



RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022

EDITORIAL

Chères et chers Collègues,

La publication du rapport social unique 2022 qui, rappelons-le, se substitue au bilan social conformément à la loi de la transformation publique du 06 août 2019, permet de dresser un état des lieux de la situation de l'ensemble des personnels de notre université.

Ce document s'attache à mettre en lumière les caractéristiques démographiques de notre établissement, l'évolution des emplois et de la masse salariale, les rémunérations, la formation, l'action sociale et les conditions de vie au travail des personnels. Cette année, il fait apparaître une évolution notable dans l'organisation des services de l'université avec la mise en place du dispositif de télétravail à compter de la rentrée 2021/2022.

Le rapport social unique nous permet de partager des indicateurs fiables et transparents pour fonder nos diagnostics et nos plans d'actions afin, par exemple, de favoriser la diversité et l'égalité femmes-hommes, ou encore l'insertion et l'amélioration des conditions de travail pour les personnes en situation de handicap. Il s'impose également comme un outil de gestion des ressources humaines, qu'il s'agisse des effectifs, de la nature des emplois ou des compétences.

Ayant vocation à améliorer la connaissance des ressources humaines, ce rapport doit permettre un meilleur pilotage et favoriser le dialogue social entre les différents acteurs de la communauté. C'est pourquoi il est présenté au Comité social d'administration d'établissement puis au Conseil d'Administration.

La collecte et la présentation des données et informations statistiques requièrent une forte mobilisation des équipes que je remercie vivement. Que ce bref édito soit aussi l'occasion de vous remercier toutes et tous pour votre investissement au service de nos publics étudiants.

Bonne lecture,

Annick Allaigre,

Présidente de Paris 8



TABLE DES MATIERES

EDITORIAL	2
PRESENTATION GENERALE	6
CHAPITRE 1 : LES EMPLOIS ET LES EFFECTIFS	7
I. PRESENTATION DES EFFECTIFS DE L'ETABLISSEMENT	8
A. Répartition par population	8
B. Répartition par statut.....	9
C. Répartition par genre	10
D. Pyramide des âges	11
E. Localisation des effectifs	13
II. LES PERSONNELS ENSEIGNANTS	16
A. Répartition des enseignants par catégorie d'emplois	16
B. Répartition des enseignants par genre	17
C. Pyramide des âges	19
D. Localisation des effectifs enseignants	20
III. LES PERSONNELS DE BIBLIOTHEQUES, INGENIEURS, ADMINISTRATIFS, TECHNICIENS, SOCIAUX ET DE SANTE (BIATSS)	22
A. Répartition des BIATSS par statut	22
B. Répartition des BIATSS titulaires par filière.....	23
C. Répartition des BIATSS par catégorie et filière	23
D. Répartition des BIATSS par genre.....	24
E. Pyramide des âges	25
F. Localisation des effectifs BIATSS	26
CHAPITRE 2 : RECRUTEMENT ET MOBILITE	31
I. LE TAUX DE ROTATION	31
A. Taux de rotation du personnel enseignant	31
B. Taux de rotation du personnel BIATSS.....	32
II. BILAN DES CONCOURS.....	33
A. Concours Enseignants Chercheurs	33
B. Concours ITRF.....	33
III. PROMOTIONS	34



A.	Tableau d'avancement	34
B.	Liste d'aptitude	35
IV.	DEPARTS A LA RETRAITE	36
A.	Départs à la retraite des enseignants.....	36
B.	Départs à la retraite des biatss.....	36
V.	RECRUTEMENT	37
A.	Recrutement BIATSS.....	37
B.	Recrutement enseignant	38
CHAPITRE 3 :	LA REMUNERATION ET LA MASSE SALARIALE	39
I.	MASSE SALARIALE ET REMUNERATION	39
A.	Masse salariale globale.....	39
B.	Masse salariale et Plafond d'emplois	40
C.	Représentation de la masse salariale par type de dépenses.....	42
D.	Représentation de la masse salariale par type de bénéficiaire	44
E.	Rémunérations moyennes des personnels	45
F.	Les vacances d'enseignement	46
II.	REGIMES INDEMNITAIRES	48
A.	Indemnités attribuées au personnel BIATSS.....	49
B.	Primes et indemnités attribuées au personnel enseignant	50
C.	La garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA).....	51
CHAPITRE 4 :	LA FORMATION	52
I.	PRESENTATION DU SERVICE ET DU BUDGET	52
II.	FORMATIONS PROPOSEES	54
A.	Présentation des formation	54
B.	Bilan des formations des personnels	56
C.	Partenariat et communication	57
III.	PRESENTATION DES STAGIAIRES.....	57
A.	Répartition par tranche d'âge et genre	57
B.	Répartition des stagiaires par statut et catégorie.....	58
CHAPITRE 5 :	L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL	60



I. LES RELATIONS PROFESSIONNELLES ET LE DIALOGUE SOCIAL	60
A. <i>Les instances du dialogue social</i>	60
B. <i>Les instances centrales.....</i>	62
II. LIEU DE RESIDENCE DES PERSONNELS	63
C. <i>Répartition sur le territoire national</i>	63
D. <i>Répartition sur le territoire francilien</i>	64
III. TELETRAVAIL	65
A. <i>Présentation du dispositif</i>	65
B. <i>Bilan du dispositif.....</i>	66
IV. TEMPS DE TRAVAIL DES PERSONNELS BIATSS ET ENSEIGNANTS	67
A. <i>Temps de travail par modalité de travail</i>	67
B. <i>Temps de travail par quotité</i>	68
C. <i>Temps de travail par genre.....</i>	69
V. SANTE AU TRAVAIL.....	69
A. <i>Bilan des absences des personnels.....</i>	69
B. <i>Bilan des absences des personnels BIATSS.....</i>	70
C. <i>Bilan des absences des personnels enseignants.....</i>	71
D. <i>Répartition des absences pour raison de santé</i>	72
E. <i>Taux d'absentéisme</i>	73
F. <i>Médecine de prévention</i>	74
V. LES BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI	75
A. <i>Recensement et déclaration obligatoire d'emploi des personnes en situation de handicap.....</i>	75
B. <i>Caractéristiques de l'effectif BOE</i>	75
VI. ACTION SOCIALE EN FAVEUR DES PERSONNELS	78
A. <i>Présentation du pôle Qualité de Vie et Santé au Travail (QVST)</i>	78
B. <i>Budget de l'action sociale</i>	78
C. <i>Répartition des bénéficiaires de prestations sociales</i>	82

PRESENTATION GENERALE

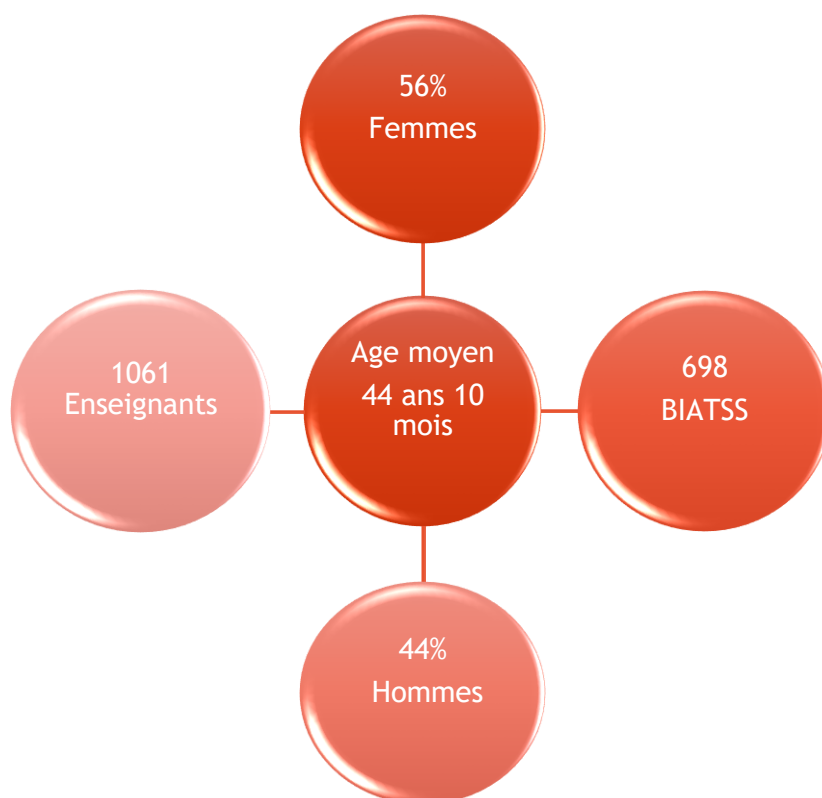
L'université Paris 8 est un pôle d'enseignement et de recherche central en Île-de-France dans le domaine des humanités.

Au sein des **11 UFR et 5 instituts**, l'établissement dispense pour ses **22 372 étudiants** une large offre de formation répartie en **5 domaines** : Arts - Droit, économie et gestion - Sciences humaines et sociales – Sciences et technologies - Lettres et langues.

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

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

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





CHAPITRE 1 : LES EMPLOIS ET LES EFFECTIFS

Les effectifs peuvent être décomptés de plusieurs manières.

D'abord, il y a le décompte **en effectifs physiques** à une date donnée, soit le nombre de personnes en poste dans l'établissement à l'instant T.

Une définition plus fine consiste à décompter les effectifs en **Equivalent Temps Plein (ETP)** : il s'agit ici de prendre en compte la quotité de travail de chaque agent. Ainsi un agent à 50% compte pour 0,5 ETP.

Il est aussi possible de décompter les agents en **Equivalent Temps Plein Travaillé (ETPT)** : il s'agit de prendre en compte la quotité travaillée et la période d'activité sur l'année. Le plafond d'emplois voté chaque année par le Conseil d'administration (CA) de l'université est indiqué en ETPT.

Enfin, on peut décompter les agents en **Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR)** : il s'agit de tenir compte de la rémunération des agents, et donc la sur-rémunération dont bénéficient certains agents à temps partiel. Par exemple, un agent à 80% perçoit en fait 85.7% de la rémunération d'un temps plein.

Toutes les données sur les effectifs sont extraites à la date du 31/12/2022 à partir des systèmes d'informations RH Manguet et Winpaie. Les vacataires ne sont pas comptabilisés dans les effectifs.



I. PRESENTATION DES EFFECTIFS DE L'ETABLISSEMENT

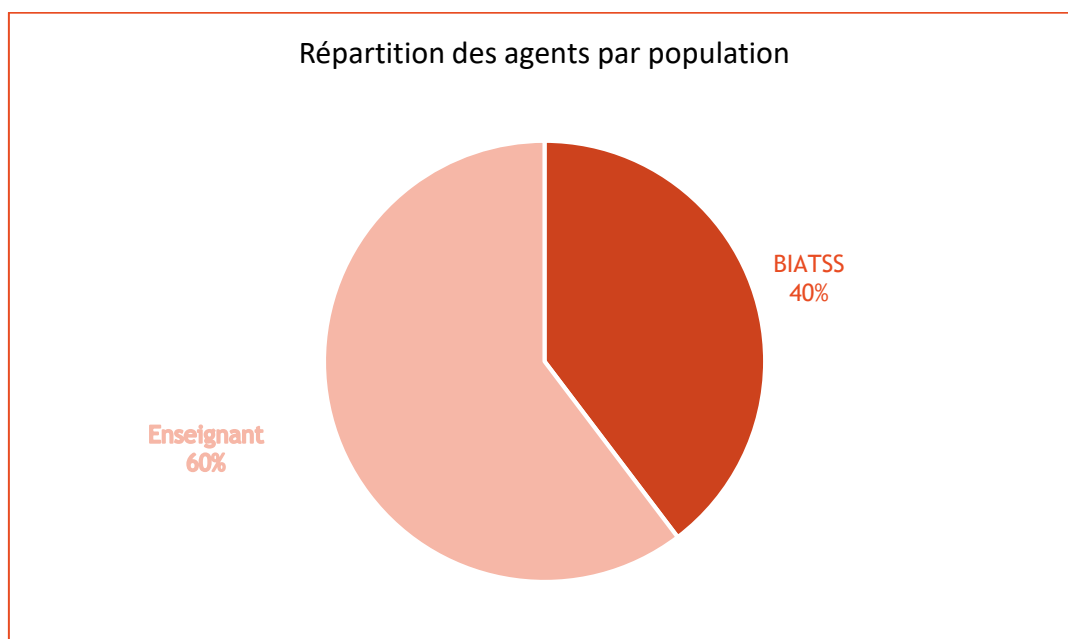
A. REPARTITION PAR POPULATION

CHIFFRES CLÉS

(En effectifs physiques au 31/12/2022)

POPULATION	Nombre d'agents en 2019	Nombre d'agents en 2020	Nombre d'agents en 2021	Nombre d'agents en 2022
BIATSS	708	694	703	698
Contractuels	234	226	249	256
Titulaires (dont)	474	468	454	442
<i>AENES</i>	137	130	123	117
<i>Bibliothèques</i>	62	58	60	60
<i>ITRF</i>	272	277	268	263
<i>Médico-sociale</i>	3	3	3	2
Enseignants	981	997	1033	1061
Contractuels	271	285	310	334
Titulaires	710	712	723	727
Total général	1689	1691	1736	1759

Evolution des effectifs sur 4 années - effectifs physiques au 31/12/2022

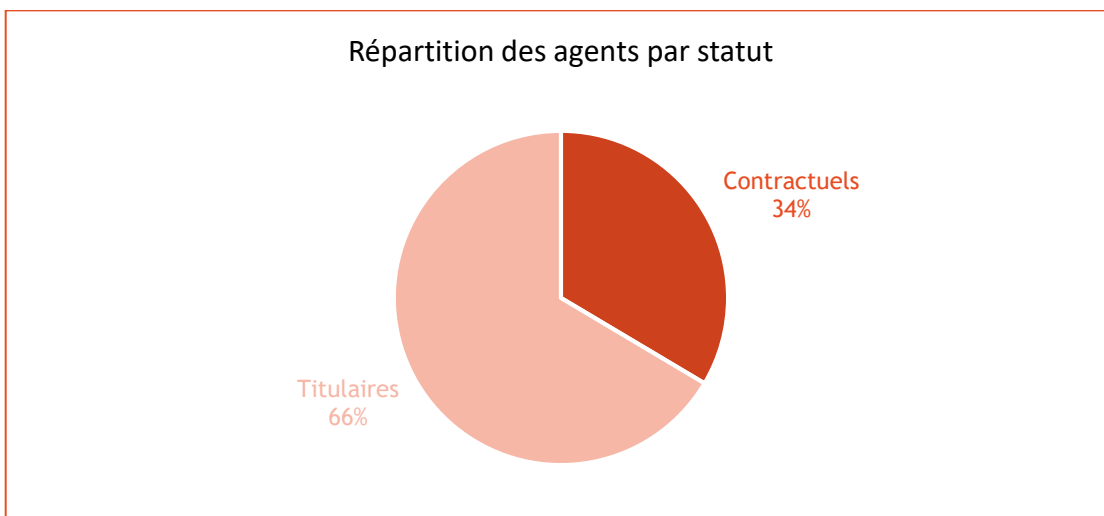


Répartition des agents par population - effectifs physiques au 31/12/2022

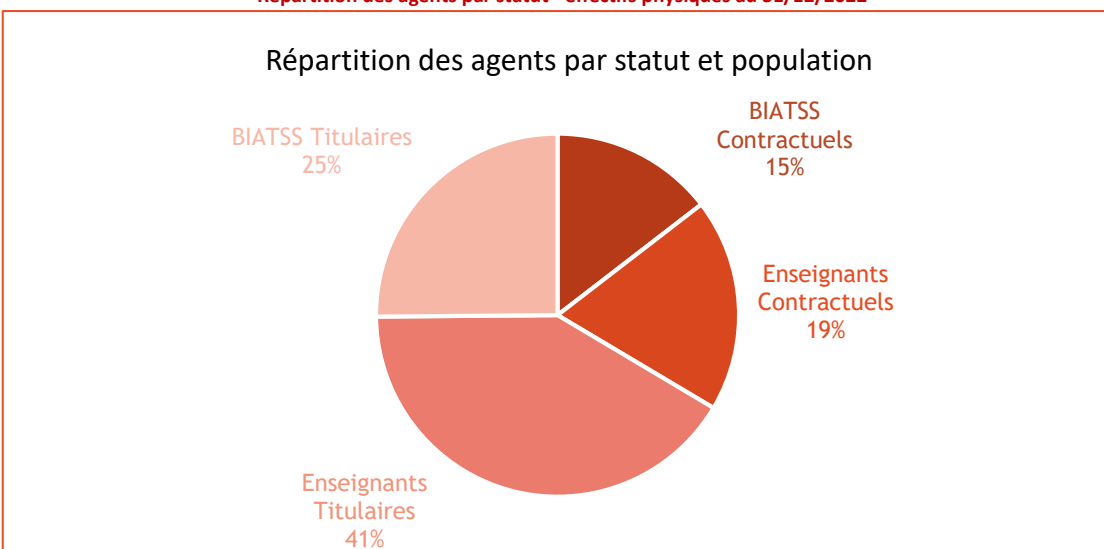
+



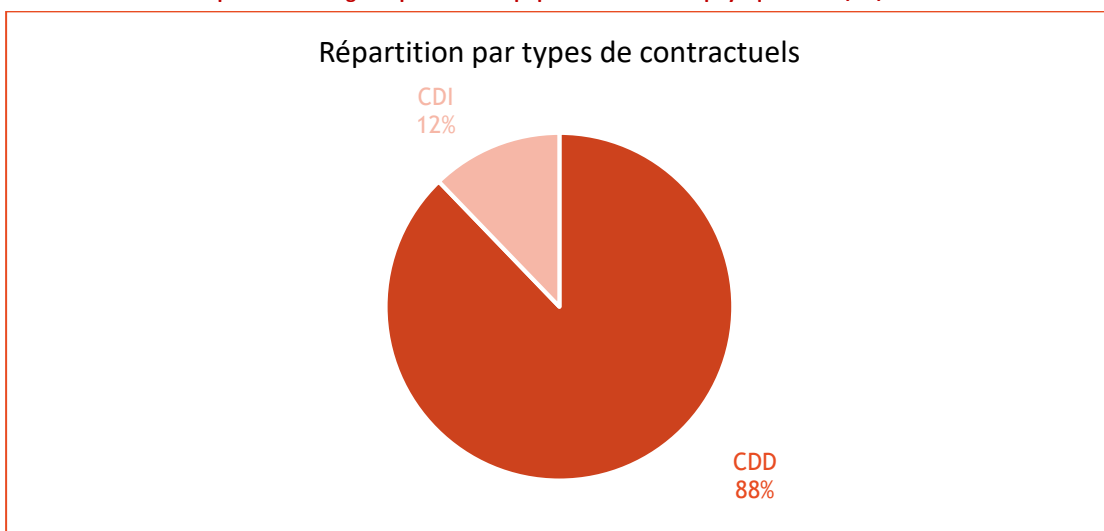
B. REPARTITION PAR STATUT



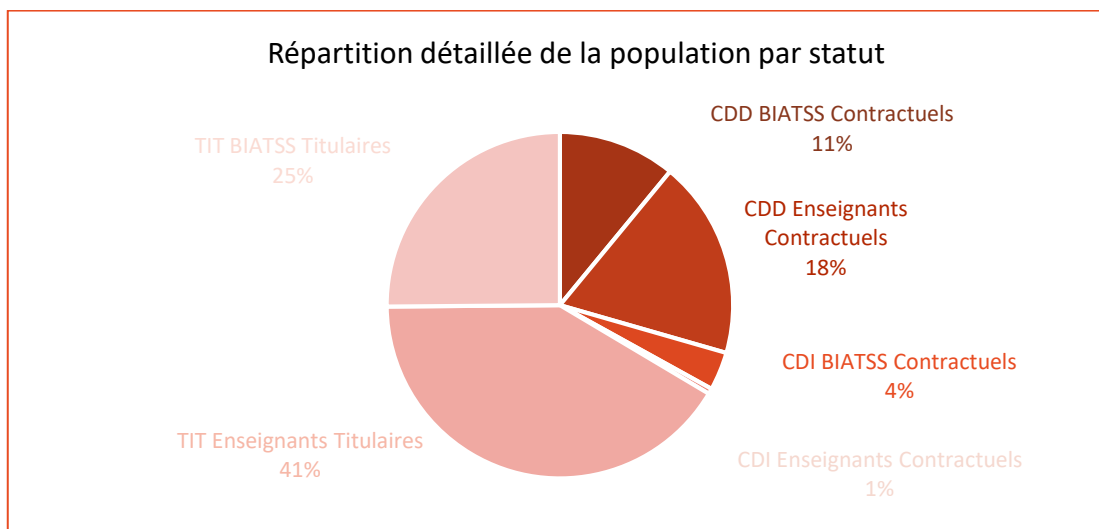
Répartition des agents par statut - effectifs physiques au 31/12/2022



Répartition des agents par statut et population - effectifs physiques au 31/12/2022

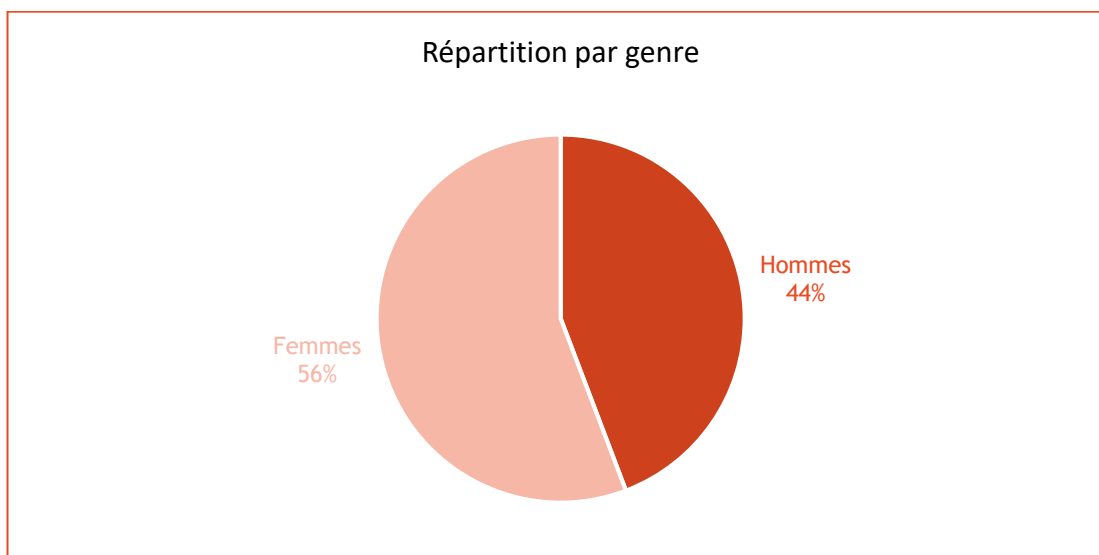


Répartition par type de contractuels - effectifs physiques au 31/12/2022



Répartition détaillée de la population par statut - effectifs physiques au 31/12/2022

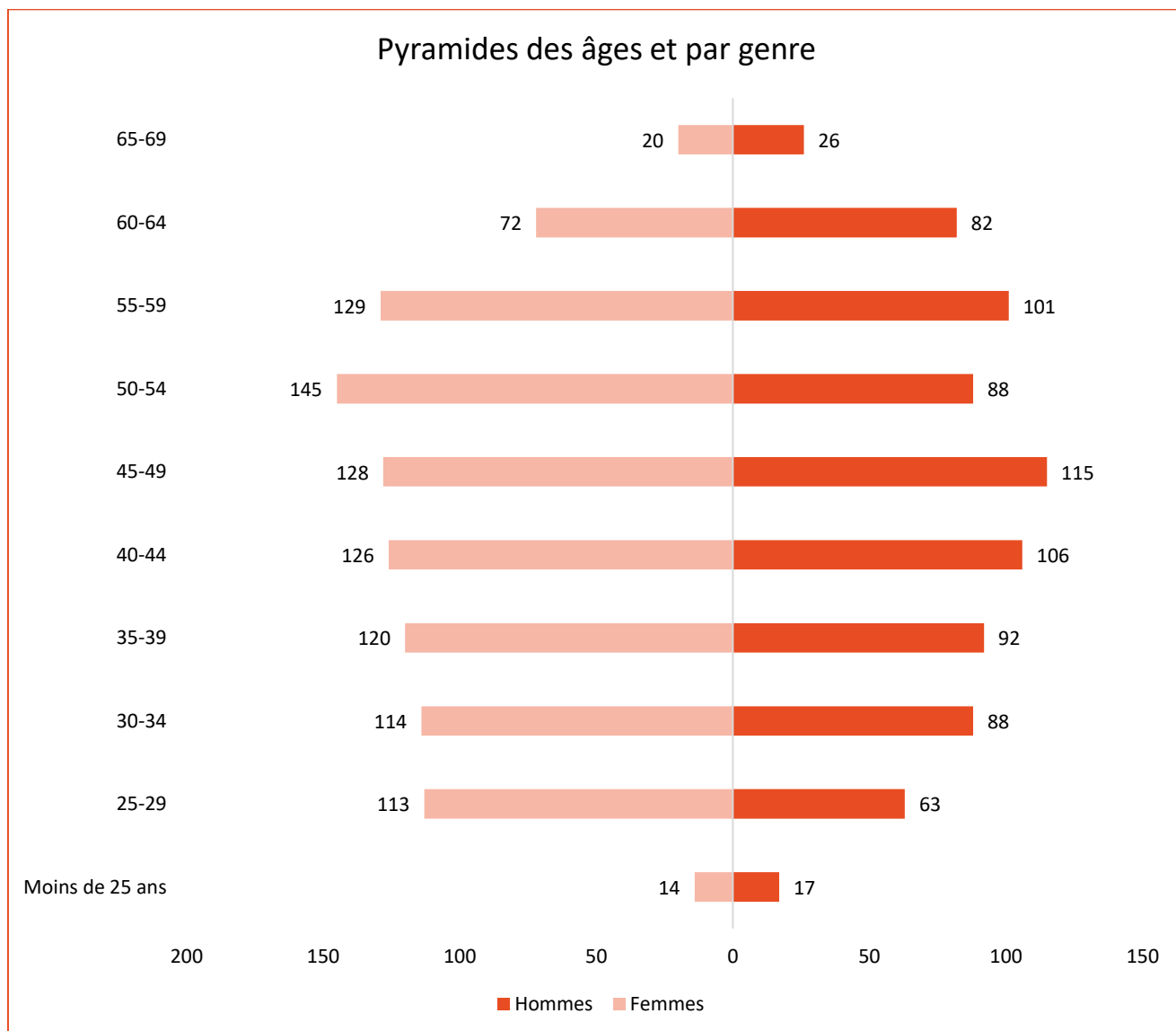
C. REPARTITION PAR GENRE



Répartition par genre - effectifs physiques au 31/12/2022

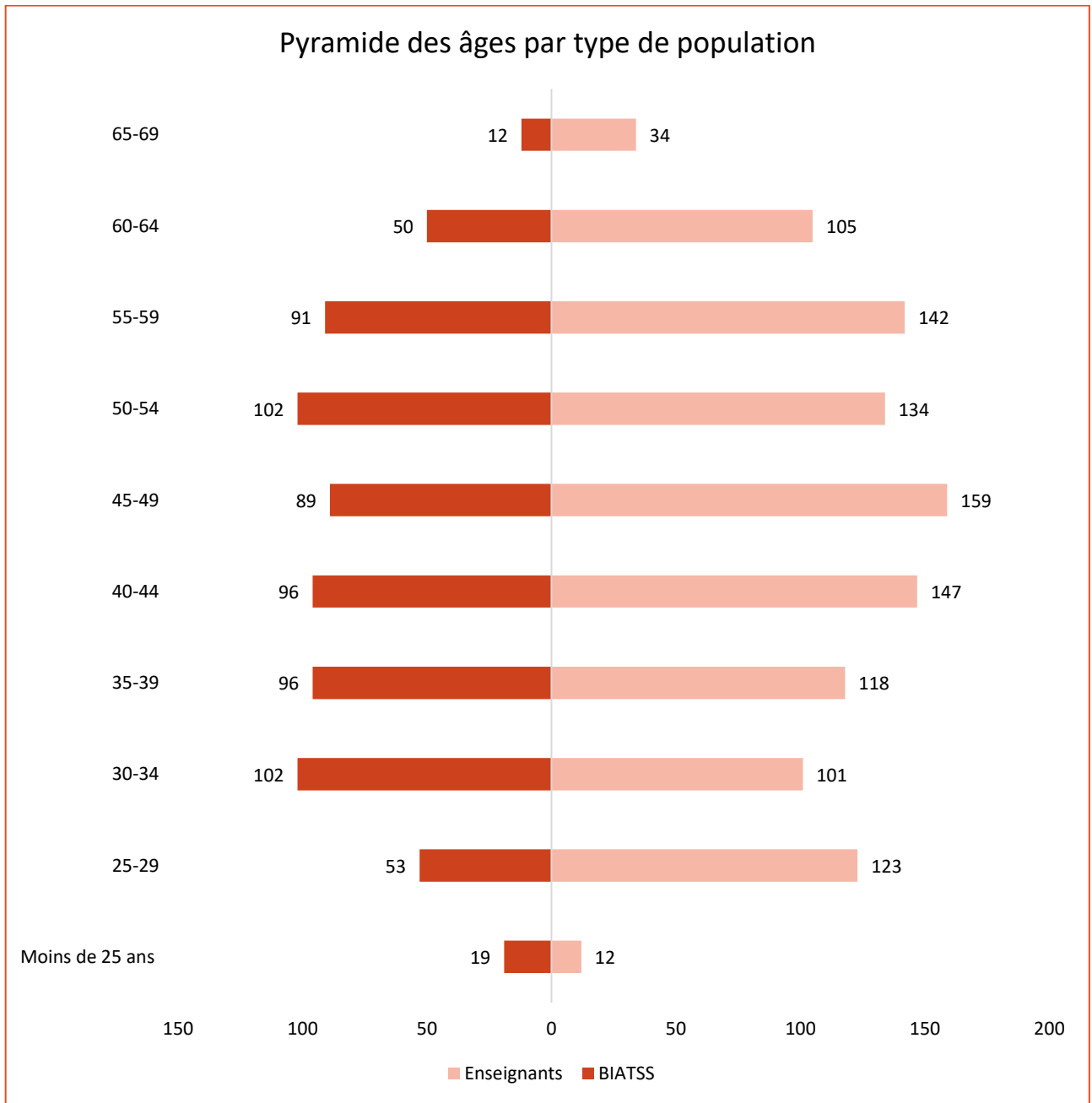


D. PYRAMIDE DES AGES



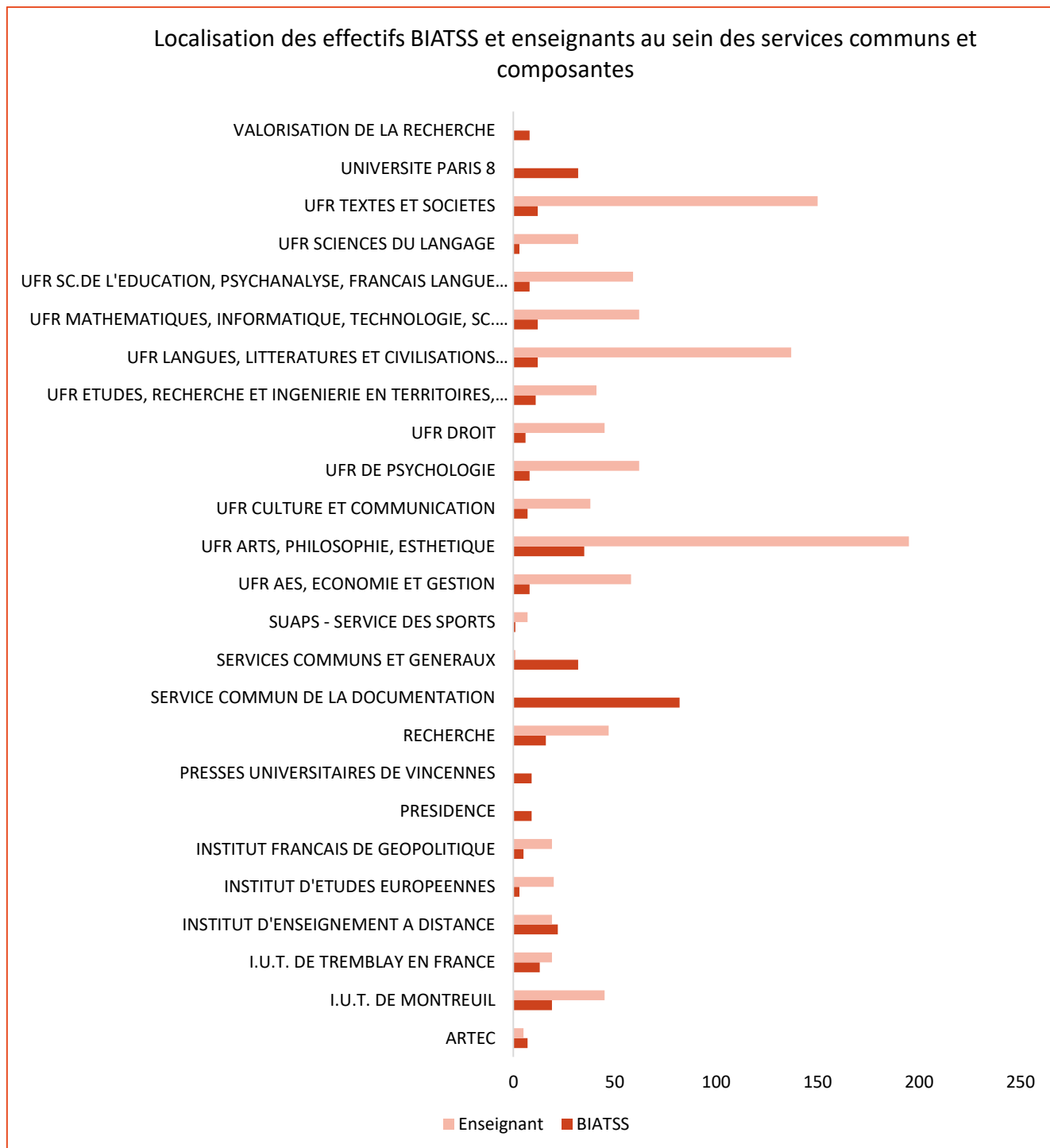
Pyramide des âges et par genre – effectifs physiques au 31/12/2022

La pyramide des âges fait apparaître un bon équilibre car elle combine tous les âges de façon harmonieuse. Elle traduit une politique de recrutement régulière qui permet d'assurer un équilibre des générations et une préservation des savoirs-faire. La moyenne d'âge de la population est de 44 ans et 10 mois (contre 44 ans et 6 mois en 2021). Celle des femmes est de 44 ans et 4 mois, moins élevée que celle des hommes, 45 ans et 4 mois. La tranche d'âge la plus représentée chez les femmes est celle de 50/54 ans et de 45/49 ans pour les hommes.



Pyramide des âges par type de population – effectifs physiques au 31/12/2022

E. LOCALISATION DES EFFECTIFS



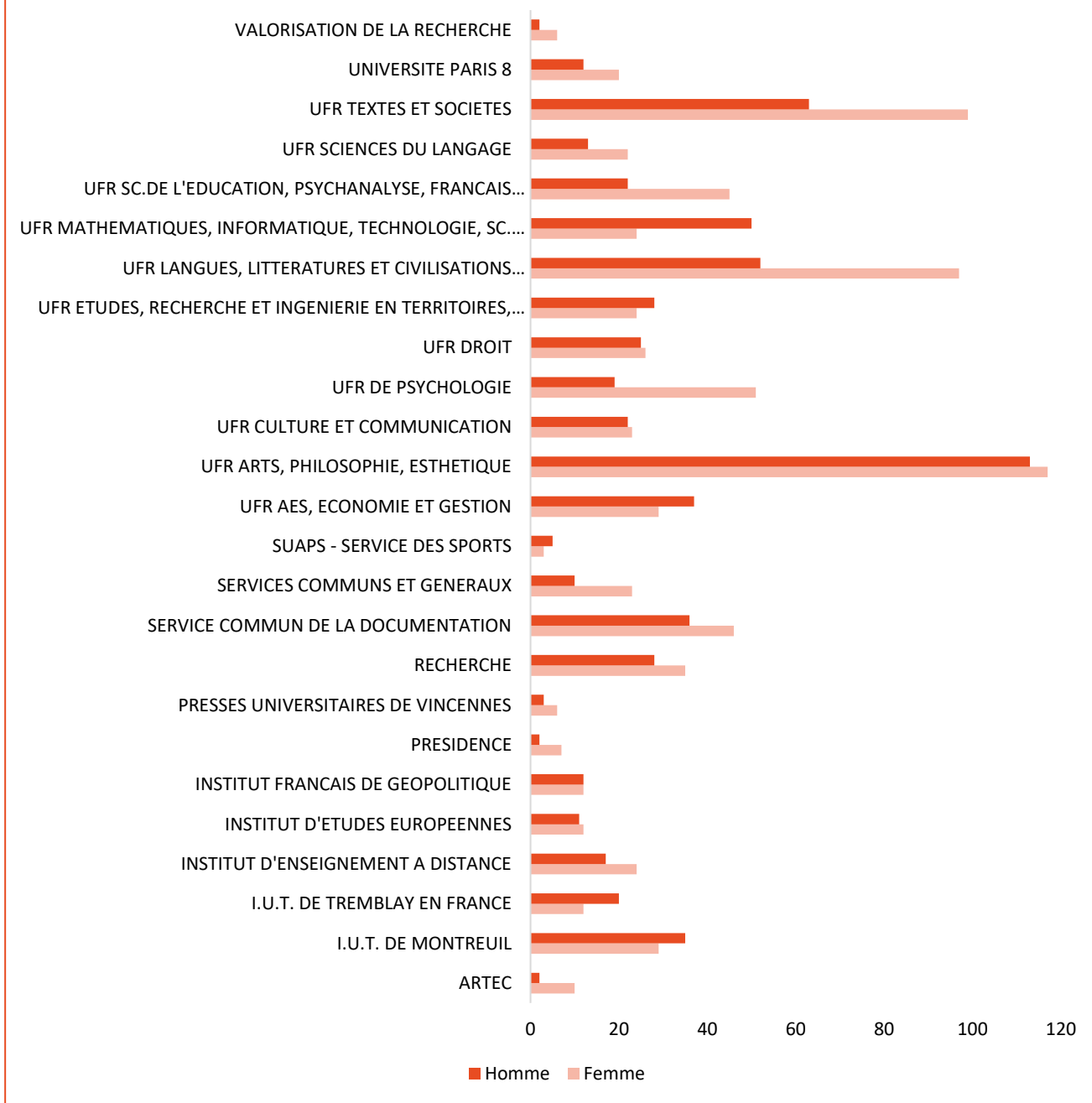
Localisation des effectifs BIATSS et enseignants au sein des services communs et composantes - effectifs physiques au 31/12/2022

NB: pour des raisons techniques liées au paramétrage de l'application l'agence comptable est rattachée dans la rubrique « université Paris 8 ».

Services communs et généraux = Médecine préventive universitaire, S.C.U.I.O-IP, SERCI, Direction générale.



Localisation des effectifs BIATSS et enseignants au sein des services communs et composantes par genre

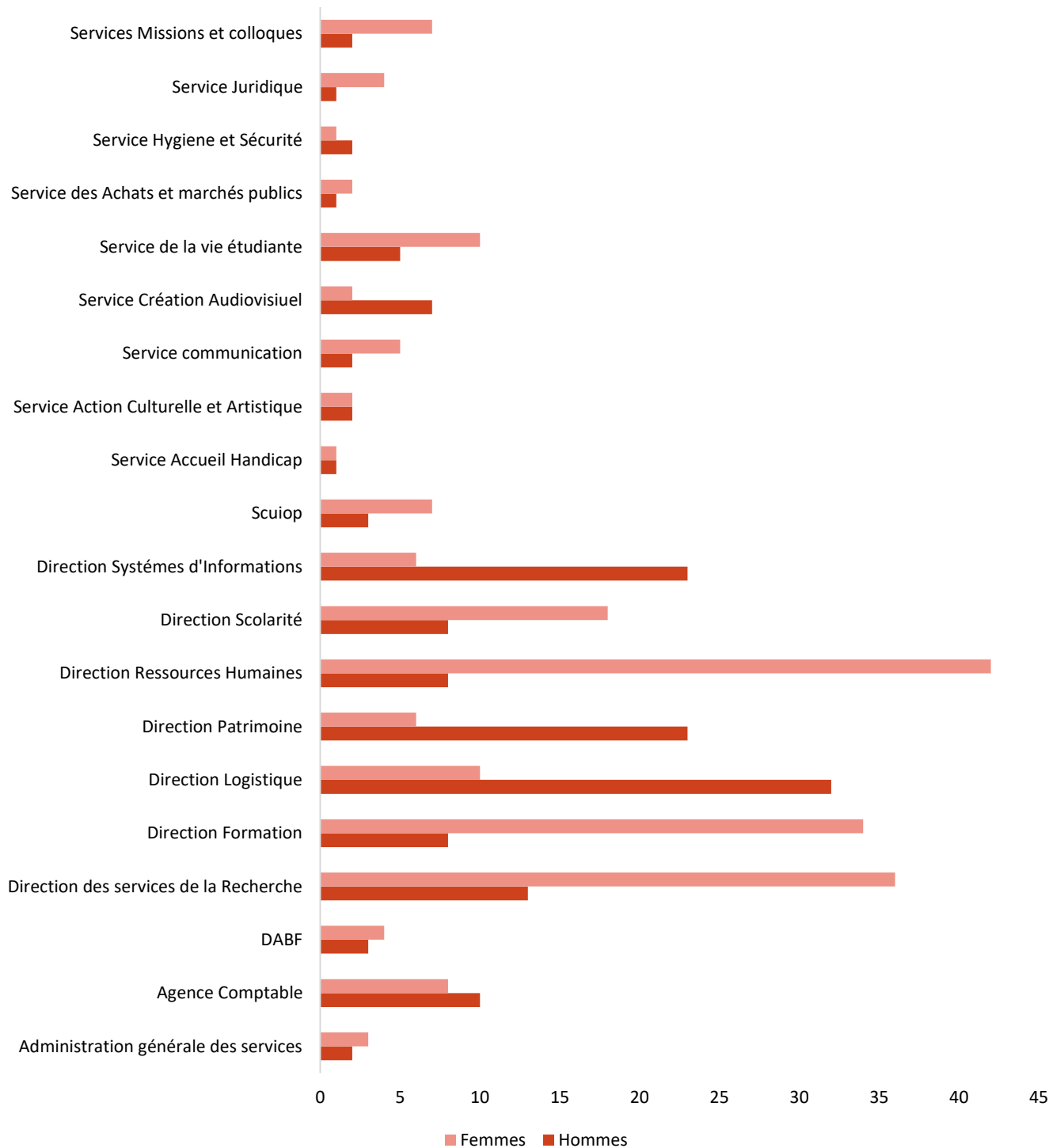


Localisation des effectifs BIATSS et enseignants au sein des services communs et composantes - effectifs physiques au 31/12/2022

NB: pour des raisons techniques liées au paramétrage de l'application l'agence comptable est rattachée dans la rubrique « université Paris 8 ». Services communs et généraux = Médecine préventive universitaire, S.C.U.I.O-IP, SERCI, Direction générale.



Répartition des effectifs dans les services centraux par genre



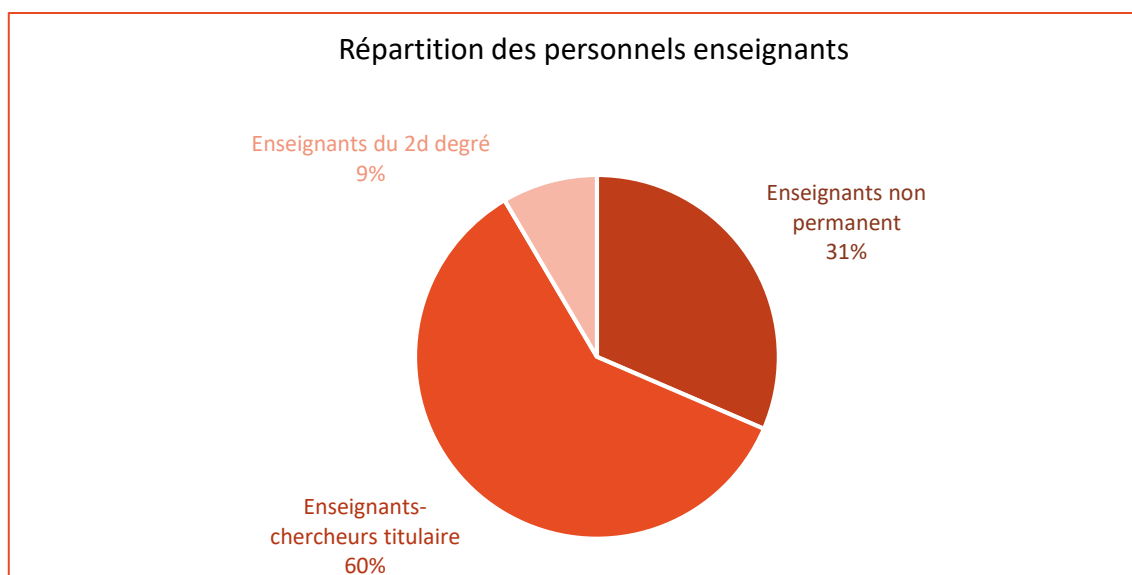
Répartition des effectifs par genre dans les services centraux - effectifs physiques au 31/12/2022

II. LES PERSONNELS ENSEIGNANTS

Le personnel enseignant se répartit en trois catégories :

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

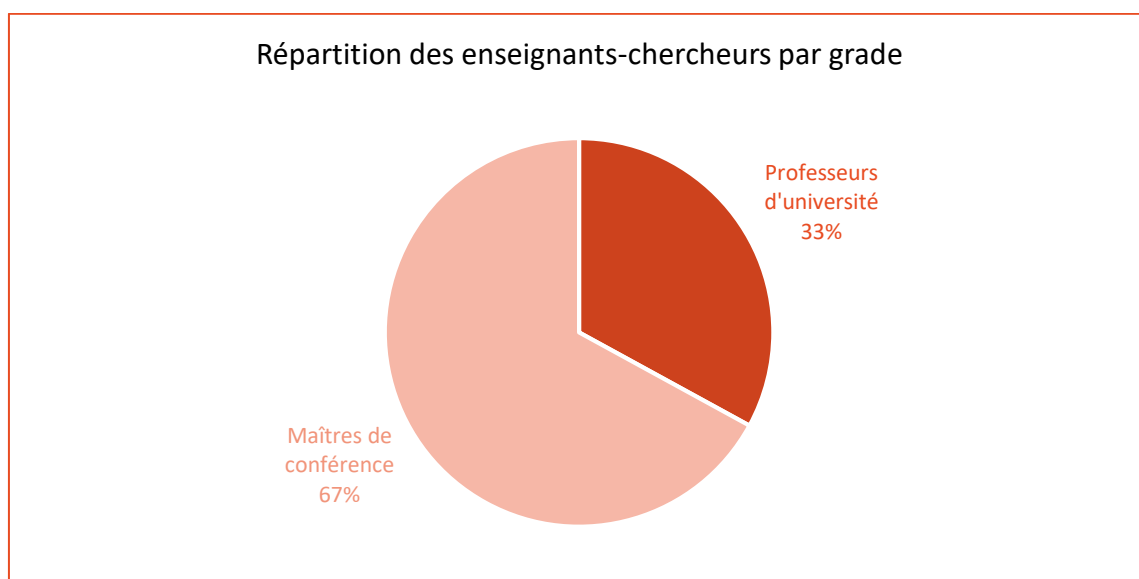
A. REPARTITION DES ENSEIGNANTS PAR CATEGORIE D’EMPLOIS



Répartition des personnels enseignants - effectifs physiques au 31/12/2022

On observe une part majoritaire d’enseignants-chercheurs au sein de la population enseignante. En effet, les enseignants-chercheurs (professeurs d’université – PR et maîtres de conférence – MCF) représentent 60% de l’ensemble de la population enseignante tandis que les enseignants du second degré représentent 9% de l’ensemble et les enseignants non permanents (attachés temporaires d’enseignement et de recherche – ATER, enseignants associés – PAST et MAST, enseignants invités, lecteurs et maîtres de langues, doctorants et professeurs contractuels sur emplois vacants du second degré) représentent 31% du total des enseignants. Cette répartition des personnels enseignants est assez similaire à ce que l’on peut observer au niveau national¹.

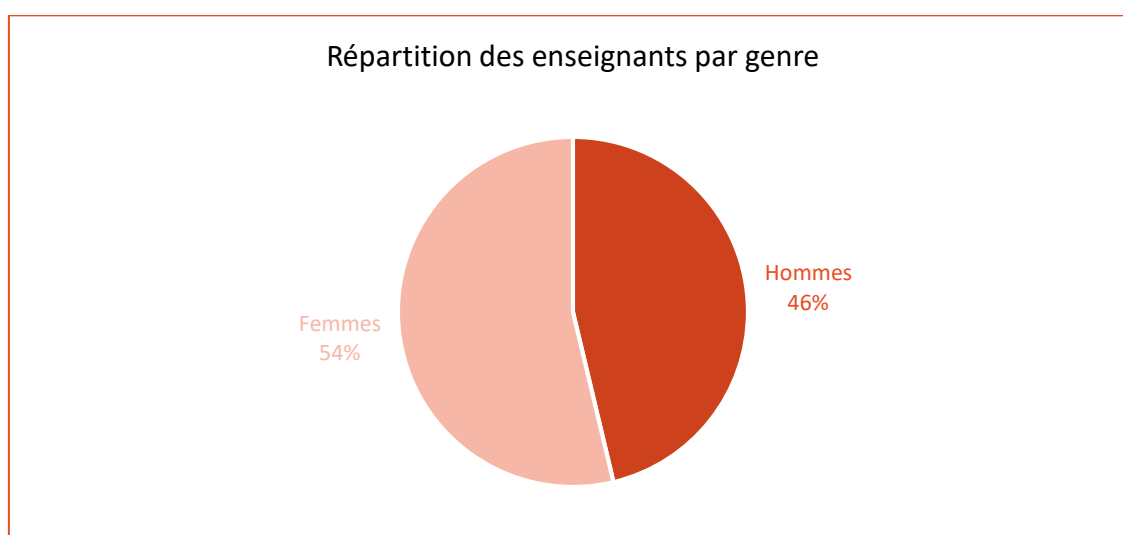
¹ *Etat de l’enseignement supérieur, de la recherche et de l’innovation en France*, Ministère de l’Enseignement Supérieur et de la Recherche, 2023.



Répartition des enseignants-chercheurs par grade – effectifs physiques au 31/12/2022

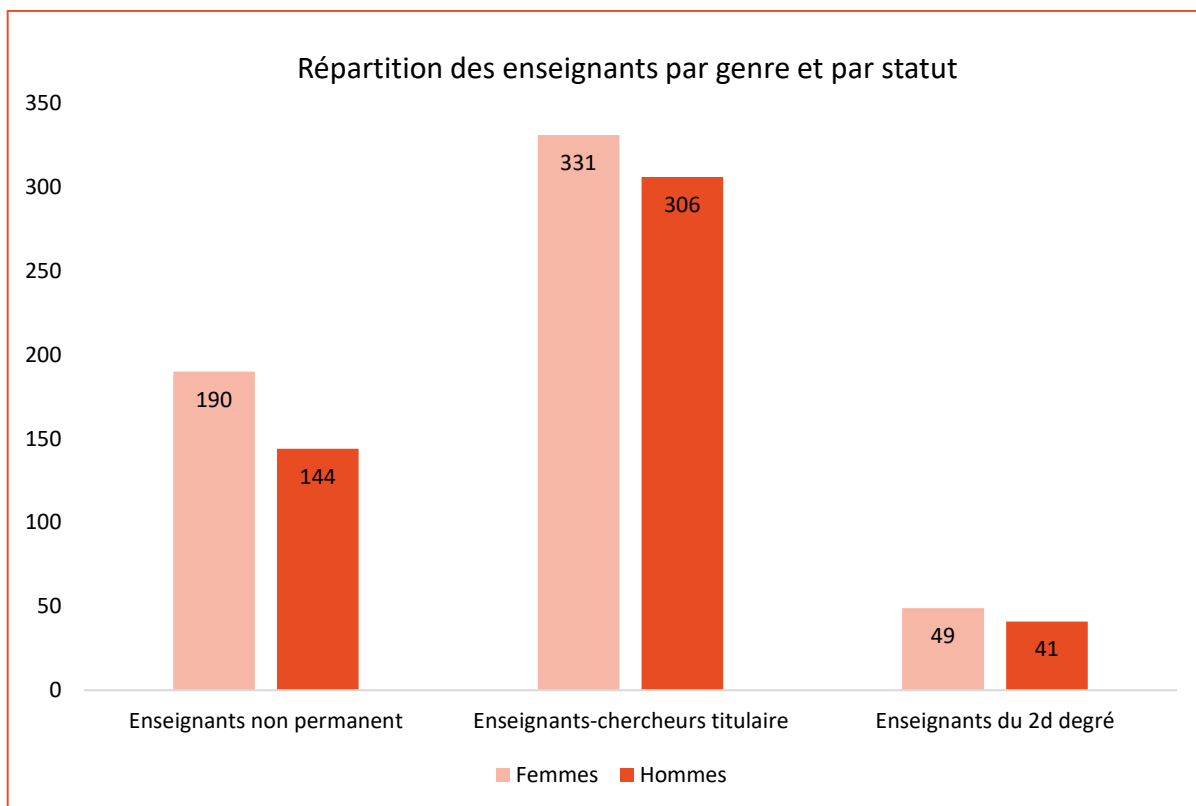
Les enseignants-chercheurs titulaires sont pour une large majorité des maîtres de conférences et pour tiers des professeurs d'université.

B. REPARTITION DES ENSEIGNANTS PAR GENRE

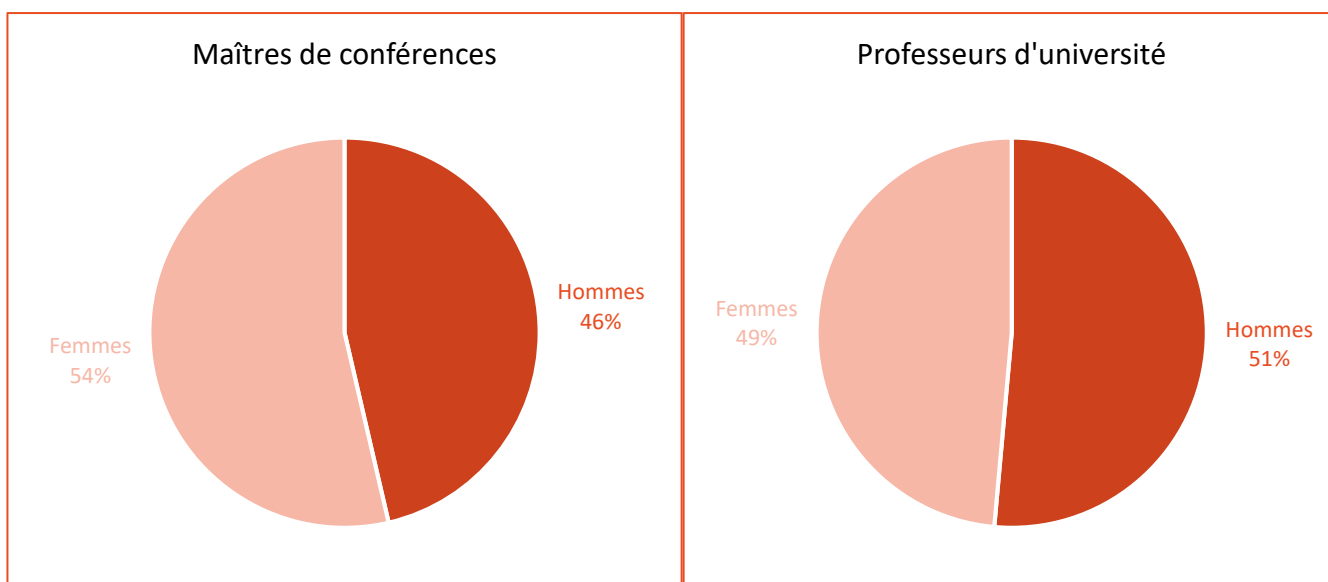


Répartition des enseignants par genre - effectifs physiques au 31/12/2022

On constate sur ces dernières années à une ~~tendance nette de la féminisation des enseignants~~ une augmentation progressive de la part des femmes au sein de la population enseignants de l'université. Le taux de féminisation en 2022 est en effet de 54% alors qu'en 2019, la proportion H/F était strictement identique.



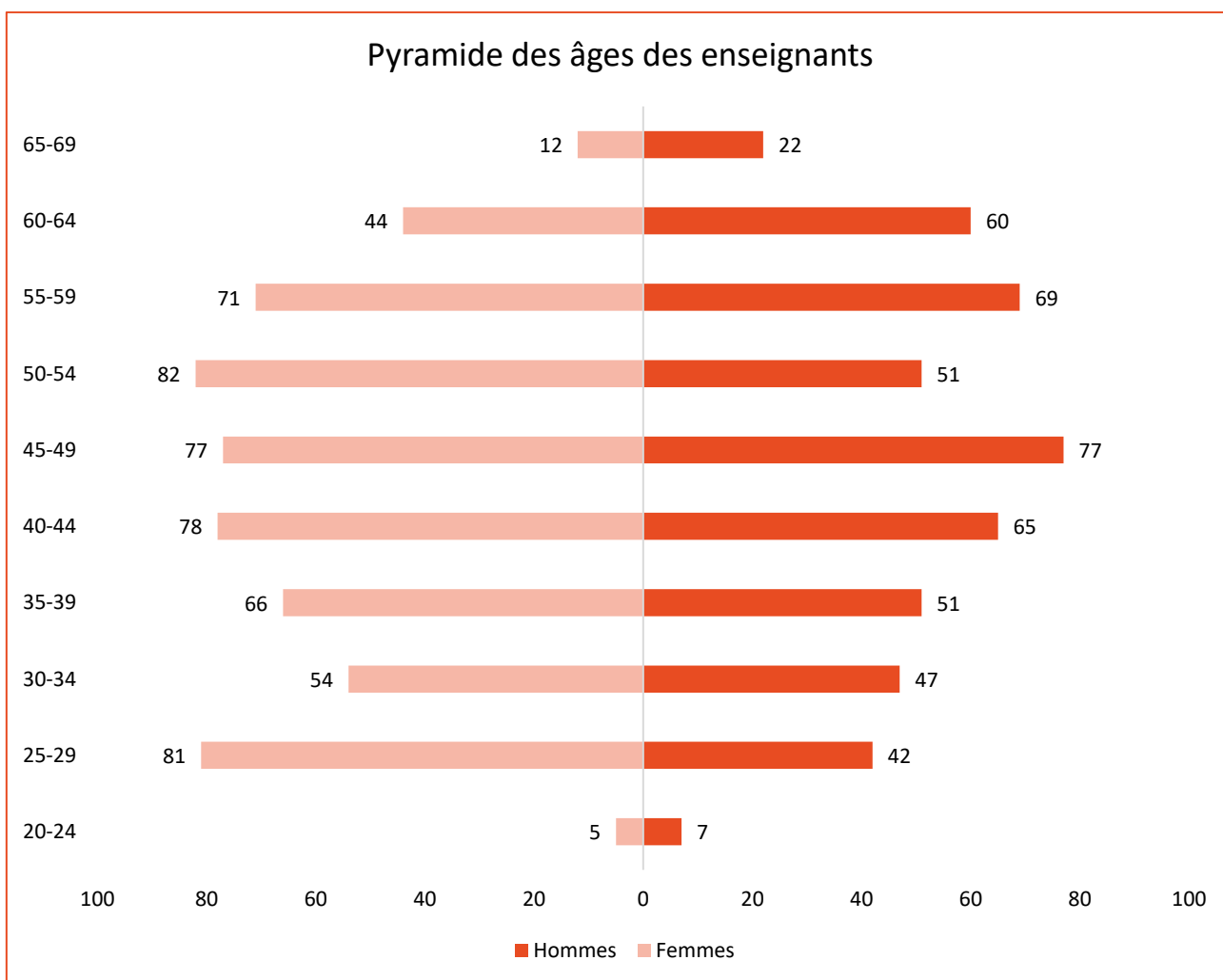
Répartition des enseignants par genre et par statut- effectifs physiques au 31/12/2022.



Répartition des enseignants-chercheurs par genre – effectifs physiques au 31/12/2022

S'agissant des seuls enseignants-chercheurs, on remarque que les femmes sont majoritaires parmi les maîtres de conférences. Le taux de féminisation à 49% des professeurs d'université est en forte progression (en effet, celui-ci était de 40% en 2019). A titre de comparaison, on dénombrait 27% de femmes au sein du corps des professeurs d'université au niveau national en 2021 (EESRI, 2023).

C. PYRAMIDE DES AGES



Pyramide des âges des enseignants - effectifs physiques au 31/12/2022

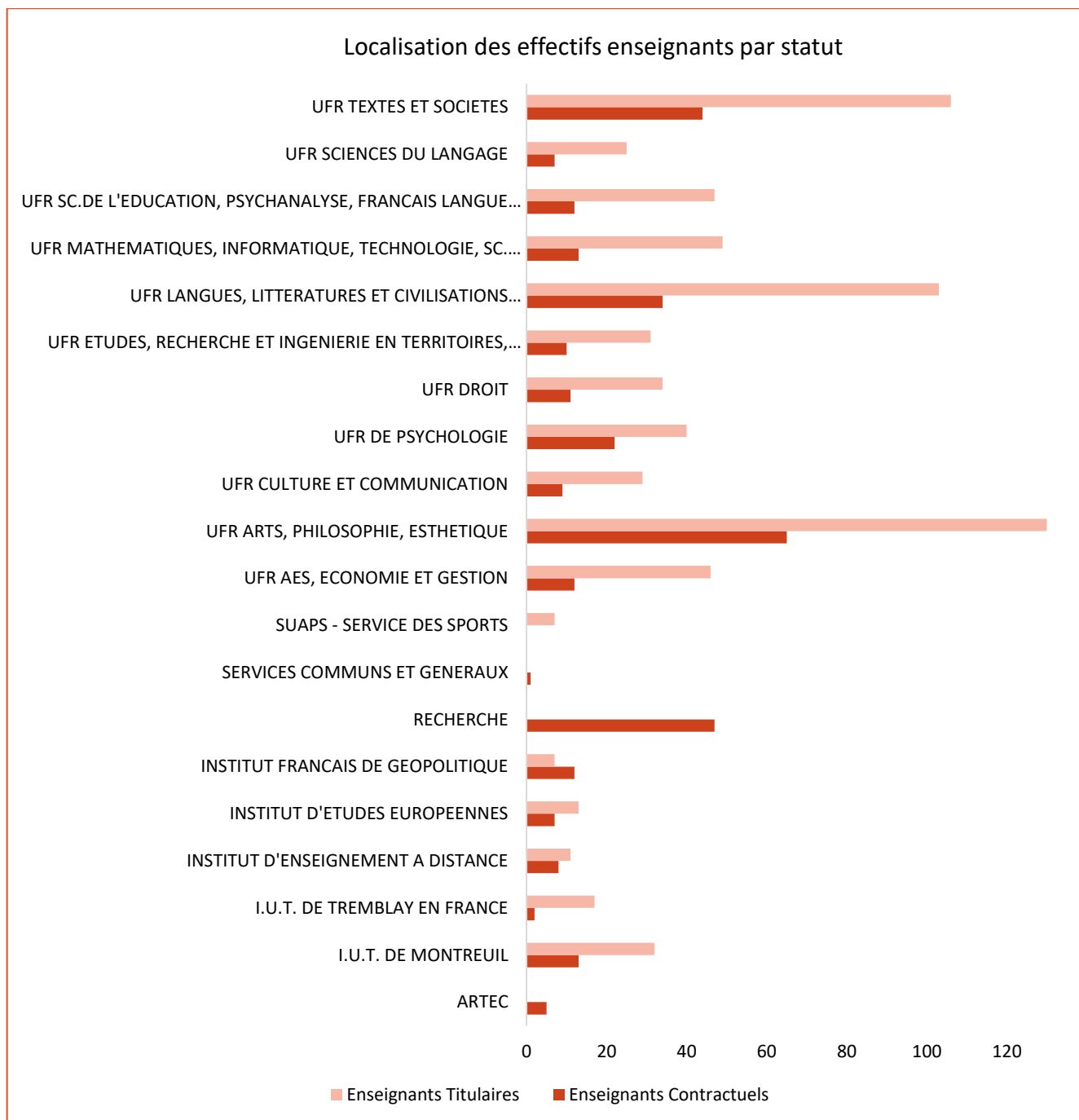
La tranche la plus représentée tout genre confondu est la tranche 45-49 ans avec 154 agents. On note également une grande disparité « Homme/Femme » sur la tranche 25 – 29 ans avec 81 femmes contre 42 hommes qui s’explique par un fort taux de féminisation sur les contrats doctoraux.

L’âge moyen des enseignants est de 45 ans et 3 mois.

L’âge moyen de la population contractuelle est 35 ans et 9 mois, tandis que l’âge moyen de la population titulaire est 49 ans et 6 mois.



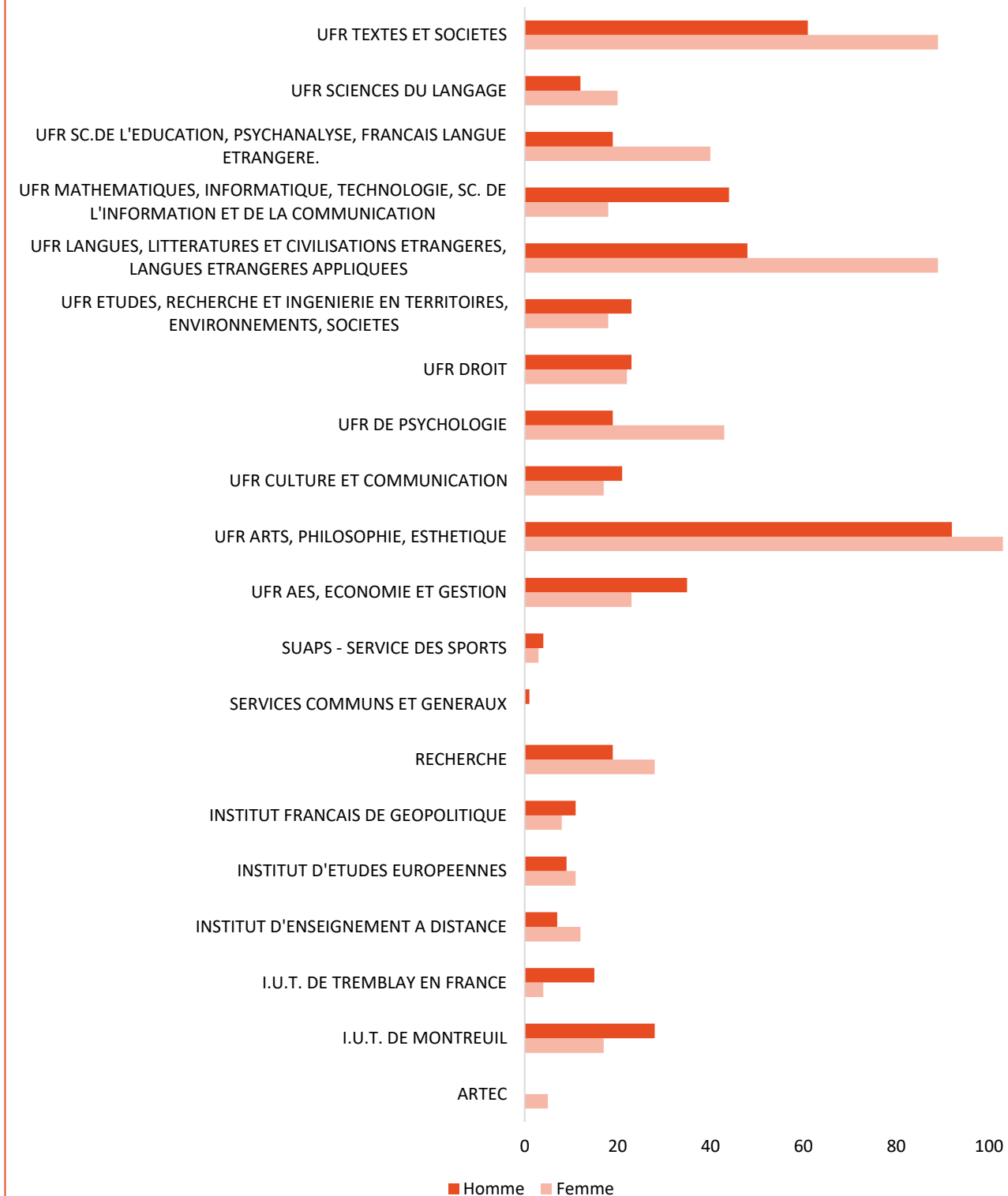
D. LOCALISATION DES EFFECTIFS ENSEIGNANTS



Localisation des effectifs enseignants par statut- effectifs physiques au 31/12/2022



Localisation des enseignants par genre



Localisation des effectifs enseignants par statut- effectifs physiques au 31/12/2022

NB: Les données en lien avec ARTEC et la Recherche concernent les contrats doctoraux.

III. LES PERSONNELS DE BIBLIOTHEQUES, INGENIEURS, ADMINISTRATIFS, TECHNICIENS, SOCIAUX ET DE SANTE (BIATSS)

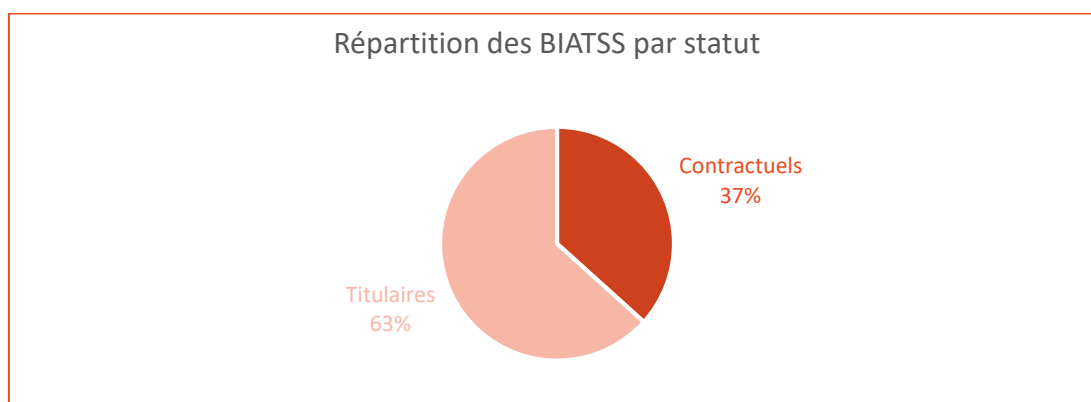
Les emplois BIATSS se répartissent au sein de quatre filières :

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

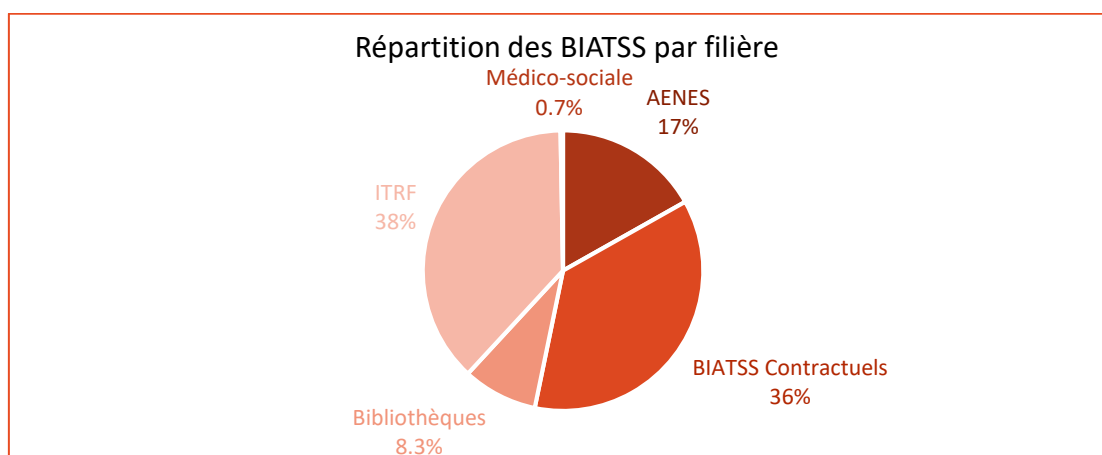
Dans chaque filière, un ou plusieurs corps se répartissent entre trois catégories :

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

A. REPARTITION DES BIATSS PAR STATUT



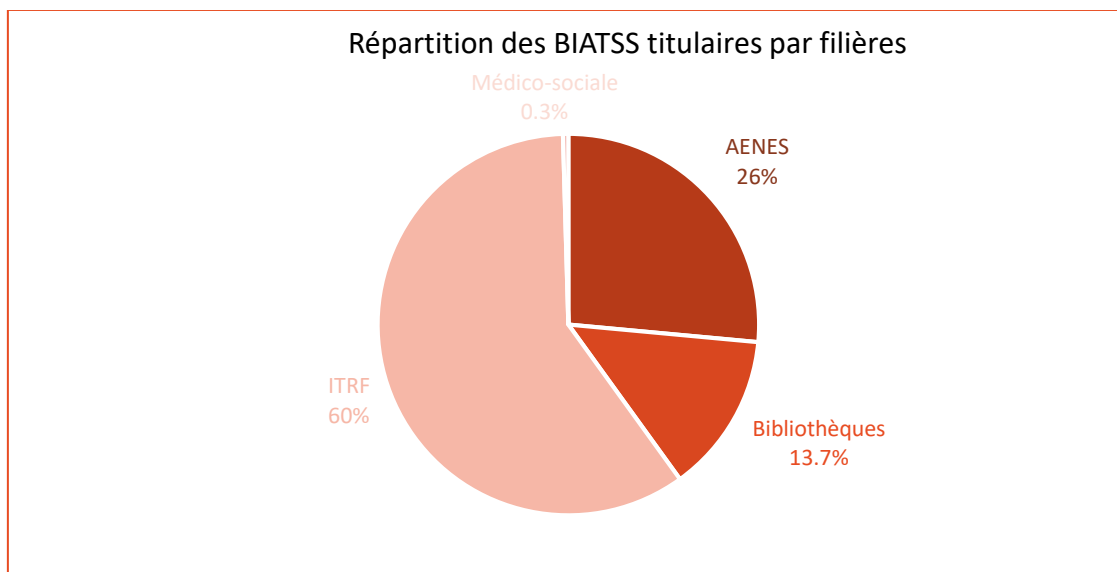
Répartition des BIATSS par statut - effectifs physiques au 31/12/2022



Répartition des BIATSS par filière – effectifs physiques au 31/12/2022



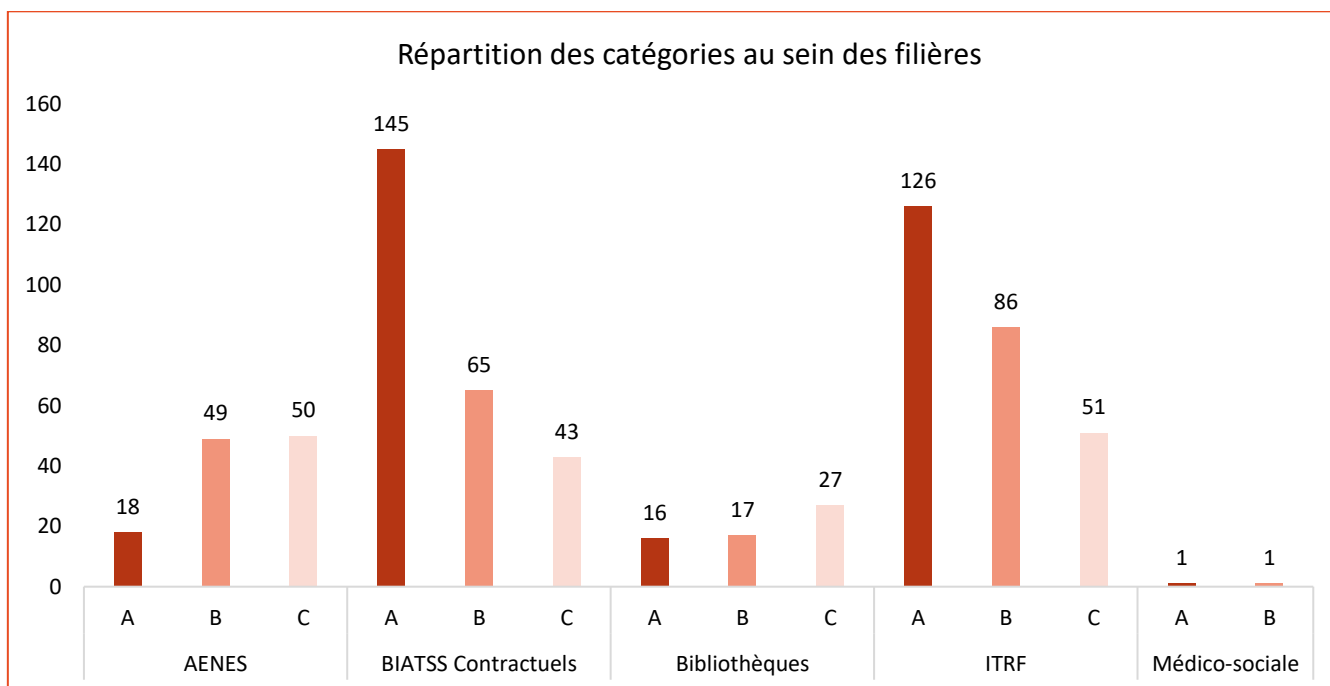
B. REPARTITION DES BIATSS TITULAIRES PAR FILIERE



Répartition des BIATSS titulaires par filière – effectifs physiques au 31/12/2022

Si l'on observe la répartition des agents titulaires, on remarque une part dominante de la filière ITRF. Celle-ci représente 60% des titulaires administratif et est même en progression par rapport à 2019 (57%). Cela s'explique en partie par la présence dans cette filière de certains métiers qui ne sont pas représentés dans la filière AENES (26%) qui se caractérise par la dimension généraliste de ses missions.

C. REPARTITION DES BIATSS PAR CATEGORIE ET FILIERE



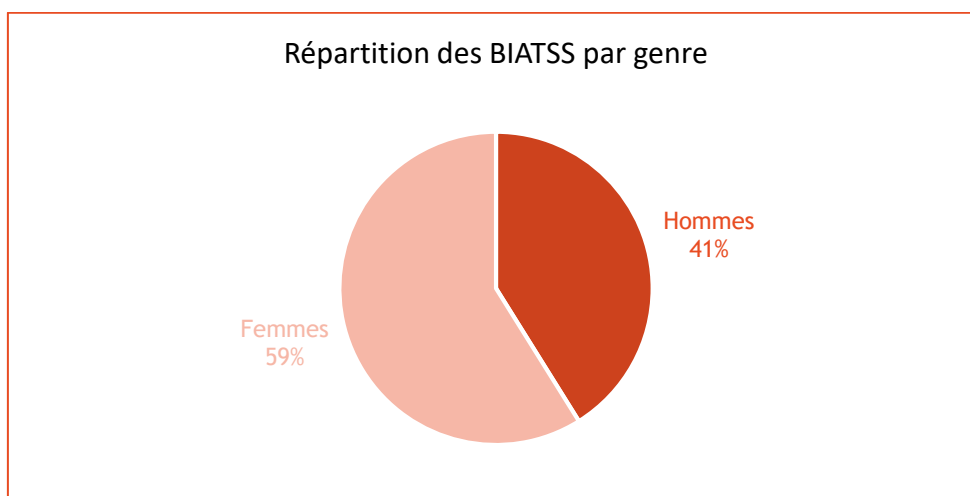
Répartition par catégorie au sein des filières - effectifs physiques au 31/12/2022



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

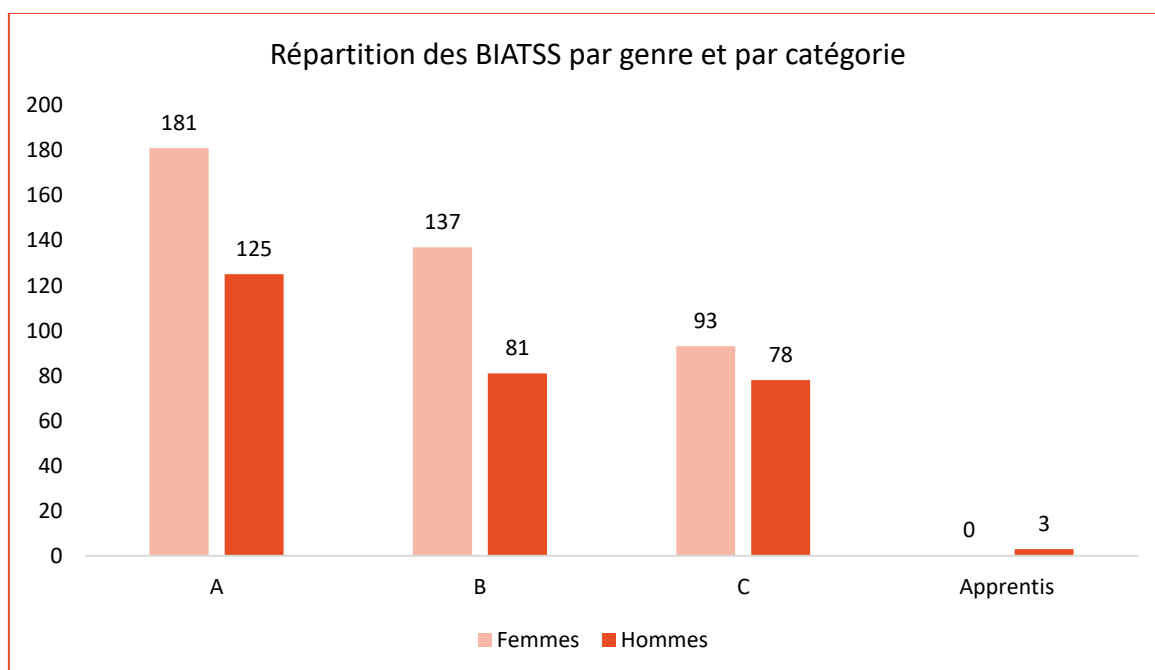
Il est aussi intéressant de noter que les contractuels sont majoritairement recrutés sur des postes catégorie A nécessitant une expertise spécifique.

D. REPARTITION DES BIATSS PAR GENRE



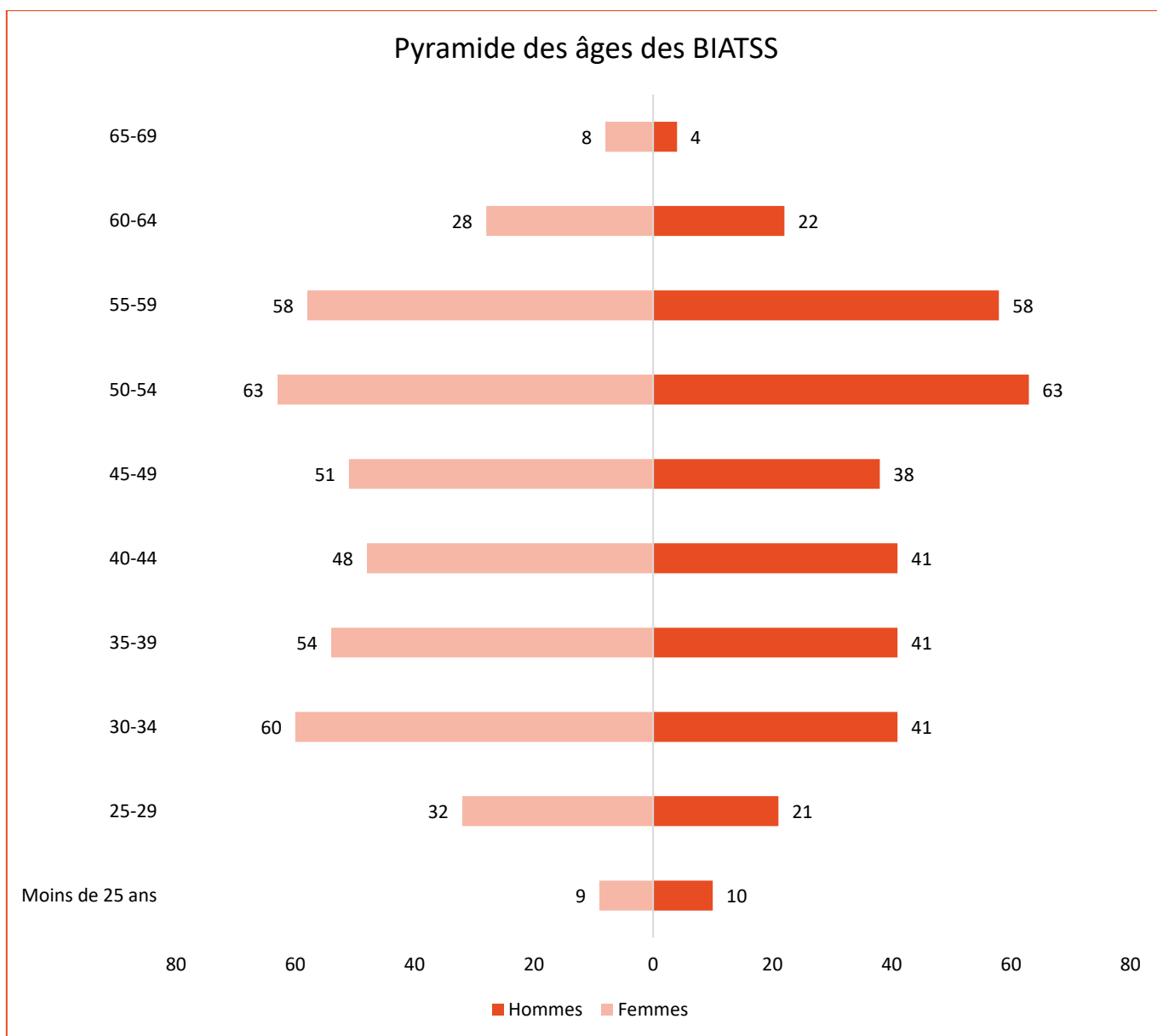
Répartition des BIATSS par genre - effectifs physiques au 31/12/2022

On observe un taux de féminisation de 59 % parmi le personnel BIATSS.



Répartition des BIATSS par genre et par catégories – effectifs physiques au 31/12/2022

E. PYRAMIDE DES AGES



Pyramide des âges des BIATSS - effectifs physiques au 31/12/2022

L'âge moyen des BIATSS se situe à 44 ans.

L'âge moyen de la population contractuelle est 38 ans, tandis que l'âge moyen de la population titulaire est 47 ans et 5 mois.

L'âge moyen des agents de catégorie C est 45 ans et 1 mois.

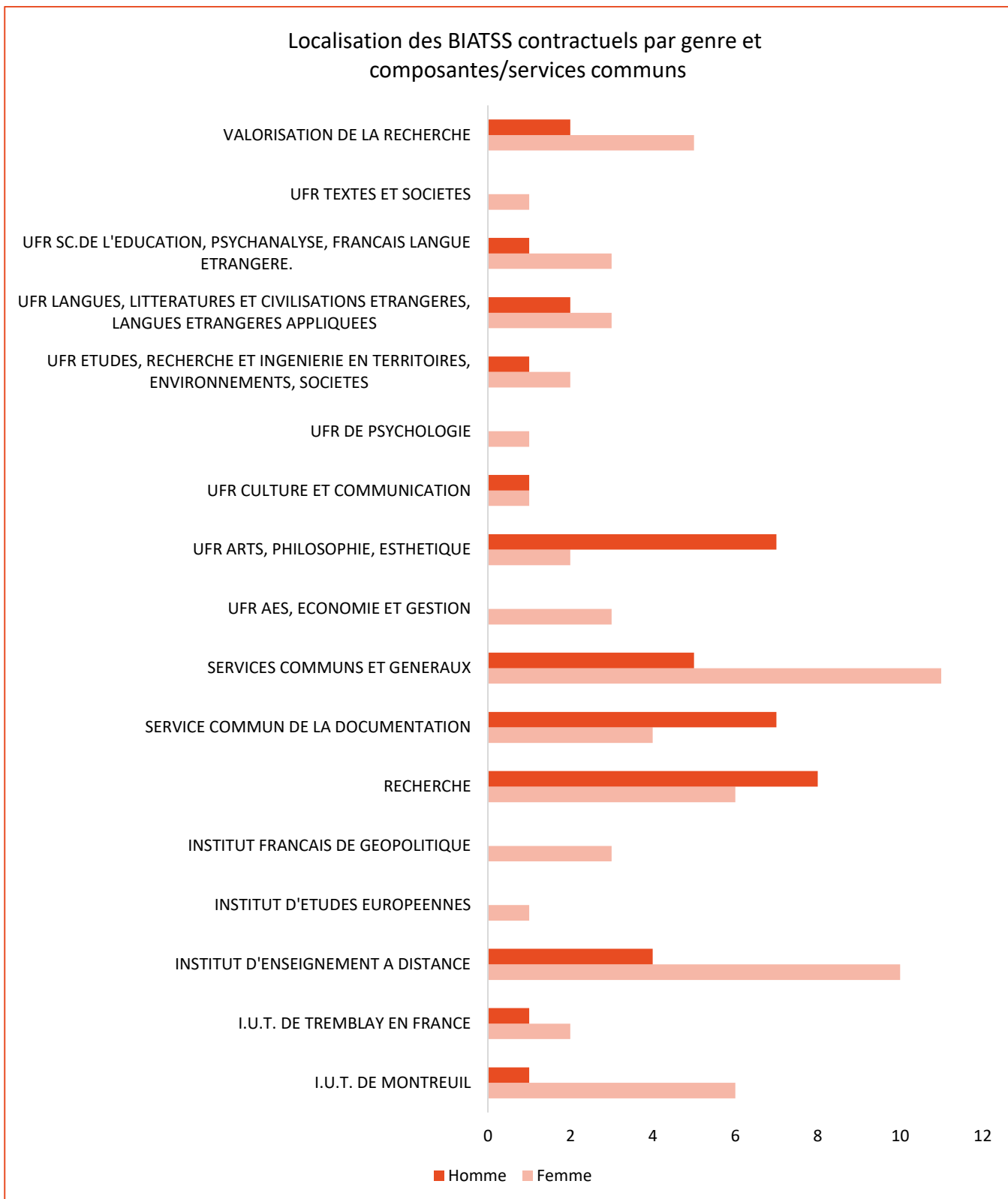
L'âge moyen des agents de catégorie B est 43 ans et 10 mois.

L'âge moyen des agents de catégorie A est 43 ans et 9 mois.

L'âge moyen des apprentis est 24 ans et 4 mois.



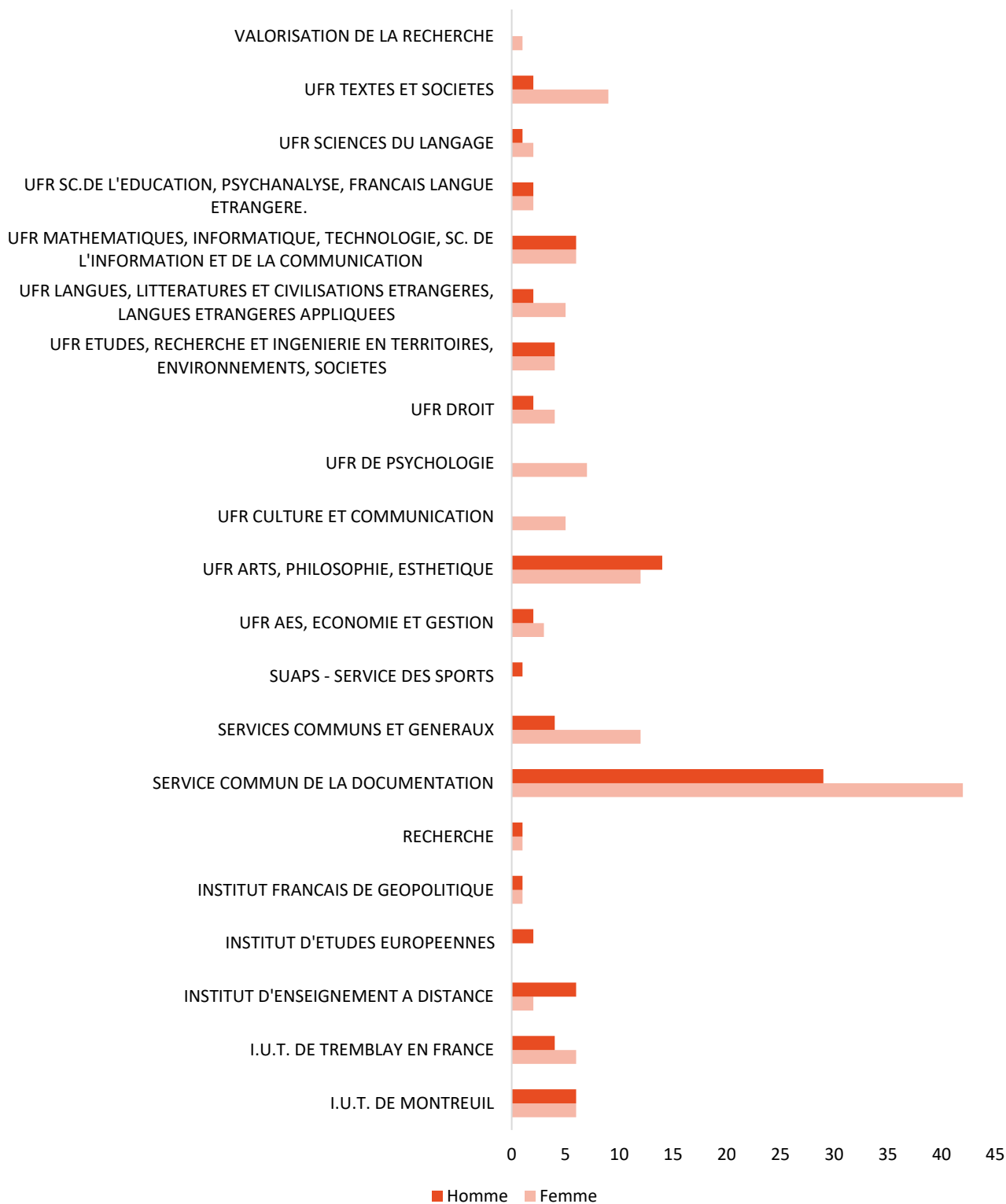
F. LOCALISATION DES EFFECTIFS BIATSS



Localisation des BIATSS contractuels par genre et composantes/services communs au 31/12/2022



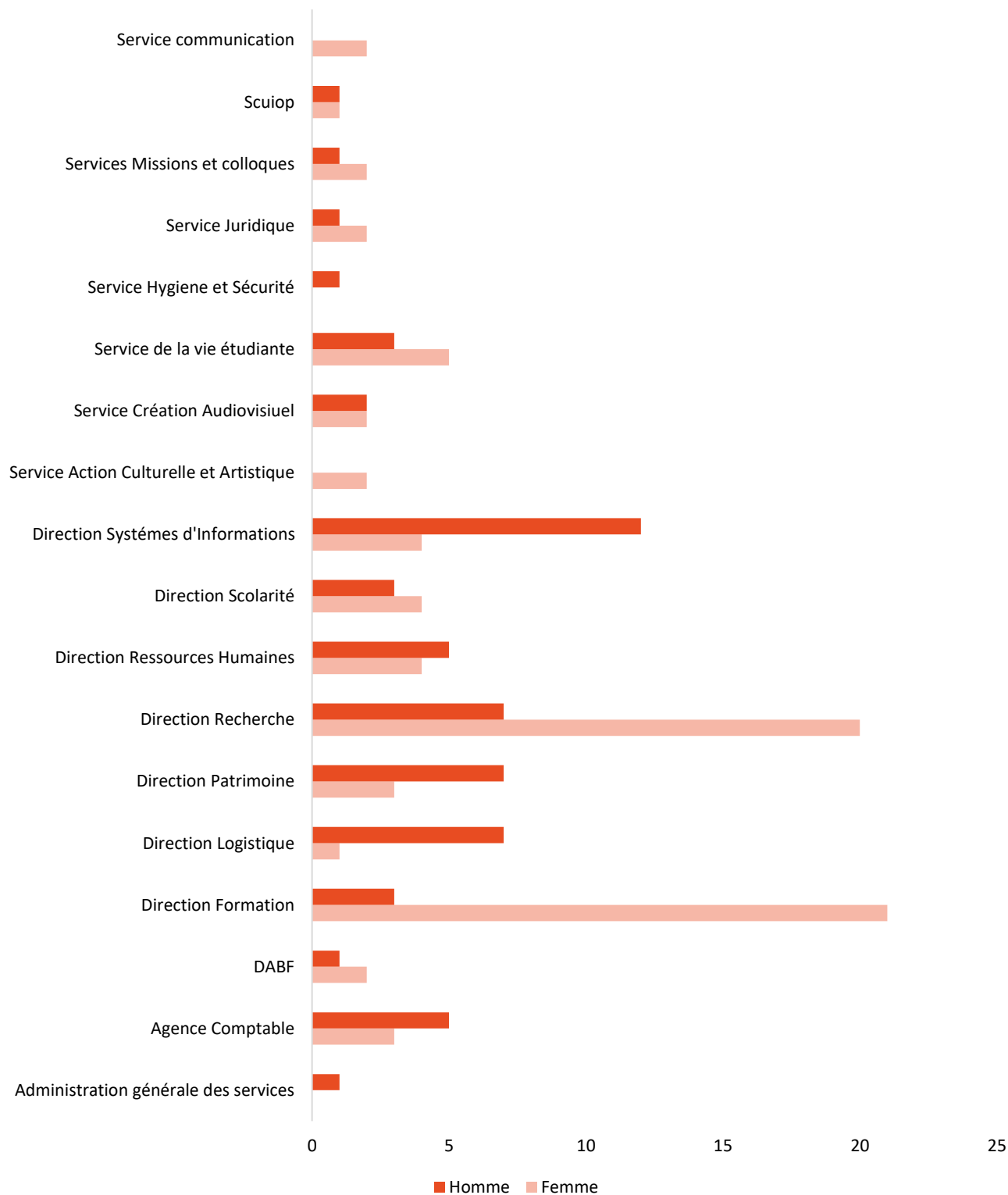
Localisation des BIATSS titulaires par genre et composantes/services communs



Localisation des effectifs BIATSS titulaires par genre et composante/services communs – Effectifs physiques au 31/12/2022



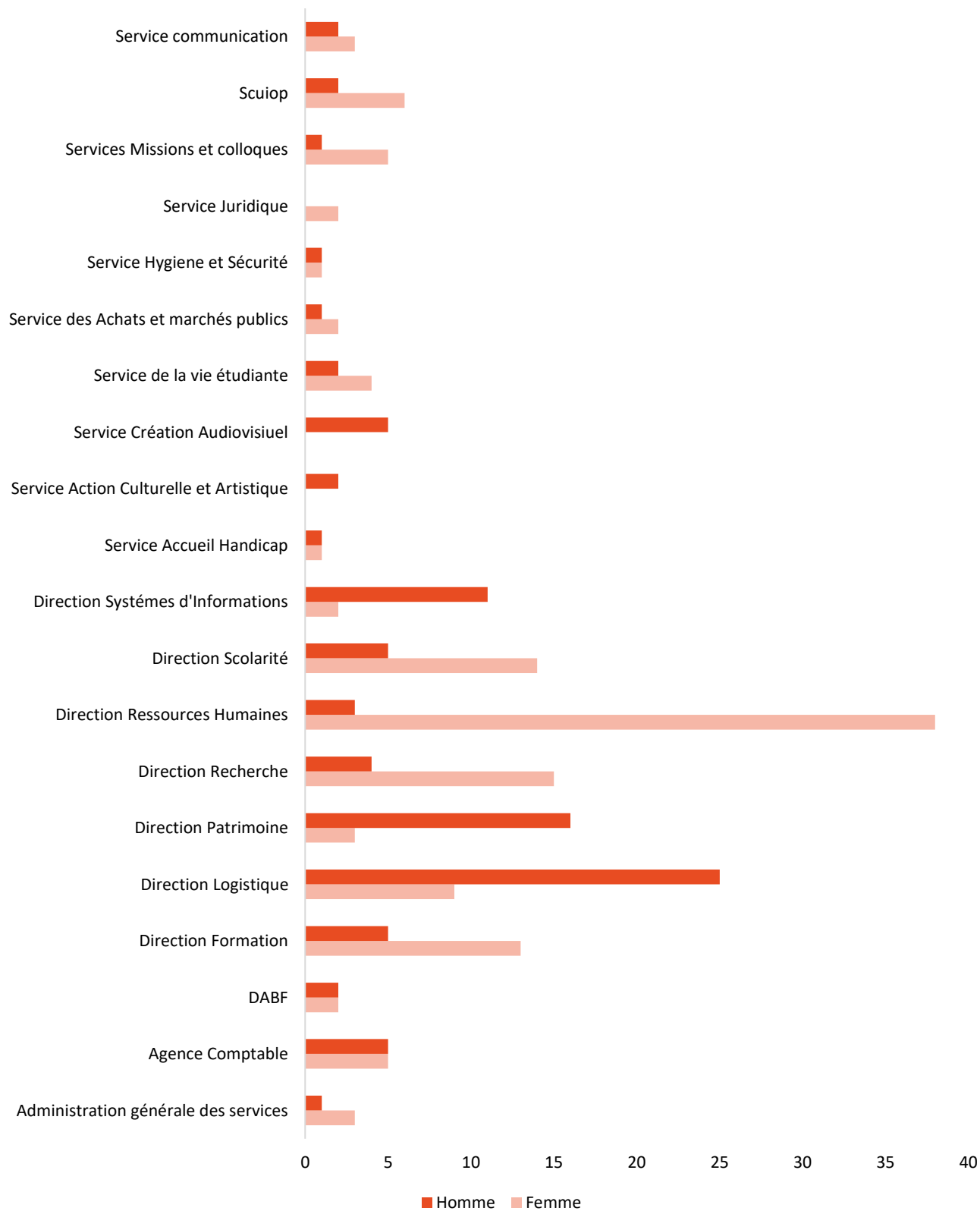
Localisation des BIATSS contractuels par genre et par services centraux



Localisation des BIATSS contractuels par genre et par services centraux – Effectifs physiques au 31/12/2022



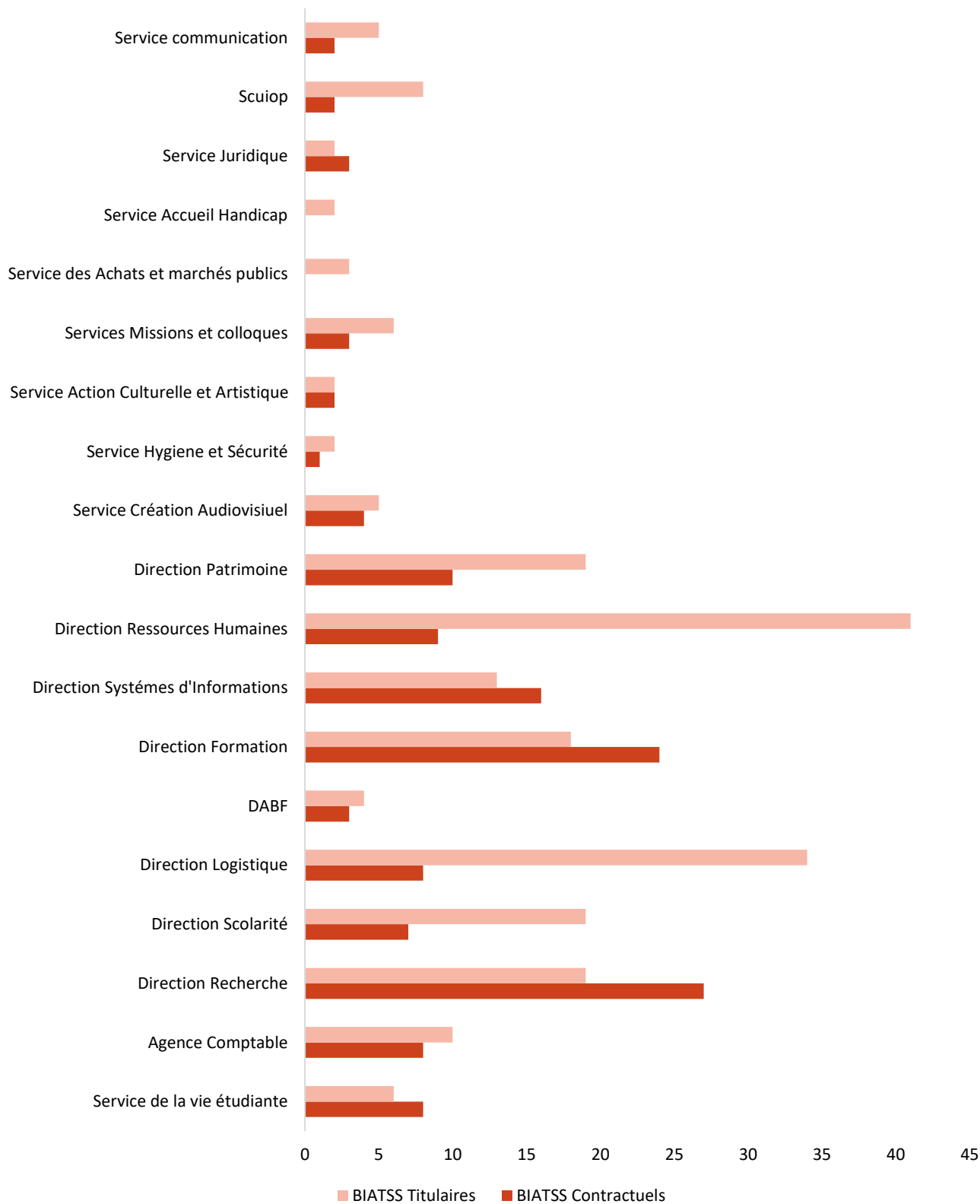
Localisation des BIATSS titulaires par genre et par services centraux



Localisation des BIATSS titulaires par genre et par services centraux – Effectifs physiques au 31/12/2022



Localisation des BIATSS par services centraux



Localisation des BIATSS par service centraux – Effectifs physiques au 31/12/2022



CHAPITRE 2 : RECRUTEMENT ET MOBILITE

I. LE TAUX DE ROTATION

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

Population	Entrées	Sorties
Enseignants	198	166
Titulaires	47	43
Non titulaires	151	123
BIATSS	163	142
Titulaires	45	42
Non titulaires	118	100
Total	361	308

Le taux de rotation se calcule de la façon suivante :

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

Pour 2022, le taux de rotation est de 19.02 % contre 14.97% en 2021.

Cette progression s'explique notamment par un taux de rotation plus important au niveau des personnels contractuels et en particulier au niveau des personnels administratifs.

A. TAUX DE ROTATION DU PERSONNEL ENSEIGNANT

Corps	Entrées	Sorties	Flux
ATER	54	56.5	-2.5
Doctorant	69	41	28
Enseignant contractuel	16	10	6
Maître de langue	1	1	0
Lecteur	6	8	-2
MAST	1	1	0
MCF	29	21	8
PAST	2.25	5.5	-3.25
PR	9	16	-7
PRAG	2	3	-1
PRCE	4	1	3



PLP	1	0	1
Total général	194.25	164	30.25

Le taux de rotation du personnel enseignant en 2022 est de 16.88 % contre 14.71 % en 2021.

Le taux de rotation du personnel enseignant titulaire (PR, MCF et enseignants du second degré titulaires) est de 5.91 % contre 5.73 % en 2021.

Le taux de rotation du personnel enseignant contractuel est de 40.76 % contre 35.64 % en 2021.

B. TAUX DE ROTATION DU PERSONNEL BIATSS

	Entrées		Sorties		Flux
Titulaires	A	24	A	18	6
	B	10	B	14	-4
	C	10	C	9	1
Contractuels	A	68	A	56	12
	B	29	B	23	6
	C	21	C	21	0
TOTAL		162		141	21

Entrées et sorties du personnel BIATSS en 2022

Le taux de rotation des personnels BIATSS en 2022 est de 21.70 % contre 15.36% en 2021.

Le taux de rotation des personnels titulaires au sein de la population BIATSS est 9.62 % contre 8.03% en 2021.

Le taux de rotation des personnels contractuels au sein de la population BIATSS est de 42.58 % contre 28.71% en 2021.



II. BILAN DES CONCOURS

A. CONCOURS ENSEIGNANTS CHERCHEURS

Au cours de l'année 2022, 38 postes ont été ouverts. Le service des personnels enseignants a reçu 1 343 candidatures relatives à ces 38 postes. Parmi ces 1 343 candidatures, 95 demandes ont été déclarées irrecevables après examen des dossiers.

Voie de recrutement par concours	2020			2021			2022		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Maître de conférences	10	14	24	12	22	34	12	12	24
Professeur d'université	7	8	15	7	9	16	2	12	14

B. CONCOURS ITRF

Concours 2022

Grade	BAP	Catégorie	concours	Nature	Pré-inscrit	Inscrits	Nombre H/F		Nombre H/F		Nombre H/F		Nombre H/F	
							Admissibles	H F	Présent à l'admission	H F	Admis LP	H F	Admis LC	H F
IGR	J	A	Responsable de la coopération internationale	Interne	12	12	4	2 2	2	2 0	1	1 0	0	0 0
IGE	F	A	Animateur-trice de communautés	Externe	11	7	4	1 3	4	1 3	1	0 1	2	0 2
IGE	J	A	Chargé-e des affaires juridiques	Externe	9	8	5	3 2	1	0 1	1	0 1	0	0 0
IGE	J	A	Chargé-e des achats et des marchés	Externe	16	14	4	2 2	2	1 1	1	1 0	0	0 0
ASI	J	A	Assistant-e d'orientation et d'insertion professionnelle	Externe	29	21	6	2 4	3	1 2	1	1 0	1	0 1
ASI	J	A	Assistant-e en gestion administrative	Externe	98	68	5	1 4	1	0 1	0	0 0	0	0 0
ASI	J	A	Assistant-en ingénierie de formation continue	Externe	24	11	1	0 1	1	0 1	1	0 1	0	0 0
ASI	F	A	Assistant-e d'édition	Examen professionnel exceptionnel	8	4	1	0 1	1	0 1	1	0 1	0	0 0
ASI	F	A	Dessinateur-trice, maquettiste infographiste	Examen professionnel exceptionnel	2	2	1	0 1	1	0 1	1	0 1	0	0 0
TCH	F	B	Technicien-ne d'information documentaire et de collections patrimoniales	Externe	8	4	1	0 1	1	0 1	1	0 1	0	0 0
TCH	J	B	Technicien-ne en gestion administrative	Externe	118	89	16		14		6			
TCH	J	B	Technicien-ne en gestion administrative	Interne	118	78	31		31		10			
ADT	J	C	Adjoint en gestion administrative	Recrutement sans concours		9	5	1 4	5	1 4	1	0 1	2	0 2
ADT	F	C	Aide archiviste	Recrutement sans concours		4	2	1 1	2	1 1	1	1 0	0	0 0
ADT	G	C	Opérateur logistique	Recrutement sans concours		1	1	1 0	1	1 0	1	1 0	0	0 0
ADT	G	C	Serrurier	Recrutement sans concours		1	1	1 0	1	1 0	1	1 0	0	0 0
TOTAL								15 26		9 17	29	6 7	5	0 5



Comparaison des concours filière ITRF sur 5 ans

	Nombre de poste ouvert par corps					Nombre de poste ouvert par BAP					Nombre de concours infructueux	Nombre total de poste ouvert
	IGR	IGE	ASI	TECH	ADT	J : gestion pilotage	G: Patrimoine/Logistique - Restauration/prévention	F: Culture, communication, production	E: informatique, statistique et calcul scientifique	D: Science humaine et sociale		
2018	1	10	2	5	0	12	2	2	1	1	2	18
2019	0	6	3	8	2	10	3	5	2	0	1	20
2020	1	6	2	5	1	9	2	1	3	0	2	15
2021	1	7	3	6	1	13	2	3	4	0	2	22
2022	1	3	5	6	4	13	2	3	0	0	3	18

III. PROMOTIONS

A. TABLEAU D'AVANCEMENT

Filière AENES												
Genre	Agents promouvables			Agents ayant déposé un dossier			Agents classés			Agents promus		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
ADJA => ADJA P2C	1	4	5	1	0	1	1	0	1	1	0	1
ADJA P2C => ADJA P1C	6	12	18	0	3	3	0	3	3	0	1	1
SAENES CN => SAENES CS	5	10	15	3	3	6	3	3	6	0	0	0
SAENES CS => SAENES Cex	3	5	8	0	2	2	0	2	2	0	0	0
AAE => APAE	0	3	3	0	1	1	0	1	1	0	0	0

Filière ITRF												
Genre	Agents promouvables			Agents ayant déposé un dossier			Agents classés			Agents promus		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
ADT => ADT P2C	9	3	12	4	1	5	1	1	2	1	1	2
ADT P2C => ADT P1C	3	6	9	2	4	6	1	3	4	1	1	2
TECH CN => TECH CS	9	14	23	2	11	13	0	4	4	0	3	3
TECH CS => TECH Cex	7	6	13	2	4	6	1	1	2	0	1	1
IGE CN => IGE HC	8	14	22	4	4	8	3	0	3	3	0	3
IGR 2C => IGR 1C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
IGR 1C => IGR HC	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
IGR HC => IGR HC éch spéc	2	1	3	1	0	1	1	0	1	1	0	1



Filière Bibliothèque												
Genre	Agents promouvables			Agents ayant déposé un dossier			Agents classés			Agents promus		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
MAG => MAG P2C	1	2	3	1	2	3	1	2	3	0	0	0
MAG P2C => MAG P1C	3	8	11	0	8	8	0	6	6	0	1	1
BIBAS CN => BIBAS C.S	0	4	4	0	2	2	0	2	2	0	0	0
BIBAS CS => BIBAS C.EX	2	1	3	2	0	2	2	0	2	0	0	0
BIB CN => BIB HC	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0
CONS => CONS CHEF	2	2	4	2	2	4	2	2	4	0	0	0

B. LISTE D'APTITUDE

Filière AENES												
Genre	Agents promouvables			Agents ayant déposé un dossier			Agents classés			Agents promus		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
ADJA => SAENES	10	25	35	0	9	9	0	4	4	0	0	0
SAENES => AAE	11	20	31	1	4	5	1	2	3	0	0	0

Filière ITRF												
Genre	Agents promouvables			Agents ayant déposé un dossier			Agents classés			Agents promus		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
ADT => TECH	23	23	46	8	9	17	2	3	5	0	1	1
TECH => ASI	25	36	61	8	17	25	2	2	4	0	0	0
ASI => IGE	7	20	27	2	7	9	1	3	4	0	2	2
IGE => IGR	26	32	58	7	6	13	1	2	3	0	0	0

Filière Bibliothèque												
Genre	Agents promouvables			Agents ayant déposé un dossier			Agents classés			Agents promus		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
MAG => BIBAS	6	12	18	1	11	12	0	3	3	0	1	1
BIBAS => BIB	1	2	3	1	2	3	1	2	3	0	0	0
BIB => CONS	2	3	5	1	0	1	1	0	1	0	0	0
CONS => CONS GAL	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0



IV. DEPARTS A LA RETRAITE

A. DEPARTS A LA RETRAITE DES ENSEIGNANTS

Au cours de l'année 2022, il y a eu **22 départs** en retraite au sein du corps enseignant.

Répartition des départs en retraite par grade

Grade	2019	2020	2021	2022
MCF	11	9	5	8
PR	10	2	9	13
PRAG	2	0	3	0
P. EPS	0	0	1	0
PRCE	0	0	1	1

B. DEPARTS A LA RETRAITE DES BIATSS

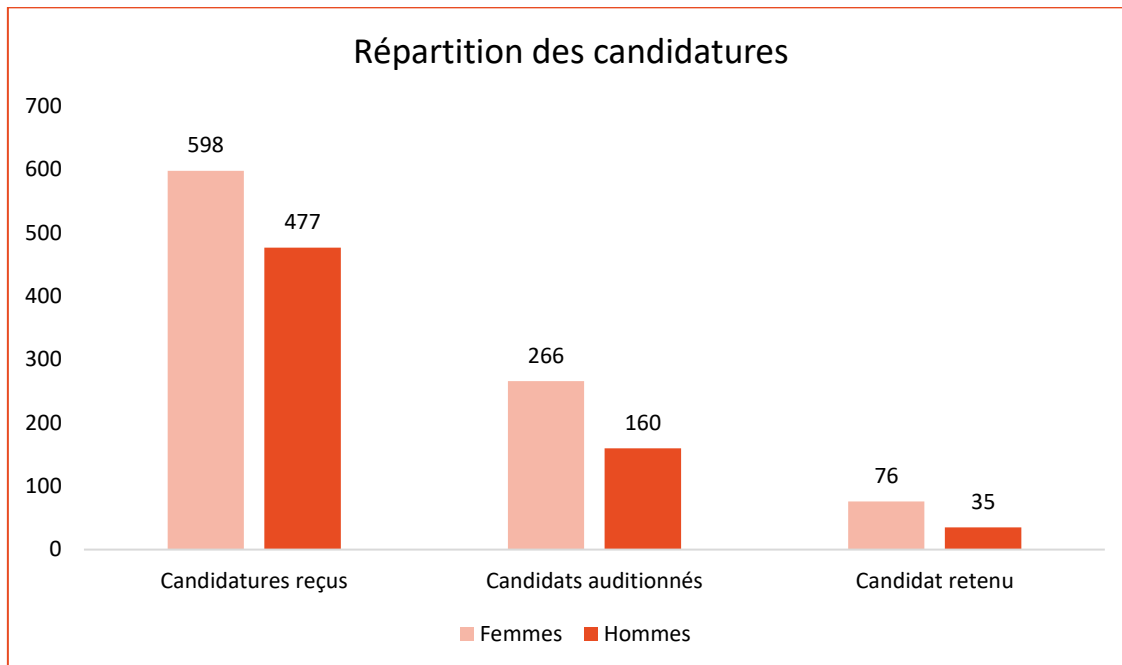
Au cours de l'année 2022, il y a eu **8 départs** en retraite au sein de la population BIATSS.

Catégorie	2019	2020	2021	2022
Catégorie A	4	3	3	2
Catégorie B	2	0	0	5
Catégorie C	3	7	5	1

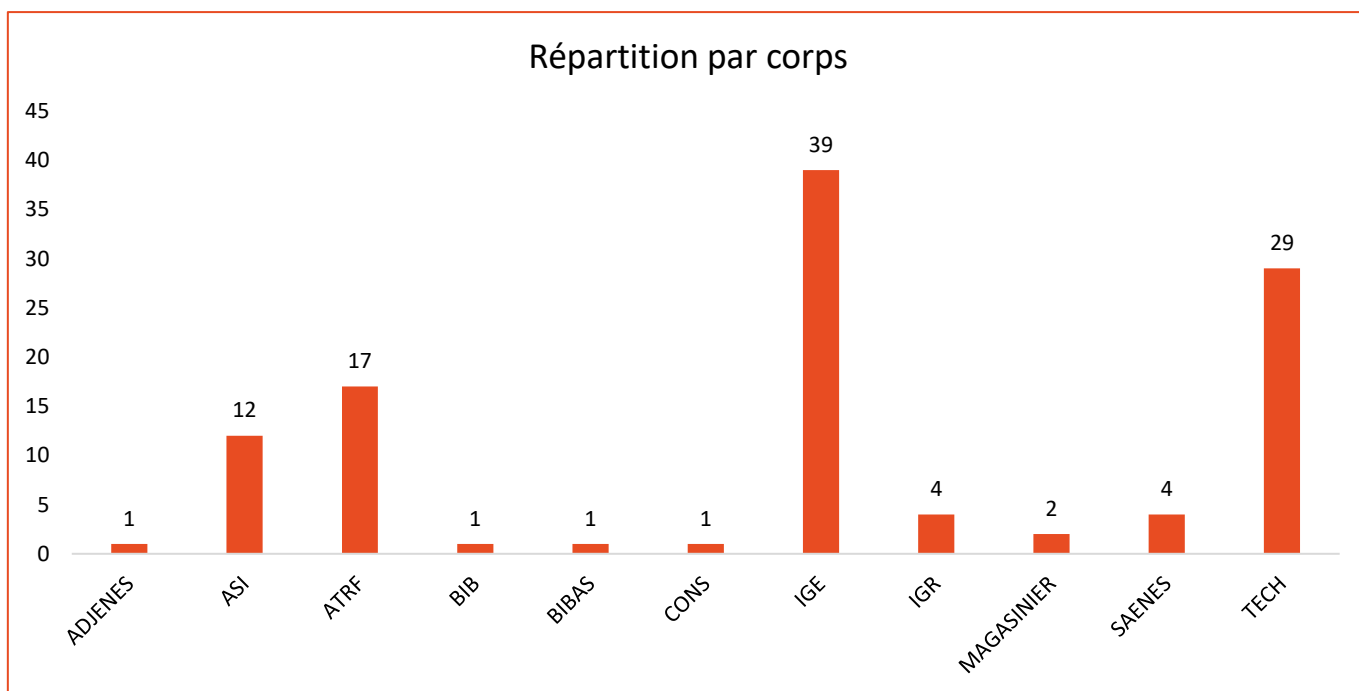


V. RECRUTEMENT

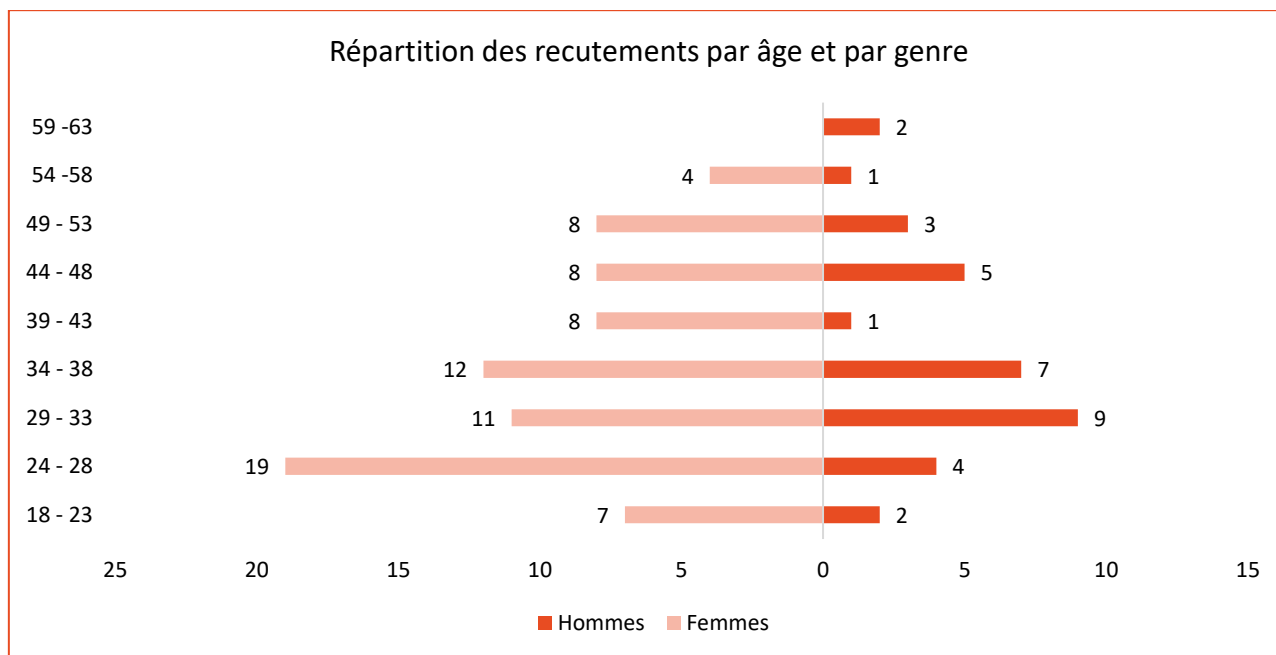
A. RECRUTEMENT BIATSS



Répartition des candidatures - effectifs physiques au 31/12/2022



Répartition des recrutements par corps - effectifs physiques au 31/12/2022



Répartition des recrutements par âge et par genre - effectifs physiques au 31/12/2022

B. RECRUTEMENT ENSEIGNANT

Recrutements des enseignants

Catégorie d'emploi	Nb de postes ouverts	Nb de candidatures reçues	Nb de candidatures classées
ATER	88	2245	377
PAST/MAST	23	38	31
LECT/ML	10	18	13
CDD	11	39	18
Second degré	11	107	26
Enseignants chercheurs	38	1343	146
Total	181	3790	611

CHAPITRE 3 : LA REMUNERATION ET LA MASSE SALARIALE

I. MASSE SALARIALE ET REMUNERATION

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

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

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

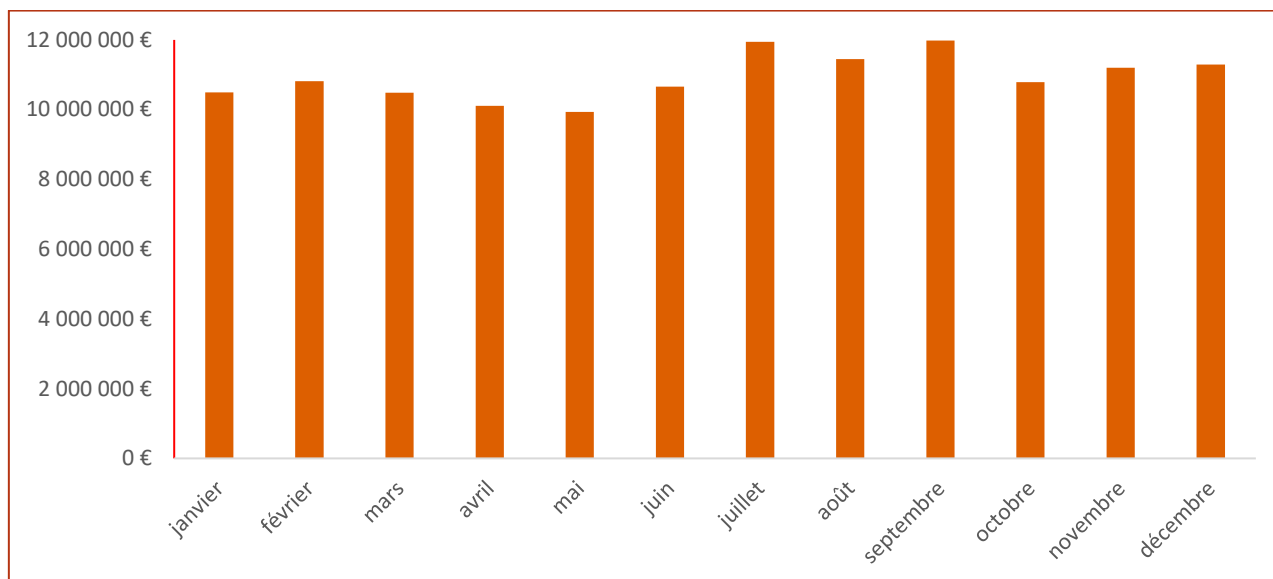
Les dépenses de personnels sont le premier poste budgétaire de l'université et représentent environ 85% sur les charges d'exploitations. La masse salariale nécessite dès lors un suivi rigoureux pour maîtriser son évolution.

A. MASSE SALARIALE GLOBALE

Année	2018	2019	2020	2021	2022
Masse salariale	118 050 402€	118 814 064€	119 538 599€	124 340 826€	131 156 012€
		+0,6%	+0,6%	+3,9%	+5,2%

Dépenses en masse salariale (hors action sociale) entre 2018 et 2022

La période 2018-2020 a connu une faible progression due notamment à des campagnes d'emplois plus contraintes. La hausse de l'année 2022 est marquée comme la précédente par un contexte de pleine campagne d'emplois, mais aussi par la hausse du point d'indice au 1^{er} juillet, les mesures indemnitaires des enseignants chercheurs dans le cadre de la LPR et la revalorisation de la rémunération des agents Biats titulaires ou non titulaires décidée par l'université.



Suivi de la consommation mensuelle de la masse salariale en 2022

B. MASSE SALARIALE ET PLAFOND D'EMPLOIS

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

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

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

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

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



Plafond	Statut	Population	2018	2019	2020	2021	2022	Evolution sur 5 ans
Etat	ENS	Titulaires	719	721	703	706	719	-0,1%
		Contractuels	187	163	177	200	210	12,6%
	BIATSS	Titulaires	473	466	463	452	438	-7,5%
		Contractuels	89	111	135	134	156	75,9%
s/total			1 467	1 461	1 477	1 491	1 523	3,8%
Propre	ENS	Contractuels	30	37	41	50	61	102,3%
	BIATSS	Contractuels	119	102	72	95	93	-21,7%
s/total			149	140	113	145	154	3,6%
total P8			1 616	1 601	1 591	1 636	1 678	3,8%

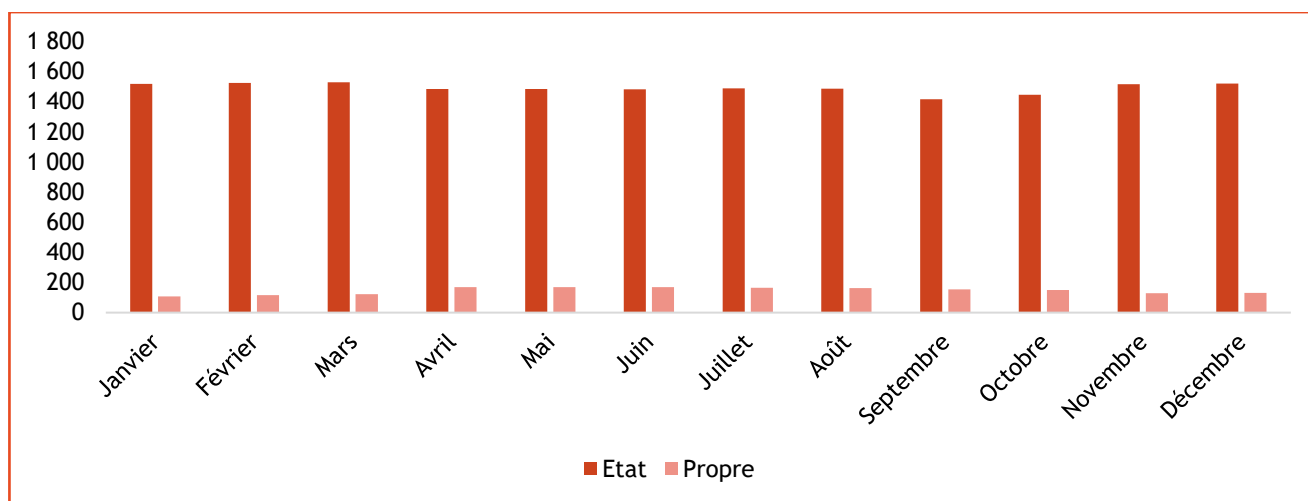
Evolution du plafond d'emploi en ETPT sur 5 ans

Le plafond global des emplois enregistre une progression globale de 3,8% sur les cinq dernières années.

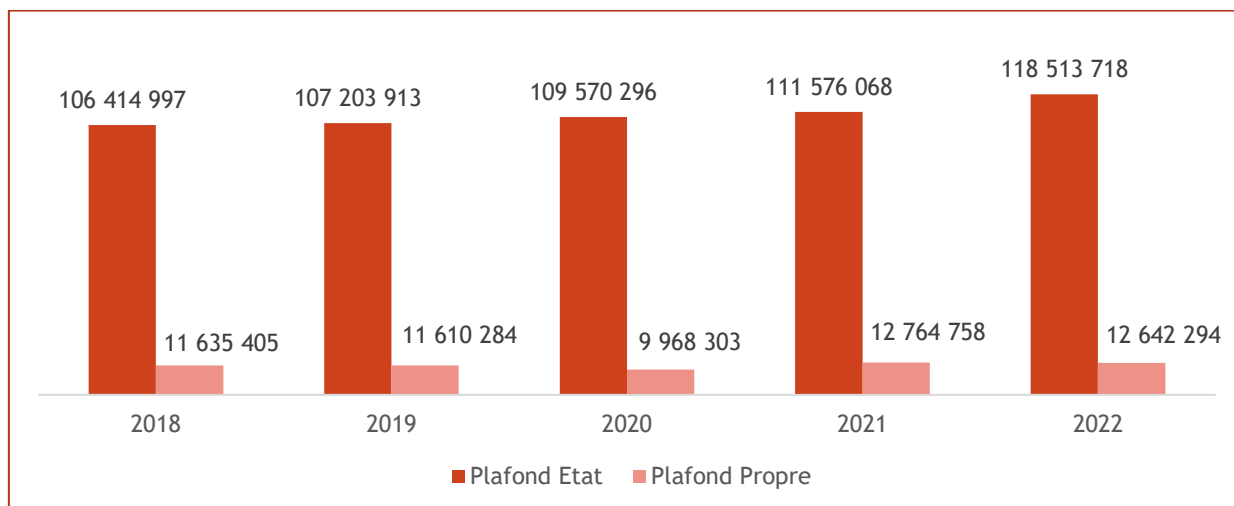
Le niveau du plafond Etat était relativement stable jusqu'en 2020 du fait de campagnes d'emplois contraintes à l'occasion desquelles le recrutement d'Ater a permis de pourvoir un certain nombre de postes vacants de titulaires enseignants. Les postes ouverts aux titulaires lors des campagnes d'emplois de 2020 et 2021 impactent nettement le plafond Etat en 2022.

En outre, la hausse du plafond Etat s'explique aussi par le glissement, à partir de 2020 sur la base d'un travail de cartographie des emplois, de supports Biats du plafond propre vers le plafond Etat, pour prendre en compte notamment des emplois sur missions ou renforts devenus pérennes au fil des années.

Les effectifs hors plafond Etat augmentent sensiblement en retrouvant leur niveau de 2019. Cela traduit en partie une reprise d'activité après l'épisode très marqué de crise sanitaire de 2020 et le déploiement de projets importants, notamment ERUA. Les prolongations de contrats doctoraux ont dû aussi être supportées sur ce plafond.



Suivi mensuel des emplois par plafond en ETPT en 2022

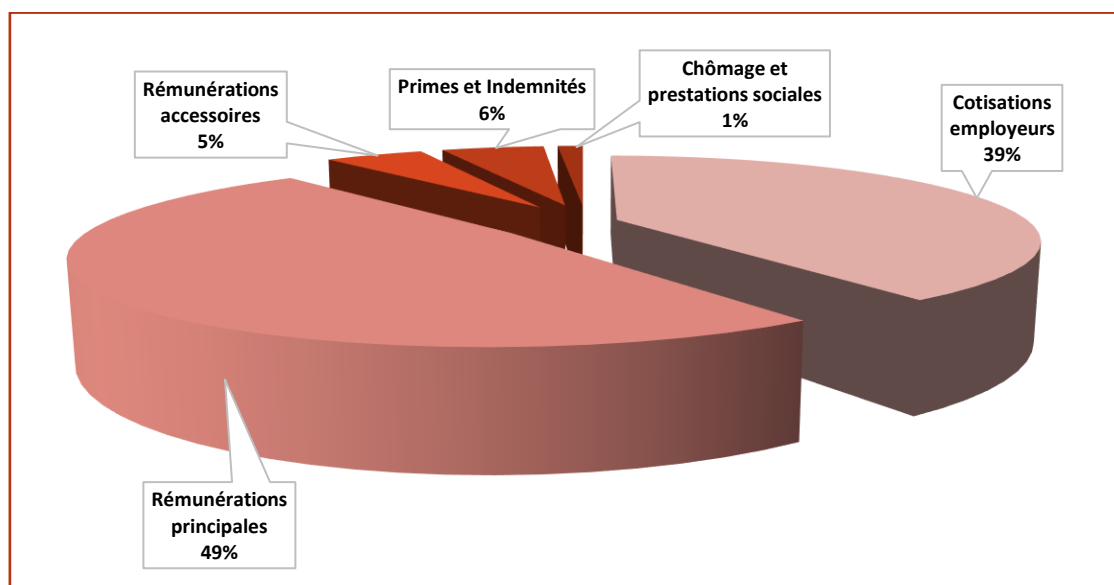


Evolution de la masse salariale par plafond sur 5 ans

C. REPRESENTATION DE LA MASSE SALARIALE PAR TYPE DE DEPENSES

		2020	2021	2022
Rémunérations principales		59 006 766	60 494 944	63 992 056
<i>dont</i>	<i>SFT</i>	512 878	505 766	498 260
	<i>Indemnité résidence</i>	1 623 326	1 651 715	1 746 038
	<i>NBI</i>	87 028	92 035	96 954
Rémunérations accessoires		5 015 169	6 049 426	6 273 910
<i>dont</i>	<i>Heures enseignants</i>	1 405 987	1 521 416	2 109 959
	<i>Vacations extérieures</i>	2 831 014	3 698 993	3 263 693
	<i>Vacations étudiants</i>	429 581	503 775	530 898
	<i>Vacations Biatss</i>	230 201	240 204	258 394
	<i>Indemnités congés payés</i>	59 744	74 709	74 581
	<i>Indemnités commission/jury</i>	58 642	9 929	36 386
Primes et Indemnités		5 567 698	6 343 048	7 513 086
Cotisations employeurs		48 191 074	49 889 593	52 060 157
Prestations sociales		1 757 892	1 563 816	1 316 803
<i>dont</i>	<i>Allocations retour emploi</i>	1 364 339	1 170 707	636 681
<i>dont</i>	<i>Remboursement domicile travail</i>	350 821	329 450	368 657
		119 538 599	124 340 826	131 156 012

Décomposition de la masse salariale en €



Répartition par type de dépenses en 2022

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

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

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

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

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

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

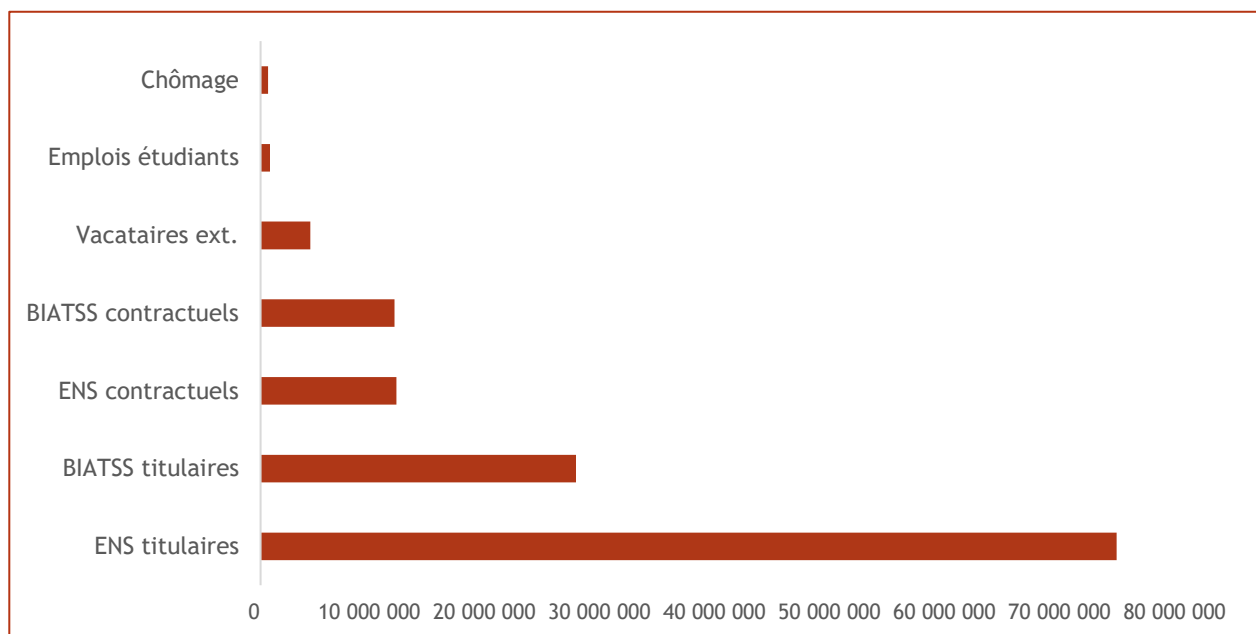
L'université continue à verser des **allocations chômage** pour ses anciens agents en recherche d'emploi qui étaient en poste avant l'adhésion de l'université au régime d'assurance chômage. Ces allocations sont comptabilisées comme **prestations sociales**, au même titre que le remboursement domicile travail.



D. REPRESENTATION DE LA MASSE SALARIALE PAR TYPE DE BENEFICIAIRE

	2018	2019	2020	2021	2022	Evolution sur 5 ans
ENS titulaires	69 161 682	70 082 056	69 818 679	71 260 598	74 438 551	7,6%
BIATSS titulaires	26 009 368	26 243 160	26 688 592	26 336 236	27 422 801	5,4%
ENS contractuels	8 962 669	8 113 869	9 105 351	10 515 478	11 825 650	31,9%
BIATSS contractuels	8 195 094	8 326 792	8 233 521	9 388 072	11 658 680	42,3%
Vacataires extérieurs	3 789 994	3 874 089	3 670 471	4 882 966	4 336 100	14,4%
Chômage	1 239 326	1 337 979	1 364 339	1 170 707	643 181	-48,1%
Emplois étudiants	692 269	836 119	657 645	786 770	831 048	20,0%
	118 050 402	118 814 064	119 538 599	124 340 826	131 156 012	11,1%

Masse salariale par type de bénéficiaire



Représentation de la masse salariale par type de bénéficiaire



E. REMUNERATIONS MOYENNES DES PERSONNELS

Représentation des salaires par genre, type de population et catégorie (basé sur les traitements de décembre 2022 - hors apprentis et doctorants)						
	Genre	Catégorie	Coût annuel chargé	Salaire moyen brut mensuel	INM Moyen	Age moyen
Enseignant titulaire	F	A	102 217,08 €	4 180,43 €	831	49
	H	A	110 123,64 €	4 408,91 €	870	50
Enseignant contractuel	F	A	42 319,56 €	2 429,50 €	445	35
	H	A	41 482,44 €	2 315,37 €	442	37
BIATSS titulaire	F	A	77 982,36 €	2 699,08 €	550	49
	H	A	84 288,96 €	2 828,00 €	565	47
	F	B	58 443,24 €	2 007,45 €	421	46
	H	B	58 644,84 €	2 031,47 €	423	46
	F	C	51 294,84 €	1 858,63 €	378	49
	H	C	53 677,56 €	1 853,95 €	373	46
BIATSS contractuel	F	A	50 251,80 €	2 617,67 €	501	39
	H	A	57 352,92 €	2 979,18 €	593	38
	F	B	40 037,52 €	1 906,07 €	382	35
	H	B	40 722,96 €	1 932,49 €	393	38
	F	C	36 512,40 €	1 720,66 €	361	39
	H	C	38 110,68 €	1 744,44 €	364	35

Rémunération brute moyenne par catégorie de personnels

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

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

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

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



F. LES VACATIONS D'ENSEIGNEMENT

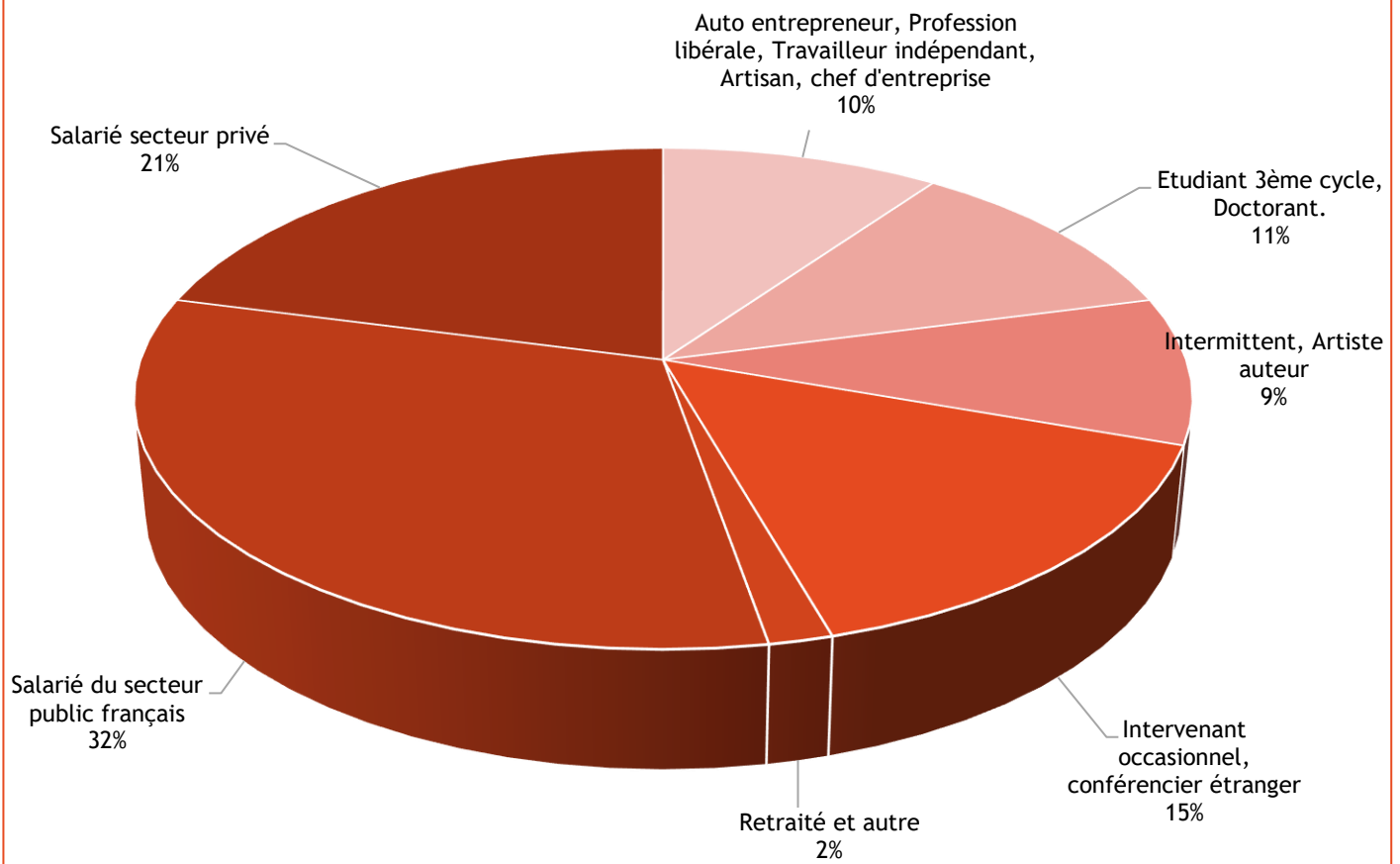
Année universitaire 21/22 – services réalisés de vacances d'enseignement :

- 80 068 HETD (équivalent de 208,5 ETPT sur la base de 384 heures de service d'enseignement)
- 2 817 contrats
- 1 530 intervenants
- Intervenants majoritairement salariés (53%) du secteur public ou privé ;
- Moyenne de 28h par contrat
- Moyenne de 52h par intervenant
- Rémunération moyenne par intervenant de 2 168€ par an (181€ par mois)
- Rémunération médiane par intervenant de 1 491€ par an (124€ par mois)

Statut Intervenant	Total HETD	Nb Intervenant	Nb contrat	Nb heures /intervenant	Nb heures/ contrat
Auto entrepreneur, Profession libérale, Travailleur indépendant, Artisan, chef d'entreprise	9 984	151	330	66	30
Etudiant 3ème cycle, Doctorant.	8 323	169	268	49	31
Intermittent, Artiste auteur	10 482	145	308	72	34
Intervenant occasionnel, conférencier étranger	2 276	232	282	10	8
Retraité et autre	1 242	26	62	48	20
Salarié du secteur public français	28 704	487	935	59	31
Salarié secteur privé	19 057	320	632	60	30
Total général	80 068	1 530	2 817	52	28



Repartition des chargés d'enseignement par statut





II. REGIMES INDEMNITAIRES

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

Pour les enseignants-chercheurs :

Conséquence de la loi de programmation pour la recherche (**LPR**)², le nouveau régime indemnitaire unifié à destination des enseignants-chercheurs, personnels assimilés et des chercheurs, aussi appelé **RIPEC**³, est entré en vigueur le 1er janvier 2022. Il se substitue aux anciennes primes réglementaires : prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES), prime de responsabilité pédagogique (PRP), prime de charge administrative (PCA), prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR).

Le RIPEC comprend trois composantes, deux indemnités⁴ et une prime⁵ :

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

Pour les personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé

Le RIFSEEP ou **Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel**⁶ est le régime indemnitaire de référence qui remplace la plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique de l'Etat. Il s'inscrit dans un processus interministériel de simplification et d'harmonisation des régimes indemnitaires. Il est versé depuis 2015 au personnel fonctionnaire des corps et emplois fonctionnels relevant de la filière de l'administration de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la Recherche, toutes catégories confondues. Depuis le 1er septembre 2017, il est également versé au personnel fonctionnaire des corps de recherche et de formation, qu'ils soient de catégorie A, B, ou C.

² Loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 (LPR)

³ Décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs

⁴ Arrêté du 27 décembre 2022 fixant le montant annuel des composantes indemnitaires créées par l'article 2 du décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs

⁵ Arrêté du 7 février 2022 fixant certaines modalités de la procédure d'attribution de la prime individuelle prévue par le décret n°2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs

⁶ Décret du 20 mai 2014 relatif au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)



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

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

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

Dans un second temps, l'université s'est engagée, par décision du conseil d'administration du 1^{er} juillet 2022, à valoriser l'expertise et l'encadrement.

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

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

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

A. INDEMNITES ATTRIBUEES AU PERSONNEL BIATSS

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

Catégorie	Situation antérieure	Nouveau socle en vigueur au 01/01/2021
A	602 €	686 €
B	501 €	579 €
C	357 €	419 €

Montant de référence mensuelle de l'IFSE à Paris 8

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

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



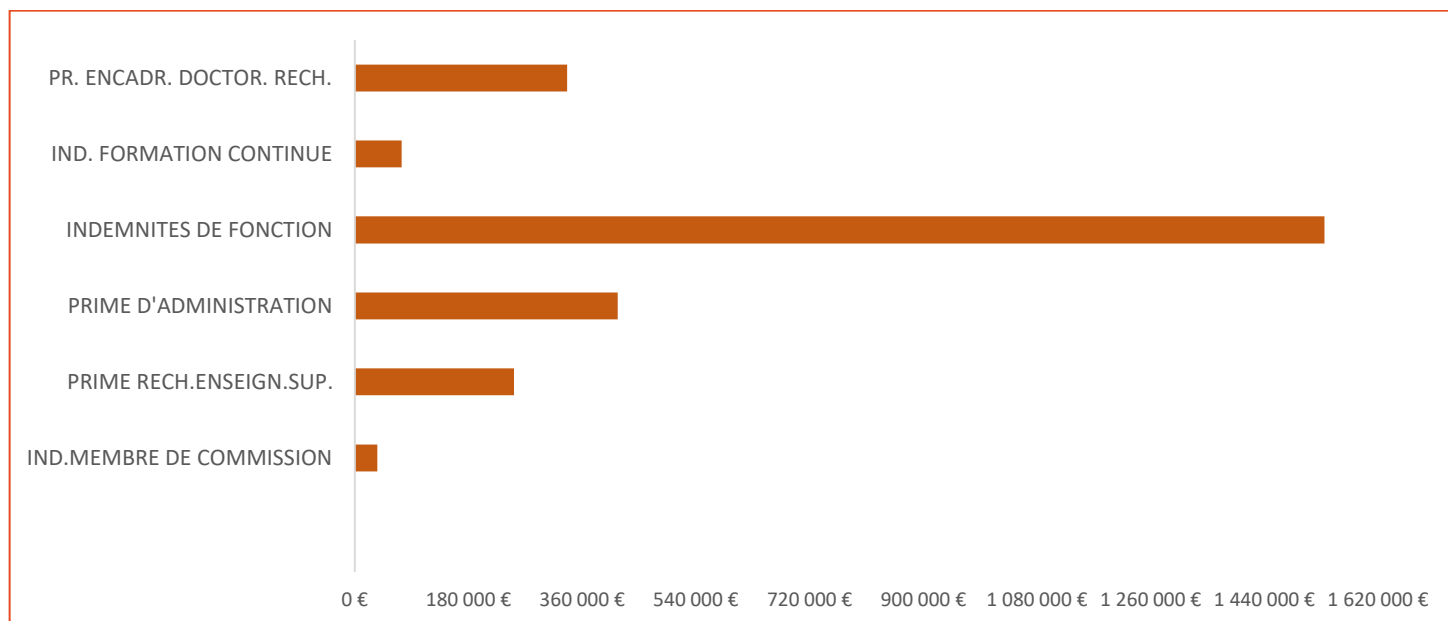
Les agents contractuels ne disposent pas d'un régime indemnitaire à l'exception d'une prime exceptionnelle de 800€ net versée en juillet et décembre. Celle-ci a été revalorisée et actée lors du conseil d'administration du 01/07/2022 en complément de la refonte des grilles indiciaires.

B. PRIMES ET INDEMNITES ATTRIBUEES AU PERSONNEL ENSEIGNANT

Primes enseignants	2020	2021	2022
IND.MEMBRE DE COMMISSION	58 009 €	9 927 €	35 469 €
PRIME RECH.ENSEIGN.SUP.	944 066 €	1 696 343 €	251 948 €
PRIME D'ADMINISTRATION	267 138 €	310 589 €	415 924 €
INDEMNITES DE FONCTION			1 534 853 €
PRIME RESP.PEDAGOGIQUES	201 938 €	278 080 €	
IND. FORMATION CONTINUE	124 681 €	133 890 €	73 982 €
PR. ENCADR. DOCTOR. RECH.	234 138 €	257 013 €	335 967 €
Total	1 829 970 €	2 685 842 €	2 648 142 €

Tableau de répartition des primes et indemnités versés aux enseignants

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



Répartition des primes et indemnités versés aux enseignants en 2022



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

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

Agents concernés :

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

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

Population	2020		2021		2022	
	Nombre d'agents	Coût	Nombre d'agents	Coût	Nombre d'agents	Coût
Enseignants	20	13 377 €	40	32 740 €	51	57 139 €
BIATSS	24	4 604 €	18	5 423 €	47	20 486 €
Total	44	17 981 €	58	38 163 €	98	77 625 €

Coût de la garantie individuelle de pouvoir d'achat

CHAPITRE 4 : LA FORMATION

I. PRESENTATION DU SERVICE ET DU BUDGET

Au sein de la direction des personnels, des emplois, de la formation et de l'action sociale (DIPEFAS), le service de la formation continue des personnels contribue à l'élaboration et la mise en œuvre de la politique des personnels RH de l'université Paris 8.

Ce service a pour mission de répondre à des besoins en termes de développement de compétences, d'évolution de carrière, d'évolution dans les missions, de mobilité interne, de prise de poste, de préparation aux concours pour tous les agents de l'université, enseignants et personnels administratifs, titulaires et non titulaires.

Axes stratégiques de formation de l'université

Le plan de formation est un élément clé de la politique de développement des ressources humaines de l'université, il est à ce titre élaboré en lien étroit avec la vice-présidence relations et ressources humaines. Le plan de formation est pensé de manière pluriannuelle sur la base des besoins de formation identifiés empiriquement (entretiens annuels, recensement des composantes et services, demandes des agents...) mais également de manière prévisionnelle sur la base des besoins projetés en lien avec le projet d'établissement et la stratégie de l'université. Le plan de formation participe notamment à la mise en œuvre de la démarche HRS4R et à la démarche de prévention des risques psycho-sociaux et de qualité de vie au travail (QVT) engagées en 2022.

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

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

Missions

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

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

Moyens

Humains : le service de la formation des personnels est intégré au pôle développement RH, ce service compte 3 agents, dont la responsable du pôle (cat.A), une assistante de formation (cat.B) et une gestionnaire en développement RH (cat.C).

Budgétaires : le budget alloué à la formation en 2022 :

UFR	CR	SOUS_CR	Libellés crédits	Crédits ouverts	Crédits exécutés
900	500	100	Crédits de fonctionnement - 10	310 000 €	289 799 €
900	500	100	Vacations - 30	15 000 €	4 175 €



	Total	325 000 €	293 974 €
--	--------------	-----------	-----------

Budget alloué à la formation des personnels en 2022

Budget alloué à la formation des personnels

	2020	2021	2022
Budget alloué	265 000 €	310 000 €	325 000 €
Masse salariale	119 538 599 €	124 340 826 €	131 154 838 €
Dépenses totales	157 376 €	302 959 €	293 974 €
% / masse salariale	0,22 %	0,24 %	0.25 %

Evolution du budget alloué à la formation des personnels au regard de la masse salariale

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

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

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

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



II. FORMATIONS PROPOSEES

A. PRESENTATION DES FORMATION

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

Thématique	Heures de formation dispensées	Nombre de participants	Tx d'absentéisme
Développement personnel et professionnel	2347	220	
Efficacité professionnelle	244	122	2%
Préparation aux concours	809	54	13%
Développement personnel	414	30	13%
Dispositif individuel de formation	440	7	0%
Accueil/communication	2	1	0%
Gestion des archives et des ouvrages	24	1	0%
Préparation aux concours	4	1	0%
Développement de nouvelles compétences	410	4	0%
Maintien et évolution des compétences	5887	694	
Appui à la pédagogie	575,5	110	0%
Appui à la recherche	157	35	0%
Appui à l'enseignement	15	2	0%
Bureautique	427	61	15%
Démarche qualité	12	1	0%
Encadrement et pilotage	329	27	0%
Environnement professionnel	1380	250	4%
Expression écrite et orale	150	15	0%
Formation continue	56	2	0%
Gestion des archives et des ouvrages	59	2	0%
Gestion des ressources humaines	401,5	29	0%
Gestion financières et comptables	165,8	18	0%
Gestion patrimoine	19	2	0%
Informatique	306,5	11	0%
Juridique	57	3	0%
Langues	425	30	0%
Méthodologie	34	3	0%
Préparation aux concours	18	1	0%
Responsabilités Sociales des Universités	841	66	0%
Statistiques	24	2	0%
Technologie d'information et de communication	435	24	0%
Prise de poste	664	25	
Encadrement et pilotage	664	25	0%
Prévention, Santé et Sécurité	1123	246	

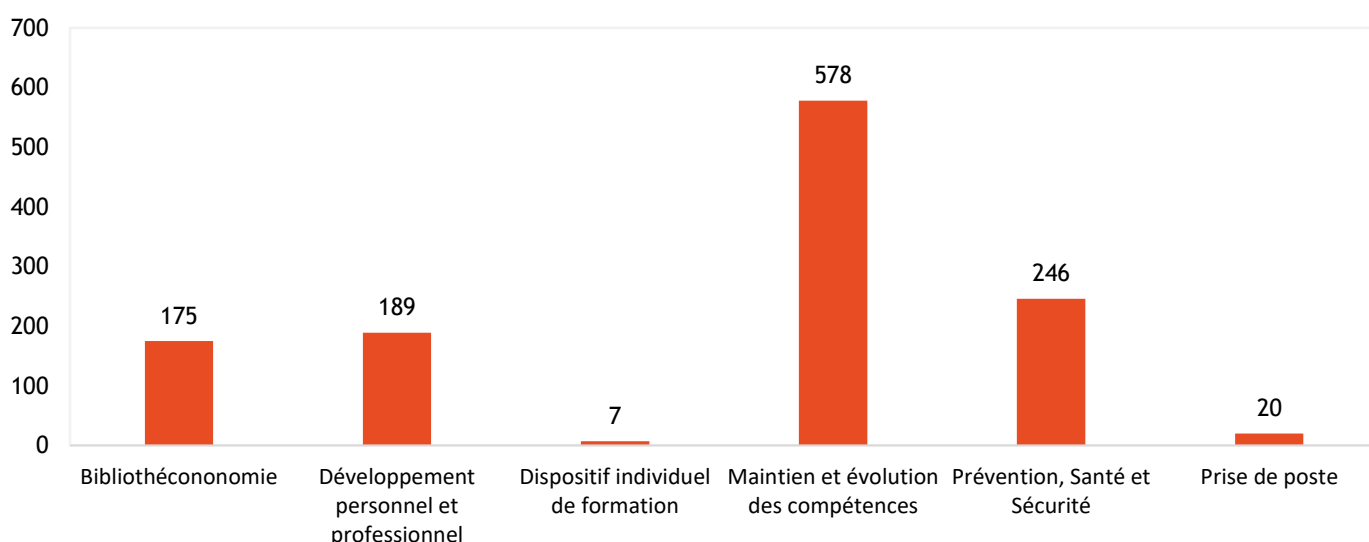


Formation représentants élus	21	1	0%
Hygiène et sécurité	766	205	24%
Prévention/Santé	339	41	20%
Total général	10 024	1186	

Formations proposées et réservées exclusivement aux personnels de bibliothèque

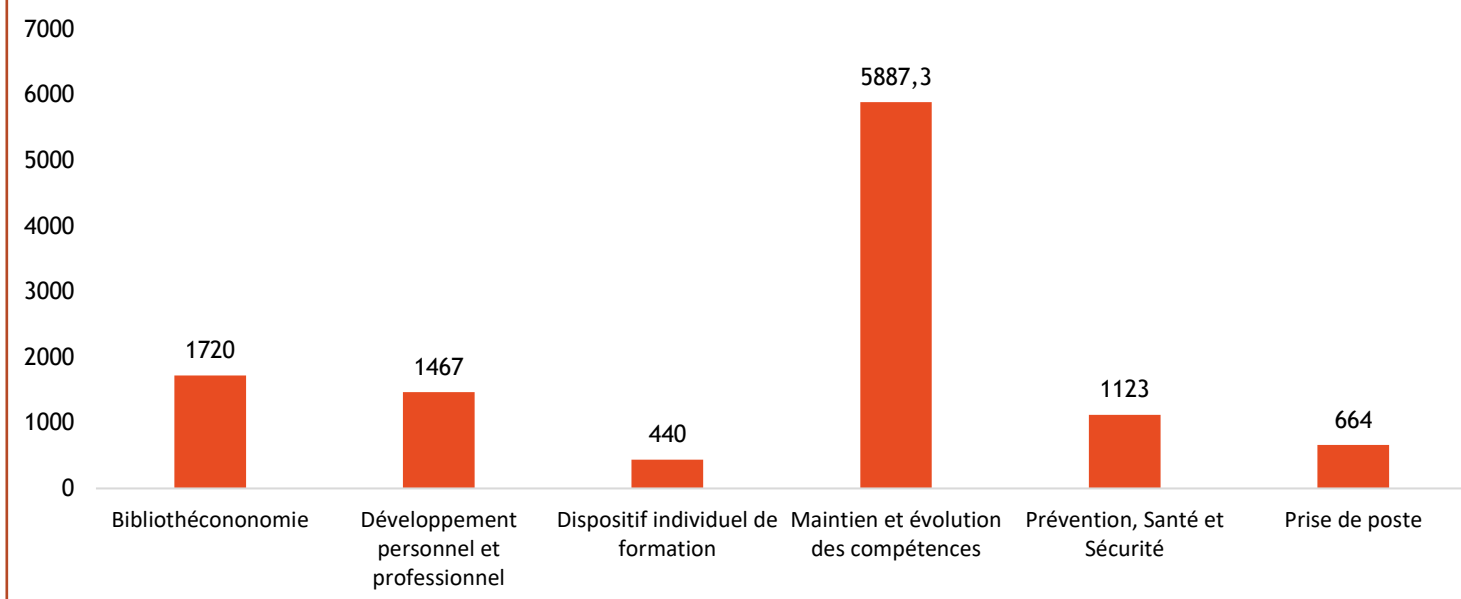
Thématique	Nombre de participants	Nbr d'heures de formations
Bibliothéconomes	175	1720
Accueil/communication	37	336,5
Encadrement et pilotage	7	90
Environnement culturel	32	180,5
Environnement professionnel	29	245
Expression écrite ou orale	1	3
Gestion des archives et des ouvrages	19	329
Informatique	9	150,5
Méthodologie	5	34,5
Préparation aux concours	11	144
Technologie d'information et communication	25	207
Total général	175	1720

Nombre de participants par thématique





Nombre d'heures de formations dispensées par thématique



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

B. BILAN DES FORMATIONS DES PERSONNELS

	2020	2021	2022
Budget dépensé	157 376 €	302 959 €	293 974 €
Heures de formation	3 662.75	8 054	11 741*
Nombre de stagiaires cumulés un stagiaire est comptabilisé plusieurs fois s'il suit plusieurs formations	524	808	1357
Coût horaire moyen d'une action de formation	42.97 €	37.62 €	25.03 €
Taux d'absentéisme	26%	13 %	13 %

*Dont 1 720 heures en lien avec les formations de Bibliothéconomie

Les données du rapport social unique concernant la formation des personnels sont en corrélation avec la sortie de crise sanitaire « totale » en 2022. Nous avons pu proposer une offre de formation collective complète et le regain de demandes de

formation individuelle a été significatif. En effet, nous pouvons constater une hausse de l'activité d'accompagnement en formation tout au long de l'année à l'université. L'offre de formation initialement annoncée a pu être proposée aux personnels.

Le taux d'exécution du budget s'élève à 90% pour 2022. 11 741 heures de formation ont été suivies.

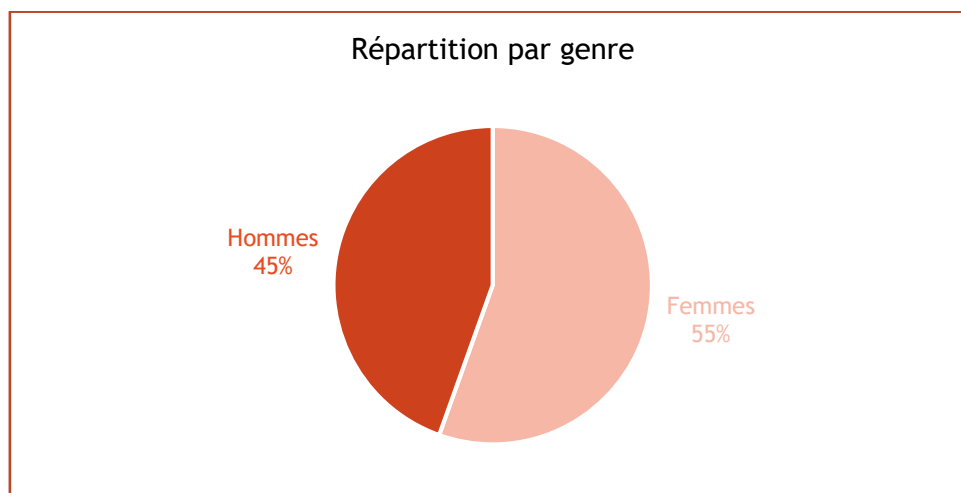
Le coût horaire de formation 2022 connaît une forte baisse, cela s'explique notamment par la mise en place d'action de formation ouverte à un grand nombre de participants à moindre frais (environnement professionnel ; sensibilisation aux gestes qui sauvent et conférence débat sur les VSS). Des formations animées par des intervenants internes, experts, dans la thématique proposée.

C. PARTENARIAT ET COMMUNICATION

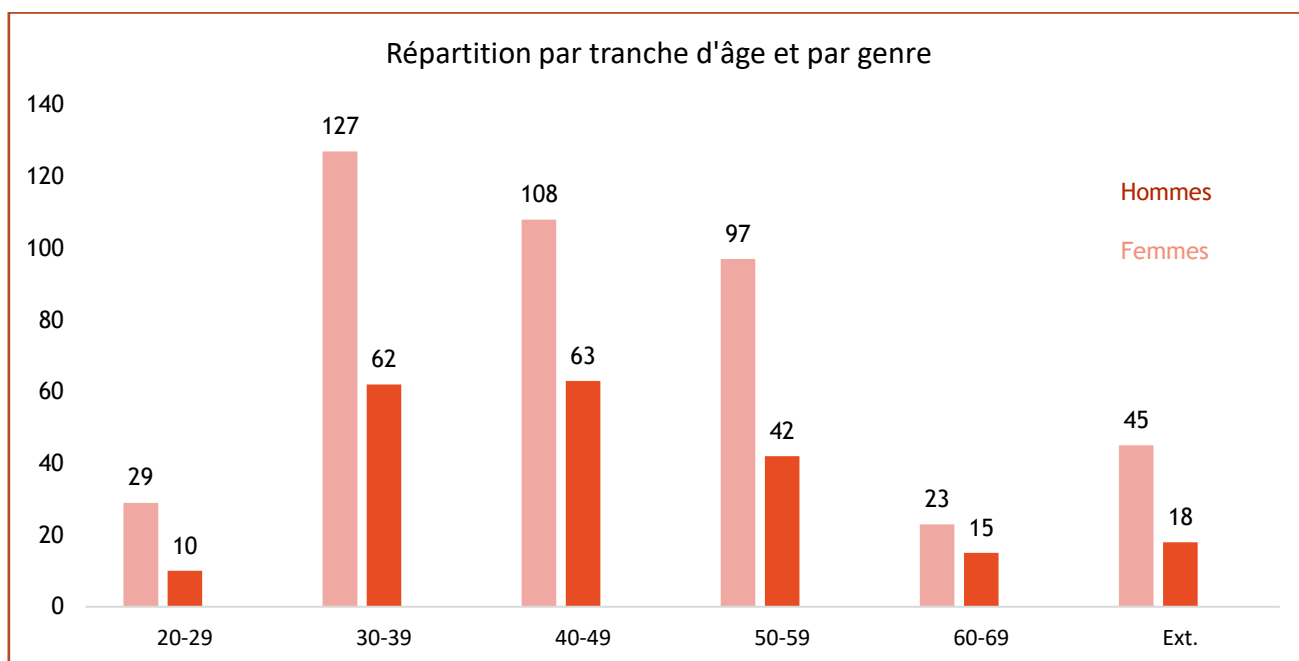
- sollicitation prioritaire des partenaires institutionnels (réseau régional de formation, réseau de formation interministériel, Université Numérique, Centre Académique de Formation Administrative de Créteil) ;
- mobilisation d'un réseau d'intervenants universitaires, notamment pour les formations sur la préparation aux concours et sur la connaissance de l'environnement professionnel ;
- organisation de réunions d'information sur les dispositifs d'accompagnement aux concours proposés :
 - mai 2022 : présentation des préparations proposées par le CAFA ;
 - octobre 2022 : présentation des concours ITRF de l'AENES à l'université Paris 8.

III. PRESENTATION DES STAGIAIRES

A. REPARTITION PAR TRANCHE D'AGE ET GENRE

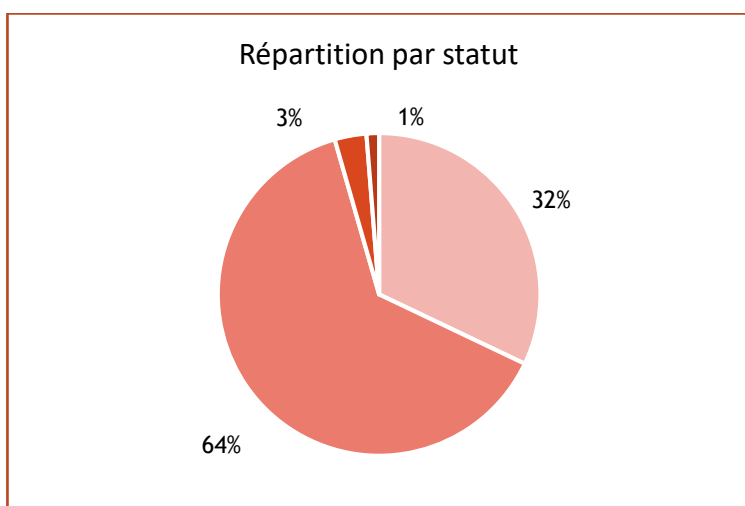


La répartition homme/femme sur l'année 2022 est plus équilibrée que les années précédentes, cela s'explique notamment par la mise en place de formations techniques pour la direction du patrimoine, les agents sont principalement des hommes et ont bénéficié de formations habilitation électrique, montage et démontage d'échaffaudage, travail en hauteur... etc. On remarque aussi une participation masculine plus importante que les années précédentes sur le domaine responsabilité sociétale et qualité de vie et santé au travail. Ces thématiques de formation étant portées par ailleurs par la démarche de prévention des RPS dans laquelle l'université s'est engagée en 2022 ainsi que par la labellisation HRS4R.



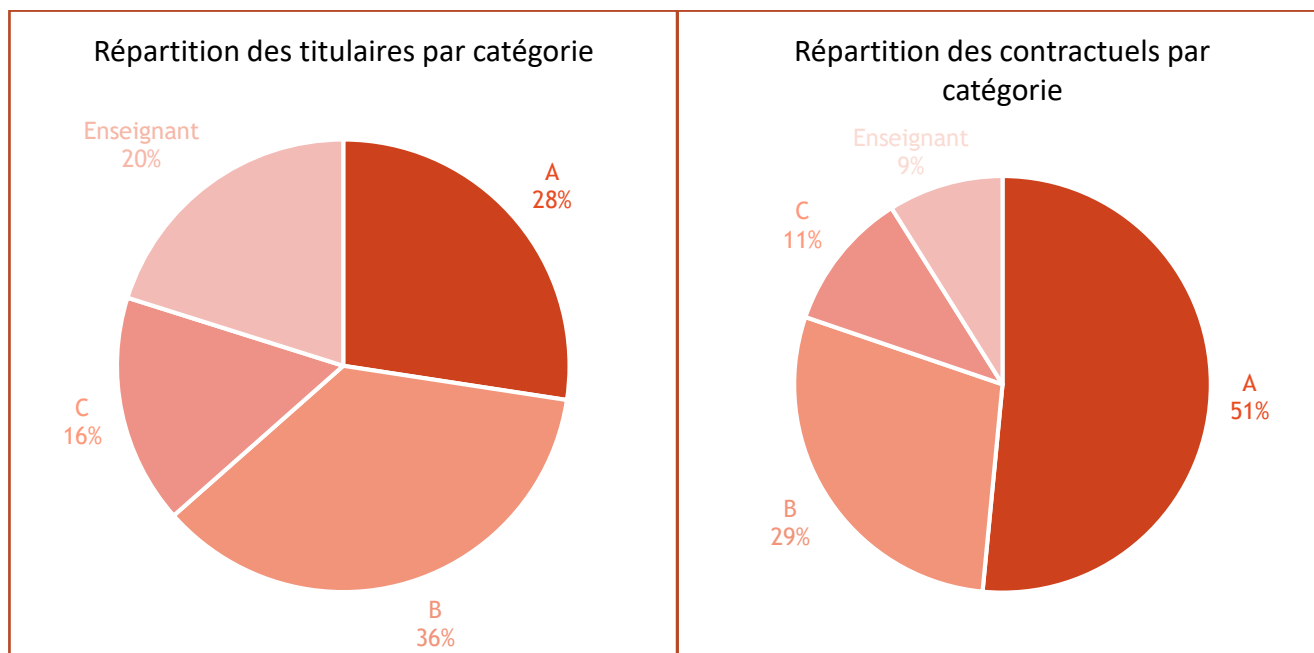
Répartition des stagiaires par tranche d'âge et par genre

B. REPARTITION DES STAGIAIRES PAR STATUT ET CATEGORIE



Représentation détaillée des stagiaires contractuels et titulaires

Titulaire	67%
A	28%
B	36%
C	16%
Enseignant	20%
Contractuel	33%
A	51%
B	29%
C	11%
Enseignant	9%



Année	2018	2019	2020	2021	2022
Nombre d'enseignants formés	36	178	17	50	160
Nombre d'heures	420	1 250	172	2 514	2 252

Evolution de la formation des enseignants-chercheurs

Le nombre de stagiaires enseignants formés peut varier notamment en fonction du nombre de nouveaux-MCF recrutés. La réglementation prévoit 32h d'accompagnement obligatoire préalable avant la titularisation d'un nouveau MCF. A titre d'information, l'établissement a accueilli 22 nouveaux MCF au cours de l'année 2022.

En 2021, 50 enseignants ont bénéficié d'un accompagnement en formation pour 2 514 heures contre 160 enseignants pour 2 252 heures en 2022. Ces écarts s'expliquent notamment par le fait qu'en 2021 le service a accompagné une dizaine d'enseignants bénéficiaires du programme PAUSE sur des formations « longues » (certifiantes ou diplômantes – FLE, anglais, parcours professionnel, bilan de compétences) pour 1 078 heures, ce qui augmente le volume d'heures. En 2022, nous avons accompagné plus d'enseignants sur des formations dont les formats étaient plus courts (exemple : « adaptation immédiate au poste de travail »).

Cette augmentation du nombre d'enseignants formés s'explique également par l'élargissement de l'offre de formation à destination de cette population. Si le service formation a proposé des offres qui étaient, par le passé plutôt dédiées au personnel administratif, la volonté de l'université d'accompagner les enseignants dans les différentes missions inhérentes à leur métier (enseignement, recherche, responsabilités pédagogiques et administratives....) a conduit à élargir les bénéficiaires tout en intégrant progressivement de nouvelles thématiques de formation à destination tant des personnels administratifs que enseignants. Les démarches HRS4R et de prévention des RPS ont accéléré ce processus.

On note également que de plus en plus d'enseignants expriment le besoin d'être formés sur certaines thématiques et apprécient de partager ces temps de formation avec les collègues administratifs.

CHAPITRE 5 : L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

I. LES RELATIONS PROFESSIONNELLES ET LE DIALOGUE SOCIAL

A. LES INSTANCES DU DIALOGUE SOCIAL

Le comité technique (CT)

Conformément aux objectifs de la loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et en application du décret du 15 février 2011, le comité technique de proximité de l'université Paris 8 a été créé en remplacement du comité technique paritaire.

Les attributions des comités techniques ont été élargies. Sollicités quant à l'organisation et au fonctionnement de l'administration et des services, aux programmes relatifs aux méthodes de travail, aux questions d'hygiène et de sécurité, aux règles statutaires, à la gestion des effectifs, etc., ils sont également consultés sur toutes les questions relatives aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition, à l'échelonnement indiciaire, à la gestion des emplois et des compétences, à la formation et au développement des compétences et qualifications professionnelles, ainsi qu'aux problèmes liés à l'insertion professionnelle, à l'évolution des qualifications ou encore à l'égalité professionnelle, la parité et à la lutte contre toutes les discriminations etc. Les incidences sur la gestion des emplois des principales décisions à caractère budgétaire font également l'objet d'une information des comités techniques de proximité.

Au sein de notre université, l'administration, qui ne bénéficie plus de voix délibérative, est désormais représentée par la présidente de l'université, la directrice générale des services et, selon l'ordre du jour, les directeurs généraux adjoints en tant qu'invités permanents, tandis que les représentants du personnel sont au nombre de 10 membres titulaires et autant de membres suppléants.

Selon l'ordre du jour, certains personnels au titre de leur expertise peuvent être invités aux séances pour présenter un dossier.

Comité technique					
Hommes		Femmes		Total	
Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
6	60	4	40	10	100

Composition du comité technique

Le CT s'est réuni 6 fois au cours de l'année civile 2022. Des sujets marquants ont été abordés :

- élections professionnelles ;
- charte des formateurs internes et rémunération des intervenants au bénéfice de la formation des personnels ;
- référentiel enseignant ;
- régime indemnitaire des titulaires Biatts ;



- taux de rémunération des emplois étudiants ;
- refonte des grilles des agents non titulaires ;
- participation financière de l'université aux frais de repas au Crous ;
- création du comité social d'administration.

Le comité d'hygiène et de sécurité au travail (CHSCT)

Le CHSCT a été créé le 1er mars 2013 par arrêté de la Présidence de l'Université.

Il est composé de la présidente, de la Directrice Générale des Services et de la Directrice de la DIPEFAS, ou de son représentant, de la Conseillère de Prévention, du médecin de Prévention ainsi que des représentants du personnel, et de l'inspectrice santé et sécurité au Travail (ISST) du MESR.

Les personnels ont élu leurs représentants au comité technique. Au vu des propositions des représentants, le CHSCT a été composé et les syndicats représentés sont UNSA, SDUAT-La Dionysoise, CGT GERC SUP, SGEN CFDT et FSU.

Par ailleurs, la composition du CHSCT peut s'élargir aux représentants des usagers, suivant l'ordre du jour. Les usagers ont élu aux conseils centraux de février 2021 des représentants. Les syndicats représentés UNEF-UEAF, Le Poing Levé et Solidarité Etudiante

Le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des personnels ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail.

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail					
représentants du personnel					
Hommes		Femmes		Total	
Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
5	55	4	45	9	100

Composition du CHSCT

En 2022, le CHSCT s'est réuni à 4 reprises.

- ✓ CHSCT de janvier 2022 : conditions de mise en œuvre des mesures sanitaires suivant la circulaire ministérielle du 29 décembre 2021 ;
- ✓ CHSCT de février 2022 : méthode d'évaluation des risques psychosociaux et externalisation de la prestation, information sur les missions dans le cadre du Contrat Emploi Etudiants, suivi des mesures liées à une dernière situation de DGI, synthèse des registres SST ;
- ✓ CHSCT de juillet 2022 : Présentation de la démarche d'évaluation des RPS par le directeur de l'A.R.A.C.T, et de la méthode C2R ;



✓ CHCST d'octobre 2022 : Suivi des mesures suite au signalement de danger grave et imminent (de novembre 2021) relatif à la situation d'un agent, plan de formation sur les R.P.S (1^{ère} étape) et préparation de l'intervention de l'A.R.A.C.T, médecine de prévention des étudiants et sur celle du personnel, mesures hivernales en matière de chauffage, synthèse des registres SST.

B. LES INSTANCES CENTRALES

Conseil d'administration					
	Hommes		Femmes		Total
	Nombre	%	Nombre	%	
Collège Ens. A	4	50%	4	50%	8
Collège Ens. B	4	50%	4	50%	8
Collège Biatss	2	50%	2	50%	4
Collège des usagers (titulaires)	2	33,3%	4	66,7%	6
Personnalités extérieures	4	50%	4	50%	8
TOTAL	16	47,1%	18	52,9%	34

Composition du conseil d'administration (CA)

Conseil académique					
Commission de la formation et de la vie universitaire					
	Hommes		Femmes		Total
	Nombre	%	Nombre	%	
Collège Ens. A	2	33,3%	4	66,6%	6
Collège Ens. B	5	71,4%	2	28,6%	7
Collège Biatss	3	60,0%	2	40,0%	5
Collège des usagers (titulaires)	8	57,1%	6	42,9%	14
Personnalités extérieures	2	50,0%	2	50,0%	4
TOTAL	20	55,5%	16	44,4%	36

Commission de la recherche					
	Hommes		Femmes		Total
	Nombre	%	Nombre	%	
Collège A	9	69,2%	4	30,8%	13
Collège B	1	50,0%	1	50,0%	2
Collège C	3	50,0%	3	50,0%	6
Collège D	2	50,0%	2	50,0%	4
Collège E	2	40,0%	3	60,0%	5
Collège F	0	0,0%	0	0,0%	0
Collège des étudiants (titulaires)	2	50,0%	2	50,0%	4
Personnalités extérieures	2	50,0%	2	50,0%	4
TOTAL	21	55,2%	17	44,8%	38

Conseil académique					
	Hommes		Femmes		Total
	Nombre	%	Nombre	%	
CFVU	20	55,5%	16	44,4%	36



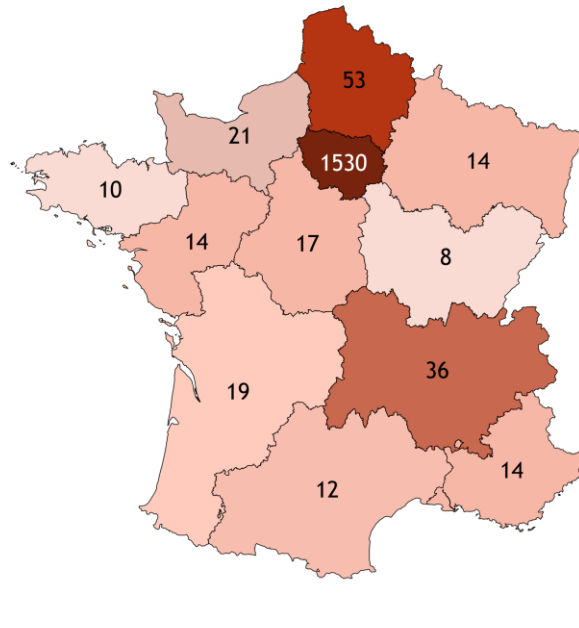
CR	21	55,2%	17	44,8%	38
TOTAL	41	55,4%	33	44,6%	74

Composition du conseil académique (CAC)

II. LIEU DE RESIDENCE DES PERSONNELS

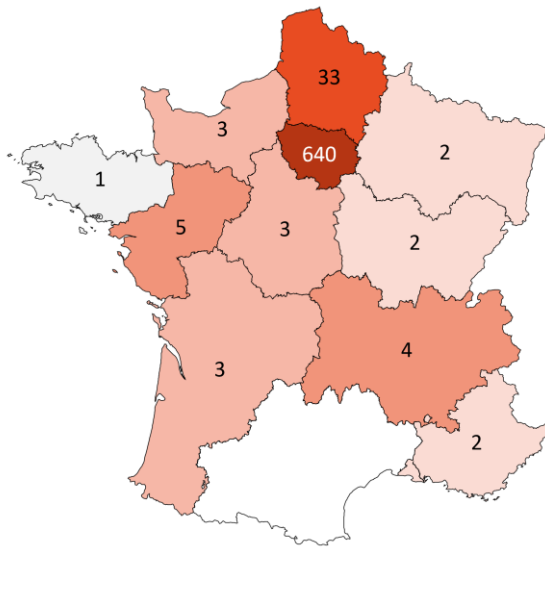
C. REPARTITION SUR LE TERRITOIRE NATIONAL

Lieu de résidence des personnels BIATSS et Enseignants

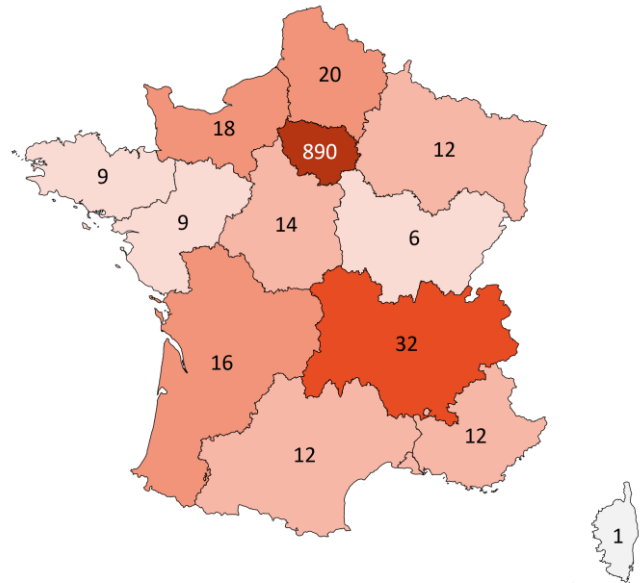




Lieu de résidence des personnels BIATSS

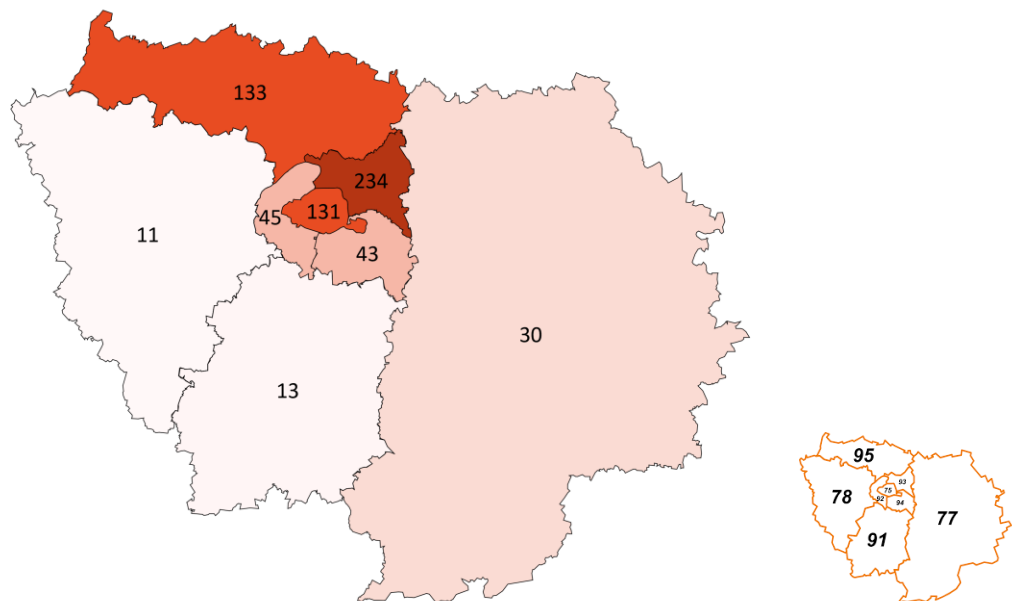


Lieu de résidence des personnels Enseignants



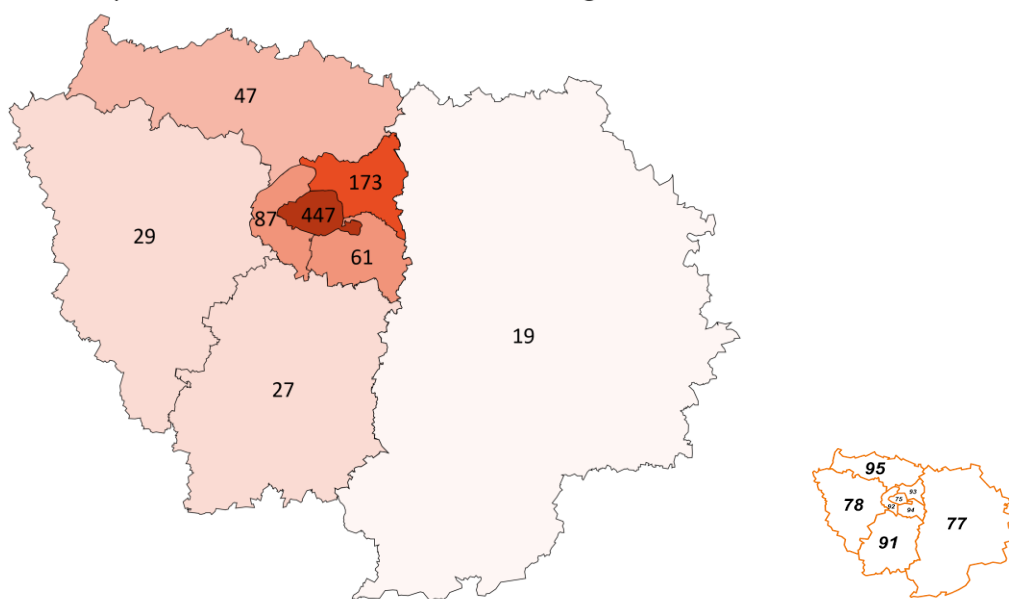
D. REPARTITION SUR LE TERRITOIRE FRANCILIEN

Répartition lieu de résidence des BIATSS



Répartition du lieu de résidence des BIATSS en Ile-de-France

Répartition lieu de résidence des Enseignants



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

III. TELETRAVAIL

A. PRESENTATION DU DISPOSITIF

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

L'accord de télétravail a fait l'objet d'une mise en œuvre effective au 1^{er} septembre 2021 au titre d'une première année d'expérimentation.

Il prévoit deux modalités possibles : le télétravail régulier et le travail occasionnel à distance.

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

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

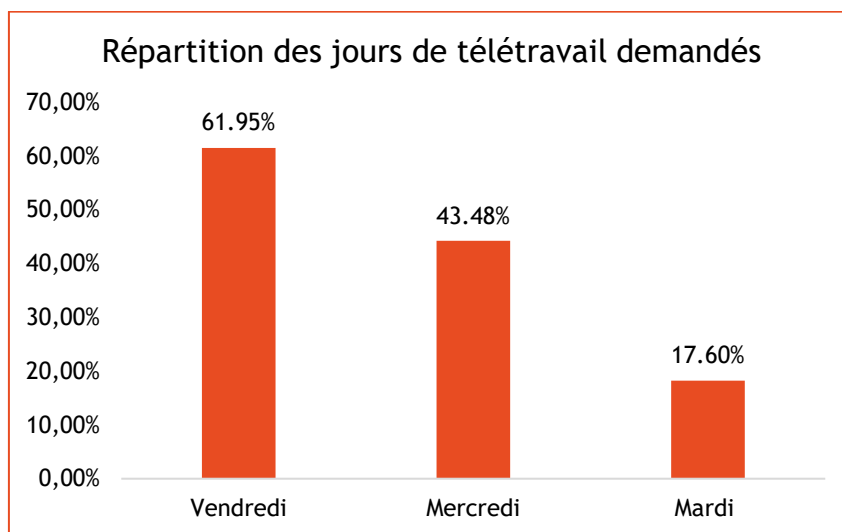
Il existe cependant des dispositions spécifiques sur préconisations médicales.

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



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

B. BILAN DU DISPOSITIF



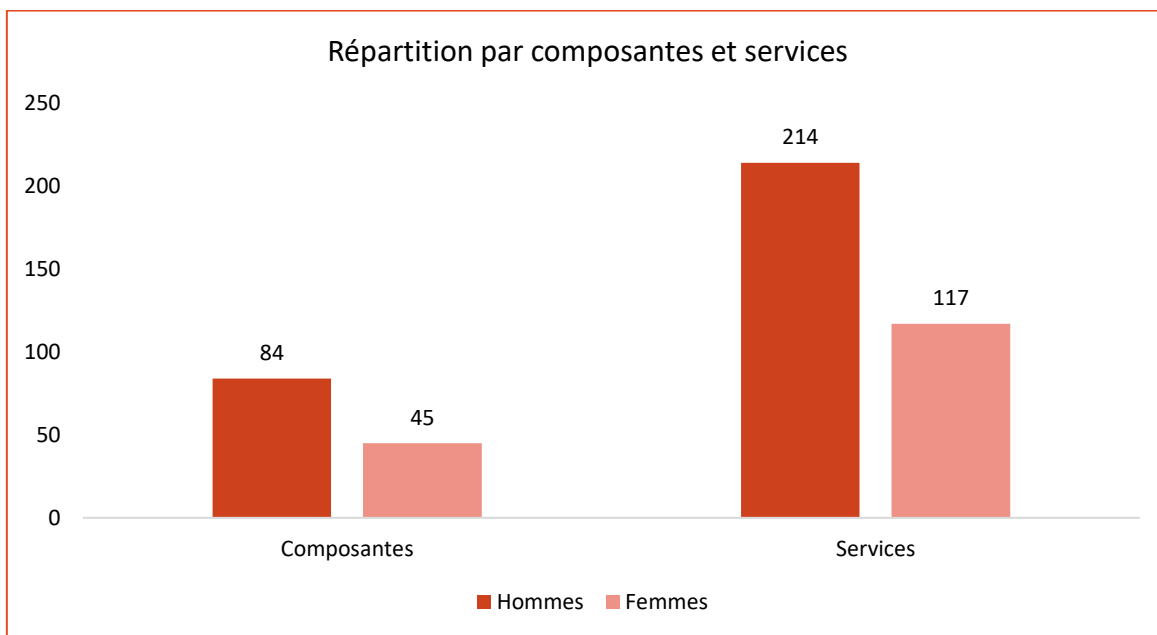
Répartition des jours demandés

Catégorie hiérarchique	Femmes			Hommes		
	A	B	C	A	B	C
Télétravail régulier (TTR)	113	106	66	88	38	26
Télétravail occasionnel à distance (TOD)	7	2	0	6	2	1
Télétravail médical	0	2	1	0	0	2
Total par catégorie	120	110	67	94	40	29
Total général	297			163		

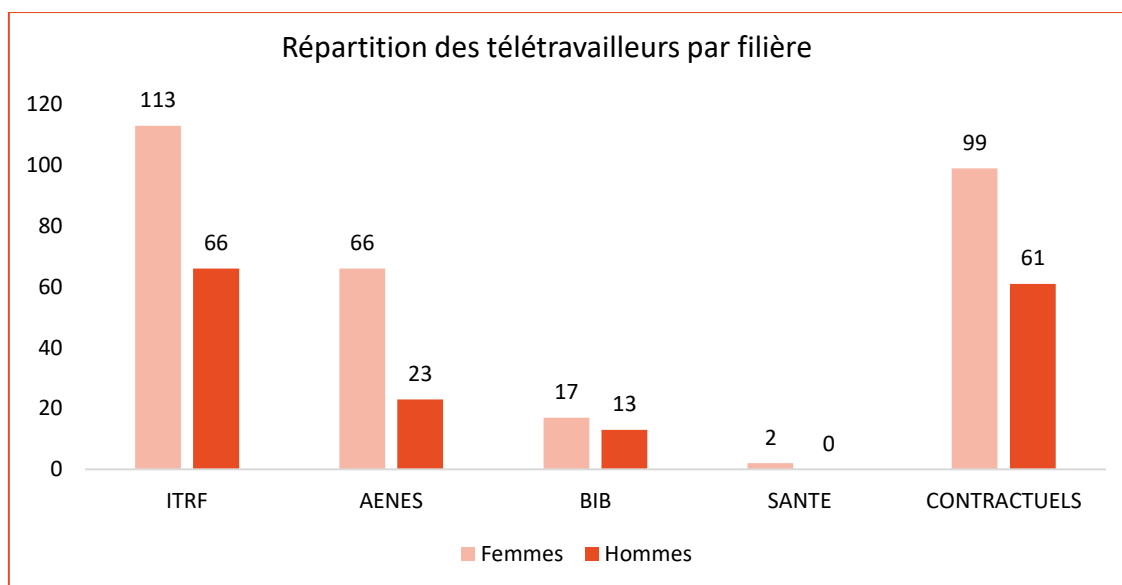
Répartition par type de télétravail, genre et catégorie

Catégorie hiérarchique	Femmes			Hommes		
	A	B	C	A	B	C
1 jour	25	23	15	20	12	6
1,5 jours	21	24	16	8	5	4
2 jours	67	59	35	59	21	16
Total par catégorie	113	106	66	87	38	26
Total général	285			151		

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



Répartition des télétravailleurs par composantes ou services



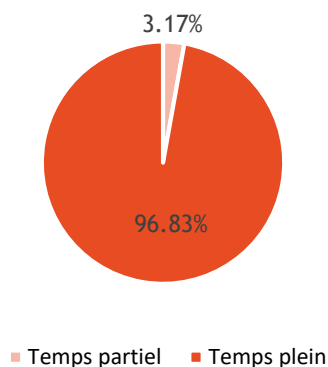
Répartition des télétravailleurs par genre & filière

IV. TEMPS DE TRAVAIL DES PERSONNELS BIATSS ET ENSEIGNANTS

A. TEMPS DE TRAVAIL PAR MODALITE DE TRAVAIL



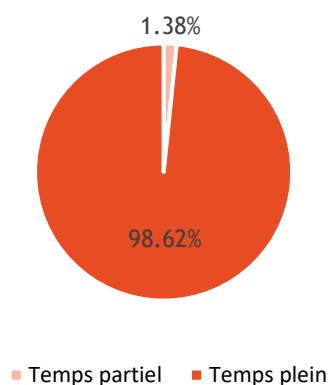
Répartition des personnels BIATSS par modalité de temps de travail



Répartition des personnels BIATSS par modalité de temps de travail - effectifs au 31/12/2022

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

Répartition des personnels enseignants par modalité de temps de travail



Répartition des personnels enseignants par modalité temps de travail - effectifs au 31/12/2022

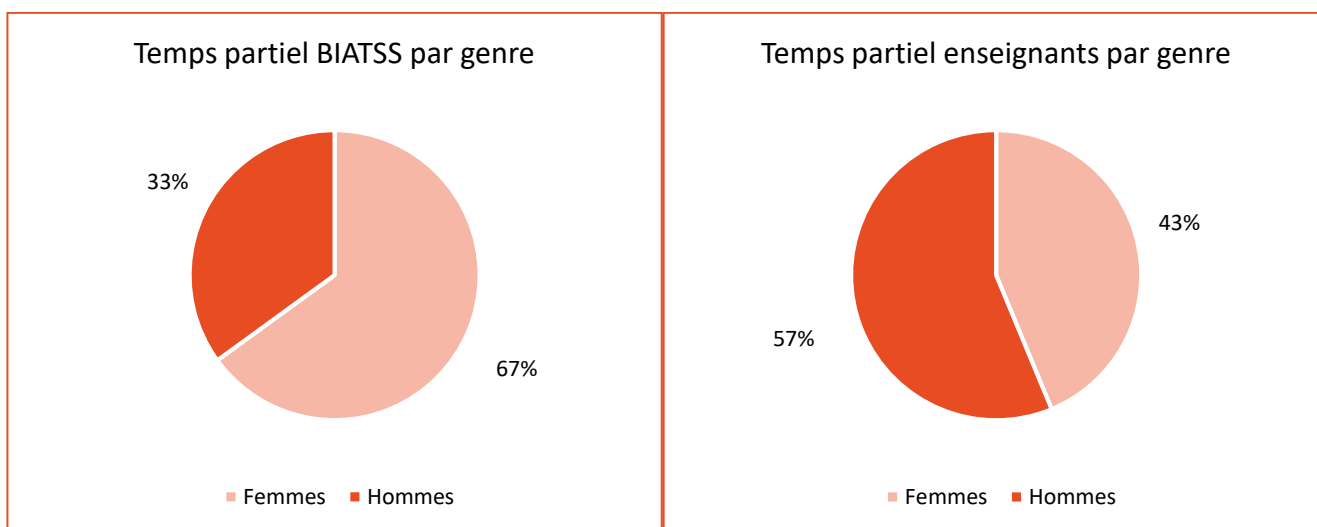
B. TEMPS DE TRAVAIL PAR QUOTITE

Population	Nombre d'agents	% de représentation
BIATSS	698	40%
Titulaires	442	63%
100	428	96.83%
90	1	0.23%
80	10	2.26%



70	1	0.23%
60	1	0.23%
50	1	0.23%
Contractuels	256	37%
100	250	97.66%
70	1	0.39%
50	5	1.95%
ENSEIGNANTS	1061	60%
Titulaires	727	69%
100	717	98.62%
80	4	0.55%
70	1	0.14%
50	5	0.69%
Contractuels	334	31%
100	334	100%
Total	1759	

C. TEMPS DE TRAVAIL PAR GENRE



V. SANTE AU TRAVAIL

A. BILAN DES ABSENCES DES PERSONNELS

Type de congés	Titulaires	Contractuels	Total 2022	Rappel 2021
Accident de service	19		19	8



Accident de trajet	9	1	10	9
Accident de travail		2	2	0
Congé enfant malade	61	28	89	39
Congé formation professionnelle	1	1	2	-
Congé grave maladie		5	5	2
Congé longue durée	11		11	12
Congé longue maladie	16	4	20	15
Congé maladie	603	274	877	535
Congé maternité	20	12	32	28
Congé paternité	14	3	17	4
Congé pathologique	8	3	11	10
Total général	762	333	1 095	662

Motifs d'absence des personnels par type de congés en 2022

On note une augmentation notable du nombre d'agents ayant été placés en congé maladie comparativement à 2021 (535 en 2021 contre 248 en 2020).

Type de congés	Titulaires	Contractuels	Total 2022	Rappel 2021
Accident de service	386		386	126
Accident de trajet	426	6	432	270
Accident de travail		41	41	
Congé enfant malade	107	45	152	74
Congé formation professionnelle	92	243	335	
Congé grave maladie		394	394	171
Congé longue durée	1 422		1 422	1386
Congé longue maladie	1 255	657	1 912	1733
Congé maladie	7 186	3 166	10 352	8009
Congé maternité	1 757	1 119	2 876	2626
Congé paternité	182	68	250	40
Congé pathologique	135	56	191	171
Total général	12 948	5 795	18 743	14 606

Nombre de jours d'absence en 2022

L'augmentation du nombre d'arrêts s'est traduite par une augmentation notable du nombre de jours d'absence, notamment pour congé de maladie. Il est à noter que cette tendance a été constatée en 2022 dans l'ensemble des secteurs, public comme privé.

B. BILAN DES ABSENCES DES PERSONNELS BIATSS



Type de congés	Titulaires	Contractuels	Total 2022	Rappel 2021
Accident de service	19		19	8
Accident de trajet	9	1	10	9
Accident de travail		2	2	
Congé enfant malade	57	28	85	36
Congé formation professionnelle	1	1	2	
Congé grave maladie		5	5	2
Congé longue durée	10		10	12
Congé longue maladie	12		12	8
Congé maladie	488	232	720	420
Congé maternité	12	7	19	14
Congé paternité		3	7	2
Congé pathologique	6	2	8	7
Total général	618	281	899	518

Motifs d'absence des personnels Biatss par type de congés en 2022

Type de congés	Titulaires	Contractuels	Total 2022	Rappel 2021
Accident de service	386		386	126
Accident de trajet	426	6	432	270
Accident de travail		41	41	
Congé enfant malade	102	45	147	67
Congé formation professionnelle	92	243	335	
Congé grave maladie		394	394	171
Congé longue durée	1 333		1333	1386
Congé longue maladie	937		937	827
Congé maladie	5 811	2 406	8217	5582
Congé maternité	963	570	1533	1170
Congé paternité	47	68	115	22
Congé pathologique	115	42	157	121
Total général	10 212	3 815	14 027	9742

Nombre de jours d'absence BIATSS en 2022

En 2022, 899 congés (tous types de motif) concernent le personnel BIATSS, pour un total de 14 027 jours d'absence

C. BILAN DES ABSENCES DES PERSONNELS ENSEIGNANTS

Type de congés	Titulaires	Contractuels	Total 2022	Rappel 2021
----------------	------------	--------------	------------	-------------



Congé enfant malade	4		4	3
Congé longue durée	1		1	
Congé longue maladie	4	4	8	7
Congé maladie	115	42	157	115
Congé maternité	8	5	13	14
Congé paternité	10		10	2
Congé pathologique	2	1	3	3
Total général	144	52	196	137

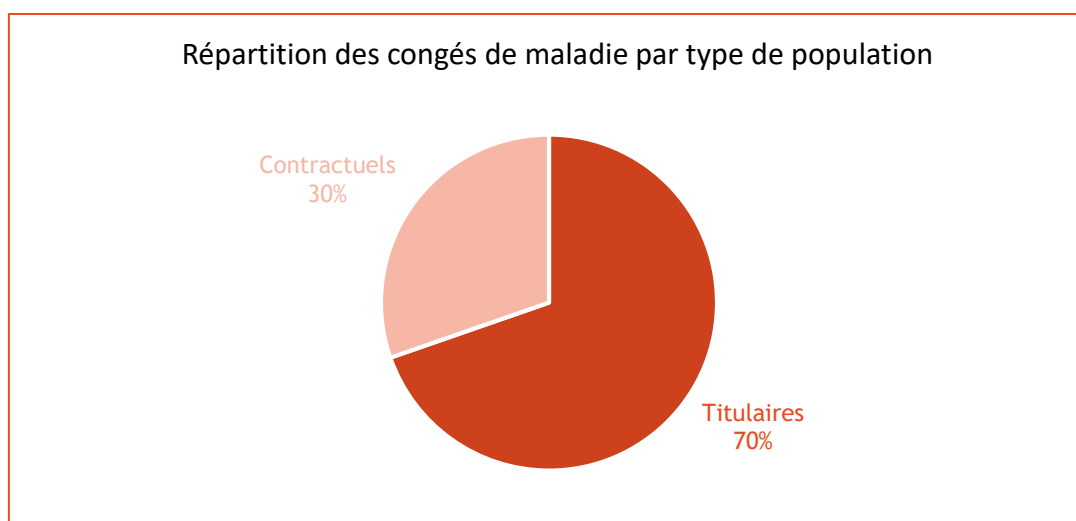
Motifs d'absence des personnels enseignants par type de congés en 2022

Type de congés	Titulaires	Contractuels	Total 2021	Rappel 2021
Congé enfant malade	5		5	7
Congé longue durée	89		89	
Congé longue maladie	318	657	975	906
Congé maladie	1 375	760	2 135	2427
Congé maternité	794	549	1 343	1456
Congé paternité	135		135	18
Congé pathologique	20	14	34	50
Total général	2 736	1 980	4 716	4864

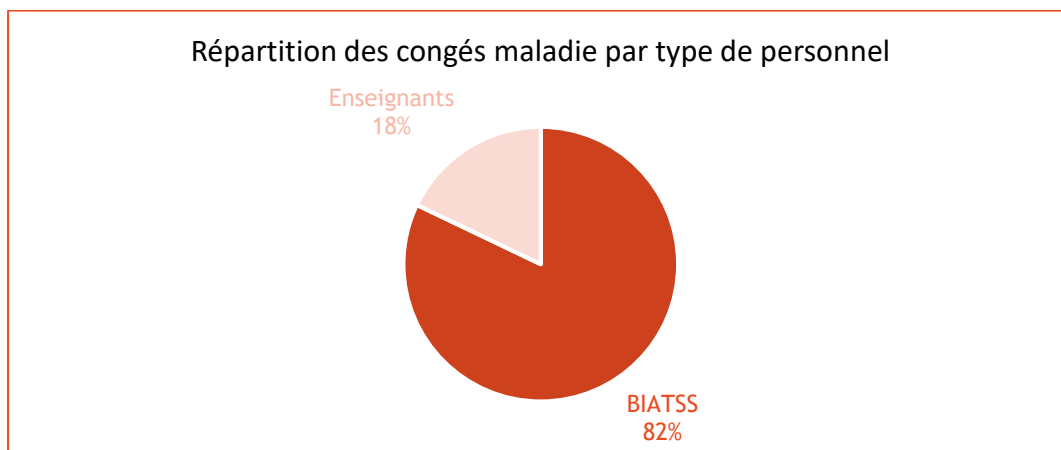
Nombre de jours d'absence des enseignants en 2022

En 2022, 196 congés (tous types de congés) concernent le personnel enseignant, pour un total de 4716 jours d'absence.

D. REPARTITION DES ABSENCES POUR RAISON DE SANTE



Répartition des jours de congés de maladie par type de population en 2022



Répartition des jours de congés de maladie par type de personnel en 2022

E. TAUX D'ABSENTEISME

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

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

En 2022, l'absentéisme a concerné pour 82 % le personnel BIATSS et de 18 % pour le personnel enseignant.

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

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

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

En 2022, la moyenne d'absence par agents (BIATSS et enseignants) est de **10.32 jours/agents (contre 8.50 en 2021)**.

Concernant les BIATSS, le nombre de jours d'absence moyen est de **20.10 jours/agents (contre 13.86 en 2021)**.

Concernant les enseignants, le nombre de jours d'absence moyen est de **4.44 jours/agents (contre 4.89 en 2021)**.



Le **taux d'absentéisme** se calcule selon la formule suivante :

$$\text{Taux d'absentéisme} = \frac{\text{Nombre de jours d'absence total dans l'année}}{\text{Nombre de jours dus dans l'année}} \times 100$$

En 2022, l'absentéisme s'élève à 5.25 % (contre 3.38% en 2021).

Concernant les BIATSS, l'absentéisme est de : 9.90 % (contre 5.98% en 2021).

Concernant les enseignants, l'absentéisme est de : 2.19 % (contre 1.62% en 2021).

Le taux d'absentéisme des personnels BIATSS a été calculé ainsi pour l'année 2022 :

- 698 BIATSS⁷ x 203 jours dus travaillés⁸ = 141 694 jours dus au titre de 2022 pour la population BIATSS
- Nombre de jours d'absence BIATSS constatés :
Donc (14 027/141 694) x 100 = 9.90 %

Le taux d'absentéisme des personnels enseignants a été calculé ainsi pour l'année 2022 :

- 1061 enseignants x 203 jours dus travaillés = 215 383 jours dus au titre de 2022 pour la population enseignante.
- Nombre de jours d'absence enseignants constatés :
Donc (4 716/215 383) x 100 = 2.19 %

F. MEDECINE DE PREVENTION

Comme l'année précédente, l'absence tout au long de l'année 2022, du médecin, chef de service de la médecine de prévention, ne permet pas de produire de données relatives à la fréquentation et l'activité du service.

⁷ méthode simplifiée prenant en compte une quotité de 100% pour tous les agents Biatss (effectifs physiques)

⁸ 203 jours dus travaillés : 365 jours annuels – 104 jours de weekend – 51 jours de congés- 7 jours fériés



V. LES BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

A. RECENSEMENT ET DECLARATION OBLIGATOIRE D'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi est en augmentation chaque année passant de 18 personnes déclarées en 2015 au titre de la Déclaration Obligation Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH) à 60 pour celle de 2022.

	DOETH 2015 au titre de 2014	DOETH 2016 au titre de 2015	DOETH 2017 au titre de 2016	DOETH 2018 au titre de 2017	DOETH 2019 au titre de 2018	DOETH 2020 au titre de 2019	DOETH 2021 au titre de 2020	DOETH 2022 au titre de 2021	DOETH 2023 au titre de 2022
Obligation d'emploi	85	87	103	98	100	97	100	101	104
Nombre de BOE gérés au cours de l'année considérée	NC	NC	NC	53	57	56	62	62	73
Nombre de BOE déclarés pour l'année N-1 considérée	18	21	36	41	39	47	51	53	60
Taux d'emploi direct	1,26%	1,45%	2,09%	2,49%	2,34%	2,89%	3,03%	3,12%	3,43%

Evolution du nombre de BOE entre 2015 et 2022

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

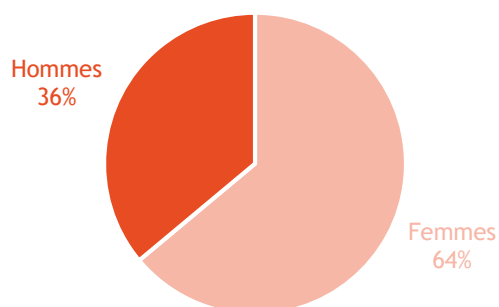
NATURE DU HANDICAP	Femmes	Hommes	Total
Maladie Chronique invalides	17	4	21
Moteur	7	5	12
Psychique	-	1	1
Sensoriel auditif	7	3	10
Sensoriel visuel	-	1	1
Visuel/Neuro	1	-	1
Autre	1	-	1
Non communiqué	6	7	13
Total	39	21	60

Nature des handicaps par répartition 2022

B. CARACTERISTIQUES DE L'EFFECTIF BOE

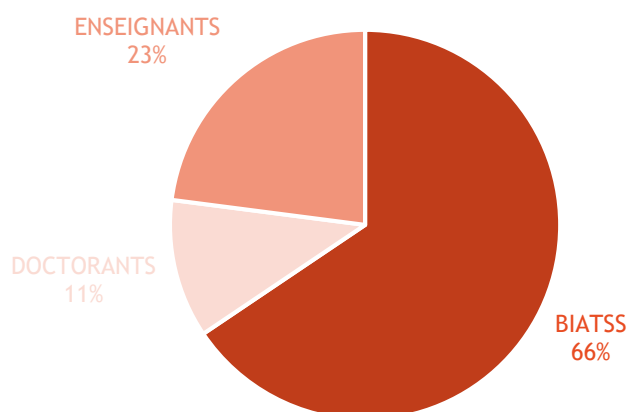


Répartition de l'effectif BOE par genre



Répartition de l'effectif BOE par genre

Répartition par population des agents BOE



Répartition par population des agents BOE

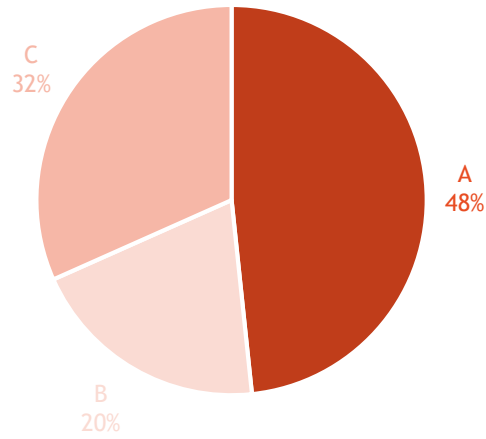
Répartition des agents BOE par catégorie



Répartition des agents BOE par catégorie

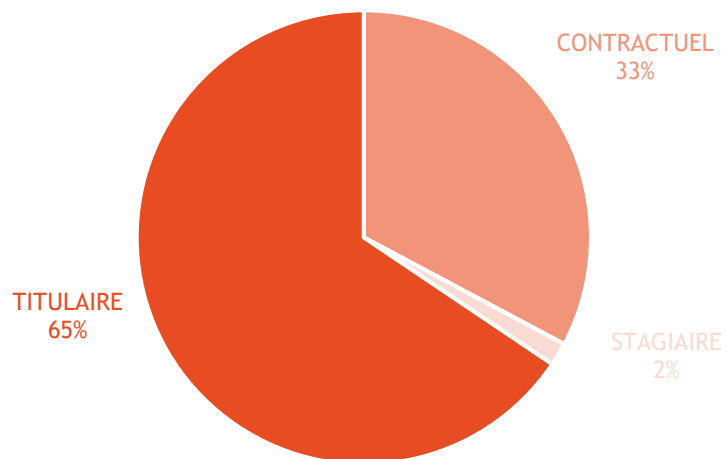


Répartition des agents BOE par catégorie

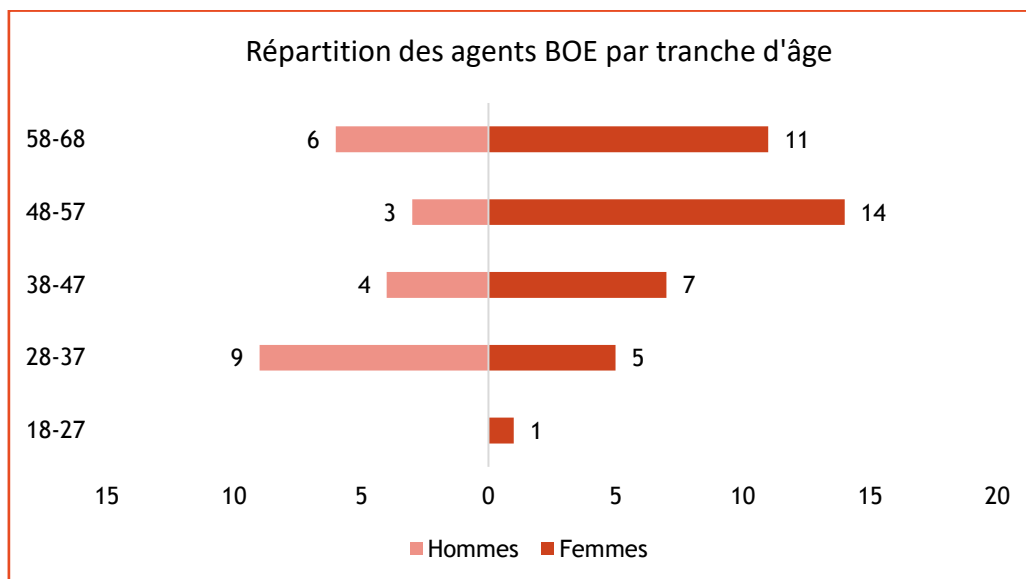


Répartition des agents BOE par catégorie

Répartition des agents BOE par statut



Répartition des agents BOE par statut



Répartition des agents BOE par tranche d'âge

La répartition par tranche d'âge montre que les 48 et 57 ans sont les plus représentés dans les effectifs BOE.

L'âge moyen des personnes en situation de handicap est de 48 ans.

VI. ACTION SOCIALE EN FAVEUR DES PERSONNELS

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

Le service est composé d'un chef de service, de deux gestionnaires à temps plein ainsi que d'un assistant de service social à temps plein (présent une fois par semaine) et d'une conseillère en économie sociale et familiale (CESF), présente une fois par mois.

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

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

B. BUDGET DE L'ACTION SOCIALE



Le suivi des dépenses engagées par l'action sociale, prestations par prestations, permet non seulement une meilleure lisibilité comptable mais également une analyse plus concrète des besoins personnels, qui reste néanmoins à développer.

On observe une reprise des dépenses au titre de l'action sociale pour l'année 2022 sans pour autant atteindre les niveaux antérieurs à la situation de pandémie.

L'effort de l'université en matière de participation à la restauration produit ses premiers effets dès 2022. On note une hausse de la fréquentation au Crous sans pour autant atteindre les niveaux pré-pandémie.

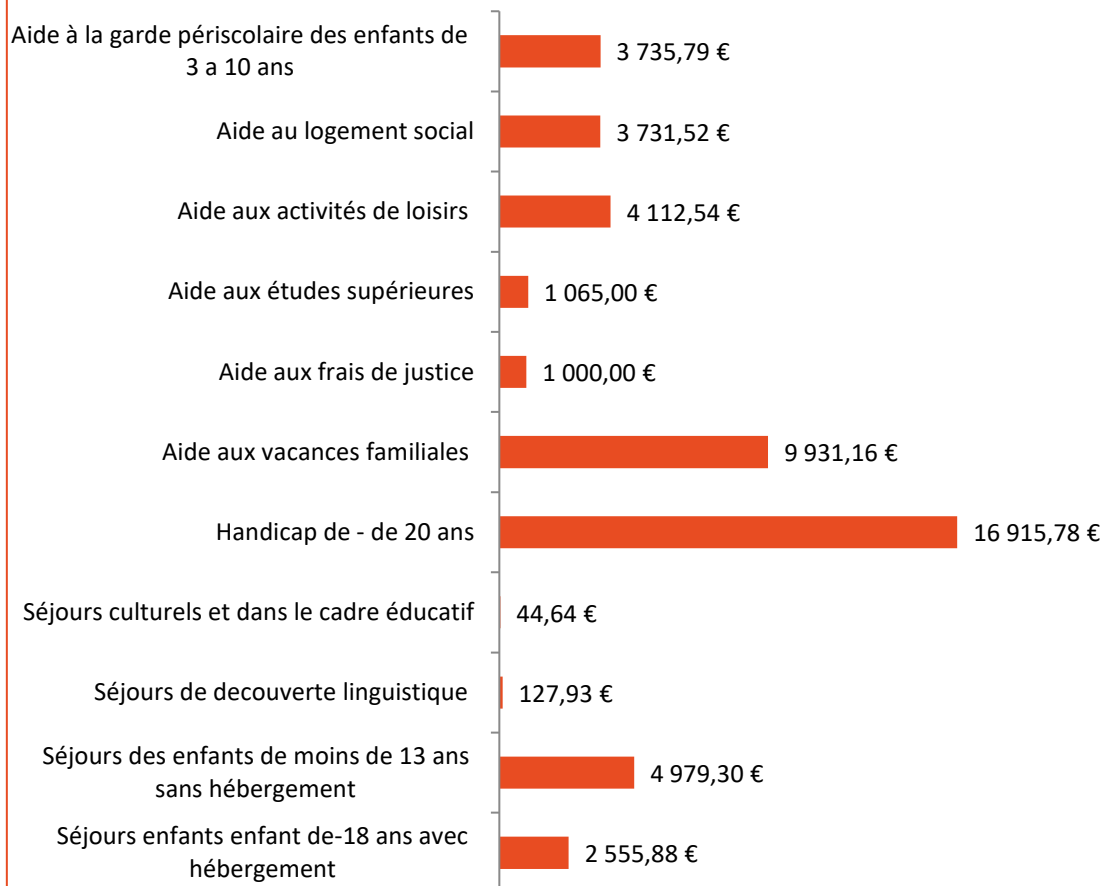
La hausse des dépenses d'aides sociales peut s'entendre par l'action combinée d'un meilleur accompagnement social, notamment par la présence d'un assistant social à plein temps et un engagement toujours soutenu de l'université en faveur des personnels.

Type de dépenses	2019	2020	2021	2022
Prestations d'action sociale	62 061 €	41 286 €	51 569 €	48 199 €
Aides sociales non remboursables	35 801 €	35 263 €	43 517 €	27 671 €
Aides sociales remboursables	7 750 €	3 000 €	5 385 €	1 220 €
CROUS	70 715 €	19 735 €	11 548 €	42 711 €
NEWREST	8 328 €	4 215 €	430 €	-
SODEXO	-	568 €	-	3 985 €
Cartes CEZAM	1 654 €	2 407 €	1 211 €	-
Séjours pour les personnels	34 174 €	-	-	-
Divers : colloque FNCAS Autocars SNAPS Abonnements ASH	1 536 €	-	1 579 €	4 350 €
Total dépenses	222 019 €	106 474 €	115 239 €	128 138 €

Evolution du budget de l'action sociale sur 4 ans

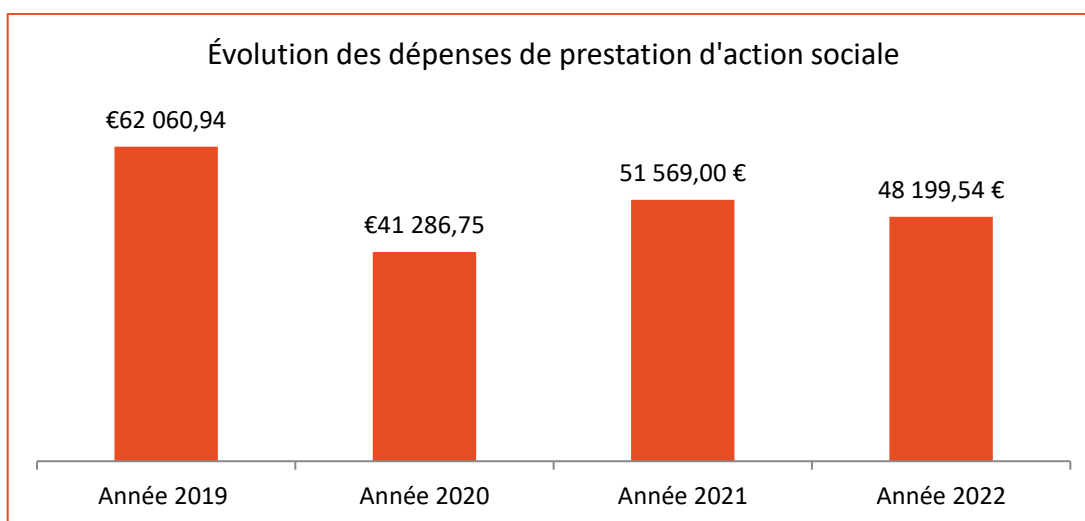


Dépenses 2022 par type de prestation d'action sociale



Dépenses 2022 par type de prestation d'action sociale

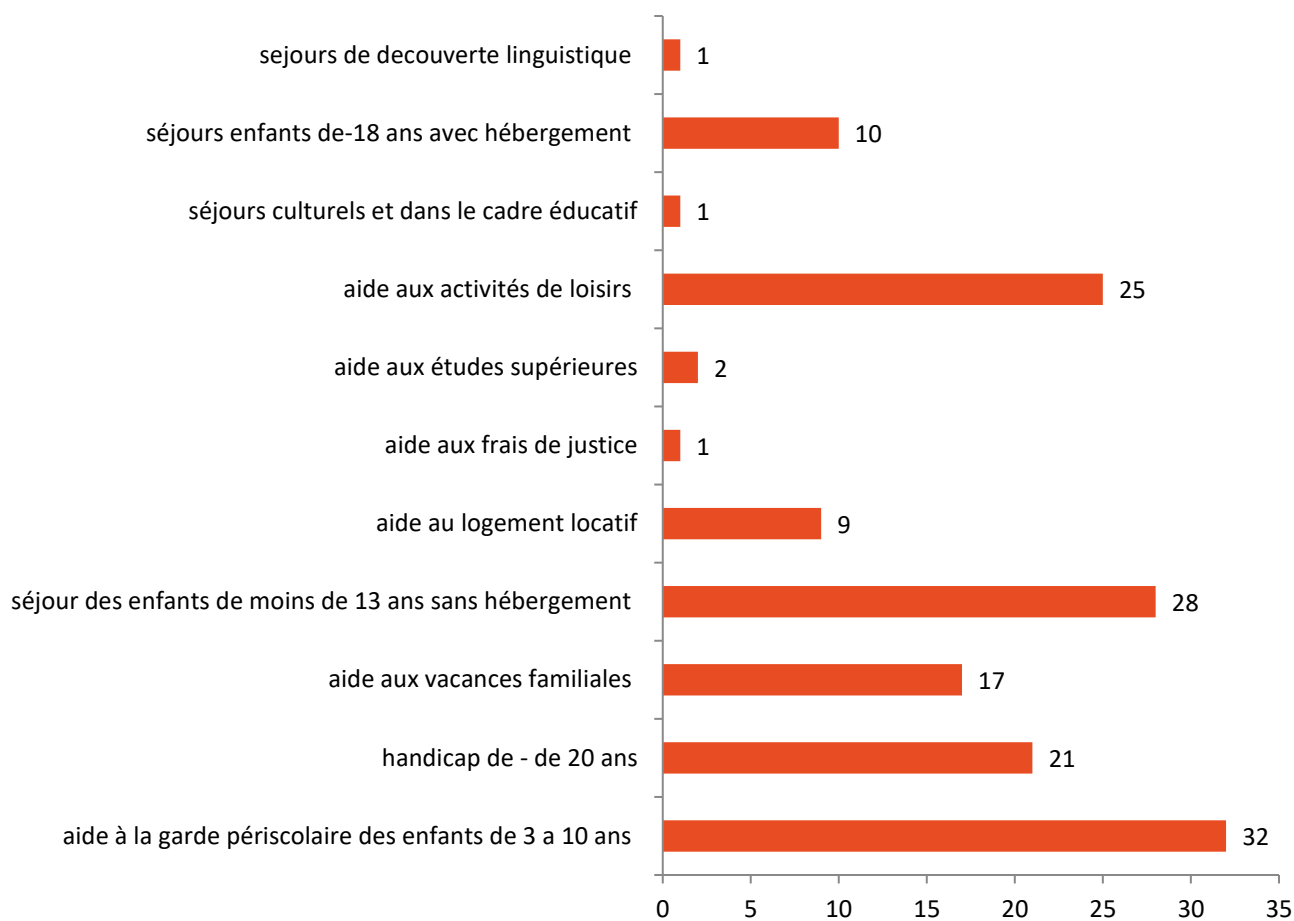
Évolution des dépenses de prestation d'action sociale



Evolution des dépenses de prestation d'action sociale sur 4 ans

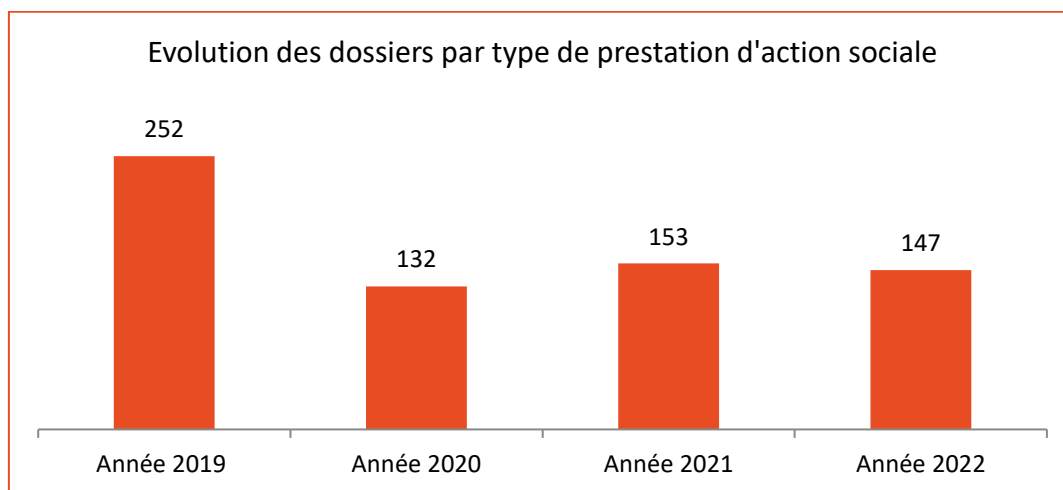


Nombre de dossiers traités en 2022 par type de prestation d'action sociale



Nombre de dossiers traités en 2022 par type de prestation d'action sociale

Evolution des dossiers par type de prestation d'action sociale



Evolution des dossiers par type de prestation sociale

A noter : un agent peut déposer plusieurs dossiers dans l'année en cours pour certaines prestations dans la limite des crédits disponibles.



Par exemple, concernant :

L'aide à la garde périscolaire :

- **32 dossiers pour un montant de 3 735,79 € pour 2022**
- 35 dossiers pour un montant de 4 292,08 € pour 2021
- 22 dossiers pour un montant de 3 196,91 € pour 2020
- 62 dossiers pour un montant de 5 627,95 € pour 2019

L'aide aux vacances familiales :

- **17 dossiers pour un montant de 9 931,16 € pour 2022**
- 22 dossiers pour un montant de 13 649,11 € pour 2021
- 20 dossiers pour un montant de 9 523,45€ pour 2020
- 34 dossiers pour un montant de 17 936,70 € pour 2019

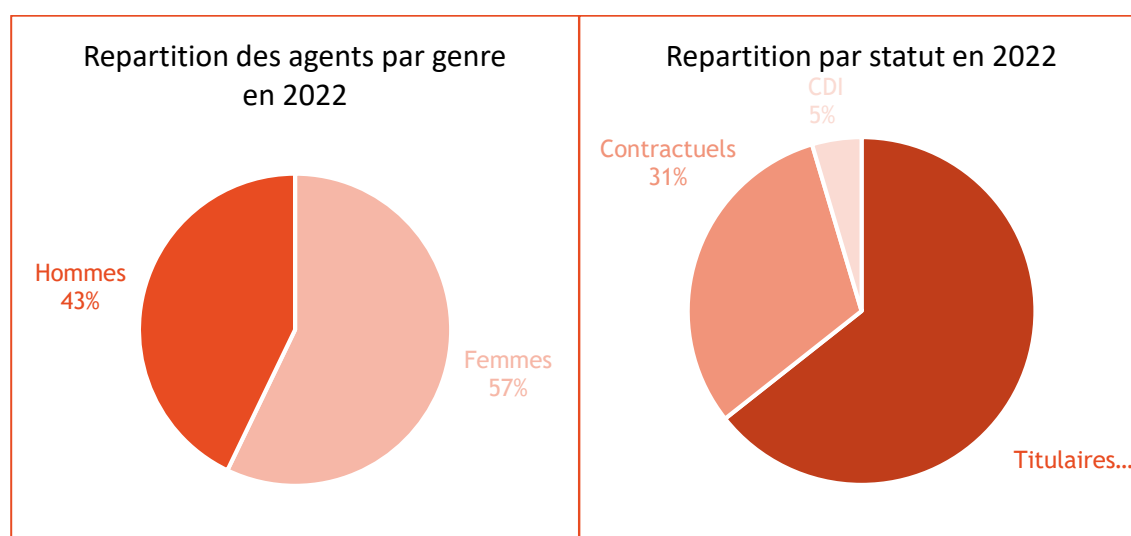
L'aide aux activités de loisirs :

- **25 dossiers pour un montant de 4 112,54 € pour 2022**
- 26 dossiers pour un montant de 4 317,50 € pour 2021
- 21 dossiers pour un montant de 3 639,23 € pour 2020
- 40 dossiers pour un montant de 6 593,39 € pour 2019

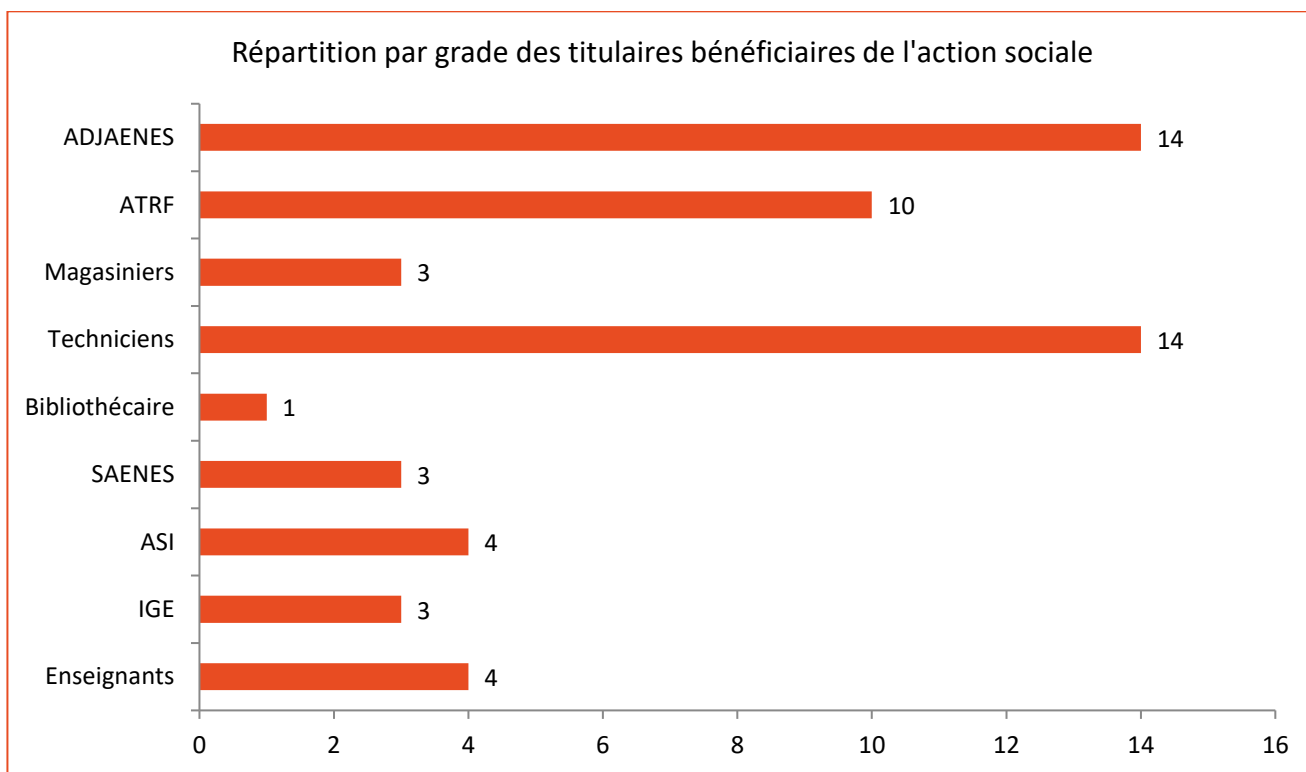
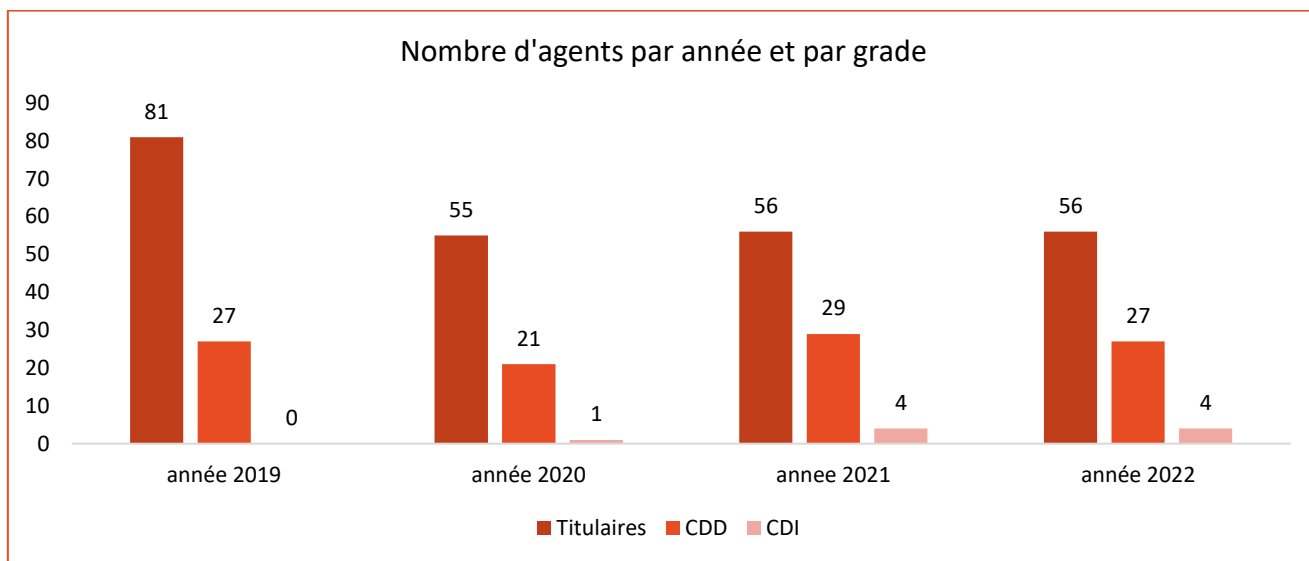
Les champs des prestations sociales proposées concernent majoritairement des actions en faveur des familles.

Par ailleurs, le quotient familial étant le critère déterminant, les agents sans enfant ne bénéficient pas ou peu des prestations proposées.

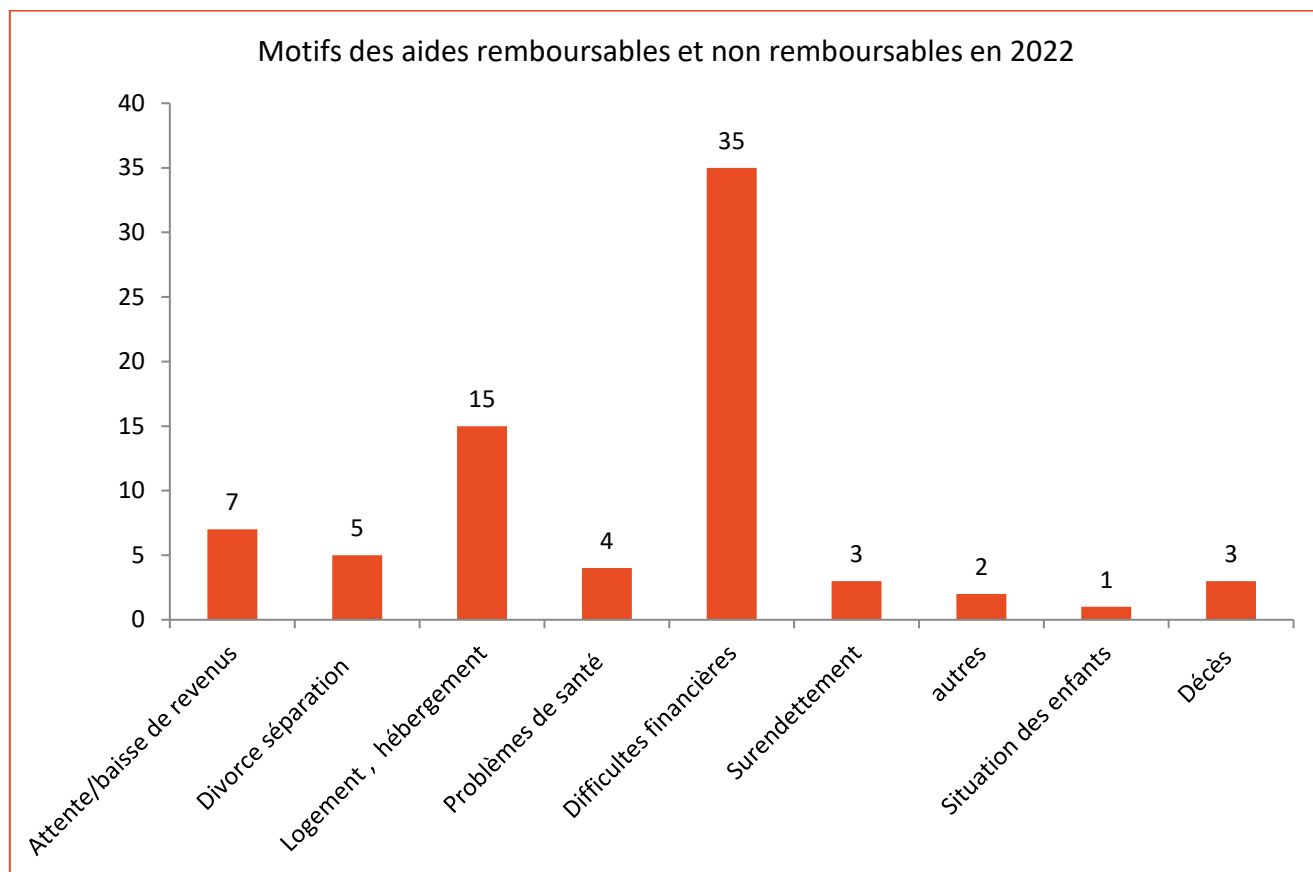
C. REPARTITION DES BENEFICIAIRES DE PRESTATIONS SOCIALES



Répartition des agents bénéficiant des prestations sociales (aides remboursables et non remboursables en 2022)



Répartition par grade des titulaires bénéficiaires de l'action sociale



Motifs des aides remboursables et non remboursables en 2022

Montant des aides remboursables et non remboursables accordées en commission en 2022

Typologie des aides	Montant global attribué	Moyenne par agent
Aides non remboursables	27 671 €	614.91 €
Aides remboursables	1 220 €	610 €

En 2022, 45 agents ont bénéficié d'une aide non remboursable et 2 agents ont bénéficié d'une aide remboursable.