Université Paris Cité

# RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2020

## Avant-propos

Université Paris Cité, née de la fusion des universités Paris Descartes et Paris Diderot et de l'intégration de l'IPGP est fière de vous présenter son premier rapport social unique (RSU).

Soucieuse de respecter les évolutions réglementaires, Université Paris Cité commence à mettre en application le décret n°2020-1493 publié le 30/11/2020 présentant le Rapport Social Unique et qui doit être appliqué pour le 31/12/2022. Le RSU 2020 porte sur les données issues des 3 facultés, des services centraux et des personnels Université Paris Cité à l'IPGP. Compte-tenu des spécificités statutaires d'UP, l'IPGP proposera à ses instances son propre RSU.

Une méthodologie de travail a été créée afin de recueillir et analyser l'ensemble des données sur les personnels, rémunérés sur budget Etat ou sur ressources propres, avec pour date d'observation le 31 décembre 2020.

Les données utilisées sont issues de notre système d'information ressources humaines SIHAM et de nos outils de paie GIRAFE et WINPAIE.

Le caractère exceptionnel de l'année 2020 doit être pris en compte dans la lecture et l'analyse des données présentées dans ce rapport social unique. En effet, d'une part, Université Paris Cité a connu différentes réorganisations et restructurations notamment le regroupement des services centraux de ses universités fondatrices ainsi que la création de trois directions générales déléguées facultaires (DGDF). Ces évolutions importantes ne permettent pas un historique comparatif des années précédentes. D'autre part, la pandémie COVID-19 a particulièrement bouleversé notre fonctionnement et les comportements des individus, ce qui peut représenter un biais dans l'interprétation de certaines données notamment en termes d'effectifs, de recrutements et de congés.

Par ailleurs, il est à noter que le département formation et parcours professionnel est à ce jour dans l'incapacité de pouvoir fournir des données chiffrées en raison de l'absence d'outil de gestion des formations depuis le 1er janvier 2020. Pour autant, un travail important a déjà commencé pour recueillir certaines données qui seront exploitées dans le RSU 2021,

Pour ce premier travail à l'échelle d'Université Paris Cité, nous avons fait le choix d'analyser les données au niveau universitaire et au niveau facultaire. Les populations sont analysées de manière classique cependant, compte-tenu de leur spécificité, nous avons choisi de ne pas intégrer les ATER, doctorants et post-doctorants dans la population des contractuels enseignants et de les traiter distinctement.

Ce document se veut un véritable instrument de travail, notamment pour nourrir les différents axes de la politique de ressources humaines et contribuer à la stratégie de notre établissement

Je tiens à remercier ici l'ensemble des contributeurs ayant participé à ce travail minutieux et remarquable ainsi que tous ceux qui travaillent quotidiennement à la mise en œuvre d'actions en faveur des personnels.

Je vous souhaite bonne lecture et espère que ce précieux instrument de dialogue social vous sera utile et permettra une avancée constructive et collaborative dans le cadre du développement d'Université Paris Cité.

Maria Pereira da Costa

Vice-présidente en charge des Relations Humaines

# Table des matières


**Fiches indicateurs – Chiffres clés** ..... **9**

**Première partie : Effectifs et caractéristiques des personnels** ..... **17**

**I. Les effectifs par population** ..... 19

**II. Les personnels enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs** ..... 20

**A. Les enseignants et enseignants-chercheurs titulaires** ..... **20**

**B. Les enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs contractuels** ..... **21**

**III. Les personnels BIATSS** ..... 22

**A. Les personnels BIATSS titulaires** ..... **22**

**B. Les personnels BIATSS contractuels** ..... **24**

**IV. Répartition des effectifs dans les structures de l'université** ..... 25

**V. Répartition des effectifs par âge et par sexe** ..... 30

**A. Age moyen et médian des différentes populations** ..... **30**

**B. Les pyramides des âges** ..... **30**

**Deuxième partie : Les mouvements de personnels** ..... **35**

**I. Les mouvements de personnels** ..... 37

**A. Les entrées/arrivées** ..... **37**

**B. Les sorties/départs** ..... **41**

**II. Les recrutements de personnels** ..... 43

**A. Les recrutements d'enseignants et enseignants-chercheurs** ..... **43**

**B. Les recrutements BIATSS par concours** ..... **43**

**III. Les promotions** ..... 45

**A. Les promotions des enseignants-chercheurs et chercheurs** ..... **45**

**B. Les promotions des personnels BIATSS** ..... **47**

**Troisième partie : L'organisation du travail et l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail** ..... **53**

**I. La durée de travail** ..... 55

**II. Compte Epargne Temps** ..... 58

**Quatrième partie : La rémunération** ..... **59**

**I. La rémunération nette du personnel titulaire** ..... 61

**A. La répartition des rémunérations nettes mensuelles moyennes des enseignants et enseignants-chercheurs titulaires** ..... **61**

**B. La répartition des rémunérations nettes mensuelles moyennes des BIATSS titulaires** ..... **62**

**II. La rémunération nette du personnel contractuel** ..... 64

**A. La répartition des rémunérations nettes mensuelles moyennes des enseignants et enseignants-chercheurs contractuels** ..... **64**

**B. La répartition des rémunérations nettes mensuelles moyennes des BIATSS contractuels** ..... **65**

**III. La moyenne et médiane des rémunérations nettes mensuelles** ..... 66

**A. Le personnel titulaire** ..... **66**

**B. Le personnel contractuel** ..... **67**

IV. Régime indemnitaire des agents titulaires ..... 67
A. Primes et indemnités des enseignants et enseignants-chercheurs titulaires (montant brut) ..... 67
B. Primes et indemnités des BIATSS titulaires (montant brut) ..... 72
V. Régime indemnitaire du personnel contractuel ..... 79
A. Primes et indemnités du personnel enseignants contractuels (montant brut) ..... 79
B. Primes et indemnités du personnel BIATSS contractuels (montant brut) ..... 79
VI. La Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA) ..... 79
VII. Les dix plus importantes rémunérations annuelles de l'établissement (montant brut) ..... 79
Cinquième partie : Santé et sécurité au travail ..... 81
I. Les arrêts maladie ..... 83
A. Les arrêts des enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs titulaires et contractuels ..... 83
B. Les arrêts BIATSS titulaires et contractuels ..... 85
II. Les jours de carence ..... 88
III. Les acteurs de la prévention et leurs activités ..... 88
Sixième partie : L'action sociale et la protection sociale ..... 91
I. Les bénéficiaires ..... 93
A. Répartition du nombre de bénéficiaires par type de prestation ..... 93
B. Répartition du nombre de bénéficiaires par type de prestation et par tranche d'âge ..... 93
C. Répartition du nombre de bénéficiaires par catégorie de la fonction publique ..... 94
D. Répartition du nombre de bénéficiaires par domaine d'intervention et par catégorie de la fonction publique ..... 94
E. Répartition du nombre de bénéficiaires par tranche d'âge ..... 94
F. Répartition du nombre de bénéficiaires par type de population ..... 95
II. Zoom sur le handicap ..... 95
Septième partie : Relations sociales ..... 101
I. Les instances ..... 103
A. Les moyens mis à disposition des organisations syndicales ..... 104
B. Les représentants du personnel dans les instances ..... 104
C. Les objets de la concertation ..... 105
II. Les mouvements de grèves / jours de grèves ..... 106
III. Les fautes disciplinaires et sanction prononcées ..... 106
Annexes ..... 107
1. Présentation de l'Université Paris Cité ..... 109
2. Répartition sexuée des directions d'UFR ..... 110
3. Répartition Femme/Homme des directeurs et directeurs adjoint des unités de recherche ..... 111
4. Les directions et directions adjointes des Ecoles Doctorales ..... 112
5. Zoom sur la répartition sexuée des réponses à appels à projet de recherche ..... 113
6. Répartition sexuée des fonctions de vice-présidence et de directions de services centraux ..... 114
7. Répartition sexuée des agents ayant des fonctions de responsables pédagogiques ..... 116

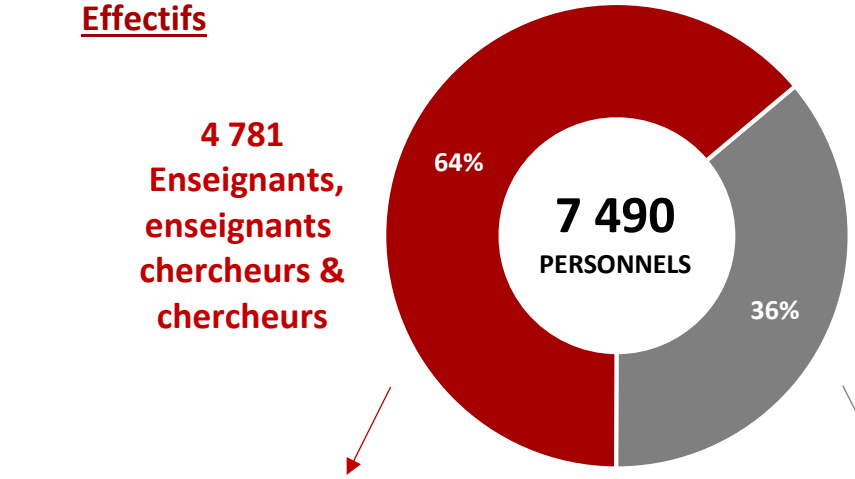
Glossaire ..... 123

# Fiches indicateurs – Chiffres clés

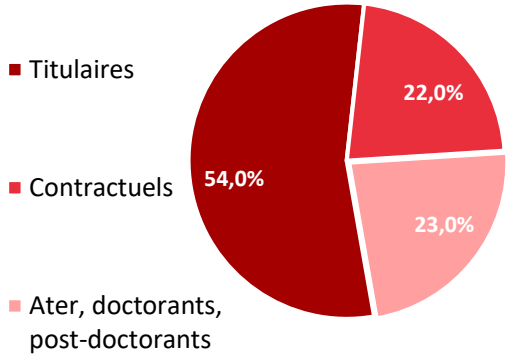
# FICHE INDICATEURS UNIVERSITE PARIS CITE

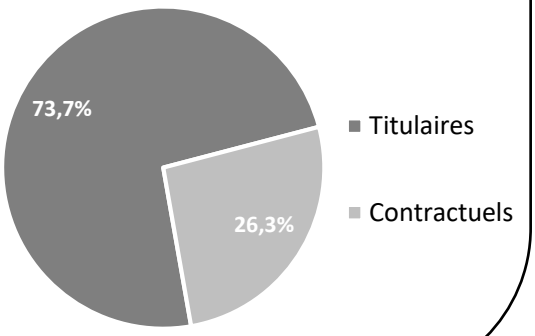
## Effectifs

**4 781 Enseignants, enseignants chercheurs & chercheurs**




**2 709 BIATSS**




### Femme

**43,6%** des EC titulaires

**57,6%** des EC contractuels

**53,0%** des doctorants

**61,7%** des BIATSS titulaires

**66,3%** des BIATSS contractuels

### Homme

**56,4%** des EC titulaires

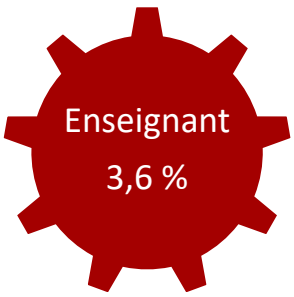
**42,4%** des EC contractuels

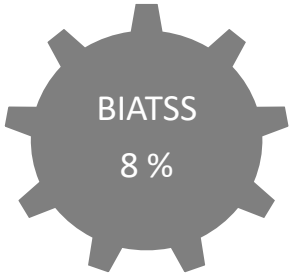
**47,0%** des doctorants

**38,3%** des BIATSS titulaires

**33,7%** des BIATSS contractuels

### Turnover des titulaires




Université Paris Cité
85 boulevard Saint-Germain
75 006 Paris | u-paris.fr

## Promotions

**1,2 %** des BIATSS titulaires promus sur **liste d'aptitude** et **2,7%** promus sur **tableau d'avancement.**

**4,7%** des EC titulaires promus (hors campagne HU).

## Concours

**136** nominations de lauréats aux concours ITRF dont **64%** déjà affecté à l'UP.

**6** nominations de lauréats aux concours AENES

## Handicap

**184 agents** en situation de handicap recensés en 2020.

**Taux d'emploi**






**65,8 %** **34,2%**

**Enseignants, enseignants - chercheurs & chercheurs :**

**0,8%** de titulaires
**0,2%** de contractuels
**0,7%** de doctorants

**BIATSS :**

**6,9%** de titulaires
**2,0%** de contractuels

## Rémunération

Le montant de la masse salariale 2020 exécutée s'élève à **493 211 795 €.**

**Salaire net mensuel médian enseignant titulaire**



**3 357€** **3 776€**

**Salaire net mensuel médian BIATSS titulaire**



**1 991€** **1 998€**

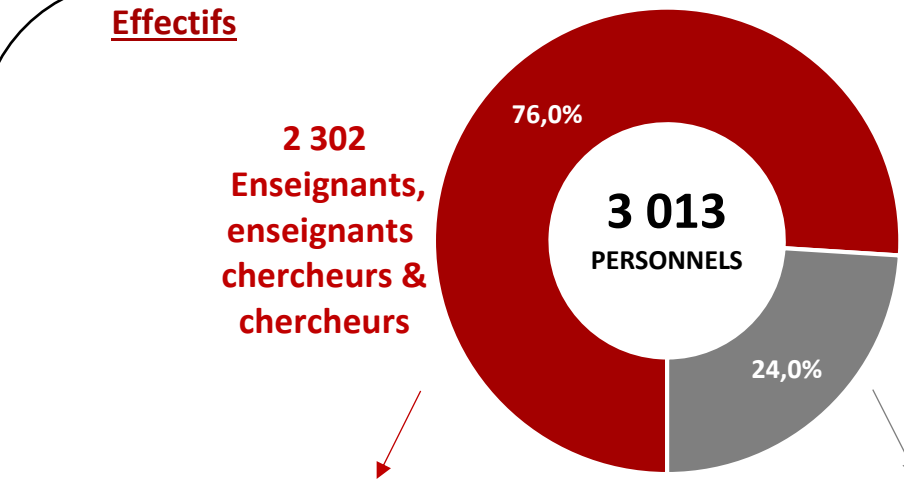
**Salaire net mensuel médian contractuel**

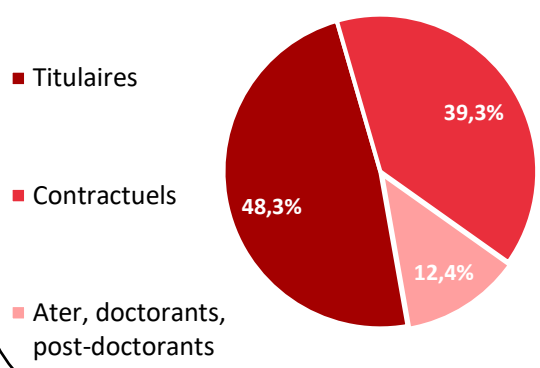


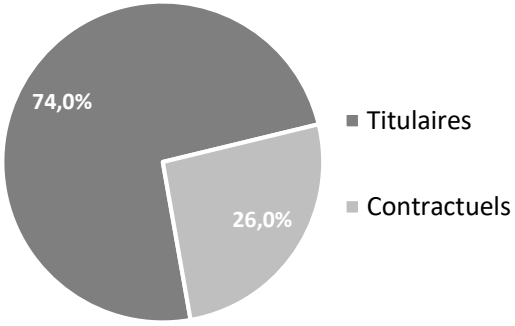
**1 527€** **1 549€**

# FICHE INDICATEURS FACULTE SANTE

## Effectifs




### Femme

**40%** des EC titulaires
**58,3%** des EC contractuels
**66,3%** des doctorants

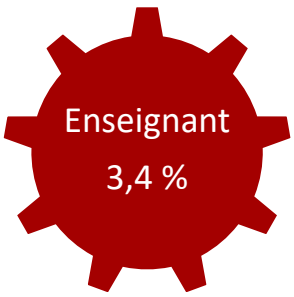
**61,4%** des BIATSS titulaires
**65,9%** des BIATSS contractuels

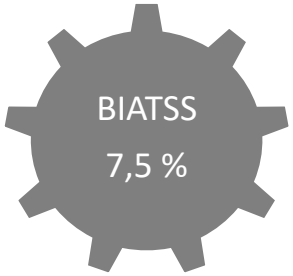
### Homme

**60%** des EC titulaires
**41,7%** des EC contractuels
**33,7%** des doctorants

**38,6%** des BIATSS titulaires
**34,1%** des BIATSS contractuels

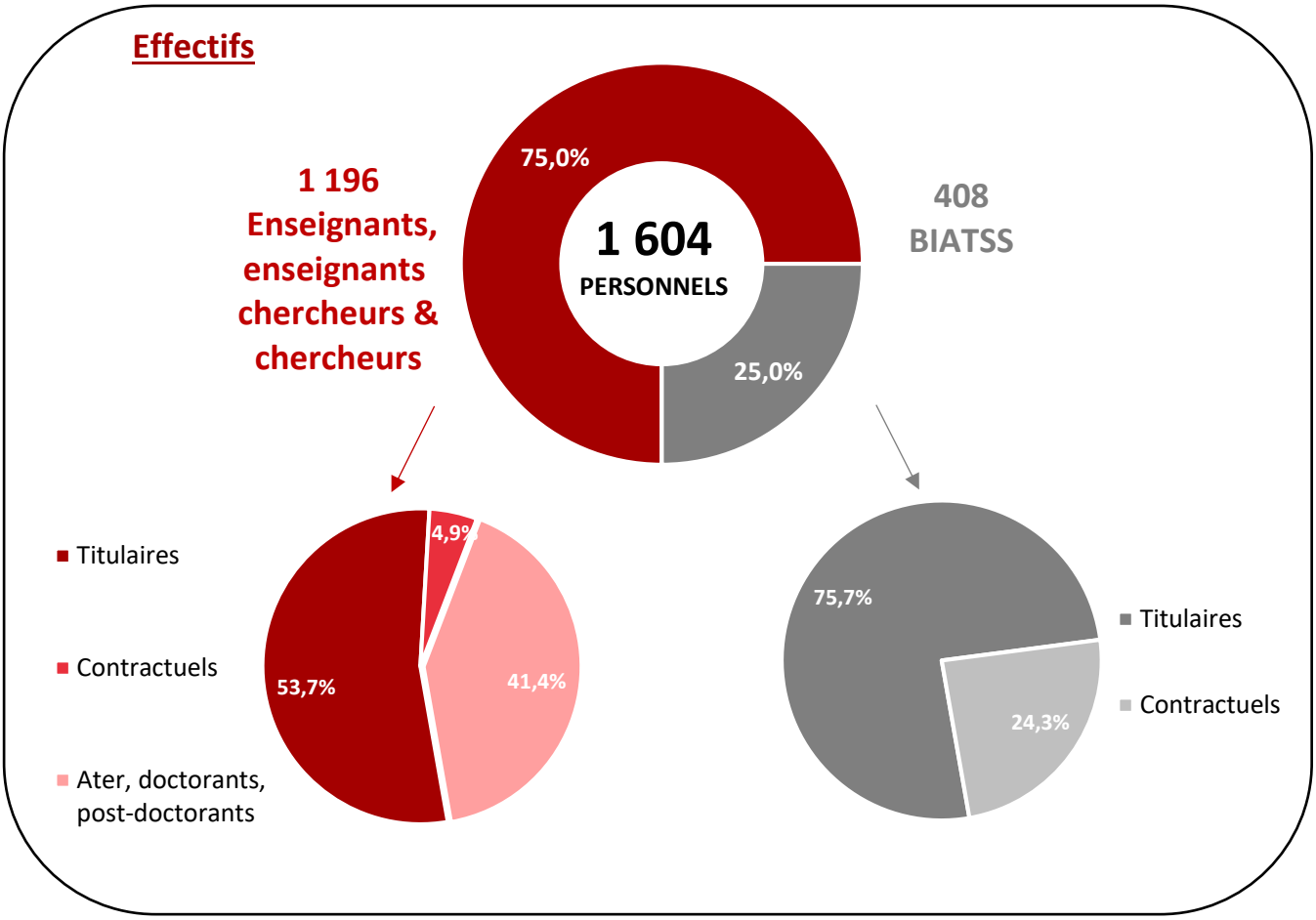
### Turnover des titulaires



# FICHE INDICATEURS FACULTE SCIENCES

## Effectifs




### Femme

**36,6%** des EC titulaires

**44,1%** des EC contractuels

**38,6%** des doctorants

**60,2%** des BIATSS titulaires

**54,5%** des BIATSS contractuels

### Homme

**63,4%** des EC titulaires

**55,9%** des EC contractuels

**61,4%** des doctorants

**39,8%** des BIATSS titulaires

**45,5%** des BIATSS contractuels

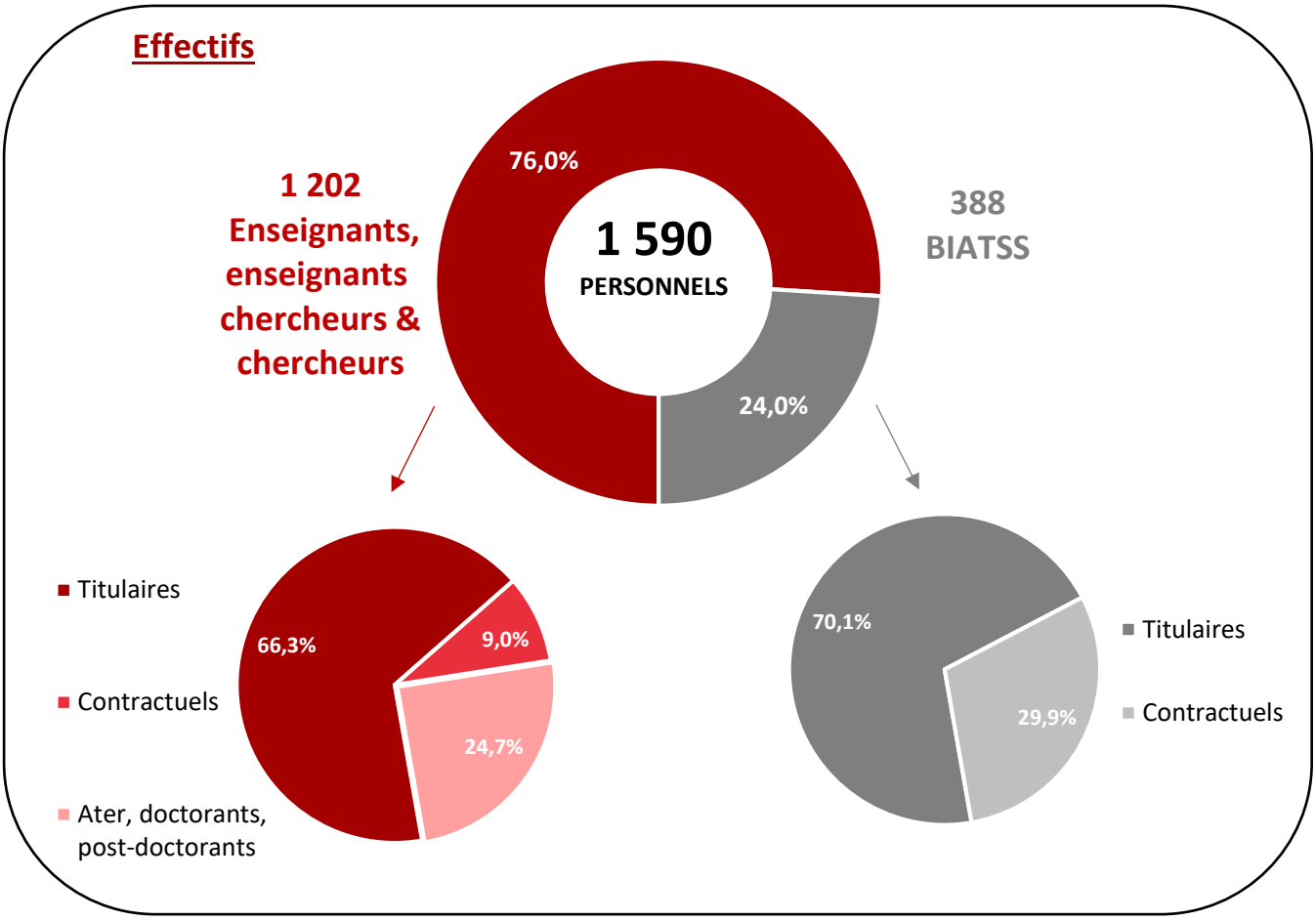
### Turnover des titulaires

Enseignant
3,1 %

BIATSS
5,1 %

# FICHE INDICATEURS FACULTE SOCIETES & HUMANITES

## Effectifs




**Femme**

**55,1%** des EC titulaires
**60,2%** des EC contractuels
**64,3%** des doctorants

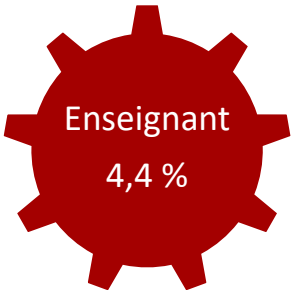
**62,5%** des BIATSS titulaires
**71,6%** des BIATSS contractuels

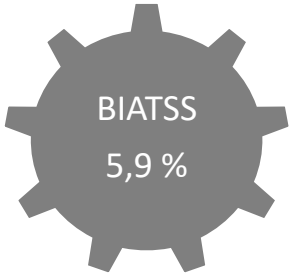
**Homme**

**44,9%** des EC titulaires
**39,8%** des EC contractuels
**35,7%** des doctorants

**37,5%** des BIATSS titulaires
**28,4%** des BIATSS contractuels

## Turnover des titulaires

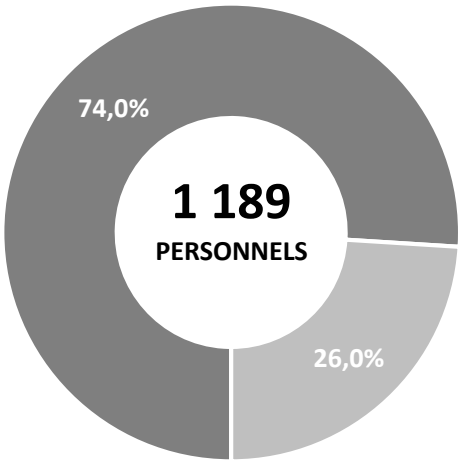


# FICHE INDICATEURS FACULTE SERVICES CENTRAUX

## Effectifs BIATSS

878 titulaires




311 contractuels

**Femme**

**62,1%** des BIATSS titulaires

**66,0%** des BIATSS contractuels

**Homme**

**37,9%** des BIATSS titulaires

**44,0%** des BIATSS contractuels

**Turnover des titulaires**

BIATSS
10,2 %

# Première partie : Effectifs et caractéristiques des personnels

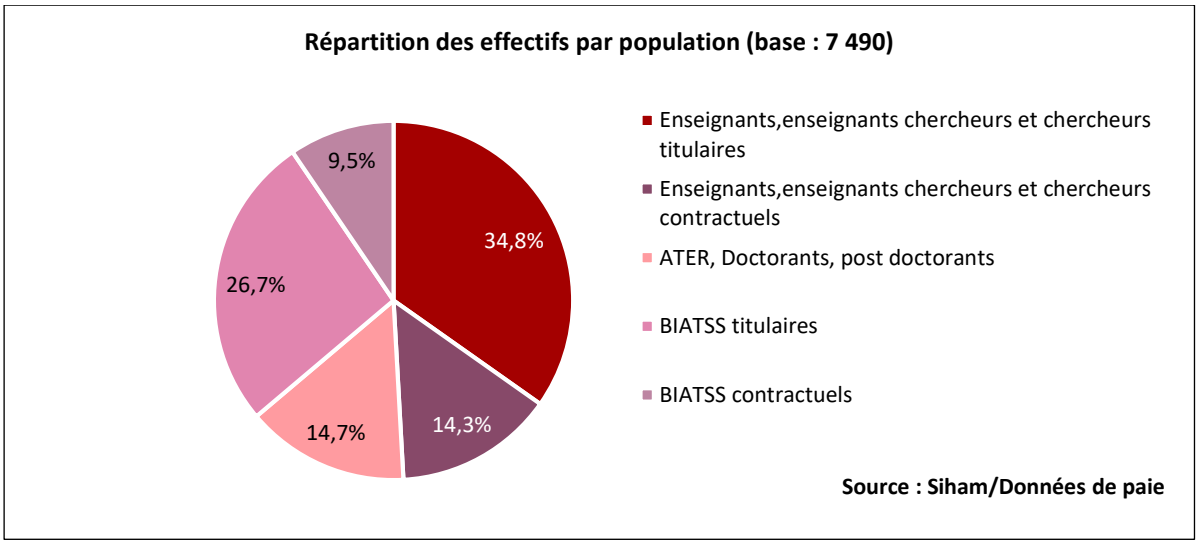
Les différentes populations de personnels d'Université Paris Cité regroupent les personnels enseignants et chercheurs accomplissant les missions d'enseignement et de recherche mais également pour certains des missions de responsabilités d'équipes ou administratives et les personnels administratifs et techniques assurant le fonctionnement de l'établissement (les BIATSS : Bibliothécaires, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, Sociaux et de Santé).

Ce chapitre présente la situation des effectifs titulaires et contractuels d'Université Paris Cité présents au 31 décembre 2020.

Les effectifs sont mesurés de deux manières : en personnes physiques et en équivalent temps plein (ETP). Pour le premier indicateur, les agents sont comptabilisés indépendamment de leur temps de travail. Le deuxième indicateur pondère cette donnée selon la quotité de travail à la date considérée ; un agent comptera pour 0,5 s'il travaille à mi-temps et 1 s'il travaille à temps plein.

## I. Les effectifs par population

Les effectifs étudiés ci-dessous sont les agents présents au 31 décembre 2020 c'est-à-dire en position d'activité pour les titulaires et sous contrat pour les contractuels. Les vacataires d'enseignement, vacataires administratifs, contractuels étudiants et hébergés (personnels présents dans les locaux mais non payés par l'établissement) sont exclus du périmètre.




Université Paris Cité compte au total 7 490 agents titulaires et contractuels en activité au 31 décembre 2020. Cette population se compose de 4 602 agents titulaires et de 2 888 agents contractuels en poste, soit 61,4% de titulaires et 38,6% de contractuels.

Les enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs représentent 63,8% de la population de l'université.

| Type de population | | Femmes | Hommes | Total |
|---|---|---|---|---|
| **Enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs** | Titulaires | 1 136 | 1 469 | 2 605 |
| | Contractuels | 619 | 455 | 1 074 |
| | ATER, Doctorants, Post-doctorants | 584 | 518 | 1 102 |
| **Total enseignants** | | **2 339** | **2 442** | **4 781** |
| **BIATSS** | Titulaires | 1 232 | 765 | 1 997 |
| | Contractuels | 472 | 240 | 712 |
| **Total BIATSS** | | **1 704** | **1 005** | **2 709** |
| **Total général** | | **4 043** | **3 447** | **7 490** |

***Source : Siham/Données de paie***

Les femmes sont majoritaires, elles représentent 54% de l'ensemble des personnels.

Les hommes sont majoritaires parmi les enseignants et enseignants-chercheurs titulaires (56,4% contre 43,6% de femmes). Parmi les contractuels (hors ATER, doctorants et post-doctorants) la tendance est inverse car il y a 57,6% de femmes et 42,4% d'hommes.

La population des BIATSS est davantage féminine, en effet 61,7% des titulaires ainsi que 66,3% des contractuels sont des femmes.

| Type de population | | Femmes | Hommes | Total |
|---|---|---|---|---|
| Enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs | Titulaires | 1 131,3 | 1 466,9 | 2 598,2 |
| | Contractuels | 599,1 | 432,9 | 1 032,0 |
| | ATER, Doctorants, Post-doctorants | 580,5 | 512,5 | 1 093,0 |
| **Total enseignants** | | **2 310,9** | **2 412,3** | **4 723,2** |
| BIATSS | Titulaires | 1 199,3 | 759,5 | 1 958,8 |
| | Contractuels | 458,9 | 232,3 | 691,2 |
| **Total BIATSS** | | **1 658,2** | **991,8** | **2 650,0** |
| **Total général** | | **3 969,1** | **3 404,1** | **7 373,2** |

***Source : Siham/Données de paie***

## II. Les personnels enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs

### A. Les enseignants et enseignants-chercheurs titulaires

**Répartition des enseignants et enseignants-chercheurs par corps et par sexe**

| Population | Femmes | Hommes | Total |
|---|---|---|---|
| PR | 182 | 307 | 489 |
| MCF | 520 | 484 | 1 004 |
| **Enseignants et enseignants-chercheurs** | **702** | **791** | **1 493** |
| PUPH | 164 | 439 | 603 |
| MCUPH | 103 | 89 | 192 |
| PUOD | 20 | 12 | 32 |
| MCOD | 35 | 70 | 75 |
| PUPH Pharma | 9 | 21 | 30 |
| MCUPH Pharma | 11 | 7 | 18 |
| PRMG | 0 | 3 | 3 |
| MCFMG | 3 | 1 | 4 |
| **Enseignants-chercheurs disciplines médicales** | **345** | **612** | **957** |
| PRAG | 54 | 33 | 87 |
| PRCE | 25 | 14 | 39 |
| PEPS | 8 | 18 | 26 |
| PLP | 2 | 1 | 3 |
| **Enseignants du second degré** | **89** | **66** | **155** |
| **Total général** | **1 136** | **1 469** | **2 605** |

***Source : Siham/Données de paie***

Les hommes représentent 56,4% des effectifs des enseignants et enseignants-chercheurs titulaires. Ils sont majoritaires parmi les enseignants des disciplines médicales (63,9%) et des disciplines générales (52%). Ils sont minoritaires parmi les enseignants du second degré (42,6%).

**Répartition des enseignants et enseignants-chercheurs titulaires par corps et par sexe en ETP**

| Population | Femmes | Hommes | Total |
|---|---|---|---|
| PR | 181,7 | 306,2 | 487,9 |
| MCF | 517 | 483,6 | 1 001 |
| **Enseignants et enseignants-chercheurs** | **698,7** | **789,8** | **1 489** |
| PUPH | 164 | 439 | 603 |
| MCUPH | 103 | 89 | 192 |
| PUOD | 20 | 12 | 32 |
| MCOD | 35 | 39,5 | 74,5 |
| PUPH Pharma | 9 | 21 | 30 |
| MCUPH Pharma | 11 | 7 | 18 |
| PRMG | 0 | 3 | 3 |
| MCFMG | 3 | 1 | 4 |
| **Enseignants-chercheurs disciplines médicales** | **345** | **611,5** | **956,5** |
| PRAG | 53,5 | 32,6 | 86,1 |
| PRCE | 24,1 | 14 | 38,1 |
| PEPS | 8 | 18 | 26 |
| PLP | 2 | 1 | 3 |
| **Enseignants du second degré** | **87,6** | **65,6** | **153,2** |
| **Total général** | **1 131,3** | **1 466,9** | **2 598,2** |

***Source : Siham/Données de paie***

### B. Les enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs contractuels

**Répartition des enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs contractuels par type de contrat et par sexe**

| Population | Femmes | Hommes | Total |
|---|---|---|---|
| AHU | 296 | 204 | 500 |
| AHU associé | 10 | 5 | 15 |
| CCUAH | 140 | 113 | 253 |
| PHU | 20 | 13 | 33 |
| PUPH associé | 1 | 0 | 1 |
| PR associé TP | 16 | 20 | 36 |
| MCF associé | 3 | 6 | 9 |
| MCF associé TP | 16 | 23 | 39 |
| Enseignant CDI | 3 | 4 | 7 |
| Enseignant CDD | 8 | 3 | 11 |
| Chercheur CDD | 72 | 54 | 126 |
| Prof. Contractuel 2nd degré | 11 | 4 | 15 |
| ML | 13 | 4 | 17 |
| LECT | 10 | 2 | 12 |
| **Total général** | **619** | **455** | **1 074** |

***Source : Siham/Données de paie***

Près des trois quarts de ces contractuels sont des personnels hospitaliers (74,5%).

**Répartition des ATER, doctorants et post-doctorants par type de contrat et par sexe**

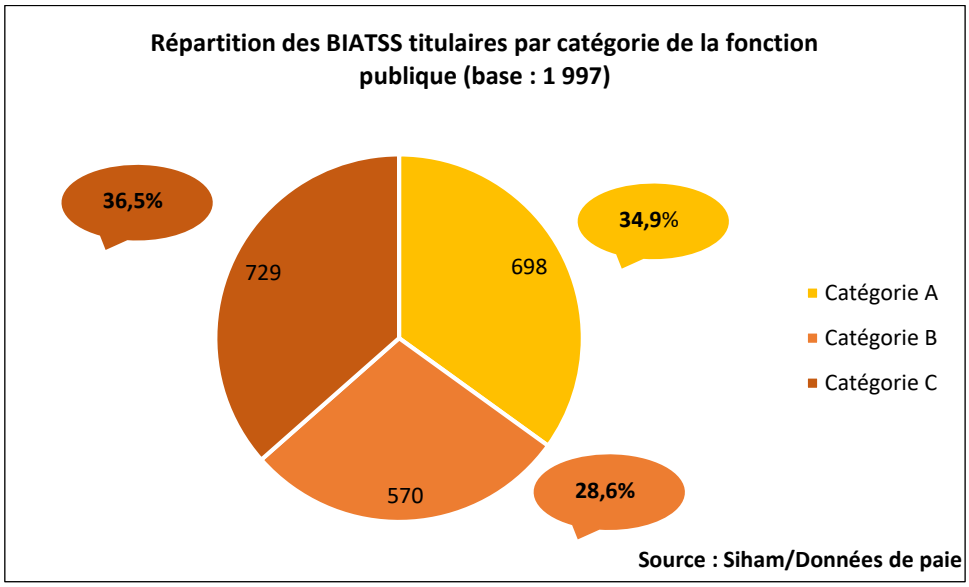
| Population | Femmes | Hommes | Total |
|---|---|---|---|
| ATER | 63 | 50 | 113 |
| ATER Temps partiel | 5 | 11 | 16 |
| Doctorant | 467 | 402 | 869 |
| Post-Doctorant | 49 | 55 | 104 |
| **Total général** | **584** | **518** | **1 102** |

***Source : Siham/Données de paie***

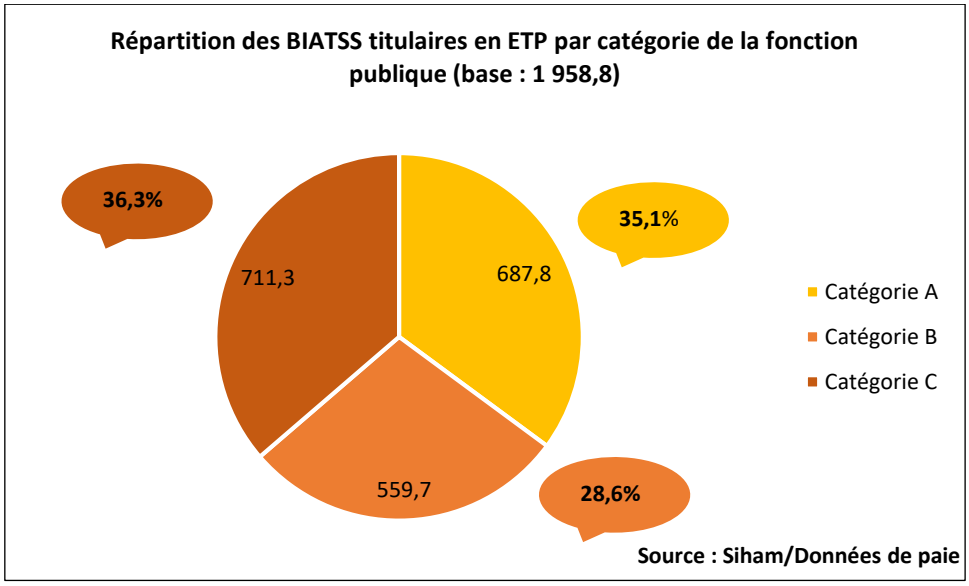
## III. Les personnels BIATSS

La population des BIATSS est composée des personnels des filières administrative (AENES), ingénieur et technique (ITRF) et bibliothèque.

### A. Les personnels BIATSS titulaires




A Université Paris Cité en 2020, la répartition des personnels BIATSS titulaires par catégorie statutaire est assez équilibrée. Les agents de catégorie B sont les moins nombreux (28,6%).

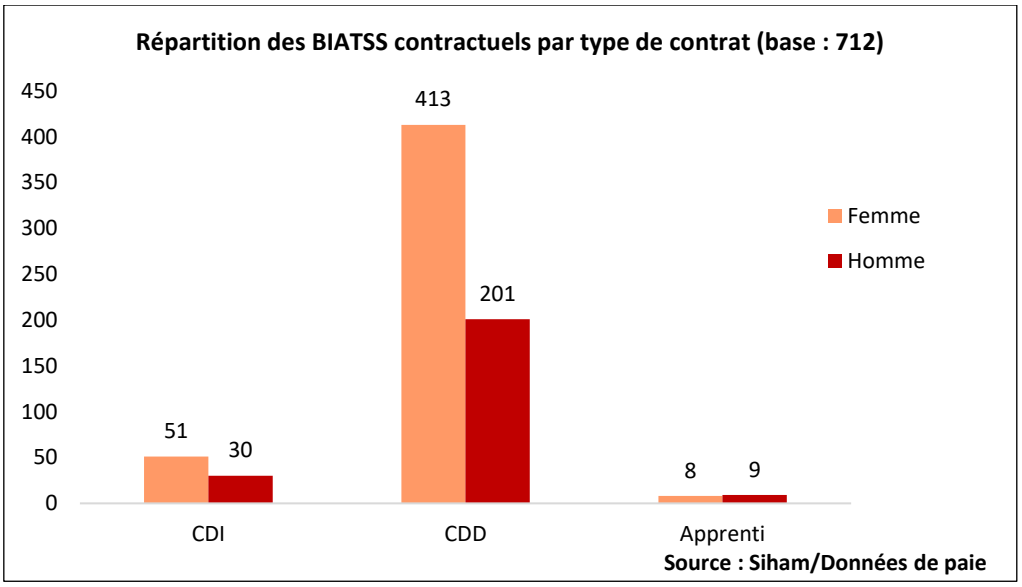



## Répartition des BIATSS titulaires par corps et par sexe

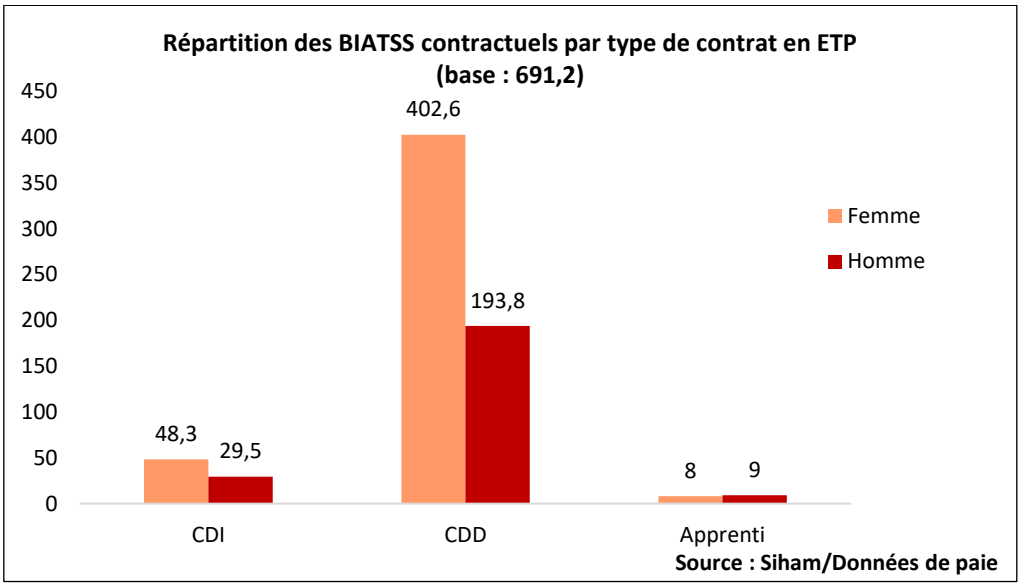
| Population | Femmes | Hommes | Total |
|---|---|---|---|
| Directeur général des services EPSCP | 0 | 1 | 1 |
| Agent comptable | 0 | 1 | 1 |
| AENESR - Administrateur de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche | 4 | 1 | 5 |
| AAE - Attaché d'administration de l'Etat | 32 | 12 | 44 |
| IGR - Ingénieur de recherche | 39 | 53 | 92 |
| IGE - Ingénieur d'études | 189 | 112 | 301 |
| ASI - Assistant ingénieur | 121 | 73 | 194 |
| Conservateur général des bibliothèques | 28 | 13 | 41 |
| Bibliothécaire | 13 | 3 | 16 |
| INFENES - Infirmier de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur | 3 | 0 | 3 |
| **Total catégorie A** | **429** | **269** | **698** |
| SAENES - Secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur | 55 | 21 | 76 |
| TECH - Technicien de recherche et de formation | 283 | 153 | 436 |
| BIBASS - Bibliothécaire assistant spécialisé | 52 | 6 | 58 |
| **Total catégorie B** | **390** | **180** | **570** |
| ADJAENES - Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur | 95 | 26 | 121 |
| ADTRF - Adjoint technique de recherche et de formation | 276 | 257 | 533 |
| MAG - Magasinier des bibliothèques | 42 | 33 | 75 |
| **Total catégorie C** | **413** | **316** | **729** |
| **Total général** | **1 232** | **765** | **1 997** |

***Source : Siham/Données de paie***

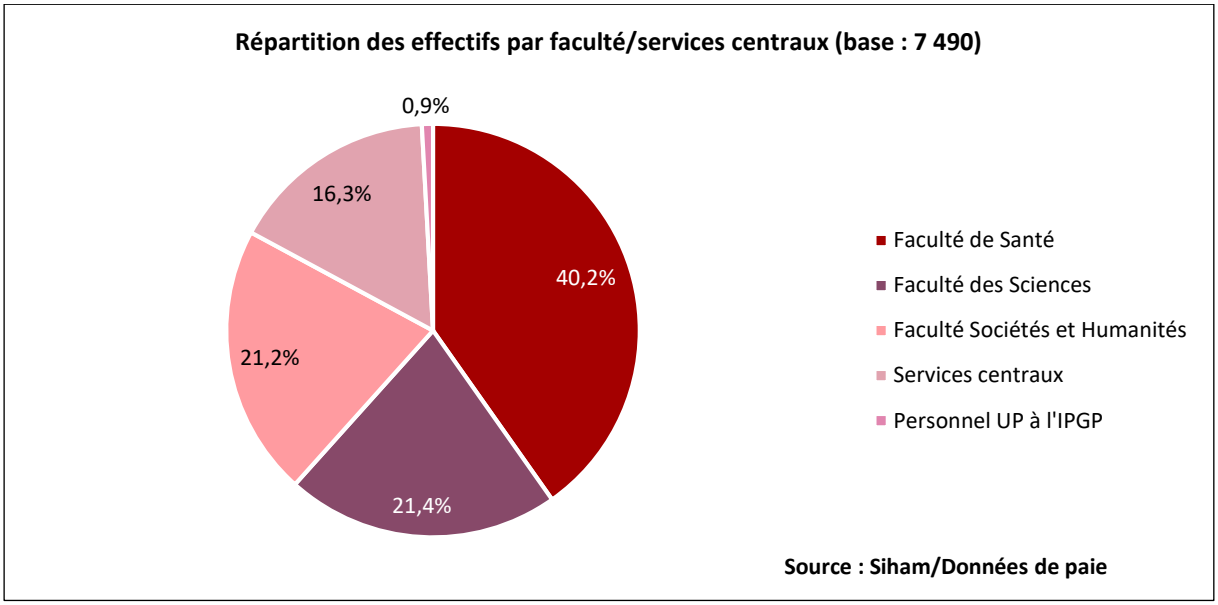
## B. Les personnels BIATSS contractuels



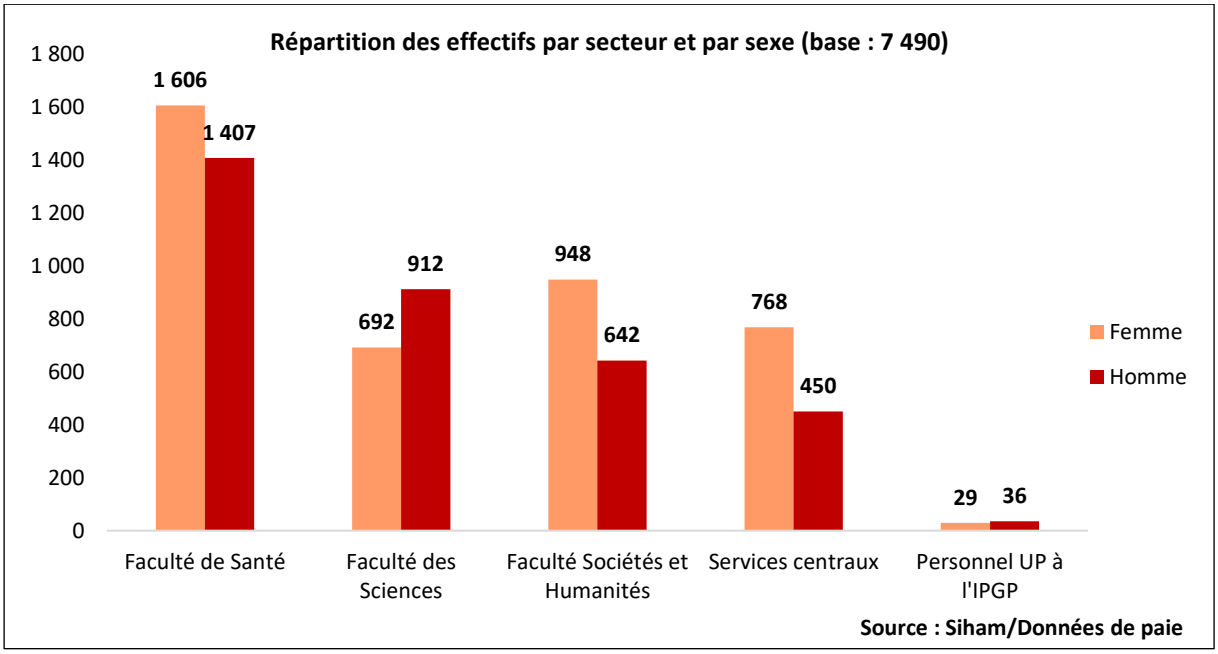

86,2% des personnels BIATSS contractuels sont en CDD.



## IV. Répartition des effectifs dans les structures de l'université

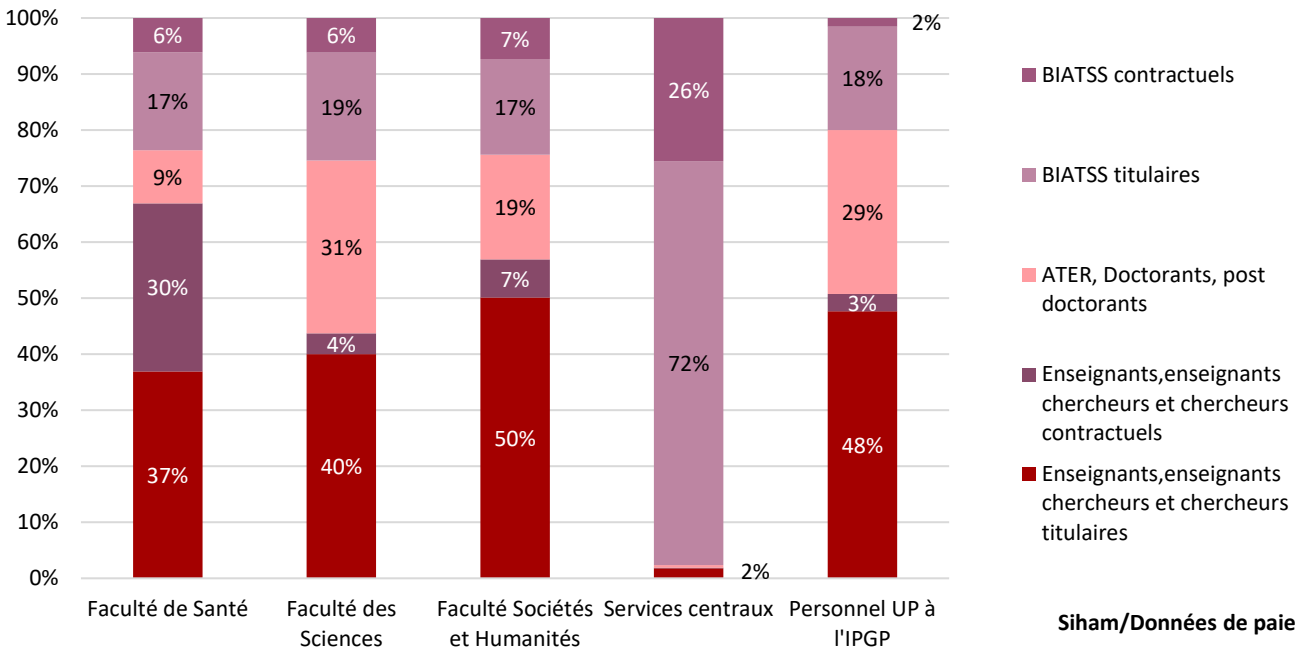



La Faculté de Santé représente à elle seule 40,2% des agents de l'université. La Facultés des Sciences et la Faculté Sociétés et Humanités regroupent un nombre d'agents similaires. 16,3% des agents sont affectés dans les services centraux de l'université.



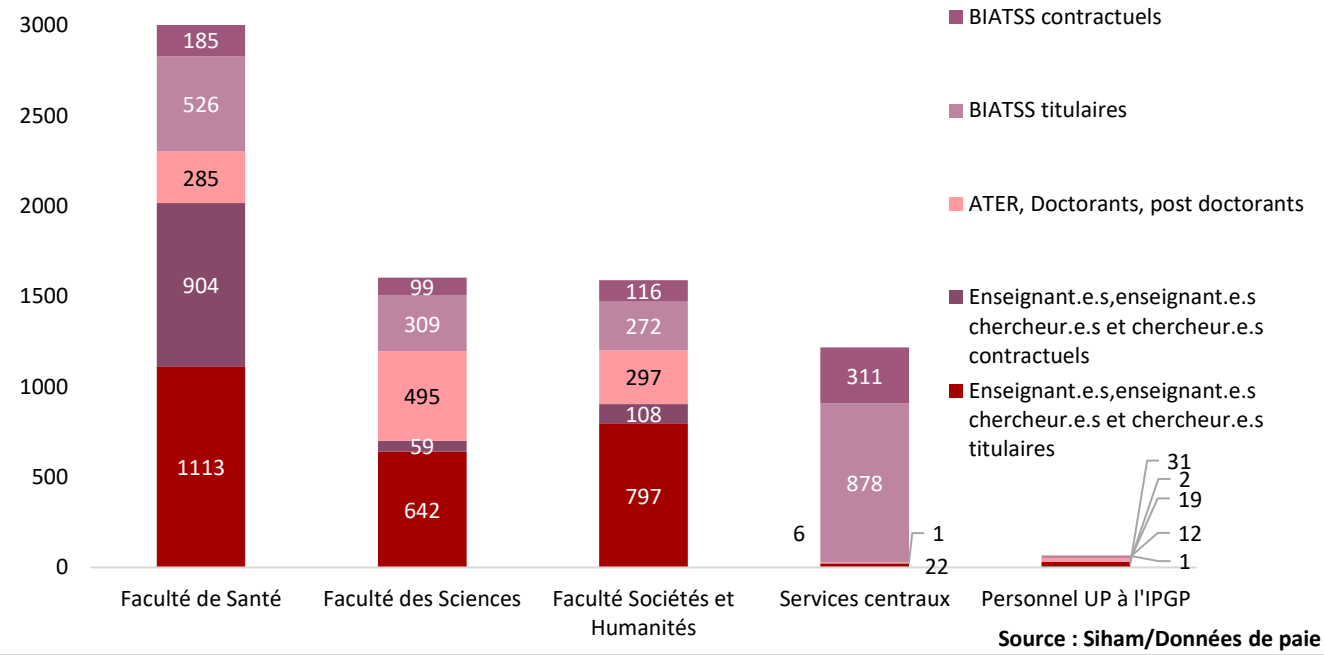

Les femmes représentent 63,1% des agents des services centraux. Elles sont également majoritaires au sein des Facultés de Santé et Sociétés et Humanités (respectivement 53,3% et 59,6%). La tendance est différente dans la Faculté des Sciences où 56,9% des agents sont des hommes.

**Répartition des effectifs par faculté/services centraux selon la population (base : 7 490)**

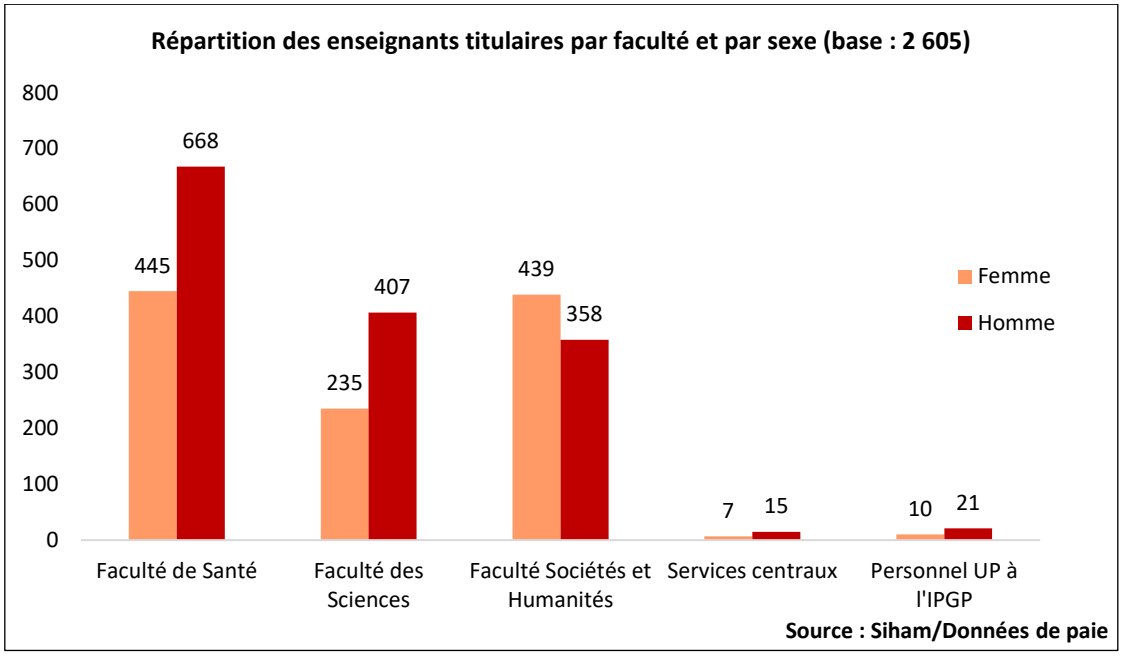


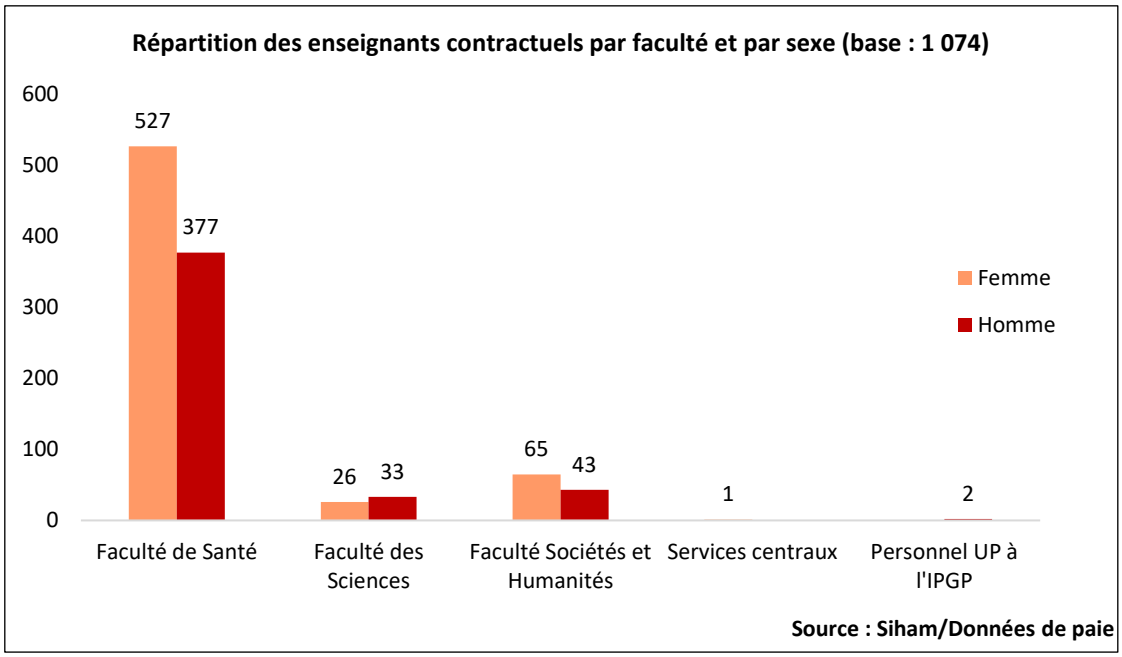

**Siham/Données de paie**

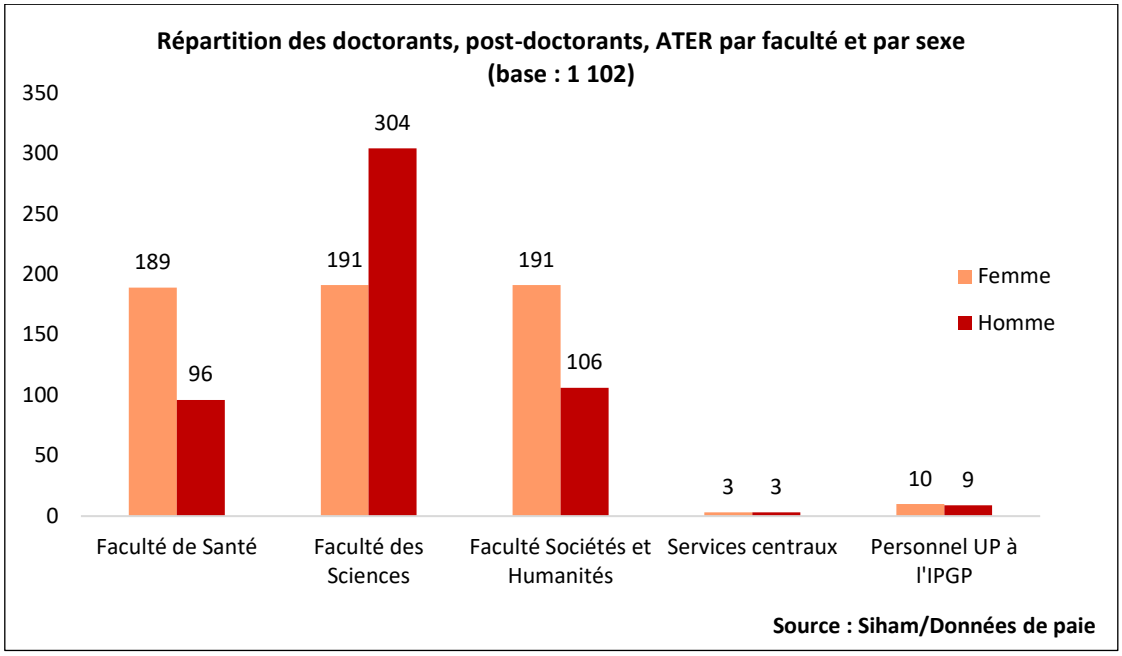
**Répartition des effectifs par faculté/services centraux et par type de population (base : 7 490)**

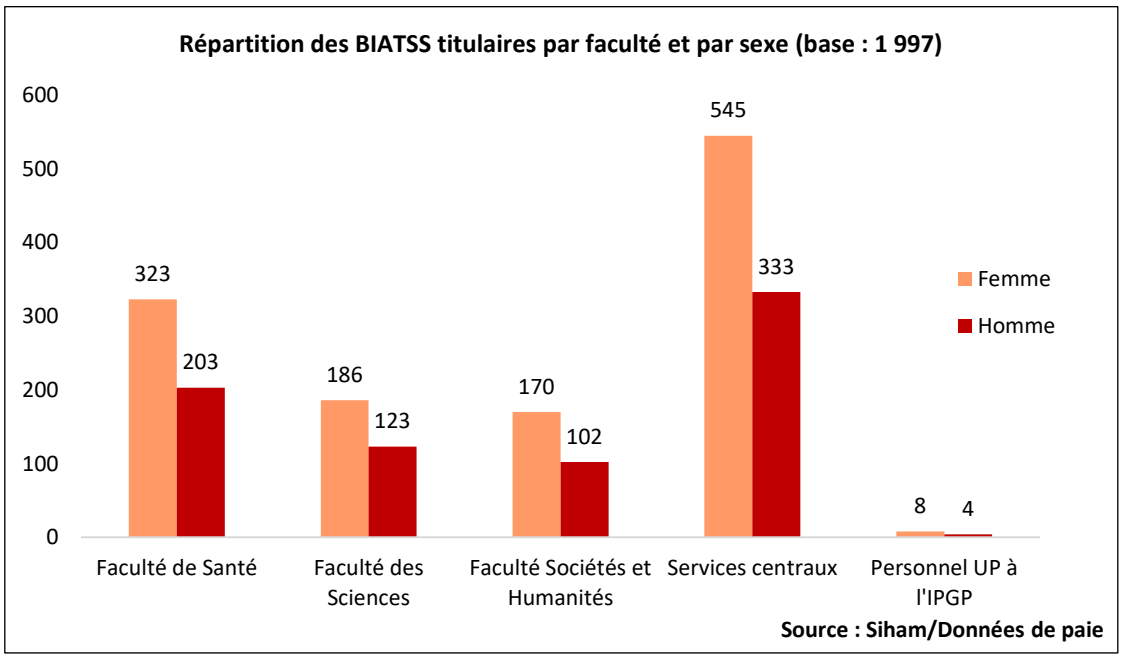


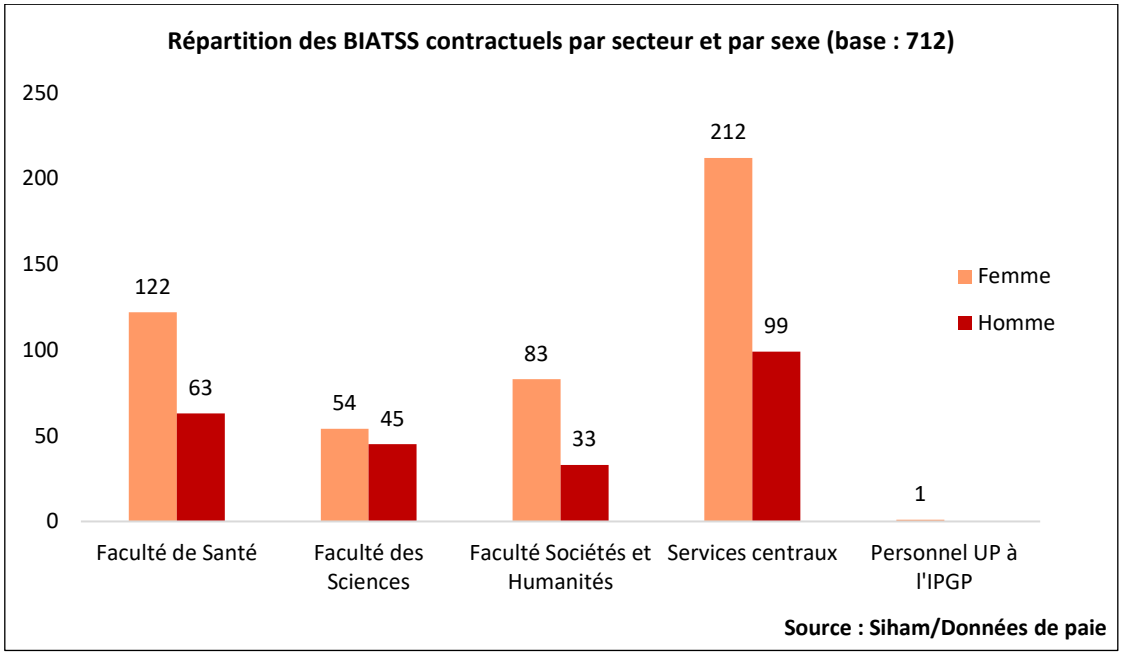

**Source : Siham/Données de paie**

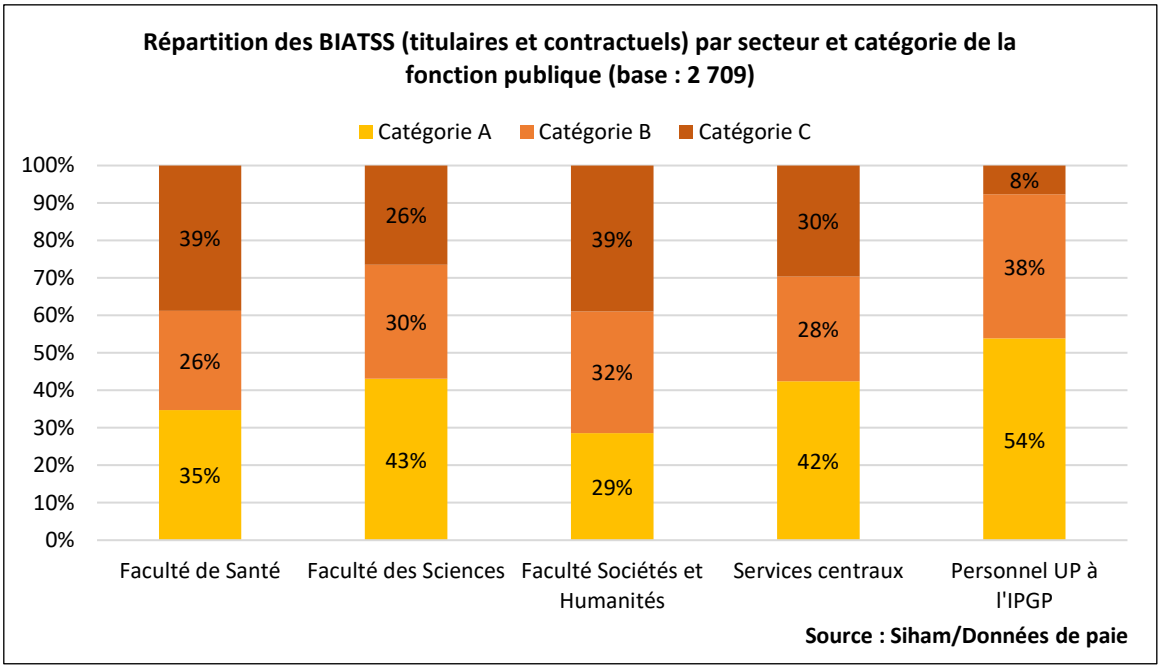

Répartition des enseignants titulaires par faculté et par sexe (base : 2 605)
800
700
600
500
400
300
200
100
0
445
668
235
407
439
358
7
15
10
21
Femme
Homme
Faculté de Santé
Faculté des Sciences
Faculté Sociétés et Humanités
Services centraux
Personnel UP à l'IPGP
Source : Siham/Données de paie


Répartition des enseignants contractuels par faculté et par sexe (base : 1 074)
600
500
400
300
200
100
0
527
377
26
33
65
43
1
2
Femme
Homme
Faculté de Santé
Faculté des Sciences
Faculté Sociétés et Humanités
Services centraux
Personnel UP à l'IPGP
Source : Siham/Données de paie


Répartition des doctorants, post-doctorants, ATER par faculté et par sexe (base : 1 102)
350
300
250
200
150
100
50
0
189
96
191
304
191
106
3
3
10
9
Femme
Homme
Faculté de Santé
Faculté des Sciences
Faculté Sociétés et Humanités
Services centraux
Personnel UP à l'IPGP
Source : Siham/Données de paie


Répartition des BIATSS titulaires par faculté et par sexe (base : 1 997)
600
500
400
300
200
100
0
323
203
186
123
170
102
545
333
8
4
Femme
Homme
Faculté de Santé
Faculté des Sciences
Faculté Sociétés et Humanités
Services centraux
Personnel UP à l'IPGP
Source : Siham/Données de paie


Répartition des BIATSS contractuels par secteur et par sexe (base : 712)
250
200
150
100
50
0
122
63
54
45
83
33
212
99
1
Femme
Homme
Faculté de Santé
Faculté des Sciences
Faculté Sociétés et Humanités
Services centraux
Personnel UP à l'IPGP
Source : Siham/Données de paie


Répartition des BIATSS (titulaires et contractuels) par secteur et catégorie de la fonction publique (base : 2 709)
Catégorie A
Catégorie B
Catégorie C
100%
90%
80%
70%
60%
50%
40%
30%
20%
10%
0%
39%
26%
35%
26%
30%
43%
39%
32%
29%
30%
28%
42%
8%
38%
54%
Faculté de Santé
Faculté des Sciences
Faculté Sociétés et Humanités
Services centraux
Personnel UP à l'IPGP
Source : Siham/Données de paie

# V. Répartition des effectifs par âge et par sexe

## A. Age moyen et médian des différentes populations

| Type de population | | 2020 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Âge moyen femmes | Âge moyen homme | Âge moyen total | Âge médian femme | Âge médian homme | Âge médian total |
| Enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs | Titulaires | 48,8 | 50,9 | 50,0 | 49 | 51 | 50 |
| | Contractuels | 33,2 | 34,5 | 33,7 | 31 | 32 | 32 |
| | ATER, Doctorants, Post-doctorants | 27,7 | 27,8 | 27,7 | 27 | 27 | 27 |
| **Total enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs** | | **39,4** | **42,9** | **41,2** | **36** | **42** | **39** |
| BIATSS | Titulaires | 47,2 | 47,1 | 47,2 | 48 | 48 | 48 |
| | Contractuels | 35,8 | 35,9 | 35,8 | 34 | 33 | 33 |
| **Total BIATSS** | | **44,0** | **44,4** | **44,2** | **44** | **45** | **45** |
| **Total général** | | **41,4** | **43,4** | **42,3** | **40** | **43** | **42** |

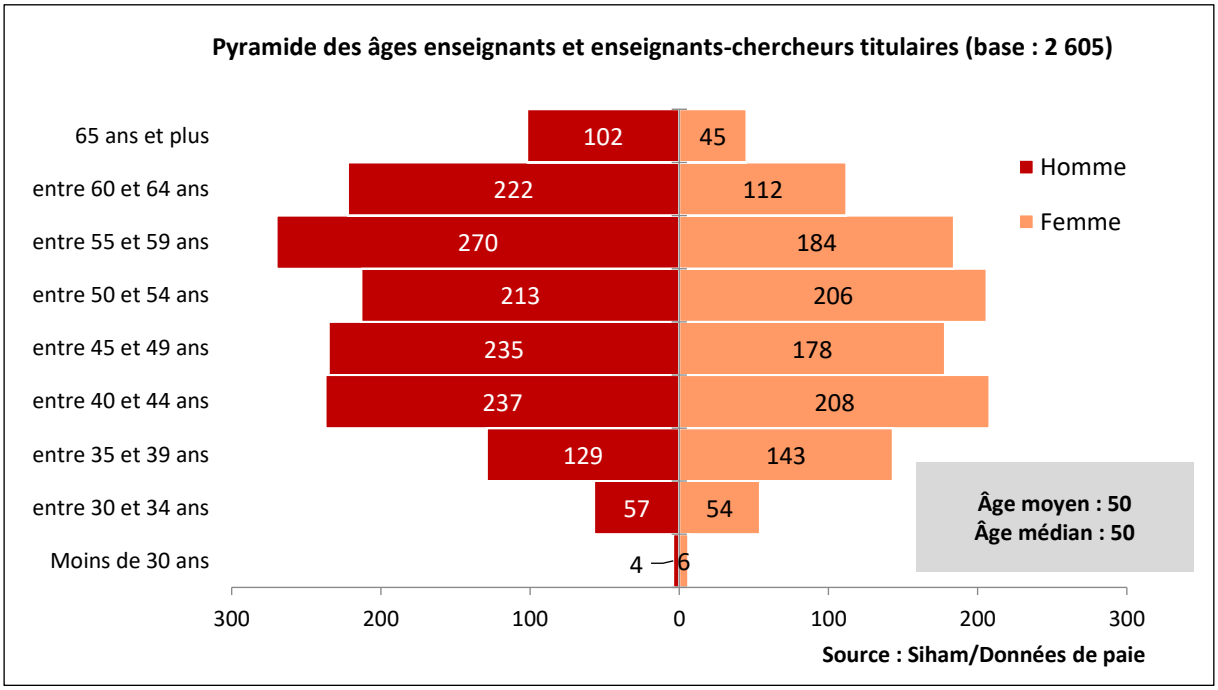
***Source : Siham/Données de paie***

Les titulaires sont en moyenne plus âgés que les contractuels. Cela s'explique, en partie, par le fait que le statut de contractuel constitue souvent une étape avant une possible titularisation.

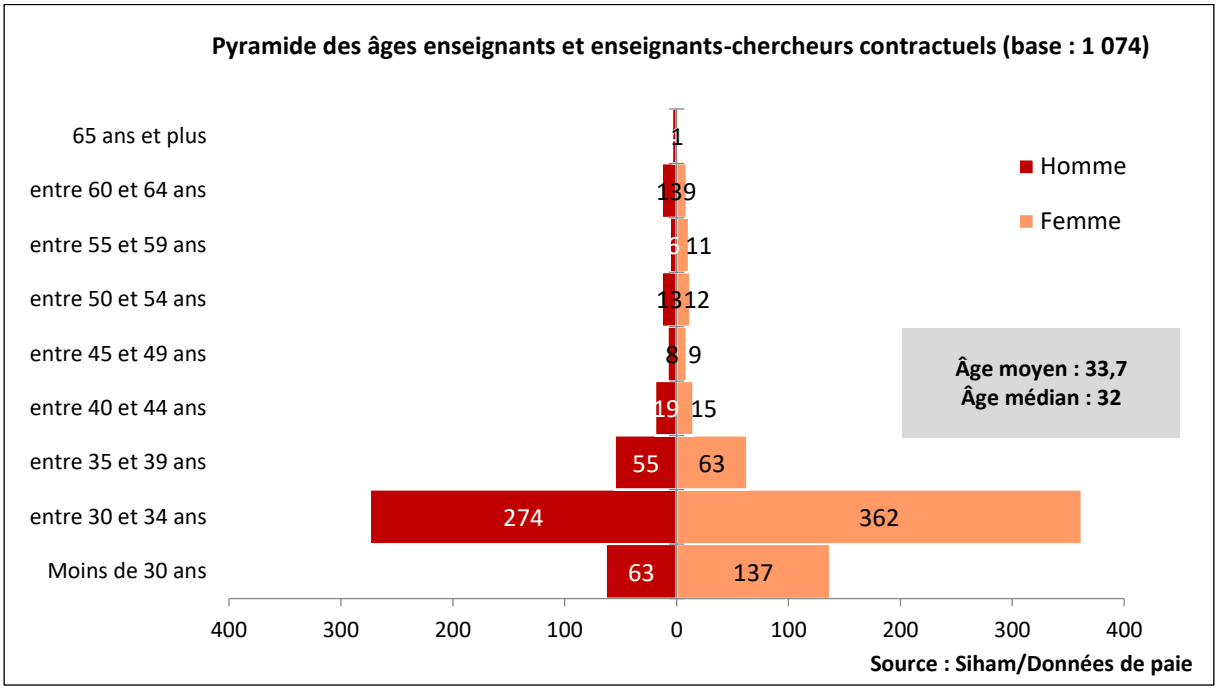
Parmi les personnels titulaires, les enseignants et enseignants-chercheurs ont 50 ans en moyenne. Les hommes sont plus âgés de 2,1 ans que leurs homologues féminines. Il n'y a pas de différence d'âge significative selon le sexe parmi les BIATSS (47,2 ans de moyenne).

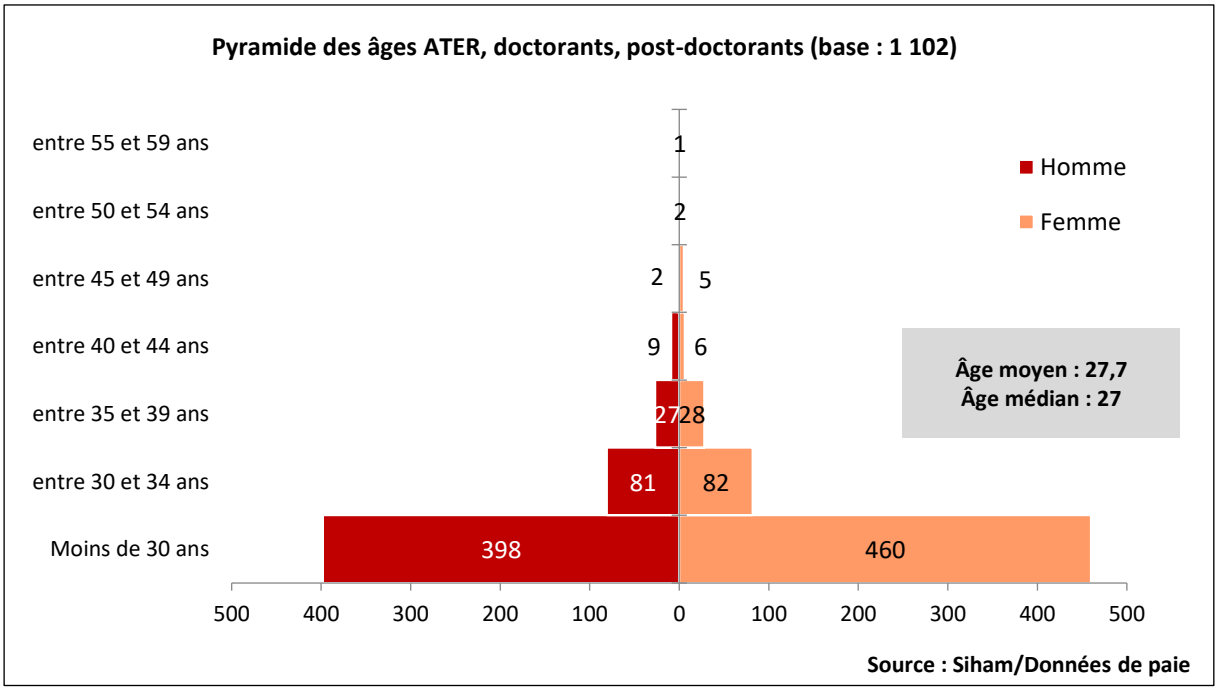
## B. Les pyramides des âges

Une pyramide des âges est une représentation graphique de la répartition par âge et sexe d'une population. Dans le cas d'une population professionnelle, elle renseigne sur l'état de vieillissement de la population et sur les futurs départs à la retraite.

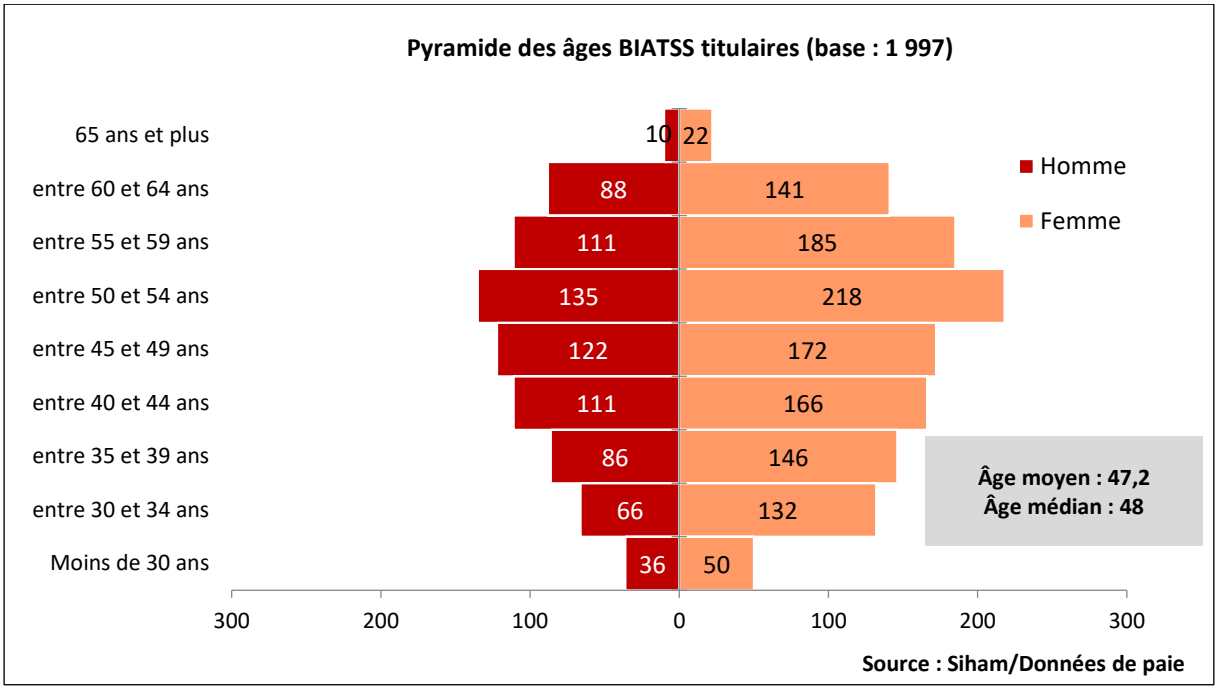


Les agents âgés de 55 ans et plus représentent 35,9% des enseignants et enseignants-chercheurs titulaires. Cette proportion est très différente en fonction du sexe (30% pour les femmes et 40,4% pour les hommes).

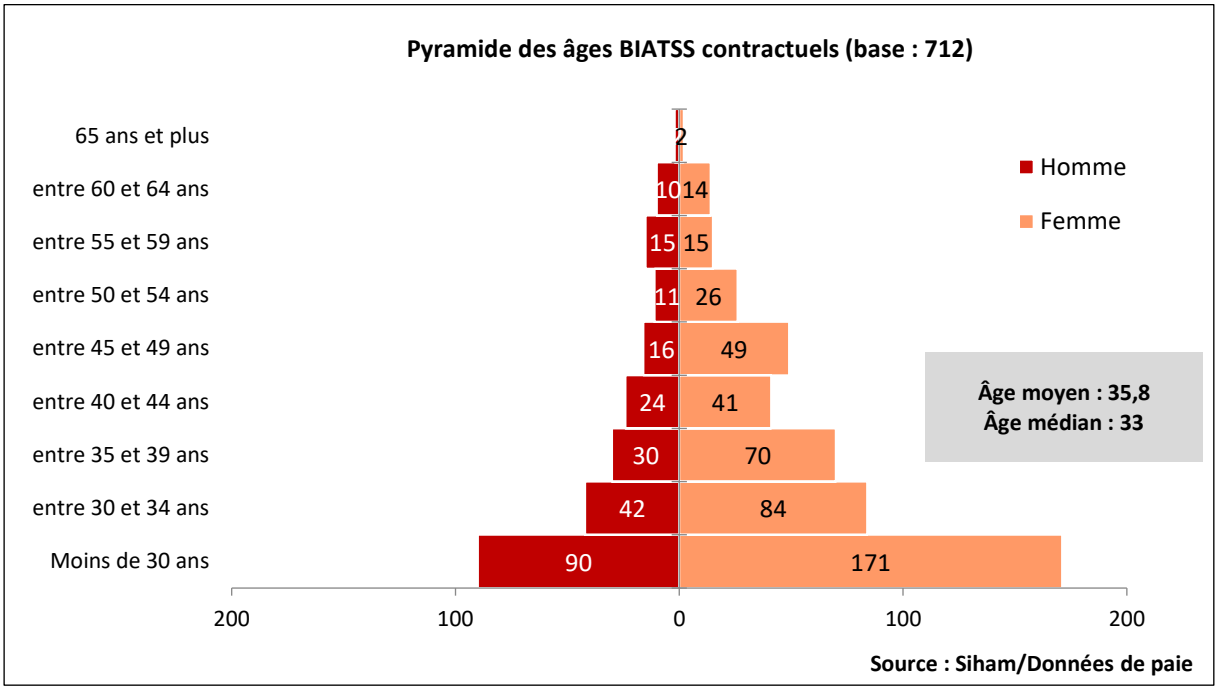


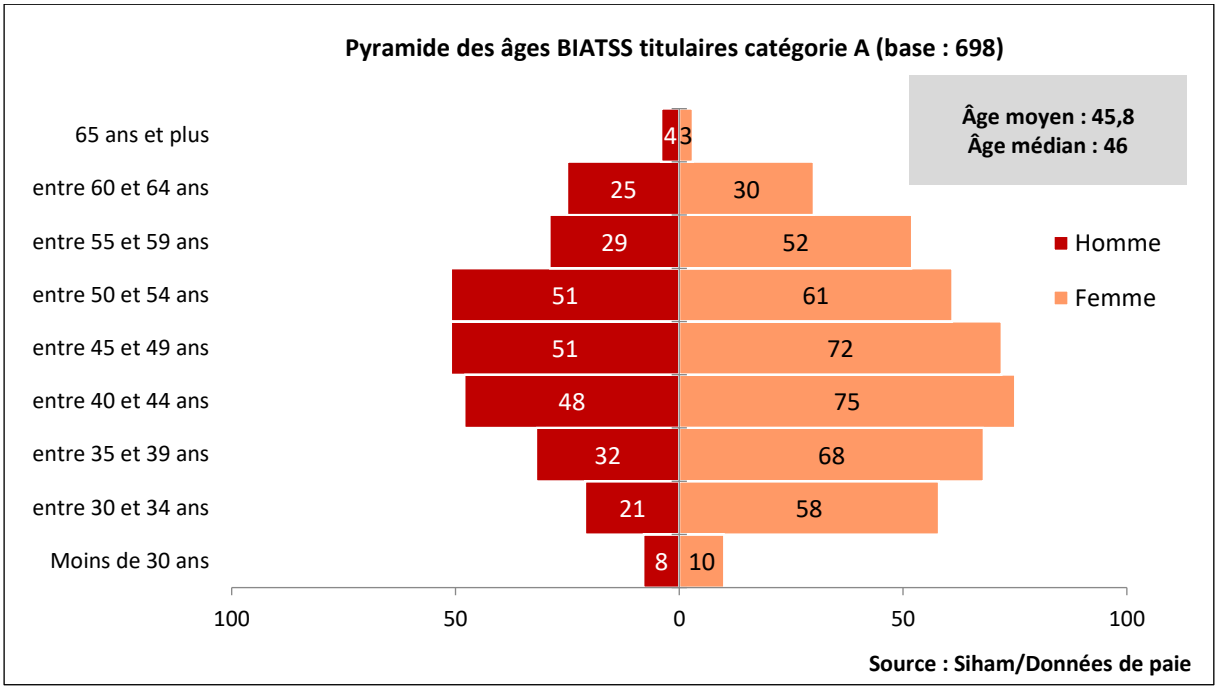

Plus des trois quarts des ATER, doctorants et post-doctorants sont âgés de moins de 30 ans (77,9%).

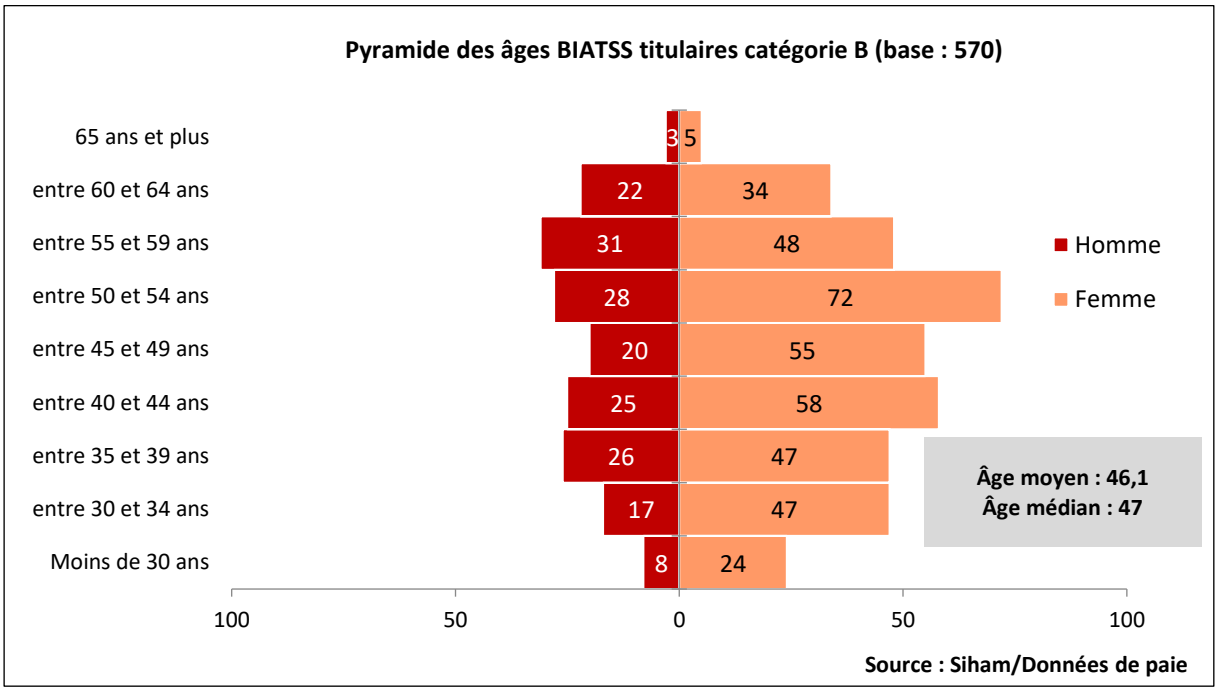


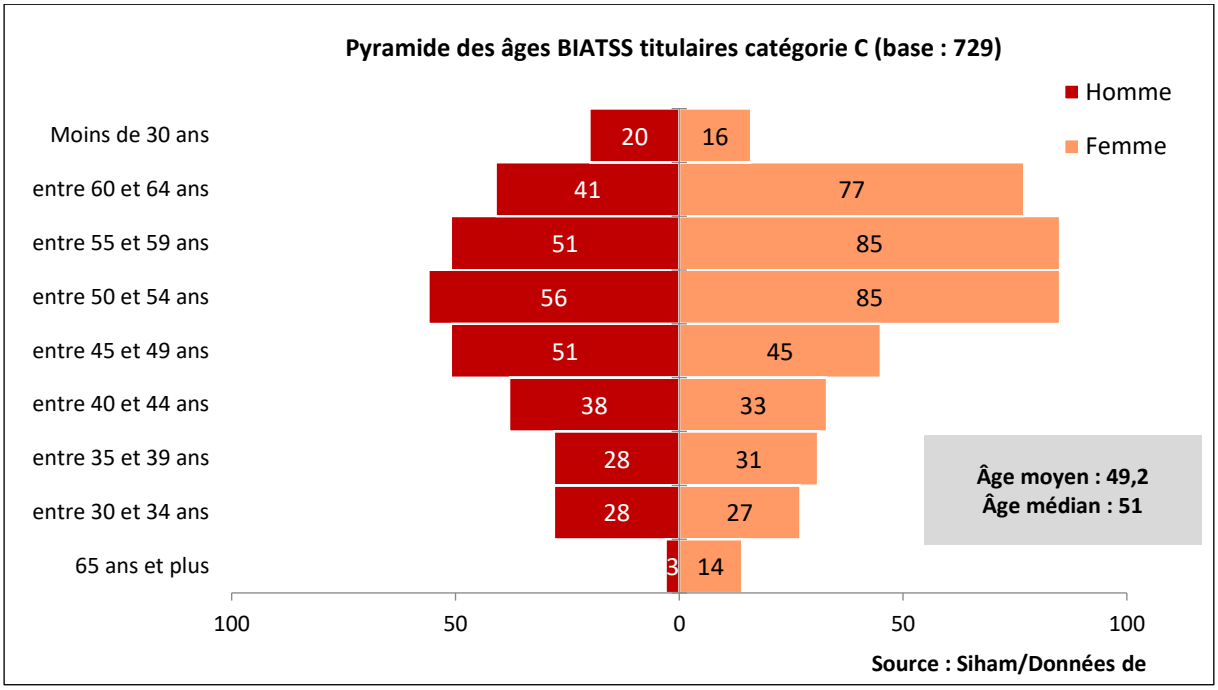

27,9% des agents BIATSS titulaires de l'UP sont âgés de 55 ans et plus.




Les agents de moins de 30 ans représentent 36,7% des BIATSS contractuels de l'Université.


Pyramide des âges BIATSS titulaires catégorie A (base : 698)
Âge moyen : 45,8
Âge médian : 46
65 ans et plus
entre 60 et 64 ans
entre 55 et 59 ans
entre 50 et 54 ans
entre 45 et 49 ans
entre 40 et 44 ans
entre 35 et 39 ans
entre 30 et 34 ans
Moins de 30 ans
4 3
25 30
29 52
51 61
51 72
48 75
32 68
21 58
8 10
Homme
Femme
100 50 0 50 100
Source : Siham/Données de paie


Pyramide des âges BIATSS titulaires catégorie B (base : 570)
65 ans et plus
entre 60 et 64 ans
entre 55 et 59 ans
entre 50 et 54 ans
entre 45 et 49 ans
entre 40 et 44 ans
entre 35 et 39 ans
entre 30 et 34 ans
Moins de 30 ans
3 5
22 34
31 48
28 72
20 55
25 58
26 47
17 47
8 24
Homme
Femme
Âge moyen : 46,1
Âge médian : 47
100 50 0 50 100
Source : Siham/Données de paie




En moyenne, les agents de catégorie C sont plus âgés que leurs homologues des catégories A et B.

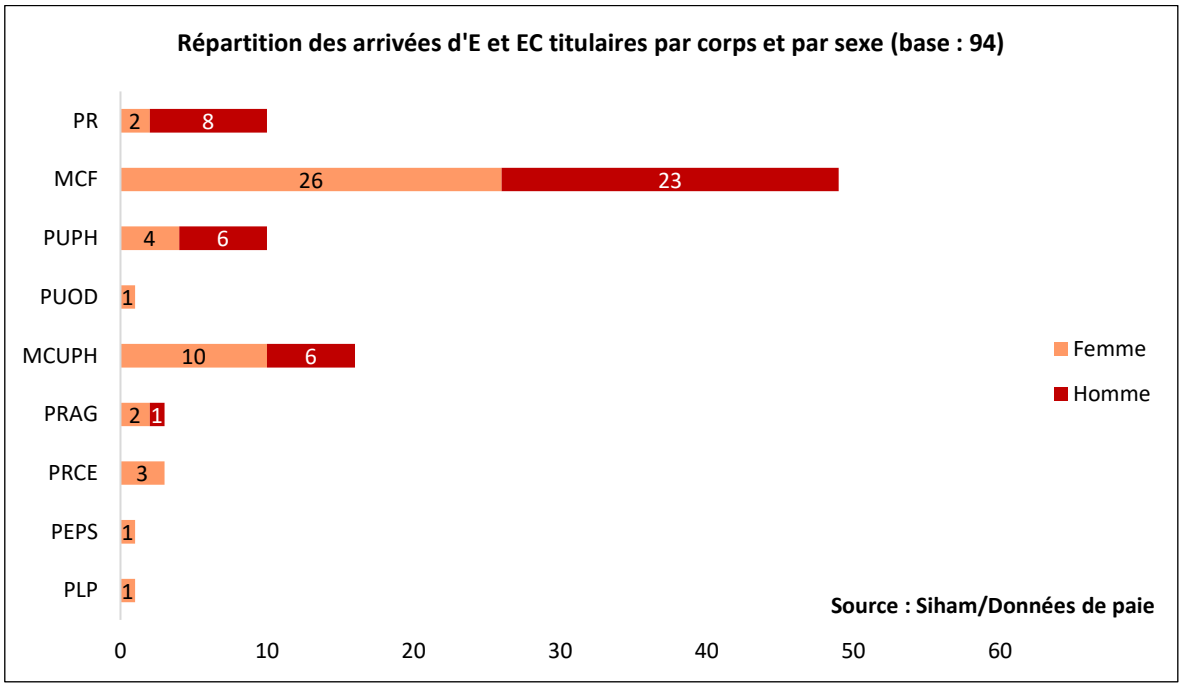
# Deuxième partie : Les mouvements de personnels

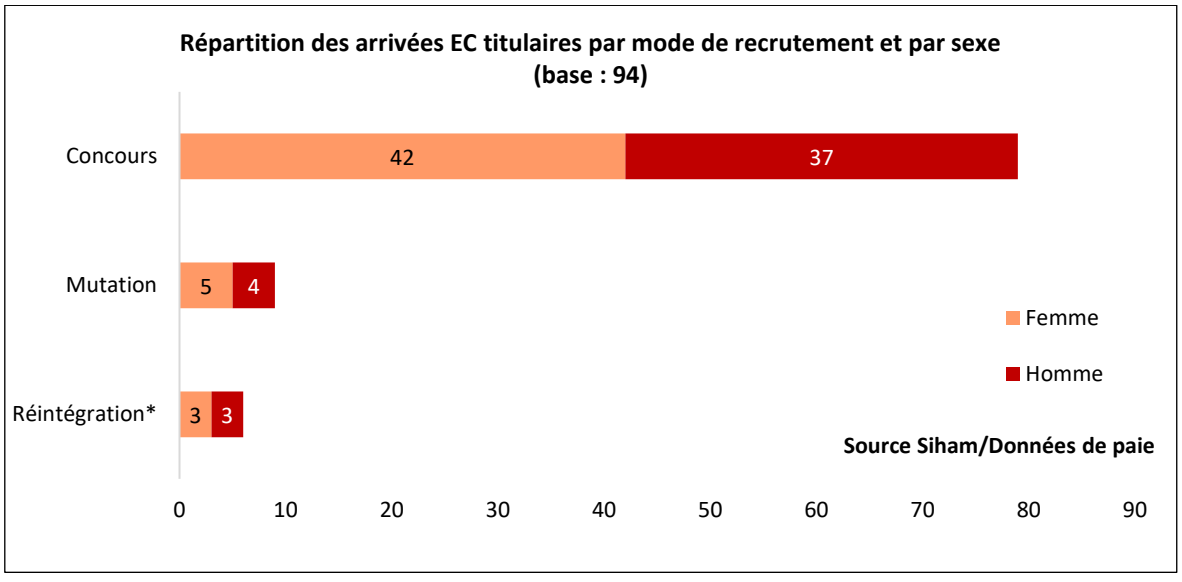
# I. Les mouvements de personnels

## A. Les entrées/arrivées

Les entrées concernent les agents présents au 31 décembre 2020 et arrivés au cours de l'année 2020. Les agents arrivés en 2020 pour une durée courte et déjà partis en fin d'année ne sont pas comptabilisés ici.

### 1. Les arrivées d'enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs




**Les réintégrations sont les retours de disponibilité, de détachement et de congé parental*

**Répartition des entrées d'enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs contractuels par type de contrat et par sexe**

| Population | Femme | Homme | Total |
|---|---|---|---|
| AHU | 113 | 93 | 206 |
| AHU associé | 1 | 3 | 4 |
| CCUAH | 65 | 48 | 113 |
| PHU | 1 | 1 | 2 |
| PR associé TP | 3 | 2 | 5 |
| MCF associé | 1 | | 1 |
| MCF associé TP | | 2 | 2 |
| ML | 5 | | 5 |
| LECT | 4 | 1 | 5 |
| Enseignant CDD | 5 | 1 | 6 |
| Prof. Contractuel 2nd degré | 1 | 3 | 4 |
| Chercheur CDD | 25 | 22 | 47 |
| **Total général** | **224** | **176** | **400** |

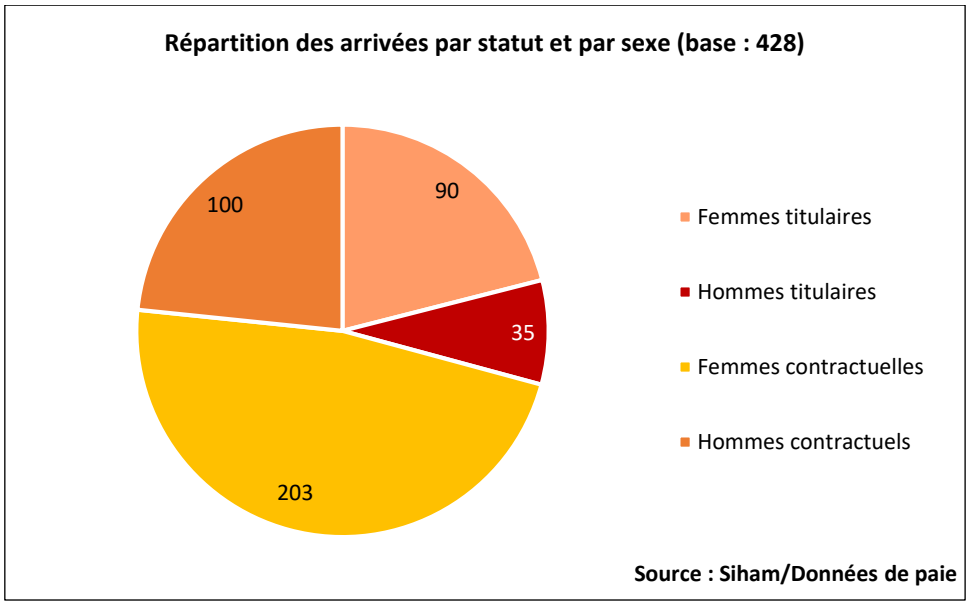
***Source : Siham/Données de paie***

**Répartition des entrées de ATER, doctorants et post-doctorants par type de contrat et par sexe**

| Population | Femme | Homme | Total |
|---|---|---|---|
| ATER | 22 | 23 | 45 |
| ATER Temps partiel | 3 | 2 | 5 |
| Doctorant | 136 | 113 | 249 |
| Post doctorant | 27 | 31 | 58 |
| **Total général** | **188** | **169** | **357** |

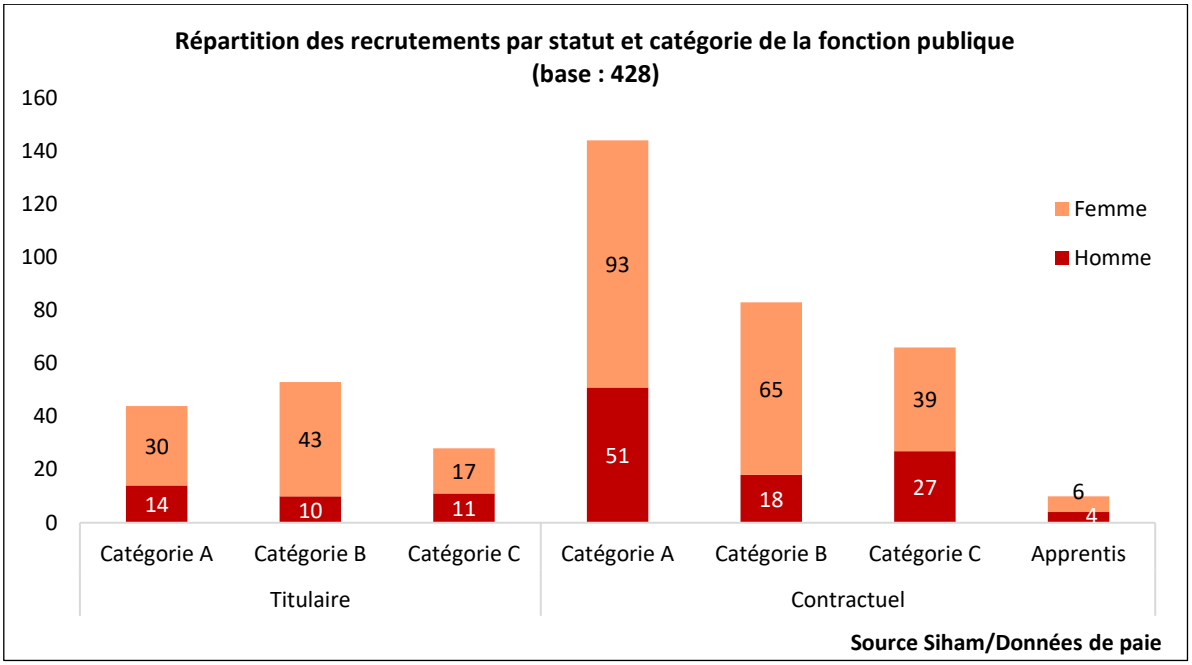
***Source : Siham/Données de paie***

## 2. Les arrivées BIATSS

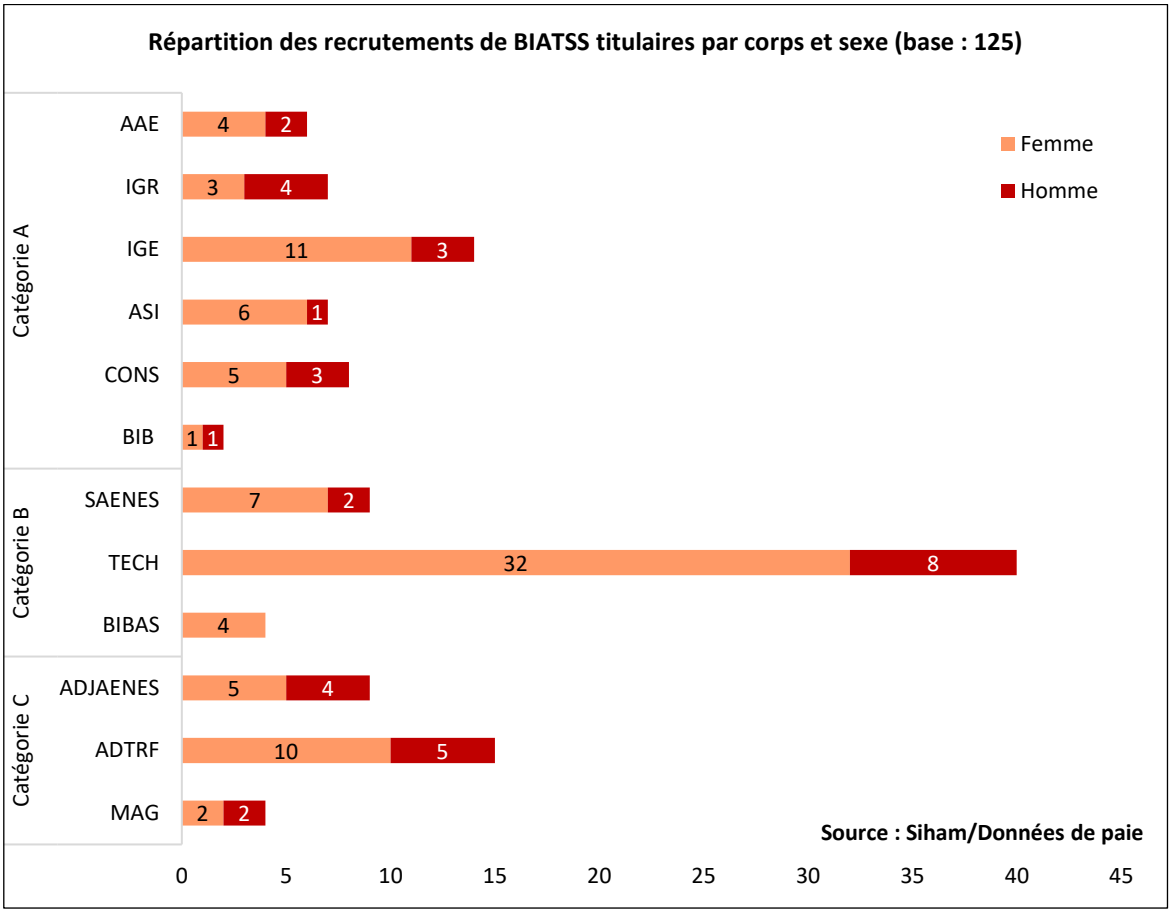



Il y a eu au total 428 arrivées d'agents BIATSS au cours de l'année 2020 dont 125 titulaires (29,2%) et 303 contractuels (70,8%).

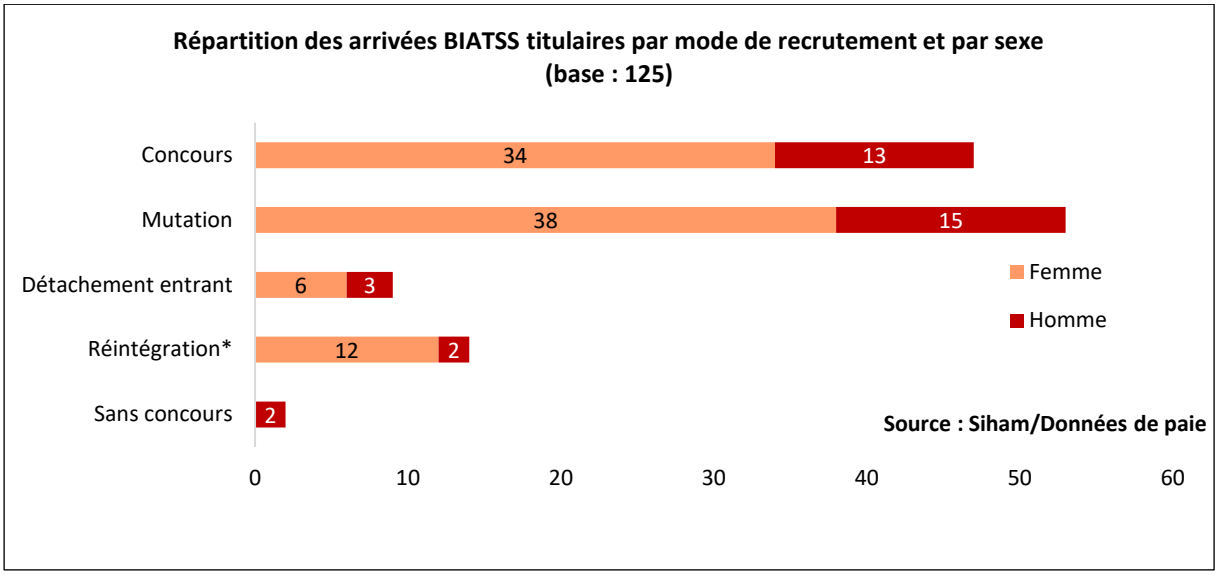
68,5% de l'ensemble des nouveaux arrivants sont des femmes.



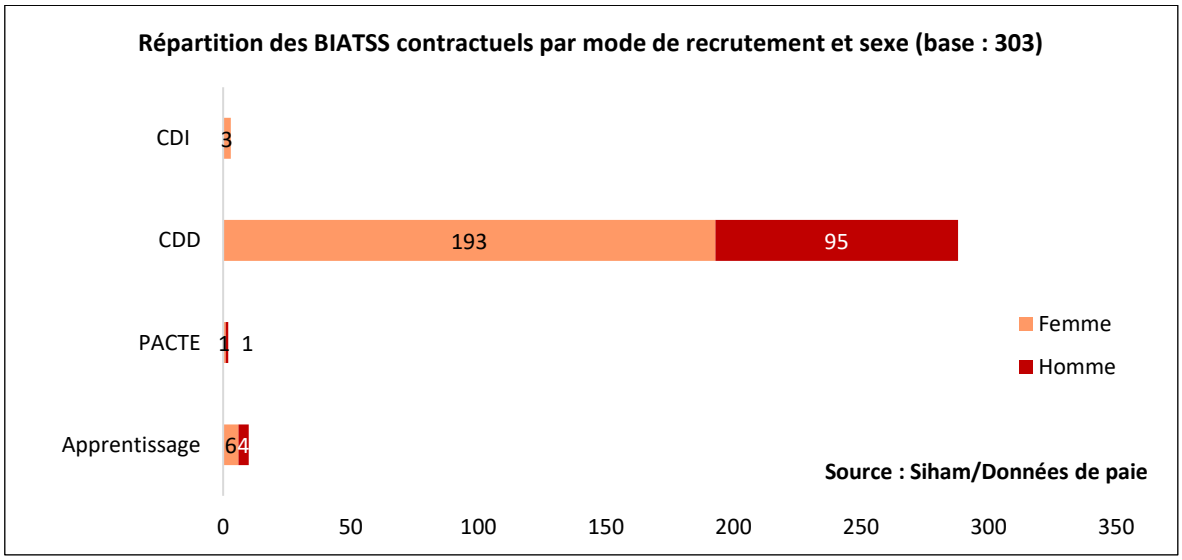

Parmi les nouveaux arrivants contractuels, il y a 47,5% d'agents de catégorie A.




Les agents de catégorie B représentent 42,4% des entrées 2020 de BIATSS titulaires.




**Les réintégrations sont les retours de disponibilité, de détachement et de congé parental*



## B. Les sorties/départs

### 1. Les départs enseignants-chercheurs

**Départs des enseignants et enseignants-chercheurs titulaires par motif de départ et par sexe**

| Type de départs | Motif départ | Femmes | Hommes | Total général |
|---|---|---|---|---|
| Départs définitifs | Retraite | 14 | 36 | 50 |
| | Mutation/Concours | 12 | 14 | 26 |
| | Démission | 2 | 3 | 5 |
| | Décès | | 2 | 2 |
| **Total départs définitifs** | | **28** | **55** | **83** |
| Départs temporaires | Disponibilité | 2 | 9 | 11 |
| | Détachement sortant | 1 | | 1 |
| **Total départs temporaires** | | **3** | **9** | **12** |
| **Total général** | | **30** | **65** | **95** |

***Source : Siham/Données de paie***

### 2. Les départs BIATSS

**Départs des BIATSS titulaires par motif de départ, catégorie et par sexe**

| Type de départ | Motif départ | Catégorie A | | | Catégorie B | | | Catégorie C | | | Total général |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Femmes | Hommes | Total | Femmes | Hommes | Total | Femmes | Hommes | Total | |
| Départs définitifs | Retraite | 9 | 7 | 16 | 13 | 7 | 20 | 22 | 13 | 35 | 71 |
| | Mutation/Concours | 16 | 11 | 27 | 18 | 10 | 28 | 9 | 2 | 11 | 66 |
| | Fin de détachement | | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | | 1 | 5 |
| | Démission | | | | 1 | | 1 | 1 | | 1 | 2 |
| | Décès | | | | | | | | 1 | 1 | 1 |
| **Total départs définitifs** | | **25** | **19** | **44** | **34** | **18** | **52** | **33** | **16** | **49** | **145** |
| Départs temporaires | Détachement | 10 | 2 | 12 | 9 | 2 | 11 | 3 | 4 | 7 | 30 |
| | Disponibilité | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 7 | 14 |
| | Congé parental | 2 | | 2 | 1 | | 1 | 1 | 1 | 2 | 5 |
| **Total départs temporaires** | | **13** | **4** | **17** | **12** | **4** | **16** | **7** | **9** | **16** | **49** |
| Motif indéterminé* | | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 3 | 2 | | 2 | 9 |
| **Total général** | | **40** | **25** | **65** | **48** | **23** | **71** | **42** | **25** | **67** | **203** |

*Motif non saisi dans le SIRH

***Source : Siham/Données de paie***

### 3. Zoom sur les retraites

**Age moyen des départs à la retraite des agents titulaires par corps**

| Type de population | Corps | Nombre d'agents | Moyenne d'âge |
|---|---|---|---|
| Enseignants et enseignants-chercheurs et chercheurs | PUPH | 18 | 68,1 |
| | PUPH Pharma | 1 | 65,0 |
| | PUOD | 1 | 68,5 |
| | PR | 12 | 67,3 |
| | MCUPH | 2 | 64,6 |
| | MCOD | 2 | 68,3 |
| | MCF | 11 | 65,3 |
| | PRAG | 1 | 64,7 |
| | PRCE | 2 | 67,0 |
| **Total Enseignants** | | **50** | **67,0** |
| BIATSS | IGR | 3 | 63,8 |
| | IGE | 5 | 63,4 |
| | ASI | 4 | 65,4 |
| | CONSERVATEUR | 3 | 65,1 |
| | INFENES | 1 | 62,8 |
| | SAENES | 2 | 62,7 |
| | TCH | 17 | 63,7 |
| | BIBASS | 1 | 62,3 |
| | ADJAENES | 8 | 64,3 |
| | ADTRF | 25 | 62,7 |
| | MAG | 2 | 64,1 |
| **Total BIATSS** | | **71** | **63,5** |
| **Total général** | | **121** | **65,0** |

***Source : Siham/Données de paie***

40,6% des 298 départs titulaires au cours de l'année 2020 concernent des départs à la retraite (50 enseignants et enseignants-chercheurs et 71 agents BIATSS). L'âge moyen de départ à la retraite est de 67 ans chez les enseignants et enseignants-chercheurs et de 63,5 ans chez les BIATSS.

**Age moyen des départs à la retraite des agents titulaires par population et par sexe**

| Type de population | Sexe | Nombre d'agents | Moyenne d'âge |
|---|---|---|---|
| Enseignants et enseignants-chercheurs et chercheurs | Femme | 14 | 65,5 |
| | Homme | 36 | 67,6 |
| **Total Enseignants** | | **50** | **67,0** |
| BIATSS | Femme | 44 | 63,6 |
| | Homme | 27 | 63,3 |
| **Total BIATSS** | | **71** | **63,5** |
| Total | Femme | 58 | 64,1 |
| | Homme | 63 | 65,8 |
| **Total général** | | **121** | **65,0** |

***Source : Siham/Données de paie***

# II. Les recrutements de personnels

## A. Les recrutements d'enseignants et enseignants-chercheurs

### 1. Nombre de recrutement par corps et par affectation

| Faculté | Corps | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | MCF | dont % femme | PR | dont % femme | Total général | dont % femme |
| Faculté de Santé | 5 | 80,0% | | | 5 | 80,0% |
| Faculté des Sciences | 17 | 47,1% | 6 | 33,30% | 23 | 43,5% |
| Faculté Sociétés et Humanités | 22 | 54,5% | 9 | 33,30% | 31 | 48,4% |
| Facultés Santé/Sociétés et Humanités | 1 | 100,0% | | | 1 | 100,0% |
| Personnel UP à l'IPGP | 1 | 100,0% | | | 1 | 100,0% |
| **Total général** | **46** | **56,5%** | **15** | **33,30%** | **61** | **50,8%** |

***Source : Bureau des concours***

### 2. Nombre de MCF femmes recrutées comparé au nombre de postes pourvus

| MCF | Nombre de postes pourvus au recrutement | Nombre de femmes recrutées | % de femmes recrutées |
|---|---|---|---|
| 2020 | 46 | 26 | 57% |

***Source : Bureau des concours***

### 3. Nombre de PR femmes recrutées comparé au nombre de postes pourvus

| PR | Nombre de postes pourvus au recrutement | Nb de femmes recrutées | % de femmes recrutées |
|---|---|---|---|
| 2020 | 15 | 5 | 33% |

***Source : Bureau des concours***

## B. Les recrutements BIATSS par concours

### 1. Répartition des concours BIATSS par affectation

| Affectation | Filière ITRF | Filière AENES | Total |
|---|---|---|---|
| Services centraux | 70 | 2 | 72 |
| Faculté de santé | 33 | 3 | 36 |
| Faculté des sciences | 17 | 1 | 18 |
| Faculté sociétés et humanités | 15 | 0 | 15 |
| Personnel UP à l'IPGP | 1 | 0 | 1 |
| **Total général** | **136** | **6** | **142** |

***Source : Bureau des concours***

En 2020, 142 BIATSS ont réussi un concours soit en liste principale ou en liste complémentaire.

## 2. Répartition des concours ITRF par type

| | | CONCOURS OUVERTS | | LAUREATS AFFECTES | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Catégorie** | **Nature du concours** | **CORPS** | **Nombre emplois offerts** | **Liste principale (LP)** | Récupération sur liste complémentaire (LC) (postes non publiés au moment de l'ouverture des concours) | **Total LP + LC** | ***Dont femmes*** | ***% femmes*** | ***Dont lauréats déjà affectés à UP*** | ***% lauréats déjà affectés à UP*** |
| A | Externe | ASI | 7 | 3 | 0 | 3 | *2* | *66,7%* | *1* | *33,3%* |
| | Interne | ASI | 17 | 15 | 4 | 19 | *11* | *57,9%* | *12* | *63,2%* |
| | BOE | ASI | 1 | 1 | 0 | 1 | *1* | *100,0%* | *1* | *100,0%* |
| | Externe | IGE | 16 | 12 | 2 | 14 | *10* | *71,4%* | *10* | *71,4%* |
| | Interne | IGE | 10 | 8 | 2 | 10 | *8* | *80,0%* | *10* | *100,0%* |
| | Externe | IGR | 3 | 2 | 0 | 2 | *0* | *0,0%* | *1* | *50,0%* |
| | Interne | IGR | 1 | 1 | 0 | 1 | *1* | *100,0%* | *1* | *100,0%* |
| **Total Catégorie A** | | | **55** | **42** | **8** | **50** | ***33*** | ***66,0%*** | ***36*** | ***72%*** |
| B | Externe | TECH | 36 | 28 | 1 | 29 | *21* | *72,4%* | *16* | *55,2%* |
| | Interne | | 35 | 27 | 8 | 35 | *30* | *85,7%* | *21* | *60,0%* |
| | BOE | | 8 | 2 | 0 | 2 | *1* | *50,0%* | *0* | *0,0%* |
| **Total Catégorie B** | | | **79** | **57** | **9** | **66** | ***52*** | ***78,8%*** | ***37*** | ***56,1%*** |
| C | Externe | ATRF | 3 | 1 | 0 | 1 | *1* | *100,0%* | *0* | *0,0%* |
| | Interne | | 6 | 5 | 0 | 5 | *2* | *40,0%* | *4* | *80,0%* |
| | PACTE | | 3 | 2 | 0 | 2 | *1* | *50,0%* | *0* | *0,0%* |
| | Recr. direct externe | | 11 | 9 | 3 | 12 | *3* | *25,0%* | *10* | *83,3%* |
| | BOE | | 2 | 0 | 0 | 0 | *0* | *0,0%* | *0* | *0,0%* |
| **Total Catégorie C** | | | **25** | **17** | **3** | **20** | ***7*** | ***35,0%*** | ***14*** | ***70,0%*** |
| **Total général** | | | **159** | **116** | **20** | **136** | **92** | **68,0%** | **87** | **64,0%** |

***Source : Bureau des concours***

En 2020, 136 ITRF ont réussi un concours. Parmi eux 68% sont des femmes et 64% étaient déjà affectés à Université Paris Cité.

# III. Les promotions

## A. Les promotions des enseignants-chercheurs et chercheurs

### 1. Promus/promouvables hors HU d'Université Paris Cité

**Répartition promouvables par corps**

| | Promus phase CNU | Promus phase locale | Non retenus | Non candidats | Total général promouvables |
|---|---|---|---|---|---|
| MCF | 31 | 29 | 49 | 253 | 362 |
| PR | 38 | 26 | 67 | 231 | 362 |
| **Total général** | **69** | **55** | **116** | **484** | **724** |

***Source : tableau de suivi du pôle administration RH EC de la DGDRHO***

Durant l'année 2020, 724 MCF et PR sont promouvables, pour autant 66,9% (484) ne sont pas candidats à une promotion.
Les PR sont plus souvent candidats que les MCF. Pour autant, les MCF sont plus souvent promus (55%) que les PR (49,9%).

**Répartition promouvables par grade de promotion**

| | Promus phase CNU | Promus phase locale | Non retenus | Non candidats | Total général promouvables |
|---|---|---|---|---|---|
| MCF HC | 27 | 23 | 49 | 221 | **320** |
| MCF HC7 | 4 | 6 | 0 | 32 | **42** |
| PR 1C | 13 | 9 | 22 | 63 | **107** |
| PR EX1 | 10 | 10 | 25 | 117 | **162** |
| PR EX2 | 15 | 7 | 20 | 51 | **93** |
| **Total général** | **69** | **55** | **116** | **484** | **724** |

***Source : tableau de suivi du pôle administration RH EC de la DGDRHO***

**Répartition promouvables par genre**

| | Promus phase CNU | Promus phase locale | Non retenus | Non candidats | Total général promouvables |
|---|---|---|---|---|---|
| Femme | 32 | 29 | 36 | 229 | 326 |
| Homme | 37 | 26 | 80 | 255 | 398 |
| **Total général** | **69** | **55** | **116** | **484** | **724** |

***Source : tableau de suivi du pôle administration RH EC de la DGDRHO***

Parmi les promouvables non candidats, 47,3% sont des femmes et 52,7% sont des hommes.
Les promus sont à hauteur de 50,8% des hommes et 49,2% des femmes

| Taux | Femme | Homme | Total général |
|---|---|---|---|
| Promus/promouvables | 18,70% | 15,80% | **17,10%** |

***Source : tableau de suivi du pôle administration RH EC de la DGDRHO***

Sur l'ensemble des agents promouvables (non candidats, non retenus, promus phase locale, promus phase CNU), 17,1% ont été promus avec un taux de réussite meilleur chez les femmes

## 2. Répartition des promouvables /promus hors HU par faculté

**Répartition promouvables par facultés**

| Facultés | Promus CNU | Promus phase locale | Non retenus | Non candidats | Total général promouvables |
|---|---|---|---|---|---|
| Santé | 3 | 12 | 14 | 47 | **76** |
| Sciences | 34 | 30 | 67 | 209 | **340** |
| Sociétés et Humanités | 31 | 12 | 33 | 215 | **291** |
| Personnel UP à l'IPGP | 1 | 1 | 2 | 13 | **17** |
| **Total général** | **69** | **55** | **116** | **484** | **724** |

***Source : tableau de suivi du pôle administration RH EC de la DGDRHO***

724 Enseignants, enseignants-chercheurs ont été promouvables en 2020 dont 39,2% dans la faculté sociétés et humanités, 47% dans la faculté des sciences et 10,5% en faculté de santé.

La faculté de santé recense peu de promouvable EC car les HU ont une campagne spécifique non comprise dans ces tableaux.

**Répartition promouvables par genre**

| Facultés | Promus CNU | | Promus phase locale | | Non retenus | | Non candidats | | Total général promouvables |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Femme | Homme | Femme | Homme | Femme | Homme | Femme | Homme | |
| Santé | 3 | | 8 | 4 | 9 | 5 | 25 | 22 | **76** |
| Sciences | 17 | 17 | 13 | 17 | 14 | 53 | 78 | 131 | **340** |
| Sociétés et Humanités | 11 | 20 | 7 | 5 | 13 | 20 | 124 | 91 | **291** |
| Personnel UP à l'IPGP | 1 | | 1 | | | 2 | 2 | 11 | **17** |
| **Total général** | **32** | **37** | **29** | **26** | **36** | **80** | **229** | **255** | **724** |

***Source : tableau de suivi du pôle administration RH EC de la DGDRHO***

**Répartition promus par grade et faculté**

| Grade | Faculté | Promus CNU | Promus phase locale | Total général |
|---|---|---|---|---|
| MCF HC | Personnel UP à l'IPGP | 0 | 1 | **1** |
| | Santé | 1 | 5 | **6** |
| | Sciences | 16 | 13 | **29** |
| | Sociétés et Humanités | 10 | 4 | **14** |
| **Total MCF HC** | | **27** | **23** | **50** |
| MCF HC7 | Santé | 2 | 1 | **3** |
| | Sciences | 1 | 5 | **6** |
| | Sociétés et Humanités | 1 | 0 | **1** |
| **Total MCF HC7** | | **4** | **6** | **10** |
| PR 1C | Santé | 0 | 2 | **2** |
| | Sciences | 6 | 4 | **10** |
| | Sociétés et Humanités | 7 | 3 | **10** |
| **Total PR 1C** | | **13** | **9** | **22** |
| PR EX1 | Santé | 0 | 1 | **1** |
| | Sciences | 4 | 6 | **10** |
| | Sociétés et Humanités | 6 | 3 | **9** |
| **Total PR EX1** | | **10** | **10** | **20** |
| PR EX2 | Personnel UP à l'IPGP | 1 | 0 | **1** |
| | Santé | 0 | 3 | **3** |
| | Sciences | 7 | 2 | **9** |
| | Sociétés et Humanités | 7 | 2 | **9** |
| **Total PR EX2** | | **15** | **7** | **22** |
| **Total général** | | **69** | **55** | **124** |

***Source : tableau de suivi du pôle administration RH EC de la DGDRHO***

## B. Les promotions des personnels BIATSS

### 1. Les AENES

**Liste d'aptitude des AENES (changement de corps)**

| Corps d'origine | Corps de promotion | Nombre de promouvables | Nombre de candidats | Promus | % de promus sur le nombre de promouvables |
|---|---|---|---|---|---|
| SAENES | AAE | 47 | 9 | 1 | 2,1% |
| ADJAENES | SAENES | 114 | 38 | 2 | 1,8% |
| **Total général** | | **161** | **47** | **3** | **1,9%** |

***Source : tableau de suivi du pôle administration RH BIATSS de la DGDRHO***

**Liste d'aptitude des AENES (changement de corps) par sexe**

| Corps d'origine | Corps de promotion | Nombre de promouvables | | Nombre de candidats | | Promus | | % de promus sur le nombre de promouvables | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Femme | Homme | Femme | Homme | Femme | Homme | Femme | Homme |
| SAENES | AAE | 35 | 12 | 7 | 2 | 1 | 0 | 2,9% | 0,0% |
| ADJAENES | SAENES | 92 | 22 | 31 | 7 | 2 | 0 | 2,2% | 0,0% |
| **Total général** | | **127** | **34** | **38** | **9** | **3** | **0** | **2,4%** | **0,0%** |

***Source : tableau de suivi du pôle administration RH BIATSS de la DGDRHO***

**Tableau d'avancement des AENES (changement de grade)**

| Grade d'origine | Grade de promotion | Nombre de promouvables | Nombre de candidats | Promus | % de promus sur le nombre de promouvables |
|---|---|---|---|---|---|
| AA | APAE | 7 | 2 | 0 | 0,0% |
| SAENES CS | SAENES CE | 20 | 16 | 1 | 5,0% |
| SAENES CN | SAENES CS | 19 | 12 | 0 | 0,0% |
| ADJ P2C | ADJP1C | 66 | 46 | 7 | 10,6% |
| INFENES CS | INFENES HC | 1 | 1 | 0 | 0,0% |
| **Total général** | | **113** | **77** | **8** | **7,1%** |

***Source : tableau de suivi du pôle administration RH BIATSS de la DGDRHO***

**Tableau d'avancement des AENES (changement de grade) par sexe**

| Grade d'origine | Grade de promotion | Nombre de promouvables | | Nombre de candidats | | Promus | | % de promus sur le nombre de promouvables | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Femme | Homme | Femme | Homme | Femme | Homme | Femme | Homme |
| AA | APAE | 5 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0,0% | 0% |
| SAENES CS | SAENES CE | 15 | 5 | 12 | 4 | 0 | 1 | 0,0% | 20% |
| SAENES CN | SAENES CS | 12 | 7 | 7 | 5 | 0 | 0 | 0,0% | 0% |
| ADJ P2C | ADJP1C | 51 | 15 | 35 | 11 | 5 | 2 | 9,8% | 13% |
| INFENES CS | INFENES HC | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0,0% | 0% |
| **Total général** | | **84** | **29** | **57** | **20** | **5** | **3** | **5,9%** | **10,3%** |

***Source : tableau de suivi du pôle administration RH BIATSS de la DGDRHO***

## 2. Les ITRF

**Liste d'aptitude des ITRF (changement de corps)**

| Corps d'origine | Corps de promotion | Nombre de promouvables | Nombre de candidats | Promus | % de promus sur le nombre de promouvables |
|---|---|---|---|---|---|
| IGE | IGR | 220 | 68 | 0 | 0,0% |
| ASI | IGE | 106 | 50 | 6 | 2,7% |
| TECH | ASI | 257 | 117 | 5 | 4,7% |
| ATRF | TECH | 419 | 193 | 7 | 1,7% |
| **Total général** | | **1 002** | **428** | **18** | **1,8%** |

***Source : tableau de suivi du pôle administration RH BIATSS de la DGDRHO***

**Liste d'aptitude des ITRF (changement de corps) par sexe**

| Corps d'origine | Corps de promotion | Nombre de promouvables | | Nombre de candidats | | Promus | | % de promus sur le nombre de promouvables | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Femme | Homme | Femme | Homme | Femme | Homme | Femme | Homme |
| IGE | IGR | 132 | 88 | 42 | 26 | 0 | 0 | 0,0% | 0,0% |
| ASI | IGE | 64 | 42 | 32 | 18 | 5 | 1 | 7,8% | 2,4% |
| TECH | ASI | 152 | 105 | 69 | 48 | 1 | 4 | 0,7% | 3,8% |
| ATRF | TECH | 225 | 194 | 126 | 67 | 5 | 2 | 2,2% | 1,0% |
| **Total général** | | **573** | **429** | **269** | **159** | **11** | **7** | **1,9%** | **1,6%** |

***Source : tableau de suivi du pôle administration RH BIATSS de la DGDRHO***

**Tableau d'avancement des ITRF (changement de grade)**

| Grade d'origine | Grade de promotion | Nombre de promouvables | Nombre de candidats | Promus | % de promus sur le nombre de promouvables |
|---|---|---|---|---|---|
| IGR 2C | IGR HC | 5 | 1 | 0 | 0,0% |
| IGR 2C | IGR 1C | 24 | 11 | 4 | 16,7% |
| IGE CN | IGE HC | 77 | 40 | 11 | 14,3% |
| TECH CN | TECH CS | 99 | 39 | 10 | 10,3% |
| TECH CS | TECH CE | 55 | 28 | 5 | 9,1% |
| ATRF | ATRF P2C | 83 | 16 | 12 | 14,5% |
| ATRF P2C | ATRF P1C | 201 | 55 | 18 | 9,0% |
| **Total général** | | **542** | **190** | **60** | **11,1%** |

***Source : tableau de suivi du pôle administration RH BIATSS de la DGDRHO***

**Tableau d'avancement des ITRF (changement de grade) par sexe**

| Grade d'origine | Grade de promotion | Nombre de promouvables | | Nombre de candidats | | Promus | | % de promus sur le nombre de promouvables | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Femme | Homme | Femme | Homme | Femme | Homme | Femme | Homme |
| IGR 2C | IGR HC | 1 | 4 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0,0% | 0,0% |
| IGR 2C | IGR 1C | 7 | 17 | 3 | 8 | 1 | 3 | 14,3% | 18,0% |
| IGE CN | IGE HC | 39 | 38 | 19 | 21 | 6 | 5 | 15,4% | 13,0% |
| TECH CN | TECH CS | 57 | 40 | 24 | 15 | 4 | 6 | 7,0% | 15,0% |
| TECH CS | TECH CE | 27 | 28 | 12 | 16 | 1 | 4 | 3,7% | 14,0% |
| ATRF | ATRF P2C | 36 | 47 | 6 | 10 | 7 | 5 | 19,4% | 10,6% |
| ATRF P2C | ATRF P1C | 103 | 98 | 34 | 21 | 9 | 9 | 8,7% | 9,2% |
| **Total général** | | **270** | **272** | **98** | **92** | **28** | **32** | **10,3** | **11,8%** |

***Source : tableau de suivi du pôle administration RH BIATSS de la DGDRHO***

## 3. Les bibliothèques

**Liste d'aptitude des BIB (changement de corps)**

| Corps de promotion | Nombre de promouvables | Nombre de candidats | Promus | % de promus sur le nombre de promouvables |
|---|---|---|---|---|
| CONSERV. général des bibliothèques | 11 | 1 | 0 | 0,0% |
| CONSERV. des bibliothèques | 11 | 4 | 1 | 9,1% |
| BIB | 37 | 17 | 0 | 0,0% |
| BIBASS | 38 | 15 | 1 | 2,6% |
| **Total général** | **97** | **37** | **2** | **2,1%** |

***Source : tableau de suivi du pôle administration RH BIATSS de la DGDRHO***

**Liste d'aptitude des BIB (changement de corps) par sexe**

| Corps de promotion | Nombre de promouvables | | Nombre de candidats | | Promus | | % de promus sur le nombre de promouvables | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Femme | Homme | Femme | Homme | Femme | Homme | Femme | Homme |
| CONSERV. général des bibliothèques | 7 | 4 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0,0% | 0,0% |
| CONSERV. des bibliothèques | 8 | 3 | 4 | 0 | 1 | 0 | 12,5% | 0,0% |
| BIB | 33 | 4 | 17 | 0 | 0 | 0 | 0,0% | 0,0% |
| BIBASS | 22 | 16 | 15 | 5 | 1 | 0 | 4,5% | 0,0% |
| **Total général** | **70** | **27** | **37** | **5** | **2** | **0** | **2,9%** | **0,0%** |

***Source : tableau de suivi du pôle administration RH BIATSS de la DGDRHO***

**Tableau d'avancement des BIB (changement de grade)**

| Grade d'origine | Grade de promotion | Nombre de promouvables | Nombre de candidats | Promus | % de promus sur le nombre de promouvables |
|---|---|---|---|---|---|
| CONSERV. des bib | CONSERV. en chef | 8 | 7 | 1 | 12,5% |
| BIB | BIB HC | 7 | 5 | 1 | 14,3% |
| BIBASS CS | BIBASS CE | 6 | 2 | 0 | 0,0% |
| BIBASS CN | BIBASS CS | 12 | 10 | 0 | 0,0% |
| MAGASINIER PRINCIPAL 2C | MAGASINIER PRINCIPAL 1C | 24 | 18 | 0 | 0,0% |
| MAGASINIER | MAGASINIER PRINCIPAL 2C | 11 | 6 | 1 | 9,1% |
| **Total général** | | **68** | **48** | **3** | **4,4%** |

***Source : tableau de suivi du pôle administration RH BIATSS de la DGDRHO***

**Tableau d'avancement des BIB (changement de grade) par sexe**

| Grade d'origine | Grade de promotion | Nombre de promouvables | | Nombre de candidats | | Promus | | % de promus sur le nombre de promouvables | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Femme | Homme | Femme | Homme | Femme | Homme | Femme | Homme |
| CONSERV. des bib | CONSERV. en chef | 6 | 2 | 5 | 2 | 1 | 0 | 16,7% | 0% |
| BIB | BIB HC | 5 | 2 | 4 | 1 | 1 | 0 | 20,0% | 0% |
| BIBASS CS | BIBASS CE | 3 | 3 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0,0% | 0% |
| BIBASS CN | BIBASS CS | 11 | 1 | 9 | 1 | 0 | 0 | 0,0% | 0% |
| MAGASINIER PRINCIPAL 2C | MAGASINIER PRINCIPAL 1C | 12 | 12 | 10 | 8 | 0 | 0 | 0,0% | 0% |
| MAGASINIER | MAGASINIER PRINCIPAL 2C | 8 | 3 | 5 | 1 | 1 | 0 | 12,5% | 0% |
| **Total général** | | **45** | **23** | **35** | **13** | **3** | **0** | **6,70%** | **0,00%** |

***Source : tableau de suivi du pôle administration RH BIATSS de la DGDRHO***

# Troisième partie : L'organisation du travail et l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail

## I. La durée de travail

La durée légale de travail d'un agent à temps complet est de 1 607 heures par an soit 151,67 heures par mois.

Au 1er septembre 2020, un nouveau régime de travail commun est mis en place pour l'ensemble des personnels BIATSS d'Université Paris Cité. Ce nouveau régime commun aux fonctionnaires et contractuels pose les bases d'un schéma organisationnel renouvelé, fondé sur la confiance réciproque, soucieuse de la santé et de la sécurité des agents au travail et facteur de bien-être individuel en favorisant un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Ce nouveau régime de travail permet de choisir parmi 3 rythmes de travail afin d'aménager 75 heures de temps de travail effectif sur 2 semaines.

Si la durée de travail est inférieure à la durée légale de travail alors l'agent est à temps incomplet ou à temps partiel.

Le temps incomplet est un temps de travail choisi par l'administration en fonction de ses besoins, alors que le temps partiel est un temps de travail choisi par l'agent.

L'agent recruté à temps incomplet ne peut obtenir une modification de sa quotité de temps de travail que par un avenant à son contrat.

C'est la nature des fonctions qui implique un service à temps incomplet et qui s'impose à l'administration. Elle a ensuite le choix de la quotité de travail de l'emploi étant entendu que celle-ci ne peut excéder 70 % d'un temps complet.

*Source :* http://www.fonction-publique.gouv.fr/dispositions-relatives-au-temps-partiel

Le contexte exceptionnel lié à la Covid 19 a bouleversé les modalités d'exercice des agents.

Le 1er confinement, dit « strict », a imposé la mise en place d'un travail à distance total ou partiel. Si un agent ne pouvait exercer son activité professionnelle (en présentiel ou en distanciel), ou si sa situation familiale ou son état de santé l'empêchait de travailler en tout ou partie, une autorisation spéciale d'absence (ASA) était accordée.

Le 2ème confinement a réaffirmé le principe que le travail à distance devait être favorisé autant que possible selon les moyens disponibles et les nécessités du service, selon les modalités définies par la direction de l'université et dans le respect des consignes gouvernementales.

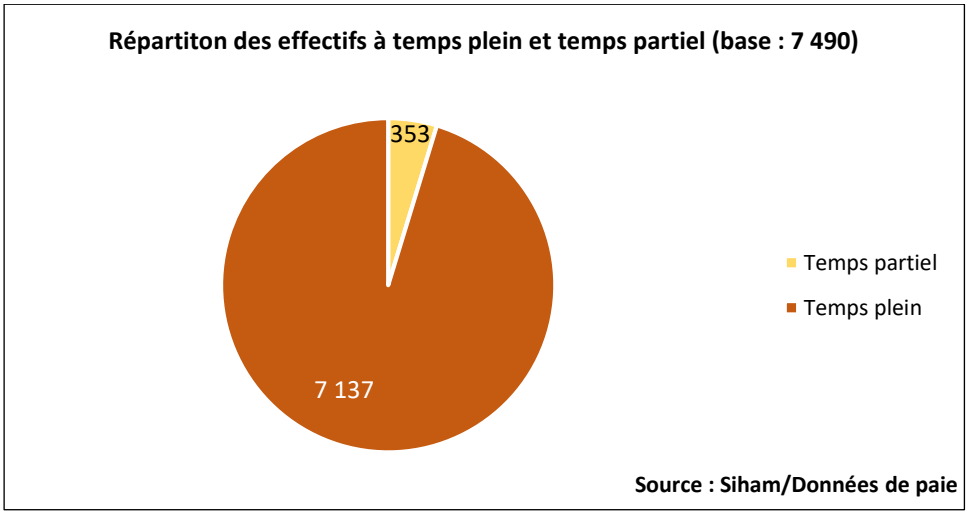
En 2020, 4,7% de l'ensemble des agents travaillent à temps partiel.

**Répartition des agents à temps partiel et temps incomplet par quotité et par sexe**

| Temps partiel & temps incomplet | Quotité | Femmes | Hommes | Total général |
|---|---|---|---|---|
| Temps partiel/incomplet | 50% | 78 | 67 | 145 |
| | 60% | 6 | 9 | 15 |
| | 70% | 6 | 6 | 12 |
| | 80% | 148 | 18 | 166 |
| | 90% | 11 | 4 | 15 |
| **Total général** | | **249** | **104** | **353** |

***Source : Siham/Données de paie***

Les femmes représentent 70,5% des personnels à temps partiel ou incomplet.




## Répartition des EC à temps partiel et temps incomplet par quotité et par sexe

| Statut | Temps partiel/incomplet | Quotité | Femmes | Hommes | Total général |
|---|---|---|---|---|---|
| Titulaires | Temps partiel/incomplet | 50% | 3 | 2 | 5 |
| | | 60% | 0 | 2 | 2 |
| | | 70% | 2 | 1 | 3 |
| | | 80% | 12 | 0 | 12 |
| | | 90% | 2 | 0 | 2 |
| | **Total Temps partiel/incomplet** | | **19** | **5** | **24** |
| Contractuels | Temps partiel/incomplet | 50% | 39 | 45 | 84 |
| | | 80% | 2 | 0 | 2 |
| | | 90% | 0 | 1 | 1 |
| | **Total Temps partiel/incomplet** | | **41** | **46** | **87** |
| ATER, Doctorants, Post-doctorants | Temps partiel/incomplet | 50% | 7 | 11 | 18 |
| | **Total Temps partiel/incomplet** | | **7** | **11** | **18** |
| **Total général** | | | **67** | **62** | **129** |

***Source : Siham/Données de paie***

## Répartition des BIATSS à temps partiel et temps incomplet par quotité et par sexe

| Statut | Temps partiel/incomplet | Quotité | Femmes | Hommes | Total général |
|---|---|---|---|---|---|
| Titulaires | Temps partiel/incomplet | 50% | 11 | 4 | 15 |
| | | 60% | 1 | 0 | 1 |
| | | 70% | 3 | 2 | 5 |
| | | 80% | 126 | 13 | 139 |
| | | 90% | 7 | 3 | 10 |
| **Total titulaires** | | | **148** | **22** | **170** |
| Contractuels | Temps partiel/incomplet | 50% | 18 | 6 | 24 |
| | | 60% | 5 | 7 | 12 |
| | | 70% | 1 | 3 | 4 |
| | | 80% | 8 | 5 | 13 |
| | | 90% | 2 | 0 | 2 |
| **Total contractuels** | | | **34** | **21** | **55** |
| **Total général** | | | **182** | **43** | **225** |

***Source : Siham/Données de paie***

## Focus sur le temps partiel/incomplet des BIATSS titulaires par catégorie de la fonction publique

| Temps partiel/incomplet | Catégorie | Quotité | Femmes | Hommes | Total général |
|---|---|---|---|---|---|
| Temps partiel/incomplet | Catégorie A | 50% | 1 | 0 | 1 |
| | | 70% | 1 | 0 | 1 |
| | | 80% | 43 | 2 | 45 |
| | | 90% | 4 | 0 | 4 |
| | **Total Catégorie A** | | **49** | **2** | **51** |
| | Catégorie B | 50% | 2 | 0 | 2 |
| | | 60% | 1 | 0 | 1 |
| | | 70% | 1 | 0 | 1 |
| | | 80% | 37 | 4 | 41 |
| | | 90% | 1 | 3 | 4 |
| | **Total Catégorie B** | | **42** | **7** | **49** |
| | Catégorie C | 50% | 8 | 4 | 12 |
| | | 70% | 1 | 2 | 3 |
| | | 80% | 46 | 7 | 53 |
| | | 90% | 2 | 0 | 2 |
| | **Total Catégorie C** | | **57** | **13** | **70** |
| **Total général** | | | **148** | **22** | **170** |

***Source : Siham/Données de paie***

## II. Compte Epargne Temps

Le compte épargne-temps permet aux agents BIATSS titulaires ou contractuels d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises, ou des sommes qui y sont affectées. *(Article L3151-1 et suivants du code du travail)*

*Arrêté du 28 août 2009 pris pour l'application du décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 modifié portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature*

| Information CET | Femme | Homme | Total |
|---|---|---|---|
| Nombre d'agents ayant un CET ouvert au 31/12/2020 | 604 | 365 | 969 |
| Nombre d'ouverture de CET en 2020 | 19 | 7 | 26 |
| Nombre d'agents ayant déposé des jours de CET en 2020 | 275 | 166 | 441 |
| Nombre de jours déposés sur un CET en 2020 | 3 504 | 2 279 | 5 783 |

***Source : DGDRHO – Pôle administration RH BIATSS***

Au 31/12/2020, 959 agents ont un CET ouvert.

# Quatrième partie : La rémunération

La masse salariale est définie pour une année civile donnée.

Le montant de la masse salariale 2020 exécutée s'élève à 493 211 795 €.

Ce montant regroupe les dépenses de personnel financées par la subvention Etat pour 91,60% et par les ressources propres de l'université pour 8,40 %.

L'unité de mesure du plafond d'emploi est l'ETPT.

Le plafond d'emploi global voté par le conseil d'administration est de 7 568 ETPT pour l'année 2020 dont 6 537 pour le plafond Etat.

Le plafond d'emplois Etat notifié par la DGESIP est de 6 564 ETPT pour l'année 2020.

# I. La rémunération nette du personnel titulaire

La rémunération nette comprend principalement la rémunération principale, les primes, l'indemnité de résidence, le supplément familial traitement et le remboursement transport.

Pour les enseignants et enseignants chercheurs, la rémunération nette comprend aussi les heures complémentaires d'enseignement.

Le traitement brut des agents à temps partiel a été rapporté à 100%.

## A. La répartition des rémunérations nettes mensuelles moyennes des enseignants et enseignants-chercheurs titulaires

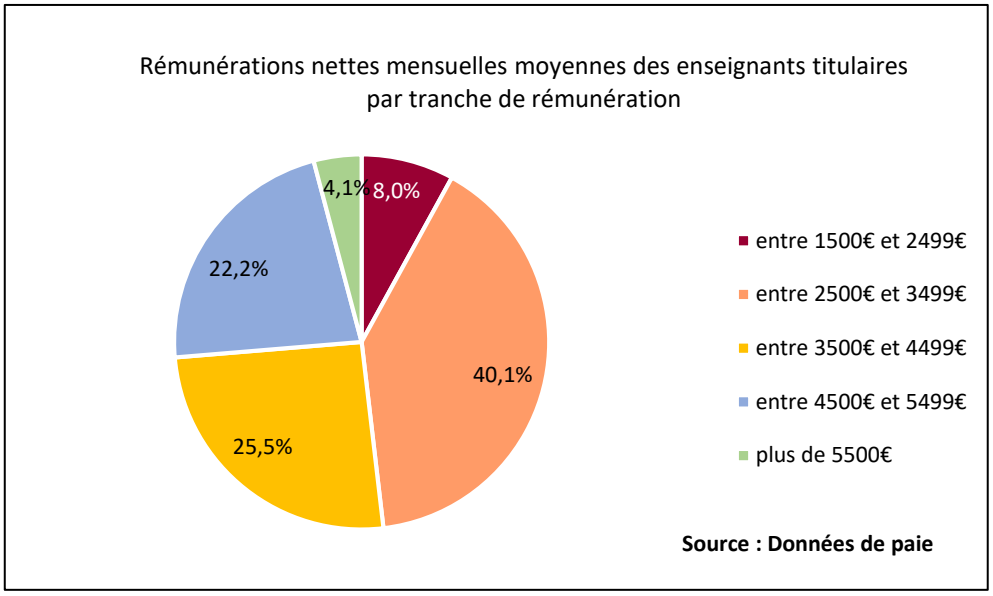
Le décile est la valeur étudiée qui partage l'effectif total d'une série en 10 groupes égaux (contenant chacun 10% de l'effectif total).

**Distribution des rémunérations nettes mensuelles moyennes des enseignants et enseignants-chercheurs titulaires**

| Distribution | Enseignants-chercheurs | | | Enseignants-chercheurs discipline médicale | | | Enseignants du second degré | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Femme | Homme | Total | Femme | Homme | Total | Femme | Homme | Total |
| 10% | 2 710 € | 2 739 € | **2 725 €** | 2 263 € | 2 549 € | **2 444 €** | 2 128 € | 2 557 € | **2 473 €** |
| 20% | 2 964 € | 3 035 € | **2 997 €** | 2 613 € | 2 955 € | **2 823 €** | 2 559 € | 2 761 € | **2 643 €** |
| 30% | 3 128 € | 3 235 € | **3 173 €** | 2 924 € | 3 293 € | **3 134 €** | 2 865 € | 2 956 € | **2 894 €** |
| 40% | 3 256 € | 3 362 € | **3 313 €** | 3 104 € | 3 767 € | **3 427 €** | 3 089 € | 3 155 € | **3 133 €** |
| 50% | 3 383 € | 3 566 € | **3 480 €** | 3 294 € | 4 136 € | **3 841 €** | 3 275 € | 3 319 € | **3 293 €** |
| 60% | 3 593 € | 3 951 € | **3 782 €** | 3 729 € | 4 488 € | **4 225 €** | 3 479 € | 3 561 € | **3 504 €** |
| 70% | 3 907 € | 4 444 € | **4 142 €** | 4 124 € | 4 752 € | **4 548 €** | 3 745 € | 3 713 € | **3 725 €** |
| 80% | 4 234 € | 4 881 € | **4 671 €** | 4 544 € | 4 958 € | **4 884 €** | 4 003 € | 3 975 € | **4 011 €** |
| 90% | 5 034 € | 5 306 € | **5 214 €** | 4 949 € | 5 149 € | **5 144 €** | 4 311 € | 4 545 € | **4 495 €** |
| 100% | 6 810 € | 8 782 € | **8 782 €** | 7 290 € | 6 339 € | **7 290 €** | 6 023 € | 6 964 € | **6 964 €** |

***Source : Données de paie***

**Interprétation du tableau :** 10% des enseignants-chercheurs ont une rémunération nette inférieure ou égale à 2 725 € et 90% ont une rémunération nette mensuelle inférieure ou égale à 5 214 €. La rémunération mensuelle nette maximale des enseignants-chercheurs est de 8 782 €.




40,1 % des enseignants et enseignants-chercheurs titulaires perçoivent une rémunération nette mensuelle moyenne comprise en 2 500 € et 3 499 €.

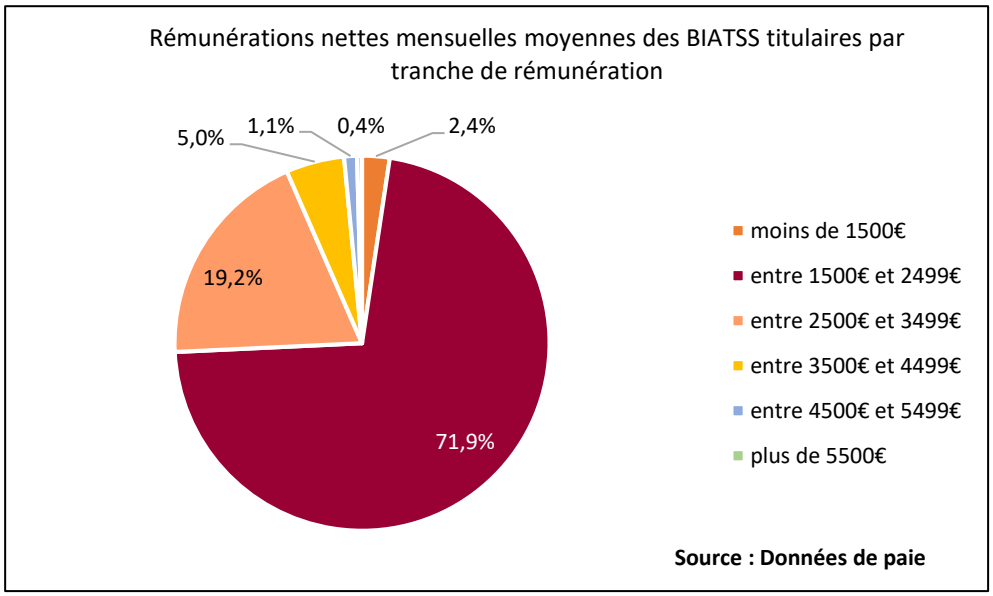
## B. La répartition des rémunérations nettes mensuelles moyennes des BIATSS titulaires

**Distribution des rémunérations nettes mensuelles moyennes des BIATSS titulaires**

| Distribution | Catégorie A | | | Catégorie B | | | Catégorie C | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Femme | Homme | Total | Femme | Homme | Total | Femme | Homme | Total |
| 10% | 2 158 € | 2 213 € | **2 161 €** | 1 721 € | 1 743 € | **1 726 €** | 1 570 € | 1 580 € | **1 572 €** |
| 20% | 2 323 € | 2 426 € | **2 355 €** | 1 817 € | 1 814 € | **1 815 €** | 1 629 € | 1 619 € | **1 625 €** |
| 30% | 2 477 € | 2 587 € | **2 535 €** | 1 880 € | 1 895 € | **1 885 €** | 1 674 € | 1 659 € | **1 665 €** |
| 40% | 2 619 € | 2 738 € | **2 669 €** | 1 936 € | 1 960 € | **1 942 €** | 1 703 € | 1 689 € | **1 699 €** |
| 50% | 2 792 € | 2 925 € | **2 846 €** | 1 976 € | 2 030 € | **1 993 €** | 1 747 € | 1 725 € | **1 736 €** |
| 60% | 2 919 € | 3 093 € | **2 983 €** | 2 042 € | 2 109 € | **2 058 €** | 1 785 € | 1 763 € | **1 779 €** |
| 70% | 3 112 € | 3 328 € | **3 192 €** | 2 099 € | 2 215 € | **2 129 €** | 1 829 € | 1 808 € | **1 823 €** |
| 80% | 3 427 € | 3 621 € | **3 487 €** | 2 199 € | 2 315 € | **2 231 €** | 1 878 € | 1 861 € | **1 871 €** |
| 90% | 3 900 € | 4 136 € | **3 970 €** | 2 336 € | 2 439 € | **2 392 €** | 1 937 € | 1 932 € | **1 936 €** |
| 100% | 7 538 € | 7 615 € | **7 615 €** | 3 025 € | 2 742 € | **3 025 €** | 2 357 € | 2 532 € | **2 532 €** |

***Source : Données de paie***

**Interprétation du tableau** : 10% des BIATSS titulaires de catégorie B ont une rémunération nette inférieure ou égale à 1 726 € et 90% ont une rémunération nette mensuelle inférieure ou égale à 2 392 €. La rémunération mensuelle nette maximale des BIATSS titulaires de catégorie B est de 3 025 €.




71,9% des BIATSS titulaires perçoivent une rémunération nette mensuelle moyenne comprise en 1 500 € et 2 499 €.

**Rémunérations nettes moyennes mensuelles des BIATSS titulaires par catégorie**

| Catégorie | Femme | Homme | Total général |
|---|---|---|---|
| A | 2 921 € | 3 080 € | **2 982 €** |
| B | 2 000 € | 2 057 € | **2 018 €** |
| C | 1 741 € | 1 736 € | **1 739 €** |
| **Total général** | **2 221 €** | **2 273 €** | **2 241 €** |

***Source : Données de paie***

La rémunération nette mensuelle moyenne correspond à la moyenne des rémunérations perçues sur l'année 2020 pour les effectifs recensés au sein de chaque catégorie statutaire.

## II. La rémunération nette du personnel contractuel

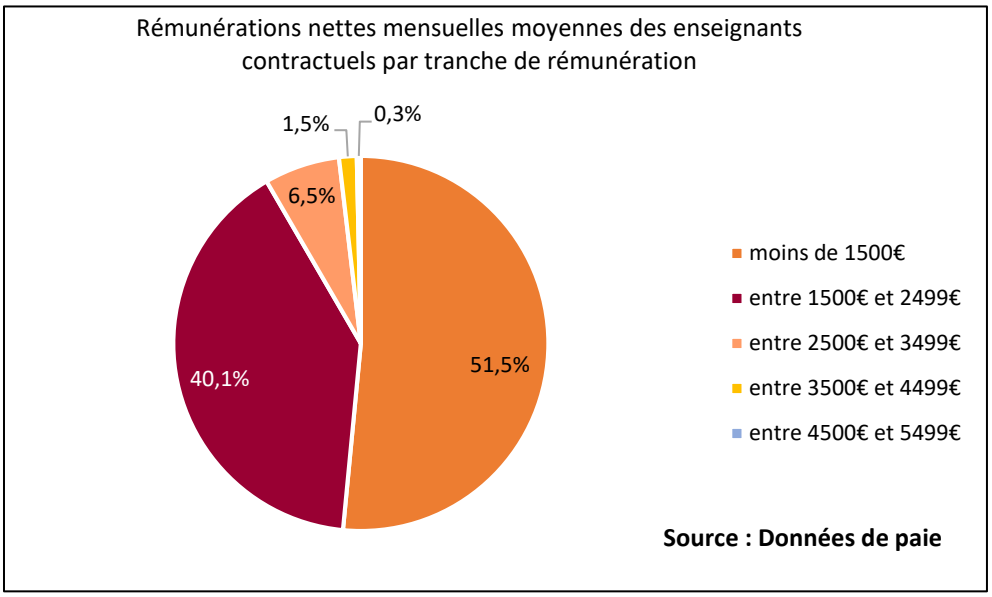
### A. La répartition des rémunérations nettes mensuelles moyennes des enseignants et enseignants-chercheurs contractuels

**Distribution des rémunérations nettes mensuelles moyennes des enseignants et enseignants-chercheurs contractuels**

| Enseignants-chercheurs contractuels | | | |
|---|---|---|---|
| **Distribution** | **Femme** | **Homme** | **Total** |
| 10% | 1 146 € | 1 146 € | **1 146 €** |
| 20% | 1 154 € | 1 166 € | **1 166 €** |
| 30% | 1 208 € | 1 337 € | **1 250 €** |
| 40% | 1 366 € | 1 436 € | **1 421 €** |
| 50% | 1 456 € | 1 534 € | **1 468 €** |
| 60% | 1 552 € | 1 613 € | **1 599 €** |
| 70% | 1 638 € | 1 726 € | **1 665 €** |
| 80% | 1 819 € | 1 905 € | **1 857 €** |
| 90% | 2 200 € | 2 597 € | **2 358 €** |
| 100% | 4 606 € | 5 169 € | **5 169 €** |

***Source : Données de paie***

**Interprétation du tableau** : 10% des enseignants et enseignants-chercheurs contractuels ont une rémunération nette inférieure ou égale à 1 146 € et 90% ont une rémunération nette mensuelle inférieure ou égale à 2 358 €. La rémunération mensuelle nette maximale des enseignants-chercheurs est de 5 169 €.




51,5% des enseignants contractuels perçoivent une rémunération nette mensuelle moyenne inférieure à 1 500€.

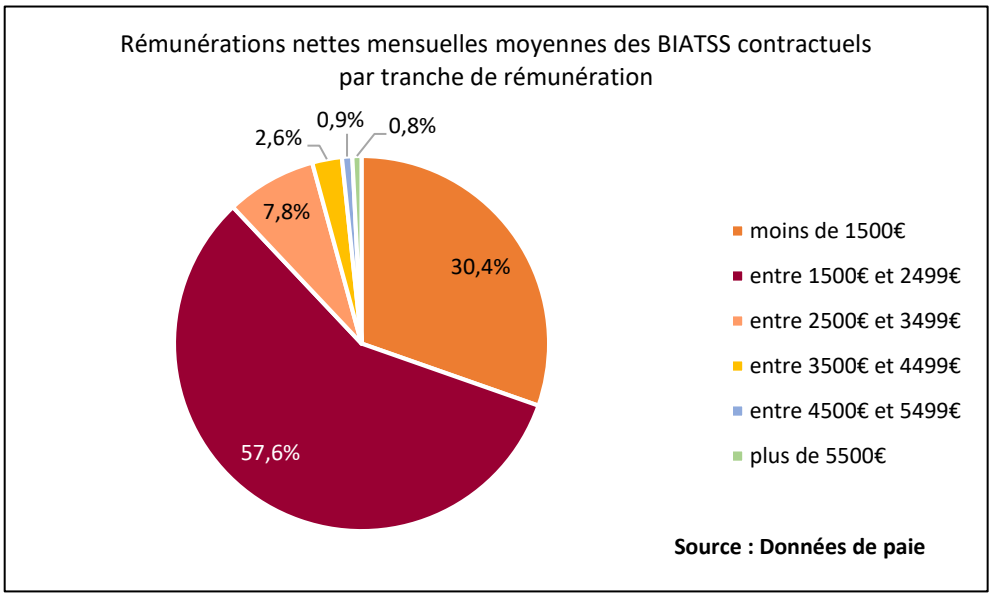
## B. La répartition des rémunérations nettes mensuelles moyennes des BIATSS contractuels

**Distribution des rémunérations nettes mensuelles moyennes des BIATSS contractuels**

| Distribution | Catégorie A | | | Catégorie B | | | Catégorie C | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Femme | Homme | Total | Femme | Homme | Total | Femme | Homme | Total |
| 10% | 1 545 € | 1 557 € | **1 547 €** | 1 358 € | 1 353 € | **1 354 €** | 1 303 € | 1 306 € | **1 303 €** |
| 20% | 1 688 € | 1 728 € | **1 709 €** | 1 416 € | 1 393 € | **1 408 €** | 1 308 € | 1 308 € | **1 308 €** |
| 30% | 1 787 € | 1 871 € | **1 809 €** | 1 472 € | 1 466 € | **1 471 €** | 1 323 € | 1 332 € | **1 331 €** |
| 40% | 1 892 € | 1 969 € | **1 925 €** | 1 543 € | 1 521 € | **1 536 €** | 1 336 € | 1 366 € | **1 344 €** |
| 50% | 2 024 € | 2 076 € | **2 043 €** | 1 583 € | 1 558 € | **1 579 €** | 1 354 € | 1 390 € | **1 366 €** |
| 60% | 2 119 € | 2 256 € | **2 158 €** | 1 621 € | 1 620 € | **1 621 €** | 1 370 € | 1 441 € | **1 398 €** |
| 70% | 2 252 € | 2 446 € | **2 349 €** | 1 654 € | 1 644 € | **1 652 €** | 1 408 € | 1 495 € | **1 443 €** |
| 80% | 2 561 € | 2 829 € | **2 689 €** | 1 696 € | 1 688 € | **1 696 €** | 1 461 € | 1 547 € | **1 507 €** |
| 90% | 3 194 € | 3 482 € | **3 353 €** | 1 803 € | 1 803 € | **1 803 €** | 1 549 € | 1 595 € | **1 585 €** |
| 100% | 7 048 € | 6 794 € | **7 048 €** | 2 310 € | 2 425 € | **2 425 €** | 1 943 € | 1 847 € | **1 943 €** |

***Source : Données de paie***

**Interprétation du tableau** : 10% des BIATSS contractuels de catégorie A ont une rémunération nette inférieure ou égale à 1 547 € et 90% ont une rémunération nette mensuelle inférieure ou égale à 3 353 €. La rémunération mensuelle nette maximale des enseignants-chercheurs est de 7 048 €.




57,6% des BIATSS contractuels perçoivent une rémunération nette mensuelle moyenne comprise entre 1 500 € et 2 499 €.

**Rémunérations nettes moyennes mensuelles des BIATSS contractuels par catégorie**

| Catégorie | Femme | Homme | Total général |
|---|---|---|---|
| A | 2 258 € | 2 367 € | **2 297 €** |
| B | 1 583 € | 1 575 € | **1 581 €** |
| C | 1 395 € | 1 435 € | **1 412 €** |
| **Total général** | **1 867 €** | **1 944 €** | **1 894 €** |

***Source : Données de paie***

La rémunération nette mensuelle moyenne correspond à la moyenne des rémunérations perçues sur l'année 2020 pour les effectifs recensés au sein de chaque catégorie statutaire.

## III. La moyenne et médiane des rémunérations nettes mensuelles

La médiane est la valeur qui sépare la moitié inférieure de la moitié supérieure d'un ensemble. Intuitivement, la médiane est ainsi le point milieu de l'ensemble.

### A. Le personnel titulaire

**Toute population confondue**

| Faculté/Services | Femme | | Homme | |
|---|---|---|---|---|
| | Moyenne | Médiane | Moyenne | Médiane |
| Faculté de Santé | 2 917 € | 2 768 € | 3 506 € | 3 495 € |
| Faculté des Sciences | 2 975 € | 2 970 € | 3 533 € | 3 330 € |
| Faculté Société et Humanités | 3 181 € | 3 137 € | 3 500 € | 3 351 € |
| Services Centraux | 2 333 € | 2 030 € | 2 402 € | 2 063 € |
| Personnel UP à l'IPGP | 2 835 € | 2 586 € | 3 912 € | 3 564 € |
| **Ensemble Université Paris Cité** | **2 853 €** | **2 688 €** | **3 338 €** | **3 234 €** |

***Source : Données de paie***

La rémunération moyenne des femmes enseignants-chercheurs et BIATSS titulaires de l'Université Paris Cité est de 2 853 € contre 3 338 € pour les hommes.

### B. Le personnel contractuel

**Toute population confondue**

| Faculté/Services | Femme | | Homme | |
|---|---|---|---|---|
| | Moyenne | Médiane | Moyenne | Médiane |
| Faculté de Santé | 1 478 € | 1 337 € | 1 500 € | 1 286 € |
| Faculté des Sciences | 1 764 € | 1 610 € | 1 866 € | 1 629 € |
| Faculté Société et Humanités | 1 827 € | 1 691 € | 2 031 € | 1 734 € |
| Services Centraux | 2 026 € | 1 692 € | 2 094 € | 1 784 € |
| Personnel UP à l'IPGP | 1 530 € | 1 506 € | 1 742 € | 1 612 € |
| **Ensemble Université Paris Cité** | **1 657 €** | **1 527 €** | **1 724 €** | **1 549 €** |

***Source : Données de paie***

La rémunération moyenne des femmes enseignants-chercheurs et BIATSS contractuels de l'Université Paris Cité est de 1 657 € contre 1 724 € pour les hommes.

## IV. Régime indemnitaire des agents titulaires

Les primes et indemnités brut des personnels titulaires pour l'année 2020 s'élève à 15 458 996 €.

### A. Primes et indemnités des enseignants et enseignants-chercheurs titulaires (montant brut)

Les primes et indemnités des enseignants et enseignants-chercheurs titulaires représente 25,8 % du montant global des primes et indemnités des titulaires de l'université.

Les principales primes et indemnités perçues sur 2020 sont les suivantes :

- **La Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur (PRES)** est versée, en ce qui concerne le personnel titulaire, aux Enseignants-chercheurs et stagiaires et assimilés dès lors que l'intégralité des obligations statutaires de service est assurée.

Y est intégrée, la Prime d'Enseignement Supérieure (PES) attribuée aux Enseignants du premier et second degré : PRAG et PRCE.

- **La Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche (PEDR)** a pour objet le versement d'une prime :

  - lorsque l'activité scientifique est jugée d'un niveau élevé par les instances d'évaluation
  - ou lorsqu'il y a une activité d'encadrement doctoral
  - ou pour les lauréats d'une distinction scientifique de niveau national ou international

Concernant le personnel titulaire, elle est versée aux Enseignants-chercheurs et stagiaires et assimilés et est attribuée pour une période de 4 ans renouvelable.

## Les candidats et bénéficiaires de la PEDR

| Civilité | Attribution PEDR | MCF | MCPHO | MCUPH | MCUPHP | PR | PUPH | PUPHO | Total général |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Féminin | Pas d'attribution | 66 | 6 | 10 | 2 | 24 | 8 | 3 | 119 |
| | Attribution | 58 | | 6 | | 10 | 4 | 2 | 80 |
| **Total Féminin** | | **124** | **6** | **16** | **2** | **34** | **12** | **5** | **199** |
| Masculin | Pas d'attribution | 72 | 2 | 4 | | 41 | 22 | | 141 |
| | Attribution | 64 | | 2 | 2 | 23 | 19 | 2 | 112 |
| **Total Masculin** | | **136** | **2** | **6** | **2** | **64** | **41** | **2** | **253** |
| **Total général** | | **260** | **8** | **22** | **4** | **98** | **53** | **7** | **452** |

***Source : DGDRHO- Pôle administration EC***

➢ **La Prime de Charges Administratives (PCA)** est attribuée au personnel qui exerce une responsabilité administrative ou qui prend la responsabilité d'une mission temporaire définie par l'établissement et dont la durée ne peut être inférieure à un an.

Les bénéficiaires titulaires sont des Enseignants-chercheurs et stagiaires et assimilés, les PRAG et PRCE.

➢ **La Prime de Responsabilités Pédagogiques (PRP)** a pour objet le versement d'une prime au personnel qui exercent des responsabilités pédagogiques en sus des obligations de service.

En ce qui concerne le personnel titulaire, elle est versée aux Enseignants-chercheurs et stagiaires, PRAG et PRCE.

➢ **L'Indemnité membre de commission CNU** concerne les membres titulaires du CNU qui touchent une indemnité de fonction annuelle dans la limite des crédits ouverts.

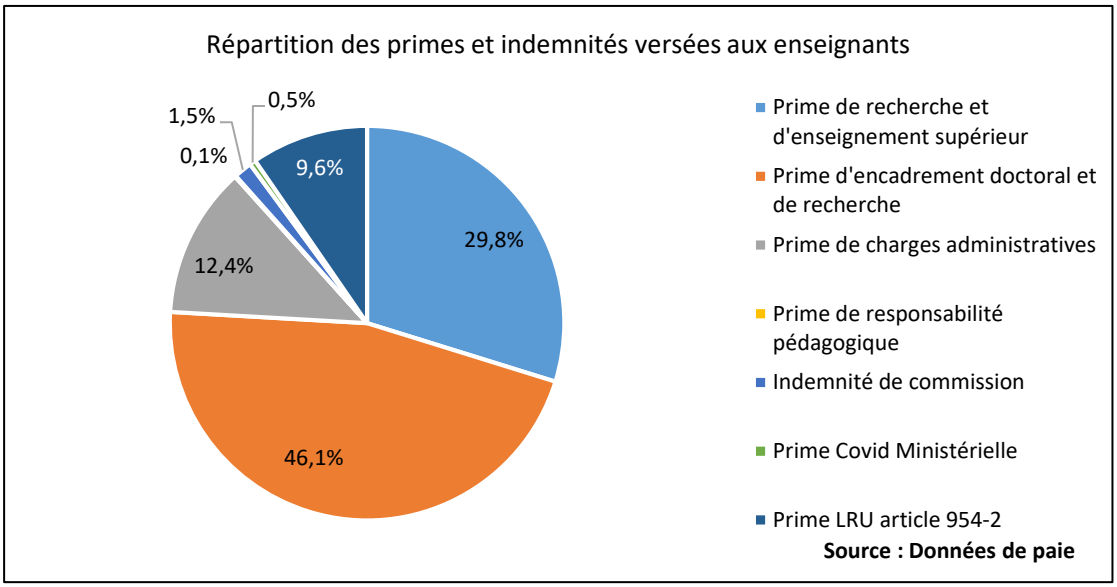
➢ **La prime COVID Ministérielle** est une prime exceptionnelle, non reconductible, subventionnée par le Ministère et liée à l'état d'urgence sanitaire due à la COVID 19.

➢ **La prime LRU article 954-2** est une prime d'intéressement à l'initiative de l'université et qui a été versée exceptionnellement en 2020 en complément de la prime COVID Ministérielle dans le contexte de l'état d'urgence sanitaire due à la COVID 19.

## Montants des primes des enseignants et enseignants-chercheurs titulaires

| Libellé | Femme | Homme | Total |
|---|---|---|---|
| Prime de recherche et d'enseignement supérieur | 689 791 € | 693 214 € | 1 383 005 € |
| Prime d'encadrement doctoral et de recherche | 861 638 € | 1 279 058 € | 2 140 696 € |
| Prime de charges administratives | 218 672 € | 357 551 € | 576 224 € |
| Prime de responsabilité pédagogique | 580 € | 3 699 € | 4 279 € |
| Indemnité de commission | 39 471 € | 29 377 € | 68 848 € |
| Prime Covid Ministérielle | 7 590 € | 15 840 € | 23 430 € |
| Prime LRU article 954-2 | 218 460 € | 227 040 € | 445 500 € |
| **Total primes et indemnités** | **2 036 202 €** | **2 605 779 €** | **4 641 982 €** |

***Source : Données de paie***




**Interprétation du graphique** : sur l'ensemble des primes et indemnités versées aux enseignants et enseignants-chercheurs titulaires, 46,1% sont des primes d'encadrement doctoral et de recherche.

**Montant moyen et part des primes dans la rémunération des enseignants et enseignants-chercheurs titulaires par corps**

| Filière | Corps | Femme | | Homme | | Total | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| PR - PUPH | PR | 3 425 € | 5,1% | 3 213 € | 4,8% | 3 290 € | 4,9% |
| | PUPH | 1 013 € | 1,7% | 735 € | 1,2% | 814 € | 1,3% |
| MCF - MCUPH | MCF | 1 392 € | 3,1% | 1 467 € | 3,3% | 1 429 € | 3,2% |
| | MCUPH | 296 € | 0,8% | 145 € | 0,4% | 221 € | 0,6% |
| Enseignants du 2nd degré | PEPS | 722 € | 1,9% | 850 € | 2,1% | 807 € | 2,0% |
| | PLP | 871 € | 2,8% | 1 201 € | 3,0% | 1 036 € | 3,0% |
| | PRAG | 924 € | 2,0% | 1 361 € | 3,1% | 1 087 € | 2,4% |
| | PRCE | 1 142 € | 2,9% | 1 574 € | 3,7% | 1 303 € | 3,2% |

***Source : Données de paie***

Le montant moyen indemnitaire est rapporté au traitement indiciaire (traitement de base de l'agent) calculé en fonction de l'indice majoré et valorisé par la valeur du point d'indice.

## Décomposition par structure des primes et indemnités des enseignants et enseignants-chercheurs titulaires

### Facultés des sciences

| Libellé | Femme | Homme | Total |
|---|---|---|---|
| Prime de recherche et d'enseignement supérieur | 171 702 € | 283 826 € | 455 528 € |
| Prime d'encadrement doctoral et de recherche | 333 100 € | 616 640 € | 949 740 € |
| Prime de charges administratives | 50 952 € | 90 331 € | 141 283 € |
| Prime de responsabilité pédagogique | 0 € | 0 € | 0 € |
| Indemnité de commission | 19 176 € | 11 380 € | 30 556 € |
| Prime Covid Ministérielle | 6 930 € | 15 840 € | 22 770 € |
| Prime LRU article 954-2 | 56 760 € | 72 930 € | 129 690 € |
| **Total primes et indemnités** | **638 620 €** | **1 090 947 €** | **1 729 567 €** |

***Source : Données de paie***

### Faculté sociétés et humanités

| Libellé | Femme | Homme | Total |
|---|---|---|---|
| Prime de recherche et d'enseignement supérieur | 396 558 € | 322 450 € | 719 008 € |
| Prime d'encadrement doctoral et de recherche | 277 829 € | 246 461 € | 524 290 € |
| Prime de charges administratives | 93 653 € | 156 773 € | 250 426 € |
| Prime de responsabilité pédagogique | 0 € | 0 € | 0 € |
| Indemnité de commission | 17 133 € | 16 389 € | 33 522 € |
| Prime Covid Ministérielle | 0 € | 0 € | 0 € |
| Prime LRU article 954-2 | 95 700 € | 62 040 € | 157 740 € |
| **Total primes et indemnités** | **880 873 €** | **804 113 €** | **1 684 986 €** |

***Source : Données de paie***

### Faculté santé

| Libellé | Femme | Homme | Total |
|---|---|---|---|
| Prime de recherche et d'enseignement supérieur | 110 192 € | 60 479 € | 170 671 € |
| Prime d'encadrement doctoral et de recherche | 233 915 € | 340 767 € | 574 682 € |
| Prime de charges administratives | 74 067 € | 103 627 € | 177 694 € |
| Prime de responsabilité pédagogique | 248 € | 3 368 € | 3 616 € |
| Indemnité de commission | 2 090 € | 1 122 € | 3 212 € |
| Prime Covid Ministérielle | 660 € | 0 € | 660 € |
| Prime LRU article 954-2 | 66 000 € | 91 410 € | 157 410 € |
| **Total primes et indemnités** | **487 172 €** | **600 773 €** | **1 087 945 €** |

***Source : Données de paie***

## Personnel UP à l'IPGP

| Libellé | Femme | Homme | Total |
|---|---|---|---|
| Prime de recherche et d'enseignement supérieur | 5 670 € | 13 860 € | 19 530 € |
| Prime d'encadrement doctoral et de recherche | 16 793 € | 75 190 € | 91 983 € |
| Prime de charges administratives | 0 € | 1 013 € | 1 013 € |
| Prime de responsabilité pédagogique | 0 € | 0 € | 0 € |
| Indemnité de commission | 1 072 € | 486 € | 1 558 € |
| Prime Covid Ministérielle | 0 € | 0 € | 0 € |
| Prime LRU article 954-2 | 0 € | 0 € | 0 € |
| **Total primes et indemnités** | **23 535 €** | **90 549 €** | **114 084 €** |

***Source : Données de paie***

## Services centraux

| Libellé | Femme | Homme | Total |
|---|---|---|---|
| Prime de recherche et d'enseignement supérieur | 5 670 € | 12 600 € | 18 270 € |
| Prime d'encadrement doctoral et de recherche | 0 € | 0 € | 0 € |
| Prime de charges administratives | 0 € | 5 807 € | 5 807 € |
| Prime de responsabilité pédagogique | 331 € | 331 € | 662 € |
| Indemnité de commission | 0 € | 0 € | 0 € |
| Prime Covid Ministérielle | 0 € | 0 € | 0 € |
| Prime LRU article 954-2 | 0 € | 660 € | 660 € |
| **Total primes et indemnités** | **6 001 €** | **19 398 €** | **25 399 €** |

***Source : Données de paie***

## B. Primes et indemnités des BIATSS titulaires (montant brut)

2020 était encore une année de transition entre les ex-régimes indemnitaires des universités fondatrices et la mise en œuvre du RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) d'Université Paris Cité.

A ce titre, l'IFSE (Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise) d'Université Paris Cité a été déployé le 1er septembre 2020. Versée mensuellement, elle reconnait les fonctions exercées.

Quant au CIA (Complément Indemnitaire Annuel), celui-ci a été mis en place en 2021. Cette seconde prime intégrée au RIFSEEP, facultative, permet de reconnaître spécifiquement l'engagement professionnel et la manière de servir des agents.

A noter qu'en 2020, une prime COVID Ministérielle exceptionnelle, non reconductible, subventionnée par le Ministère et liée à l'état d'urgence sanitaire due à la COVID 19 a été versée.

Une prime LRU article 954-2, prime d'intéressement à l'initiative de l'université a aussi été versée exceptionnellement en 2020 en complément de la prime COVID Ministérielle, ceci toujours dans le contexte de l'état d'urgence sanitaire due à la COVID 19.

Les primes et indemnités des BIATSS titulaires représentent 74,2% du montant global des primes et indemnités des titulaires de l'université.

**Montant moyen et part des primes dans la rémunération des BIATSS titulaires par corps**

| Filière | Corps | Femme | | Homme | | Total | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| AENES | AAE | 9 546 € | 20,9% | 9 109 € | 20,7% | 9 431 € | 20,8% |
| | SAENES | 3 987 € | 14,3% | 4 241 € | 15,5% | 4 051 € | 14,6% |
| | ADJAENES | 3 147 € | 12,6% | 3 254 € | 13,4% | 3 169 € | 12,7% |
| BIB | CONSERV. GEN | ETP<=5 | | ETP<=5 | | ETP<=5 | |
| | CONSERV. | 9 588 € | 20,2% | 9 034 € | 19,2% | 9 412 € | 19,9% |
| | BIB | 6 429 € | 17,1% | 4 406 € | 12,7% | 5 867 € | 15,9% |
| | BIBASS | 4 423 € | 15,4% | 3 995 € | 15,0% | 4 370 € | 15,3% |
| | MAGASINIER | 3 539 € | 14,9% | 3 783 € | 16,1% | 3 640 € | 15,4% |
| Emploi fonctionnel | Emploi fonctionnel | ETP<=5 | | ETP<=5 | | 35 073 € | 40,5% |
| ITRF | IGR | 10 764 € | 21,3% | 11 130 € | 22,1% | 10 975 € | 21,8% |
| | IGE | 6 468 € | 17,4% | 8 450 € | 21,1% | 7 181 € | 18,8% |
| | ASI | 5 541 € | 17,2% | 6 042 € | 18,3% | 5 732 € | 17,6% |
| | TECH | 3 850 € | 14,3% | 4 681 € | 16,6% | 4 149 € | 15,2% |
| | ADTRF | 3 295 € | 13,6% | 3 460 € | 14,4% | 3 372 € | 14,0% |
| Sociale et de santé | INFENES | ETP<=5 | | ETP<=5 | | ETP<=5 | |

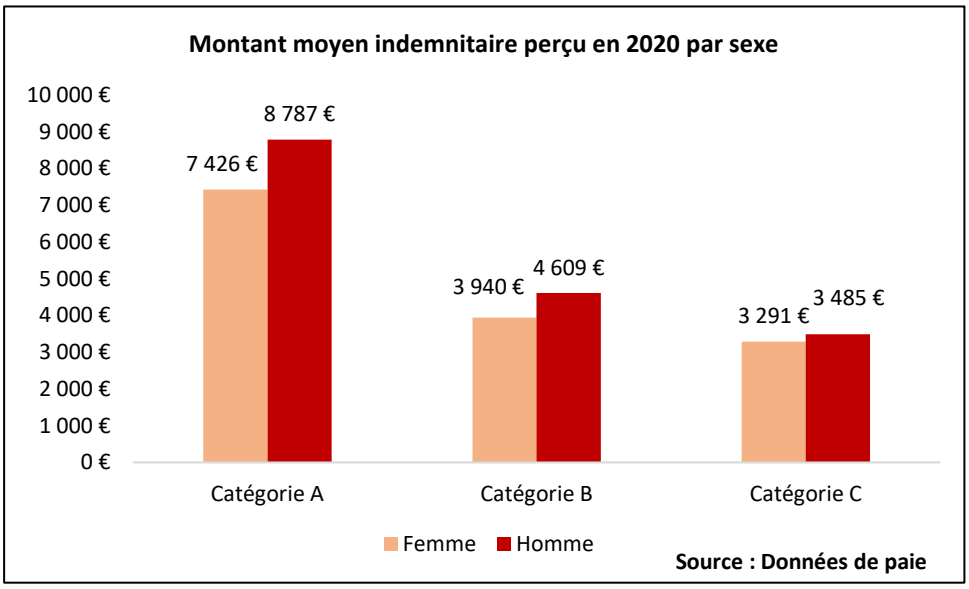
***Source : Données de paie***

Le montant moyen indemnitaire est rapporté au traitement indiciaire (traitement de base de l'agent) calculé en fonction de l'indice majoré et valorisé par la valeur du point d'indice.

## Montant moyen et part des primes dans la rémunération des BIATSS titulaires par catégorie

| Catégorie hiérarchique | Femme | Homme | Total Montant Moyen | Part du régime indemnitaire dans la rémunération des agents (en %) |
|---|---|---|---|---|
| Catégorie A | 7 426 € | 8 787 € | 7 948 € | 19,9% |
| Catégorie B | 3 940 € | 4 609 € | 4 156 € | 15,1% |
| Catégorie C | 3 291 € | 3 485 € | 3 372 € | 13,9% |

***Source : Données de paie***



## Décomposition par structure des montants moyens et part des primes dans la rémunération des BIATSS titulaires

### Services centraux

| Filière | Corps | Femme | | Homme | | Total | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| AENES | AAE | 11 105 € | 23,3% | 8 529 € | 20,0% | 10 277 € | 22,3% |
| | SAENES | 4 165 € | 14,9% | 3 091 € | 11,5% | 3 973 € | 14,3% |
| | ADJAENES | 2 936 € | 11,5% | 3 054 € | 12,7% | 2 955 € | 11,7% |
| BIB | CONSERV. GEN | ETP<=5 | | ETP<=5 | | ETP<=5 | |
| | CONSERV. | 9 588 € | 20,2% | 9 034 € | 19,2% | 9 412 € | 19,9% |
| | BIB | 6 429 € | 17,1% | 4 406 € | 12,7% | 5 867 € | 15,9% |
| | BIBASS | 4 423 € | 15,4% | 3 995 € | 15,0% | 4 370 € | 15,3% |
| | MAGASINIER | 3 539 € | 14,9% | 3 783 € | 16,1% | 3 640 € | 15,4% |
| Emploi fonctionnel | Emploi fonctionnel | ETP<=5 | | ETP<=5 | | 37 715 € | 42,1% |
| ITRF | IGR | 14 537 € | 27,7% | 15 031 € | 27,9% | 14 822 € | 27,8% |
| | IGE | 7 034 € | 18,8% | 9 181 € | 23,0% | 7 839 € | 20,5% |
| | ASI | 6 139 € | 18,9% | 6 446 € | 19,1% | 6 266 € | 18,9% |
| | TECH | 3 841 € | 14,8% | 5 287 € | 18,1% | 4 353 € | 16,0% |
| | ADTRF | 3 170 € | 13,2% | 3 634 € | 15,1% | 3 416 € | 14,3% |
| Sociale et de santé | INFENES | ETP<=5 | | ETP<=5 | | ETP<=5 | |

***Source : Données de paie***

### Services centraux

| Catégorie hiérarchique | Femme | Homme | Total Montant Moyen | Part du régime indemnitaire dans la rémunération des agents (en %) |
|---|---|---|---|---|
| Catégorie A | 8 477 € | 9 873 € | 9 016 € | 21,8% |
| Catégorie B | 4 046 € | 4 973 € | 4 306 € | 15,6% |
| Catégorie C | 3 211 € | 3 637 € | 3 399 € | 14,1% |

***Source : Données de paie***

**Faculté des sciences**

| Filière | Corps | Femme | | Homme | | Total | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| AENES | AAE | 9 144 € | 22,0% | - | - | 9 144 € | 22,0% |
| | SAENES | 3 261 € | 11,2% | 4 349 € | 16,4% | 3 596 € | 12,8% |
| | ADJAENES | 2 574 € | 10,6% | 3 910 € | 16,6% | 2 797 € | 11,6% |
| Emploi fonctionnel | Emploi fonctionnel | ETP<=5 | | ETP<=5 | | ETP<=5 | |
| ITRF | IGR | 8 878 € | 17,4% | 9 272 € | 18,2% | 9 126 € | 17,9% |
| | IGE | 6 265 € | 17,0% | 7 986 € | 19,8% | 7 094 € | 18,4% |
| | ASI | 4 982 € | 15,2% | 5 587 € | 18,0% | 5 284 € | 16,5% |
| | TECH | 3 752 € | 13,7% | 3 878 € | 14,5% | 3 791 € | 13,9% |
| | ADTRF | 3 037 € | 12,8% | 3 098 € | 12,7% | 3 059 € | 12,8% |
| Sociale et de santé | INFENES | ETP<=5 | | ETP<=5 | | ETP<=5 | |

***Source : Données de paie***

**Faculté des sciences**

| Catégorie hiérarchique | Femme | Homme | Total Montant Moyen | Part du régime indemnitaire dans la rémunération des agents (en %) |
|---|---|---|---|---|
| Catégorie A | 6 416 € | 7 574 € | 7 004 € | 17,9% |
| Catégorie B | 3 694 € | 3 931 € | 3 769 € | 13,8% |
| Catégorie C | 2 976 € | 3 139 € | 3 032 € | 12,6% |

***Source : Données de paie***

## Faculté sociétés et humanités

| Filière | Corps | Femme | | Homme | | Total | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| AENES | AAE | 9 517 € | 20,5% | 12 367 € | 26,2% | 10 087 € | 21,7% |
| | SAENES | 5 089 € | 18,0% | 4 670 € | 16,9% | 4 979 € | 17,7% |
| | ADJAENES | 3 561 € | 14,4% | 3 387 € | 13,8% | 3 499 € | 14,2% |
| Emploi fonctionnel | Emploi fonctionnel | ETP<=5 | | ETP<=5 | | ETP<=5 | |
| ITRF | IGR | 6 724 € | 17,6% | 7 000 € | 18,7% | 6 816 € | 18,0% |
| | IGE | 7 077 € | 17,5% | 7 666 € | 18,9% | 7 321 € | 18,1% |
| | ASI | 6 328 € | 19,4% | 6 147 € | 19,0% | 6 261 € | 19,2% |
| | TECH | 4 057 € | 15,0% | 5 257 € | 18,2% | 4 525 € | 16,3% |
| | ADTRF | 3 678 € | 14,9% | 3 426 € | 14,1% | 3 581 € | 14,6% |
| Sociale et de santé | INFENES | ETP<=5 | | ETP<=5 | | ETP<=5 | |

***Source : Données de paie***

## Faculté sociétés et humanités

| Catégorie hiérarchique | Femme | Homme | Total Montant Moyen | Part du régime indemnitaire dans la rémunération des agents (en %) |
|---|---|---|---|---|
| Catégorie A | 7 822 € | 7 941 € | 7 863 € | 19,9% |
| Catégorie B | 4 283 € | 5 178 € | 4 610 € | 16,6% |
| Catégorie C | 3 684 € | 3 484 € | 3 609 € | 14,7% |

***Source : Données de paie***

**Faculté santé**

| Filière | Corps | Femme | | Homme | | Total | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| AENES | AAE | 6 416 € | 15,0% | 12 934 € | 25,4% | 7 601 € | 17,1% |
| | SAENES | 2 747 € | 10,1% | 5 021 € | 17,8% | 3 585 € | 13,0% |
| | ADJAENES | 3 260 € | 13,2% | 2 826 € | 11,8% | 3 214 € | 13,0% |
| Emploi fonctionnel | Emploi fonctionnel | ETP<=5 | | ETP<=5 | | ETP<=5 | |
| ITRF | IGR | 9 147 € | 18,4% | 9 117 € | 19,6% | 9 131 € | 19,0% |
| | IGE | 5 491 € | 15,1% | 7 533 € | 18,7% | 5 958 € | 16,0% |
| | ASI | 4 977 € | 15,8% | 5 731 € | 16,6% | 5 185 € | 16,1% |
| | TECH | 3 798 € | 13,9% | 4 114 € | 15,2% | 3 919 € | 14,4% |
| | ADTRF | 3 357 € | 13,7% | 3 435 € | 14,5% | 3 396 € | 14,1% |
| Sociale et de santé | INFENES | ETP<=5 | | ETP<=5 | | ETP<=5 | |

***Source : Données de paie***

**Faculté santé**

| Catégorie hiérarchique | Femme | Homme | Total Montant Moyen | Part du régime indemnitaire dans la rémunération des agents (en %) |
|---|---|---|---|---|
| Catégorie A | 5 973 € | 7 724 € | 6 499 € | 17,0% |
| Catégorie B | 3 673 € | 4 216 € | 3 880 € | 14,2% |
| Catégorie C | 3 334 € | 3 414 € | 3 369 € | 13,9% |

***Source : Données de paie***

## Personnel UP à l'IPGP

| Filière | Corps | Femme | | Homme | | Total | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| AENES | AAE | - | - | - | - | - | - |
| | SAENES | 4 232 € | 15,0% | - | - | 4 232 € | 15,0% |
| | ADJAENES | - | - | - | - | - | - |
| Emploi fonctionnel | Emploi fonctionnel | ETP<=5 | | ETP<=5 | | ETP<=5 | |
| ITRF | IGR | - | - | 10 025 € | 18,8% | 10 025 € | 18,8% |
| | IGE | 10 700 € | 24,7% | 5 739 € | 16,7% | 8 219 € | 21,2% |
| | ASI | 4 181 € | 13,1% | - | - | 4 181 € | 13,1% |
| | TECH | 4 338 € | 16,5% | 3 227 € | 10,9% | 3 968 € | 14,5% |
| | ADTRF | 3 299 € | 13,4% | - | - | 3 299 € | 13,4% |
| Sociale et de santé | INFENES | ETP<=5 | | ETP<=5 | | ETP<=5 | |

***Source : Données de paie***

## Personnel UP à l'IPGP

| Catégorie hiérarchique | Femme | Homme | Total Montant Moyen | Part du régime indemnitaire dans la rémunération des agents (en %) |
|---|---|---|---|---|
| Catégorie A | 6 354 € | 8 596 € | 7 475 € | 18,0% |
| Catégorie B | 4 317 € | 3 227 € | 4 005 € | 14,6% |
| Catégorie C | 3 299 € | - | 3 299 € | 13,4% |

***Source : Données de paie***

## V. Régime indemnitaire du personnel contractuel

Les primes et indemnités brut du personnel contractuel pour l'année 2020 s'élève à 1 441 652 €.

A noter qu'en 2020, une prime COVID Ministérielle exceptionnelle, non reconductible, subventionnée par le Ministère et liée à l'état d'urgence sanitaire due à la COVID 19 a été versée.

Une prime LRU article 954-2, prime d'intéressement à l'initiative de l'université a aussi été versée exceptionnellement en 2020 en complément de la prime COVID Ministérielle, ceci toujours dans le contexte de l'état d'urgence sanitaire due à la COVID 19.

### A. Primes et indemnités du personnel enseignants contractuels (montant brut)

Les primes et indemnités des enseignants contractuels représente 13,4 % du montant global des primes et indemnités du personnel contractuel de l'université, soit 193 181 €.

43,1% de ce montant a été perçu par des hommes et 56,9% par des femmes.

### B. Primes et indemnités du personnel BIATSS contractuels (montant brut)

Les primes et indemnités des BIATSS contractuels représente 86,6% du montant global des primes et indemnités du personnel contractuel de l'université, soit 1 248 471 €.

37,3 % de ce montant a été perçu par des hommes et 62,7% par des femmes.

A noter qu'en 2020, le personnel contractuel de l'ex-université Paris Descartes ne bénéficiaient pas d'une prime en complément de leur rémunération principale.

## VI. La Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)

La garantie individuelle du pouvoir d'achat résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation (hors tabac) sur la même période. Si le TIB effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à chaque agent concerné.

Concernant la GIPA 2020, le décret étant paru tardivement, celle-ci a été versée en 2021 et l'indicateur apparaitra par conséquent sur le RSU 2021.

## VII. Les dix plus importantes rémunérations annuelles de l'établissement (montant brut)

La somme des dix plus hautes rémunérations annuelles brut s'élève à 1 046 982 €. Il s'agit de 5 femmes et 5 hommes.

# Cinquième partie : Santé et sécurité au travail

# I. Les arrêts maladie

L'ensemble des agents présents au cours de l'année 2020 ayant eu au moins un jour d'arrêt au cours de l'année 2020 (hors congé bonifié, congé pour formation professionnel, congé pour recherches ou conversions thématiques et congé parental) ont été pris en compte.

L'année 2020 est une année particulière du fait de la crise sanitaire mondiale qui a modifié le bon déroulement de l'ensemble des activités que ce soit pour les enseignants-chercheurs ou pour les BIATSS. Ainsi, la fermeture des universités en début d'année 2020 et la mise en place d'Autorisations Spéciales d'Absence (ASA) peuvent fausser les analyses des jours d'arrêts maladie.

En 2020, 1 133 agents ont eu au moins un arrêt (850 BIATSS et 283 enseignants, enseignants - chercheurs ou chercheurs). 49 740 jours d'arrêts ont été enregistrés par l'ensemble des effectifs : 35 648 jours d'arrêt pour les BIATSS (71,7% de l'ensemble des jours d'arrêt) et 14 092 jours d'arrêt pour enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs (28,3% de l'ensemble des jours d'arrêt)

## A. Les arrêts des enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs titulaires et contractuels

| Enseignants , enseignants-chercheurs et chercheurs | Nombre d'agents ayant pris au moins 1 arrêt | | |
|---|---|---|---|
| | Femme | Homme | Total |
| Titulaires | 121 | 54 | 175 |
| Contractuels | 90 | 18 | 108 |
| **Total général** | **211** | **72** | **283** |

***Source : Siham***

En 2020, 283 enseignants-chercheurs (5,9% des enseignants-chercheurs) ont eu au moins un arrêt maladie au cours de l'année. 211 femmes (soit 9% des femmes) et 72 hommes (soit 2,9% des hommes).

### 1. Répartition des enseignants-chercheurs ayant eu au moins un arrêt et du nombre de jours correspondant, par motif d'arrêt

| Enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs | Motif d'arrêt | Nombre d'agents par motif d'arrêt | Nombre de jours d'arrêt |
|---|---|---|---|
| Titulaires | Congé maladie ordinaire (CMO) | 114 | 2 798 |
| | Congé longue maladie (CLM) | 7 | 2 017 |
| | Congé longue durée (CLD) | 5 | 1 110 |
| | Congé maternité | 33 | 3 117 |
| | Congé paternité | 9 | 106 |
| | Congé de naissance | 1 | 3 |
| | Congé pathologique | 2 | 22 |
| | Congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) | 2 | 18 |
| | Congé pour accident de service ou de trajet | 2 | 93 |
| **Total Titulaires** | | **175** | **9 284** |
| Contractuels | CMO | 58 | 1 740 |
| | Congé maternité | 37 | 2 919 |
| | Congé paternité | 5 | 55 |
| | Congé pathologique | 7 | 79 |
| | CITIS | 1 | 15 |
| **Total Contractuels** | | **108** | **4 808** |
| **Total général** | | **283** | **14 092** |

***Source : Siham***

*Note de lecture : 1 agent peut être concerné par plusieurs motifs d'arrêt et donc apparaitre sur plusieurs lignes.*

En 2020, 114 enseignants-chercheurs et chercheurs titulaires ont eu au moins un CMO ce qui représente 2 798 jours d'arrêt. Au total, 14 092 jours d'arrêt ont été recensés en 2020, cela concerne 283 agents.

### 2. Focus sur les arrêts enseignants-chercheurs et chercheurs de 6 mois et plus

Point d'attention : ne sont pas pris en compte les congés parentaux ni les disponibilités.

**Répartition par motif d'arrêt**

| Enseignants-chercheurs et chercheurs | Motif d'arrêt | Femme | Homme | Total général |
|---|---|---|---|---|
| Titulaires | CLM | 3 | 2 | 5 |
| | CLD | 1 | 1 | 2 |
| | Congé maternité | 2 | 0 | 2 |
| **Total Titulaires** | | **6** | **3** | **9** |
| **Total général** | | **6** | **3** | **9** |

***Source : Siham***

## B. Les arrêts BIATSS titulaires et contractuels

| BIATSS | Nombre d'agents ayant pris au moins 1 arrêt | | |
|---|---|---|---|
| | Femme | Homme | Total |
| Titulaires | 455 | 211 | 666 |
| Contractuels | 137 | 47 | 184 |
| **Total général** | **592** | **258** | **850** |

***Source : Siham***

En 2020, 850 BIATSS (31,4% des BIATSS) ont eu au moins un arrêt maladie au cours de l'année. 592 femmes (soit 34,7% des BIATSS) et 258 hommes (soit 25,7% des BIATSS).

### 1. Répartition des BIATSS ayant eu au moins un arrêt et du nombre de jours correspondant, par motif d'arrêt

| BIATSS | | Nombre d'agents ayant eu au moins 1 arrêt | | |
|---|---|---|---|---|
| | | Femme | Homme | Total |
| **Titulaires** | Catégorie A | 126 | 37 | 163 |
| | Catégorie B | 127 | 36 | 163 |
| | Catégorie C | 202 | 138 | 340 |
| **Total titulaires** | | **455** | **211** | **666** |
| **Contractuels** | Catégorie A | 57 | 19 | 76 |
| | Catégorie B | 49 | 13 | 62 |
| | Catégorie C | 31 | 15 | 46 |
| **Total contractuels** | | **137** | **47** | **184** |
| **Total général** | | **592** | **258** | **850** |

***Source : Siham***

**Répartition des BIATSS ayant eu au moins un arrêt et du nombre de jours correspondant, par motif d'arrêt**

| BIATSS | Motif d'arrêt | Nombre d'agents par motif d'arrêt | Nombre de jours d'arrêt |
|---|---|---|---|
| Titulaires | CMO | 533 | 15 284 |
| | CLM | 38 | 6 698 |
| | CLD | 20 | 3 820 |
| | Congé maternité | 39 | 3 688 |
| | Congé paternité | 3 | 33 |
| | Congé pathologique | 10 | 187 |
| | CITIS | 17 | 851 |
| | Congé accident de service/travail | 6 | 207 |
| **Total Titulaire** | | **666** | **30 768** |
| Contractuels | CMO | 156 | 3 048 |
| | Congé maternité | 14 | 1 463 |
| | Congé paternité | 3 | 31 |
| | Congé présence parentale | 1 | 31 |
| | Congé pathologique | 3 | 28 |
| | Congé accident de service/travail | 7 | 279 |
| **Total Contractuels** | | **184** | **4 880** |
| **Total général** | | **850** | **35 648** |

***Source : Siham***

*Note de lecture : 1 agent peut être concerné par plusieurs motifs d'arrêt et donc apparaitre sur plusieurs lignes.*

En 2020, 533 agents BIATSS titulaires ont eu au moins un CMO ce qui représente 15 284 jours d'arrêt. Au total, 35 648 jours d'arrêt ont été recensés en 2020, cela concerne 850 agents.

**Répartition du nombre de jour d'arrêt BIATSS par catégorie de la fonction publique**

| BIATSS | Motif d'arrêt | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C | Total général |
|---|---|---|---|---|---|
| Titulaires | CMO | 3632 | 3467 | 8185 | 15284 |
| | CLM | 510 | 1 036 | 5 152 | 6 698 |
| | CLD | 366 | 521 | 2 933 | 3 820 |
| | Congé maternité | 1655 | 970 | 1 063 | 3 688 |
| | Congé paternité | 0 | 0 | 33 | 33 |
| | Congé pathologique | 105 | 30 | 52 | 187 |
| | Congé accident de service/travail | 0 | 5 | 202 | 207 |
| | CITIS | 90 | 109 | 652 | 851 |
| **Total Titulaires** | | **6 358** | **6 138** | **18 272** | **30 768** |
| Contractuels | CMO | 1229 | 967 | 852 | 3048 |
| | Congé maternité | 625 | 607 | 231 | 1463 |
| | Congé paternité | 2 | 11 | 18 | 31 |
| | Congé présence parentale | 0 | 31 | 0 | 31 |
| | Congé pathologique | 14 | 0 | 14 | 28 |
| | Congé accident de service/travail | 222 | 57 | | 279 |
| **Total Contractuels** | | **2 092** | **1673** | **1115** | **4 880** |
| **Total général** | | **8 450** | **7 811** | **19 387** | **35 648** |

***Source : Siham***

### 2. Focus sur les arrêts BIATSS de 6 mois et plus

Point d'attention : ne sont pas pris en compte ici les congés parentaux ni les disponibilités.

**Répartition par catégorie de la fonction publique**

| BIATSS | | Femme | Homme | Total général |
|---|---|---|---|---|
| Titulaires | Catégorie A | 1 | 2 | 3 |
| | Catégorie B | 3 | 0 | 3 |
| | Catégorie C | 15 | 7 | 22 |
| **Total titulaires** | | **19** | **9** | **28** |
| **Total général** | | **19** | **9** | **28** |

***Source : Siham***

**Répartition par motif d'arrêt**

| BIATSS | | Femme | Homme | Total général |
|---|---|---|---|---|
| Titulaires | CMO | 1 | 0 | 1 |
| | CLM | 11 | 5 | 16 |
| | CLD | 6 | 3 | 9 |
| | Congé maternité | 1 | 0 | 1 |
| | CITIS | 0 | 1 | 1 |
| **Total Titulaires** | | **19** | **9** | **28** |
| **Total général** | | **19** | **9** | **28** |

***Source : Siham***

## II. Les jours de carence

Les fonctionnaires et contractuels de la fonction publique d'Etat bénéficient, lorsqu'ils sont en arrêt de travail, du maintien de leur traitement qu'à partir du 2ème jour d'arrêt de travail. Le premier jour de congé de maladie, appelé jour de carence, n'est pas rémunéré.

Université Paris Cité recense en 2020 1 218 jours de carence dont 163 jours pour les enseignants et enseignants-chercheurs et 1 055 jours pour les BIATSS.
Il est important de préciser que ces données sont les jours de carence pris en charge durant l'année 2020 qui comprennent aussi des rattrapages n-1 et n-2.

La loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de la COVID 19, promulguée le 23 mars 2020, a prévu la suppression du délai de carence pour tous les arrêts de travail liés à une maladie dans l'ensemble des régimes pendant la durée de l'état d'urgence sanitaire.
L'année particulière 2020 a donc impacté à la baisse le nombre de jours de carence pris en charge à Université Paris Cité.

## III. Les acteurs de la prévention et leurs activités

Lieu de travail, de recherche et d'enseignement, Université Paris Cité est aussi un lieu propice à la cohésion sociale, au bien-être des personnels et aux échanges.

Pour permettre une meilleure qualité de vie au travail, différents acteurs de la prévention sont présents :

- 6 Médecins du travail sont présents à Université Paris Cité répartis sur les deux sites (4 au campus Saint-Germain des Prés, 2 au campus des Grands Moulins). Les médecins du travail conduisent les actions de santé au travail pour préserver la santé des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel. Ils surveillent l'état de santé des travailleurs en fonction de leur âge, des risques concernant leur sécurité, leur santé et la pénibilité au travail.

- 2 Infirmières qui participent à la mise en œuvre de la politique de santé publique, et notamment aux actions destinées à prévenir toute altération de la santé des agents publics du fait de leur travail.

- 2 Psychologues du travail sont aussi présents pour s'assurer du bien-être des salariés au sein de l'université. En cas de difficulté, ils veillent aussi à accompagner les insertions professionnelles.

- 6 Ingénieurs de prévention des risques sur les différents sites d'Université Paris Cité :
  - Pôle Saint Germain
  - Pôle Santé Centre
  - Pôle Paris Est
  - Pôle Paris Ouest
  - Pôle Santé Nord
  - Pôle Grands Moulins

  Ils sont en charge de l'information et la formation autour des actions de prévention et d'éducation de la sécurité. Ils assurent une veille réglementaire et la mise en conformité des processus de l'organisation aux normes obligatoires en vigueur.

- 2 Chargées du développement de la qualité de vie au travail

- 1 Correspondante handicap
- 2 Assistantes sociales qui viennent en aide aux agents qui rencontrent des difficultés économiques, administratives, familiales, professionnelles, de logement, de santé, sociales ou psychologiques.
- 2 Chargées de projets égalités
- 5 Référentes égalités et une chargée de mission égalités auprès de la Présidente
- 5 Conseillères RH pouvant conseiller et répondre aux différentes questions en lien avec le parcours professionnel ou la mobilité

# Sixième partie : L'action sociale et la protection sociale

Le service d'action sociale assure une mission d'accueil, de conseil, d'accompagnement, d'information et d'orientation dans les domaines de la famille, de l'enfance et des loisirs, de l'installation et du logement, du handicap et de la restauration. Il peut attribuer également des aides financières aux agents rencontrant des difficultés passagères et exceptionnelles. Placé dans la sphère RH, il interagit avec les autres services de la Direction Générale Déléguée des Ressources Humaines et des Organisations et travaille en étroite collaboration avec la médecine de prévention et les assistantes sociales.

# I. Les bénéficiaires

## A. Répartition du nombre de bénéficiaires par type de prestation

| Type de prestation | Nombre de bénéficiaires |
|---|---|
| **Avantages en faveur du personnel** | **340** |
| Cartes CEZAM | 89 |
| Chèques cadeaux évènements familiaux (naissance/mariage/PACS) | 68 |
| Forfait mobilités durables | 183 |
| **Communication/Evènementiel** | **1 032** |
| Noël des enfants (nombre de bénéficiaires spectacle de Noël + livres) | 1 032 |
| **Handicap** | **66** |
| Aides aux transports adaptés aux travailleurs handicapés | 2 |
| Allocation aux parents d'enfants handicapés | 64 |
| **Prestations sociales** | **78** |
| Aide au logement locatif | 16 |
| Aide aux études des enfants | 8 |
| Aide aux frais de garde des enfants | 10 |
| Aide aux loisirs vacances des enfants | 44 |
| **Total général** | **1 516** |

***Source : Equipe environnement de travail : action sociale et ATMP***

## B. Répartition du nombre de bénéficiaires par type de prestation et par tranche d'âge

| Type de prestation | Tranches d'âge | | | | Total général |
|---|---|---|---|---|---|
| | - de 25 ans | 25-39 ans | 40-55 ans | 55 ans et + | |
| Aide au logement locatif | 0 | 10 | 5 | 1 | 16 |
| Aide aux études des enfants | 0 | 1 | 4 | 3 | 8 |
| Aide aux frais de garde des enfants | 0 | 7 | 3 | 0 | 10 |
| Aide aux loisirs-vacances | 0 | 11 | 27 | 6 | 44 |
| Aide aux transports adaptés | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 |
| Allocation aux parents d'enfants handicapés | 0 | 6 | 50 | 8 | 64 |
| **Total général** | **0** | **35** | **91** | **18** | **144** |

***Source : Equipe environnement de travail : action sociale et ATMP***

### C. Répartition du nombre de bénéficiaires par catégorie de la fonction publique

| Catégorie de la fonction publique | Femme | Homme | Nombre de bénéficiaires | % de bénéficiaires |
|---|---|---|---|---|
| Catégorie A | 40 | 10 | 50 | 35% |
| Catégorie B | 31 | 9 | 40 | 28% |
| Catégorie C | 28 | 26 | 54 | 38% |
| **Total général** | **99** | **45** | **144** | **100%** |

***Source : Equipe environnement de travail : action sociale et ATMP***

### D. Répartition du nombre de bénéficiaires par domaine d'intervention et par catégorie de la fonction publique

| Domaines d'intervention | Femme | | | Total Femme | Homme | | | Total Homme | Total général |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | A | B | C | | A | B | C | | |
| Handicap [2] | 28 | 18 | 0 | 46 | 6 | 4 | 10 | 20 | 66 |
| Prestations sociales [3] | 12 | 13 | 28 | 53 | 4 | 5 | 16 | 25 | 78 |
| **Total général** | **40** | **31** | **28** | **99** | **10** | **9** | **26** | **45** | **144** |

***Source : Equipe environnement de travail : action sociale et ATMP***

(2) Handicap : allocations aux parents d'enfants handicapés, aides aux transports adaptés, aménagements de postes de travail.

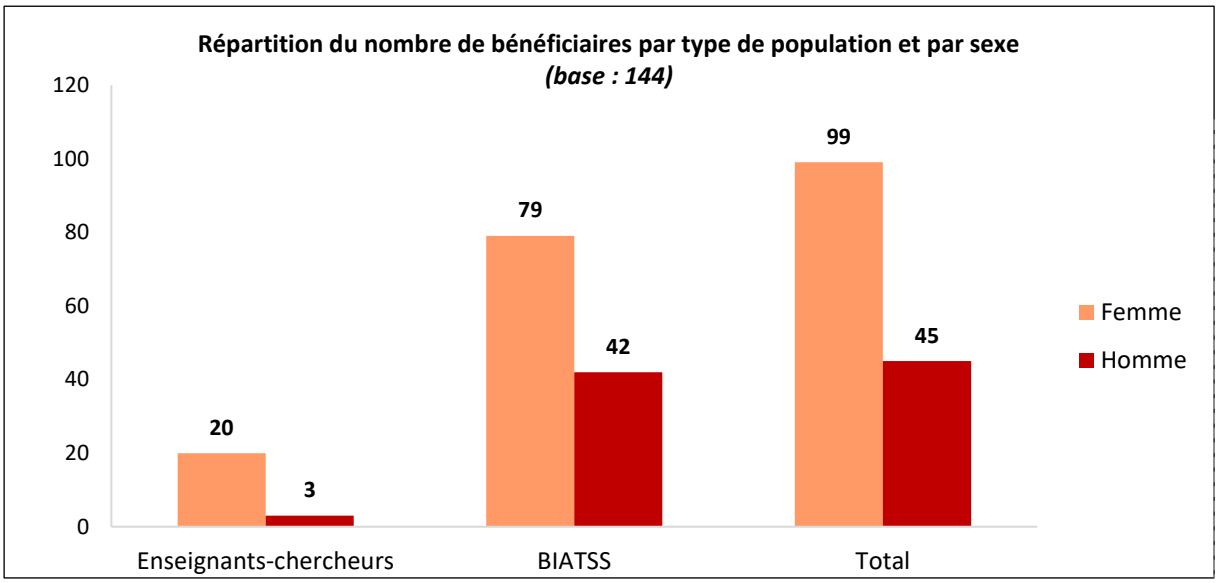
(3) Prestations sociales : aide aux loisirs-vacances, aide au logement locatif, aide aux frais de garde, aide aux études des enfants, chèques cadeaux

### E. Répartition du nombre de bénéficiaires par tranche d'âge

| Tranche d'âge | Femme | Homme | Total | % de bénéficiaires |
|---|---|---|---|---|
| Moins de 25 ans | 0 | 0 | 0 | 0% |
| 25 - 39 ans | 24 | 11 | 35 | 24% |
| 40 - 55 ans | 62 | 29 | 91 | 63% |
| Plus de 55 ans | 13 | 5 | 18 | 13% |
| **Total général** | **99** | **45** | **144** | **100%** |

***Source : Equipe environnement de travail : action sociale et ATMP***

### F. Répartition du nombre de bénéficiaires par type de population




***Source : Equipe environnement de travail : action sociale et ATMP***

**Conditions d'attribution des aides aux parents d'enfants handicapés :**

Allocation spéciale pour jeunes adultes atteints d'une maladie chronique ou d'un handicap, et poursuivant des études, un apprentissage ou un stage de formation professionnelle, au-delà de 20 ans et jusqu'à 27 ans :

Cette allocation est versée au titre des enfants âgés de plus de 20 ans et de moins de 27 ans, ayant ouvert droit aux prestations familiales. Il faut justifier de la qualité d'étudiant, d'apprenti ou de stagiaire au titre de la formation professionnelle, aucune condition de ressource ou d'indice n'est requise. Il ne faut pas bénéficier de l'allocation pour les adultes handicapés, ni de l'allocation compensatrice.

Allocation aux parents d'enfants handicapés ou infirmes de moins de 20 ans :

Pour bénéficier de cette allocation, l'enfant doit être handicapé avec un taux d'invalidité au moins égal à 50% ; être âgé de moins de 20 ans ; ne pas être placé en internat, dans un établissement avec prise en charge intégrale par l'assurance maladie, l'Etat ou par l'Aide Sociale et ne pas bénéficier de l'allocation différentielle.

Aide aux frais de séjours en centres de vacances spécialisés pour les enfants handicapés :

Cette aide est attribuée sans condition de ressources du ménage et sans limite d'âge pour l'enfant. Elle est cependant limitée à 45 jours par an.

## II. Zoom sur le handicap

En 2020, 184 agent-e-s en situation de handicap ont été recensés au sein de l'établissement.

| Taux d'emploi | |
|---|---|
| **2020** | 2,65% |

***Source : Correspondante Handicap***

A partir de 2021, la déclaration FIPHFP concernant les personnels présents sur l'année N-1 est soumise à la réforme de l'OETH qui induit de nouveaux modes de calcul du taux d'emploi. Le taux d'emploi ne prend en compte que la part des travailleurs en situation de handicap effectivement présents dans l'organisme et ne rend plus compte des dépenses faites par les employeurs pour soutenir l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Cette évolution permet de mieux apprécier l'engagement des employeurs publics au profit de l'emploi « direct ».

**Nombre d'agents en situation de handicap par sexe et par statut**

| Population/Statut | Femme | Homme | Total |
|---|---|---|---|
| Enseignants-chercheurs | 13 | 9 | 22 |
| BIATSS | 92 | 46 | 138 |
| **Titulaires** | **105** | **55** | **160** |
| Enseignants-chercheurs | 0 | 2 | 2 |
| Doctorants | 7 | 1 | 8 |
| BIATSS | 9 | 5 | 14 |
| **Contractuels** | **16** | **8** | **24** |
| **Total général** | **121** | **63** | **184** |

***Source : Correspondante Handicap***

**Nombre d'agents BIATSS titulaires en situation de handicap par catégorie**

| BIATSS titulaires | | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C | Total |
|---|---|---|---|---|---|
| AENES | Femme | 5 | 2 | 10 | 17 |
| | Homme | 0 | 3 | 3 | 6 |
| **Total AENES** | | **5** | **5** | **13** | **23** |
| BIB | Femme | 0 | 5 | 6 | 11 |
| | Homme | 0 | 1 | 3 | 4 |
| **Total BIB** | | **0** | **6** | **9** | **15** |
| ITRF | Femme | 10 | 18 | 36 | 64 |
| | Homme | 7 | 6 | 23 | 36 |
| **Total ITRF** | | **17** | **24** | **59** | **100** |
| **Total général** | | **22** | **35** | **81** | **138** |

***Source : Correspondante Handicap***

**Nombre d'agents BIATSS contractuels en situation de handicap par catégorie**

| BIATSS contractuels | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C | TOTAL |
|---|---|---|---|---|
| Femme | 4 | 3 | 2 | 9 |
| Homme | 2 | 2 | 1 | 5 |
| **Total général** | **6** | **5** | **3** | **14** |

***Source : Correspondante Handicap***

## Nombre d'enseignants-chercheurs en situation de handicap par sexe et statut

| Enseignants-chercheurs | | TOTAL |
|---|---|---|
| Titulaires | Femme | 13 |
| | Homme | 9 |
| **Titulaires** | | **22** |
| Contractuels | Femmes | 7 |
| | Homme | 3 |
| **Contractuels** | | **10** |
| **Total général** | | **32** |

***Source : Correspondante Handicap***

## Répartition des agents en situation de handicap par secteur

| Facultés/Services centraux | Femme | Homme | TOTAL |
|---|---|---|---|
| Faculté de Santé | 29 | 15 | 44 |
| Faculté des Sciences | 14 | 10 | 24 |
| Faculté Sociétés et Humanités | 29 | 10 | 39 |
| Services centraux | 47 | 28 | 75 |
| En attente d'affectation | 2 | 0 | 2 |
| **Total général** | **121** | **63** | **184** |

***Source : Correspondante Handicap***

## Répartition des agents en situation de handicap par type de population et par secteur

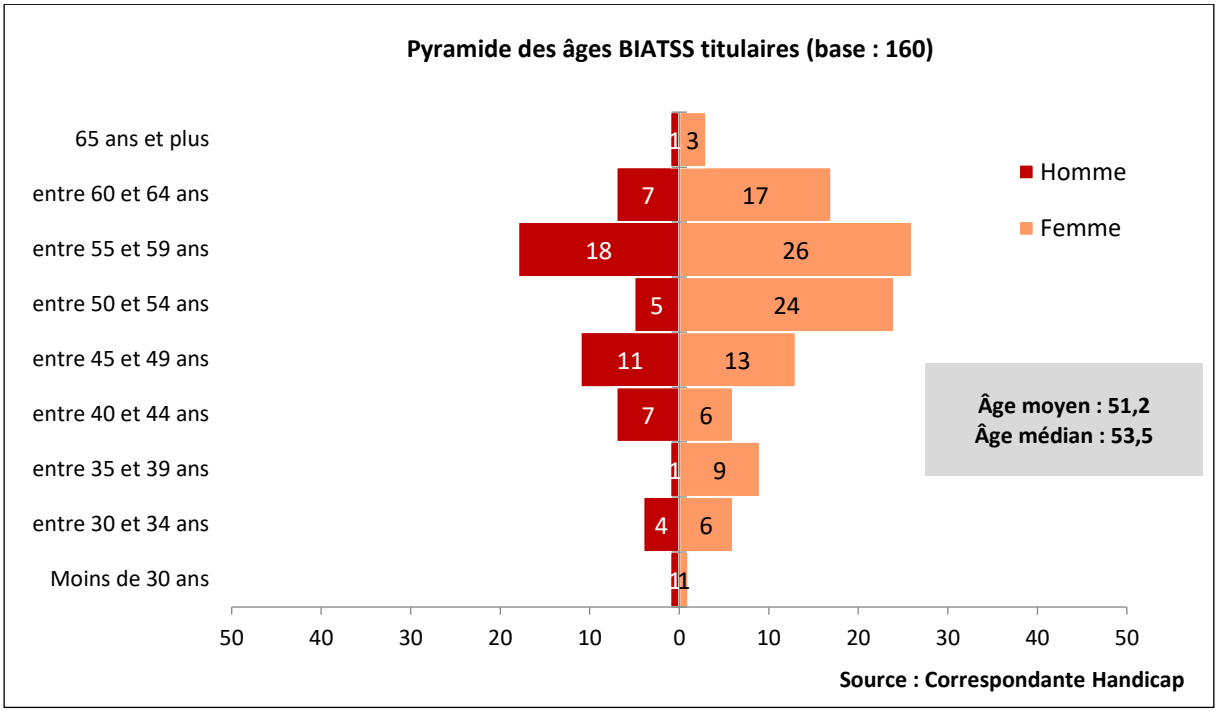
| Facultés/Services centraux | EC titulaires | EC contractuels | Doctorants | BIATSS titulaires | BIATSS contractuels | TOTAL |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Faculté de Santé | 6 | 1 | 1 | 35 | 1 | 44 |
| Faculté des Sciences | 7 | 0 | 5 | 11 | 1 | 24 |
| Faculté Sociétés et Humanités | 8 | 1 | 2 | 26 | 2 | 39 |
| Services centraux | 1 | 0 | 0 | 64 | 10 | 75 |
| En attente d'affectation | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 |
| **Total général** | **22** | **2** | **8** | **138** | **14** | **184** |

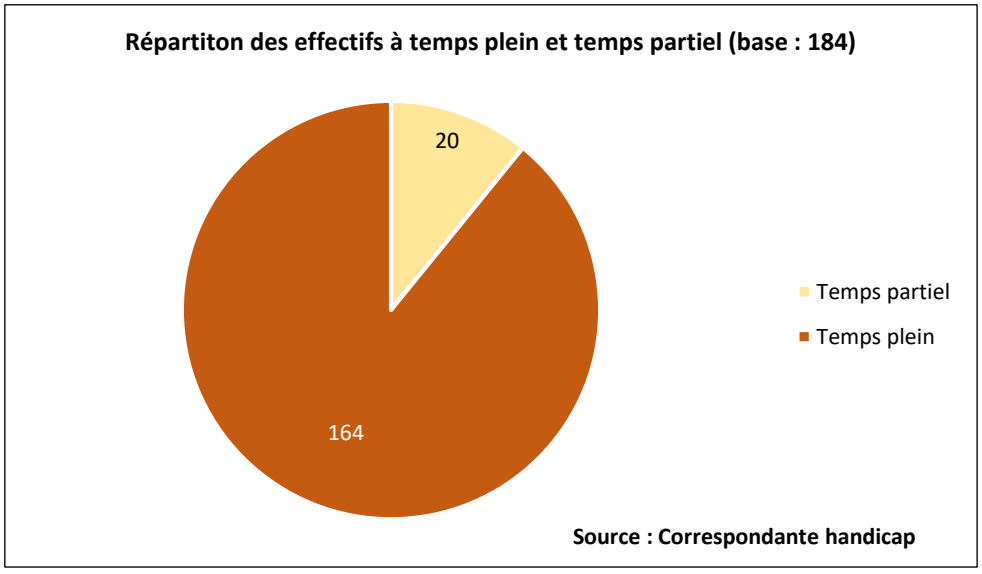
***Source : Correspondante Handicap***

## Répartition des agents en situation de handicap par âge et par sexe

| Type de population | | Âge moyen femmes | Âge moyen hommes | Âge moyen total | Âge médian femmes | Âge médian hommes | Âge médian total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| EC / Chercheurs | Titulaires | 53,8 | 56,1 | 54,7 | 54 | 55 | 54 |
| | Contractuels | / | 46,5 | 46,5 | / | 46,5 | 46,5 |
| | Doctorants | 29,4 | 23 | 28,6 | 29 | 23 | 23 |
| **Total Enseignants** | | **45,2** | **51,7** | **47,7** | **51** | **54,5** | **51,5** |
| BIATSS | Titulaires | 51,1 | 49,8 | 50,6 | 53 | 53 | 53 |
| | Contractuels | 38,2 | 37,8 | 38,1 | 38 | 36 | 38 |
| **Total BIATSS** | | **49,9** | **48,6** | **49,8** | **52** | **49** | **52** |
| **Total général** | | **49,2** | **49,2** | **49,2** | **52** | **52** | **52** |

***Source : Correspondante Handicap***


Pyramide des âges BIATSS titulaires (base : 160)
65 ans et plus
entre 60 et 64 ans
entre 55 et 59 ans
entre 50 et 54 ans
entre 45 et 49 ans
entre 40 et 44 ans
entre 35 et 39 ans
entre 30 et 34 ans
Moins de 30 ans
1
3
7
17
18
26
5
24
11
13
7
6
1
9
4
6
1
1
50 40 30 20 10 0 10 20 30 40 50
Homme
Femme
Âge moyen : 51,2
Âge médian : 53,5
Source : Correspondante Handicap


Répartiton des effectifs à temps plein et temps partiel (base : 184)
20
164
Temps partiel
Temps plein
Source : Correspondante handicap

## Les agents en situation de handicap à temps partiel/incomplet par quotité et sexe

| Temps partiel et temps incomplet | ETP | Femme | Homme | Total général |
|---|---|---|---|---|
| Temps partiel et incomplet | 50% | 0 | 1 | 1 |
| | 60% | 1 | 0 | 1 |
| | 70% | 2 | 0 | 2 |
| | 80% | 12 | 3 | 15 |
| | 90% | 1 | 0 | 1 |
| **Total général** | | **16** | **4** | **20** |

***Source : Correspondante Handicap***

## Les recrutements 2020

| Recrutements | Statut | Sexe | Catégorie | Corps | Mode recrutement |
|---|---|---|---|---|---|
| Recrutement 1 | Titulaire | Femme | A | AAE | Mutation |
| Recrutement 2 | Titulaire | Homme | A | BIB | Mutation |
| Recrutement 3 | Titulaire | Femme | B | TECH | Concours |
| Recrutement 4 | Contractuel | Homme | B | TECH | Contrat BOE |
| Recrutement 5 | Contractuel | Femme | B | TECH | Contrat |
| Recrutement 6 | Contractuel | Femme | A | ASI | Contrat |
| Recrutement 7 | Contractuel | Femme | A | Apprenti | Contrat |
| Recrutement 8 | Contractuel | Femme | C | ADTRF | Contrat |

***Source : Correspondante Handicap***

## Les départs 2020

| Motifs | Titulaires | | | Contractuels | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Femme | Homme | Total | Femme | Homme | Total |
| Départ | 3 | 1 | 4 | 3 | 0 | 3 |
| Fin de validité justificatif handicap | 4 | 4 | 8 | 0 | 0 | 0 |
| **Total général** | **7** | **5** | **12** | **3** | **0** | **3** |

***Source : Correspondante Handicap***

# Septième partie : Relations sociales

## I. Les instances

L'année 2020 a été marquée par un contexte particulier. D'abord par une fusion des universités Paris Descartes et Paris Diderot qui a eu pour conséquence une nouvelle organisation des services centraux sur deux sites, puis par une pandémie et un confinement qui ont fortement impacté les méthodes de travail et les moyens de communication.

Dans le cadre du dialogue social engagé avec les représentants du personnel, Université Paris Cité réunit tous les vendredis matin (vendredi de la concertation) les organisations syndicales représentatives au comité technique autour des 4 grandes thématiques de l'agenda social : Renouveler le schéma organisationnel, construire un dialogue social de qualité, valoriser les personnels, accompagner les personnels.

Cette modalité particulière d'organisation du dialogue social, hors instance de consultation, permet de se donner un temps d'échange et de concertation afin de faire de chaque partie prenante un acteur, un contributeur, un facilitateur de la mise en place d'une culture commune. Ces rencontres doivent permettre de prendre en compte les différents points de vue préalablement à la prise de décision, de nourrir les réflexions, de trouver un accord pour répondre aux problématiques dans leur ensemble et à défaut de compromis, rechercher un consensus pour favoriser l'adhésion du plus grand nombre aux projets structurants d'Université Paris Cité.

| Instance | Nombre de séances (par demi-journée) |
|---|---|
| Comité technique | 12 Séances dont 2 reconvocations |
| Comité d'hygiène et des conditions de travail Central | 8 séances |
| CPE séance plénière | 1 séance |
| CPE ITRF | 4 séances |
| CPE BIB | 2 séances |
| CPE AENES | 1 séance |
| Commission sociale | 3 séances |
| Vendredi de la concertation | 17 réunions de concertations |
| Réunion exceptionnelle dans le cadre de L'EUS | 2 séances |
| Présidence avec membres du CHSCT et CT conjoint | |
| Sénat académique en formation restreinte | 3 séances |
| CA en formation restreinte | 3 |
| **Total général** | **56 séances** |

***Source : Département des relations sociales/ Pôle administration RH Enseignants-chercheurs – DGDRHO***

**Les dates des différentes instances**

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| CT | 24/01/2020 | CHSCT | 12/03/2020 | CT | 15/10/2020 |
| CT | 06/02/2020 | CHSCT | 05/05/2020 | CT | 12/11/2020 |
| CT | 24/02/2020 | CHSCT | 10/06/2020 | CT | 17/11/2020 |
| CT BIS | 03/03/2020 | CHSCT | 18/06/2020 | CT | 17/12/2020 |
| CT | 06/05/2020 | CHSCT | 20/05/2020 | | |
| CT | 23/06/2020 | CHSCT | 15/07/2020 | | |
| CT bis | 02/07/2020 | CHSCT | 08/10/2020 | | |
| CT | 14/09/2020 | CHSCT | 03/11/2020 | | |

***Source : Département des relations sociales - DGDRHO***

## A. Les moyens mis à disposition des organisations syndicales

### 1. Les moyens humains

| Instance | ASA 15 (exprimés en jours) |
|---|---|
| CT | 240 |
| CHSCT-C | 144 |
| Visites CHSCT (3 visites) | 40 |
| CPE plénière | 21 |
| CPE ITRF | 32 |
| CPE BIB | 12 |
| CPE AENES | 6 |
| Commission aides sociales | 9 |
| Vendredi de la concertation | 452 |
| **Total général** | **956** |

***Source : Département des relations sociales - DGDRHO***

Pour information, ce tableau ne recense pas l'utilisation des congés formation pour raison syndicale (droit à 12 jours par an), l'utilisation des ASA 13 (droit à 20 jours par an) et les heures mensuelles d'information syndicale (HMI).

### 2. Les moyens financiers

Les moyens financiers mis en place fin 2020 effectif en 2021 sont une subvention à hauteur de 1200 euros par an et par organisation syndicale représentative.

### 3. Les moyens matériels

Université Paris Cité a mis à disposition deux ordinateurs portables par organisation syndicale représentative au CT.

## B. Les représentants du personnel dans les instances

*Un représentant du personnel peut être présent dans plusieurs instances*

| Nombres de représentants du personnel (titulaires + suppléants) dans les instances | Homme | Femme | Total |
|---|---|---|---|
| CT | 11 | 9 | 20 |
| CHSCT-C | 11 | 7 | 18 |
| CPE ITRF | 12 | 6 | 18 |
| CPE BIB | 4 | 8 | 12 |
| CPE AENES | 3 | 9 | 12 |
| Commission aides sociales | 6 | 6 | 12 |
| Vendredi de la concertation | 24 | 29 | 53 |
| Sénat académique en formation restreinte | 20 | 18 | 38 |
| CA en formation restreinte | 7 | 8 | 15 |
| **Total général** | **98** | **100** | **198** |

***Source : Département des relations sociales/ Pôle administration RH Enseignants-chercheurs - DGDRHO***

### C. Les objets de la concertation

Les objets de la concertation se sont regroupés en 5 grands thèmes découpés ensuite en thématiques.

**Valoriser le personnel**

Régime de travail général du personnel BIATSS

Régime indemnitaire du personnel BIATSS

Prime de responsabilité pédagogique des enseignants-chercheurs

Prime exceptionnelle COVID pour l'ensemble du personnel

Présentation générale du référentiel des activités des enseignants-chercheurs

Définition des lignes de gestion RH et du plan de développement des compétences

La Stratégie européenne des ressources humaines pour la recherche (HRS4R)

**Acter les documents cadre d'Université Paris Cité**

Projet de construction administrative

Projet de fusion des UFR de médecine

**Poser les bases d'un dialogue social de qualité**

Chartes des droits et moyens syndicaux : les moyens humains, matériels et financiers

Mise en place des instances du dialogue social en distanciel

Installation des CHSCT spéciaux

Mise en place d'un collège d'expert pour l'examen des listes d'aptitudes et tableaux d'avancement

**Accompagner les personnels**

Prestations d'action sociale des personnels 2020

**Santé et sécurité au travail**

Mise en place des mesures de prévention et d'accompagnement du personnel dans le cadre de l'Etat d'Urgence Sanitaire

Mise en place des mesures de prévention et d'accompagnement des étudiants et des EC dans le cadre de l'Etat d'Urgence Sanitaire

Mise en place des mesures de reprises progressives du personnel et travail à distance

Restitution du rapport d'expertise CHSCT suite à la fusion des universités fondatrices

## II. Les mouvements de grèves / jours de grèves

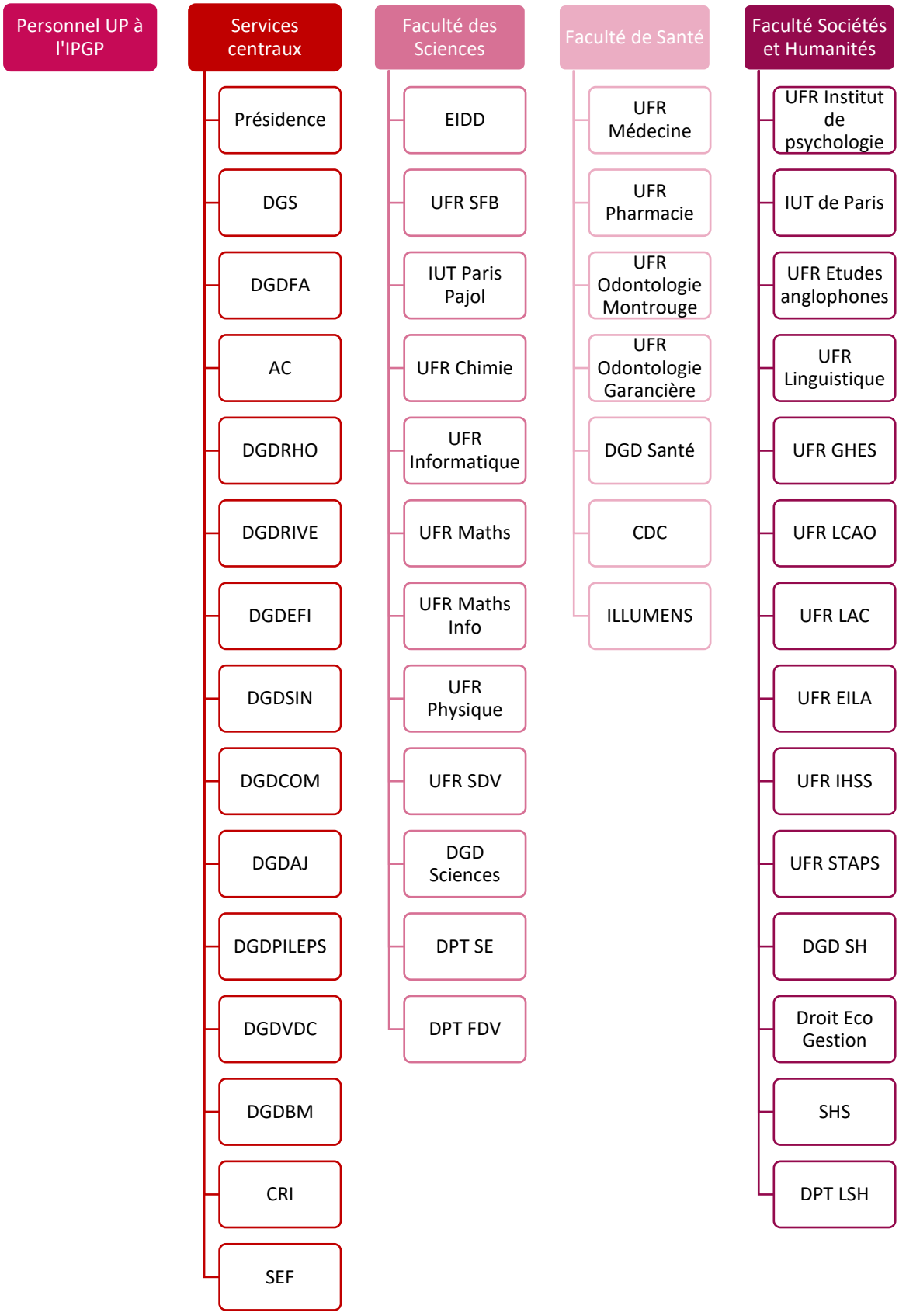
Sur l'ensemble de l'année, 681 jours de grève ont été déclaré en paie : 541 pour les BIATSS (79,5%) et 140 pour les EC (20,5%)

## III. Les fautes disciplinaires et sanction prononcées

A l'échelle de l'établissement, 3 personnels hommes ont fait l'objet d'une sanction disciplinaire durant l'année 2020. Il s'agit de 2 blâmes pour des personnels enseignants et 1 avertissement pour un personnels BIATSS titulaire de catégorie B.

# Annexes

## 1. Présentation de l'Université Paris Cité



## 2. Répartition sexuée des directions d'UFR

| Fonctions nominatives | Fonctions | Affectations | Femme | Homme | % Femme | % Homme |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Doyen UFR de Médecine | Doyen·nes | Faculté Santé | | 1 | | |
| Doyen UFR de Pharmacie | Doyen·nes | Faculté Santé | | 1 | | |
| Doyen UFR Odontologie Montrouge | Doyen·nes | Faculté Santé | | 1 | | |
| Directrice de l'UFR Odontologie Garancière | Directeur·rices | Faculté Santé | 1 | | | |
| Directeur de l'EIDD | Directeur·rices | Faculté des Sciences | | 1 | | |
| Doyen UFR Sciences Fondamentales et Biomédicales | Doyen·nes | Faculté des Sciences | | 1 | | |
| Directeur IUT Paris Pajol | Directeur·rices | Faculté des Sciences | | 1 | | |
| Directeur UFR Chimie | Directeur·rices | Faculté des Sciences | | 1 | | |
| Directeur de l' UFR Informatique | Directeur·rices | Faculté des Sciences | | 1 | | |
| Directeur de l'UFR Mathématiques | Directeur·rices | Faculté des Sciences | | 1 | | |
| Directeur de l'UFR de Mathématiques et Informatique | Directeur·rices | Faculté des Sciences | | 1 | | |
| Directeur de l'UFR Physique | Directeur·rices | Faculté des Sciences | | 1 | | |
| Directeur de l'UFR SDV | Directeur·rices | Faculté des Sciences | 1 | | | |
| Doyen de la Faculté de droit, économie, gestion | Doyen·nes | Faculté Sociétés et Humanités | | 1 | | |
| Doyen de la Faculté de sciences humaines et sociales | Doyen·nes | Faculté Sociétés et Humanités | | 1 | | |
| Directrice de l'UFR Institut de Psychologie | Directeur·rices | Faculté Sociétés et Humanités | 1 | | | |
| Directeur de l'IUT de Paris - Rives de Seine | Directeur·rices | Faculté Sociétés et Humanités | | 1 | | |
| Directrice de l'UFR d'études anglophones | Directeur·rices | Faculté Sociétés et Humanités | 1 | | | |
| Directrice adjointe de l'UFR d'études anglophones | Directeur·rices | Faculté Sociétés et Humanités | 1 | | | |
| Directeur de l'UFR GHES | Directeur·rices | Faculté Sociétés et Humanités | | 1 | | |
| Directeur de l'UFR LCAO | Directeur·rices | Faculté Sociétés et Humanités | | 1 | | |
| Directrice de l'UFR LAC | Directeur·rices | Faculté Sociétés et Humanités | 1 | | | |
| Directeur adjoint UFR LAC | Directeur·rices | Faculté Sociétés et Humanités | | 1 | | |
| Directeur de l'UFR EILA | Directeur·rices | Faculté Sociétés et Humanités | | 1 | | |
| IHSS | / | / | | | | |
| Directeur de l'UFR STAPS | Directeur·rices | Faculté Sociétés et Humanités | | 1 | | |
| Directeur de l'UFR Linguistique | Directeur·rices | Faculté Sociétés et Humanités | | 1 | | |
| Directrice adjointe de l'UFR Linguistique | Directeur·rices | Faculté Sociétés et Humanités | 1 | | | |
| Directrice du département LSH | Directeur·rices | Faculté Sociétés et Humanités | 1 | | | |
| **Total général** | | | **8** | **20** | **29%** | **71%** |

***Source : Site Web Université Paris Cité***

## 3. Répartition Femme/Homme des directeurs et directeurs adjoint des unités de recherche

| | | Directeur-trice d'Unité | Directeur-trice adjoint-e d'Unité |
|---|---|---|---|
| UNIVERSITÉ PARIS CITÉ | Femme | 35 | 45 |
| | Homme | 93 | 58 |
| | Total | 128 | 103 |
| FACULTÉ SANTE | Femme | 11 | 6 |
| | Homme | 29 | 14 |
| | Total | 40 | 20 |
| FACULTÉ SCIENCES | Femme | 9 | 18 |
| | Homme | 39 | 34 |
| | Total | 48 | 52 |
| FACULTÉ SH | Femme | 15 | 21 |
| | Homme | 25 | 10 |
| | Total | 40 | 31 |

***Source : DRIVE – Pôle coordination de la Stratégie Scientifique – Département Suivi institutionnel des unités de recherche, de la stratégie et de la performance***

Université Paris Cité comptabilise 126 Unités de Recherche mais pour deux d'entre elles, il y a une codirection ce qui explique la présence de 128 directeurs d'Unités

Dans la même logique, toutes les UR n'ont pas de directeur adjoint. A l'inverse une UR peut recenser plusieurs DU adjoints.

## 4. Les directions et directions adjointes des Ecoles Doctorales

| Directions et Directions adjointes - Ecoles Doctorales | | Femme | Homme | Total |
|---|---|---|---|---|
| **127** | Astronomie et Astrophysique d'Ile de France | 1 | 2 | 3 |
| **129** | Sciences de l'environnement d'Ile de France | 3 | 0 | 3 |
| **130** | Informatique, Télécommunications et Electronique de Paris | 0 | 1 | 1 |
| **131** | Langue, Littérature, Image, civilisations et sciences humaines (domaines francophone, anglophone et d'Asie orientale) | 1 | 1 | 2 |
| **158** | Cerveau, Cognition, Comportement | 0 | 3 | 3 |
| **261** | Cognition, Comportements, Conduites Humaines | 1 | 0 | 1 |
| **262** | Sciences juridiques, politiques, économiques et de gestion | 0 | 1 | 1 |
| **386** | Sciences Mathématiques de Paris-Centre | 0 | 2 | 2 |
| **388** | Chimie physique et Chimie analytique de Paris centre | 2 | 1 | 3 |
| **393** | ED Pierre louis de Santé Publique à Paris : Epidémiologie et sciences de l'Information biomédicale | 0 | 1 | 1 |
| **450** | Recherches en psychanalyse et en psychopathologie | 1 | 0 | 1 |
| **474** | Frontières de l'Innovation en Recherche et Education | 1 | 1 | 2 |
| **560** | Sciences de la Terre et de l'environnement et Physique de l'Univers | 2 | 1 | 3 |
| **561** | Hématologie, Oncogenèse et Biothérapies | 1 | 1 | 2 |
| **562** | Bio Sorbonne Paris Cité | 2 | 0 | 2 |
| **563** | Médicament, Toxicologie, Chimie, Imageries | 2 | 0 | 2 |
| **564** | Physique en Ile de France | 0 | 2 | 2 |
| **566** | Sciences du sport, de la motricité et du mouvement humain | 1 | 2 | 3 |
| **622** | Sciences du langage | 2 | 0 | 2 |
| **623** | Savoir, Sciences, Education | 1 | 1 | 2 |
| **624** | Sciences des sociétés | 1 | 1 | 2 |
| **Total** | | 22 | 21 | 43 |

## 5. Zoom sur la répartition sexuée des réponses à appels à projet de recherche

Appels à projet IDEX

| | Femme | | Homme | | Total |
|---|---|---|---|---|---|
| | nb | % | nb | % | |
| Porteur-euses de projet | 17 | 38% | 28 | 62% | 45 |
| Lauréat-ates | 6 | 40% | 9 | 60% | 15 |

Appels Recherche - Nombre de déposants

| | Femme | | Homme | | Total |
|---|---|---|---|---|---|
| | nb | % | nb | % | |
| Emergence 2000 | 108 | 47% | 122 | 53% | 230 |
| Covid Axe 3 | 8 | 57% | 6 | 43% | 14 |
| Covid Axe 2 | 3 | 43% | 4 | 57% | 7 |
| Initiatives interdisciplinaires | 2 | 40% | 3 | 60% | 5 |
| TOTAL | 121 | 47% | 135 | 53% | 256 |

Appels internationaux - Nombre de déposants

| | Femme | | Homme | | Total |
|---|---|---|---|---|---|
| | nb | % | nb | % | |
| NUS | 8 | 42% | 11 | 58% | 19 |
| King's College | 11 | 29% | 27 | 71% | 38 |
| TOTAL | 19 | 33% | 38 | 67% | 57 |

Appels Prématuration - Nombre de déposants

| | Femme | | Homme | | Total |
|---|---|---|---|---|---|
| | nb | % | nb | % | |
| Appel Prématuration | 15 | 42% | 28 | 78% | 36 |

## 6. Répartition sexuée des fonctions de vice-présidence et de directions de services centraux

| Fonctions nominatives | Fonctions | Affectations | Femme | Homme | % Femme | % Homme |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Présidente d'Université Paris Cité | PR | Présidence | 1 | | | |
| Vice-présidente du conseil d'administration | VP | Présidence | 1 | | | |
| Vice-président Recherche | VP | Présidence | | 1 | | |
| Vice-président Formation | VP | Présidence | | 1 | | |
| Vice-président Étudiant | VP | Présidence | | 1 | | |
| Vice-présidente Étudiante | VP | Présidence | 1 | | | |
| Vice-présidente à la stratégie internationale | VP | Présidence | 1 | | | |
| Vice-présidente relations humaines | VP | Présidence | 1 | | | |
| Vice-présidente vie étudiante et vie de campus | VP | Présidence | 1 | | | |
| Vice-président Valorisation, en charge du transfert économique de la recherche et des partenariats industriels | VP | Présidence | | 1 | | |
| Vice-présidente finances et suivi des contrats d'objectifs et de moyens | VP | Présidence | 1 | | | |
| Vice-président à la culture scientifique et à son rayonnement | VP | Présidence | | 1 | | |
| Vice-présidente numérique et science ouverte | VP | Présidence | 1 | | | |
| Vice-Président à la formation continue | VP | Présidence | | 1 | | |
| Vice-présidente Transformation pédagogique | VP | Présidence | 1 | | | |
| Directrice de cabinet | Directeur·rices | Présidence | 1 | | | |
| Présidence | | | 10 | 6 | 63% | 38% |
| Doyen | Doyen | S&H | | 1 | | |
| Vice-doyenne Formation et Présidente de la Commission Formation | VD | S&H | 1 | | | |
| Vice-doyen Recherche et Président de la Commission Recherche | VD | S&H | | 1 | | |
| Co-Vice-doyenne Recherche et Présidente de la sous-Commission Recherche | VD | S&H | 1 | | | |
| Co-doyenne Recherche – relations avec les équipes de recherche et les Écoles Doctorales | VD | S&H | 1 | | | |
| Vice-doyen Finances | VD | S&H | | 1 | | |
| Vice-doyen Vie de la Faculté | VD | S&H | | 1 | | |
| Vice-doyenne Relations internationales | VD | S&H | 1 | | | |
| Vice-doyenne étudiante de la Faculté Sociétés et Humanités | VD | S&H | 1 | | | |
| Directeur général délégué Fac S&H | Directeur·rices | S&H | 1 | | | |
| Faculté Sociétés et Humanités | | | 6 | 4 | 60% | 40% |
| Doyen | Doyen | Santé | | 1 | | |
| Vice-doyenne Recherche et Présidente de la Commission Recherche | VD | Santé | 1 | | | |
| Vice-doyenne Formation et Présidente de la Commission Formation | VD | Santé | 1 | | | |
| Vice-doyen Projet facultaire | VD | Santé | | 1 | | |
| Vice-doyen Relations internationales | VD | Santé | | 1 | | |
| Vice-doyen étudiant de la Faculté de Santé | VD | Santé | | 1 | | |
| Directeur général délégué Fac Santé | Directeur·rices | Santé | | 1 | | |
| Faculté Santé | | | 2 | 5 | 29% | 71% |
| Doyen | Doyen | Sciences | | 1 | | |
| Vice-doyen recherche<br>Président de la Commission Recherche | VD | Sciences | | 1 | | |
| Vice-doyenne formation<br>Présidente de la Commission Formation | VD | Sciences | 1 | | | |
| Vice-doyenne relations Internationales | VD | Sciences | 1 | | | |
| Vice-doyenne en charge des plateformes scientifiques | VD | Sciences | 1 | | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Vice-doyen en charge de la valorisation | VD | Sciences | | 1 | | |
| Vice-Doyenne en charge de la formation continue et professionnelle | VD | Sciences | 1 | | | |
| Vice-doyen en charge du pôle technologique | VD | Sciences | | 1 | | |
| Vice-doyenne en charge de la vie étudiante et des actions étudiantes | VD | Sciences | 1 | | | |
| Vice-doyenne Ressources humaines<br>Présidente de la commission des postes et des ressources humaines | VD | Sciences | 1 | | | |
| Vice-doyen Finances<br>Président de la commission des finances et des moyens de la Faculté | VD | Sciences | | 1 | | |
| Vice-doyen étudiant de la Faculté des Sciences | VD | Sciences | | 1 | | |
| Directeur général délégué Fac Sciences | Directeur·rices | Sciences | | 1 | | |
| Faculté Sciences | | | 6 | 7 | 46% | 54% |
| DGS | Directeur·rices | Directions centrales | | 1 | | |
| DGS adjointe | Directeur·rices | Directions centrales | 1 | | | |
| DGS adjoint | Directeur·rices | Directions centrales | | 1 | | |
| Directrice Mission transverse Appui à la stratégie et au pilotage | Directeur·rices | Directions centrales | 1 | | | |
| Agence comptable | Directeur·rices | Directions centrales | | 1 | | |
| Directrice générale déléguée des affaire juridiques | Directeur·rices | Directions centrales | 1 | | | |
| Directeur général délégué des bibliothèques et des musées | Directeur·rices | Directions centrales | | 1 | | |
| Directrice générale déléguée de la communication | Directeur·rices | Directions centrales | 1 | | | |
| Directeur général délégué des études, de la formation et de l'innovation pédagogique | Directeur·rices | Directions centrales | | 1 | | |
| Directeur général délégué des finances et des achats | Directeur·rices | Directions centrales | | 1 | | |
| Directrice générale déléguée patrimoine, logistique, prévention, sécurité, environnement | Directeur·rices | Directions centrales | 1 | | | |
| Directrice générale déléguée de la recherche, international, valorisation et études doctorales (DRIVE) | Directeur·rices | Directions centrales | 1 | | | |
| Directrice générale déléguée des ressources humaines et des organisations | Directeur·rices | Directions centrales | 1 | | | |
| Directeur général délégué des systèmes d'information et du numérique | Directeur·rices | Directions centrales | | 1 | | |
| Directrice générale déléguée de la vie de campus | Directeur·rices | Directions centrales | 1 | | | |
| Services Centraux | | | 8 | 7 | 53% | 47% |
| Total Université | | | 32 | 29 | 52% | 48% |

***Source : Site Web Université Paris Cité***

## 7. Répartition sexuée des agents ayant des fonctions de responsables pédagogiques

| | Nombre | Proportion |
|---|---|---|
| Femme | 105 | 51,2% |
| Homme | 100 | 48,8% |
| Total | 205 | 100,0% |

***Source : OSE***

## 8. Décret relatif au rapport social unique dans la fonction publique



# Décrets, arrêtés, circulaires

## TEXTES GÉNÉRAUX

### MINISTÈRE DE LA TRANSFORMATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUES

**Décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique**

NOR : *TFPF2022344D*

***Publics concernés :*** *les administrations de l'Etat et leurs établissements publics, les collectivités territoriales et leurs établissements publics, les établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.*

***Objet :*** *institution d'un rapport social unique et d'une base de données sociales au sein des administrations de l'Etat et leurs établissements publics, des collectivités territoriales et leurs établissements publics et des établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.*

***Entrée en vigueur :*** *le décret entre en vigueur le 1er janvier 2021 sous réserve des dispositions prévues à l'article 12. Il prévoit une période transitoire du 1er janvier 2021 jusqu'au 31 décembre 2022, pendant laquelle le rapport social unique est présenté au comité technique compétent. Le décret définit les modalités d'élaboration des rapports sociaux uniques et des bases de données sociales au cours de cette période transitoire.*

***Notice :*** *le décret fixe les conditions et modalités de mise en œuvre pour les trois versants de la fonction publique de l'article 5 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique instituant un rapport social unique et une base de données sociales dans les administrations publiques. Il précise le périmètre, la portée, le contenu et les règles de mise à disposition et de confidentialité de la base de données sociales et du rapport social unique.*

***Références :*** *le décret est pris pour application des articles 9 bis A et 9 bis B de la loi n° 83-634 du 13 juillet 183 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, dans sa rédaction issue de l'article 5 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Il peut être consulté sur le site Légifrance (https://www.legifrance.gouv.fr).*

Le Premier ministre,

Sur le rapport de la ministre de la transformation et de la fonction publiques,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment ses articles 9 *bis* A et 9 *bis* B, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, notamment son article 5 ;

Vu le décret n° 82-447 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique ;

Vu le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique ;

Vu le décret n° 85-397 du 3 avril 1985 modifié relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application des articles 7 et 7 *bis* de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n° 86-660 du 19 mars 1986 modifié relatif à l'exercice du droit syndical dans les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 91-155 du 6 février 1991 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

Vu l'avis du Conseil commun de la fonction publique en date du 23 juillet 2020 ;
Vu l'avis du Conseil national d'évaluation des normes en date du 10 septembre 2020 ;
Le Conseil d'Etat (section de l'administration) entendu,

Décrète :

## CHAPITRE Ier

### DISPOSITIONS RELATIVES A LA BASE DE DONNÉES SOCIALES

**Art. 1er.** – I. – La base de données sociales, prévue par l'article 9 *bis* A de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, est élaborée et mise en place par chaque administration ou établissement mentionnés à l'article 2 de la même loi auprès duquel est placé un comité social d'administration, un comité social territorial ou un comité social d'établissement, dénommé ci-après « comité social ».

II. – La base de données sociales comporte, sous forme dématérialisée, les données concernant les agents relevant du comité social. Ces données peuvent également porter sur des agents qui ne sont pas électeurs de ce comité mais sont rémunérés ou accueillis par ces administrations ou établissements.

Ces données se rapportent aux thèmes suivants :

1° L'emploi, notamment en ce qui concerne :

*a)* Les effectifs physiques et les effectifs en équivalent temps plein ;
*b)* Les caractéristiques des effectifs ;
*c)* Les positions statutaires ;
*d)* Les postes proposés ;
*e)* Les postes pourvus ;

2° Le recrutement, notamment en ce qui concerne :

*a)* Le recrutement de fonctionnaires ;
*b)* Le recrutement pour pourvoir des emplois d'encadrement supérieur et dirigeant ;
*c)* Les cas de recours à des contractuels ;
*d)* L'apprentissage ;
*e)* Les contrats aidés ;
*f)* Les stagiaires ;

3° Les parcours professionnels, notamment en ce qui concerne :

*a)* Les mutations et les mobilités ;
*b)* Les mises à disposition ;
*c)* Les avancements de grade et les promotions internes ;
*d)* Les examens professionnels ;
*e)* Les départs ou cessations de fonctions, notamment selon le motif ou la destination ;

4° La formation, notamment en ce qui concerne :

*a)* Le nombre des agents en formation initiale et continue ;
*b)* Les dépenses de formation ;
*c)* Les types de formations dispensées ;
*d)* Le nombre et la durée des formations ;
*e)* Les décisions prises sur les demandes de formation ;

5° Les rémunérations, notamment en ce qui concerne :

*a)* La masse salariale ;
*b)* Les traitements indiciaires ;
*c)* Les primes et indemnités ;
*d)* La distribution des traitements et rémunérations ;
*e)* La somme des dix plus hautes rémunérations dans les cas et conditions prévus à l'article 37 de la loi du 6 août 2019 susvisée ;
*f)* Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;

6° La santé et la sécurité au travail, notamment en ce qui concerne :

*a)* La nature des risques professionnels ;
*b)* Le nombre et la nature des accidents du travail, maladies professionnelles et affections ainsi que les reclassements des agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions ;
*c)* Le nombre et la nature des arrêts de travail imputables au service ;
*d)* Le nombre et la nature des signalements enregistrés dans le dispositif prévu par l'article 6 *quater* A de la loi du 13 juillet 1983 susvisée ;
*e)* Le nombre de suicides et tentatives de suicide ;

*f)* Les acteurs de la prévention et leurs activités ;
*g)* Les instances de prévention et leurs activités ;
*h)* Les commissions médicales ;
*i)* Les documents de prévention et d'évaluation des risques professionnels ;
*j)* La mise en œuvre des actions de prévention des risques professionnels ;

7° L'organisation du travail et l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail, notamment en ce qui concerne :

*a)* Les cycles de travail ;
*b)* L'organisation du travail ;
*c)* Les quotités de temps de travail, notamment le temps non complet ou incomplet et le temps partiel ;
*d)* Les heures supplémentaires rémunérées et complémentaires ;
*e)* Les heures écrêtées au regard du temps annualisé et des systèmes de décompte ;
*f)* Les astreintes et interventions ;
*g)* Le télétravail et le travail à distance ;
*h)* L'existence de chartes et accords relatifs au temps de travail ou au télétravail ;
*i)* Les droits à jours de congés ;
*j)* Les comptes épargne-temps ;
*k)* Les absences liées à des raisons de santé ainsi qu'à d'autres motifs ;
*l)* Les jours de carence ;
*m)* Les restructurations et réorganisations de service ;

8° L'action sociale et la protection sociale, notamment en ce qui concerne :

*a)* Les montants des dépenses et leur nature ;
*b)* Les types de prestations fournies, notamment le logement ;
*c)* Le nombre de bénéficiaires et leurs caractéristiques ;

9° Le dialogue social, notamment en ce qui concerne :

*a)* Les instances de dialogue social ;
*b)* Les représentants du personnel ;
*c)* Le nombre de réunions et de jours d'autorisation d'absence et le crédit de temps syndical alloué et utilisé ;
*d)* Les moyens de toute nature effectivement accordés aux organisations syndicales ;
*e)* Les négociations engagées et les accords signés ;
*f)* Les recours formés auprès des commissions administratives paritaires ;
*g)* Les jours de grève ;

10° La discipline, notamment en ce qui concerne :

*a)* La nature des fautes disciplinaires ;
*b)* Le nombre de sanctions prononcées ainsi que leur nature.

III. – Les données mentionnées au dernier alinéa du I de l'article 9 *bis* A de la loi du 13 juillet 1983 susvisée sont présentées par sexe. Elles peuvent également être présentées selon des critères relatifs à l'âge, au statut d'emploi, à la catégorie hiérarchique, à la zone géographique d'affectation et à la situation de handicap des agents concernés. Ces données contribuent à l'établissement du rapport annuel prévu par l'article 6 *bis* de la même loi.

IV. – Des arrêtés du ministre chargé de la fonction publique, du ministre chargé des collectivités territoriales et du ministre chargé de la santé précisent, respectivement en ce qui concerne la fonction publique de l'Etat, la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière, la liste, la structuration et la présentation des données contenues dans les bases de données sociales. Ils précisent également les modalités d'accès par ces mêmes ministres à ces bases en vue de l'agrégation des données.

**Art. 2.** – Les collectivités territoriales et leurs établissements publics affiliés à un centre de gestion adressent les données dont ils disposent au centre dont ils relèvent au moyen du portail numérique mis à leur disposition par celui-ci. Ce portail est également accessible aux collectivités territoriales et à leurs établissements non affiliés à un centre de gestion.

**Art. 3.** – La base de données sociales est actualisée chaque année.

L'actualisation donne lieu à une information des membres du comité social.

Si l'absence dans la base d'une donnée se rapportant à un thème résulte de circonstances exceptionnelles ou de son indisponibilité, l'autorité compétente en précise les raisons.

La base ne comporte pas de données nominatives et les données sont traitées de sorte qu'aucune personne ne soit identifiable.

**Art. 4.** – Pour l'exercice de leurs missions, les membres du comité social concerné sont mis en mesure de consulter et d'extraire les données de la base de données sociales selon des modalités précisées par l'autorité compétente.

Les membres du comité social sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des données figurant dans la base de données revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'autorité compétente. La durée du caractère confidentiel de ces données est précisée par cette autorité.

## CHAPITRE II

### DISPOSITIONS RELATIVES AU RAPPORT SOCIAL UNIQUE

**Art. 5.** – A partir des données contenues dans la base mentionnée à l'article 1er du présent décret, le rapport social unique prévu par l'article 9 *bis* A de la loi du 13 juillet 1983 susvisée présente les éléments et données mentionnés à cet article ainsi que les analyses permettant d'apprécier notamment :

1° Les caractéristiques des emplois et la situation des agents relevant du comité social ainsi que, le cas échéant, de ceux qui ne sont pas électeurs de ce comité ;

2° La situation comparée des femmes et des hommes et son évolution ;

3° La mise en œuvre des mesures relatives à la diversité, à la lutte contre les discriminations et à l'insertion professionnelle, notamment en ce qui concerne les personnes en situation de handicap.

**Art. 6.** – Le rapport social unique est établi chaque année au titre de l'année civile écoulée.

Lorsque l'activité de la gestion des ressources humaines relève d'une périodicité annuelle différente de l'année civile, les informations qui s'y rapportent sont alors présentées dans le rapport selon cette périodicité.

Le rapport comporte également les informations se rapportant au moins aux deux années précédentes et, lorsque c'est possible, aux trois années suivantes.

**Art. 7.** – Pour les collectivités territoriales et établissements employant moins de cinquante agents affiliés à un centre de gestion, le rapport social unique est établi par le président du centre de gestion et porte sur l'ensemble de ces collectivités et établissements. Le centre de gestion recueille auprès d'eux les informations nécessaires à l'élaboration de ce rapport dont il ne dispose pas.

**Art. 8.** – Au plus tard un mois avant la présentation du rapport social unique au comité social, l'autorité compétente informe les membres de ce comité, selon des modalités qu'elle fixe, que la base de données sociales actualisée à partir de laquelle le rapport a été établi est accessible.

**Art. 9.** – Le rapport social unique est transmis aux membres du comité social avant sa présentation. Il donne lieu à un débat sur l'évolution des politiques des ressources humaines.

Dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics, l'avis du comité social territorial est transmis dans son intégralité à l'assemblée délibérante.

Dans les collectivités ou les établissements de cinquante agents ou plus affiliés à titre obligatoire ou volontaire à un centre de gestion, le rapport est transmis par l'autorité territoriale à ce centre.

**Art. 10.** – Dans un délai de soixante jours à compter de la présentation du rapport social unique au comité social et au plus tard avant la fin de la période annuelle suivant celle à laquelle il se rapporte, ce rapport est rendu public par l'autorité compétente sur son site internet ou, à défaut, par tout autre moyen permettant d'en assurer la diffusion.

## CHAPITRE III

### DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

**Art. 11.** – A l'article 3-1 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 susvisé, après les mots : « Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat » sont ajoutés les mots : « à partir de l'agrégation des éléments et données contenus dans le rapport social unique prévu par l'article 9 *bis* A de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ».

**Art. 12.** – Le présent décret entre en vigueur le 1er janvier 2021.

Toutefois :

1° La base de données sociales prévue par l'article 1er est mise en place au plus tard le 31 décembre 2022, les membres du comité technique étant informés des conditions et du calendrier de son élaboration ainsi que des modalités de son accessibilité ;

2° Le rapport social unique prévu par l'article 5 portant sur les années 2020, 2021 et 2022 est élaboré à partir des données disponibles ;

3° Le rapport social unique portant sur les années 2020 et 2021 est présenté aux membres du comité technique compétent.

**Art. 13.** – Sont abrogés :

1° Le décret n° 88-951 du 7 octobre 1988 relatif au bilan social dans les établissements publics énumérés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

2° Le décret n° 97-443 du 25 avril 1997 relatif au rapport pris en application de l'avant-dernier alinéa de l'article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

3° L'article 18-1 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 susvisé ;

4° L'article 32 du décret du 3 avril 1985 susvisé ;
5° Le VII de l'article 33-1 du décret du 17 janvier 1986 susvisé ;
6° L'article 18 du décret du 19 mars 1986 susvisé ;
7° Le VII de l'article 35-1 du décret du 15 février 1988 susvisé ;
8° Le VII de l'article 31-1 du décret du 6 février 1991 susvisé.

**Art. 14.** – La ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales, le ministre des solidarités et de la santé et la ministre de la transformation et de la fonction publiques sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 30 novembre 2020.

JEAN CASTEX

Par le Premier ministre :

*La ministre de la transformation et de la fonction publiques,*
AMÉLIE DE MONTCHALIN

*La ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales,*
JACQUELINE GOURAULT

*Le ministre des solidarités et de la santé,*
OLIVIER VÉRAN

# Glossaire

## A

1C : 1ère classe

2C : 2ème classe

AAE : Attaché d'administration de l'Etat

AC : Agence comptable

ADJAENES : Adjointe administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur

ADTRF : Adjointe technique de recherche et formation

AENESR : Administrateur de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche

AENES : Administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur

AHU : Assistant hospitalier des universités

APAE : Attaché principal d'administration de l'Etat

ASA : Autorisation Spéciale d'Absence

ASI : Assistant ingénieur

ATMP : Accident du travail et maladie professionnelle

ATRF : Agent des services techniques de recherche et de formation

ATER : Assistant temporaire d'enseignement et de recherche

## B

BIATSS : Personnels de bibliothèque, Ingénieurs, administratifs, techniciens, personnels sociaux et de santé

BIB : Bibliothécaire

BIBASSS : Bibliothécaire assistant spécialisé

BOE : Bénéficiaire de l'obligation d'emploi

## C

CA : Conseil d'administration

CCUAH : Chef de clinique des universités - assistants des hôpitaux

CDC : Centre du don des corps

CDD : Contrat à durée déterminée

CDI : Contrat à durée indéterminée

CE : Classe exceptionnelle

CET : Compte épargne temps

CHSCT : Comité hygiène, de sécurité et des conditions de travail

CITIS : Congé pour invalidité temporaire imputable au service

CMO : Congé maladie ordinaire

CNU : Conseil national des universités

CLD : Congé de longue durée

CLM : Congé de longue maladie

CONSERV. : conservateur général des bibliothèques

CPE : Commission paritaire d'établissement

CRI : Centre de recherche interdisciplinaire

CT : Comité technique

## D

DGDAJ : Direction Générale Déléguée des affaires juridiques

DGDBM : Direction Générale Déléguée des bibliothèques et musées

DGDCOM : Direction Générale Déléguée de la communication

DGDEFI : Direction Générale Déléguée des études, de la formation et de l'innovation pédagogique

DGDFA : Direction Générale Déléguée des finances et des achats

DGD : Direction générale déléguée

DGDVDC :Direction Générale Déléguée Vie de campus

DGS : Direction générale des services

DGESIP : Direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle

DPT : Département

DGDRHO : Direction Générale Déléguée des ressources humaines et des organisations

DGDRIVE : Direction Générale Déléguée de la recherche, internationale, valorisation et études doctorales

DGDSIN : Direction Générale Déléguée des systèmes d'information et du numérique

## E

EC : Enseignant-chercheur, enseignant et chercheur

ED : Ecole doctorale

EIDD : Ecole d'ingénieur Denis Diderot

EILA : Etudes interculturelles de langues appliquées

ETP: Equivalent temps plein

ETPT : Equivalent temps plein travaillé

EX : exceptionnelle

## F

FDV : Frontière du vivant

FIPHFP : Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

## G

GHES : Géographie histoire économie et société

## H

HC : Hors classe

HMI : Heure mensuelle d'information syndicale

HRS4R : Human resources strategy for researchers

## I

IDEX : Initiative d'Excellence

IGE : Ingénieur d'études

IGR : Ingénieur de recherche

IHSS : Institut des humanités, sciences et société

INFENES : Infirmier de l'éducation nationale

IPGP : Institut de physique du globe de Paris

ITRF : Ingénieurs, techniciens de recherche et de formation

IUT : Institut universitaire de technologie

## L

LAC : Lettres, Arts et Cinéma

LC : Liste complémentaire

LCAO : Langues et civilisations de l'Asie orientale

LECT : Lecteur

LP : Liste principale

LSH : Lettres et Sciences Humaines

## M

MAG : Magasinier

MCF : Maître de conférences

MCF HC7 : Echelon exceptionnel de la hors classe (Echelon 7)

MCFMG : Maître de conférence de médecine générale

MCUPH : Maître de conférences-praticien hospitalier

MCOD : Maître de conférences- praticien hospitalo-dentaire

ML : Maître de langue

## O

OETH : Obligation d'emploi de travailleur handicapé

OSE : Organisation des services d'enseignement

## P

P1C : principal 1ère classe

P2C : principal 2nde classe

PACS : Pacte civil de solidarité

PACTE : Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'Etat

PEDR : Prime d'encadrement doctoral et de recherche

PEPS : Professeur d'éducation physique et sportive

PHU : Praticien.ne hospitalo-universitaire

DGDPILEPS : Direction Générale Déléguée du patrimoine immobilier et logistique

PLP : Professeur de lycée professionnel

PR : Professeur des universités

PRAG : Professeur agrégée

PRCE : Professeur certifiée

PRMG : Professeur des universités en médecine générale

PUOD : Professeur des universités-praticien hospitalo-dentaire

PUPH : Professeur des universités-praticien hospitalier

PUPH PHARMA : Professeur des universités-praticien hospitalier des disciplines pharmaceutiques

## R

RSU : Rapport Social Unique

## S

SAENES : Secrétaire d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur

SDV : Sciences du vivant

SE : Sciences exactes

SEF : Station d'écologie forestière

SFB : Sciences fondamentales et biomédicales

SH : Sociétés et humanités

SHS : Sciences humaines et sociales

SIHAM : Système d'Information des ressources Humaines dans une Approche Mutualisée

SIRH : Système d'information de ressources humaines

STAPS : Sciences et techniques des activités physiques et sportives

## T

TECH : Technicien

## U

UFR : Unité de formation et de recherche

UP : Université Paris Cité

## V

VD : Vice doyen

VP : Vice-Président