sources : SIHAM, Winpaie

2. LE RECRUTEMENT

2.1. LE RECRUTEMENT DES FONCTIONNAIRES

2.1.1. LE RECRUTEMENT DES FONCTIONNAIRES BIATSS

2.1.2.. LE RECRUTEMENT DE FONCTIONNAIRES E ET EC

2.2. LE RECOURS À DES CONTRACTUELS

2.2.1. LE RECOURS À DES CONTRACTUELS BIATSS

2.2.2.. LE RECOURS À DES CONTRACTUELS E

2.3. L'APPRENTISSAGE

2.4. LES CONTRATS AIDÉS

2.5. LES STAGIAIRES

2.1. LE RECRUTEMENT DE FONCTIONNAIRES

Le fonctionnaire est une personne employée et nommée par une personne publique dans un emploi permanent et titularisée à son poste dans un grade de la hiérarchie administrative.

2.1.1. LE RECRUTEMENT DE PERSONNELS BIATSS

Le recrutement se fait par différents biais :

- Les concours de la fonction publique
- Le recrutement sans concours en catégorie C
- Sous condition d'accès réservée aux personnels en situation de handicap
- Par la voie du PACTE.

3 types de concours peuvent être présentés :

- Les concours externes s'adressent aux candidats possédant certains diplômes ou justifiant de l'accomplissement de certaines études.
- Les concours internes sont destinés aux agents fonctionnaires ou aux agents publics ayant accompli une durée déterminée de services publics et, éventuellement, avoir reçu une certaine formation. La durée de services publics ou de services publics effectifs et, éventuellement, la formation exigée sont fixées par le statut particulier du corps auquel vous souhaitez accéder.
- Le 3^{ème} concours s'adresse aux candidats ayant exercé pendant une durée déterminée l'une des activités suivantes :
 - Une ou plusieurs activités professionnelles, quelle qu'en soit la nature
 - Un ou plusieurs mandats d'élu local
 - une ou plusieurs activités en tant que responsable d'une association (bénévole ou non)



		2020			2021			2022			
		Concours	Sans concours	Affectations hors USPN	Concours	Sans concours et recrutement BOE	Affectations hors USPN	Concours	Sans concours et recrutement B	Repyramidage	Affectations hors USPN
A	IGR				1			2			
	IGE CN	5			6			9			
	ASI	4		2	11			2	1	3	2
	Conservateur				1						
B	SAENES	1			1						
	TECH CN	12		7	20	2	2	18	2		3
C	ADJAENES	1									
	ATRF P 2C	1									
	ATRF		1			5			1		
Total		24	1	9	40	7	2	31	4	3	4
Nombre de concours ouverts		25			41			43			

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

Dans le cadre des concours, une campagne d'emploi est menée afin déterminer le nombre de postes qui vont être ouverts pour l'année N+1. Elle permet d'avoir une idée claire sur les besoins des services et composantes en matière de déprécarisation ou de requalification.

Ces deux dernières années :

- les besoins de recrutements par concours ont porté sur les emplois de catégorie B et A ;
- les concours représentent respectivement 81,6 % en 2021 et 73,8 % en 2022 des recrutements des fonctionnaires BBIATSS.

2.1.2. LE RECRUTEMENT DE PERSONNELS ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

Le recrutement de ces personnels se fait en premier lieu par voie de concours.

■ LE RECRUTEMENT DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

	2020				2021				2022			
	Concours	Mutation	Voie d'agrégation	Réintégration	Concours	Mutation	Voie d'agrégation	Réintégration	Concours	Mutation	Voie d'agrégation	Réintégration
PR	4	1	1	-	8	1	-	-	6	2	1	-
MCF	16	2	-	3	16	3	-	-	11	2	-	1
Total	20	3	1	3	24	4	-	-	17	4	1	1
	24 (+3)				28				22 (+1)			

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

■ LE RECRUTEMENT DES HOSPITALO-UNIVERSITAIRES

	2020			2021			2022		
	Concours	Mutation	Réintégration	Concours	Mutation	Réintégration	Concours	Mutation	Réintégration
PU-PH	5	-	-	2	-	-	2	1	-
MCU-PH	3	-	-	2	-	-	3	-	-
Total	8	-	-	4	-	-	6	1	-
	8			4			7		

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

■ LE RECRUTEMENT DES ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ

	2020	2021	2022
PRAG	2	3	8
PRCE	-	6	7
PEPS	-	-	1
PLP	-	3	2
Total	2	12	18

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

Le nombre de recrutement d'EC a connu une augmentation en 2021 puis une diminution en 2022. Le nombre de recrutement d'hospitalo-universitaire a lui connu une baisse en 2021 avant d'augmenter en 2022.

Le nombre de recrutement d'enseignants du second degré affecté à l'université a connu une augmentation très importante en 2022, répondant ainsi aux demandes des composantes pour faire face aux besoins d'enseignements.

2.2. LE RECOURS À DES CONTRACTUELS

2.2.1. LE RECOURS À DES CONTRACTUELS BIATSS

	2020			2021			2022		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T
CDD	94	47	141	66	34	100	94	51	145
A	16	15	31	18	13	31	33	12	45
B	41	14	55	42	12	54	56	27	83
C	37	18	55	6	9	15	5	12	17
CDI	2	0	2	1	1	2	3	1	4
A	2	-	2	1	1	2	1	1	2
B	0	-	-	-	-	-	2	-	2
C	0	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	96	47	143	67	35	102	97	52	149

Depuis décembre 2020, la politique menée par l'établissement vise à recruter un plus grand nombre de fonctionnaires, contrairement à la mandature précédente qui avait fait le choix de « geler » un certain nombre de postes.

De plus, les absences peuvent être remplacées par le recrutement de personnels BIATSS contractuels, ce qui en augmente le nombre.

C'est pourquoi, outre les concours, le recrutement d'agents contractuels est effectué au fil de l'eau pour pallier l'absence de fonctionnaires ou pour pourvoir à des des emplois répondant à des besoins spécifiques.

2.2.2. LE RECOURS À DES CONTRACTUELS ENSEIGNANTS

	2020			2021			2022		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T
ATER	21	20	41	21	21	42	25	37	62
Doctorant	28	19	47	19	24	43	22	28	50
CDD/CDI 2nd degré	29	19	48	19	23	42	7	13	20
Lecteurs	3	2	5	5	-	5	5	-	5
Maitre de langue	1	-	1	1	1	2	2	-	2
Associés	1	12	13	1	4	5	0	5	5
Chercheurs contractuels	19	19	38	-	3	3	0	-	0
Total	102	91	193	66	76	142	61	83	144

Entre 2020 et 2022, le nombre des enseignants contractuels diminue nettement : - 51 postes entre 2020 et 2021 et + 2 postes entre 2021 et 2022.

Le nombre d'ATER a fortement augmenté entre 2021 et 2022, tandis que celui des enseignants contractuels du 2nd degré a nettement diminué.

Par ailleurs, la répartition des postes de contractuels évolue la mobilisation de postes ne se fait pas aux mêmes endroits.

2.3. L'APPRENTISSAGE

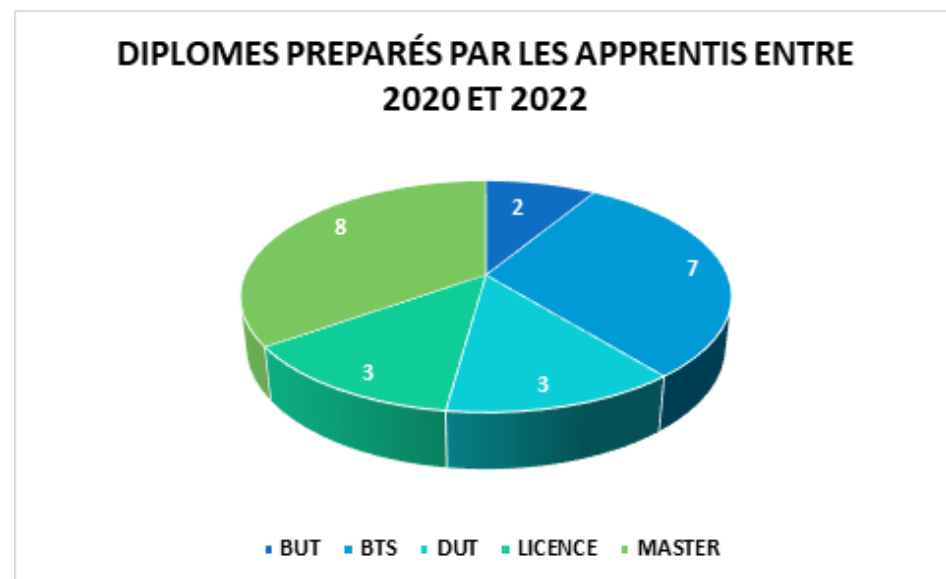
Depuis mai 2018, le Comité Technique (CT) s'est prononcé sur le recrutement de cinq apprentis par an (+ ou - 1).

En mai 2021, le CT a voté pour :

- mettre en place une campagne annuelle destinée aux contrats d'apprentissage ;
- constituer une commission d'arbitrage composée de la DGS, du VP CFVU ou son représentant, d'un représentant des organisations représentatives des personnels présentes au CT et du DRH ;
- Limiter les recrutements à huit apprentis par an.

Les apprentis sont rémunérés en pourcentage du SMIC en fonction de leur âge mais également des formations suivies précédemment (contrat d'apprentissage déjà obtenu avant l'entrée à l'USPN). Les frais de scolarité sont à la charge du service ou de la composante d'accueil.

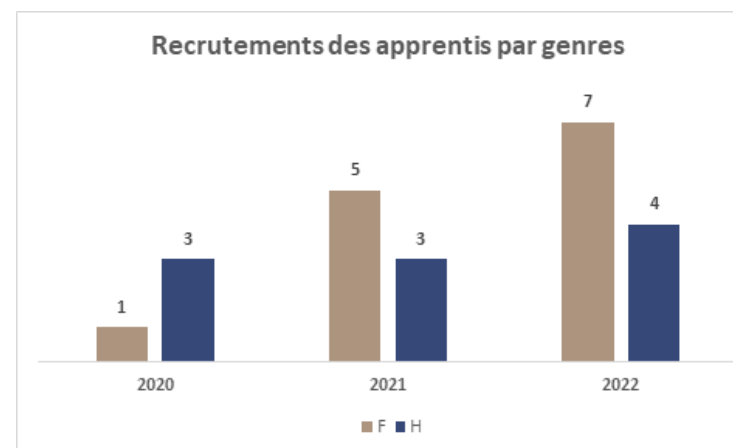
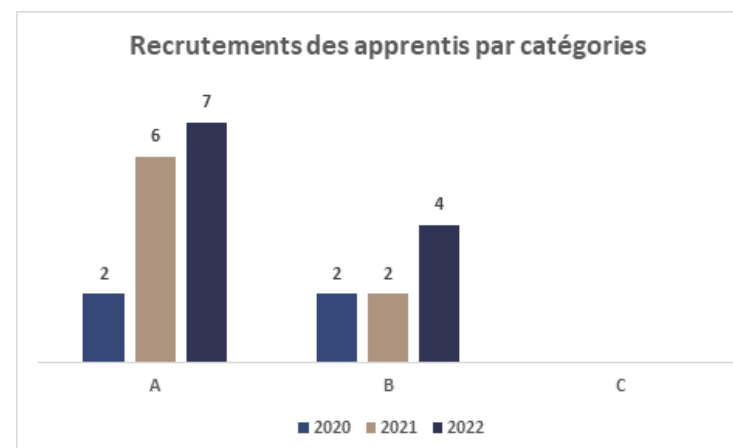
Certains contrats d'apprentissage sont conclus pour deux ans et se prolongent donc d'une année universitaire à l'autre.



2.4. LES CONTRATS AIDÉS

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

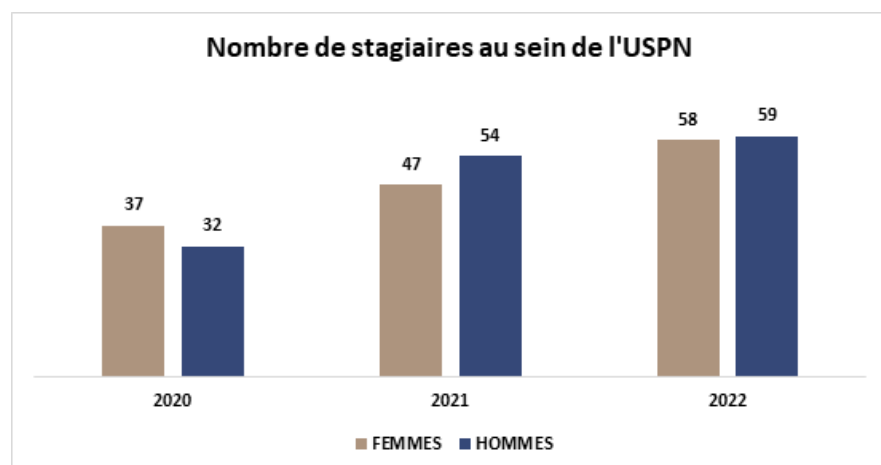
	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Nombre d'apprentis recrutés	4	5	5	7
Affectés dans les services centraux	3	4	3	5
Affectés dans les composantes	1	1	2	2



Le nombre de femmes sous contrat d'apprentissage est passé de 1 à 7 entre 2020 et 2022, alors qu'il est plutôt stable pour les hommes.

2.5. LES STAGIAIRES

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



		2020		2021		2022	
		F	H	F	H	F	H
		Labos Bobigny	ASIH	1	1	1	
	Hypoxie et poumon	4		1	1	3	1
	Bio Canvas	1				1	1
	Bred					2	1
	CSPBat	5		5	2	5	2
	Eren			3	3	2	
	Li2P		1	2		1	
	Limics	1	3	1	1		2
	LBM				1		
	LRC				1		
	LVTS	1	3	1	2		1
	Parasitologie mycologie					1	

		2020		2021		2022	
		F	H	F	H	F	H
		Labos Villeta-neuse	Bred				
	CSPBat	1					
	Eren	2					
	Hypoxie et poumon			1			
	L2Ti	2		2	1		2
	LAGA			1	2	2	
	LEEC	7		5	3	5	1
	LIMIC		1				
	LIPN	5	6	3	11	7	13
	LPL	1	2	1	4	5	7
	LSPM	4	14	12	13	7	15
	LVTS	2	1	2	1	4	
	Pleaide					1	

		2020		2021		2022	
		F	H	F	H	F	H
		Carrières sociales			1		
IUT B	Génie bio						1
	MMI						1
IUT SD			1				1
IUT V					2		
UFR COM				1	2	1	2
UFR SEG					1		
UFR LLSHS							
UFR SMBH						1	1
Services centraux	Espace langues			1	1		
	DAF				1		
	Pareo						1
	DRH			1			2
	DSI			1			
	Dir COM				1	1	1
	voie présidence			1			
UNIF						1	1

3. LES PARCOURS PROFESSIONNELS

3.1. L'ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL PAR LA CONSEILLÈRE MOBILITÉ CARRIÈRE

3.2. LES MISES À DISPOSITION

3.3. LES AVANCEMENTS DE GRADE ET LES PROMOTIONS INTERNES

3.3.1. LES AVANCEMENTS DE GRADE OU TABLEAU D'AVANCEMENT

- BIATSS
- Enseignants-chercheurs
- ESAS

3.3.2. LES PROMOTIONS INTERNES

- BIATSS
- Enseignants-chercheurs
- ESAS

3.4. LES CONCOURS

3.4.1. LES CONCOURS DES PERSONNELS BIATSS (ITRF ET AENES)

3.4.2. LES CONCOURS DES PERSONNELS EC

3.4.3. LES CONCOURS DES PERSONNELS ESAS

3.5. LES DÉPARTS OU CESSATIONS DE FONCTIONS

3.1. L'ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL PAR LA CONSEILLÈRE MOBILITÉ CARRIÈRE

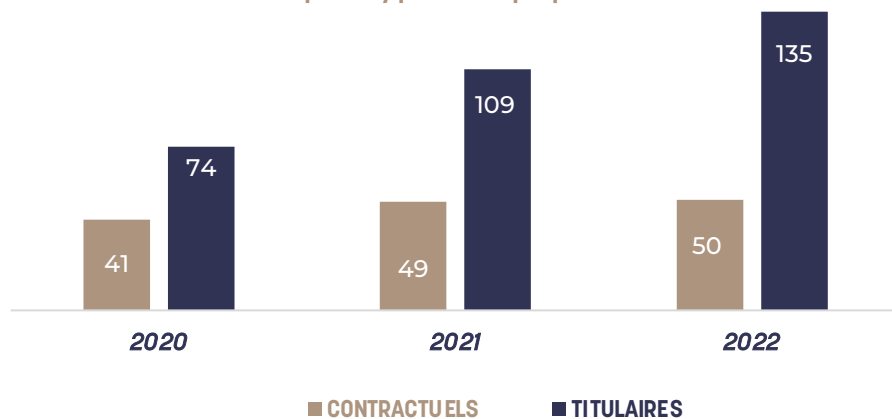
Les conseillers mobilité carrière sont des professionnels, spécialistes de l'écoute, du conseil et de l'accompagnement des agents dans leur évolution professionnelle.

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

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

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 reparti par types de population

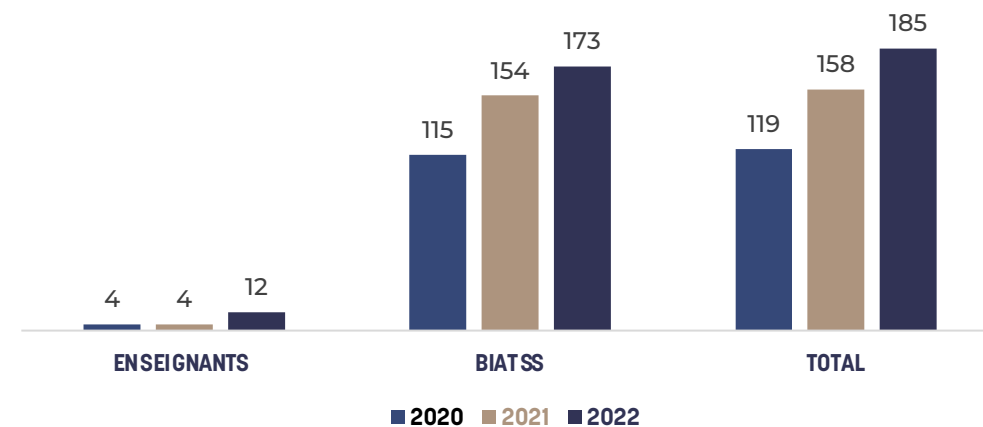


Source : DRH-Pôle Accompagnement des personnels et recrutement

Il est noté une augmentation du nombre d'accompagnements qui passe 119 à 158, soit + 33 % entre 2020 et 2021 et de 158 à 185, soit + 17 % entre 2021 et 2022.

La demande d'accompagnement de la part des titulaires est en constante évolution et a progressé de 47,30 % entre 2020 et 2021 contre 23,85 % entre 2021 et 2022.

Répartition par statut : BIATSS, E et EC



(BDS FPE 020) Nombre d'agents accompagnés

Sont majoritairement concernés par ces demandes les personnels BIATSS.

3.2. LES 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. Il est d'usage que la structure d'accueil des agents mis à disposition prenne à sa charge la rémunération des agents dans un cadre défini par convention.

2020		2021		2022	
MAD entrantes	MAD sortantes	MAD entrantes	MAD sortantes	MAD entrantes	MAD sortantes

▪ Biatss par genre

	2020	2021	2022
Femmes	1	5	4
Hommes	-	3	-
Total	1	8	4

▪ Biatss par catégorie

	2020	2021	2022
Catégorie A	-	5	1
Catégorie B	1	2	2
Catégorie C	-	1	-
Total	1	8	4

▪ Biatss par structures partenaires

	2020	2021	2022
Univ. Grenoble	-	-	1
Univ. Paris 1	1	-	-
Univ. Paris Cité	-	-	1
Univ. Paris Est C	-	1	1
Univ. Réunion	-	-	1
Campus Condorcet	-	2	-
Univ. Paris 8	-	1	-
IAEP	-	-	1
Renater	-	1	-

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

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

Le nombre de MAD reste plus important chez les enseignants que chez les BIATSS.

Les hommes restent les plus concernés par cette mesure chez les enseignants à l'inverse des BIATSS pour lesquels les femmes sont plus nombreuses.

2020		2021		2022	
MAD entrantes	MAD sortantes	MAD entrantes	MAD sortantes	MAD entrantes	MAD sortantes

▪ E & EC par genre

	2020	2021	2022
Femmes	-	5	6
Hommes	1	5	8
Total	1	10	9

▪ E & EC par structures partenaires

	2020	2021	2022
AC Créteil	-	-	2
DGFIP	1	-	1
Univ. Caen	-	-	1
ANR	-	1	-
Autres	-	1	-
CNGE	-	-	1
CNRS	-	2	-
DGRI	-	1	-
ENS Cachan	-	1	-
HCERES	-	1	-
HCNC	-	-	-
IEP	-	1	-
MESRI	-	1	-
MIOM	-	1	-
Univ. Paris Cité	-	-	1
Univ. Paris 2 Assas	-	-	1
Univ. Toulouse Capitol	-	-	1

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

3.3. LES AVANCEMENTS DE GRADE ET LES PROMOTIONS INTERNES

3.3.1. LES AVANCEMENTS DE GRADE OU TABLEAU D'AVANCEMENT

L'avancement de grade est le passage d'un grade à un grade supérieur à l'intérieur d'un même corps. Il permet l'accès à des fonctions supérieures et à une rémunération plus élevée.

▪ BIATSS

L'avancement de grade a lieu au choix ou après examen professionnel.

Avancement au choix : l'administration employeur choisit les fonctionnaires qu'elle souhaite promouvoir à un grade supérieur, parmi ceux qui remplissent les conditions fixées par le statut particulier.

Avancement après examen professionnel : Le statut particulier fixe les conditions à remplir pour pouvoir se présenter à l'examen professionnel et la nature des épreuves de l'examen

	2020									2021									2022									
	Nbre promouvables			Nbre dossiers présentés			Nbre promus			Nbre promouvables			Nbre dossiers présentés			Nbre promus			Nbre promouvables			Nbre dossiers présentés			Nbre promus			
	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	
ITRF	IGR HC échelon spécial	1	3	4	1	-	1	1	-	1	-	2	2	-	2	2	-	-	-	1	3	4	-	2	2	-	-	-
	IGR HC	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	1	-	1	-	-	-
	IGR 1C	2	2	4	1	1	2	1	-	1	1	1	2	-	1	1	-	1	1	1	-	1	-	-	-	-	-	-
	IGE HC	5	4	9	5	3	8	2	2	4	19	7	26	7	3	10	2	1	3	20	7	27	9	4	13	2	2	4
	TECH CEX	12	3	15	7	-	7	1	-	1	13	4	17	7	-	7	1	-	1	15	5	20	8	1	9	1	-	1
	TECH CS	9	2	11	6	2	8	2	-	2	15	8	23	5	3	8	3	-	3	16	9	26	6	4	10	2	-	2
	ATRF Pal 1C	13	13	26	4	4	8	2	1	3	15	7	22	7	3	10	-	2	2	15	11	26	12	1	13	2	1	3
	ATRF Pal 2C	23	9	32	6	3	9	2	1	3	32	12	44	5	2	7	2	2	4	31	15	46	4	2	6	2	1	3
APAE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	2	5	1	2	3	1	-	1	
AENES	SAENES CEX	6	1	7	5	-	5	-	-	-	6	-	6	4	-	4	-	-	-	6	1	7	5	0	5	-	-	-
	SAENES CS	7	4	11	6	1	7	-	-	-	7	5	12	4	1	5	1	-	1	2	2	4	2	2	4	-	-	-
	ADJAENES Pal 1C	26	-	26	8	-	8	-	-	-	23	-	23	7	-	7	-	-	-	26	-	26	3	-	3	2	-	2
	ADJAENES Pal 2C	2	-	2	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Conservateur Gal	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	1	1	-	-	-	
Conservateur en chef	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Bibliothèque	Bibliothécaire HC	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	BIBAS CEX	2	1	3	2	1	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	2	2	-	2	-	-	-
	BIBAS CS	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	1	-	-	-
	Magasinier Pal 1C	4	1	5	4	1	5	2	1	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	3	2	1	3	1	1	2
	Magasinier Pal 2C	-	1	1	-	1	1	2	1	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	1	-	1	1	-	1
Total	113	44	157	55	17	72	15	6	21	133	44	179	46	15	61	9	6	15	142	102	201	57	20	77	14	5	21	

■ 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

	2020					2021					2022				
	Nbre promouvables	Voie d'avancement				Nbre promouvables	Voie d'avancement				Nbre promouvables	Voie d'avancement			
		F	locale	CNU	spécifique		Total	F	locale	CNU		spécifique	Total	F	locale
PR CE 2 ^{ème} échelon	32	3	2	-	5	28	3	1	-	4	27	2	5	-	7
PR CE 1 ^{er} échelon	59	3	3	1	7	56	4	5	-	9	47	3	1	1	4
PR 1C	41	4	3	-	7	43	5	4	-	9	40	3	3	-	6
MCF HC échelon spécial	23	3	2	-	5	20	3	2	-	5	25	3	4	-	7
MCF HC	132	9	8	1	18	155	12	16	-	28	128	12	13	-	25
Total	287	22	18	2	42	302	27	28	-	55	267	23	26	1	49

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

■ ESAS

	2020		2021		2022	
	Nbre promouvables	Nbre promus	Nbre promouvables	Nbre promus	Nbre promouvables	Nbre promus
PRAG	PRAG CE échelon spécial	-	-	-	-	-
	PRAG CEX	11	3	17	2	11
	PRAG HC	12	4	38	1	20
PRCE	PRCE CE échelon spécial	2	-	6	1	13
	PRCE CEX	14	4	11	4	9
	PRCE HC	17	4	30	-	19
PLP	PLP CE échelon spécial	-	-	2	-	2
	PLP CEX	3	-	4	1	3
	PLP HC	1	-	7	-	4
PEPS	PEPS CE échelon spécial	3	3	-	-	3
	PEPS CEX	3	1	2	1	2
	PEPS HC	-	-	2	-	-

3.3.2. LES PROMOTIONS INTERNES

La promotion interne permet d'accéder à des fonctions et à un emploi d'un niveau supérieur et à une échelle de rémunération plus élevée. Elle consiste dans le passage d'un corps ou d'un cadre d'emplois à un autre corps ou cadre d'emplois au sein de la même fonction publique.

Elle a lieu au choix ou après examen professionnel.

Promotion au choix : les fonctionnaires bénéficiaires d'une promotion interne sont choisis par l'administration parmi ceux qui remplissent les conditions fixées par le statut particulier du corps ou cadre d'emplois d'accueil.

Promotion après examen professionnel : les fonctionnaires bénéficiaires d'une promotion interne sont choisis par l'administration employeur parmi ceux qui ont été admis à un examen professionnel.

▪ BIATSS

	2020									2021									2022									
	Nbre promouvables			Nbre dossiers présentés			Nbre promus			Nbre promouvables			Nbre dossiers présentés			Nbre promus			Nbre promouvables			Nbre dossiers présentés			Nbre 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	33	27	60	7	4	11	-	-	-	32	28	60	6	6	12	-	-	-	5	4	9	5	2	7	-	1	1
	IGE	20	13	33	9	4	13	2	1	3	24	14	38	8	2	10	3	-	3	10	3	13	8	2	10	2	1	3
	ASI	46	24	70	22	4	26	-	-	-	44	23	67	19	7	26	-	1	1	20	5	25	16	4	20	-	-	-
	TECH	54	36	90	29	17	46	-	-	-	45	39	84	25	12	37	1	-	1	22	12	34	21	12	33	1	1	2
	APAE	3	1	4	1	0	1	-	-	-	3	2	5	1	-	1	-	-	-	3	2	5	1	1	2	1	-	1
AENES	AAE	17	6	23	2	1	3	-	-	-	17	7	24	3	1	4	-	-	-	-	-	-	1	-	1	1	-	1
	SAENES	34	1	35	19	0	19	-	-	-	28	1	29	14	-	14	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Conservateur Gal	1	1	2	1	1	2	-	-	-	-	1	1	-	1	1	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-
	Conservateur en chef	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-
Bibliothèque	Conservateur	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-
	Bibliothécaire	8	1	9	3	-	3	-	-	-	7	1	8	3	-	3	-	-	-	7	8	15	2	-	2	-	-	-
	BIBAS	9	2	11	8	2	10	-	-	-	9	2	11	7	1	8	-	-	-	10	12	22	6	1	7	-	-	-
	Total	227	112	339	101	33	134	2	1	3	211	118	329	86	30	116	5	1	6	79	47	126	60	22	82	5	3	8

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

▪ **ENSEIGNANTS-CHERCHEURS**

Si les enseignants chercheurs ne sont pas concernés par cet avancement, ils peuvent néanmoins participer au repyramidage depuis 2021.

▪ **ESAS**

	2020						2021						2022					
	Nbre promouvables			Nbre promus			Nbre promouvables			Nbre promus			Nbre promouvables			Nbre promus		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T
PRAG	25	54	75	-	-	-	27	55	82	-	-	-	26	54	80	-	-	-

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

3.4. LES CONCOURS ET LES EXAMENS PROFESSIONNELS

3.4.1. LES CONCOURS DES PERSONNELS BIATSS (ITRF ET AENES)

Le recrutement d'un fonctionnaire se fait généralement par concours.

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.

Les concours peuvent consister en des épreuves écrites et/ou orales ou en une sélection par un jury. Une fois admis, les conditions de nomination varient selon la fonction publique et la catégorie de l'emploi concerné.

		2020			2021				2022			
		Concours	Affectation hors USPN	Recrutement sans concours	Concours	Affectation hors USPN	Repyramidage	Recrutement BOE et sans concours	Concours	Affectation hors USPN	Repyramidage	Recrutement BOE et sans concours
ITRF	IGR	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-
	A IGE CN	5	-	-	3	-	-	-	9	-	-	-
	ASI	3	2	-	8	-	1	-	3	2	3	1
	B TECH CN	12	7	-	19	2	-	1	11	3	-	1
	C ATRF P 2C	1	-	-	2	-	-	-	1	-	-	-
	ATRF	-	-	2	-	-	-	7	-	-	-	2
AENES	APAE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	AAE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	B SAENES CN	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-
	C ADJAENES	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-
Total		23	9	2	33	2	1	8	27	5	3	4

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

Depuis 2021, le repyramidage ITRF a été mis en place. Il vise à reconnaître les compétences des personnels qui occupent des emplois concourant au développement de la recherche ou des emplois d'appui à l'enseignement.

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.

3.4.2. LES CONCOURS DES PERSONNELS EC

	2020									2021									2022											
	Nbre postes publiés	Nbre candidatures recevables			Nbre candidats classés			Nbre postes pourvus			Nbre postes publiés	Nbre candidatures recevables			Nbre candidats classés			Nbre postes pourvus			Nbre postes publiés	Nbre candidatures recevables			Nbre candidats classés			Nbre postes pourvus		
		F	H	T	F	H	T	F	H	T		F	H	T	F	H	T	F	H	T		F	H	T	F	H	T	F	H	T
PR	6	16	59	75	7	18	25	4	2	6	9	29	36	65	12	12	24	4	4	8	9	21	58	80	7	14	21	6	2	8
MCF	19	369	443	812	35	50	85	11	7	18	18	386	664	1050	34	54	88	7	11	18	14	294	358	652	25	28	53	5	8	13
Total	25	385	502	887	42	68	110	15	9	24	27	415	700	1115	46	66	112	11	15	26	23	315	417	732	32	42	74	11	10	21
PUPH	5	ND	ND	ND	ND	ND	ND	1	2	3	2	ND	ND	ND	ND	ND	ND	-	2	2	3	ND	ND	ND	ND	ND	ND	2	1	3
MCUPH	3	ND	ND	ND	ND	ND	ND	4	1	5	2	ND	ND	ND	ND	ND	ND	1	1	2	3	ND	ND	ND	ND	ND	ND	2	1	3
Total	8	ND	ND	ND	ND	ND	ND	5	3	8	4	ND	ND	ND	ND	ND	ND	1	3	4	6	ND	ND	ND	ND	ND	ND	4	2	6

	2020						2021						2022					
	Nbre candidatures recevables		Nbre candidats classés		Nbre candidats recrutés		Nbre candidatures recevables		Nbre candidats classés		Nbre postes pourvus		Nbre candidatures recevables		Nbre candidats classés		Nbre postes pourvus	
	Candidats locaux	Candidats extérieurs	Candidats locaux	Candidats extérieurs	Candidats locaux	Candidats extérieurs	Candidats locaux	Candidats extérieurs	Candidats locaux	Candidats extérieurs	Candidats locaux	Candidats extérieurs	Candidats locaux	Candidats extérieurs	Candidats locaux	Candidats extérieurs	Candidats locaux	Candidats extérieurs
PR	9	66	5	20	1	5	ND	ND	4	22	2	7	11	69	6	15	-	8
MCF	30	782	6	83	-	18	ND	ND	1	84	-	18	12	640	3	50	2	11
Total	39	848	11	103	1	23	ND	ND	5	106	2	25	23	709	9	65	2	19

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

3.4.3. LES CONCOURS DES PERSONNELS ESAS

	2020						2021						2022												
	Nbre postes publiés	Nbre candidatures recevables			Nbre postes pourvus			Nbre postes publiés	Nbre candidatures recevables			Nbre postes pourvus			Nbre postes publiés	Nbre candidatures recevables			Nbre postes pourvus			Recrutement BOE			
		F	H	T	F	H	T		F	H	T	F	H	T		F	H	T	F	H	T	F	H		
PRAG	2	15	11	26	1	1	2	13	ND	ND	ND	ND	ND	ND	21	ND	ND	ND	ND	ND	ND	-	-		
PRCE		-	-	-	-	-	-		ND	ND	ND	ND	ND	ND		ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	1	-
PEPS		-	-	-	-	-	-		ND	ND	ND	ND	ND	ND		ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	-	-
PLP		-	-	-	-	-	-		ND	ND	ND	ND	ND	ND		ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	-	-
Total	2	15	11	26	1	1	2	13	63	84	147	4	8	12	21	69	59	128	9	9	18	1	-		

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

3.5. LES DÉPARTS OU CESSATIONS DE FONCTIONS

	2020			2021			2022		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Concours	1	-	1	-	-	-	-	-	-
Congé de formation	1	-	1	1	-	1	3	-	3
Congé parental	2	-	2	1	-	1	2	-	2
Congé sans solde	-	-	0	-	-	-	-	2	2
Démission	1	-	1	2	3	5	2	4	6
Détachement	ND	ND	29	ND	ND	33	ND	ND	37
Disponibilité	ND	ND	40	ND	ND	40	ND	ND	45
Disponibilité maladie	-	-	-	-	-	-	-	1	1
Autres	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Fin de contrat	42	52	94	72	94	166	172	126	298
Licenciement	-	1	1	1	-	1	-	-	-
Mutation	4	1	5	3	3	6	1	2	3
retraite	3	7	10	6	7	13	3	7	10
Retraite pour invalidité	-	-	-	-	-	-	1	-	1
Rupture conventionnelle	-	-	-	-	-	-	1	-	1

On note une augmentation importante des détachements et disponibilités, ne permettant que des recrutements de contractuels.

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. LE NOMBRE DE PERSONNELS FORMÉS

4.2. LES DÉPENSES EN FORMATION

4.3. LES DÉCISIONS PRISES SUR LES DEMANDES DE FORMATION

4.4. RÉPARTITION DES SESSIONS ET DURÉE DES FORMATIONS

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 d'un groupe de travail 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.

Le plan de formation 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.

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 de recherche 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. LE NOMBRE DE PERSONNELS FORMÉS

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

	2020		2021		2022	
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
Femmes	558	72,6 %	454	72,3 %	378	70,5 %
Hommes	211	24,7 %	174	27,7 %	158	29,5 %
Total	769	100 %	628	100 %	536	100 %

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

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

	2020		2021		2022	
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
Femmes	1 493	76,6 %	1 253	75,5 %	897	72,4 %
Hommes	457	23,4 %	406	24,5 %	342	27,6 %
Total	1 950	100 %	1 659	100 %	1 239	100 %

(BDS FPE 030 bis) Nombre de stagiaires en formation

Le nombre de personnels formés a diminué depuis 2020, passant de 769 à 536, soit une diminution d'1/3, tout comme le nombre de formations suivies par chacun.

Cela est particulièrement vrai pour les enseignants et les enseignants-chercheurs (- 48 %) et les BIATSS de catégorie A (- 48 %).

Cependant, l'année 2020 ne peut être comparée avec les années antérieures et postérieures ; la pandémie de Covid a boosté les formations organisées en mode distanciel sous forme de visioconférences, épargnant aux stagiaires les déplacements.

C'est aussi en 2020 qu'ont été mises en place des formations TICE (Technologies de l'information et de l'enseignement). Elles ont permis cette année-là la formation, massive, des enseignants et des enseignants-chercheurs.

Constituant, pour les raisons rappelées ci-dessus (renforcement de la professionnalisation des agents, adaptation aux évolutions, amélioration du fonctionnement de l'établissement), une activité stratégique pour l'université, la formation des personnels va faire l'objet d'un plan d'accompagnement spécifique visant à favoriser son développement dans les années à venir.

■ Répartition selon la catégorie de personnels

	2020		2021		2022	
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
A - E & EC	250	32,5%	133	21,2%	131	24,5%
Femmes	164	21,3%	90	14,3%	72	13,5%
Hommes	86	11,2%	43	6,8%	59	11%
A - BIATSS	172	22,4%	152	24,2%	90	16,8%
Femmes	115	15%	101	16,1%	61	11,4%
Hommes	57	7,4%	51	8,1%	29	5,4%
B - BIATSS	179	23,3%	222	35,4%	200	37,4%
Femmes	136	17,7%	169	26,9%	150	28%
Hommes	43	5,6%	53	8,4%	50	9,3%
C - BIATSS	168	21,8%	121	19,3%	114	21,3%
Femmes	143	18,6%	94	15%	95	17,8%
Hommes	25	3,3%	27	4,3 %	19	3,6 %
Total	769	100 %	628	100 %	535	100 %

4.2. LES 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 de fonctionnement : papeterie, appareils et fournitures informatiques, audio et vidéo, produits de communication, reprographie, dépenses pour déplacement des formateurs-transport et hébergement, cotisations.

	2020	2021	2022
Titre 1	24 798,40	58 458,00	50 386,40
Titre 2	38 328,80	27 480,00	34 254,50
Titre 3	32 151,00	31 438,00	14 687,10
Préparation aux concours	19 270,00	18 280,00	21 250,00
Autres	1 828,37	6 623,57	23 014,55
Dépenses totales (€)	116 376,57	142 279,57	143 592,55

Source : LAGAF

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

Si le nombre de personnels formés a sensiblement diminué, les dépenses de formation ont augmenté de 19 %. Le budget, en 2021, était de 90 000 euros.

Plus spécifiquement, elles ont doublé pour les formations relevant de la prise de fonction et ont été divisées par deux pour les formations relevant de l'acquisition de nouvelles qualifications.

- **Le nombre d'agents « formateurs internes »**

	2020	2021	2022
Nombre de formateurs internes	26	23	30

4.3. LES 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 le groupe de travail.

	2020		2021		2022	
	Demande	Acceptée	Demande	Acceptée	Demande	Acceptée
Financements individuels Titre 1	28	28	44	43	21	21
CPF	9	9	12	11	19	19
Bilan de compétence	-	-	3	3	-	-
CFP	1	1	1	1	-	-
VAE	1	1	1	1	-	-

Source : DRH – pôle Formation et concours

Les demandes sont en général satisfaites.

En 2021, deux demandes n'ont pas été financées :

- financements individuels T1 : même formation disponible gratuitement auprès d'un autre organisme de formation, l'Université Numérique Ile-de-France (UNIF) ;
- demande de CPF : annulation de la demande.

4.4. NOMBRE DE SESSIONS ET DURÉE DES FORMATIONS

	2020		2021		2022	
	Nbre	Durée (h)	Nbre	Durée (h)	Nbre	Durée (h)
Achats publics	2	24	1	24	1	204
Administration et institutions	3	245,5	1	66	-	-
Applications de gestion	12	1743	15	2296,5	14	2060
Bibliothéconomie	-	-	1	12	-	-
Bureautique	2	138	6	1217,75	4	777
Communication	1	48	-	-	1	78
Développement durable	-	-	-	-	1	7
Développement personnel	3	333	4	215	4	353
Environnement professionnel	2	316,5	1	72	2	26
Expérimentation animale	-	-	-	-	1	35
Expression écrite ou orale	4	373,5	5	549,25	4	632,5
Formation de formateurs	53	2273,5	59	1099	33	843
Formations juridiques	2	15	4	297	-	-
Formations scientifiques	3	20	2	81,5	2	72
Gestion de l'étudiant	1	66	2	114	1	36
Gestion des RH	9	797,5	5	402	9	327
Gestion du personnel	1	85	1	12	3	63
Gestion et compatibilité	7	269	8	277,25	8	471,5
Gestion et suivi des politiques publiques	1	78	4	42	1	26
Hygiène et sécurité	2	69	21	978,5	10	450
Langages et bases de données	2	137,5	1	42	-	-
Langues étrangères	4	154,5	2	96	3	419
Maintenance des équipements et installations	1	14	-	-	-	-
Management	10	932	7	836,5	10	557,5
Méthodologie	2	324	1	144	2	131,3

	2020		2021		2022	
	Nbre	Durée (h)	Nbre	Durée (h)	Nbre	Durée (h)
Organisation du travail	2	717	1	309	2	6
Secrétariat	2	204	2	222	2	110
Systèmes et réseaux	2	22	-	-	-	-
Techniques de recherche	-	-	-	-	4	69
Technologies d'information et de communication	2	159	7	602	14	565,75

Préparation aux	2020		2021		2022	
	Nbre	Durée (h)	Nbre	Durée (h)	Nbre	Durée (h)
▪ concours	7	916	7	953	11	1522
▪ diplômes nationaux	1	10	-	-	-	-
▪ autres diplômes	1	133	2	1001	-	-

Bilan de compétences	2020		2021		2022	
	Nbre	Durée (h)	Nbre	Durée (h)	Nbre	Durée (h)
	-	-	1	24	-	-

Total	2020	2021	2022
Nbre	144	171	147
Durée (h)	10 617,5	11 985,25	9 841,55

5. LES RÉMUNÉRATIONS

5.1. LA MASSE SALARIALE

5.2. LES RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES BRUTES

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

5.2.2. LES RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES BRUTES DES AGENTS CONTRACTUELS

5.3. LES RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES NETTES

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

5.3.2. LES RÉMUNÉRATIONS NETTES DES AGENTS E, EC, ESAS

5.4. LES 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. LES PRIMES ET INDEMNITÉS

5.5.1. LA 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. LA 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.

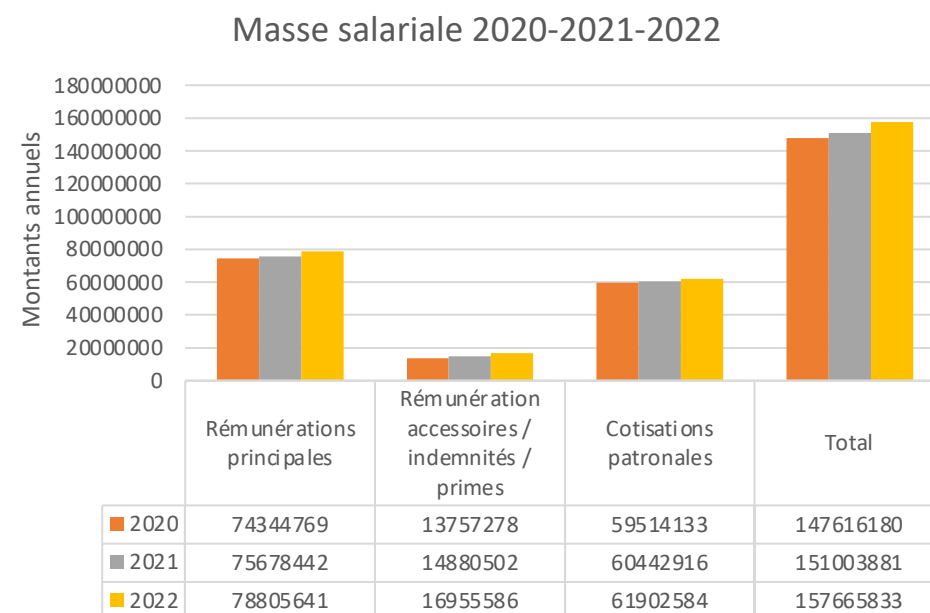
La masse salariale est donc principalement composée des dépenses liées aux rémunérations des personnels tels que les traitements, les primes et indemnités, ou les charges acquittées par l'employeur.

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.).

Il est constaté une augmentation progressive de la masse salariale au cours des trois dernières années : augmentation de 2 % de 2020 à 2021 et de 4 % de 2021 à 2022.

	2020	2021	2022
Rémunérations principales	74 344 769 €	75 678 442 €	78 805 641 €
Rémunérations accessoires / indemnités	13 757 278 €	14 880 502 €	16 955 586 €
Cotisations patronales	59 514 133 €	60 442 916 €	61 902 584 €
Total	147 616 180 €	151 003 881 €	157 665 833 €

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



5.2. LES RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES BRUTES

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

	2020		2021		2022	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes

■ Pour les personnels de catégorie A

Traitement indiciaire	20 434 928	27 728 575	20 777 251	27 715 839	21 158 206	27 906 688
Primes et indemnités						
▪ NBI	55 637	27 872	58 546	27 029	52 635	23 488
▪ Heures supplémentaires /complémentaires	781 699	1 221 037	846 956	1 323 420	891 259	1 382 693
▪ Indemnités de résidence	608 982	826 638	621 267	825 488	633 776	830 731
▪ Supplément familial de traitement (SFT)	174 342	285 533	174 662	272 057	182 706	263 709
▪ Autres primes (cf. 5.5)	1 999 421	2 309 398	2 184 126	2 493 805	2 709 003	3 054 626
Total	24 055 009	32 399 053	24 662 808	32 657 638	25 627 586	33 461 936

■ Pour les personnels de catégorie B

Traitement indiciaire	2 265 218	930 292	2 351 746	915 739	2 649 357	1 054 307
Primes et indemnités						
▪ NBI	8 619	1 406	10 106	843	11 636	931
▪ Heures supplémentaires /complémentaires	17 393	24 038	22 650	14 183	24 163	12 071
▪ Indemnités de résidence	67 773	27 906	70 222	27 271	78 067	31 305
▪ Supplément familial de traitement (SFT)	50 303	10 440	60 977	14 116	63 768	14 846
▪ Autres primes (cf. 5.5)	473 688	250 260	455 907	208 800	644 332	276 480
Total	2 882 994	1 244 342	2 971 608	1 180 953	3 471 322	1 389 499

■ Pour les personnels de catégorie C

Traitement indiciaire	2 436 677	1 029 474	2 226 051	957 519	2 213 857	861 661
Primes et indemnités						
▪ NBI	4 056	843	3 093	843	3 147	1 149
▪ Heures supplémentaires /complémentaires	13 334	1 159	16 191	5 466	3 499	9 618
▪ Indemnités de résidence	72 630	30 766	66 432	29 273	62 202	25 963
▪ Supplément familial de traitement (SFT)	47 860	17 963	48 865	19 231	38 315	14 259
▪ Autres primes (cf. 5.5)	413 776	166 244	336 940	135 936	444 011	169 848
Total	2 988 334	1 246 449	2 697 572	1 148 269	2 675 030	1 082 497

■ Comparatif des rémunérations totales brutes versées aux agents titulaires

	2020	2021	2022
	Catégorie A		
Femmes	24 055 009	24 662 808	25 627 586
Hommes	32 399 053	32 657 638	33 461 936
	Catégorie B		
Femmes	2 882 994	2 971 608	3 471 322
Hommes	1 244 342	1 180 953	1 389 499
	Catégorie C		
Femmes	2 888 334	2 697 572	2 675 030
Hommes	1 246 449	1 148 269	1 082 497

Les rémunérations annuelles brutes ont augmenté de 4,5 % pour les personnels de catégorie A, dont le nombre a aussi augmenté (+ 6,1 %) durant la même période 2020-2022.

Elles ont augmenté de 15,1 % pour les personnels de catégorie B dont le nombre a aussi augmenté (26,8 %) durant la même période.

De même, elles ont baissé pour les personnels de catégorie C (-11,3 %) suivant ainsi la diminution du nombre de personnels (- 27,9%).

5.2.2. LES RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES BRUTES DES AGENTS CONTRACTUELS

	2020		2021		2022	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes

■ Pour les personnels de catégorie A

Traitement indiciaire	6 387 855	6 383 695	6 748 811	7 107 236	7 685 134	7 778 037
Primes et indemnités						
▪ Heures supplémentaires /complémentaires	134 715	209 472	168 713	211 325	169 828	277 725
▪ Indemnités de résidence	88 158	93 458	95 619	101 171	111 426	117 913
▪ Supplément familial de traitement (SFT)	26 927	21 341	28 879	22 255	33 419	23 751
Total	6 637 654	6 707 966	7 042 021	7 441 986	7 999 808	8 197 426

■ Pour les personnels de catégorie B

Traitement indiciaire	1 598 873	649 222	2 206 619	786 019	2 789 347	874 105
Primes et indemnités						
▪ Heures supplémentaires /complémentaires	23 760	10 932	16 701	11 988	16 813	9 193
▪ Indemnités de résidence	44 972	18 505	63 637	23 085	82 656	25 422
▪ Supplément familial de traitement (SFT)	219 648	7 461	49 619	8 379	56 242	6 676
Total	1 697 253	686 121	2 333 656	839 491	2 945 058	915 396

■ Pour les personnels de catégorie C

Traitement indiciaire	721 847	465 883	454 578	483 327	331 010	378 279
Primes et indemnités						
▪ Heures supplémentaires /complémentaires	27 010	10 711	-	-	71 216	14 651
▪ Indemnités de résidence	20 010	12 854	13 321	14 076	9 973	11 403
▪ Supplément familial de traitement (SFT)	14 619	5 684	8 304	6 604	5 278	2 406
Total	783 637	495 132	476 203	504 007	417 477	406 740

(BDS FPE 040) Total des rémunérations annuelles brutes versées

■ Comparatif des rémunérations totales brutes versées aux agents contractuels

	2020	2021	2022
	Catégorie A		
Femmes	6 637 654	7 042 021	7 999 808
Hommes	6 707 966	7 441 986	8 197 426
	Catégorie B		
Femmes	1 697 253	2 336 576	2 945 058
Hommes	686 121	829 491	915 396
	Catégorie C		
Femmes	783 637	476 203	417 477
Hommes	495 132	504 007	406 740

Les rémunérations annuelles brutes des agents contractuels ont augmenté pour les catégories A et B, aussi bien pour les femmes que pour les hommes.

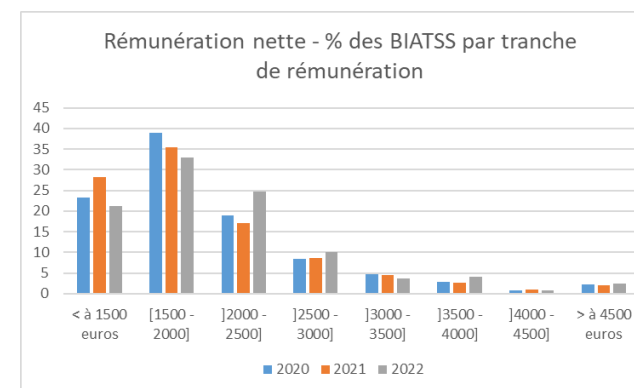
En revanche, le total des rémunérations pour les contractuels de catégorie C est en baisse. Cela s'explique par les requalifications des contrats des agents de catégorie C depuis 3 ans.

5.3. LES RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES NETTES

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

	2020				2021				2022			
	T	C	Total	%	T	C	Total	%	T	C	Total	%
< 1500 €	21	171	192	23,4	25	244	269	28,3	15	194	209	21,3
]1500 - 2000]	234	86	320	38,9	218	119	337	35,4	156	167	323	32,9
]2000 - 2500]	126	29	155	18,9	114	49	163	17,1	165	77	242	24,6
]2500 - 3000]	59	11	70	8,5	64	19	83	8,8	76	22	98	10
]3000 - 3500]	34	4	38	4,6	35	8	43	4,5	30	7	37	3,8
]3500 - 4000]	21	2	23	2,8	20	6	26	2,7	36	5	41	4,2
]4000 - 4500]	5	1	6	0,7	7	3	10	1,1	5	3	8	0,8
> 4500	14	4	18	2,2	14	6	20	2,1	20	4	24	2,4

(BDS FPE 035) Distribution des rémunérations nettes par sexe (déciles)



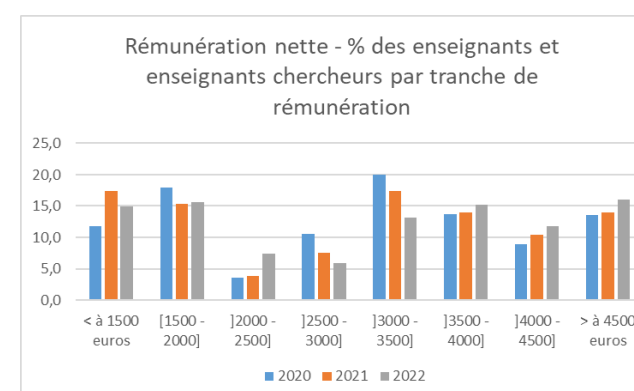
Pour les personnels BIATSS, la tranche de rémunération la plus représentée est]1500-2000] sur les trois ans (allant jusqu'à 39 % en 2020).

Le nombre de personnels ayant une rémunération inférieure diminue, tandis que la tranche directement supérieure]2000-3500] est en augmentation (18,9 à 24,6). La tranche]3500-4000] augmente nettement elle aussi.

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

	2020				2021				2022			
	T	C	Total	%	T	C	Total	%	T	C	Total	%
< 1500 €	5	162	167	11,8	14	237	251	17,4	5	221	226	15
]1500 - 2000]	23	231	254	18	18	203	221	15,3	14	222	236	15,6
]2000 - 2500]	20	31	51	3,6	32	24	56	3,9	37	74	111	7,4
]2500 - 3000]	116	33	149	10,5	87	22	109	7,6	68	22	90	6
]3000 - 3500]	252	31	283	20	227	24	251	17,4	173	26	199	13,2
]3500 - 4000]	184	10	194	13,7	197	4	201	14	215	14	229	15,2
]4000 - 4500]	123	2	125	8,8	147	3	150	10,4	170	7	177	11,7
> 4500	187	4	191	13,5	199	2	201	14	240	1	241	16

Attention : il convient de préciser que 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..



Le nombre de personnels E et EC dans la tranche de rémunération]2000-2500] a doublé entre 2020 et 2021.

En 2023, plusieurs tranches sont assez proches : plus de 4500 euros (16 %), entre 1500 et 2000 (15,6 %), entre 3500 et 4000 euros (15,2 %).

Il est à noter que la grille des enseignants contractuels ayant été revalorisée en 2023, leur nombre ayant moins de 1500 €/mois devrait nettement diminuer.

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

5.4.1. ÉCARTS POUR LES PERSONNELS BIATSS FONCTIONNAIRES

	2020				2021				2022			
	F	H	Ecart	Moyenne	F	H	Ecart	Moyenne	F	H	Ecart	Moyenne
ITRF												
IGR	3 644	4 716	22,7 %	4 239	3 462	4 944	30 %	4 242	3 960	5 112	22,5 %	4 564
IGE	2 866	3 177	9,7 %	2 973	2 687	3 091	13 %	2 852	3 061	3 433	10,8 %	3 207
ASI	2 292	2 639	13,1 %	2 428	2 283	2 553	10,5 %	2 385	2 539	2 447	3,6 %	2 624
TECH	1 969	2 146	8,2 %	2 001	1 690	1 764	4 %	1 711	2 059	2 118	2,7 %	2 075
ATRF	1 684	1 714	1,7 %	1 696	1 555	1 609	3,3 %	1 575	1 823	1 971	7,5 %	1 875
AENES												
ADMENER	5 805	-	-	-	5 228	-	-	5 228	6 582	(1 seul)	-	5 733
AAE	3 129	3 360	6,8 %	3 231	2 577	3 146	18 %	2 805	3 148	3 172	0,8 %	3 155
SAENES	2 128	2 098	1,4 %	2 061	1 794	1 916	6,3 %	1 830	2 210	3 148	29,8 %	2 203
ADJAENES	1 724	1 699	1,4 %	1 720	1 443	1 594	10 %	1 453	1 935	(1 seul)	-	1 926
Bibliothèque												
Conservateur général	5 454	-	-	-	5 543	-	-	-	5 754	-	-	-
Conservateur	3 488	(1 seul)	-	-	(1 seule)	(1 seul)	-	3 394	(1 seule)	3 007	-	3 117
Bibliothécaire	2 697	(1 seul)	-	-	2 686	(1 seul)	-	2 491	2 931	(1 seul)	-	2 811
BIBAS	2 079	2 140	2,9 %		2 001	1 918	4 %	1 984	2 417	(1 seul)	-	2 400
Magasinier	1 739	1 770	1,7 %		1 730	1 896	8,7 %	1 756	2 028	2 066	1,8 %	2 033

Écart en faveur des hommes
Écart en faveur des femmes

Les écarts de rémunérations sont, à quelques exceptions près, en faveur des hommes.

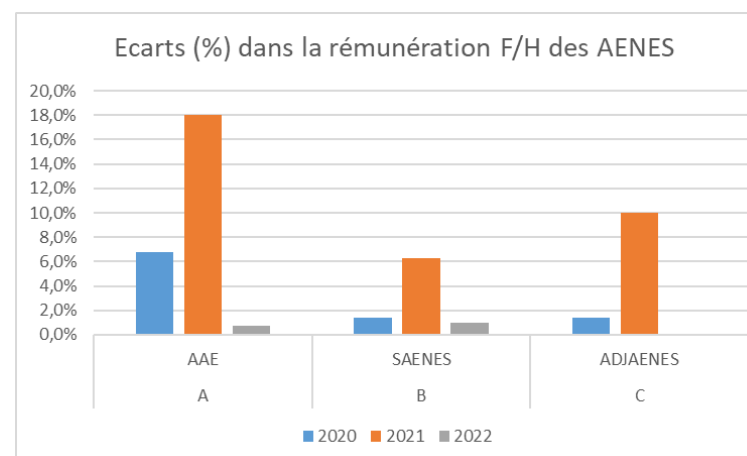
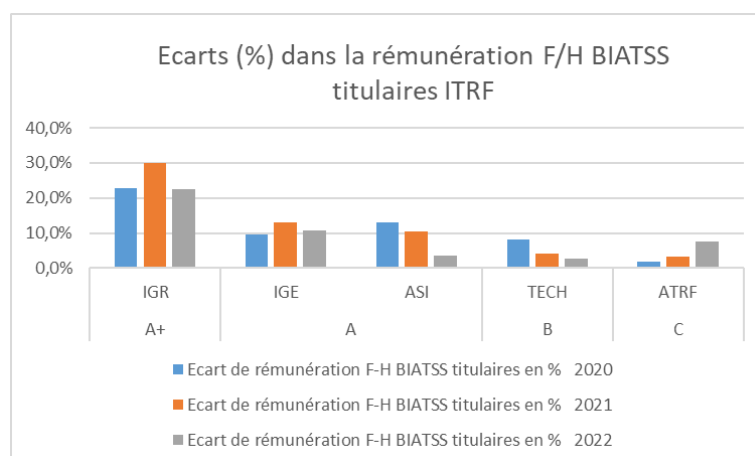
Filière ITRF : les écarts les plus importants sont constatés au niveau des IGR, allant jusqu'à 30 % en faveur des hommes en 2021. Globalement, les écarts sont moins importants en catégorie B et C.

On note que les écarts sont en faveur des hommes majoritairement, et en faveur des femmes uniquement en 2023, pour les ASI (3,6 %).

Filière AENES : les variations importantes dans les trois catégories pourraient s'expliquer par le nombre assez faible des agents dans cette filière.

On constate, globalement, les écarts les plus importants en faveur des hommes, sauf pour les AAE en 2022 (0,8 %).

Il est en de même dans la filière des bibliothèques ; certains corps n'ont qu'un seul représentant ou aucun.



▪ Rapport interdécile des rémunérations des personnels BIATSS titulaires

Les déciles sont les valeurs qui partagent une distribution en dix parties égales. Les rapports interdéciles des revenus sont utilisés pour mettre en évidence les disparités (ou écarts) entre les « plus riches » et les « plus pauvres ».

Ainsi, pour une distribution de salaires :

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

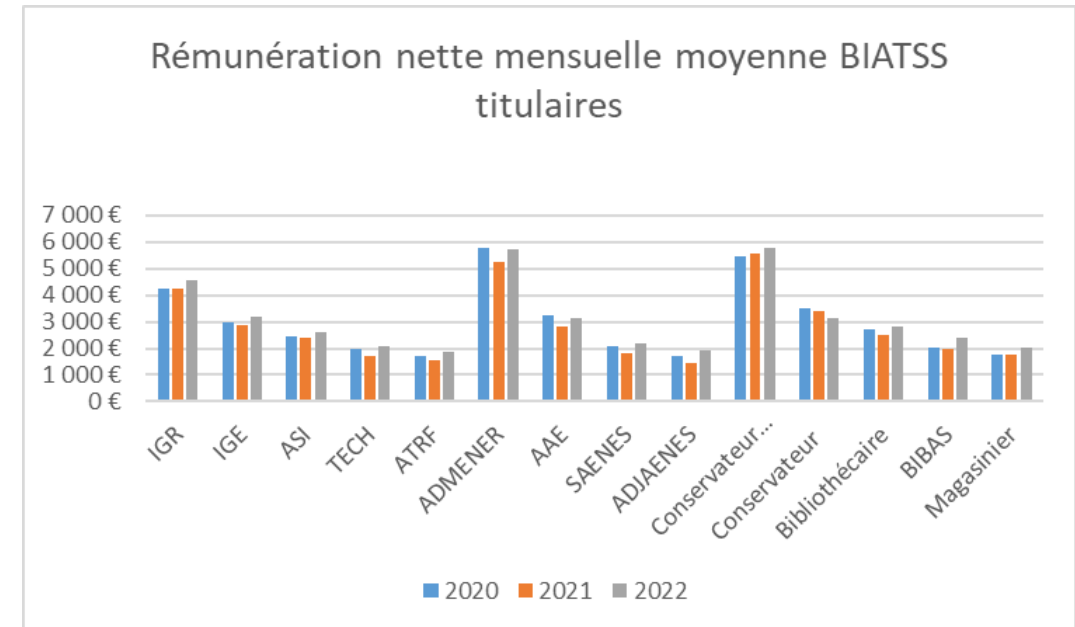
D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9
10 %	10 %	10 %	10 %	10 %	10 %	10 %	10 %	10 %

	2020		2021		2022	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
Rapport interdécile (D9/D1)	1,9	2,3	1,9	2,2	1,9	2,2

Les 10 % de femmes qui ont les rémunérations les plus élevées (D9) ont une rémunération 1,9 fois plus importantes que les 10 % de femmes qui ont les rémunérations les moins élevées (D1). Cette différence est stable entre 2020 et 2022.

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

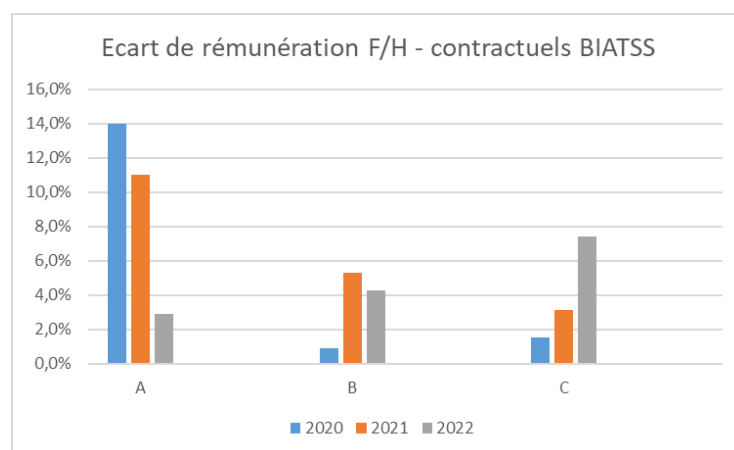
▪ La rémunération nette moyenne mensuelle des BIATSS titulaires femmes et hommes



5.4.2. ÉCART POUR LES PERSONNELS BIATSS CONTRACTUELS

	2020				2021				2022			
	F	H	Ecart	Moyenne	F	H	Ecart	Moyenne	F	H	Ecart	Moyenne
A	2 067	2 409	14 %	2 248	2 015	2 264	11 %	2 113	2 079	2 142	2,9 %	2 106
B	1 502	1 488	0,9 %	1 479	1 341	1 416	5,3 %	1 360	1 484	1 419	4,3 %	1 467
C	1 400	1 378	1,5 %	1 391	1 361	1 405	3,1 %	1 384	1 352	1 460	7,4 %	1 407

Écart en faveur des hommes
Écart en faveur des femmes

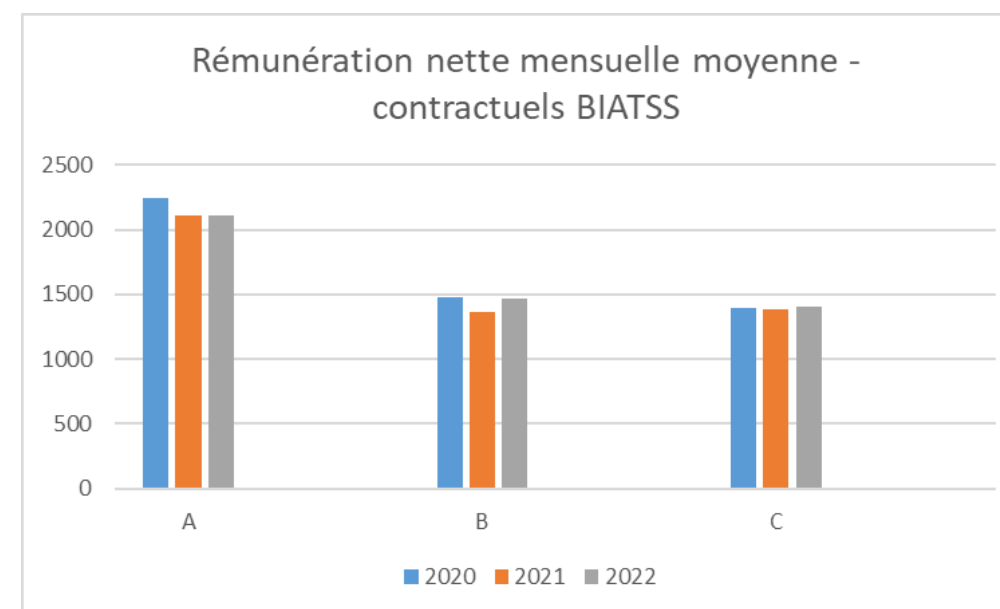


Les écarts de rémunération les plus importants étaient en catégorie A en faveur des hommes (14% et 11%), en 2020 et 2021. Cet écart est réduit à 2,9 % en 2022.

En revanche, en 2023, l'écart le plus important est en catégorie C (7,4 %) en faveur des hommes.

Cet écart pourrait s'expliquer par l'âge plus élevé des hommes au sein de cette catégorie, ce qui serait à vérifier.

- La rémunération nette moyenne mensuelle des BIATSS contractuels femmes et hommes



- Rapport interdécile des rémunérations des personnels BIATSS contractuels

	2020		2021		2022	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
Rapport interdécile (D9/D1)	1,5	2,1	1,9	2,3	1,8	2,3

Le rapport interdéciles des BIATSS contractuels s'est stabilisé les deux dernières années. Il est plus important chez les hommes que chez les femmes.

Il est sensiblement le même que pour les personnels BIATSS fonctionnaires.

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

	2020				2021				2022			
	F	H	Ecart	Moyenne	F	H	Ecart	Moyenne	F	H	Ecart	Moyenne
PU	4 637	4 775	2,9 %	4 705	4 637	4 857	4,5 %	4 785	4 680	5 092	8 %	4 950
PU-PH	3 745	4 244	11,7 %	4 093	3 989	4 190	4,8 %	4 128	4 044	4 349	7 %	4 253
MCF	3 629	3 401	6,2 %	3 503	3 485	3 476	0,3 %	3 480	3 733	3 694	1 %	3 712
MCU-PH	2 641	2 420	8,3 %	2 638	2 631	2 710	3 %	2 670	2 636	2 601	1 %	2 618
ESAS	3 348	3 680	9 %	3 535	3 393	3 696	8 %	3 567	3 438	3 708	7 %	3 588

Écart en faveur des hommes

Écart en faveur des femmes

Les écarts les plus importants concernent les corps des professeurs des universités, professeurs des universités hospitalo-universitaires ainsi que le corps des enseignants du second degré.

Cet écart est resté stable durant les trois années pour les ESAS, alors qu'il n'a cessé d'augmenter pour les PU.

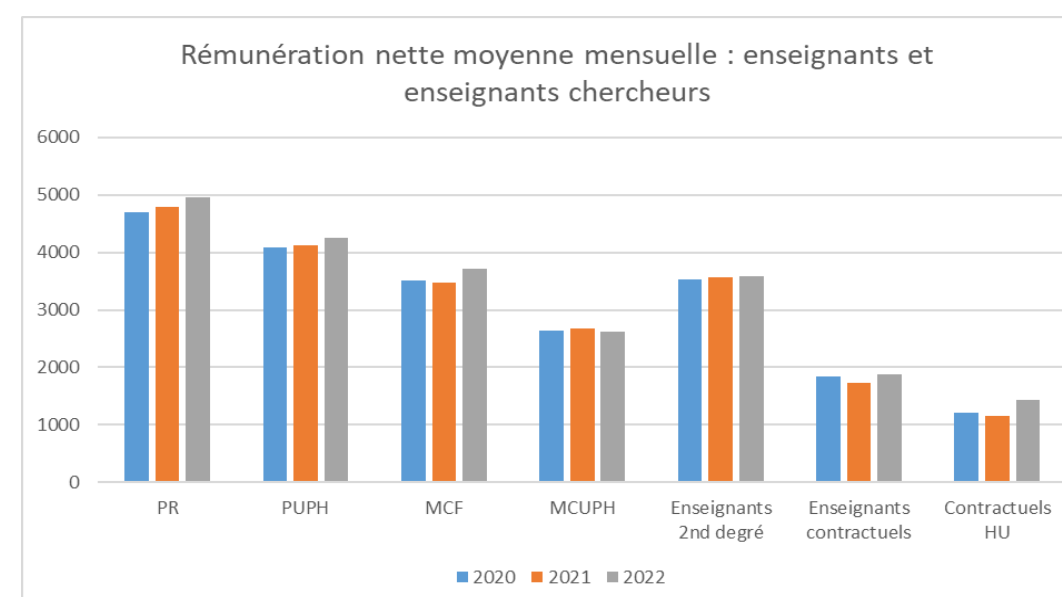
La moyenne d'âge des PU (non-PH) est plutôt élevée, et le recrutement de femmes plus jeunes, avec un indice moindre peut expliquer cet écart en augmentation.

■ Rapport interdécile des rémunérations des personnels E et EC fonctionnaires

	2020		2021		2022	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
Rapport interdécile (D9/D1)	1,7	1,8	1,8	1,9	1,8	1,9

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

■ La rémunération nette moyenne mensuelle des des E et EC titulaires femmes et hommes et contractuels



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

	2020				2021				2022			
	F	H	Ecart	Moyenne	F	H	Ecart	Moyenne	F	H	Ecart	Moyenne
Enseignants contractuels / ATER / associés / lecteurs / maîtres de langues / doctorants contractuels	1761	1910	7,7 %	1846	1657	1798	8 %	1737	1781	1942	8 %	1871

Écart en faveur des hommes
Écart en faveur des femmes

▪ Rapport interdécile des rémunérations des personnels E et EC contractuels

	2020		2021		2022	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
Rapport indécile (D9/D1)	2	2,7	1,9	2,6	2	2,7

En ce qui concerne les enseignants et enseignants-chercheurs contractuels, les écarts sont nettement en faveur des hommes également et sont relativement stables sur les trois dernières années.

5.5. LES PRIMES ET INDEMNITÉS

5.5.1. LA 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

	2020				2021				2022			
	F	H	Total	%	F	H	Total	%	F	H	Total	%
BIATSS	23	14	37	38,1%	18	13	31	31,6%	42	21	63	48,8%
E & EC	21	39	60	61,9%	25	42	67	68,4%	22	44	66	51,2%
Total	44	53	97	100 %	43	55	98	100 %	64	65	129	100 %

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

Si les hommes étaient majoritairement les bénéficiaires de la GIPA en 2020, ils représentent un peu moins de 50 % en 2022.

Le nombre de femmes bénéficiaires de la GIPA a lui augmenté de 33 % entre 2020 et 2022.

En revanche, le montant moyen, plus favorable aux femmes en 2020, est depuis 2021 favorable aux hommes.

■ Montant moyen de la GIPA en euros

	2020			2021			2022		
	F	H	Montant total	F	H	Montant total	F	H	Montant total
BIATSS	460	379	15 886	357	423	11 925	252	323	17 367
E & EC	519	469	29 190	790	819	54 148	700	1 236	69 784

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**

	2020		2021		2022	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
IFSE	340	167	335	162	344	160
Indemnité FC et R	128	46	2	-	72	25
Indemnité de caisse	1	-	1	-	-	1
Total	469	213	338	162	416	186
	682		500		602	

- **Montant moyen des primes des personnels BIATSS par type de prime en euros**

	2020			2021			2022		
	F	H	Montant total	F	H	Montant total	F	H	Montant total
IFSE	4 745	6 685	2 729 775	4 883	6 528	2 693 191	5 694	7 083	3 085 195
Indemnité FC et R	926	976	163 216	1 238	-	2 475	813	542	73 066
Indemnité de caisse	ND	-	ND	ND	-	ND	-	ND	ND

L'écart le plus important est constaté en 2021 après le versement de la GIPA (91 % en faveur des hommes).

L'écart en faveur des hommes est également constaté au niveau de l'IFSE, et il est en baisse depuis 2020 : 29 % en 2020, 25 % en 2021 et 20 % en 2022.

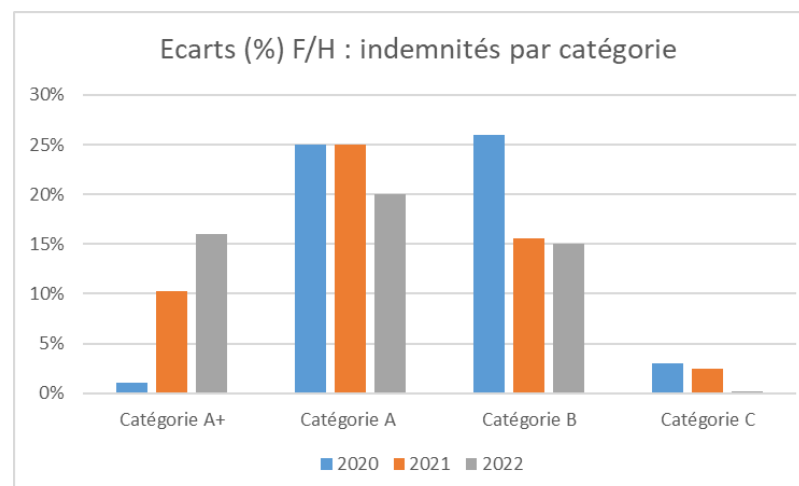
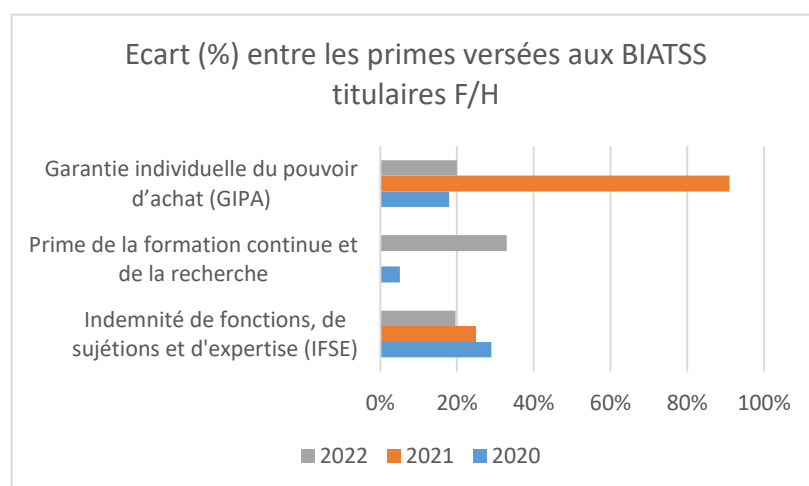
En 2022 il est constaté un écart important en faveur des femmes (33 %) au niveau de l'indemnité de formation continue.

Les écarts entre les montants moyens des indemnités servies aux femmes et aux hommes sont les plus importants en catégories A et B sur les trois dernières années. Ils sont en faveur des hommes.

En ce qui concerne la catégorie A+, l'écart est en augmentation depuis 2020, pour atteindre 16 % en faveur des femmes en 2022.

Les écarts les moins importants se trouvent entre les indemnités servies aux femmes et aux hommes de catégorie C/

- **Écarts F/H dans le versement des primes des BIATSS**



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 :

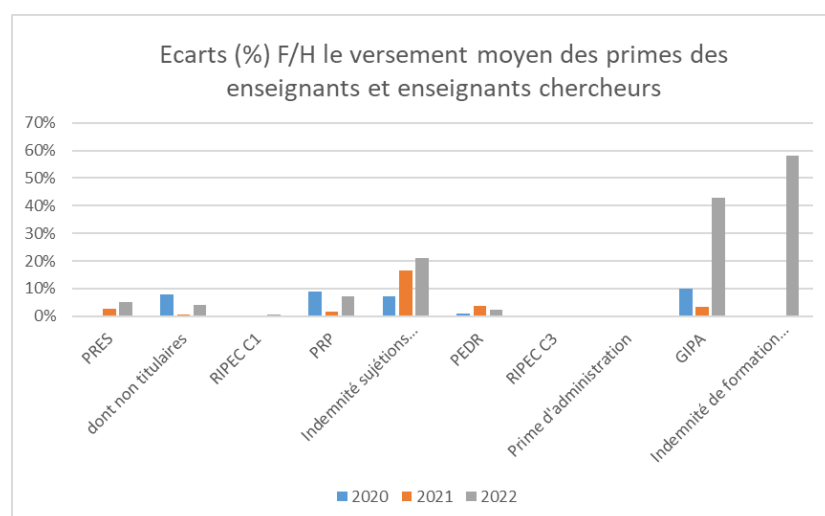
- la prime de recherche et de l'enseignement supérieur (PRES) pour les ESAS et la prime du RIPEC C1 qui la remplace pour les EC a un montant unique et est automatiquement versée ;
- la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) pour les EC HU et la prime du RIPEC C3 qui la remplace pour les 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 moyen des primes des personnels E et E-C par type de prime en euros

	2020				2021				2022			
	Montant total	Montant moyen		Écart	Montant total	Montant moyen		Écart	Montant total	Montant moyen		Écart
		F	H			F	H			F	H	
PCA	76 821	10 890	11 004	1 %	65 074	ND	ND	-	65 439	ND	ND	-
PRES	1 054 014	1 175	1 175	0 %	1 520 287	1 759	1 713	3 %	634 908	1 177	1 244	5 %
(dont non tit.)	110 054	919	995	8 %	109 089	986	980	1 %	165 981	1 010	968	4 %
C1									1 675 377	2 668	2 683	1 %
PEDR	599 035	3 620	3 571	1 %	574 192	3 437	3 566	4 %	557 899	3 542	3 456	2 %
C3									77 873	875	875	0 %
PRP	663 678	1 757	1 607	9 %	682 809	1 713	1 742	2 %	678 668	1 714	1 589	7 %
Indemnités	281 173	7 276	6 806	7 %	246 060	6 330	5 288	16 %	259 196	5 909	1 487	21 %
FC									84 860	1 002	2 387	58 %
Total	2 674 721				3 088 421				4 034 222			

NB : compte tenu de la mise en place du RIPEC 1 et 3, certains agents ont perçu différents types de primes en 2022, ce qui explique l'augmentation du nombre des bénéficiaires en 2022.

- Écarts F/H dans le versement des primes des E et E-C



Les écarts les plus importants sont constatés au niveau de l'indemnité de formation continue (58 %) en faveur des hommes en 2022 et de l'indemnité des sujétions spéciales (chargés de mission, VP, etc.) en faveur des femmes et en constante augmentation sur les trois dernières années (21 % en faveur des femmes en 2022).

Il est constaté une augmentation progressive du montant global des primes des enseignants et enseignants-chercheurs au cours des trois dernières années : une première augmentation de 13 % en 2021 et de 24 % en 2022 (mise en place du RIPEC).

- Nombre de bénéficiaires par type de prime

	2020		2021		2022	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
PCA	2	5	ND	ND	ND	ND
PRES	393	504	387	490	233	290
RIPEC C1					274	352
PEDR	54	113	55	108	57	103
RIPEC C3					43	46
PRP	181	215	182	213	179	234
Indemnité, sujétions spéciales (ex. chargé de mission)	19	21	23	19	28	20
Indemnité formation continue					18	28
Total	649	858	647*	830*	832*	1073*

6. LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

6.1. LES RISQUES PROFESSIONNELS

6.2. LES ACCIDENTS DU TRAVAIL, MALADIES PROFESSIONNELLES ET AFFECTIONS

6.2.1. LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

6.2.2. LES ARRÊTS DE TRAVAIL IMPUTABLES AU SERVICE

6.2.3. LES MALADIES PROFESSIONNELLES

6.2.4. LES SUICIDES ET TENTATIVES DE SUICIDE

6.2.6. LES INVALIDITÉS ET INCAPACITÉS

6.2.7. LES AMÉNAGEMENTS DE POSTES

6.3. LA CELLULE DE SIGNALEMENT

6.4. LA PROTECTION FONCTIONNELLE

6.5. LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

6.5.1. LES ACTEURS DE LA PRÉVENTION

6.5.2. L'INSTANCE DE LA PRÉVENTION : LE CHSCT

6.5.3. LES ACTIVITÉS DU CHSCT

6.5.4. LES DOCUMENTS DE PRÉVENTION ET D'ÉVALUATION DES RISQUES

6.5.6. LES ACTIONS DE PRÉVENTION DES RISQUES

6.6. LA MÉDECINE DE PRÉVENTION

6.6.1. L'ORGANISATION

6.6.2. LE SUIVI MÉDICAL

6.6.3. LES VISITES DE SITE ET LES ACTIONS

6.6.4. LES RAPPORTS TRANSMIS AUX COMMISSIONS MÉDICALES

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

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

Ces mesures comprennent :

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

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

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

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

6.1. LES RISQUES PROFESSIONNELS

Les risques professionnels présents au sein de l'Université sur la période 2020 à 2022 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. LES ACCIDENTS DU TRAVAIL, LES ARRÊTS DE TRAVAIL, LES MALADIES PROFESSIONNELLES,

6.2.1. LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

PERSONNELS BIATSS

		2020		2021		2022	
		F	H	F	H	F	H
Accident de la route	Avec jours d'arrêt						
	Sans arrêt					1	
Chute de personne / de vélo / de moto	Avec jours d'arrêt	3	2	4		5	7
	Sans arrêt	2	3	1		5	
Heurt/choc	Avec jours d'arrêt	1	1	1			
	Sans arrêt	1					
Agression	Avec jours d'arrêt				1	1	
	Sans arrêt						
Projection	Avec jours d'arrêt	1	1				
	Sans arrêt						
exposition	Avec jours d'arrêt						
	Sans arrêt						
Malaise	Avec jours d'arrêt						
	Sans arrêt						
Autres accidents	Avec jours d'arrêt	1	2	3	6	3	1
	Sans arrêt						2
TOTAL		9	9	9	7	15	10

PERSONNELS E & EC

		2020		2021		2022	
		F	H	F	H	F	H
Accident de la route	Avec jours d'arrêt					1	
	Sans arrêt					1	
Chute de personne / de vélo / de moto	Avec jours d'arrêt		1	2	2	1	2
	Sans arrêt		1	2	1	1	3
Heurt/choc	Avec jours d'arrêt						
	Sans arrêt		2				
Agression	Avec jours d'arrêt			1			
	Sans arrêt						
Projection	Avec jours d'arrêt						
	Sans arrêt			1			
exposition	Avec jours d'arrêt						
	Sans arrêt						
Malaise	Avec jours d'arrêt						
	Sans arrêt		1				
Autres accidents	Avec jours d'arrêt		1				
	Sans arrêt						
TOTAL			6	6	4	4	5

(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. LES ARRÊTS DE TRAVAIL IMPUTABLES AU SERVICE

PERSONNELS BIATSS

		2020		2021		2022	
		F	H	F	H	F	H
Accident de la route						1	
Chute de personne / de vélo / de moto		5	5	5		9	7
Agression					1	1	
Total		5	5	5	1	11	7

PERSONNELS E & EC

		2020		2021		2022	
		F	H	F	H	F	H
Accident de la route						2	
Chute de personne / de vélo / de moto				4	3	1	3
Agression				1			
Total				5	3	3	3

6.2.3. LES MALADIES PROFESSIONNELLES ET AFFECTIONS

PERSONNELS BIATSS

	2020		2021		2022	
	F	H	F	H	F	H
Avec jours d'arrêt	-	-	-	-	-	-
Sans arrêt	-	-	-	1	1	-
Total	-	-	-	1	1	-

PERSONNELS E & EC

	2020		2021		2022	
	F	H	F	H	F	H
Avec jours d'arrêt	-	-	-	-	-	-
Sans arrêt	1	-	1	-	-	-
Total	1	-	1	-	-	-

6.2.4. LES 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 2020, 2021 et 2022.

(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. LES ACCIDENTS MORTELS IMPUTABLES AU SERVICE

Il n'y a eu aucun accident mortel imputables au service en 2020, 2021 et 2022.

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 en 2020, 2021 et 2022.

6.2.7. LES INVALIDITÉS ET INCAPACITÉS

	2020		2021		2022	
	F	H	F	H	F	H
Nombre d'invalidité	-	-	-	-	-	1 CMI, temporaire
Nombre d'incapacité	-	-	-	-	-	-

(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. LES AMÉNAGEMENTS DE POSTE

	2020	2021	2022
Acceptés et mis en œuvre	3	4	24
Acceptés et non encore mis en œuvre	-	-	-
Non encore acceptés	-	-	1
Refusés	-	-	-

(BDS FPE 092) Nombre des signalements de refus par l'administration d'aménagement de postes reçus

(BDS FPE 106) Nombres d'aménagements de poste proposés par le médecin du travail d'aménagements

6.3. LE DISPOSITIF DE SIGNALEMENT

Le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes prévu par l'article L135-6 du code général de la fonction publique comporte :

1° Une procédure de recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements ;

2° Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes de tels actes ou agissements vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien ;

3° Une procédure d'orientation des agents 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.

Une cellule de signalement a été installée à l'USPN en septembre 2021, 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.

	2020	2021	2022
Nombre de saisine de la cellule		0	16
Nombre d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes recensés	Non mise en place	5	16
Nombre de victimes d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes recensées		5	16

(BDS FPE 047) Nombre de saisines du dispositif de signalement au cours de l'année

(BDS FPE 049) Nombre d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes recensés dans l'année par les dispositifs de signalement

(BDS FPE 050) Nombre de victimes d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes recensées au cours de l'année par les dispositifs de signalement

	2020	2021	2022
Agression sexuelle personnel sur étudiante	Non mise en place	2	-
Harcèlement sexuel étudiant sur étudiante(s)		3	3

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

6.4. LA 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. La demande de protection fonctionnelle doit être formulée par écrit auprès de l'administration employeur à la date des faits en cause.

■ NOMBRE DE MESURES DEMANDÉES ET MISES EN ŒUVRE

	2020		2021		2022	
	F	H	F	H	F	H
Nombre de demandes octroyées						
■ La mise en cause d'agents devant la juridiction pénale	-	-	3	5	-	-
■ La poursuite d'agents pour faute de service	-	-	1	-	-	-

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

Sur les 8 demandes octroyées, une seule met en cause les agents de l'université, les autres demandes ont été effectuées par nos agents mettant en cause des personnes extérieures.

	2020		2021		2022	
	F	H	F	H	F	H
Protection des agents victimes	-	-	-	-	-	-
Protection des agents mis en cause devant une juridiction pénale	-	-	-	-	-	-
Condammations civiles des agents poursuivis pour faute de service	-	-	-	-	-	-
Condammations 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. LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

6.5.1. LES ACTEURS DE LA PRÉVENTION

	2020	2021	2022
Service Hygiène et sécurité	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ingénieur en prévention des risques (conseiller du président, chef de service) ▪ Technicienne en prévention des risques ▪ Apprenti en prévention des risques 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ingénieur en prévention des risques (conseiller du président, chef de service) ▪ Technicienne en prévention des risques ▪ Apprenti en prévention des risques 	<ul style="list-style-type: none"> • 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
Assistants de prévention	64 agents	66 agents	60 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 de prévention 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.

	2020	2021	2022
Nombre d'AP ayant bénéficié d'une formation initiale	1	67	0

(BDS FPE 062) Nombre d'acteurs de la prévention

6.5.2. L'INSTANCE DE PRÉVENTION : LE COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) :

- est composé 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'un seul CHSCT pour l'ensemble de ses sites.

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

COMPOSITION DU CHSCT

Sur la période 2020 à 2022, le CHSCT comprenait :

- 2 représentants de l'administration : le Président de l'Université (Président du CHSCT), et la Directrice Générale 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.

FORMATION DES MEMBRES DU CHSCT

	2020	2021	2022
Représentants des personnels	-	-	-
Représentants de l'administration	-	8 personnes 6 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 DU CHSCT

Le CHSCT a pour périmètre :

- l'ensemble des personnels dont il 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 DU CHSCT

	2020	2021	2022
À l'initiative du président	5	10	6 + 1 conjointe CT
Sur demande de la moitié aux moins des représentants du personnel	0	0	0
Suite accident grave	-	-	1
Suite DGI	-	-	-

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

Les années 2020 et 2021 ont été particulières du fait de la pandémie de Covid.

PRÉSENCE DES ACTEURS DE PRÉVENTION AUX RÉUNIONS DU CHSCT

Le conseiller de prévention, l'ISST et le médecin du travail sont systématiquement invités aux réunions du CHSCT.

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 .

NOMBRE DE GROUPES DE TRAVAIL ISSUS DU CHSCT

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.

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

6.5.3. LES ACTIVITÉS DU CHSCT

LES VISITES DE SITE DU CHSCT

	2020	2021	2022
Nombre de visites	-	-	1
▪ Dont le rapport a été étudié en séance	-	-	1

(BDS FPE 078) Nombre de visites de sites effectuées

LES ENQUÊTES DU CHSCT

	2020	2021	2022
Nombre d'enquêtes dont le motif est un accident de service	-	-	-
Nombre d'enquêtes dont le motif est une maladie professionnelle ou à caractère professionnel	-	-	-

(BDS FPE 079) Nombre d'enquêtes réalisées

RECOURS À UN EXPERT CERTIFIÉ

	2020	2021	2022
Nombre de demande de recours	-	-	-
Montant du budget global	-	-	-
Délai moyen	-	-	-

(BDS FPE 080) Nombre de demandes de recours à un expert certifié

(BDS FPE 081) Montant du budget total des expertises

(BDS FPE 082) Délai moyen des expertises suppléants.

SAISINE DU CHSCT PAR LE CT

	2020	2021	2022
À l'initiative de l'administration	-	-	-
A l'initiative des membres du CHSCT	-	-	-

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

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

Nombre de signalement d'un DGI	2020	2021	2022
▪ Ayant fait l'objet d'une saisine de l'ISST	-	-	-
▪ Ayant fait l'objet d'une inscription au registre	1	-	-

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

Nombre d'invocations du droit de retrait	2020	2021	2022
▪ Motif	-	-	-
▪ Reconnues par l'administration	-	-	-

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

6.5.4. LES DOCUMENTS D'ÉVALUATION ET DE PRÉVENTION DES RISQUES

▪ LES REGISTRES SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

	2020	2021	2022
Nombre de signalement ayant fait l'objet d'une inscription	11	32	33

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

	2020	2021	2022
Taux de réalisation du programme annuel de prévention de l'année précédente	41,5 %	75 %	75 %

(BDS FPE 125)

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

	2020	2021	2022
Nombre de Propipact	1	1	1

▪ LES RAPPORTS DU MÉDECIN DE PRÉVENTION

	2020	2021	2022
Nombre de rapport du médecin reçus	-	1	1

(BDS FPE 091) Nombre de rapports reçus

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

	2020	2021	2022
Nombre de rapport d'ISST reçus	-	-	-

(BDS FPE 089) Nombre de rapports reçus

6.6. LA MÉDECINE DE PRÉVENTION

6.6.1. L'ORGANISATION

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

6.6.2. LE SUIVI MÉDICAL

	2020	2021	2022
Suivi individuel accompagné	-	184	131
Surveillance médicale particulière	-	61	187
Visite d'information et de prévention	-	44	-
Visite à la demande de l'agent	-	47	37
Visite à la demande du médecin du travail	-	23	21
Visite à la demande de l'administration	-	13	16
Visite à la demande de l'IDEST	-	1	1
Nombre d'agents théoriquement concernés	-	1986	1962
Nombre d'agents ayant bénéficié d'une visite	-	291	520

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

	2020	2021	2022
Suivi renforcé pour risques particuliers	-	24	65
Suivi renforcé sans précision	-	16	9
Personnes en situation de handicap	-	10	68
Femmes enceintes venant d'accoucher ou allaitantes	-	1	31
Agent souffrant de pathologies particulières	-	8	12
Agents réintégrés après CLM ou CLD	-	2	2
Consultations spécialisées Assistante sociale	-	1	8
Consultations spécialisées Psychologues	-	5	3
TOTAL	-	61	187

(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. LES VISITES ET ACTIONS EN MILIEU DE TRAVAIL

	2020	2021	2022
Nombre de visites réalisées par l'AMET	-	7	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

	2020	2021	2022
Aménagement des postes de travail	-	-	15
Action RPS	-	1	-
Etude de poste	-	2	5
Enquêtes	-	-	1
Evaluation des risques	-	-	3
Participation aux CHSCT	-	3	2

6.6.4. LES RAPPORTS TRANSMIS

	2020	2021	2022
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

6.7. FORMATION EN SANTÉ, SÉCURITÉ AU TRAVAIL

	2020	2021	2022
Santé et sécurité au travail	-		
▪ Santé et sécurité au travail (SST)	-	-	10
▪ Maintien et actualisation des compétences (MAC) SST	-	10	2
Habilitations électriques			
▪ HOV-BOV	-	3	8
▪ BR-BC	-	12	13
▪ BS-BE manœuvre	-	6	2
▪ HE Manœuvre	-	-	-
▪ SIAPP 1	-	-	-
▪ SIAPP 3	-	-	1
Secourisme (les gestes qui sauvent)	-	-	71

7. L'ORGANISATION ET LE TEMPS DE TRAVAIL

7.1. LES CYCLES DE TRAVAIL (BIATSS)

7.2. LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET COMPLÉMENTAIRES

7.3. LE TÉLÉTRAVAIL (BIATSS)

7.4. LES COMPTES ÉPARGNE-TEMPS (BIATSS)

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

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

7.7. LES RESTRUCTURATIONS ET RÉORGANISATIONS DE SERVICES

7.1. LES CYCLES DE TRAVAIL (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,
- 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 technique.

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

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.

En 2020 et 2021, les cycles de travail ont été perturbés par des périodes de restrictions et de confinement liées à la crise sanitaire.

Il existe une circulaire du temps de travail des personnels BIATSS qui a été diffusée lors de la rentrée 2014-2015 datant d'octobre 2014 et applicable au 01/01/2015.

Chaque année, le Comité Technique (puis CSA) 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

7.2. LES 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 E et EC

	2020			2021			2022		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Nombre d'heures rémunérées	21 146	34 020	55 166	23 838	38 515	62 353	24 391	37 453	61 844
Nombre d'heures non payables	193	940	1 133	1 022	1 128	2 150	1 045	1 322	2 367
Total	21 339	34 960	56 299	24 860	39 643	64 503	25 436	38 775	64 211

▪ Autres

	2020		2021		2022	
	Nombre d'heures	Montant	Nombre d'heures	Montant	Nombre d'heures	Montant
Intervenant extérieur	91 142	3 778 121	102 655	4 252 415	84 421	3 496 275
Permanent	53 585	2 218 962	61 184,92	2 533 667	61 243	2 536 064
Total	144 727	5 997 083	163 840	6 786 082	145 664	6 032 339

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

7.3. LE TÉLÉTRAVAIL (BIATSS)

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

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

Depuis le 1er septembre 2021, une indemnité forfaitaire de télétravail d'un montant de 2.5 € doit être versée aux agents publics qui exercent leurs missions en télétravail.

■ Télétravail régulier

		2020			Janv 2020-août 2021			Sept 2021-août 2022		
		F	H	T	F	H	T	F	H	T
fonctionnaires	A	40	21	61	ND	ND	ND	57	31	88
	B	38	4	42	ND	ND	ND	61	18	79
	C	19	1	20	ND	ND	ND	55	4	59
contractuels	A	15	4	19	ND	ND	ND	41	16	57
	B	3	1	4	ND	ND	ND	53	8	61
	C	1	-	1	ND	ND	ND	15	3	18
Total		116	31	147	ND	ND	ND	282	80	362

■ Nombre de jours dans le cadre du télétravail régulier

	2020			Janv 2020-août 2021			Sept 2021-août 2022		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T
0,5 j	ND	ND	ND	ND	ND	ND	-	-	-
1 j	ND	ND	ND	ND	ND	ND	140	35	175
1,5 j	ND	ND	ND	ND	ND	ND	3	-	3
2 j	ND	ND	ND	ND	ND	ND	139	44	183
3 j	ND	ND	ND	ND	ND	ND	1	-	1
Total	ND	ND	ND	ND	ND	ND	283	79	362

Les campagnes pour les protocoles de télétravail :

- période 1er janvier 2020 au 31 août 2021, campagne lancée le 19 novembre 2019 ;
- période 1er septembre 2021 au 31 août 2022, campagne lancée le 28 juin 2021, puis campagne intermédiaire en février 2022.
- période 1er septembre 2022 au 31 août 2024, campagne lancée le 15 juin 2022.

■ Télétravail TOD

		2020			Janv 2020-août 2021			Sept 2021-août 2022		
		F	H	T	F	H	T	F	H	T
fonctionnaires	A	ND	ND	ND	ND	ND	ND	15	2	17
	B	ND	ND	ND	ND	ND	ND	16	3	19
	C	ND	ND	ND	ND	ND	ND	15	1	16
contractuels	A	ND	ND	ND	ND	ND	ND	4	5	9
	B	ND	ND	ND	ND	ND	ND	10	-	10
	C	ND	ND	ND	ND	ND	ND	-	-	-
Total		ND	ND	ND	ND	ND	ND	60	11	71

Il est à noter que le confinement dû à la pandémie de Covid en 2020 ne permet pas d'avoir des chiffres exploitables.

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

Le compte épargne-temps (CET) permet de conserver les jours de congés ou de RTT non pris sur plusieurs années. 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 ou, si une délibération le prévoit, indemnisés ou pris en compte pour la retraite additionnelle.

Le compte épargne-temps (CET) peut être alimenté par les jours de congés non pris au titre de l'année universitaire précédente au-delà du 31 octobre.

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.

Les journées inscrites dans le CET peuvent être, sous certaines conditions, indemnisées à hauteur de 135 € pour les agents de catégorie A, 90 € pour les agents de catégorie B et 75 € pour ceux de catégorie C ou prises sous forme de congés ou versées au titre de la RAFP (Retraite additionnelle de la Fonction Publique).

		2020			Janv 2020-août 2021			Sept 2021-août 2022		
		F	H	T	F	H	T	F	H	T
Nombre de CET ouverts durant l'année	A	1	-	1	11	4	15	ND	ND	ND
	B	-	-	-	4	2	6	ND	ND	ND
	C	-	-	-	11	2	13	ND	ND	ND
Nombre d'agents ayant déposés des jours	A	34	29	63	42	41	84	ND	ND	ND
	B	15	5	20	22	6	28	ND	ND	ND
	C	5	1	6	21	6	27	ND	ND	ND
Nombre de jours stockés	A	699	462	1161	1109	1146	2255	ND	ND	ND
	B	189	67	256	502	207	709	ND	ND	ND
	C	84	15	99	413	110	523	ND	ND	ND

7.5. LES CONGÉS POUR RECHERCHE OU CONVERSION THÉMATIQUE (CRCT) (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.

		2020			Janv 2020-août 2021			Sept 2021-août 2022		
		F	H	T	F	H	T	F	H	T
Au titre du CNU	PR	0	0	0	0	0	0	0	1	1
	MCF	2	2	4	2	1	3	0	0	0
Au titre de l'USPN	PR	1	0	1	0	2	2	0	2	2
	MCF	5	3	8	4	3	7	2	5	7
Au titre des SHS *	PR	-	-	-	-	-	-	1	0	1
	MCF	-	-	-	-	-	-	4	0	4
Total		8	5	13	6	6	12	7	8	15

*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.

7.6. LES CONGÉS POUR PROJET PÉDAGOGIQUE (CPP) (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.

		2020			2021			2022		
		F	H	T	F	H	T	F	H	T
Au titre de l'USPN	PR	0	1	1	0	0	0	0	0	0
	MCF	2	2	4	1	1	2	1	1	2
	PRAG	0	0	0	1	0	1	0	0	0
	PRCE	0	0	0	0	1	1	0	0	0
Total		2	3	5	2	2	4	1	1	2

7.7. LES RESTRUCTURATIONS ET RÉORGANISATIONS DE SERVICES

En 2022, 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 SUMPPS, le pôle Vie étudiante du SEVES et la création d'un comité de loisirs et d'action sociale (CLAS) à destination des personnels.

Par ailleurs, en 2022, 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.

Enfin, une direction a vu son 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.

8. L'ACTION SOCIALE ET LA PROTECTION SOCIALE

8.1. LE MONTANT DES DÉPENSES ET LEUR NATURE

8.2. LES TYPES DE PRESTATIONS FOURNIE

8.3. NOMBRE ET CARACTÉRISTIQUES DES BÉNÉFICIAIRES

8.4. LA 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. LE MONTANT DES DÉPENSES ET LEUR NATURE

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

Il existe différents types d'aides :

- les actions sociales à l'initiative de l'USPN (ASIU) ;
- les prestations interministérielles (PIM) ;
- les aides financières exceptionnelles, accordées par la commission idoine ;
- les chèques alimentation.

	2020	2021	2022
L'enfance	1 911,6	2 838,2	4 393,2
Le handicap	8 887,1	12 987,8	12 188,1
Le logement	2 517,2	4 169,0	3 265,5
Les loisirs		458,3	115,4
Autres (frais de justice, obsèques, aides exceptionnelles, chèques alimentation)	27517,5	30 300,0	36 770,0
Total	40 833,4 €	50 753,3 €	56 732,2 €

▪ Dépenses en restauration

	2020	2021	2022
Bobigny	ND	ND	19 248,0
Saint-Denis	ND	ND	1 659,6
Villetaneuse	ND	ND	80 105,6
Services divers	ND	ND	2 832,2
Autres	ND	ND	197,8
Total	ND	ND	104 043,2 €

Source : Direction des affaires financières

8.2. LE TYPE DE PRESTATIONS FOURNIES

Il existe différents types d'aides :

- les actions sociales à l'initiative de l'USPN (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)

	2020	2021	2022
Demande de logement	22	20	42

	2020	2021	2022
ASIU	5 846,35 €	7 706,68 €	12 512,88 €
1 - Aide à l'adoption	-	-	-
2 - Aide au BAPFA	-	-	-
3 - Aide aux études	1 500	2 700	3 550
4 - Aide au cautionnement	2 517,21	3 768,98	2 865,46
5 - Installation en région parisienne	-	400	400
6 - Aide aux frais de justice	1 417,50	800	3 130
7 - Aide aux obsèques	0	0	2 000
8 - Périscolaire 3/6 ans	0	0	155,58
9 - Périscolaire 6/10 ans	0	37,70	270,54
10 - Colonie de vacances	411,64	-	141,30
11 - Séjour famille	-	-	-
PIM	8 887,08 €	13 546,67 €	12 579,34 €
12 - Colonie de vacances	-	-	162,83
13 - Centre de loisirs	-	100,52	112,96
14 - Aide au séjour repos	-	-	-
15 - Aide aux parents d'enfant avec un handicap	8 887,08	12 987,84	11 054,76
16 - Aide au jeune adulte handicapé	-	-	1 133,40
17 - Séjour enfant/adulte handicapé	-	-	-
18 - Séjour linguistique	-	-	-
19 - Séjour éducatif	-	-	-
20 - Séjour centre familial	-	458,31	115,40
Aides exceptionnelles	25 000 €	25 000 €	27 140 €
Chèques alimentation	1 100 €	4 500 €	4 500 €
Total	40 833,43 €	50 753,35 €	56 732,22 €

8.4. LA 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.

	2020	2021	2022
Subvention Etat	-	-	122 909 €

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

L'USPN a abondé sa contribution de 11 371 euros (par rapport au plancher réglementaire).

Nombre d'adhérents et montant versé total

	2020	2021	2022			
			F	%	H	%
Nbre BIATSS	-	-	281	62,5 %	128	43 %
Nbre E & EC	-	-	169	37,5 %	168	57 %
Nbre total d'adhérents	-	-	450	100 %	296	100 %
Montant total (x15€)			134 280 €			

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

9. LE DIALOGUE SOCIAL

9.1. LE COMITÉ TECHNIQUE

9.1.1. LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL AU CT

9.1.2. NOMBRE DE RÉUNIONS

9.2. LE COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

9.2.1. LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL AU CHSCT

9.2.2. NOMBRE DE RÉUNIONS

9.3. LA COMMISSION PARITAIRE D'ETABLISSEMENT

9.3.1. LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL AU CHSCT

9.3.2. NOMBRE DE RÉUNIONS

9.4. LA COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE

9.4.1. LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL AU CHSCT

9.4.2. NOMBRE DE RÉUNIONS

9.5. LES GROUPES DE TRAVAIL ET LES COMMISSIONS

9.6. LES MOYENS ACCORDÉS AUX ORGANISATIONS SYNDICALES

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

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

9.7. LES 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. LES JOURS DE GREVE

Les agents publics participent, via leurs représentants siégeant au sein d'instances consultatives, à l'examen de décisions relatives à leur carrière ou au fonctionnement des services. Jusqu'en 2022, ces instances consultatives sont :

- Les comités techniques (CT),
- Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT),
- Les commissions administratives paritaires (CAP) et les commissions paritaires d'établissement (CPE),
- Les commissions consultatives paritaires (CCP),
- Les conseils supérieurs de la fonction publique,
- Et le conseil commun de la fonction publique.

9.1. LE COMITÉ TECHNIQUE

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

- D'organisation et de fonctionnement des administrations,
- De gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences,
- De règles statutaires et règles relatives à l'échelonnement indiciaire,
- D'évolutions technologiques et de méthodes de travail des administrations et leur incidence sur les personnels,
- De 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 professionnelle.

9.1.1. LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL AU CT

	2020				2021				2022			
	Titulaire		Suppléant		Titulaire		Suppléant		Titulaire		Suppléant	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
CGT/SUD	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1
FO-ESR		1	1			1	1			1	1	
FSU	2		2		2		1	1	2		1	1
SNPTES	1	1	2			1		1		1		1
UNSA		2	2			2	2			2	1	1
Sans étiquette					1		1		1			
Total	4	6	9	1	4	6	7	3	5	5	5	4

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

9.1.2. NOMBRE DE RÉUNIONS

	2020	2021	2022
CT	4	8	7

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a prévu la création de comités sociaux d'administration (CSA) et de leur formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail (FS SSCT) en remplacement des CT et des CHSCT à l'issue des élections professionnelles à partir de 2023.

Le périmètre des autres instances (CPE et CPP) a été révisé.

9.2. LE COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Le CHSCT 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. Il doit être associé à chacune des étapes de la démarche de prévention, notamment en matière de prévention des risques psychosociaux. Le CHSCT a pour missions de :

- Contribuer à la protection de la santé physique et mentale et à la sécurité,
- Contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité,
- Veiller à l'observation des prescriptions légales en ces matières,

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. LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL AU CHSCT

	2020				2021				2022			
	Titulaire		Suppléant		Titulaire		Suppléant		Titulaire		Suppléant	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
CGT/SUD	2		1	1	2		1	1	2		1	1
FO-ESR	1		1		1		1		1		1	
FSU	2		2		2		2		2		2	
SNPTES	1	1		2		2	1	1		2	1	1
UNSA		2	2			2	2		1	1	1	1
Sans étiquette												
Total	6	3	6	3	5	5	7	2	6	3	7	2

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

9.2.2. NOMBRE DE RÉUNIONS

	2020	2021	2022
CHSCT	5	10	6 + 1 conjointe CT

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

9.3. LA COMMISSION PARITAIRE D'ETABLISSEMENT

La CPE est composée de 3 groupes : personnels de l'ITRF, personnels de l'AENES et personnels des bibliothèques. 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 :

- Des propositions de titularisations,
- Des questions d'ordre individuel tels que les avancements, les demandes de mutations internes et externes, les demandes de changement de position de fonctionnaire tel que le détachement, la disponibilité...
- Des propositions de refus de titularisation et/ou refus de temps partiel,
- Des questions relatives à l'inscription sur la liste d'aptitude et à la rédaction de l'ancienneté pour avancement d'échelon.

9.3.1. LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

2020				2021				2022			
Titulaire		Suppléant		Titulaire		Suppléant		Titulaire		Suppléant	
F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H

1^{er} groupe : ITRF

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

2^{ème} groupe : AENES

CGT	2		2		2		2		2		2	
Snasub-FSU	2		2		2		2		2		2	
SNPTES	1		1		1		1		1		1	

3^{ème} groupe : Bibliothèque

CGT	3		3		3		3		3		3	
Total	13	1	12	2	13	1	12	2	13	1	12	2

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

9.3.2. NOMBRE DE RÉUNIONS

	2020	2021	2022
CPE	2	-	-

9.4. LA COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE

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. LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

2020				2021				2022			
Titulaire		Suppléant		Titulaire		Suppléant		Titulaire		Suppléant	
F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H

Catégorie A

CGT-SUD	1	1		2	1	1		2	1	1		2
UNSA		1				1				1		

Catégorie B

CGT-SUD	1				1				1			
SNPTES	1					1	1			1	1	

Catégorie C

SNPTES	1				1		1		1		1	
UNSA	1					1	1			1	1	

Total	5	2		2	3	4	3	2	3	4	3	2
--------------	----------	----------	--	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------

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

9.4.2. NOMBRE DE RÉUNIONS

	2020	2021	2022
CCP	-	2	-

Il est notable que ce sont les femmes quasi-exclusivement qui sont nommées par les organisations syndicales à ces instances de dialogue social.

9.5. LES GROUPES DE TRAVAIL ET LES COMMISSIONS

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

Entre 2020 et 2022, des groupes de travail (GT) ont été mis en place pour :

- Le télétravail (pour les personnels BIATSS),
- Le RIFSEEP (pour les personnels BIATSS),
- La charte des contractuels,
- La grille des rémunérations pour les BIATSS contractuels,
- Les lignes directrices de gestion (LDG) des personnels BIATSS.

Entre 2020 et 2022, les commissions suivantes se sont réunies :

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

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 du CHSCT a été désigné pour participer à son comité consultatif.

9.6. LES MOYENS ACCORDÉS AUX ORGANISATIONS SYNDICALES

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

Les décharges syndicales font l'objet chaque année universitaire d'un envoi par le MESRI 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.

	2020		2021		2022	
	F	H	F	H	F	H
Décharge BIATSS						
Nombre de personnes	12	3	9	4	9	6
Nombre d'heures	7 431		5 019,50		5 785	
Décharge E et EC						
Nombre de personnes	4	6	4	5	4	5
Nombre d'heures	1032,50		1092,50		717,50	
Total d'heures	8 463,50		6 112		6 502,50	

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

	2020	2021	2022
GT Télétravail	2	1	3
GT RIFSEEP		3	2
GT charte des contractuels			
GT RIPEC			1
GT LDG		1	
Commission de recours télétravail			2
Sous-commission des postes Biatss	2	2	4
Commission formation	4	4	4

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

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

9.8.1. NOMBRE DE RECOURS EXAMINÉS EN RÉUNION DE CPE

	2020	2021	2022
suite à saisine de droit			
suite à la demande des agents	1		2

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

9.8.2. NOMBRE DE RECOURS EXAMINÉS EN RÉUNION DE CCP

	2020	2021	2022
suite à saisine de droit	-	-	-
suite à la demande des agents	-	2 CAPA	-

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

9.8. LES JOURS DE GRÈVE

	2020	2021	2022
E et EC	29	0	4
▪ Fonctionnaires	27	0	4
▪ Contractuels	2	0	0
BIATSS	12	1	4
▪ Fonctionnaires	10	1	4
▪ Contractuels	2	0	0
Nombre de journées d'absence	41	1	8

	2020	2021	2022
Nombre de jours suite à un mot d'ordre national	8	1	2
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. LA NATURE DES FAUTES DISCIPLINAIRES

10.2. LE 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. LA NATURE DES FAUTES DISCIPLINAIRES

	2020	2021	2022
Propos injurieux	1	-	-
Agression sexuelle	-	1	-

(BDS RSU 189) Nombre de sanctions prononcées

10.2. LE NOMBRE DE SANCTIONS PRONONCÉES ET LEUR NATURE

	2020	2021	2022
Agent	Femme Fonctionnaire BIATSS Catégorie B	Homme Contractuel BIATSS Catégorie B	-
Sanction	Blâme	Licenciement	-

Les sanctions

Les sanctions applicables aux fonctionnaires sont classées en quatre groupes :

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

Les sanctions applicables aux agents contractuels :

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

A		CDD	Contrat à durée déterminée	F		PEDR	Prime d'encadrement doctoral et de recherche
A AE	Attaché d'Administration de l'État	CDI	Contrat à durée indéterminée	FIPHFP	Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique	PEPS	Professeur d'éducation physique et sportive
ADJENES	Adjoint administratif d'administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur	CET	Compte épargne-temps	G		PES	Prime d'excellence scientifique
ADMENSER	Administrateur de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche	CEV	Chargé d'enseignement vacataire	GPEEC	Gestion prévisionnelle des effectifs, emplois et compétences	PIM	Prime interministérielle
AENES	personnels de l'Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur	CFP	Congé de formation professionnelle	GIPA	Garantie individuelle du pouvoir d'achat	PU (ou PR)	Professeur des universités
APAE	Attaché principal d'Administration de l'État	CHSCT	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	HU	Hospitalo-universitaire	PLP	Professeur de lycée professionnel
ASI	Assistant Ingénieur	CLD	Congé longue durée	IFSE	Indemnités de fonctions, de sujétions et d'expertise	PRAG	Professeur agrégé de l'enseignement du second degré
ASIU	Aide spécifique d'initiative universitaire	CLM	Congé longue maladie	IGE	Ingénieur d'Études	PRCE	Professeur certifié de l'enseignement du second degré
ASSAE	Assistant de Service Social	CMO	Congé pour maladie ordinaire	IGR	Ingénieur de recherche	PRES	Prime de recherche et d'enseignement supérieur
ATER	Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche	CNRS	Centre national de la recherche scientifique	INM	Indice nouveau majoré	PRP	Prime de responsabilité pédagogique
ATRF	Adjoint Technique de recherche et de formation	CNU	Conseil national des universités	ITRF	Ingénieurs et techniciens de recherche et de formation	PU-PH	Professeur des universités - Praticien hospitalier
ATV	Agent temporaire vacataire	CPE	Commission paritaire d'établissement	IUT	Institut universitaire technologique	S	
B		CPF	Compte personnel de formation	LA	Liste d'aptitudes	SAENES	Secrétaire d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement sup
BAP	Branches d'Activité Professionnelle	CPP	Congé pour projet pédagogique	MAG	Magasinier	SFT	Supplément familial de traitement
BC	Bilan de compétences	CRCT	Congé pour recherche ou conversion thématique	MCF	Maître de conférence	SST	Santé et sécurité au travail
BIATSS	Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniques, Sociaux et de Santé	CT	Comité technique	MAST	Maîtres de conférences Associés	T	
BIB	Bibliothécaire	D		MCF	Maître de conférence	TA	Tableau d'avancement
BIBAS	Bibliothécaire Assistant Spécialisé	DUERP	Document unique d'évaluation des risques professionnels	MCU-PH	Maîtres de Conférences - Praticiens Hospitaliers	TECH	Technicien
BOETH	Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés	E		MDPH	Maisons départementales des personnes handicapées	U	
C		E	Enseignant	NBI	Nouvelle bonification tarifaire	UFR	Unité de formation et de recherche
CCP (ANT)	Commission consultative paritaire des agents non titulaires	EC	Enseignant-chercheur	PAST	Professeur associé	UNIF	Université Numérique Ile-de-France
		ESAS	Enseignant du second degré affecté dans le supérieur	PCA	Prime pour charges administratives	V	
		ETP	Equivalent temps plein			VAE	Validation des acquis de l'expérience