



-
*Direction
des ressources humaines*

Rapport social unique 2022

Éditorial

L'année 2022 a été celle des élections des instances représentatives des personnels et de l'instauration d'un comité social d'administration et d'une formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail. Cette transformation rend les missions de vos élus de ces instances plus lourdes. Ont également été renouvelées les commissions consultatives paritaires et les commissions paritaires d'établissement.

Durant cette année, aussi, l'Université s'est dotée d'un conseiller de prévention et a développé le réseau des assistants et assistantes de prévention. De nombreuses actions ont été menées par les agents et les agentes de la DRH pour améliorer le recrutement, le suivi de carrière, l'accompagnement ainsi que la production de données essentielles à l'établissement, sous la dynamique de la nouvelle directrice générale des services adjointe aux ressources humaines.

Notre rapport social unique est un document essentiel dans ce contexte, il doit nous éclairer dans nos analyses et nous aider dans la prise de décision sur le sujet majeur de notre politique de ressources humaines au service de nos missions de service public et de notre communauté. Il nous dit les progrès, il nous dit aussi les retards et les efforts à poursuivre.

A l'Université Paris Nanterre, nous sommes plus nombreux en 2022 qu'en 2021 : 2424, un mouvement d'augmentation de 2% annuel qui se confirme depuis 2019 et devrait être également visible en 2023, du fait des campagnes d'emploi successives.

Le 7 juin 2022, le conseil d'administration a voté une augmentation substantielle du régime indemnitaire de l'ensemble des personnels BIATSS, avec effet rétroactif au 1er janvier 2022. Concernant les enseignants-chercheurs, certains des premiers effets de la loi sur la programmation de la recherche se sont concrétisés : rïpec, reclassements. Cette loi a également conduit aux repyramidages pour les personnels enseignant-chercheur et BIATSS. Concernant les enseignants, un groupe de travail a été conduit en 2023 et ses résultats dépendront de mesures nationales attendues.

Bémols et défis pour les années qui viennent, à notre échelle mais dans un contexte national et européen qui ne peut qu'interroger sur le rôle et la place de la fonction publique : l'augmentation de la part des contractuels n'est pas enrayée ; la mise en place du Rifseep tarde ; la plupart des mesures nouvelles ajoutent des campagnes, des instances, du suivi et ne répondent pas directement aux problématiques salariales. La plupart reposent sur une foi dans la compétition comme support de progrès, continuons pourtant à faire en sorte qu'elles ne découragent pas la coopération au sein de notre communauté et les dynamiques collectives.

Que la lecture de ce rapport social unique et les discussions qui l'entoureront nous permettent de poursuivre les politiques de l'Université Paris Nanterre, dans le cadre d'une autonomie pour définir nos choix qu'il nous faut toujours défendre, qui reposent bel et bien sur la coopération, le respect de chacune et chacun dans ses missions, l'égalité et la non-discrimination.

Le Président
Philippe Gervais-Lambony

Introduction

Qu'est-ce qu'un rapport social unique ?

Élaboré chaque année, il rassemble en un document les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation de l'Université dans les domaines de l'emploi, des rémunérations, des conditions d'hygiène et de sécurité, des autres conditions de travail, de la formation, des relations professionnelles ainsi que des conditions de vie des agent.e.s.

Le cadre juridique

Le rapport social unique (anciennement bilan social) a été créé par la loi 77-769 du 12 juillet 1977. Depuis la loi du 10 août 2007 relative aux Libertés et Responsabilités des Universités un bilan de la politique sociale de l'établissement est présenté chaque année au Comité technique (désormais Comité social d'administration). Depuis 2013, il relève de la compétence du Conseil d'administration, d'approuver le bilan social, après avis du Comité social d'administration. Prévu à l'article L. 712-3 du code de l'éducation, « ce rapport présente l'évolution de l'équilibre entre les emplois titulaires et contractuels et les actions entreprises en faveur de la résorption de la précarité au sein des personnels de l'établissement. Les données et résultats de ce bilan sont examinés au regard des objectifs de gestion prévisionnelle des ressources humaines précisés par le contrat mentionné à l'article L. 711-1 [contrat de site] ». A la suite de la loi du 6 août 2018, puis du décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique, le bilan social devient le rapport social unique et prévoit un renforcement des données sexuées.

Le Rapport Social Unique : un travail collectif sous l'égide de la Direction des ressources Humaines

Suivant les préconisations de l'IGAENR, le rapport social unique a été rattaché à la Direction des Ressources Humaines. L'ensemble des rubriques sont renseignées avec la notion de genre.

Le rapport social unique comporte 7 grandes familles d'indicateurs de la politique sociale RH: Effectifs, Carrières, Rémunérations et charges accessoires, Formation des personnels, Hygiène, sécurité et conditions de travail, Action sociale, culturelle et sportive, Relations professionnelles/Dialogue Social.

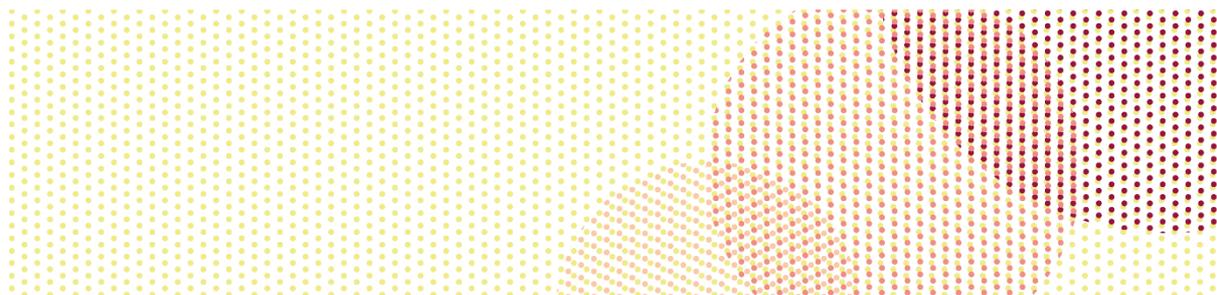
Les effectifs présentés dans ce rapport social unique correspondent au stock au 31 décembre 2022.

Cette année, 4 niveaux de titre ont été adoptés afin d'améliorer l'organisation et d'assurer une meilleure lecture. Plusieurs tableaux ont été fusionnés dans ce même esprit. Dans la mesure du possible, les rubriques débutent par la population la plus large possible pour ensuite entrer dans le détail et les sous-catégories. Les répartitions par ancienneté ont été mises en annexe.

Afin d'obtenir toutes les données nécessaires au Rapport Social Unique, de nombreux services et agent.e.s ont fourni des documents ou apporté des informations. Que tous soient remerciés de leur participation.

Table des matières

1. Les effectifs	6
Les effectifs au 31 décembre 2022	7
Les effectifs des personnels BIATSS	8
Les enseignant.e.s et enseignant.e.s-chercheur.e.s	15
Les effectifs : Autres statuts	17
Les données démographiques	21
Les personnels en situation de handicap	27
2. Les carrières	30
Les flux de personnel	31
Les promotions	35
3. Les dépenses de personnel	46
Les dépenses de personnel	47
La grille indiciaire	50
Les primes	57
4. La formation des personnels	61
5. La santé et la sécurité au travail	64
Les absences	65
Les accidents de travail	72
Les aménagements du temps de travail	73
6. L'action sociale	80
L'action sociale	81
Les actions du service social de l'Université	85
7. Les relations professionnelles et le dialogue social	89
Le Comité Technique	90
La Commission Paritaire d'Etablissement et la Commission Consultative Paritaire	91
Le Conseil d'Administration	93
Le Conseil Académique : la CR et la CFVU	95
Les élections professionnelles	99



1. Les effectifs

Les effectifs au 31 décembre 2022

Effectifs totaux des personnels

Type de population	Effectif Physique	% du total	ETPT	Effectif national	% niveau national
Total titulaires BIATSS	607	25%	597,68	61 434	31%
Total contractuel.le.s BIATSS	330	14%	317,04	36 855	18%
TOTAL PERSONNELS BIATSS	937	39%	914,72	98 289	49%
Total des EEC titulaires	943	39%	938,97	68 905	35%
Total des EC contractuel.le.s	544	22%	486,36	32 240	16%
TOTAL EEC	1487	61%	1425,33	101 145	51%
Total	2 424	100%	2340,05	199 434	100%

Source des chiffres nationaux : Bilan social du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation - 2019-2020

L'évolution des effectifs sur 4 ans

Type de population	2019	2020	2021	2022
Total titulaires BIATSS	642	634	616	607
Total contractuel.le.s BIATSS	268	295	315	330
TOTAL PERSONNELS BIATSS	910	929	931	937
Total des EEC titulaires	931	936	924	943
Total des EC contractuel.le.s	430	497	537	544
TOTAL EEC	1361	1433	1461	1487
Total	2271	2362	2392	2424

Depuis 2019, nous constatons une augmentation moyenne des effectifs de 2 % par an soit 6 % en trois ans. Cette évolution est contrastée en fonction des différentes populations.

Entre 2019 et 2022, les effectifs BIATSS ont augmenté de 3 % pour passer de 910 à 937 agent.e.s. Néanmoins, il existe des disparités fortes en fonction de leur statut. Ainsi, le nombre d'agent.e.s titulaires a diminué de 5 % alors que celui des agent.e.s contractuel.le.s a augmenté de 23 %. La proportion de titulaires dans la population BIATSS totale est passée de 71 % en 2019 à 65 % en 2022. Quant aux agent.e.s contractuel.le.s, leur proportion est donc passée de 29 % à 35 %.

Chez les enseignant.e.s et enseignant.e.s-chercheur.e.s, nous constatons une augmentation des effectifs totaux de 8 % sur 3 ans. Le nombre des personnels titulaires a diminué entre 2019 et 2021 avant de connaître un rebond de 2 % en 2022, soit une augmentation de 19 unités. Les effectifs contractuels ont augmenté fortement entre 2019 et 2021 (+ 25 %) avant de se stabiliser en 2022 (+ 1 %), en raison de l'augmentation du nombre de doctorant.e.s contractuel.le.s (en partie liée aux prolongations suite à la pandémie de la covid-19) et des chercheur.e.s contractuel.le.s.

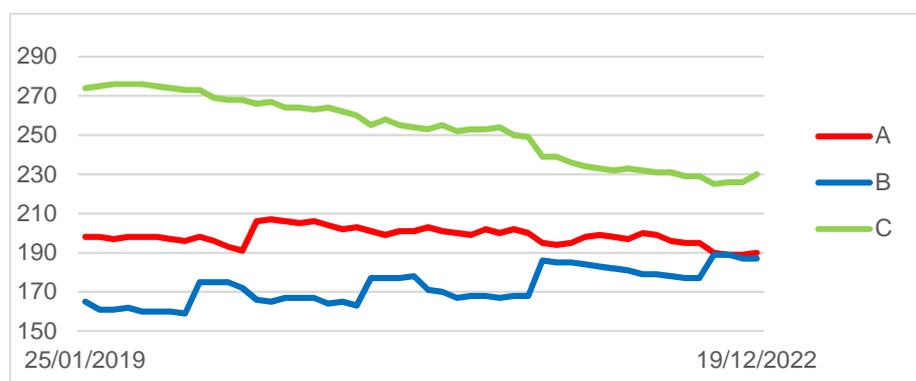
Les effectifs des personnels BIATSS

Les personnels BIATSS

Les effectifs totaux des personnels BIATSS par catégorie hiérarchique

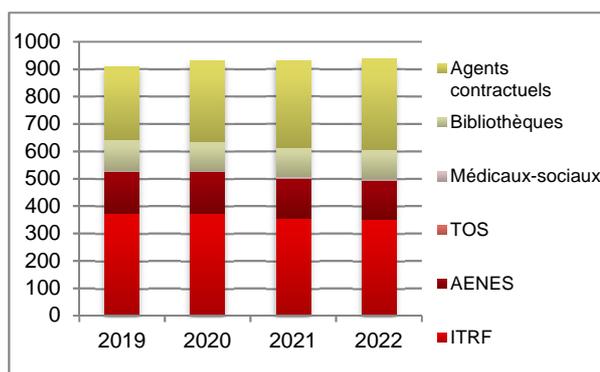
Type de population	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total	%	% national
Titulaires	190	187	230	607	65%	62%
Contractuel.le.s	112	80	138	330	35%	38%
Total	302	267	368	937		
% catégorie UPN	32%	28%	39%			

L'évolution des effectifs BIATSS titulaires par catégorie hiérarchique



L'évolution des personnels BIATSS sur 4 ans par filière

Type population	2019	2020	2021	2022
ITRF	374	374	357	353
AENES	153	152	144	142
TOS	1	1	1	1
Médicaux-sociaux	3	4	5	5
Bibliothèques	111	103	109	106
Agent.e.s Contractuel.le.s	268	295	315	330
Total effectif physique	910	929	931	937



38 % de nos effectifs relèvent de la filière ITRF, il s'agit de la filière la plus représentée au sein de l'Université Paris Nanterre. Viennent ensuite les filières AENES (15 %), Bibliothèques (11 %), TOS et médicaux-sociales (1 %). Les agent.e.s contractuel.le.s représentent 35 % des effectifs.

Entre 2019 et 2022, les agent.e.s contractuel.le.s ont vu leur population croître de 23 % alors que les filières ITRF et AENES diminuent respectivement de 6 % et de 7 %. Les agent.e.s de

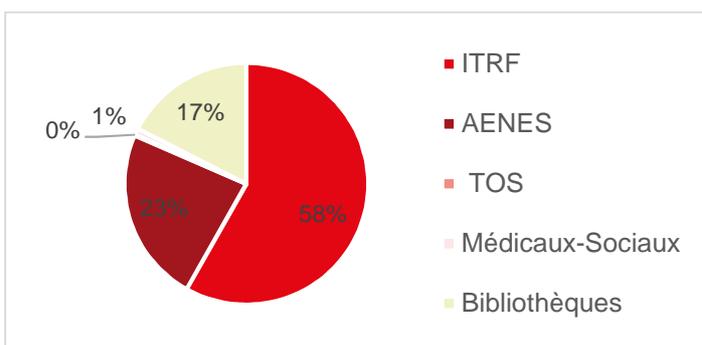
la filière bibliothèque comptabilisaient 111 agent.e.s en 2019 contre 106 en 2022, soit une diminution de 5 %.

A noter que la filière bibliothèque est surreprésentée (+ 10 %) par rapport aux chiffres nationaux en raison de la présence du SCD, de la Contemporaine et de Médiadix.

Les effectifs des personnels BIATSS titulaires

Les personnels BIATSS titulaires par corps en nombre d'agent.e.s

Corps	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	% Total effectifs	% de femmes	Au niveau national	
	F	H	F	H	F	H				effectif	% Total effectifs
ITRF	67	57	57	55	54	63	353	58 %	50 %	43 937	72 %
IGR	6	9					15	2 %	40 %	2 544	4 %
IGE	41	33					74	12 %	55 %	8 667	14 %
ASI	20	15					35	6 %	57 %	4 043	7 %
TECH			57	55			112	18 %	51 %	11 762	19 %
ATRF					54	63	117	19 %	46 %	16 921	28 %
AENES	11	10	31	10	67	13	142	23 %	77 %	12 268	20 %
DGS	1						1	<1 %	100 %	102	<1 %
Administrateur.e	1	2					3	<1 %	33 %	201	<1 %
Agent compt.		1					1	<1 %	0 %	101	<1 %
AAE	9	7					16	3 %	56 %	2 110	3 %
SAENES			31	10			41	7 %	76 %	3 388	6 %
ADJAENES					67	13	80	13 %	84 %	6 309	10 %
TOS	0	0	0	0	0	1	1	<1 %	0 %	52	<1 %
ATEC						1	1	<1 %	0 %	52	<1 %
Médicaux-Sociaux	5	0	0	0	0	0	5	1 %	100 %	522	1 %
Infirmier.ière	3						3	<1 %	100 %	251	<1 %
Assistant service social	2						2	<1 %	100 %	220	<1 %
Bibliothèques	30	10	32	2	20	12	106	17 %	77 %	4 564	7 %
Conservat Gal biblio		1					1	<1 %	0 %	102	<1 %
Conservateur.e biblio	21	6					27	4 %	78 %	738	1 %
Bibliothécaire	9	3					12	2 %	75 %	529	1 %
Biblio assistant.e spec			32	2			34	6 %	94 %	1 466	2 %
Magasinier.ière					20	12	32	5 %	63 %	1 729	3 %
Total	113	77	120	67	141	89	607			61 343	
% catégorie UPN	31 %		31 %		38 %		100 %				
% catégorie national	32 %		27 %		41 %						



En 2022, nous constatons une diminution des personnels BIATSS titulaires de 9 unités en un an. Cette baisse concerne surtout les personnels de catégories A.

Les personnels BIATSS titulaires par corps en ETPT

Corps	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	% Total effectifs	% de femmes
	F	H	F	H	F	H			
ITRF	65,8	56,8	56	55	52,7	62,4	348,7	58 %	50 %
IGR	6	8,8					14,8	2 %	41 %
IGE	40,2	33					73,2	12 %	55 %
ASI	19,6	15					34,6	6 %	57 %
TECH			56	55			111	18 %	50 %
ATRF					52,7	62,4	115,1	19 %	46 %
AENES	11	10	30,3	10	65,7	13	140	23 %	76 %
DGS	1						1	<1 %	100 %
Administrateur.e	1	2					3	<1 %	33 %
Agent compt.		1					1	<1 %	0 %
AAE	9	7					16	3 %	56 %
SAENES			30,3	10			40,3	7 %	75 %
ADJAENES					65,7	13	78,7	13 %	83 %
TOS	0	0	0	0	0	1	1	<1 %	0 %
ATEC						1	1	<1 %	0 %
Médicaux-Sociaux	4,8	0	0	0	0	0	4,8	1 %	100 %
Infirmier.ière	2,8						2,8	<1 %	100 %
Assistant.e service social	2						2	<1 %	100 %
Bibliothèques	29,4	10	31,6	1,8	18,38	12	103,18	17 %	77 %
Conservat Gal biblio		1					1	<1 %	0 %
Conservat. biblio	20,4	6					26,4	4 %	77 %
Bibliothécaire	9	3					12	2 %	75 %
Biblio assistant.e spec			31,6	1,8			33,4	6 %	95 %
Magasinier.ère					18,38	12	30,38	5 %	61 %
Total	111	76,8	117,9	66,8	136,78	88,4	597,68		
	187,8		184,7		225,18				
% catégorie UPN	31 %		31 %		38 %		100 %		
% catégorie national	32 %		27 %		41 %				

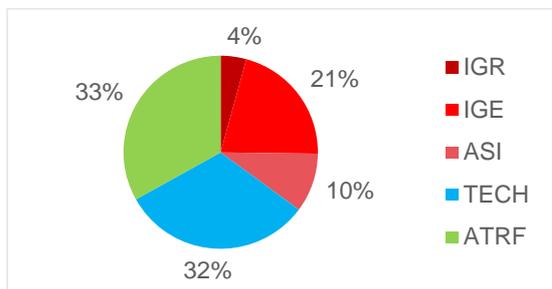


Cette courbe représente l'évolution en ETPT des personnels BIATSS titulaires entre janvier 2019 et décembre 2022. En décembre 2022, nous décomptons 597,68 ETPT contre 605,80 ETPT en 2021 soit une baisse de 8,12 ETPT.

L'Equivalent Temps Plein Travaillé (ETPT) est calculé en pondérant le temps de présence d'un agent sur une année à sa quotité de travail.

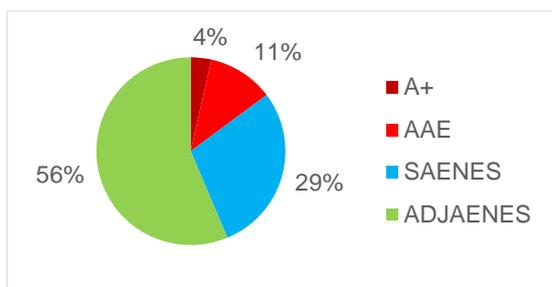
Focus sur les filières des personnels BIATSS

Les personnels de l'ITRF



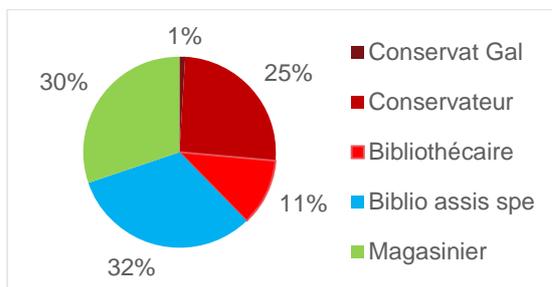
Les personnels de la filière ITRF sont équitablement répartis entre les différentes catégories hiérarchiques. Les agent.e.s de catégorie A sont néanmoins les plus présents et représentent 35 % de la filière.

Les personnels de l'AENES



Les personnels de la filière AENES sont majoritairement de catégorie C et représentent 19 % de la population des personnels BIATSS titulaires. A noter que 84 % des ADJAENES et 76 % des SAENES sont des femmes.

Les personnels de bibliothèque



Les personnels de la filière bibliothèque sont à 38 % de catégorie A. Comme la filière AENES, la filière bibliothèque est composée à 77 % de femmes. Chez les catégories B, 94 % d'entre elles sont des femmes.

Entre 2019 et 2022, nous constatons une évolution de l'emploi BIATSS. Les postes de catégorie A représentent 32 % des emplois contre 30 % en 2019. La catégorie B prend également une place plus importante et passe de 25 % à 28 %. Enfin, le nombre d'agent.e.s de catégorie C diminue et passe de 45 % à 39 %. Cette évolution s'explique par une transformation des missions et l'évolution des métiers des personnels BIATSS.

Les personnels BIATSS titulaires par grade

Grade	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	%
	F	H	F	H	F	H		
ITRF	67	57	57	55	54	63	353	58 %
IGR HC	1	3					4	1 %
IGR 1C	1	3					4	1 %
IGR 2C	4	3					7	1 %
IGE HC	8	7					15	2 %
IGE CN	33	26					59	10 %
ASI	20	15					35	6 %
TECH RF CE			4	3			7	1 %
TECH RF CS			8	8			16	3 %
TECH RF CN			45	44			89	15 %
ATRF P1C					10	14	24	4 %
ATRF P2C					31	27	58	10 %
ATRF					13	22	35	6 %
AENES	11	10	31	10	67	13	142	23 %
DGS GR1	1						1	<1 %
ADMENESR	1	2					3	<1 %
AGENT COMPT.		1					1	<1 %
APAE	3	3					6	1 %
AAE	6	4					10	2 %
SAENES CE			3	3			6	1 %
SAENES CS			4	2			6	1 %
SAENES CN			24	5			29	5 %
ADJENES P1C					29	3	32	5 %
ADJENES P2C					36	10	46	8 %
ADJAENES					2		2	<1 %
Bibliothèques	30	10	32	2	20	12	106	17 %
CONSERV.GN.		1					1	<1 %
CONSERV.CH.	10	2					12	2 %
CONSERV.	11	4					15	2 %
BIBLIOTHECAIRE HC	2						2	<1 %
BIBLIOTHECAIRE	7	3					10	2 %
BIBAS CE			14				14	2 %
BIBAS CS			8	1			9	1 %
BIBAS CN			10	1			11	2 %
MAG P1C					5	4	9	1 %
MAG P2C					12	7	19	3 %
MAG					3	1	4	1 %
Médicaux - sociaux	5	0	0	0	0	0	5	1 %
ASS.PAL SERV.SOC. AE	1						1	<1 %
ASS. SERVICE SOCIAL	1						1	<1 %
INFIRMIER EN	3						3	<1 %
TOS	0	0	0	0	0	1	1	<1 %
ATEC P2C						1	1	<1 %
Total	113	77	120	67	141	89	607	100 %

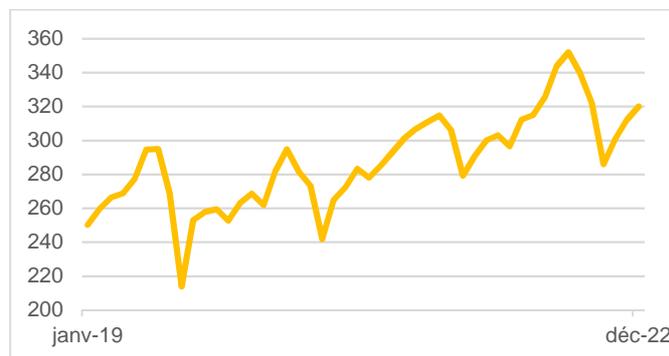
Les effectifs des personnels BIATSS contractuel.le.s

Les effectifs physiques

Type de contrat	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total		Total	%
	F	H	F	H	F	H	F	H		
CDD	55	21	47	11	56	33	158	65	223	68%
CDI	24	12	16	6	26	23	66	41	107	32%
Total	79	33	63	17	82	56	224	106	330	
	112		80		138					
% catégorie	34%		24%		42%		100%			

Les effectifs en ETPT

Type de contrat	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total		Total	%
	F	H	F	H	F	H	F	H		
CDD	52,2	20,6	45,77	9,9	54,22	32,77	152,2	63,27	215,46	68%
CDI	21,6	9,71	16	6	25,27	23	62,87	38,71	101,58	32%
Total	73,8	30,31	61,77	15,9	79,49	55,77	215,06	101,98	317,04	
	104,11		77,67		135,26					
% catégorie	33%		24%		43%		100%			



Ce graphique représente l'évolution en ETPT des personnels BIATSS contractuels entre janvier 2019 et décembre 2022. En décembre 2022, nous décomptons 317 ETPT contre 303,21 ETPT en 2021 soit une hausse de 13,79 ETPT.

Entre 2019 et 2022, l'augmentation du nombre d'agent.e.s contractuel.le.s s'est répartie différemment selon les catégories hiérarchiques. Ainsi, le nombre d'agent.e.s de catégorie A a augmenté de 60 %, ceux de catégorie B de 38 % alors que le nombre d'agent.e.s contractuel.le.s de catégorie C a diminué de 1 %.

Focus par domaine d'activité professionnelle

La répartition par domaines d'activité des titulaires

Domaines d'activité	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total		Total	%
	F	H	F	H	F	H	F	H		
Sciences de l'ingénieur instrumentation			1	3	1	1	2	4	6	1%
Sciences humaines et sociales	2	1					2	1	3	0%
Informatique et calcul scientifique	4	19	1	10		1	5	30	35	6%
Documentation, édition, communication	12	7	6	6	1	6	19	19	38	6%
Patrimoine, logistique, prévention	1	9	2	19	8	42	11	70	81	13%
Gestion et pilotage	59	31	78	27	111	27	148	85	333	55%
Bibliothèques	30	10	32	2	20	12	82	24	106	17%
Médicaux-sociaux	5	0	0	0	0	0	5	0	5	1%
Total	113	77	120	67	141	89	374	233	607	
	190		187		230		607			
% catégorie	31%		31%		38%		100%			

La proportion des agent.e.s en BAP J chez les titulaires continue de croître. Ils représentaient 49 % des ITRF en 2019 puis 54 % en 2022.

La répartition par domaine d'activité des contractuel.le.s

Domaine d'activité	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total		Total	%
	F	H	F	H	F	H	F	H		
Domaines scientifiques	2	1	1	2	2	0	5	3	8	2%
Documentation, Edition, communication	11	4	5	3	4	1	20	8	28	8%
Patrimoine, logistique, prévention	2	4	1	0	4	20	7	24	31	9%
Gestion et pilotage	56	21	50	11	67	30	173	62	235	72%
Bibliothèques	2	1	6	1	5	5	13	7	20	6%
Médicaux-sociaux	6	2	0	0	0	0	6	2	8	2%
Total	79	33	63	17	82	56	224	106	330	74%
	112		80		138		330			
% catégorie	34%		24%		42%		100%			

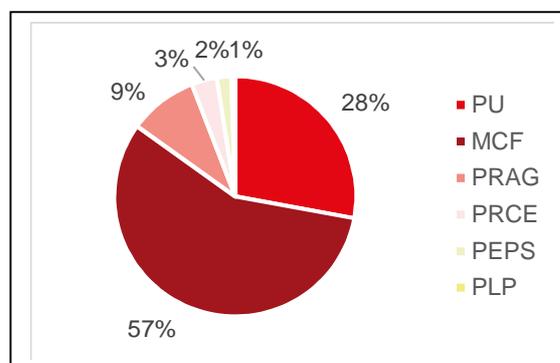
Les enseignant.e.s et enseignant.e.s-chercheur.e.s

Les enseignant.e.s et enseignant.e.s chercheur.e.s (EEC) titulaires

Type de population	Femmes	Hommes	Total effectifs	Total ETPT	% de femmes	% du total	% niveau national
Professeur.e.s des universités	128	135	263	261,77	49 %	28 %	25 %
Maître.sse.s de conférences	304	233	537	534,6	57 %	57 %	54 %
Sous total	432	368	800	796,37	54 %	85 %	79 %
PRAG	50	38	88	87,6	57 %	9 %	12 %
PRCE	16	16	32	32	50 %	3 %	7 %
Professeur.e.s d'EPS	4	14	18	18	22 %	2 %	1 %
PLP	1	4	5	5	20 %	1 %	1 %
Sous total	71	72	143	142,6	50 %	15 %	21 %
Total	503	440	943	938,97	53 %	100 %	100 %

L'évolution des EEC et leur répartition

Type de population	2019	2020	2021	2022
Professeur.e.s des universités	260	258	257	263
Maître.sse.s de conférences	540	538	531	537
Sous total	800	796	788	800
PRAG	82	88	82	88
PRCE	28	29	32	32
Professeur.e.s d'EPS	18	20	20	18
PLP	3	3	2	5
Sous total	131	140	136	143
Total	931	936	924	943

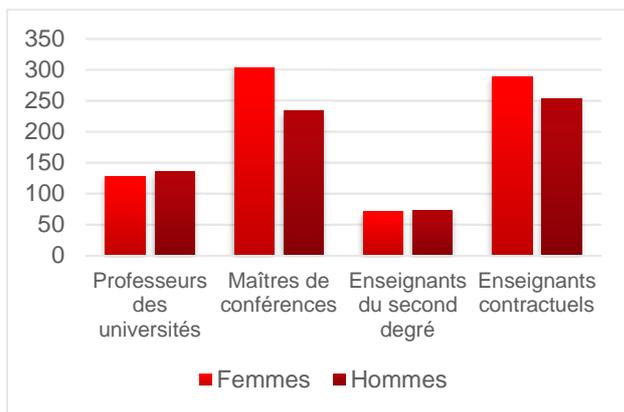


Par rapport à l'année 2021 nous constatons une augmentation de 2 % des enseignant.e.s-chercheur.e.s soit 6 professeur.e.s d'université et 6 maître.sse.s de conférence. Le nombre d'enseignant.e.s titulaires augmente également de 6 unités. Depuis 2019, un tiers des enseignant.e.s-chercheur.e.s sont des professeur.e.s d'université. Dans le cadre de la LPR, 7 postes de maître.sse.s de conférence ont été restructurés en poste de professeur.e.s d'Université.

Les enseignant.e.s contractuel.le.s (EC)

Type de population	Femmes	Hommes	Effectif physique	Effectif ETPT	% de femmes	% du total contractuel.le.s
PAST MAST	20	29	49	24,5	41%	9%
PAST MAST TPS PLEIN		1	1	1	0%	0%
Professeurs invités	18	40	58	0	28%	7%
ATER temps plein	80	52	132	128,39	61%	24%
ATER mi-temps	16	14	30	15	53%	6%
Lecteur.rice.s	23	9	32	32	72%	6%
Maître.sse.s de langue	2	2	4	4	50%	1%
Doctorants Contractuel.le.s	117	110	227	226,87	52%	42%
Post-doctorant.e.s	0	1	1	1	0%	0%
Contractuel.le.s chercheur.e.s	25	31	56	44,4	45%	10%
Contractuel.le.s ens. du 2nd degré	6	6	12	9,2	50%	2%
Total	289	255	544	486,36	53%	100%

Ne sont pas repris dans le total les professeurs invités car il s'agit du nombre de professeurs invités recrutés sur l'année 2022 et non pas du nombre d'agents au 31 décembre.



Le graphique ci-contre nous montre la répartition genrée de certaines populations. Les hommes sont majoritaires chez les professeur.e.s d'Université et minoritaires chez les maître.sse.s de conférence et les enseignant.e.s contractuel.le.s. Les enseignant.e.s du second degré sont répartis à proportions égales entre femmes et hommes.

L'évolution des effectifs des enseignant.e.s contractuel.le.s

Type de population	2019	2020	2021	2022
PAST MAST	47	50	50	50
Professeur.e.s invité.e.s	89	82	54	58
ATER temps plein	128	152	141	132
ATER mi-temps	39	35	37	30
Lecteur.rice.s	32	29	29	32
Maître.sse.s de langue	3	3	2	4
Doctorant.e.s contractuel.le.s	165	185	210	227
Post-doctorant.e.s	6	1	0	1
Contractuel.le.s chercheur.e.s	10	34	55	56
Contractuel.le.s ens. du 2nd degré	8	8	13	12
Total	438	497	537	544

Ne sont pas repris dans le total les professeur.e.s invité.e.s car il s'agit du nombre de professeur.e.s invité.e.s recruté.e.s sur l'année 2022 et non pas au 31 décembre.

En 3 ans, la population des enseignant.e.s contractuel.le.s a augmenté de 26 %. Certaines populations ont connu ces dernières années des variations importantes.

Ainsi en trois ans, les effectifs des doctorants contractuel.le.s ont augmenté de 33 %. Cela s'explique en partie par les prolongations liées au covid-19. Celles-ci arriveront à leur terme et leur nombre diminuera dans les prochaines années. A ces prolongations s'ajoutent 9 créations de postes de doctorants dans le cadre de la LPR. Ils représentent maintenant 42 % des enseignant.e.s contractuel.le.s.

Le nombre de chercheur.e.s contractuel.le.s a augmenté entre 2019 et 2021 avant de se stabiliser en 2022.

Concernant les effectifs des ATER : après une forte augmentation entre 2019 et 2020, leur nombre a depuis diminué et est revenu aux valeurs de 2019. Cette diminution correspond aux mesures de la campagne emploi et à la hausse des publications des postes d'enseignant.e.s-chercheur.e.s.

Les effectifs : Autres statuts

Les enseignant.e.s vacataires

Source : logiciel OSE

Taux horaire brut jusqu'en juin 2022	41,41 €
Taux horaire brut à partir de juillet 2022	42,86 €

Heures réalisées en 2022	93 607
--------------------------	--------

La répartition des enseignant.e.s vacataires par catégorie

Catégorie	F	H	Total	% pop	Répartition des heures de vacation
Etudiant.e.s inscrit.e.s en 3 ^e cycle	108	78	186	8%	9%
Chef.fe.s d'entreprise	30	41	71	3%	4%
Professions libérales ou indépendantes	124	106	230	10%	9%
Autoentrepreneur.euse.s	106	75	181	8%	10%
Intermittent.e.s du spectacle	13	10	23	1%	1%
Retraité.e.s de moins de 65 ans	19	25	44	2%	2%
Salarié.e.s du secteur privé	246	297	543	23%	21%
Titulaires de la fonction publique	357	285	642	27%	26%
Non titulaire de la fonction publique	128	94	222	9%	10%
Personnels BIATSS UPN	24	9	33	1%	2%
Chercheur.e.s UPN	12	8	1%	1%	1%
Etudiant.e.s avec contrat doctoral	29	12	41	2%	1%
A titre gracieux	2	2	4	< 1 %	< 1 %
Dossiers irrecevables	10	14	24	1%	1%
Autres*	26	47	73	3%	2%
Total	1234	1103	2337	100%	100%

*Statut du vacataire non identifié

La répartition des heures de vacation d'enseignement

	2020		2021		2022	
	Nb heures	%	Nb heures	%	Nb heures	%
Les chargés d'enseignement vacataires	81 628	89%	79 499	89%	83 657	89%
Les agents temporaires vacataires	9 845	11%	9 336	11%	9 950	11%

La répartition des enseignant.e.s vacataires par tranche horaire

Tranche horaire	Nb agent.e.s
De 1 à 95 heures	2163
De 96 à 191 heures	142
De 192 à 288 heures	25
Plus de 288 heures	7
Total	2337

Type de vacataires effectuant 192h et plus	Nb agent.e.s
Autoentrepreneur.euse.s	8
Non titulaires de la fonction publique	6
Professions libérales ou indépendantes	2
Salarié.e.s secteur privé	5
Titulaires fonction publique	7
Personnels BIATSS UPN	2
Chef.fe.s d'entreprise	2
Total	32

Le détail de la première tranche

Nb d'heures	1-12 h	13-24h	25-36h	37-48h	49-59h	60-72h	73-84h	85-95h	Total
Nb d'agent.e.s	500	576	444	271	135	145	54	38	2163

L'évolution des enseignant.e.s vacataires

	2019	2020	2021	2022
Nombre total d'enseignant.e.s vacataires	2 153	2 028	2 006	2 337
Nombre total d'heures enregistrées	95 389	91 473	88 835	93 607

Nous constatons une augmentation du nombre d'enseignant.e.s vacataires en 2022 qui s'explique en partie par les différents dispositifs conduisant à des réductions de service partielles ou totales (CRCT, CPP, les aménagements de service des enseignants du second degré, les mises à disposition, les détachements, les disponibilités).

En moyenne, un enseignant.e.s vacataire effectue 40 heures contre 44 heures en 2021.

Les personnels BIATSS vacataires

Type d'activité	2020		2021		2022					
	Nb de vacataires	Nb d'heures	Nb de vacataires	Nb d'heures	Nb de vacataires			Nb d'heures		
					F	H	Total	F	H	Total
Vacataires administratifs *	222	6 670	55	3 802	104	57	161	5 862	4 402	10 264
Moniteurs étudiants	76	9 516	72	8 099	46	17	63	7 378	4 634	12 012
Tuteurs	107	3 485	151	6 697	48	26	74	1 244	692	1 936
Moniteurs informatique	11	1 586	8	1 471	3	2	5	693	450	1 143
Maître-nageur	5	524	4	240	3	2	5	120	131	251
Vacations médicales	1	228	2	315	2		2	44		44
Total	422	22 009	292	20 624	206	104	310	15 340	10 308	25 648

*inclus les contrats non étudiants et les contrats étudiants

Entre 2020 et 2022, le nombre de vacataires BIATSS a diminué alors que le nombre d'heures de vacations a augmenté. Ainsi, en 2020, un vacataire effectuait en moyenne 49 heures de vacations sur une année, en 2022 ce chiffre monte à 83 heures.

Les professeur.e.s invité.e.s

Nationalité des professeur.e.s invité.e.s Evolution des effectifs et des effectifs féminins
(Effectifs calculés sur l'année civile 2022)

Nationalité	F	H	Total
Algérie		1	1
Allemagne		6	6
Argentine	1	1	2
Australie		1	1
Brésil	1	1	2
Canada		1	1
Chili		1	1
Croatie		1	1
Espagne	3	5	8
Etats-Unis	3	1	4
France		2	2
Grèce	1	1	2
Inde		1	1
Irlande		1	1
Irlande du Nord		1	1
Italie	5	7	12
Ouzbékistan		1	1
Pays-Bas	1		1
Royaume-Uni	2	2	4
Russie		4	4
République Tchèque		1	1
Tunisie	1		1
Total	18	40	58
Dont UE	11	19	25

	Effectif
2020	65
2021	54
2022	58

	%F
2020	28 %
2021	33 %
2022	31 %

Les ITA et chercheur.e.s du CNRS

Ici sont décomptés les agent.e.s rémunéré.e.s par le CNRS qui travaillent dans une unité de recherche rattachée à l'UPN. Cette unité peut être localisée sur le campus de Nanterre ou dans un autre établissement.

Les personnels de recherche

	Localisées à UPN			Localisés dans un autre établissement			Total		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Directeur.rice.s de rech.	43	33	76	17	8	25	60	41	101
Chargé.e.s de rech.	19	6	25	9	7	16	28	13	41
Ingénieur.e.s de rech.	4	7	11	1	1	2	5	8	13
Postdocs	10	5	15	9	1	10	19	6	25
TOTAL	76	51	127	36	17	53	112	68	180

Les personnels administratifs et techniques

	Localisés à UPN			Localisés dans un autre établissement			Total		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Ingénieurs de rech.	4	6	10	1	0	1	5	6	11
Ingénieurs d'études	5	23	28	0	1	1	5	24	29
Assistants ingénieurs	7	9	16	0	5	5	7	14	21
Techniciens de rech.	2	14	16	0	2	2	2	16	18
Adjoins tech. de rech.		1	1			0	0	1	1
Autres	1	1	2			0	1	1	2
TOTAL	19	54	73	1	8	9	20	62	82

Les travailleur.euse.s extérieur.e.s

Le nombre de salarié.e.s appartenant à une entreprise extérieure

Type de société	Nom de la société	Effectif moyen mensuel féminin	Effectif moyen mensuel masculin	Effectif moyen mensuel total
Société de nettoyage	Atalian	35	54	89
Société d'entretien - IUT	Arcade	4	2	6
Société de gardiennage	Lutèce	1	59	60
Société d'accueil logistique	Agence Pénélope	9	12	21
Total		49	137	186

L'évolution du nombre de salarié.e.s appartenant à une entreprise extérieure

Type de société	Nom de la société	2019	2020	2021	2022
Société de nettoyage	Atalian	89	89	89	89
Société d'entretien - IUT	Arcade	7	7	7	6
Société de gardiennage	Lutèce	56	57	164	60
Société d'accueil logistique	Agence Pénélope	23	23	21	21
TOTAL		175	176	281	176

Les apprenti.e.s

Nombre total d'apprenti.e.s présents en 2022

	F	H	TOTAL
Nombre d'apprenti.e.s	6	2	8

Le service civique

Structure	F	H	TOTAL
RSU DD	2	1	3

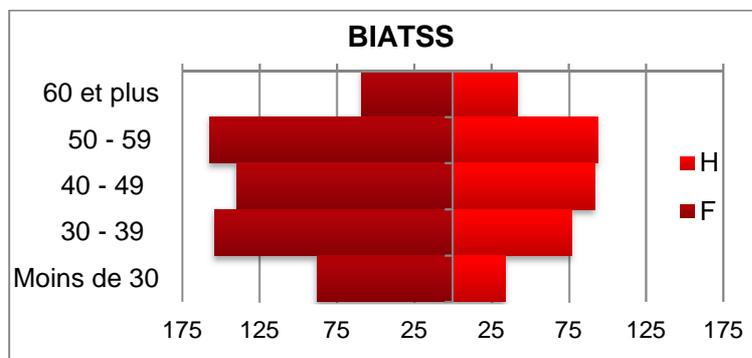
Les données démographiques

La répartition par tranche d'âge

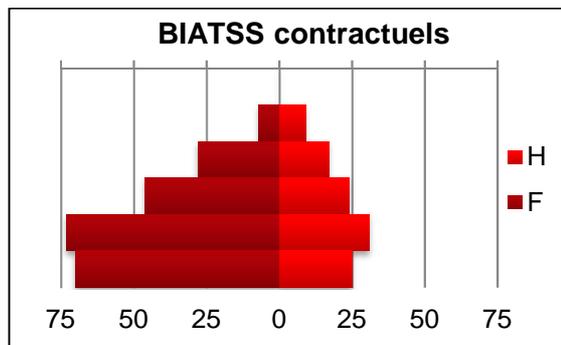
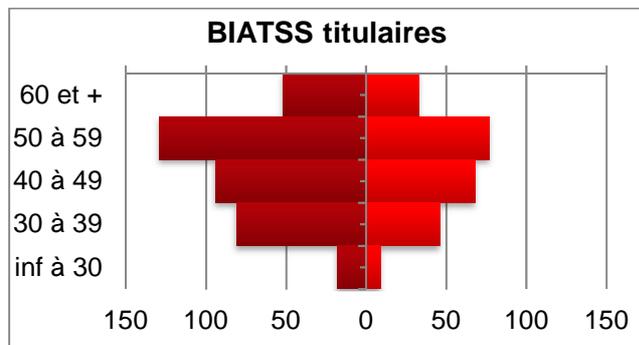
La répartition par tranche d'âge des personnels BIATSS

Tranche d'âge	A	B	C	Total
Inférieur à 30 ans	31	36	55	122
de 30 à 39 ans	84	72	75	231
de 40 à 49 ans	92	71	69	232
de 50 à 59 ans	64	61	126	251
60 et + ans	31	27	43	101
Total	302	267	368	937

En 2022, l'âge moyen et médian d'un.e agent.e BIATSS est de 44 ans. Néanmoins, ces données varient selon le statut des agent.e.s. Ainsi, l'âge moyen et l'âge médian d'un.e agent.e BIATSS titulaire sont respectivement de 48 ans et 49 ans contre 38 ans et 35 ans pour les personnels contractuels.



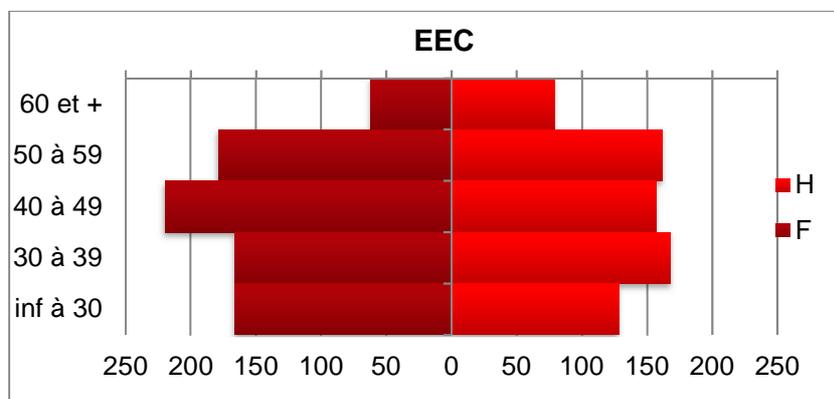
En 2022, l'âge moyen de départ à la retraite des personnels BIATSS est de 64 ans. Il est de 63 ans pour les femmes et de 65 ans pour les hommes.



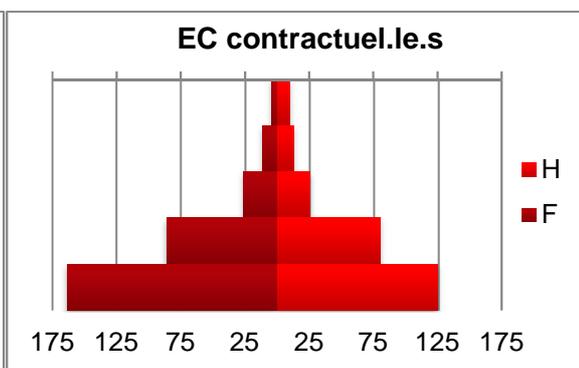
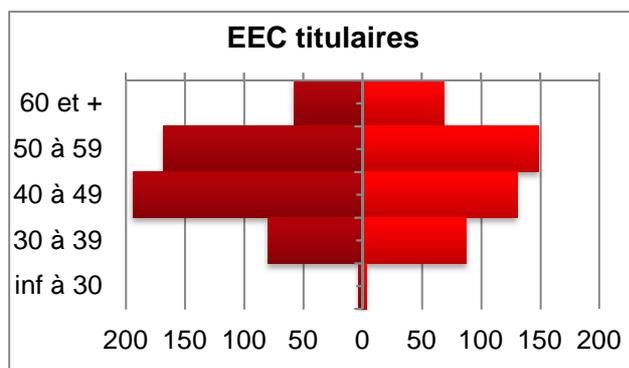
La répartition par tranche d'âge des EEC

Tranche d'âge	Professeur.e.s d'Université	Maître.sse.s de conférence	Enseignant.e.s du second degré	Enseignant.e.s contractuel.le.s	Total
Inférieur à 30 ans		2	4	288	294
de 30 à 39 ans	3	137	28	166	334
de 40 à 49 ans	62	212	51	52	377
de 50 à 59 ans	128	141	48	24	341
60 et + ans	70	45	12	14	141
Total	263	537	143	544	1487

En 2022, l'âge moyen et médian d'un.e enseignant.e et enseignant.e-chercheur.euse est de 43 ans. Néanmoins, ces données varient selon leur statut. Les professeur.e.s d'université ont un âge moyen et médian de 55 ans contre 46 ans pour les maître.sse.s de conférence et de 47 ans pour les enseignant.e.s du second degré. Chez les enseignant.e.s contractuel.le.s, les âges moyens et médians sont respectivement de 32 ans et 29 ans.



En 2022, l'âge moyen de départ à la retraite des enseignant.e.s et enseignant.e.s-chercheur.euse.s est de 66 ans. Il est de 65 ans pour les femmes et de 68 ans pour les hommes.



La répartition par genre et par structure

Les effectifs physiques des personnels BIATSS

	Services centraux dont MSH et Ecoles Doctorales.				Services communs et généraux				Composantes				La Contemporaine			
	F	H	Total	%F	F	H	Total	%F	F	H	Total	%F	F	H	Total	%F
ITRF	83	108	191	43 %	36	36	72	50 %	57	27	84	68 %	2	4	6	33 %
AENES	48	11	59	81 %	18	5	23	78 %	43	16	59	73 %		1	1	< 1 %
BIB					56	12	68	82 %					26	12	38	68 %
TOS										1	1	< 1 %				
Médicaux- Sociaux					5		5									
Contractuel.le.s	71	47	118	60 %	66	25	91	73 %	76	28	104	73 %	11	6	17	65 %
Total	202	166	368	55 %	181	78	259	70 %	176	72	248	71 %	39	23	62	63 %

Parmi les 937 personnels BIATSS de notre établissement, 39 % travaillent dans les services centraux. Les effectifs des services communs et généraux ont connu une augmentation de 9 % depuis 2019 et constituent maintenant 28 % des effectifs BIATSS. Entre 2019 et 2022, les effectifs des composantes (UFR, IUT et IPAG) ont vu leur population croître de 5 %.

La répartition par genre et par structure des personnels BIATSS

	F	H	Total	%
Services centraux	202	166	368	39 %
Services communs et généraux	181	78	259	28 %
Composantes	176	72	248	26 %
La Contemporaine	39	23	62	7 %
Total	598	339	937	100 %

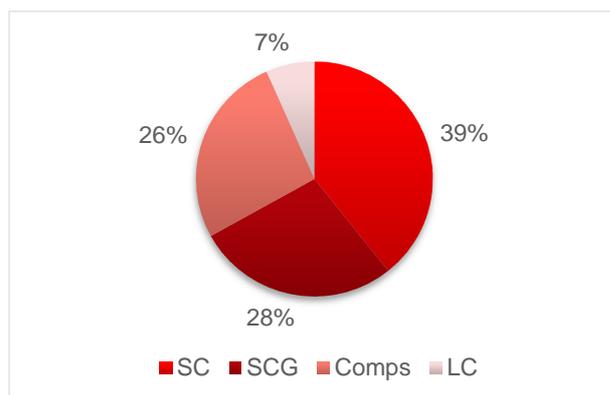
Les taux de féminisation des services et des composantes

	2019	2020	2021	2022
Services centraux	55 %	57 %	57 %	55 %
Services communs et généraux	68 %	68 %	68 %	70 %
Composantes	68 %	68 %	69 %	71 %
La Contemporaine	59 %	62 %	62 %	63 %
Total	62 %	64 %	64 %	64 %

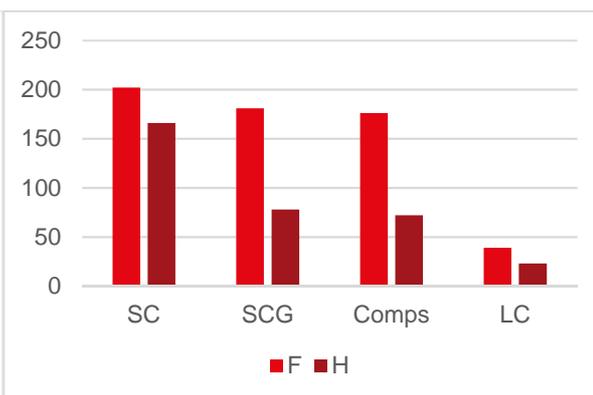
L'évolution sur 3 ans des effectifs

	2019	2020	2021	2022
Services centraux	368	374	363	368
Services communs et généraux	238	248	258	259
Composantes	236	241	247	248
La Contemporaine	68	66	63	62
Total	910	929	931	937

La répartition des effectifs BIATSS



La répartition genrée par service



Focus composantes

	IUT Ville d'Avray			UFR DSP			UFR SSA			UFR PHILLIA			UFR SEGMI		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
ITRF	14	16	30	10	0	10	8	1	9	5	1	6	4	2	6
AENES et TOS	5	2	7	10	3	13	5	2	7	3	0	3	6	5	11
Contractuel.le.s	7	2	9	20	2	22	11	5	16	13	7	20	5	5	10
Total	26	20	46	40	5	45	24	8	32	21	8	29	15	12	27

	UFR SPSE			UFR LCE			UFR STAPS			UFR SITEC			IPAG		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
ITRF	2	3	5	5	1	6	6	2	8	2	1	3	1		1
AENES et TOS	4	4	8	5	0	5	3	0	3	1	0	1	1	1	2
Contractuel.le.s	7	3	10	4	4	8	3	0	3	6	0	6			0
Total	13	10	23	14	5	19	12	2	14	9	1	10	2	1	3

L'évolution des effectifs dans les composantes

	2020	2021	2022
IUT Ville d'Avray	48	47	46
UFR DSP	49	48	45
UFR SSA	28	31	32
UFR PHILLIA	26	25	29
UFR SEGMI	26	27	27
UFR SPSE	22	24	23
UFR LCE	19	20	19
UFR STAPS	14	14	14
UFR SITEC	6	8	10
IPAG	3	3	3
Total	241	247	248

L'IUT et l'UFR DSP disposent chacun de 18 % des personnels BIATSS de l'Université.

La répartition des effectifs par UFR est différente en fonction du statut des agent.e.s. Ainsi, les UFR PHILLIA, SITEC, SSA et DSP disposent d'autant, voire plus, d'agent.e.s contractuel.le.s que d'agent.e.s titulaires.

Les UFR SITEC, DSP et STAPS sont les plus féminisés avec respectivement 90 %, 89 % et 86 % de femmes BIATSS.

Les effectifs des EEC par composante

	UFR LCE		
	F	H	Total
Profs des universités	27	10	37
Maître.sse.s de conférences	67	29	96
PRAG	11	3	14
PRCE	2	2	4
PLP			0
Professeur EPS			0
Ens contractuel.le.s	40	16	56
Total	147	60	207

	UFR SSA		
	F	H	Total
Profs des universités	19	26	45
Maître.sse.s de conférences	55	42	97
PRAG	4	3	7
PRCE	1	2	3
PLP	1	1	2
Professeur EPS			0
Ens contractuel.le.s	21	13	34
Total	101	87	188

	UFR DSP		
	F	H	Total
Profs des universités	23	25	48
Maître.sse.s de conférences	39	31	70
PRAG	4	1	5
PRCE		1	1
PLP			0
Professeur EPS			0
Ens contractuel.le.s	27	23	50
Total	93	81	174

	UFR PHILLIA		
	F	H	Total
Profs des universités	21	23	44
Maître.sse.s de conférences	46	28	74
PRAG	8		8
PRCE	3		3
PLP			0
Professeur EPS			0
Ens contractuel.le.s	22	16	38
Total	100	67	167

	UFR SEGMI		
	F	H	Total
Profs des universités	19	19	38
Maître.sse.s de conférences	27	39	66
PRAG	3	3	6
PRCE	2	3	5
PLP			0
Professeur EPS			0
Ens contractuel.le.s	15	18	33
Total	66	82	148

	UFR SPSE		
	F	H	Total
Profs des universités	15	15	30
Maître.sse.s de conférences	45	18	63
PRAG	1		1
PRCE	2		2
PLP			0
Professeur EPS			0
Ens contractuel.le.s	18	8	26
Total	81	41	122

	IUT Ville d'Avray		
	F	H	Total
Profs des universités	1	6	7
Maître.sse.s de conférences	14	19	33
PRAG	14	22	36
PRCE	3	7	10
PLP		3	3
Professeur EPS			0
Ens contractuel.le.s	8	9	17
Total	40	66	106

	UFR STAPS		
	F	H	Total
Profs des universités	1	6	7
Maître.sse.s de conférences	6	21	27
PRAG	4	5	9
PRCE	2		2
PLP			0
Professeur EPS	2	8	10
Ens contractuel.le.s	2	7	9
Total	17	47	64

	UFR SITEC		
	F	H	Total
Profs des universités	2	5	7
Maître.sse.s de conférences	5	5	10
PRAG	1		1
PRCE	1	1	2
PLP			0
Professeur EPS			0
Ens contractuel.le.s	3	8	11
Total	12	19	31

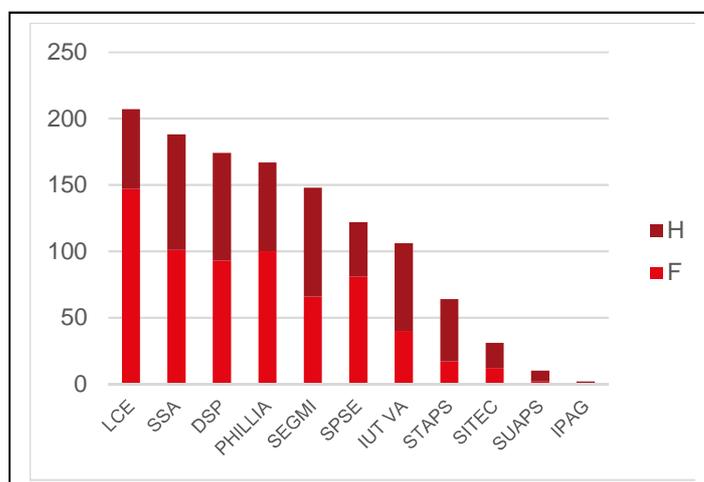
	SUAPS		
	F	H	Total
Profs des universités			0
Maître.sse.s de conférences			0
PRAG		1	1
PRCE			0
PLP			0
Professeur EPS	2	6	8
Ens contractuel.le.s		1	1
Total	2	8	10

	IPAG		
	F	H	Total
Profs des universités			0
Maître.sse.s de conférences		1	1
PRAG			0
PRCE			0
PLP			0
Professeur EPS			0
Ens contractuel.le.s		1	1
Total	0	2	2

Les doctorant.e.s contractuel.le.s et certain.e.s contractuel.le.s chercheur.euse.s n'ont pas été ajouté.e.s aux tableaux ci-dessus. En effet ces agent.e.s ne sont pas toujours rattaché.e.s à une UFR.

La répartition genrée des EEC par composante

	F	H	Total	%F
UFR LCE	147	60	207	71 %
UFR SSA	101	87	188	54 %
UFR DSP	93	81	174	53 %
UFR PHILLIA	100	67	167	60 %
UFR SEGMI	66	82	148	45 %
UFR SPSE	81	41	122	66 %
IUT VA	40	66	106	38 %
UFR STAPS	17	47	64	27 %
UFR SITEC	12	19	31	39 %
SUAPS	2	8	10	20 %
IPAG	0	2	2	0 %
TOTAL	659	560	1219	54 %



La répartition par ancienneté dans la fonction publique

Ces données se trouvent dans l'annexe disponible sur l'intranet.

La répartition géographique

Répartition géographique des personnels BIATSS

Département	Titulaires	%	Contractuel.le.s	%	Total	%
Paris 75	47	8 %	45	14 %	92	10 %
Hauts de Seine 92	237	39 %	110	33 %	347	37 %
Yvelines 78	140	23 %	58	18 %	198	21 %
Val de Marne 94	24	4 %	23	7 %	47	5 %
Val d'Oise 95	85	14 %	39	12 %	124	13 %
Essonne 91	11	2 %	5	2 %	16	2 %
Seine Saint Denis 93	31	5 %	31	9 %	62	7 %
Seine et Marne 77	12	2 %	6	2 %	18	2 %
Hors IDF	20	3 %	13	4 %	33	4 %
Total	607	100 %	330	100 %	937	100 %
Total IDF :	587	97 %	317	96 %	904	96 %

37 % des personnels BIATSS habitent dans le département d'implantation de l'Université, les départements des Yvelines et de Paris représentent eux 21 % et 10 %.

La répartition géographique des EEC

Département	Titulaires	%	Contractuel.le.s	%	Total	%
Paris 75	362	38 %	201	37 %	563	38 %
Hauts de Seine 92	166	18 %	86	16 %	252	17 %
Yvelines 78	99	10 %	53	10 %	152	10 %
Val de Marne 94	72	8 %	33	6 %	105	7 %
Val d'Oise 95	29	3 %	24	4 %	53	4 %
Essonne 91	30	3 %	15	3 %	45	3 %
Seine Saint Denis 93	56	6 %	46	8 %	102	7 %
Seine et Marne 77	14	1 %	8	1 %	22	1 %
Hors IDF	115	12 %	78	14 %	193	13 %
Total	943	100 %	544	100 %	1487	100 %
Total IDF :	828	88 %	466	86 %	1294	87 %

Les enseignant.e.s et enseignant.e.s-chercheur.e.s sont principalement domicilié.e.s à Paris à hauteur de 38 % contre 17 % dans les Hauts-de-Seine. Il faut souligner une part non négligeable (13 %) d'agent.e.s qui habitent hors d'Île de France.

Les personnels en situation de handicap

La loi du 10 juillet 1987, renforcée par la loi du 11 février 2005, fait obligation aux employeurs privés et publics, employant plus de 20 salarié.e.s ou agent.e.s, d'employer dans une proportion de 6 % des personnes en situation de handicap dans leurs effectifs salariés. Elle vise à créer une dynamique en faveur de leur accès à l'emploi.

Les personnels en situation de handicap représentent 3,36 % des personnels de l'Université au 31 décembre 2022. Ils manquent 62 agent.e.s reconnus en tant que travailleur.euse.s en situation de handicap pour atteindre les 6 %.

Les personnels de l'Université en situation de handicap

Les enseignant.e.s et enseignant.e.s chercheur.e.s

Type de population	2019	2020	2021	2022		
				F	H	Total
Professeur.e.s des univ.	4	1	4	4	4	8
Maître.sse.s de conférences	3	3	2	0	0	0
Enseignant.e.s second degré	2	4	5	4	2	6
Doctorant.e.s contractuel.le.s	1	3	4	2	4	6
Total	10	11	15	10	10	20

Les agent.e.s en situation de handicap sont en augmentation de 13 unités chez les personnels BIATSS et de 5 unités chez les enseignant.e.s. Ils représentent 3,36 % de la population totale contre 2,55 % en 2021.

Ce taux est de 6,28 % chez les personnels BIATSS (contre 4,94 % en 2021) et de 1,34 % chez les enseignant.e.s (contre 1,02% en 2021).

Les personnels BIATSS par catégorie et par genre

Type de population	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	F	H	F	H	F	H	
ITRF	8	4	4	4	11	6	37
AENES	1	0	2	1	4	0	8
Bibliothèques	1	0	3	1	3	3	11
Agent.e.s contractuel.le.s	0	0	1	0	1	1	3
Total	10	4	14	6	19	25	59

L'évolution des personnels BIATSS en situation de handicap

Année	2019	2020	2021	2022
Nombre d'agent.e.s	46	49	46	59

Les dépenses relatives au handicap

Type de dépenses	Montant des dépenses
Achats effectués auprès d'entreprises du secteur adapté (employant des personnels en situation de handicap) au titre du 1 ^{er} alinéa de l'art. L323-8 du code du Travail	2 830 €
Dépenses relative à l'aménagement des postes de travail des personnes reconnues inaptes	15 737 €
Réduction particulière (article 98 de la loi n°2005-102)	32 520 €
Total	51 087 €

Par type de reconnaissance du handicap

Type de population	Total
Bénéficiaire de la Reconnaissance en Qualité de Travailleur.euse Handicapé.e (RQTH)	77
Bénéficiaire de l'Allocation Temporaire d'Invalidité	2
Total	79

L'évolution du taux d'emploi sur 3 ans

Déclaration	Taux emploi direct
2019	2,55 %
2020	2,57 %
2021	2,59 %
2022	3,36 %

Les recrutements des personnels en situation de handicap

Type de population	2019	2020	2021	2022
Agent.e.s titulaires	0	0	1	2
Agent.e.s contractuel.le.s	2	5	5	0
Total	2	5	5	2

Le correspondant handicap au sein de l'Université

Le correspondant handicap a pour mission d'accompagner les personnels en situation de handicap dans leurs démarches et de les aider à faire valoir leur droit.

Ses principales missions sont les suivantes :

Un accompagnement administratif dans le montage et le suivi des dossiers permettant à l'agent d'obtenir la Reconnaissance en Qualité de Travailleur.euse Handicapé.e auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH).

Montage d'un dossier permettant d'obtenir des financements auprès du FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) pour les aménagements (ex : prothèse auditive, fauteuil roulant...).

Aménagement du poste de travail (ex : achat d'un matériel spécifique adapté au handicap de l'agent, aménagement horaire...).

Information des personnels en situation de handicap sur leurs droits (ex : aménagement de poste, formations adaptées, temps partiel de droit, priorité pour les mutations, détachements et mises à disposition, départ en retraite anticipée...).

Les principaux acteurs du handicap

Les acteurs internes

Le médecin de prévention

Il aide l'Université et l'agent dans la recherche de solutions adaptées. Il donne un avis clinique et ergonomique sur la compatibilité des conditions de travail avec l'état de santé. Il participe à la recherche pluridisciplinaire des solutions les mieux adaptées aux personnes handicapées. L'avis du médecin de prévention est obligatoirement requis avant tout aménagement de poste.

L'assistante sociale

Elle informe les personnels en situation de handicap sur les droits aux prestations sociales, aux soins médicaux, à la formation et les aide dans leurs différentes démarches administratives et personnelles.

Elle les conseille et les oriente en fonction des demandes vers des lieux d'accueil ou des services spécialisés.

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

Concernant les personnes handicapées, le CHSCT a à connaître les questions relatives aux mesures prises en vue de faciliter l'adaptation des postes de travail aux travailleurs handicapés.

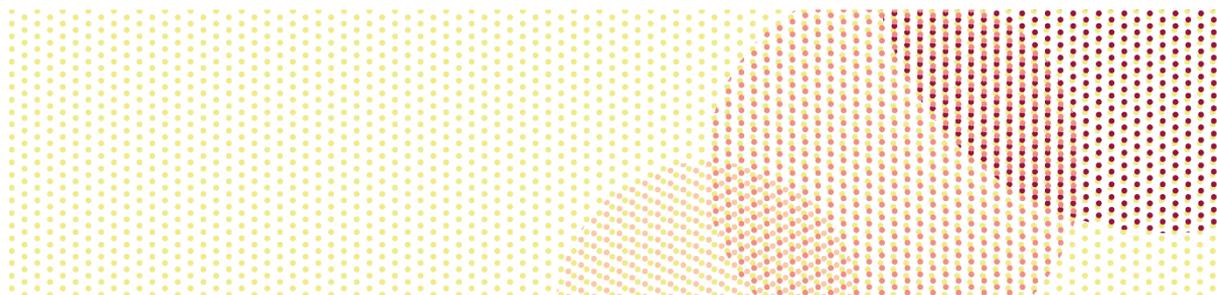
La Direction des Ressources Humaines

Elle intervient dans la procédure de recrutement et de reclassement d'un agent en situation de handicap. Elle vérifie le processus d'intégration de l'agent au sein de son service, elle assure la préparation des dossiers qui vont être présentés en commission de réforme et/ou comité médical. Elle participe également à la recherche de solutions de formation et d'adaptation au poste.

Les acteurs externes

Le Ministère : MIPH (Mission à l'Intégration des Personnels Handicapés)

Au sein de l'administration centrale, la MIPH a été créée en 2006 pour mettre en œuvre les nouvelles dispositions induites par la loi de 2005. Elle est chargée de la politique d'intégration des personnels handicapés pour l'ensemble des agents des Ministères de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation. La mission anime le réseau des correspondants "handicap" académiques ainsi que celui des personnes ressources des universités et des établissements d'enseignement supérieur. La MIPH et notamment Me Sylvie BOIVERT, Chargée de l'intégration des personnels pour l'enseignement supérieur, travaille en collaboration avec notre Université.



2. Les carrières

Les flux de personnel

Chez les personnels BIATSS, nous décomptons 137 recrutements (dont 48 titulaires ou stagiaires), 73 sorties définitives et 56 sorties provisoires.

Chez les enseignant.e.s et les enseignant.e.s-chercheur.euse.s, nous décomptons 395 arrivées (dont 66 titulaires ou stagiaires), 303 sorties définitives, et 46 sorties provisoires.

Chez les personnels BIATSS comme chez les enseignant.e.s et les enseignant.e.s-chercheur.euse.s, un personnel dont le contrat est prolongé ou renouvelé apparaît dans ces flux.

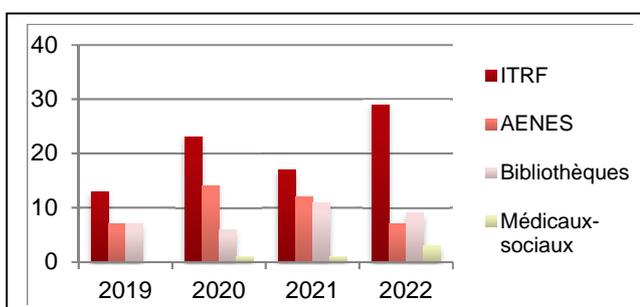
Les arrivées des personnels BIATSS

Les nouveaux.elles titulaires ou stagiaires nommé.e.s

Type de population	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
ITRF	3	3	8	5	6	4	17	12	29
AENES	1	1			5		6	1	7
Bibliothèques	3	1	3		2		9	1	9
Médicaux-sociaux	3						3	0	3
Total	10	5	11	5	13	4	34	14	48
% du total	21%	10%	23%	10%	27%	8%	71%	29%	

L'évolution du nombre de nouveaux.elles titulaires ou stagiaires

Type de population	2019	2020	2021	2022
ITRF	13	23	17	29
AENES	7	14	12	7
Bibliothèques	7	6	11	9
Médicaux-sociaux	0	1	1	3
Total	27	43	41	48



Nous constatons une hausse des recrutements de titulaires, notamment chez les personnels ITRF de catégorie C. Les personnels de la filière ITRF représentent 60% des recrutements.

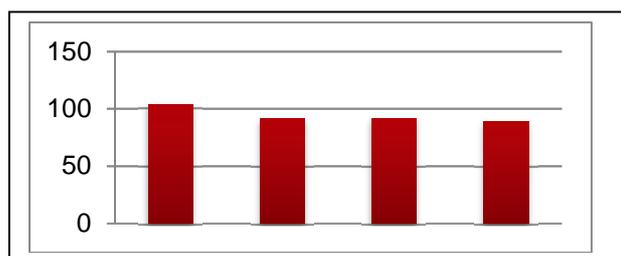
Les nouveaux.elles contractuel.le.s recruté.e.s

Type de contrat	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Total	26	10	20	6	16	11	62	27
% catégorie	72%	28%	77%	23%	59%	41%	70%	30%
Total	36		26		27		89	

L'évolution du nombre de contractuel.le.s recruté.e.s

Evolution	2019	2020	2021	2022
Total	104	92	92	89

Ici ne sont pas décomptés les accroissements temporaires et saisonniers d'activité.



Les motifs de recrutement des contractuel.le.s BIATSS

Type de contrat	Nombre de contrats		
	F	H	Total
Accroissement temporaire ou saisonnier d'activité.	46	35	81
Agent.e.s bénéficiant de l'Obligation d'Emploi (B.O.E.)	2		2
Besoin permanent à temps complet.	1	1	2
Fonctions nécessitant des compétences spécialisées.	63	28	91
Remplacement de titulaire ou de contractuel	5		5
Vacance temporaire d'emploi	3	3	6
Total	120	67	187

Ici sont décomptés les contrats. Un.e agent.e peut avoir signé plusieurs contrats en cours d'année.

Répartition des candidats aux concours et examens professionnels à l'UPN

Concours ITRF	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	F	H	F	H	F	H	
Inscrits	24	13	18	9	18	9	91
Admissibles	15	20	13	6	7	2	63
Admis	6	3	5	2	3	0	19

Concours AENES	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	F	H	F	H	F	H	
Inscrits	0	0	1	11	3	0	15
Admissibles	0	0	4	1	3	0	8
Admis	0	0	2	0	3	0	5

Concours bibliothèques	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	F	H	F	H	F	H	
Inscrits	0	0	0	0	3	3	6
Admissibles	0	0	0	0	3	3	6
Admis	0	0	0	0	2	0	2

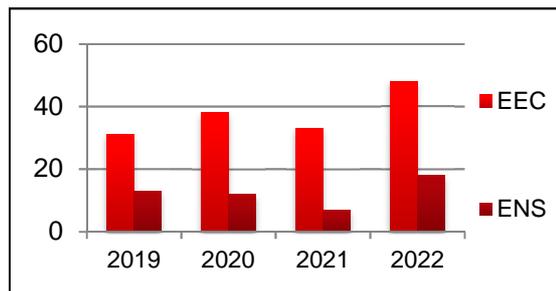
Les arrivées d'enseignant.e.s et enseignant.e.s-chercheur.euse.s

Les nouveaux.elles, titulaires ou stagiaires nommé.e.s

Corps	Femmes	%	Hommes	%	Total
Prof des Univ.	8	62%	5	38%	13
Maître.sse.s de conférences	13	37%	22	63%	35
PRAG	7	58%	5	42%	12
PRCE	1	33%	2	67%	3
PLP	1	33%	2	67%	3
Total	30	45%	36	55%	66

L'évolution du nombre de nouveaux.elles titulaires ou stagiaires

Population	2019	2020	2021	2022
Enseignant.e.s-chercheur.euse.s	31	38	33	48
Autres enseignant.e.s titulaires	13	12	7	18
Total	44	50	40	66



Nous constatons une augmentation des recrutements d'enseignant.e.s titulaires (+15 chez les enseignant.e.s-chercheur.euse.s et + 11 chez les autres enseignant.e.s titulaires). Cette augmentation est le reflet de la campagne emploi 2022.

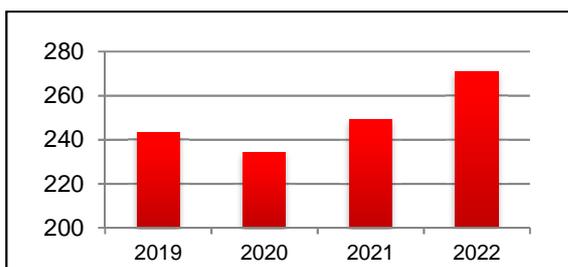
Les nouveaux.elles. contractuel.le.s recruté.e.s

Type de population	F	H	Total
ATER tps partiel	7	11	18
ATER tps plein	55	34	89
Chercheur.euse.s contractuel.le.s	30	22	52
Enseignant.e.s contractuels	4	3	7
Doctorant.e.s contractuel.le.s	37	41	78
Lecteur.trice.s de langue	16	4	20
Maître.sse.s de langue	1		1
Post-doctorant.e.s		2	2
PAST	1	1	2
MAST	1	1	2
	152	119	271

Les recrutements d'enseignant.e.s et de chercheur.euse.s contractuel.le.s augmente de 9% en un an. Cette augmentation se répartit différemment entre les corps et concerne principalement les chercheur.euse.s et les contractuel.le.s doctorant.e.s. En revanche, les recrutements d'ATER diminuent en raison notamment de l'ouverture au concours de postes de maître.sse.s de conférence.

L'évolution des personnels contractuels recrutés

Année	Agent.e.s
2019	243
2020	234
2021	249
2022	271



Les recrutements au fil de l'eau des personnels BIATSS

Les postes publiés au recrutement par composante

Service	A	B	C	Total
ACA2		2		2
COMETE	1			1
COMUE	1	1		2
DALOE	2	1	5	8
DES			2	2
DFC		1		1
DRED	2	1	4	7
DRH	1		0	1
DRI		2		2
DSP	9	5	12	26
DSSI			1	1
IUT	4	3		7
La Contemporaine		2		2
Médecine Préventive	2			2
MEDIADIX	1			1
PATRIMOINE	6		2	8
PRESIDENCE			1	1
SRI	2			2
RSU-DD		1		1
SAJI	3	1		4
SAS-F	1			1
SCD	2	1	1	4
SCUIO-IP	4	2		6
SFC	1			1
SUFOM			1	1
UFR PHILLIA		2	2	4
UFR SPSE	2		7	9
Total	44	25	38	107

L'historique des postes publiés au recrutement par catégorie hiérarchique

Année	A	B	C	Total
2020	50	30	37	117
2021	53	34	36	123
2022	44	25	38	107

Les postes peuvent être publiés au recrutement tout au long de l'année. Leur nombre a diminué en 2022. A noter que 26 postes étaient ouverts à l'UFR DSP (contre 16 l'année dernière), ils représentent près du quart de la totalité des postes ouverts.

Les mobilités internes des personnels BIATSS

Nombre d'agent.e.s ayant changé d'affectation		
F	H	Total
18	8	26

Les postes des 26 agent.e.s ayant changé d'affectation au cours de l'année 2022 sont inclus dans les 107 postes publiés au recrutement.

Les promotions

Les promotions des personnels BIATSS titulaires

Evolution des bénéficiaires d'un avancement de grade (tableaux d'avancement)

Population	2019	2020	2021	2022
ITRF	16	15	13	29
AENES	5	8	4	13
Bibliothèques	6	5	3	4
Total	27	28	20	46

L'arrêté du 29 novembre 2021 relatif aux taux de promotion ainsi que l'augmentation du nombre de dossiers proposés par l'Université expliquent l'évolution importante des bénéficiaires des TA en un an.

Evolution des bénéficiaires d'un avancement de corps (listes d'aptitude)

Population	2019	2020	2021	2022
ITRF	4	4	4	4
AENES	2	2	2	2
Bibliothèques	0	1	0	0
Total	6	7	6	6

Les promotions par tableaux d'avancement

	Grade	BIB							
		Agent.e.s promouvables		Dossiers déposés		Dossiers proposés		Agent.e.s promus	
		F	H	F	H	F	H	F	H
A	CONSERVAT. CHEF	6	2	4	2	2	0	1	0
	BIB HC	1	1	0	1	0	1	0	0
B	BIBAS CE	5	1	2	1	1	1	0	1
	BIBAS CS	3	0	3	0	3	0	0	0
C	MAG P1	9	7	7	4	4	2	1	1
	MAG P2	0	1	0	0	0	0	0	0
TOTAL		24	12	16	8	10	4	2	2
		36		24		14		4	

	Grade	AENES							
		Agent.e.s promouvables		Dossiers déposés		Dossiers proposés		Agent.e.s promus	
		F	H	F	H	F	H	F	H
A	APAENES	1	1	0	1	0	1	0	0
	INFIRM HC	1	0	1	0	1	0	0	0
B	SAENES CE	5	1	1	0	1	0	0	0
	SAENES CS	6	3	4	1	2	1	0	1
C	ADJAENES P1	31	8	20	3	10	1	11	1
TOTAL		44	13	26	5	14	3	11	2
		57		31		17		13	

	Grade	ITRF							
		Agent.e.s promouvables		Dossiers déposés		Dossiers proposés		Agent.e.s promus	
		F	H	F	H	F	H	F	H
A	IGR HC	0	0	0	0	0	0	0	0
	IGR 1C	2	4	2	1	2	0	2	0
	IGE HC	11	8	4	5	3	2	1	1
B	TECH CE	5	5	3	2	2	1	1	0
	TECH CS	11	14	6	4	4	1	3	1
C	ATRF P1C	17	21	13	13	9	4	9	4
	ATRF P2C	12	11	3	5	3	4	3	4
TOTAL		58	63	31	30	23	12	19	10
		121		61		35		29	

Les promotions par liste d'aptitude

	Corps	BIB							
		Agent.e.s promouvables		Dossiers déposés		Dossiers proposés		Agent.e.s promus	
		F	H	F	H	F	H	F	H
A	CONSERVAT. G	14	2	1	0	1	0	0	0
	CONSERVAT.	5	1	1	0	1	0	0	0
	BIB	20	2	14	1	2	0	0	0
B	BIBAS CN	15	12	7	4	2	1	0	0
TOTAL		54	17	23	5	6	1	0	0
		71		28		7		0	

	Corps	AENES							
		Agent.e.s promouvables		Dossiers déposés		Dossiers proposés		Agent.e.s promus	
		F	H	F	H	F	H	F	H
A	AAE	12	7	3	0	3	0	1	0
B	SAENES CN	48	9	14	2	4	0	1	0
TOTAL		60	16	17	2	7	0	2	0
		76		19		7		2	

	Corps	ITRF							
		Agent.e.s promouvables		Dossiers déposés		Dossiers proposés		Agent.e.s promus	
		F	H	F	H	F	H	F	H
A	IGR 2C	33	23	10	6	2	0	0	0
	IGE 2C	8	7	2	2	2	2	1	0
	ASI	24	32	10	11	2	2	1	0
B	TECH CN	36	48	30	31	2	3	1	1
TOTAL		101	110	52	50	8	7	3	1
		211		102		15		4	

Les promotions par liste d'aptitude exceptionnelle (LPR)

Corps	Propositions			Promu.e.s		
	F	H	Total	F	H	Total
IGR	1	1	2	0	0	0
IGE	1	0	1	0	0	0
ASI				1	1	2
Tech	2	4	6	1	2	3
Total	5	6	11	2	3	5

Les agent.e.s titulaires à l'UPN promus par concours et toujours en poste à l'UPN

Type de population	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	F	H	F	H	F	H	
ITRF	13	4	8	8	1		34
AENES			2	1	4		7
Bibliothèques		1	2				3
Total	13	5	12	9	5	0	44
	18		21		8		

Titularisations après le stage

Type de population	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	F	H	F	H	F	H	
ITRF	1	2	4			1	8
AENES			1		3	1	5
Bibliothèques			1		1		2
Total	1	2	6	0	4	2	15

En 2022, deux agents (un technicien et un assistant ingénieur) ont vu leur période de stage renouvelée.

Evolution des titularisations après le stage

Type de population	2019	2020	2021	2022
ITRF	16	19	14	8
AENES	1	4	8	5
Bibliothèques	1	2	1	2
Total	18	25	23	15

Les promotions des personnels BIATSS contractuels

Les agent.e.s contractuel.le.s titularisé.e.s par concours et toujours en poste à l'UPN

Type de population	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	F	H	F	H	F	H	
ITRF	3	2	2	1	1	0	9
AENES	0	0	1	0	5	0	6
Bibliothèques	0	0	0	0	0	0	0
Total	3	2	3	1	6	0	15

Les agent.e.s contractuel.le.s titularisé.e.s par recrutement direct sans concours et toujours en poste à l'UPN

Type de population	Catégorie C		Total
	F	H	
ITRF	0	2	2
Bibliothèques	2	0	2
Total	2	2	4

Nombre de passage de CDD en CDI d'ans l'année

Type de population	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	F	H	F	H	F	H	
Agent.e.s CDI.sé.e.s	10	3	6	2	4	4	29

29 agent.e.s contractuel.le.s ont été CDI.sé.e.s en 2022 contre 27 en 2021 et seulement 4 en 2020.

Les promotions des personnels EEC

Les nominations par concours

Corps d'accueil	Nombre		Dont personnel de l'UPN
	F	H	
Professeur.e.s des universités	3	2	5
Maître.sse.s de conférences	10	13	4
PRAG	0	2	1
Total	13	17	10

L'évolution des nominations par concours

Corps d'accueil	2019	2020	2021	2022
Professeur.e.s des universités	13	5	10	5
Maître.sse.s de conférences	22	21	21	23
PRAG/PRCE	1	1	1	2
Total	36	27	32	30

Les candidatures pour un avancement de grade au choix

	Candidatures			Promu.e.s		
	F	H	Total	F	H	Total
Professeurs des universités classe exceptionnelle échelon 2	5	9	14	2	3	5
Professeurs des universités classe exceptionnelle échelon 1	10	12	22	3	7	10
Professeurs des universités 1 ^{ère} classe	18	8	26	11	2	13
Maîtres de conférences hors classe échelon exceptionnel	9	4	13	1	2	3
Maîtres de conférences hors classe	32	20	52	13	7	20
PRAG hors classe	8	7	15	0	0	0
PRCE classe exceptionnelle (viviers 1 et 2)	1	1	2	0	1	1
Professeur d'EPS hors classe	3	6	9	0	0	0
PLP hors classe	0	1	1	0	0	0
Total	76	78	154	30	22	52

L'évolution des avancements de grade au choix

	2019	2020	2021	2022		
				F	H	Total
Professeurs des universités classe exceptionnelle échelon 2	4	11	10	2	3	5
Professeurs des universités classe exceptionnelle échelon 1	10	12	11	3	7	10
Professeurs des universités 1 ^{ère} classe	14	14	12	11	2	13
Maîtres de conférences hors classe échelon exceptionnel	4	7	5	1	2	3
Maîtres de conférences hors classe	14	19	18	13	7	20
PRAG hors classe	2	4	2			0
PRCE hors classe	1					0
Professeur d'EPS hors classe						0
PRAG classe exceptionnelle (viviers 1 et 2)	4		2			0
PRCE classe exceptionnelle (viviers 1 et 2)	1	1			1	1
PLP hors classe						0
Professeur d'EPS hors classe	4	1	1			0
Total	58	69	61	30	22	52

Les titularisations après le stage et leurs évolutions

Corps	Nombre		Dont personnel de l'UPN
	F	H	
Maître.sse.s de conférences	10	13	4
PRAG	0	2	1
Total	10	15	5

Corps	2019	2020	2021	2022
Maître.sse.s de conférences	17	24	20	23
PRAG	1	1	0	2
Total	18	25	20	25

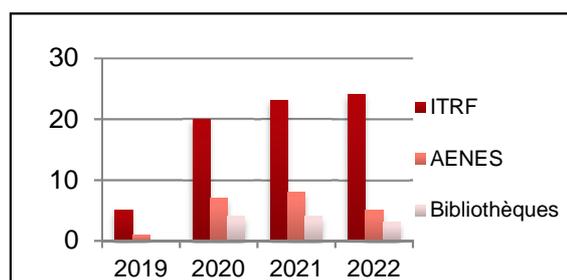
Les sorties provisoires des personnels BIATSS

Les détachements auprès d'un autre organisme

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total		
	F	H	F	H	F	H	F	H	Total
ITRF	8	7	5		1	3	14	10	24
AENES	2	1		1	1		3	2	5
Bibliothèques	3						3	0	3
Sous-total	13	8	5	1	2	3	20	12	32
Total	21		6		2		32		
% du total	41%	25%	16%	3%	6%	9%	63%	37%	

L'évolution des détachements

Population	2019	2020	2021	2022
ITRF	5	20	23	24
AENES	1	7	8	5
Bibliothèques	0	4	4	3
Total	6	31	35	32



Les mises à disposition auprès d'un autre organisme

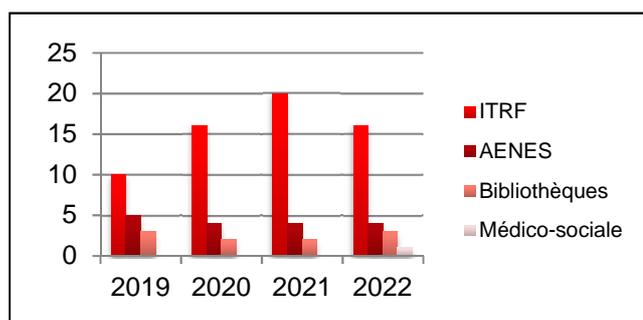
En 2022, aucun agent n'a bénéficié d'une mise à disposition auprès d'un autre organisme.

Les disponibilités

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total		
	F	H	F	H	F	H	F	H	Total
ITRF	8	4	0	1	3	0	11	5	16
AENES	2	0	0	0	2	0	4	0	4
Bibliothèques	2	0	0	0	1	0	3	0	3
Médico-sociale	1						1	0	1
Sous-total	13	4	0	1	6	0	19	5	24
Total	17		1		6		24		
% du total	54%	17%	0%	4%	25%	0%	79%	21%	

L'évolution des disponibilités

Année	2019	2020	2021	2022
ITRF	10	16	20	16
AENES	5	4	4	4
Bibliothèques	3	2	2	3
Médico-sociale	0	0	0	1
Total	18	22	27	24



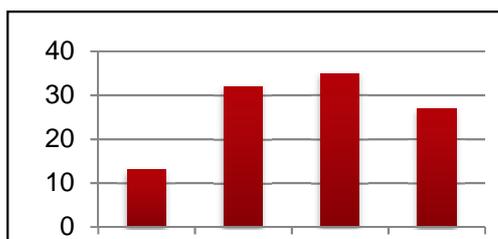
Les sorties provisoires des enseignant.e.s et enseignant.e.s chercheur.euse.s

Les détachements auprès d'un autre organisme

Corps	F	H	Total
Professeur.e.s des universités	5	4	9
Maître.sse.s de conf.	6	12	18
Total	11	16	27

L'évolution des détachements

Année	Effectif
2019	13
2020	32
2021	35
2022	27



Les mises à disposition auprès d'un autre organisme

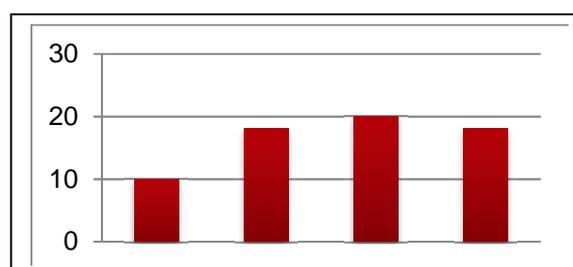
Un professeur des Universités a été mis à disposition en 2022 auprès d'un autre organisme.

Les disponibilités

Corps	F	%	H	%	Total
Professeur.e.s des universités	1	100%	0	0%	1
Maître.sse.s de conf.	10	63%	6	38%	16
PRAG	1	100%	0	0%	1
Total	12	67%	6	33%	18

L'évolution des disponibilités

Année	Effectif
2019	10
2020	18
2021	20
2022	18



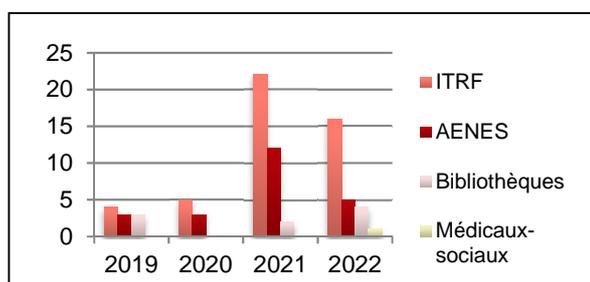
Les sorties définitives des personnels BIATSS

Les mutations

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total		
	F	H	F	H	F	H	F	H	Total
ITRF	5	2	1	2	4	2	10	6	16
AENES	0	0	2	0	3	0	5	0	5
Bibliothèques	2	1	1	0	0	0	3	1	4
Médico-sociale	1	0	0	0	0	0	1	0	1
Sous-total	8	3	4	2	7	2	19	7	26
Total	11		6		9		26		
% du total	31%	12%	15%	8%	27%	8%	73%	27%	

L'évolution des mutations

Population	2019	2020	2021	2022
ITRF	4	5	22	16
AENES	3	3	12	5
Bibliothèques	3	0	2	4
Médicaux-sociaux	0	0	0	1
Total	10	8	36	26



Après une année 2021 marquée par une hausse importante des sorties par mutation, nous constatons une diminution pour 2022. Les personnels de l'ITRF représentent 62% des mutations.

Les départs en retraite

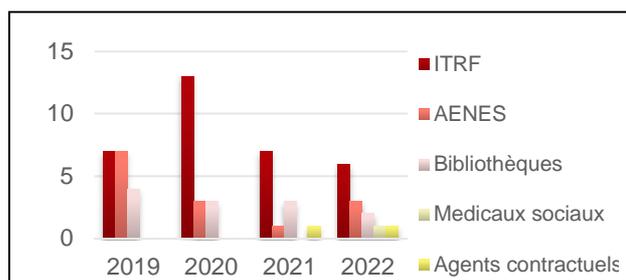
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total		
	F	H	F	H	F	H	F	H	Total
ITRF	2	0	1	1	1	1	4	2	6
AENES	2	0	1	0	0	0	3	0	3
Bibliothèques	1	1	0	0	0	0	1	1	2
Médico-sociale	1	0	0	0	0	0	1	0	1
Agent.e.s contractuel.le.s	0	0	1	0	0	0	1	0	1
Sous-total	6	1	3	1	1	1	10	3	13
Total	7		4		2		13		
% du total	23%	4%	12%	4%	4%	4%	38%	12%	

Les ruptures conventionnelles

Une agente de catégorie C a bénéficié d'une rupture conventionnelle en 2022.

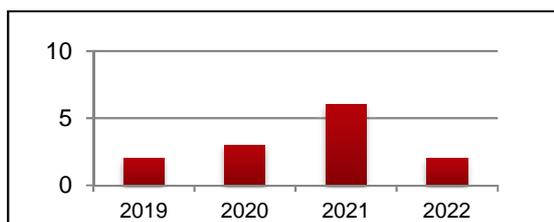
L'évolution des départs en retraite entre 2019 et 2022

Population	2019	2020	2021	2022
ITRF	7	13	7	6
AENES	7	3	1	3
Bibliothèques	4	3	3	2
Médicaux-sociaux	0	0	0	1
Agent.e.s contractuels	0	0	1	1
Total	18	19	12	13



L'évolution des nominations dans un autre établissement suite réussite à concours

Année	Effectif
2019	2
2020	3
2021	6
2022	2

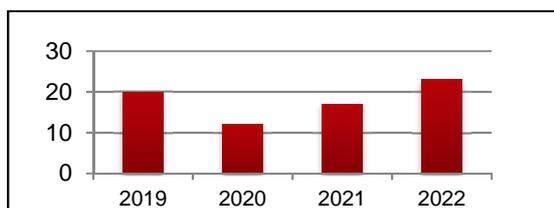


Les démissions

Femmes	14
Hommes	9

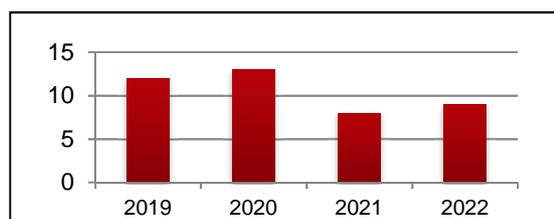
L'évolution des démissions entre 2019 et 2022

Année	Effectif
2019	20
2020	12
2021	17
2022	23



L'évolution des non-renouvellements de contrats

Année	Effectif
2019	12
2020	13
2021	8
2022	9



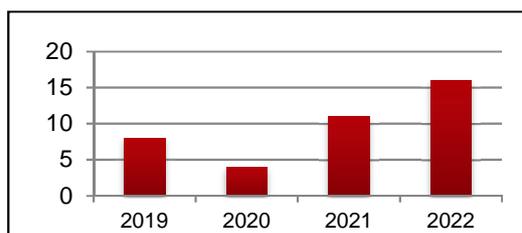
Les sorties définitives des enseignant.e.s et enseignant.e.s chercheur.euse.s

Les mutations

Corps	F	%	H	%	Total
Prof. des universités		0%	1	100%	1
Maître.sse.s de conf.	8	100%		0%	8
PRAG	2	50%	2	50%	4
PRCE		0%	1	100%	1
Prof. d'EPS		0%	2	100%	2
Total	10	63%	3	19%	16

L'évolution des mutations

Année	Effectif
2019	8
2020	4
2021	11
2022	16

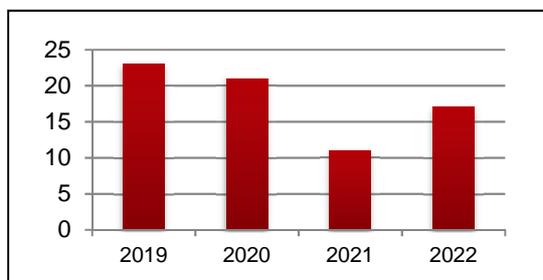


Les départs à la retraite

Corps	F	%	H	%	Total
Prof. des universités	2	29%	5	71%	7
Maître.sse.s de conf.	3	38%	5	63%	8
PRAG	2	100%		0%	2
Total	7	41%	10	59%	17

L'évolution des départs en retraite

Année	Effectif
2019	23
2020	21
2021	11
2022	17



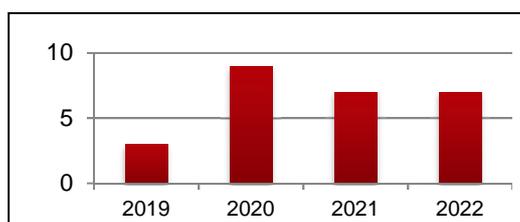
Les décès

L'année 2022 a été marquée par le décès d'une professeure des Universités.

L'évolution des démissions

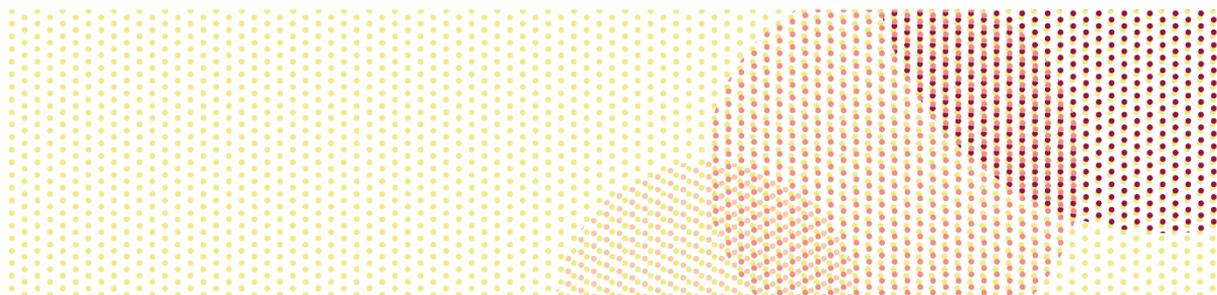
Il y a eu sept démissions d'enseignant.e.s en 2022, soit autant qu'en 2021.

Année	Effectif
2019	3
2020	9
2021	7
2022	7



Les fins de contrats

Corps	F	H	Total
ATER	57	43	100
Chercheur.euse.s contractuel.le.s	30	11	41
Enseignant.e.s contractuel.le.s	0	4	4
Doctorant.e.s contractuel.le.s	26	14	40
Lecteur.rice.s de langue	9	3	12
Maître.sse.s de langue	1	0	1
MAST	1	1	2
Professeur.e.s invité.e.s	19	43	62
Total	143	119	262



3. Les dépenses de personnel

Les dépenses de personnel

Dépenses globales

	2019	2020	2021	2022
Rémunérations brutes	78 614 241	80 938 757	82 536 693	85 051 476
Primes, indemnités et vacances	13 690 702	14 334 040	15 615 937	18 440 994
Cotisations patronales	65 072 653	66 549 462	67 521 576	69 317 144
Prestations sociales	690 540	745 301	694 362	784 862
Total	158 068 137	162 567 560	166 368 568	173 594 476

Entre 2021 et 2022, les dépenses de personnel ont augmenté de 4 % (soit + 7,2 millions d'euros). Cette hausse s'explique en partie par des facteurs d'évolution qui concernent l'ensemble des personnels :

- L'inflation a eu pour conséquence trois hausses successives du SMIC (+5.63 % en 2022). Ces hausses ont provoqué une revalorisation des grilles indiciaires.
- La revalorisation du point d'indice en juillet 2022 de 3.5 %
- La mise en place de la prise en charge partielle de la protection sociale complémentaire.

Dépenses des personnels BIATSS

	2019	2020	2021	2022
Rémunérations brutes	22 061 129	22 589 906	23 158 378	24 052 775
Primes, indemnités et vacances	4 646 391	5 125 401	5 188 743	7 139 328
Cotisations patronales	17 353 192	17 804 929	18 050 453	18 598 840
Prestations sociales	278 892	286 376	296 517	306 754
Total	44 339 604	45 806 612	46 694 092	50 097 698

Les dépenses de personnels BIATSS ont augmenté de 7 % en un an (soit + 3,4 millions d'euros). Cela s'explique par :

La revalorisation de l'IFSE : entre 2021 et 2022, les dépenses de primes, indemnités et vacances ont augmenté de 38 %. Le détail de ces revalorisations se trouvent page 55. Cette revalorisation indemnitaire a également bénéficié aux agent.e.s contractuel.le.s.

La hausse du nombre de personnels BIATSS : entre 2021 et 2022, nous constatons une hausse de 9 ETPT annuels chez les personnels BIATSS.

La mise en place du forfait télétravail.

Dépenses des enseignant.e.s et enseignant.e.s chercheur.e.s

	2019	2020	2021	2022
Rémunérations brutes	56 553 112	58 348 851	59 378 314	60 998 701
Primes, indemnités et vacances	9 044 311	9 208 639	10 427 194	11 301 666
Cotisations patronales	47 719 461	48 744 533	49 471 123	50 718 303
Prestations sociales	411 648	458 925	397 845	478 108
Total	113 728 533	116 760 948	119 674 477	123 496 778

Les dépenses des enseignant.e.s et enseignant.e.s chercheur.e.s augmentent de 3 % (soit + 3,8 millions d'euros) entre 2021 et 2022. Cette augmentation s'explique par :

La mise en place du RIPEC.

La campagne emploi : elle a pour impact la création de 9 postes d'enseignant.e.s et 10 postes de doctorants.

La prolongation de plusieurs contrats doctoraux et de contrats d'ATER pour les années 2021, 2022 et 2023 suite à la pandémie liée au covid-19.

Données par type de dépense

	2019	2020	2021	2022
Plafond Etat	144 246 885	147 705 652	150 588 281	156 937 372
Plafond Université	6 086 613	6 993 784	7 559 924	7 837 780
Heures complémentaires	2 856 993	3 071 387	3 549 878	3 722 919
Vacations d'enseignement	4 877 646	4 796 737	4 670 485	5 096 404
Total	158 068 137	162 567 560	166 368 568	173 594 476

Dans le tableau ci-dessus sont ventilées les dépenses de personnel par type de dépense.

Entre 2019 et 2022, nous constatons une augmentation de 29 % des dépenses sous plafond Université et de 30 % des heures complémentaires.

Focus sur les heures complémentaires dans les composantes

Composantes	2019	2020	2021	2022
IUT VA	567 916	611 012	726 305	753 089
LCE	487 820	513 406	289 004	595 298
SEGMI	376 495	425 042	492 120	497 131
SSA	284 890	295 373	353 091	384 016
DSP	281 729	312 239	382 622	380 213
PHILLIA	275 806	290 287	345 001	370 803
SPSE	182 775	162 327	289 004	305 643
STAPS	214 255	255 039	232 542	281 541
SITEC	141 684	162 559	121 024	114 142
IPAG	8 191	8 291	16 858	17 169

Entre 2019 et 2022, les dépenses d'heures complémentaires ont augmenté de 30 % et cette progression se retrouve globalement dans toutes les composantes. L'IUT consomme 20 % des heures complémentaires totales sur l'année 2022.

Focus sur les vacances d'enseignement dans les composantes

Composantes	2019	2020	2021	2022
DSP	993 404	999 433	841 802	936 792
SEGMI	641 674	700 578	684 324	758 787
SSA	567 263	485 653	505 136	626 120
SPSE	601 314	547 181	569 808	608 093
PHILLIA	513 341	464 156	513 771	553 940
IUT VA	475 694	457 613	511 554	486 902
LCE	280 335	269 946	274 001	299 326
STAPS	114 720	164 693	124 535	162 299
SITEC	139 388	113 295	87 537	104 571
IPAG	69 947	81 067	91 613	102 414

En trois ans, les vacances d'enseignement ont augmenté de 6 %. L'UFR DSP consomme 20 % des dépenses totales de vacances d'enseignement.

La grille indiciaire

La valeur du point d'indice au 31 décembre 2022 est de 4,850033. Cette valeur multipliée par l'indice majoré donne le traitement brut.

La rémunération indiciaire des personnels BIATSS

L'échelle de rémunération par tranche indiciaire

Indice Nouveau Majoré	ITRF			Total	AENES			Total	BIB			Total	Contractuel.le.s			Total
	A	B	C		A	B	C		A	B	C		A	B	C	
351 à 400		70	87	157	1	21	52	74	1	11	21	33	47	79	138	264
401 à 450	30	25	27	82	2	12	25	39	4	8	11	23	28	1		29
451 à 500	26	10	3	39	2	5	4	11	4	8		12	17			17
501 à 550	22	6		28	5	1		6	5	6		11	9			9
551 à 600	20	1		21		2		2	3	1		4				0
601 à 650	12			12	7			7	4			4	3			3
651 à 700	7			7	2			2	5			5	2			2
701 à 750	2			2	2			2	1			1				0
751 à 800				0				0	1			1	1			1
801 à 850	1			1	3			3	4			4				0
851 à 900				0				0	2			2				0
901 à 950				0				0	2			2	2			2
951 à 1000	3			3	1			1	3			3				0
1051 à 1100	1			1	1			1				0	1			1
plus que 1100				0				0	1			1	2			2
Total	124	112	117	353	26	41	81	148	40	34	32	106	112	80	138	330

Les deux premières tranches indiciaires représentent 75 % des personnels BIATSS. Plus aucun agent n'est payé sur la tranche allant de 301 à 350 du fait de l'augmentation de l'indice minimum fonction publique.

Les personnels contractuels sont rémunérés à 81 % sur la première tranche indiciaire alors qu'ils étaient 86 % l'année dernière à être rémunérés sur des indices allant de 340 à 400.

Le détail des personnels de catégories C titulaires

Indice Nouveau Majoré	ITRF	AENES	BIB	Total
351 à 360	34	27	4	65
361 à 370	16	6	8	30
371 à 380	16	5	6	27
381 à 390	3			3
391 à 400	18	14	3	35
401 à 410	11	9	3	23
411 à 420	14	10	5	29
421 à 430	2	4	2	8
441 à 450		1	2	3
471 à 480	3	4		7
Total	117	80	33	230

Par rapport à l'année dernière, les tranches allant des indices 331 à 350 ont disparu alors qu'elles représentaient 29 % des effectifs, du fait de l'augmentation de l'indice minimum fonction public.

Un peu plus de la moitié des agent.e.s sont rémunéré.e.s sur les trois premières tranches, les autres se répartissent sur les indices 381 à 480.

Le détail par genre

Indice Nouveau Majoré	ITRF		AENES		BIB		Total
	F	H	F	H	F	H	
351 à 400	79	78	61	13	26	7	264
401 à 450	38	44	30	9	16	7	144
451 à 500	25	14	9	2	10	2	62
501 à 550	14	14	5	1	9	2	45
551 à 600	11	10		2	3	1	27
601 à 650	4	8	5	2	3	1	23
651 à 700	5	2	1	1	4	1	14
701 à 750	1	1	1	1	1		5
751 à 800					1		1
801 à 850		1	1	2	2	2	8
851 à 900					2		2
901 à 950					2		2
951 à 1000	1	2		1	3		7
1051 à 1100		1	1				2
plus que 1100						1	1
Total	178	175	114	34	82	24	607
<i>Total par filière</i>	353		148		106		

79 % des femmes sont rémunérées sur les trois premières tranches indiciaires contre 76 % pour les hommes.

84 % des personnels de l'ITRF sont rémunérés sur ces trois premières tranches contre 79 % des personnels AENES et 64 % des personnels de la filière bibliothèque.

2 % des personnels de l'ITRF, 5 % des personnels de l'AENES et 13 % des personnels de la filière bibliothèque sont rémunérés au-delà de l'indice 700.

La moyenne des rémunérations mensuelles brutes des personnels BIATSS

Montants en euros, primes incluses

Les rémunérations moyennes ont été obtenues en pondérant les salaires des personnels BIATSS avec les ETPT.

L'évolution moyenne des personnels BIATSS (toutes populations confondues)

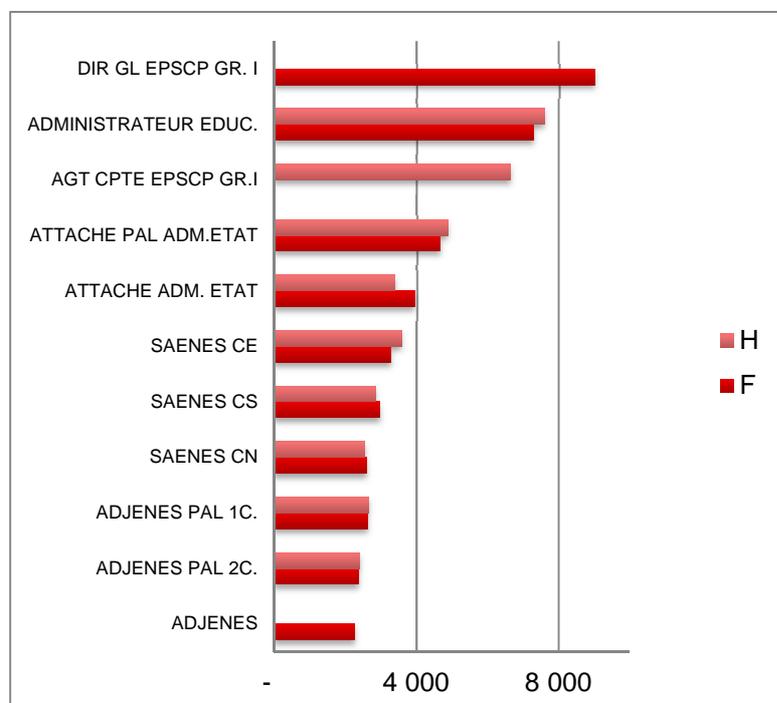
	2019	2020	2021	2022
Rémunération moyenne d'un personnel	2 511	2 574	2 634	2 790

Après avoir augmenté de 3 % en 2020 puis de 2 % en 2021, la rémunération moyenne d'un BIATSS a augmenté de 6 % en 2022.

La rémunération moyenne brute par genre et catégorie des personnels BIATSS

Catégorie	2020			2021			2022		
	A	B	C	A	B	C	A	B	C
Femmes	3 371	2 377	2 087	3 384	2 370	2 210	3 518	2 531	2 275
Hommes	3 555	2 377	2 096	3 641	2 364	2 137	3 835	2 626	2 285

Les rémunérations moyennes brutes des personnels AENES



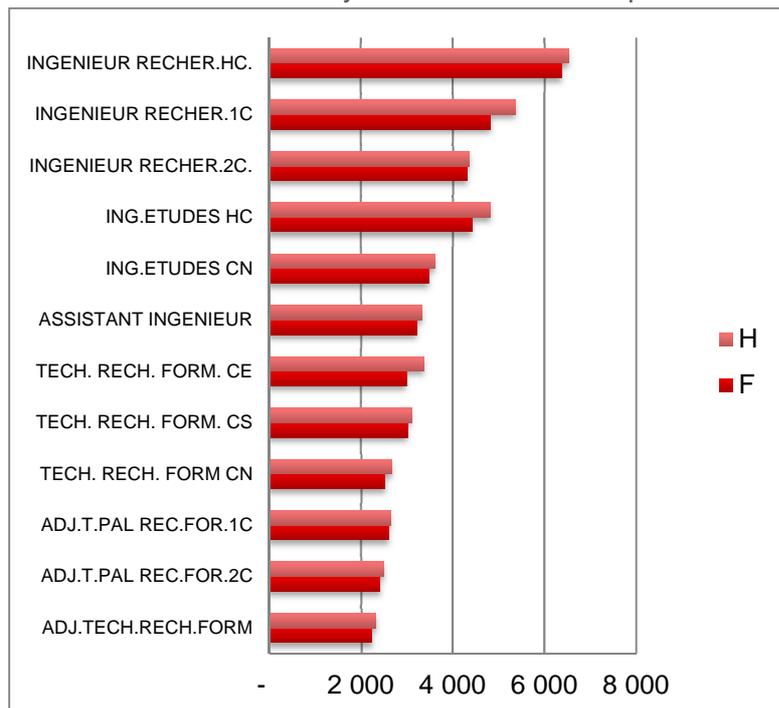
Année	2019	2020	2021	2022
Moyenne	2578	2612	2732	2923
Médiane	2245	2316	2300	2564

Détail par genre

	F	H
Moyenne	2789	3364
Médiane	2537	2725

L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est le plus marqué chez les personnels AENES. En 2021, l'écart moyen était de -21 % et l'écart médian de -7 % contre -17 % et -7 % en 2022.

Les rémunérations moyennes brutes des personnels ITRF



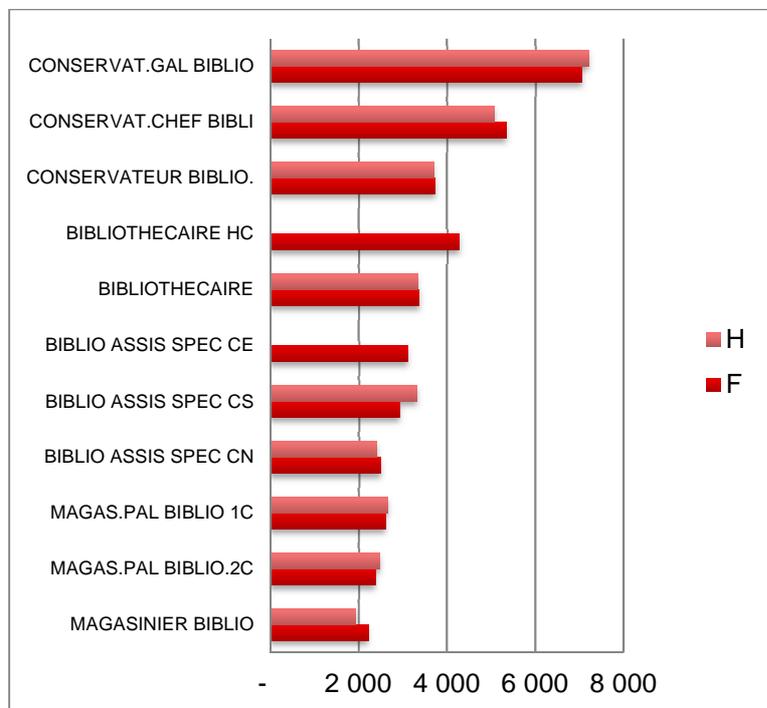
Année	2019	2020	2021	2022
Moyenne	2670	2731	2757	2980
Médiane	2454	2497	2478	2655

Détail par genre

	F	H
Moyenne	2935	3027
Médiane	2655	2659

En 2021, l'écart moyen était de -2 % et l'écart médian de +1 % contre -3 % et < 1 % en 2022.

Les rémunérations moyennes brutes des personnels de bibliothèque



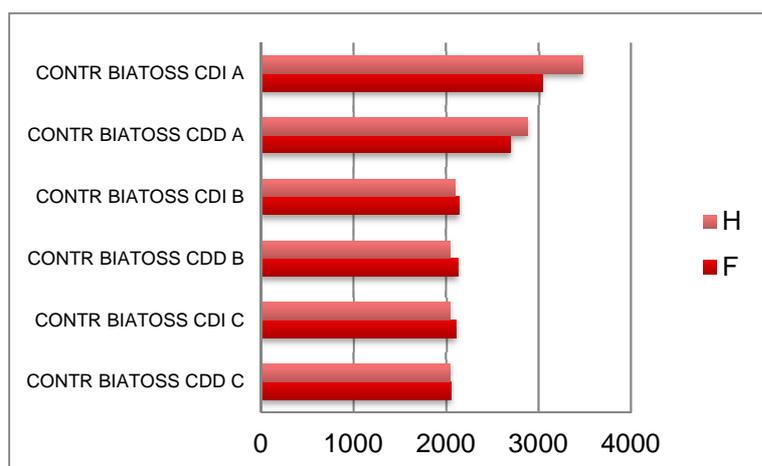
Année	2019	2020	2021	2022
Moyenne	3043	3099	3212	3340
Médiane	2669	2700	2707	2977

Détail par genre

	F	H
Moyenne	3358	3278
Médiane	2960	2922

En 2021, l'écart moyen était de -5 % et l'écart médian de -2 % contre +2 % et +1 % en 2022.

Les rémunérations moyennes brutes des personnels contractuels



Année	2019	2020	2021	2022
Moyenne	1978	2124	2315	2332
Médiane	1897	1998	2040	2185

Détail par genre

	F	H
Moyenne	2325	2348
Médiane	2188	2177

En 2021, l'écart moyen était de -1 % et l'écart médian de +5 % contre -1 % et 0 % en 2022.

Les rémunérations indiciaires des enseignant.e.s et enseignant.e.s chercheur.e.s

Les rémunérations moyennes ont été obtenues en pondérant les salaires des enseignant.e.s avec les ETPT.

L'évolution des rémunérations moyennes et médianes en euros

Ici sont prises en compte toutes les rémunérations des enseignant.e.s et des enseignant.e.s chercheur.e.s, titulaires et contractuel.le.s.

Année	2019	2020	2021	2022
Moyenne	3847	3978	4036	4098
Médiane	3735	3876	3960	3993

La rémunération moyenne brute par genre des personnels enseignant.e.s

	Genre	Enseignant.e.s chercheur.e.s	Enseignant.e.s contractuel.le.s	Enseignant.e.s du second degré
2020	Femmes	4 616	2 368	3 986
	Hommes	4 903	2 481	4 412
2021	Femmes	4 861	2 369	3 942
	Hommes	5 076	2 375	4 421
2022	Femmes	4 952	2 364	4 174
	Hommes	5 174	2 413	4 583

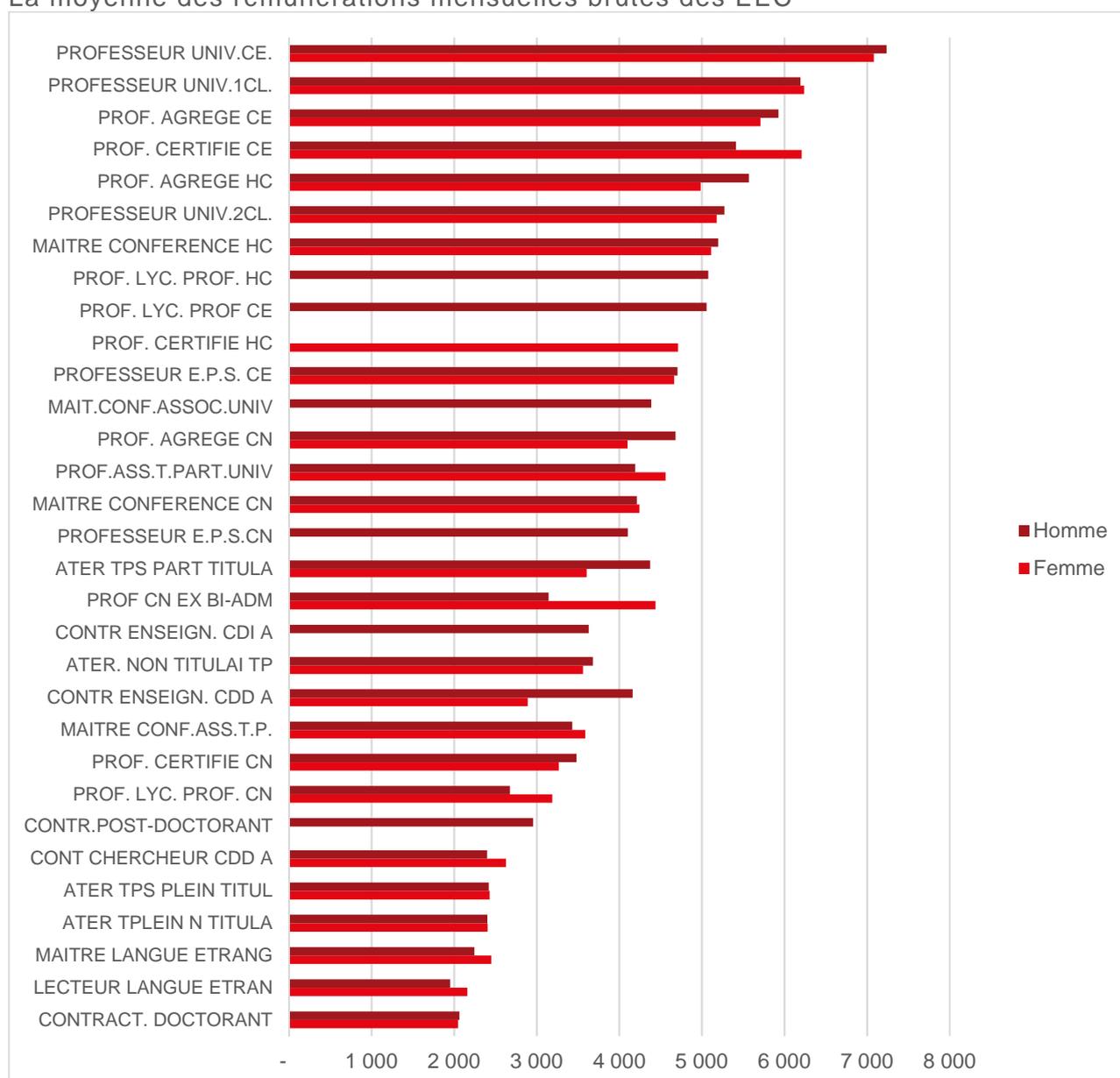
L'échelle de rémunération par tranche indiciaire

Indice Nouveau Majoré	Prof. des Universités			Maître.sse.s de conf.			PRAG		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
De 451 à 500				9	13	22			
De 501 à 550				1		1	7	2	9
De 551 à 600				8	5	13	5	1	6
De 601 à 650				18	25	43	2		2
De 651 à 700	1		1	29	28	57	4	2	6
De 701 à 750		3	3	47	31	78	4	2	6
De 751 à 800	2	1	3	58	31	89	19	15	34
De 801 à 850	14	8	22	89	75	164	2	8	10
De 851 à 900	7	4	11	3	1	4	3		3
De 901 à 950	3	2	5	3	3	6	2	3	5
De 951 à 1 000	11	4	15	28	13	41	2	2	4
De 1 001 à 1 050	7	5	12	1	2	3			
De 1 051 à 1 100	16	20	36	10	6	16		3	3
De 1 101 à 1 150	16	9	25						
De 1 151 à 1 200	16	26	42						
De 1 201 à 1 250	2	4	6						
De 1 251 à 1 300	19	25	44						
> 1 300	14	24	38						
Total	128	135	263	304	233	537	50	38	88

L'échelle de rémunération par tranche indiciaire (suite)

Indice Nouveau Majoré	PRCE/PLP			Prof. d'EPS		
	F	H	Total	F	H	Total
De 451 à 500	3	6	9		1	1
De 501 à 550	2	2	4			
De 551 à 600	8	3	11		1	1
De 601 à 650	1	4	5		1	1
De 651 à 700		1	1			
De 701 à 750	1	1	2			
De 751 à 800	1		1		1	1
De 801 à 850	1	3	4	3	9	12
De 851 à 900					1	1
De 901 à 950				1		1
De 951 à 1 000						
Total	17	20	37	4	14	18

La moyenne des rémunérations mensuelles brutes des EEC



Les primes

Les primes des personnels BIATSS

Le montant des primes mensuelles par grade

Les primes des personnels BIATSS ont fait l'objet d'une revalorisation en janvier 2022. Les tableaux qui suivent montrent l'évolution entre les anciens montants et les nouveaux.

Le montant des primes des agent.e.s de catégorie C et de catégorie B de classe normale a augmenté d'au moins 50 %. Pour les autres agent.e.s de catégorie B, cette hausse est de 40 %. Pour les cadres, cette hausse varie entre 10 % et 40 % en fonction du grade de l'agent.e.

PERSONNELS ITRF				
	Grade	Avant la revalorisation	Après la revalorisation	Gain brut
A	IGR HC	831,34 €	997,60 €	166,26 €
	IGR 1C	827,55 €	993,06 €	165,51 €
	IGR 2C	827,31 €	992,77 €	165,46 €
	IGE HC	744,52 €	893,42 €	148,90 €
	IGE CN	544,04 €	761,65 €	217,61 €
	ASI	500,46 €	700,64 €	200,18 €
B	TECH CE	454,23 €	635,92 €	181,69 €
	TECH CS	440,06 €	616,07 €	176,01 €
	TECH CN	328,77 €	493,15 €	164,38 €
C	ATRF P1 / ATEC P1	278,32 €	429,15 €	150,83 €
	ATRF P2 / ATEC P2	278,32 €	429,15 €	150,83 €
	ATRF / ATEC	255,90 €	395,52 €	139,62 €

PERSONNELS AENES				
	Grade	Avant la revalorisation	Après la revalorisation	Gain brut
A	AAE HC	827,55 €	993,06 €	165,51 €
	APAENES	744,52 €	893,42 €	148,90 €
	AAE	544,04 €	761,65 €	217,61 €
	INFENES	500,46 €	700,64 €	200,18 €
B	SAENES CE	454,23 €	635,92 €	181,69 €
	SAENES CS	440,06 €	616,07 €	176,01 €
	SAENES CN	328,77 €	493,15 €	164,38 €
C	ADJAENES P1	278,32 €	429,15 €	150,83 €
	ADJAENES P2	278,32 €	429,15 €	150,83 €
	ADJAENES	255,90 €	395,52 €	139,62 €

PERSONNELS BIB				
	Grade	Avant la revalorisation	Après la revalorisation	Gain brut
A	CONS GENERAL	1 209,26 €	1 330,18 €	120,92 €
	CONS CHEF	743,53 €	892,23 €	148,70 €
	CONS	600,48 €	840,67 €	240,19 €
	BIBLIOTH HC	744,52 €	893,42 €	148,90 €
	BIBLIOTH CN	544,04 €	761,65 €	217,61 €
B	BIBAS CE	454,23 €	635,92 €	181,69 €
	BIBAS CS	440,06 €	616,07 €	176,01 €
	BIBAS CN	328,77 €	493,15 €	164,38 €
C	MAG P1	286,10 €	429,15 €	143,05 €
	MAG P2	286,10 €	429,15 €	143,05 €
	MAG	263,68 €	395,52 €	131,84 €

Contractuel.le.s				
	Grade	Avant la revalorisation (40 % de la prime des titulaires)	Après la revalorisation (45 % de la prime des titulaires)	Gain brut
A	IGR 2C	330,92 €	446,75 €	115,82 €
	IGE CN	217,62 €	342,74 €	125,13 €
	ASI	200,18 €	315,29 €	115,10 €
B	TECH CN	129,84 €	221,92 €	92,08 €
C	ATRF P2	107,99 €	193,12 €	85,12 €

Les primes de fin d'année (montants bruts)

Les primes de fin d'année

Primes des titulaires	F	H	Total
101 à 200	8	3	11
201 à 300	16	4	20
301 à 400	3	2	5
401 à 500	77	42	119
501 à 600	6	1	7
601 à 700	59	26	85
701 à 800	83	55	138
801 à 900	3		3
901 à 1000	51	32	83
1001 à 1100	43	43	86
1101 à 1200	6	2	8
1301 à 1400	2	5	7
1401 à 1500	3	1	4
1701 à 1800	10	8	18
1901 et plus	10	1	11
TOTAL	380	225	605

Primes des contractuel.le.s	F	H	Total
0 et 100	1		1
101 à 200	13	9	22
201 à 300	22	6	28
301 à 400	8	5	13
401 à 500	61	24	85
501 à 600	9	5	14
601 à 700	29	8	37
701 à 800	59	27	86
801 à 900	1		1
901 à 1000	14	7	21
1001 à 1100	12	8	20
1201 à 1300		1	1
1301 à 1400	1	4	5
1501 à 1600	1		1
1601 et plus	1		1
TOTAL	232	104	336

Les agent.e.s qui n'étaient pas présent.e.s toute l'année bénéficient d'une prime de fin d'année proratisée à leur temps de présence.

Les primes des enseignant.e.s et enseignant.e.s chercheur.e.s

L'année 2022 a été marquée par la mise en place du régime indemnitaire des personnels enseignant.e.s et chercheur.e.s (RIPEC). Ainsi, suite à l'application de la loi de programmation de la recherche, la prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) est devenue la composante C1 du RIPEC pour les enseignant.e.s chercheur.e.s et est désormais mensualisée. Les versements des composantes C2 et C3 du RIPEC ne sont intervenus qu'en 2023. Ils seront donc intégrés dans le prochain rapport social unique.

La composante C1 du RIPEC et la PRES

Depuis janvier 2022, le montant annuel brut de la C1 est de 2 800 € et devrait atteindre 6 400 € d'ici 2027 pour tous les enseignant.e.s-chercheur.e.s.

En 2022, les dépenses relatives à la C1 représentent 2 160 963 €.

Les dépenses relatives à la PRES concernent les enseignant.e.s contractuel.le.s et représentent 272 548 € en 2022.

Les dépenses relatives à la prime d'enseignement supérieur (PES) concernent les enseignant.e.s du second degré et représentent 263 733 € en 2022.

La prime pour charges administratives (PCA) 2021-2022

Montants (en euros)	Prof. des Universités			Maître.sse.s de Conférences.			Prof. d'EPS			Total
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
<-500	1		1			0		1	1	2
501-1000			0			0			0	0
1001-1500	1	1	2			0			0	2
1501-2000		1	1			0			0	1
2001-2500	4	2	6	1	1	2			0	8
2501-3000	2		2	1		1			0	3
3001-3500			0			0			0	0
3501-4000		1	1			0		1	1	2
4001-4500			0		1	1			0	1
4501-5000			0			0			0	0
5001-5500	5		5			0			0	5
5500-6000	5	4	9		2	2			0	11
> 6000	3	2	5	2	2	4			0	9
Total	21	11	32	4	6	10	0	2	2	44

Le nombre de bénéficiaires de la PCA

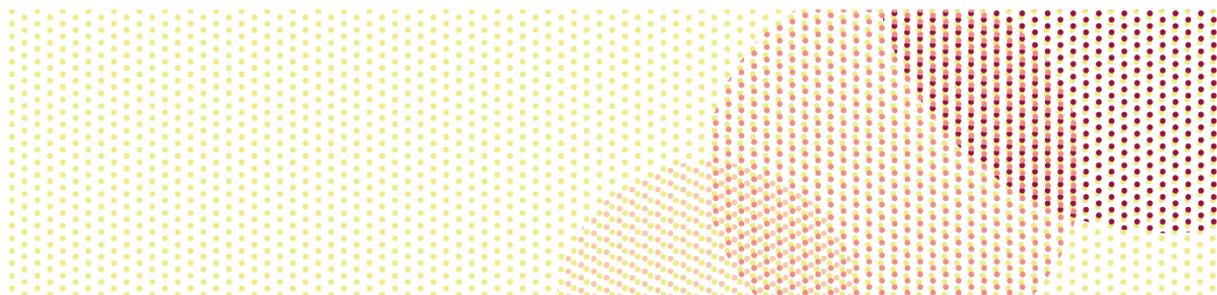
Année	Agent.e.s
2018-2019	39
2019-2020	43
2020-2021	45
2021-2022	44

Le nombre de bénéficiaires de la PEDR 2021-2022

Bénéficiaires	Femmes	Hommes	Total
PEDR des nouveaux entrants dans l'établissement	4	0	4
PEDR accordées par l'établissement	14	11	25
PEDR accordées par l'IUF	1	2	3
Total	19	13	32

L'évolution du nombre de bénéficiaires de la PEDR

2018-2019	30
2019-2020	36
2020-2021	37
2021-2022	32



4. La formation des personnels

Le budget de la formation professionnelle

Le budget de la formation professionnelle est passé de 281 865 € en 2021 à 320 000 € en 2022.

La répartition par axe thématique du plan de formation

Les personnels ayant bénéficié d'une action de formation inscrite au plan de formation

Domaines de formation	Volume horaire dispensé*	Nombre d'actions de formation	Nombre de stagiaires formés **	Nombre de femmes formées	Nombre d'hommes formés
Accueil des nouveaux arrivants	478	2	152	89	63
Professionalisation et développement des compétences métiers	1813	49	188	128	60
Accompagnement des carrières et à évolution des métiers	1397	12	82	70	12
Accompagnement des managers et encadrants	732	3	22	15	7
Hygiène, sécurité et santé au travail – prévention des risques psychosociaux (RPS) et qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)	1358	14	94	55	39
Diversité, égalité***	24	2	15	14	1
TOTAL	5802	82	553	371	182

*Volume horaire dispensé : cette donnée peut représenter plusieurs sessions d'une même action de formation.

**Nombre de stagiaires formés : ce chiffre reflète le nombre d'agent.e.s formé.e.s par session et par thématique. Un.e même agent.e peut être comptabilisé.e plusieurs fois.

***Diversité et égalité : le SAP n'a pas été en mesure de proposer davantage de formation sur cette thématique. En 2023 le catalogue de formation a été étoffé.

La répartition des personnels ayant bénéficié d'une action de formation (hors plan de formation)

Domaines de formation	Volume horaire de formations dispensés	Nombre d'actions de formation	Nombre de stagiaires formés	Nombre de femmes formées	Nombre d'hommes formés
Professionnalisation et développement des compétences métiers	604	40	30	23	7
Accompagnement des carrières et à l'évolution des métiers	391	27	26	14	12
Hygiène, sécurité et santé au travail – prévention des risques psychosociaux (RPS) et qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)	140	5	5	0	5
TOTAL	1135	72	61	37	24

Les personnels ayant bénéficié d'un autre dispositif d'accompagnement

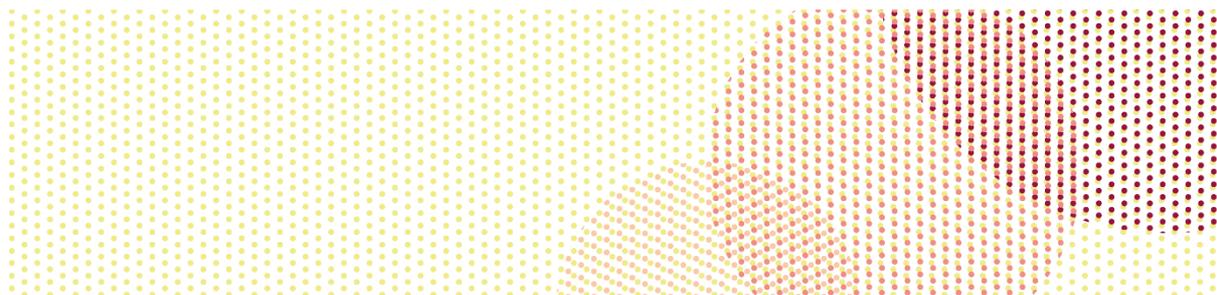
Dispositifs	Volume horaire de formations dispensés	Nombre d'actions de formation	Nombre de stagiaires formés	Nombre de femmes formées	Nombre d'hommes formés
CPF	2527	11	11	9	2
VAE	24	1	1	1	0
Congé de formation	283	4	4	4	0
Bilan de compétence	72	3	3	3	0
TOTAL	2906	19	19	17	2

Les personnels BIATSS ayant bénéficié d'au moins une formation

CATEGORIE	Présents		
	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	30	68	98
Catégorie B	18	53	71
Catégorie C	25	68	93
Total	73	189	262

Les personnels EEC ayant bénéficié d'au moins une formation

CATEGORIE	Présents		
	Hommes	Femmes	Total
ATER	17	26	43
Doctorant contractuel	5	8	13
MCF	32	40	72
PR	1	0	1
PRAG	7	13	20
PRCE	2	1	3
PU	12	22	34
Total	76	110	186



5. La santé et la sécurité au travail

Les absences

Les congés de maladie ordinaire

En 2022, 520 agent.e.s de l'Université ont été placé.e.s en congés pour maladie ordinaire pour un total de 10 605 jours de congés. Ces valeurs sont plus importantes que celles constatées en 2021.

Les congés de maladie ordinaire des personnels BIATSS

Type de population	Nb agent.e.s / Nb jours	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total agent.e.s	Total jours
		F	H	F	H	F	H		
ITRF	Nombre d'agent.e.s	41	18	24	27	31	35	176	
	Nombre de jours d'arrêt	554	308	543	403	884	769		3461
AENES	Nombre d'agent.e.s	18	6	17	2	15	6	64	
	Nombre de jours d'arrêt	143	5	490	57	1007	94		1796
Bibliothèques	Nombre d'agent.e.s	7	1	17	2	34	6	67	
	Nombre de jours d'arrêt	239	36	388	139	218	218		1238
Agent.e.s contractuel.le.s	Nombre d'agent.e.s	18	4	20	4	25	17	88	
	Nombre de jours d'arrêt	189	19	308	55	470	381		1422
Total								395	7917

Année	Agent.e.s	Jours
2019	324	6571
2020	376	7424
2021	284	6088
2022	395	7917

Nous constatons une hausse importante des congés maladie ordinaire chez les personnels BIATSS par rapport à 2021, tant en terme de nombre d'agent.e.s (+39%) qu'en nombre de jours (+30%).

Les congés de maladie ordinaire des EEC

Type de population	Nb d'agent.e.s	Femmes	Hommes	Total Agents	Total jours
	Nombre de jours				
Prof des Univ	Nb d'agent.e.s	11	5	16	516
	Nb jours	390	126		
Maître.sse.s de conf.	Nb d'agent.e.s	46	15	61	1369
	Nb jours	921	448		
PRAG	Nb d'agent.e.s	15	10	25	405
	Nb jours	323	82		
PRCE	Nb d'agent.e.s	7	4	11	205
	Nb jours	109	96		
Prof d'EPS	Nb d'agent.e.s	0	4	4	48
	Nb jours	0	48		
MAST	Nb d'agent.e.s	0	1	1	58
	Nb jours	0	58		
ATER	Nb d'agent.e.s	3	0	3	34
	Nb jours	34	0		
Doctorant.e.s	Nb d'agent.e.s	2	1	3	51
	Nb jours	24	27		
Chercheur.euse.s en CDD	Nb d'agent.e.s	1	0	1	2
	Nb jours	2	0		
Total				125	2688

Année	Agent.e.s	Jours
2019	95	2156
2020	78	2068
2021	91	2522
2022	125	2688

Les congés de longue maladie

Type de population	Nb Agent.e.s	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total agent.e.s	Total jours
	Nb jours	F	H	F	H	F	H		
ITRF	Nombre d'agent.e.s	2		2	1			5	
	Nombre de jours d'arrêt	409		148	293				828
AENES	Nombre d'agent.e.s					1		1	
	Nombre de jours d'arrêt					207			207
PRAG	Nombre d'agent.e.s	1						1	
	Nombre de jours d'arrêt	262							262
Total								7	1297

Année	Agent.e.s	Jours
2019	22	5630
2020	12	2716
2021	9	1474
2022	7	1297

Le nombre de congé de longue maladie diminue et cette diminution s'inscrit dans une continuité depuis 2019.

Les congés de longue durée

Type de population	Nb Agent.e.s	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total agent.e.s	Total jours
	Nb jours	F	H	F	H	F	H		
ITRF	Nombre d'agent.e.s				1		1	2	
	Nombre de jours d'arrêt				244		365		609
AENES	Nombre d'agent.e.s					1		1	
	Nombre de jours d'arrêt					365			365
BIB	Nombre d'agent.e.s			1		1	2	4	
	Nombre de jours d'arrêt			365		365	701		1431
Prof. D'Univ.	Nombre d'agent.e.s		1					1	
	Nombre de jours d'arrêt		365						365
Maître.sse.s de conf.	Nombre d'agent.e.s		1					1	
	Nombre de jours d'arrêt		365						365
Total								9	3135

Année	Agent.e.s	Jours
2019	10	2358
2020	11	2477
2021	6	1026
2022	9	3135

Le nombre de congés de longue durée augmente. Certains d'entre eux ont débuté en 2021 et se prolongent en 2022.

Le temps partiel thérapeutique

Type de population	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	F	H	F	H	F	H	
ITRF			2		1	1	4
AENES			1		2		3
Bibliothèques					1		1
BIATSS CONTR					1		1
Maître.sse.s de conf.	2						2
Total	2	0	3	0	5	1	11

En 2022, 9 personnels BIATSS et 2 maîtresses de conférence se sont vu.e.s accorder un temps partiel thérapeutique. En 2021, ils étaient 6 à en bénéficier.

Le congé de maternité

Les congés de maternité des personnels BIATSS

Type de population	Nb Agentes/ Nb Jours	Cat A	Cat B	Cat C	Total Agentes	Total Jours
ITRF	Nb d'agentes	6	4	1	11	941
	Nb de jours	451	327	163		
AENES	Nb d'agentes		2	2	4	388
	Nb de jours		210	178		
Bibliothèques	Nb d'agentes	4	1		5	220
	Nb de jours	95	125			
BIATSS contractuelles	Nb d'agentes			1	1	68
	Nb de jours			68		
Total					21	1617

Année	Agentes	Jours
2019	18	1796
2020	41	4508
2021	33	2217
2022	22	2019

Depuis le pic de 2020, le nombre de congés de maternité diminue chez les personnels BIATSS.

Les congés de maternité des EEC

Type de population	Agentes	Jours
Maîtresses de conférences	12	1 106
PRAG	3	358
PRCE	1	112
ATER	5	331
Doctorantes	1	112
Total	22	2 019

Année	Agentes	Jours
2019	23	2021
2020	34	3275
2021	19	1924
2022	22	2019

Comme chez les personnels BIATSS, le nombre de congé de maternité est en diminution par rapport à l'année 2020. Nous constatons néanmoins une hausse entre 2021 et 2022.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant

En 2022, 24 agents de l'Université ont bénéficié d'un congé de paternité pour un total de 546 jours. Jamais autant de personnels n'en avait bénéficié dans notre établissement.

En effet, depuis le 1^{er} juillet 2021, le second parent peut bénéficier d'un congé de paternité ou d'accueil de l'enfant de 25 jours (contre 11 précédemment) auxquels s'ajoutent les 3 jours de naissance, ce qui peut porter la durée totale du congé à 28 jours.

Les congés de paternité des personnels BIATSS

Type de population	Nb Agent.e.s/ Nb Jours	Cat A	Cat B	Cat C	Total Agent.e.s	Total Jours
ITRF	Nb d'agent.e.s	5	2		7	176
	Nb de jours	126	50			
AENES	Nb d'agent.e.s		1		1	25
	Nb de jours		25			
Agent.e.s contractuel.le.s	Nb d'agent.e.s	3			3	76
	Nb de jours	76				
Total					11	277

Année	Agent.e.s	Jours
2019	10	110
2020	9	106
2021	4	51
2022	11	277

Le nombre de personnels BIATSS qui ont bénéficié d'un congé de paternité augmente par rapport à 2021 mais reste dans les valeurs des années précédentes. En revanche, le nombre de jours a lui été multiplié par 4.

Les congés de paternité des EEC

Type de population	Agent.e.s	Jours
Maîtres de conférences	10	202
PRAG	1	21
PEPS	1	21
ATER	1	21
Total	13	269

Année	Agent.e.s	Jours
2019	4	44
2020	2	22
2021	7	93
2022	13	269

Depuis 2021, le nombre d'EEC qui ont bénéficié d'un congé de paternité a été doublé, quand le nombre de jours a lui été presque triplé.

Le congé parental et le congé d'adoption

En 2022, aucun agent de l'Université n'a bénéficié de ces congés.

Les congés bonifiés

Type de population	Nb Agent.e.s	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total agent.e.s	Total jours
	Nb jours	F	H	F	H	F	H		
ITRF	Nombre d'agent.e.s	1	1	2		4	4	12	
	Nombre de jours	15	30	23		258	303		629
AENES	Nombre d'agent.e.s			1		1		2	
	Nombre de jours			31		122			153
Bibliothèque	Nombre d'agent.e.s			1				1	
	Nombre de jours			14					14
Total								15	796

Année	Agent.e.s	Jours
2019	4	172
2020	3	160
2021	13	570
2022	15	796

En 2022, 15 agent.e.s de l'Université ont bénéficié d'un congé bonifié pour un total de 796 jours. Ces valeurs sont en augmentation depuis 2020 et la pandémie de covid-19 qui a freiné les déplacements. A noter qu'aucun EEC n'a bénéficié d'un congé bonifié en 2022.

Les congés pour recherche ou conversion thématique

Type de population	Nb Agent.e.s	F	H	Total Agent.e.s	Total Semestres
Prof. Des Univ	Nb d'agent.e.s	1	5	6	6
	Nb de semestres	1	5		
Maître.sse.s de conf.	Nb d'agent.e.s	17	7	24	24
	Nb de semestres	17	7		
Total				30	30

Année	Agent.e.s	Semestres
2019	16	16
2020	21	21
2021	15	15
2022	30	30

Le compte épargne temps recherche – innovation pédagogique

Un maître de conférence a utilisé son CET recherche-innovation pédagogique en 2022.

Les délégations IUF

Evolution IUF	2019		2020		2021		2022	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Prof des Universités	2	8	2	6	4	8	7	2
Maître.sse.s de conférences	8	4	8	5	9	2	5	10
Total	22		21		23		24	

Les délégations hors IUF

Type de population	2021/2022	2022/2023		
	Nombre d'agent.e.s	Femmes	Hommes	Total
Prof des Universités	12	7	3	10
Maître.sse.s de conférences	16	8	11	19
Total	28	15	14	29

Les congés pour projet pédagogique

Type de population	2021/2022			2022/2023			
	Agent.e.s	Semestre	Nombre d'heures	Femme	Homme	Semestre	Nombre d'heures
Maître.sse.s de conf.	0	S1		0	1	S1	192h
	0	S2		0	0	S2	
Enseignant.e.s du 2nd degré	0	S1		0	0	S1	
	1	S2	192 h	1	0	S2	192 h
Total	1			1	1		

Les aménagements de service des enseignant.e.s du second degré

Type de population	2021/2022			2022/2023		
	agent.e.s	dont par décharge en heures		agent.e.s	dont par décharge en heures	
PRAG	2	1	128 h	2	1	128 h
		1	192 h		1	192 h
PRCE	1	0	128 h	0	0	128 h
		1	192 h		0	192 h
Total		3			2	

Les accidents de travail

En 2022, 31 agent.e.s de l'Université ont été victimes d'un accident de service ou de trajet. Ces accidents ont généré 2087 jours d'arrêts de travail.

Les accidents de service et de trajet des personnels BIATSS

Type de population	Nb Agent.e.s / Nb jours	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total agent.e.s	Total jours
		F	H	F	H	F	H		
ITRF	Nombre d'agent.e.s	2		1	2	7	2	14	
	Nombre de jours d'arrêt	25		6	223	351	37		642
AENES	Nombre d'agent.e.s			3		2	1	6	
	Nombre de jours d'arrêt			74		434	365		873
Bibliothèques	Nombre d'agent.e.s	1		1	1	2	2	7	
	Nombre de jours d'arrêt	12		11	21	234	121		399
Contractuels	Nombre d'agent.e.s	1				1	1	3	
	Nombre de jours d'arrêt	11				87	12		110
Total								30	2024

	Agent.e.s	Jours d'arrêt
2019	26	1630
2020	13	1368
2021	14	1125
2022	30	2024

Les accidents de service et de trajet des EEC

Type de population	Nb Agent.e.s / Nb jours	F	H
MCF	Nombre d'agent.e.s	2	0
	Nombre de jours d'arrêt	14	
PRCE	Nombre d'agent.e.s	1	0
	Nombre de jours d'arrêt	10	
PEPS	Nombre d'agent.e.s	1	0
	Nombre de jours d'arrêt	39	
Total agent.e.s		4	0
Total jours		63	0

	Agent.e.s	Jours d'arrêt
2019	3	149
2020	1	4
2021	1	7
2022	4	63

Les aménagements du temps de travail

Les temps de travail à temps partiel et à temps incomplet

Un emploi à temps incomplet est un emploi créé pour une durée de travail inférieure à la durée légale de travail (1607h/an). À la différence du temps partiel, ce n'est donc pas l'agent qui choisit le temps incomplet, il s'agit d'une caractéristique de l'emploi qui s'impose à l'agent. Le travail à temps partiel est quant à lui mis en place à la demande de l'agent. Selon le motif pour lequel il est demandé, le temps partiel est accordé si les nécessités de service le permettent, c'est-à-dire sur autorisation, ou *de droit*, c'est-à-dire qu'il ne peut pas être refusé par l'administration.

Les temps partiels des personnels BIATSS

Quotités		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
		F	H	F	H	F	H	
50%	Titulaire			3		6	1	10
	Non Titulaire					1		1
70%	Titulaire					1		1
80%	Titulaire	12	1	9	1	12	1	36
	Non Titulaire	1						1
90%	Titulaire	1		2				3
	Non Titulaire		1					1
Total		14	2	14	1	20	2	53

Les temps incomplets des personnels BIATSS

Quotités	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	F	H	F	H	F	H	
10%	1						1
20%					1	1	2
30%		1					1
40%						1	1
50%	2	2	1		4	1	10
60%	1				1	1	3
70%	1						1
80%					2	1	3
Total	5	3	1	0	8	5	22

Chez les personnels BIATSS, les postes incomplets sont tous occupés par des personnels non-titulaires, notamment issus de la filière médicaux-sociale (médecins, psychologue).

Les temps partiels des EEC

Quotités		F	H	Total
50%	Titulaire	2	3	5
	Contractuel.le.s	5	4	9
60%	Titulaire	1	0	1
70%	Titulaire	1	1	2
80%	Titulaire	3	2	5
Total		12	10	22

Les temps incomplets des EEC

Quotités	F	H	Total
30%	1	0	1
40%	0	2	2
50%	43	50	93
60%	2	0	2
80%	1	0	1
Total	47	52	99

Ici sont décomptés les ATER mi-temps, certain.e.s enseignant.e.s et chercheur.euse.s ainsi que les PAST MAST.

Le télétravail

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
ITRF	63	37	46	25	32	8	141	70	211
AENES	9	7	30	8	61	10	100	25	125
BIB	20	3	18				38	3	41
Médicaux-Sociaux	2						2	0	2
Agent.e.s contractuel.le.s	54	19	39	7	45	16	138	42	180
Total	148	66	133	40	138	34	419	140	559

Sur les 937 personnels BIATSS que compte l'établissement, 60% d'entre eux bénéficient du télétravail. Parmi eux, 62% des agents bénéficient de deux jours de télétravail et les 38% restants, d'un jour de télétravail.

Le compte épargne temps

Les agent.e.s ayant ouvert un CET en 2022

Filière	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	F	H	F	H	F	H	
AENES	1	2			6		9
ITRF	5	5	2	1	4	2	19
Contractuel.le.s	4	3	0	3	4	4	18
Total	10	10	2	4	14	6	46

Le total des agent.e.s ayant un CET en 2022 et leur évolution

Filière	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	F	H	F	H	F	H	
AENES	5	7	15	4	32	6	69
ITRF	42	30	23	28	24	33	180
BIB	4	1	1				6
Contractuel.le.s	11	7	10	2	14	15	59
Total	62	45	49	34	70	54	314

Année	Agent.e.s ayant un CET
2019	286
2020	305
2021	344
2022	314

Les jours épargnés en 2022

Filière	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total agent.e.s	Total de jours épargnés
	Nb agent.e.s	Nb de jours épargnés	Nb agent.e.s	Nb de jours épargnés	Nb agent.e.s	Nb de jours épargnés		
AENES	8	84	10	87	22	194	40	365
ITRF	48	390	36	279	36	291	120	960
BIB	5	5	3	30	12	69	20	104
Contractuel.le.s	2	49	2	6	10	124	14	179
Total							194	1608

Les jours indemnisés en 2022

Filière	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total agent.e.s	Total de jours indemnisés
	Nb agent.e.s	Nb de jours indemnisés	Nb agent.e.s	Nb de jours indemnisés	Nb agent.e.s	Nb de jours indemnisés		
AENES	3	27	5	36	4	47	12	110
ITRF	27	282	18	185	15	187	60	654
BIB	1	5	0	0	0	0	1	5
Contractuel.le.s	3	35	1	10	4	61	8	106
Total							81	875

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité, et des Conditions de travail

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail conseille et assiste la Direction de l'université pour la définition et la mise en œuvre des actions de prévention des risques dans les domaines de la sécurité et de la santé des personnels et des usagers, ainsi que de la protection des biens et de l'environnement. Il élabore et met en œuvre le schéma directeur pour la sécurité, prépare les séances du Comité hygiène, sécurité et des conditions de travail et en assure le suivi.

Son renouvellement est issu des élections professionnelles du 6 décembre 2018.

Représentants de l'administration	
Le Président de l'Université	
La Directrice Générale des Services	3
La Directrice des Ressources Humaines	
Représentants des personnels 9 titulaires et 9 suppléants	
FSU SNASUB-SNESUP	5
SGEN CFDT	2
FERC CGT	1
SNPTES-SUP RECHERCHE	1
Total	12

L'inspecteur santé et sécurité au travail, le médecin de prévention et l'assistant ou le conseiller de prévention assistent également aux réunions du CHSCT.

En 2022, 12 séances du CHSCT ont lieu aux dates suivantes : 7 janvier, 28 janvier, 4 février, 11 février, 15 avril, 9 mai, 17 juin, 1er juillet, 9 septembre, 30 septembre, 14 octobre, 9 décembre.

Ces séances ont notamment porté sur la situation sanitaire liée à la pandémie de covid-19, sur l'occupation du bâtiment Grappin et le déménagement de la DRH dans l'aile ouest de la BU.

Les dépenses en matière de sécurité

Les grosses opérations de travaux liées à la sécurité

NATURE	MONTANT
Mise en conformité des installations électriques tranche optionnelle n° 2 (travaux + prestations intellectuelles)	549 112 €
Mise en sécurité des entrées Noël Pons et République	328 098 €
Mise en sécurité des façades des bâtiments de l'université (épaufrures)	75 144 €
Traitement des dalles amiantées (SS4)	45 510 €
Rénovation et mise en conformité des systèmes de sécurité incendie de l'université (Barre des lettres : prestataires intellectuels)	26 700 €
TOTAL	1 024 564 €

Les dépenses courantes de sécurité (maintenance et entretien)

NATURE	MONTANT
Maintenance et entretien des systèmes de sécurité incendie et de désenfumage	159 077 €
Maintenance et entretien des systèmes de désenfumage	22 781 €
Maintenance et entretien des UGCIS	56 743 €
Vérification réglementaire des extincteurs	10 617 €
Maintenance et entretien de l'éclairage extérieur campus	42 643 €
Maintenance et entretien du système contrôle d'accès	60 592 €
Maintenance et entretien des postes HT/BT	28 483 €
Maintenance et entretien des barrières et portails du campus	25 824 €
Vérifications périodiques réglementaires (VPR)	48 857 €
Equipements protections individuelles	18 245 €
Sécurisation escalier extérieur bat. F	23 630 €
Sécurisation accueil bat. B et entrées Barre A à E	78 693 €
Mise en sécurité des toitures-terrasses (garde-corps - échelle crinoline)	108 571 €
Travaux d'abattage d'arbres dangereux site de Ville d'Avray	5 033 €
Entretien et maintenance des systèmes de sécurité incendie et de désenfumage mécanique	150 874 €
Entretien et maintenance des systèmes de désenfumage naturel	23 265 €
Entretien et maintenance des extincteurs d'incendie portatifs et des colonnes sèches	18 772 €
Entretien et maintenance des systèmes et équipements de sécurité incendie UGCIS	56 743 €
TOTAL	939 444 €

L'évolution des dépenses en matière de sécurité

	2019	2020	2021	2022
Opérations de maintenance	850 950 €	1 138 988 €	905 126 €	1 024 564 €
Dépenses courantes	827 586 €	904 065 €	1 051 265 €	939 444 €
TOTAL	1 678 536 €	2 043 053 €	1 956 391 €	1 964 008 €

Il est à noter que le budget alloué à la sécurité tel qu'il est indiqué, ne tient pas compte des dépenses courantes relatives à la vidéosurveillance gérée directement par la DSSI.

Certaines grosses opérations de rénovation ont augmenté le budget en 2022 : la rénovation du système de sécurité incendie du bâtiment Ricœur, la poursuite de la mise en conformité des installations électriques, la mise sécurité des accès véhicules au campus.

Les registres santé et sécurité au travail

Nature du registre	Indice de gravité	Nature de la remarque	Nombre d'incidents
Personnel	1	Désordre Technique	1
		Hygiène	4
		Sûreté et sécurité	2
		Conditions de travail	1
	2	Désordre Technique	3
		Hygiène	1
		RPS	6
		Sûreté et sécurité	1
	3	Désordre Technique	1
		RPS	14
		Sûreté et sécurité	6
		Conditions de travail	1
4	Désordre Technique	1	
	Sûreté et sécurité	1	
Total Personnel			43
Usager	1	Hygiène	1
Total Usager			1
Total général			44

Les indices de gravités vont de 1 (les moins graves) à 5 (les plus graves). L'année 2022 est marquée par un nombre importants de signalements, notamment de catégorie 3. On dénombre 20 signalements liés aux risques psycho-sociaux. Dans le registre, 17 des signalements concernent le bâtiment Grappin en raison de l'occupation des locaux débutée en 2021 et qui s'est prolongée sur l'année 2022.

La mission égalité et non-discrimination

La Mission égalité et non-discrimination de l'Université Paris Nanterre a été constituée et est rattachée à la présidence de l'établissement. Elle est portée par :

- Un.e chargé.e de mission enseignant.e ;
- Un.e chargé.e de projet IGE
- Un comité consultatif

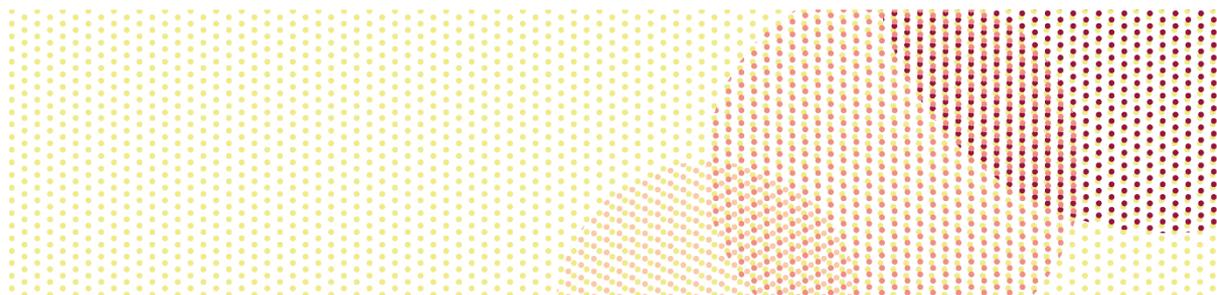
Cette mission organise ses activités autour de trois grandes actions :

- Sensibiliser et informer l'ensemble de la communauté universitaire de l'université à la promotion de l'égalité de genre et la prévention des agissements à caractère discriminatoire ;
- Mettre en place, coordonner et évaluer le Plan d'action pluriannuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Coordonner la cellule de lutte contre les violences sexistes et sexuelles de l'université : réception, traitement et réponse aux signalements effectués ; création d'un espace d'accueil confidentiel, bienveillant et neutre pour les personnes signalantes ; réflexion et coordination des actions visant à la réintégration des acteur.rice.s de violences

Les chiffres clefs

2 signalements ont été émis par des personnels BIATSS en 2022 (et 34 par des étudiant.e.s).

Le budget de la mission égalité et non-discrimination pour l'année 2022 est de 76 708 € dont 61 407 € ont financé des actions destinées spécifiquement aux étudiant.e.s.



6. L'action sociale

L'action sociale

Introduction

L'action sociale, collective ou individuelle, vise à améliorer les conditions de vie des fonctionnaires et de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de la famille (enfance, loisirs, scolarité, vacances) ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles. Ce principe énoncé par la loi est le fondement même du Service d'Action Sociale géré « par » et « pour » les personnels.

La création du Service d'Action Sociale (S.A.S.) a été approuvée par le Conseil d'Administration de l'Etablissement du 25 juin 2007. L'actualisation des statuts du service a été validée par le CA du S.A.S. du 24 octobre 2019 et le CA de l'université du 20 janvier 2020. Ainsi, depuis plus de 10 ans, le S.A.S. s'adresse à l'ensemble des personnels de l'Université (BIATSS et enseignants/enseignants-chercheurs) travaillant à Nanterre, Ville d'Avray, Saint-Cloud ou La Défense. Son rôle est de contribuer à rassembler la communauté universitaire et à faire valoir les droits sociaux. Il a pour missions de gérer les prestations sociales et de mettre en place des partenariats internes et externes au bénéfice des personnels.

La politique sociale, culturelle et sportive du S.A.S. est arrêtée par son Conseil, à partir des propositions des secteurs d'activités ouverts à tous les personnels : Social, Sport, Culture, relations institutionnelles et dirigée par un directeur.

Depuis le 1^{er} avril 2021, un directeur du S.A.S. est nommé officiellement pour un mandat de 4 ans, après avis donné du Conseil du S.A.S et validation du Conseil de l'Etablissement.

Le service est composé d'une responsable administrative, d'une secrétaire et d'une assistante sociale.

Une Conseillère en Economie Sociale et Familiale intervient une journée par mois depuis 2016 (prestataire : association ADAC)

Personnels affectés au service	Membres élus
*Responsable de service – cat. A – ETPT 100% - 1 poste	*Directeur devant être déchargé d'1/4 de son service
*Assistante sociale – cat. A – ETPT 100% - 1 poste	*Bureau – 6 membres élus dont le directeur
*Secrétaire – cat B – ETPT 100% - 1 poste	*Conseil d'Administration – 12 élus titulaires (8 BIATSS et 4 enseignants-chercheurs)

Fin 2022, 1300 personnels (Enseignants/Chercheurs et BIATSS) ont un compte actif sur l'application informatique du service (contre 1060 en 2020 et 1124 en 2021).

Le budget annuel du service pour 2022 est de 520 230€ (incluant la restauration des personnels).

L'année 2022 est marquée par une présence réduite du secrétariat (chargé de l'accueil et du traitement des prestations sociales, billetteries...) pour une activité en croissance du service notamment en terme de nouvelles inscriptions.

Le social

4 commissions sociales se sont tenues (commissions sociales initiées par l'Assistante sociale, sur demande des personnels). Elles aboutissent soit à une aide non remboursable, soit à un prêt géré par la MGEN soit à un refus. Dans tous les cas, un accompagnement individualisé est prévu avec l'assistante sociale.

Une Conseillère en Economie Sociale et Familiale est présente 1 journée par mois depuis septembre 2016. La mission de cette professionnelle s'intègre dans un projet plus global d'accompagnement des personnels. Elle viendra renforcer l'action déjà menée par l'assistante sociale sur des aspects plus précis tels que la gestion d'un budget et la mise en place de plans d'action à long terme afin d'éviter le surendettement de certains collègues.

Le rapport social réalisé par l'Assistante Sociale complète ces données.

PIM et ASIU- Prestation interministérielle et action sociale d'initiative universitaire (actualisées et validées par CA UPN du 21/03/2016). Au total : 330 dossiers PIM et ASIU ont été instruits.

-Allocation enfant handicapé mensuelle (PIM) : concerne 9 personnels (soit traitement de 108 dossiers de prestations/an)

-Aide aux activités culturelles et sportives (ASIU) : 50 dossiers

-Aide aux séjours en colonie de vacances (PIM) : 1 dossier

-Aide pour les centres aérés (PIM) : 6 dossiers

-Aide aux frais de déménagement (ASIU) : 20 dossiers

-Frais de rentrée scolaire (ASIU) : 16 dossiers

-Aide pour séjour en maison familiale vac. et gîte (PIM) : 0 dossier

-Aide aux voyages dans le cadre scolaire (PIM) : 3 dossiers

-Aide à l'installation en Ile de France (ASIU) : 0 dossier

-Participation aux colonies (ASIU) : 20 enfants ont bénéficié de colonies avec nos organismes partenaires.

-Aide pour fonctionnaire séparé de son conjoint par obligation professionnelle (ASIU) : 0 dossier

-Aide à l'hébergement en vacances familiales (ASIU): 46 familles en ont bénéficié. Ces trois dernières années, les personnels présentant une demande pour la seconde fois ont pu être éligibles de cette prestation. (Depuis 2017, selon le budget alloué, seules les premières demandes étaient recevables).

-Prise en charge des droits d'inscription dans une formation diplômante (ASIU) : 60 dossiers recevables dont 10 enfants du personnel et 50 ATER et contractuel.le.s doctorant.e.s.

Les prestations : garde d'enfants, CESU, places en crèches et chèques vacances sont dispensés par des organismes extérieurs. Le SAS n'a pas en sa possession les données chiffrées.

ASIU Restauration pour les 3 sites (Nanterre, Ville d'Avray, Saint Cloud)

Ce poste entre dans une politique générale de restauration expliquée de la manière suivante : Missionné par la Direction de l'Etablissement pour mettre en œuvre la politique de restauration en faveur des personnels, le conseil d'administration du service d'action sociale a souhaité travailler en plusieurs étapes :

➤ L'année 2012/2013 a été l'année de mise en conformité des tarifs et des points de restauration entre les différents sites (Nanterre, Ville d'Avray et Saint Cloud).

➤ L'année 2013/2014, est celle d'une participation plus grande et plus équitable à l'accès à la restauration pour l'ensemble des personnels de l'Université.

Ces deux premières étapes prennent sens dans un projet plus global, conduit conjointement avec la Direction du CROUS.

Les tarifs en vigueur ont été votés selon cette grille comprenaient 3 tranches, selon l'INM.

➤ L'année 2018/2019, Répondant à une volonté de maintenir cette équité entre les personnels (enseignant.e.s, enseignant.e.s-chercheur.euse.s et BIATSS), les élu.e.s du Service d'Action Sociale ont soumis une nouvelle grille de tarification au Conseil d'Administration du service du 11 octobre 2018. Le calcul des nouveaux barèmes a été réalisé en prenant en compte deux critères :

- 1) Une extension de 3 tranches tarifaires à 5
- 2) Un principe de pourcentage de prise en charge à garantir afin que cette grille répartisse équitablement le prix du repas selon les Indices Nouveaux Majorés – I.N.M. (les nouveaux tarifs découlant de la méthode de calcul basée sur un système de pourcentages relatant la part prise en charge par l'établissement et celle prise en charge par l'agent)

A l'issue des discussions et par un vote à l'unanimité des présents ou valablement représentés, une nouvelle grille tarifaire a donc été

, retenue et validée par le conseil d'Administration de l'Etablissement 08 juillet 2019.

Les tarifs ont été revus en 2022, selon l'augmentation du cout du repas appliqué par le CROUS. Ci-dessous, les tarifs appliqués du 1^{er} septembre au 31 décembre 2022 :

Catégorie tarifaire	I.N.M.	Part agent	Tarif CROUS	Subvention Action Sociale
Tarif 1	Jusqu'à 367	2,84 €	7,10 €	4,26 €
Tarif 2	368 à 465	3,20 €	7,10 €	3,90 €
Tarif 3	466 à 658	4,26 €	7,10 €	2,84 €
Tarif 4	659 à 810	5,33 €	7,10 €	1,77 €
Tarif 5	811 à plafond	5,68 €	7,10 €	1,42 €

Les autres secteurs

L'Arbre de Noël destiné aux enfants des personnels 2022, incluant spectacle, séance de cinéma, animations et goûter) : 950 jouets, jeux et livres ont été distribués le jour de la fête puis lors de permanences.

Le repas de fin d'année de l'Université s'est déroulé le 24 juin sur le temps de déjeuner et a accueilli 500 personnels avec des animations de danse et des magiciens.

Les billetteries (cinéma / parcs d'attraction/ musées) : les recettes pour 2022 s'élèvent à 13 842€ et représentent la vente et subvention de plus de 2000 billets.

Partenariat avec le SUAPS : 159 adhésions subventionnées par le S.A.S.

Sortie culturelle : sortie avec déjeuner au château de Vaux le Vicomte et musée de l'aviation en juin 2022 à laquelle 21 personnels et leurs familles y ont participé.

Nouveauté en 2022 : création d'un atelier dessin (portrait) pour le personnel (1 séance d'1h30 par semaine/ hors congés scolaires) : 20 personnes inscrites sur l'année.

Les actions du service social de l'Université

L'année 2022 a été marquée par une augmentation de la fréquentation du service social.

La fréquentation du service social

	2021	2022
Nombre d'agent reçus	88	132
Nombre d'entretiens avec agent.e.s	170	259
Nombre d'entretiens avec partenaires extérieurs	26	56

Les origines des demandes

	Nombre d'agent.e.s concernés
Mise à disposition	3
Orientation	9
Spontanée	99
Suivi social	20
Alerte	1

La typologie des agent.e.s reçus

La répartition par sexe

	2022		2021
	Nb d'agent.e.s	% d'agent.e.s	Nb d'agent.e.s
Femmes	86	65 %	43
Hommes	46	35 %	45

La répartition par âge

	2022		2021
	Nb d'agent.e.s	% d'agent.e.s	Nb d'agent.e.s
18-29 ans	24	18 %	8
30-39 ans	46	35 %	30
40-49 ans	30	23 %	27
50-59 ans	21	16 %	17
+60 ans	11	8 %	6

La répartition par site

	2022		2021
	Nb d'agent.e.s	% d'agent.e.s	Nb d'agent.e.s
Nanterre	117	89 %	79
Ville d'Avray	11	9 %	7
Saint-Cloud	3	2 %	2
La Défense	0	0	0

La répartition par situation familiale

	2022		2021
	Nb d'agent.e.s	% d'agent.e.s	Nb d'agent.e.s
Célibataires	48	36 %	43
Couples avec enfants	38	29 %	21
Couples sans enfants	14	11 %	2
Familles monoparentales	32	24 %	24

La répartition par statut

	2022		2021
	Nb d'agent.e.s	% d'agent.e.s	Nb d'agent.e.s
Titulaire	59	45 %	40
Stagiaire	3	2 %	1
Contractuel	69	52 %	48
Apprenti	1	< 1 %	0

La répartition par catégorie de poste

	2022		2021
	Nb d'agent.e.s	% d'agent.e.s	Nb d'agent.e.s
A	49	37 %	29
B	25	19 %	10
C	58	44 %	49

La répartition par type de postes

	2022		2021
	Nb d'agent.e.s	% d'agent.e.s	Nb d'agent.e.s
BIATSS	102	77 %	72
Personnels enseignants	30	23 %	16
ATER	9	7%	
Doctorants	6	5%	
Lauréat PAUSE	1	1%	
MCF	12	9%	

P.U	2	2%	
-----	---	----	--

Les actions menées par domaine d'intervention

Le logement :

Cette problématique a concerné 77 agent.e.s
Total des actions : 206

Accès au logement : 176
Hébergement : 17
Accompagnement habitat indigne (insalubrité, logement indécents) : 6
Info accession à la propriété : 5
Maintien (prévention expulsion locative) : 2
Sollicitation dispositif d'hébergement d'urgence : 1

L'accès aux droits :

Cette problématique a concerné 69 agent.e.s
Total des actions : 117 actions

Infos dispositifs légaux et extra-légaux : 100
Orientation vers des partenaires : 17

La famille :

Cette problématique a concerné 42 agent.e.s
Total des actions : 93

Infos / accès aux droits : 35
Séparation : 28
Naissance/mode de garde : 11
Aidant familial : 8
Décès agent / proche : 5
Violences conjugales/intra familiales : 5
Célibat géographique : 1

Le travail :

Cette problématique a concerné 40 agent.e.s
Total des actions : 61

Dans le cadre d'une prise de poste, infos droits : 16
Info / accès aux droits dans le cadre d'une mobilité ou d'une fin de contrat. 14
Expression de mal-être, difficultés au travail : 11
Accompagnement infos retraite : 10
Problème RH ayant une incidence sur le versement du salaire et une prise de contact avec le gestionnaire : 10

Le budget :

Cette problématique a concerné 28 agent.e.s
Total des actions : 59

Difficultés financières : 23

Instruction dossier pour la commission sociale : 18

Orientation accompagnement CESF : 13

La santé :

Cette problématique a concerné 27 agent.e.s

Total des actions : 67

Infos / accès aux droits (CMO, CLM, CLD, I.J, TPT, mutuelle, prévoyance, complément salaires / primes...) : 27

Éloignement du service / isolement : 14

Absence de prévoyance complément salaire et primes : 12

Difficultés financières en lien avec la santé : 12

Préparation au retour à l'emploi : 2

Le handicap :

Cette problématique a concerné 12 agent.e.s

Total des actions : 25

Orientation / Instruction dossier MDPH : 13

Info concernant dispositif du FIPHFP : 7

Les instances, les réunions et les permanences

Nombre de commissions sociales : 4

Nombre de permanences sur site de l'IUT de Ville d'Avray : 10

Nombre de réunions ressources humaines/médecine du travail/assistante sociale : 8

Réunion cellule VSS : 4

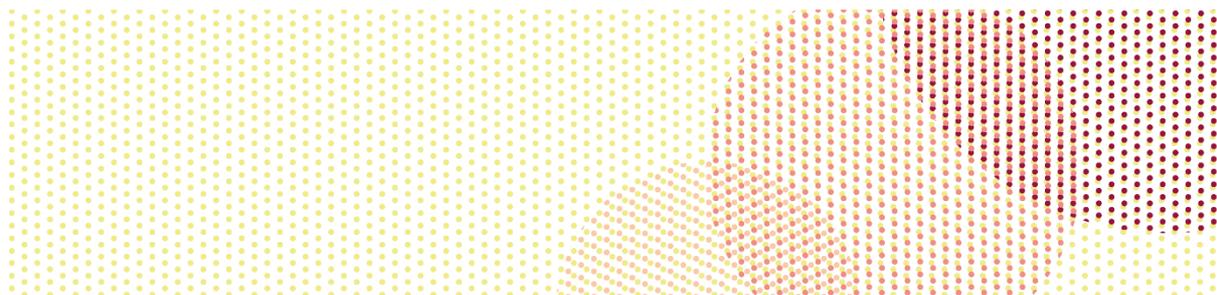
Visites à domicile : 0

Les interventions de la Conseillère en Économie Sociale et Familiale

Nombre de permanences : 11

Nombre d'agent.e.s bénéficiaires d'un accompagnement/conseils : 12

Nombre d'entretiens : 14



7. Les relations professionnelles et le dialogue social

Le Comité Technique

Le comité technique est l'instance que l'administration employeur doit obligatoirement consulter avant de prendre certaines décisions, notamment sur les questions relatives :

- A l'organisation de l'établissement et du fonctionnement des services;
- A la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences;
- Aux règles statutaires et aux règles relatives à l'échelonnement indiciaire ;
- Aux évolutions technologiques et de méthodes de travail des administrations, établissement ou services et à leurs incidences sur les personnels ;
- Aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents;
- A l'insertion professionnelle;
- A l'égalité professionnelle, la parité et à la lutte contre toutes les discriminations.

Le comité technique reçoit communication et débat du rapport social unique de l'établissement.

Le comité technique bénéficie du concours du CHSCT dans les matières relevant de sa compétence et peut le saisir de toute question. Il examine en outre les questions dont il est saisi par le CHSCT créé auprès de lui.

Les incidences sur la gestion des emplois et des principales décisions à caractère budgétaire font l'objet d'une information.

La composition du Comité Technique

La composition est issue des élections du 6 décembre 2018.

Représentants de l'administration	3
Le Président de l'Université	1
La Directrice Générale des Services	1
La directrice des ressources Humaines	1
Représentants des personnels titulaires et suppléants	20
FSU SNASUB-FSU/SNESUP-FSU	10
FERC CGT	4
SGEN CFDT	4
SNPTES SUP RECHERCHE A&I	2
Total	23

En 2022, 11 séances de CT ont eu lieu aux dates suivantes : 14 janvier, 18 février, 1er avril, 11 avril, 24 mai, 24 juin, 23 septembre, 7 octobre, 21 octobre, 18 novembre, 9 décembre. Les sujets récurrents étaient liés au télétravail, aux régimes indemnitaires (RIPEC et refonte du régime indemnitaire BIATSS), aux repyramidages et promotions diverses, à l'occupation du Grappin et au déménagement de la DRH dans l'aile ouest de la BU.

La Commission Paritaire d'Etablissement et la Commission Consultative Paritaire

La commission paritaire d'établissement

La Commission Paritaire d'Etablissement prépare les travaux des commissions administratives paritaires (CAPA ou CAPN) des corps des personnels BIATSS de l'établissement. Elle siège en formation restreinte par catégorie (A, B, C) lorsqu'elle est saisie de questions individuelles : titularisation, proposition de bonification de temps de passage dans les échelons, mutation entrante ou sortante, détachement, disponibilités, etc...

Elle peut siéger en assemblée plénière pour l'examen du mouvement du personnel.

Les représentants des personnels

	Groupe	liste	Nombre de sièges	
			titulaires	Suppléant.e.s
Groupe 1 (ITRF)	Catégorie A	CGT	1	1
		SNASUB-FSU	1	1
	Catégorie B	CGT	1	1
		SNASUB-FSU	1	1
Groupe 2 (AENES)	Catégorie C	CGT	1	1
		SNPTES	1	1
	Catégorie A	SGEN/CFDT	2	2
Groupe 3 (BIB)	Catégorie B	CGT	1	1
		SNASUB-FSU	1	1
	Catégorie C	CGT	1	1
		SNASUB-FSU	1	1
Groupe 3 (BIB)	Catégorie A	SNASUB/FSU	2	2
	Catégorie B	SNASUB/FSU	2	1
	Catégorie C	SNASUB-FSU	2	2

Représentants de l'administration

Titulaires	Suppléant.e.s
18	17

La commission consultative paritaire

La Commission Consultative Paritaire est exclusivement consultée sur des questions d'ordre individuel des agent.e.s non titulaires entrants dans son champ de compétence. Elle siège toujours en formation restreinte. Elle doit être obligatoirement consultée sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme.

En outre, la CCP peut être consultée sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agent.e.s. Elle peut par exemple, être consultée sur les refus opposés à des demandes de congés, de travail à temps partiel ou de mise à disposition.

Les représentants des personnels et de l'administration

	Nombre de sièges	
	Titulaires	Suppléant.e.s
FSU	4	4
SGEN-CFDT	1	1
Administration	5	5
Total	10	10

Le Conseil d'Administration

Le Conseil d'administration exerce l'ensemble des attributions prévues par l'article L.712-3 du code de l'éducation.

Il vote le budget de l'Université et approuve les comptes. Il approuve le rapport annuel d'activité, qui comprend un bilan et un projet, présenté par le Président. Il approuve le contrat d'établissement de l'Université. Il approuve les accords et les conventions signés par le Président de l'établissement et, sous réserve des conditions particulières fixées par décret, les emprunts, les prises de participation, les créations de filiales et de fondations prévues à l'article L719-12, l'acceptation de dons et legs et les acquisitions et cessions immobilières. Il adopte le règlement intérieur de l'université. Il autorise le Président à engager toute action en justice. Sur proposition du Président et dans le respect des priorités nationales, il vote la répartition des emplois qui lui sont alloués par les autorités de tutelles. Il approuve le rapport social unique présenté chaque année par le Président, après avis du comité technique. Il adopte le schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap proposé par le Conseil académique. Il exerce les attributions prévues par les lois et règlements et spécialement le code de l'éducation en ce qui concerne la gestion des personnels. Sous réserve des dispositions statutaires relatives à la première affectation des personnels recrutés par concours national d'agrégation de l'enseignement supérieur, aucune affectation d'un candidat à un emploi d'enseignant-chercheur ne peut être prononcée si le Conseil d'administration, en formation restreinte aux enseignant.e.s-chercheur.euse.s et personnels assimilés, émet un avis défavorable motivé. Il délibère sur toutes les questions que lui soumet le Président au vu notamment des avis et vœux émis par le Conseil académique et approuve leurs décisions en application de l'article 17 des statuts de l'Université.

La composition du Conseil d'Administration

Collège électoral	Nombre de sièges	Total
Représentants des enseignant.e.s-chercheur.euse.s et personnels assimilés, enseignant.e.s et chercheur.euse.s en exercice dans l'établissement		
Collège A - Professeur.e.s et personnels assimilés	8	16
Collège B – Autres enseignant.e.s-chercheur.euse.s, enseignant.e.s et personnels assimilés	8	
Personnalités extérieures à l'établissement		
Un représentant de la Ville de Nanterre	1	8
Un représentant de la Région Ile-de-France	1	
Un représentant du Département des Hauts-de-Seine	1	
Un représentant du CNRS	1	
Une personne assumant des fonctions de direction générale au sein d'une entreprise	1	
Un représentant des organisations représentatives des salariés	1	
Un représentant d'une entreprise employant moins de cinq cents salariés	1	
Un représentant d'un établissement d'enseignement secondaire	1	
Représentants des étudiants et des personnels bénéficiant de la formation continue inscrits dans l'établissement		
Collège unique		6
Représentants des personnels ingénieurs, administratifs, techniques et des bibliothèques en exercice dans l'établissement		
Collège unique		6
TOTAL		36

Les représentants (hors personnalités extérieures)

Représentants des enseignant.e.s-chercheur.euse.s et personnels assimilés, enseignant.e.s et chercheur.euse.s en exercice dans l'établissement		
Liste	Nombre de sièges	Total
Nanterre Autrement	5	16
Paris Nanterre : Une vision, Une détermination	4	
Ensemble - Une nouvelle dynamique pour Paris Nanterre	3	
Nanterre engagée ! SNESUP - FSU Précaires du CECPN, et sympathisant.e.s	4	

Représentants des étudiants et des personnels bénéficiant de la formation continue inscrits dans l'établissement		
Liste	Nombre de sièges	Total
UNI : CONTRE L'EXTRÊME GAUCHE, POUR TA REUSSITE !	1	6
UNEF, le syndicat étudiant : contre la sélection et la hausse des frais d'inscription !	3	
Bouge ta fac avec tes assos	2	

Représentants des personnels ingénieurs, administratifs, techniques et des bibliothèques en exercice dans l'établissement		
Liste	Nombre de sièges	Total
CGT Ferc Sup	1	6
NANTERRE BIATSS : La voix de tous	2	
SNASUB-FSU	2	
SGEN CFDT	1	

Le Conseil d'Administration s'est réuni 10 fois en 2022.

Le Conseil Académique : la CR et la CFVU

Le Conseil Académique (CAC)

Le Conseil Académique en formation plénière est consulté ou peut émettre des vœux sur les orientations des politiques de formation, de recherche, de documentation scientifique et technique, sur la qualification à donner aux emplois d'enseignant.e.s – chercheur.euse.s et de chercheur.e-s vacants ou demandés, sur la demande d'accréditation mentionnée à l'article L. 613-1 du code de l'éducation, et sur le contrat d'établissement. Il est également consulté sur la création des composantes universitaires, les conditions d'utilisation des locaux mis à disposition des usagers et les conditions dans lesquelles l'établissement rend disponible, pour les formations dont les méthodes pédagogiques le permettent, les enseignements sous forme numérique. Il propose au Conseil d'administration un schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap, qui couvre l'ensemble des domaines concernés par le handicap. Après avis du comité technique mentionné à l'article L 951-1-1 du présent code, ce schéma définit les objectifs que l'établissement poursuit afin de s'acquitter de l'obligation instituée par l'article L. 323-2 du code du travail.

Il est consulté sur toutes les mesures visant à garantir l'exercice des libertés universitaires et des libertés syndicales et politiques des étudiant.e.s. Le Conseil académique peut former, dans le respect des attributions du Conseil d'administration, tout groupe de travail appelé à préparer ses avis et délibérations ou suivre toute question relevant de ses attributions sans obérer, pour les instances de gouvernance prévues par la loi, l'exercice de leurs compétences. Il adopte les règles de composition et de fonctionnement de ces divers groupes de travail. Les décisions de chaque commission compétente du Conseil Académique répartissent au nom de ce dernier l'enveloppe des moyens correspondants telle qu'allouée par le Conseil d'administration et sous réserve du cadre stratégique de sa répartition.

Les décisions du Conseil académique qui ont une incidence financière (répartition des enveloppes de moyen notamment) ne peuvent pas entrer en vigueur si le Conseil d'administration émet un avis défavorable. Le Conseil académique peut alors amender son projet, donner des explications complémentaires et soumettre à une nouvelle approbation du Conseil d'Administration.

Conformément à l'article L. 712-6-2 du code de l'éducation, le pouvoir disciplinaire à l'égard des enseignant.e.s - chercheur.euse.s, enseignant.e.s et usagers est exercé en premier ressort par le Conseil académique de l'Université constitué en section disciplinaire.

La Commission de la Formation et de la Vie Universitaire (CFVU)

La Commission de la Formation et de la Vie Universitaire du Conseil académique est consultée sur les programmes de formation des composantes ainsi que sur la création d'un bureau d'aide à l'insertion professionnelle. Elle adopte la répartition de l'enveloppe des moyens destinée à la formation telle qu'allouée par le Conseil d'administration et sous réserve du respect du cadre stratégique de sa répartition, tel que défini par le Conseil d'administration, les règles relatives aux examens, les règles d'évaluation des enseignements, des mesures recherchant la réussite du plus grand nombre d'étudiants, les mesures de nature à permettre la mise en œuvre de l'orientation des étudiants et de la validation des acquis, à faciliter leur entrée dans la vie active et à favoriser les activités culturelles, sportives, sociales ou associatives offertes aux étudiants, ainsi que les mesures de nature à améliorer les conditions de vie et de travail, notamment les mesures relatives aux activités de soutien, aux œuvres universitaires et scolaires, aux services médicaux et sociaux, aux bibliothèques et aux centres de documentation et à l'accès aux

ressources numériques, les mesures visant à promouvoir et développer des interactions entre sciences et société, initiées et animées par des étudiants ou des enseignant.e.s-chercheur.euse.s, au sein de l'établissement comme sur le territoire de rayonnement de l'établissement, les mesures nécessaires à l'accueil et à la réussite des étudiants présentant un handicap ou un trouble invalidant de la santé, conformément aux obligations incombant aux établissements d'enseignement supérieur au titre de l'article L. 123-4-2.

La composition de la CFVU

Collège électoral	Nombre de sièges	Total
Représentants des enseignant.e.s-chercheur.euse.s et enseignant.e.s		
Collège A - Professeur.e.s et personnels assimilés	8	16
Collège B - Autres enseignant.e.s-chercheur.euse.s, enseignant.e.s et personnels assimilés	8	
Représentants des étudiants et des personnes bénéficiant de la formation continue		
Collège unique	-	16
Représentants des personnels administratifs, techniques, ouvriers et de service		
Collège unique	-	4
Personnalités extérieures		
Un représentant d'une collectivité territoriale	1	4
Un représentant d'un chef d'établissement public local d'enseignement	1	
Un représentant de la MGEN	1	
Personnalité extérieure désignée à titre personnel	1	
TOTAL		40

Les représentants de la CFVU

Représentants des enseignant.e.s-chercheur.euse.s et personnels assimilés, enseignant.e.s et chercheur.euse.s en exercice dans l'établissement		
Liste	Nombre de sièges	Total
Nanterre Autrement	4	16
Paris Nanterre : Une vision, Une détermination	5	
Ensemble - Une nouvelle dynamique pour Paris Nanterre	5	
Nanterre engagée ! SNESUP - FSU Précaires du CECPN, et sympathisant.e.s	2	

Représentants des étudiants et des personnels bénéficiant de la formation continue inscrits dans l'établissement		
Liste	Nombre de sièges	Total
UNEF, le syndicat étudiant : contre la sélection et la hausse des frais d'inscription !	9	16
Bouge ta fac avec tes assos	6	
UNI : CONTRE L'EXTRÊME GAUCHE, POUR TA REUSSITE !	1	

Représentants des personnels ingénieurs, administratifs, techniques et des bibliothèques en exercice dans l'établissement		
Liste	Nombre de sièges	Total
CGT Ferc Sup	1	4
NANTERRE BIATSS : La voix de tous	1	
SNASUB-FSU	1	
SGEN CFTD	1	

La Commission de la Recherche (CR)

La Commission de la recherche du Conseil académique est chargée, notamment de la répartition de l'enveloppe des moyens destinée à la recherche telle qu'allouée par le Conseil d'administration et sous réserve du cadre stratégique de sa répartition, tel que défini par le Conseil d'administration ; des règles de fonctionnement des laboratoires ; de donner un avis sur les conventions avec les organismes de recherche; d'adopter les mesures de nature à permettre aux étudiants, aux enseignant.e.s et enseignant.e.s-chercheur.euse.s de développer les activités de diffusion de la culture scientifique, technique et industrielle.

La Commission de la recherche propose au conseil d'administration les orientations des politiques de recherche et de documentation et la répartition des crédits de recherche. Il émet un avis sur la qualification à donner aux emplois d'enseignant.e.s-chercheur.euse.s, sur les programmes et les contrats de recherche proposés par les équipes et sur les programmes de formation.

La composition de la CR

Collège électoral CR	Nombre de sièges	Total
Représentants des personnels		
Collège A - Professeur.e.s et personnels assimilés	14	31
Collège B - Personnels habilités à diriger des recherches n'appartenant pas au collège précédent	7	
Collège C - Personnels pourvus d'un doctorat autre que d'université ou d'exercice n'appartenant pas aux collèges précédents	6	
Collège D : Autres enseignant.e.s – chercheur.euse.s, enseignant.e.s, chercheur.euse.s et personnels assimilés	0	
Collège E - Secteur des Ingénieur.e.s et Technicien.ne.s n'appartenant pas aux collèges précédents	3	
Collège F - Secteur des autres personnels n'appartenant pas aux collèges précédents	1	
Représentants des doctorant.e.s inscrit.e.s en formation initiale ou continue		
Collège unique	-	4
Personnalités extérieures		
Un représentant de la Région Île-de-France	1	4
Un représentant des Associations des usagers de la Défense	1	
Un représentant du CNRS	1	
Personnalité extérieure désignée à titre personnel	1	
TOTAL		39

Les représentants de la CR

Représentants des personnels (CR)		
Liste	Nombre de sièges	Total
Nanterre Autrement	8	31
Paris Nanterre : Une vision, Une détermination	8	
Ensemble - Une nouvelle dynamique pour Paris Nanterre	8	
Nanterre engagée ! SNESUP - FSU Précaires du CECPN, et sympathisant.e.s	3	
CGT Ferc Sup	1	
SNASUB-FSU	2	
SGEN CFDT	1	
Représentants des doctorant.e.s inscrit.e.s en formation initiale ou continue (CR)		
Liste	Nombre de sièges	Total
Une voix pour les doctorant.e.s, avec le CECPN	4	4

Les contentieux juridiques

En 2022, en matière de ressources humaines, 2 décisions ont été rendues (les recours ont été introduits entre 2019 et 2021) :

- 2 devant le TA de Cergy-Pontoise (contestation contre un avis défavorable relatif à une mutation pour rapprochement familial, demande de remboursement d'une journée d'assurance maladie)
- 0 devant le CE

Par ailleurs, en matière de ressources humaines 5 contentieux étaient en cours en 2022 (et toujours en cours en 2023) :

- 5 devant le TA dont 1 initié en 2020, 2 en 2021 et 2 en 2022 (contestation d'attribution des primes, avis défavorable à une candidature de poste d'enseignant chercheur, demande annulation d'un arrêté de reclassement, demande annulation d'un trop perçu).
- 0 devant le CE.

Les élections professionnelles

Une partie du dialogue social de la fin de l'année 2022 s'est concentré sur l'organisation des élections professionnelles interne de l'université Paris Nanterre.

Les élections se sont déroulées pour la deuxième fois simultanément en 2022 dans les trois Fonctions publiques.

En parallèle du vote à l'urne, le vote électronique est possible dans la fonction publique de l'Etat depuis le décret n°2011-595 du 26 mai 2011. Il a été érigé en mode principal de vote lors des élections professionnelles de décembre 2022.

Le décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration (CSA) dans les administrations et les établissements publics de l'Etat a institué ces comités en lieu et place des comités techniques (CT) et des comités d'hygiène et de sécurité (CHSCT) de même niveau, pour toutes les administrations de l'Etat et ses établissements publics administratifs (EPA), devenant l'instance-pivot de dialogue social sur les sujets collectifs.

Il s'agit d'instances non paritaires de dialogue social chargées d'examiner les questions collectives intéressant les agents publics, qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels, au sein de la fonction publique de l'Etat (FPE).

Cette réforme du dialogue social correspond, pour la fonction publique, à celle conduite dans le secteur privé avec la création des comités sociaux et économiques).

Par ailleurs les commissions administratives paritaires (CAP) et les commissions consultatives paritaires (CCP) ont été réorganisés et sont désormais structurées autour des catégories hiérarchiques.

Les élections professionnelles à l'université de Paris Nanterre visant à élire les représentants du comité social d'administration de l'établissement public (CSAE), la commission consultative paritaire (CCP) et la commission paritaire d'établissement (CCPE) en charge de préparer les travaux des commissions administrative paritaire des corps des personnels BIATSS de l'établissement se sont déroulées du 1er décembre au 8 décembre 2022.

Dans un souci de maintien de la qualité du dialogue social interne à l'établissement, il était important que les agents se mobilisent.

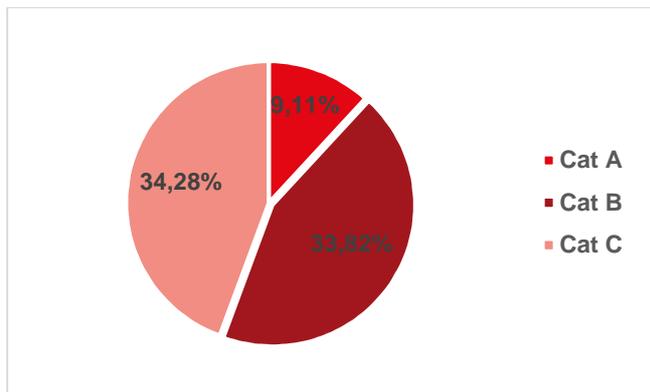
Le Comité Social d'Administration

25% des agents ont participé aux scrutins du CSA.

Organisations syndicales	Nombre de sièges
FSU	5
SGEN CFDT	3
CGT	2
UNSA	0
FO	0
Total	10

Les Commissions Consultatives Paritaires

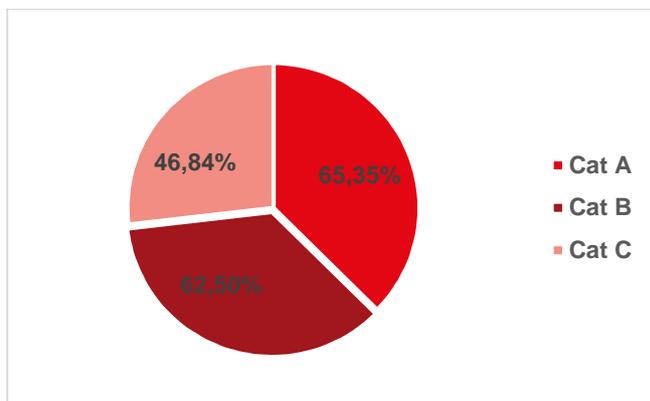
Les taux de participation des CCP et les résultats sont les suivants :



Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
Organisations syndicales	Nombre de sièges	Organisations syndicales	Nombre de sièges	Organisations syndicales	Nombre de sièges
FSU	2	FSU	1	FSU	2
SGEN-CFDT	0	UNSA	0	UNSA	0
UNSA	0	FO	0	FO	0
FO	0				

La Commission Paritaire d'Etablissement : corps des ITRF

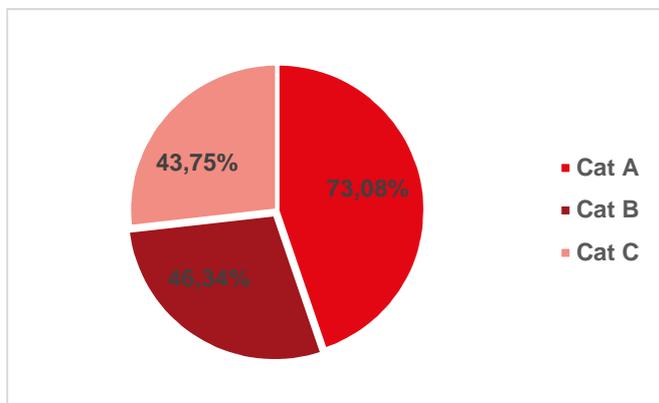
Les taux de participation de la CPE des ITRF et les résultats sont les suivants :



Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
Organisations syndicales	Nombre de sièges	Organisations syndicales	Nombre de sièges	Organisations syndicales	Nombre de sièges
CGT	1	SGEN-CFDT	1	SNASUB-FSU	1
SGEN-CFDT	1	SNASUB- FSU	1	SNPTES UNSA	1
SNASUB FSU	0	CGT	0	SGEN-CFDT	0
SNPTES UNSA	0				

La Commission Paritaire d'Établissement : corps des AENES

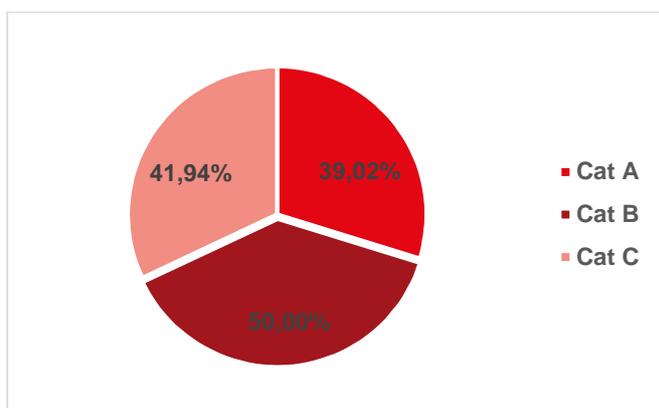
Les taux de participation de la CPE des AENES et les résultats sont les suivants :



Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
Organisations syndicales	Nombre de sièges	Organisations syndicales	Nombre de sièges	Organisations syndicales	Nombre de sièges
SGEN-CFDT	2	SNASUB- FSU	2	SNASUB-FSU	2

La Commission Paritaire d'Établissement : corps des bibliothèques

Les taux de participation de la CPE des bibliothèques et les résultats sont les suivants :



Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
Organisations syndicales	Nombre de sièges	Organisations syndicales	Nombre de sièges	Organisations syndicales	Nombre de sièges
SNASUB FSU	2	SNAUB FSU	2	SNASUB-FSU	2

Glossaire

AAE	Attaché.e d'Administration de l'Etat
AAH	Allocation aux Adultes Handicapés
ADAENES	Attaché.e d'Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur Recherche
ADMENESR	Administrateur.trice de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur Recherche
ADJAENES	Adjoint Administratif de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur Recherche
AENES	Personnels de l'Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
AGTC	Agent Comptable
AMN	Allocation Moniteur Normalien
APAE	Attaché Principal d'Administration de l'Etat
ASI	Assistant Ingénieur
ATEC	Adjoint Technique des Etablissements d'Enseignement
ATER	Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche
ATI	Allocation Temporaire d'Invalidité
ATRF	Adjoint Technique de Recherche et de Formation
ATSS	personnels Administratif, Technique, Sociaux et de Santé
BIATSS	Bibliothécaires, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, personnels Sociaux et de Santé
BIB	Bibliothécaire
BIBAS	Bibliothèque Assistant Spécialisé
BUFEC	Bureau Universitaire de Formation des Enseignant.e.s et Chercheur.euse.s
CA	Conseil d'Administration
CASU	Conseiller d'Administration Scolaire et Universitaire
CBIB	Conservateur des Bibliothèques
CUI	Contrat Unique d'Insertion
CEVU	Conseil des Etudes et de la Vie Universitaire
CFA	Congé de Fin d'Activité
CHS	Comité d'Hygiène et de sécurité
CLD	Congé de Longue Durée
CLM	Congé de Longue Maladie
COMETE	Centre Optimisé de Médiatisation et de Technologies Educatives
CONS	Conservateur des bibliothèques
CONS.CH.BI	Conservateur en Chef des Bibliothèques
CONS.GN.BI	Conservateur Général des Bibliothèques
CONSG	Conservateur Général des bibliothèques
CPA	Cessation Progressive d'Activité
CPE	Commission Paritaire d'Etablissement
CRCT	Congé pour Recherche ou Conversion Thématique (enseignant.e.s)
CS	Comité Scientifique
CT	Comité Technique
DGS	Directrice Générale des Services
DIF	Droit Individuel à la Formation
EEC	Enseignant.e.s et enseignant.e.s-chercheur.euse.s
EC	Enseignant.e.s contractuel.le.s
ENES	Education Nationale et Enseignement Supérieur
FIPHFP	Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique
GIPA	Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat
GISEH	logiciel de Gestion Informatisée du Service des Enseignant.e.s et des Heures
GR	Grade
HARPEGE	logiciel d'Harmonisation de la Gestion des Personnels
IAT	Indemnité d'Administration et de Technicité (personnels administratifs)
INFENES	Infirmier•ière de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
IPTS	Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires (personnels administratifs)
IGE	Ingénieur.e d'Etudes
IGR	Ingénieur.e de Recherche
INM	Indice Nouveau Majoré
IPAG	Institut de Préparation à l'Administration Générale
IPP	Incapacité Permanente Partielle
ITRF	Ingénieurs et personnels Techniques de Recherche et de Formation
LA	Liste d'Aptitude.
LC	La Contemporaine
MSH	Maison des Sciences de l'Homme
MAG	Magasinier des bibliothèques
MAST	Maître de Conférences Associés à mi-temps
MDPH	Maison Départementale des Personnes Handicapées

NBI	Nouvelle Bonification Indiciaire
PACTE	Parcours d'Accès aux Carrières Territoriales, Hospitalières et de l'Etat
PAST	Professeur.e.s Associés à mi-temps
PCA	Prime de Charges Administratives (enseignant.e.s)
PFR	Prime de Fonctions et de Résultats (personnels administratifs)
PLP	Professeur.e.s de lycée Professionnel
PPR	Prime de Participation à la Recherche (personnels administratifs)
PRAG	Professeur Agrégé
PRCE	Professeur Certifié
PRP	Prime de Responsabilités Pédagogiques (enseignant.e.s)
RAFP	Retraite Additionnelle de la Fonction Publique
RQTH	Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
SAENES	Secrétaire Administratif de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
SCD	Service Commun de Documentation
SGEPES	Secrétaire Général d'établissement public d'enseignement supérieur
SIFAC	Système d'Information, Financier, Analytique et Comptable
TA	Tableau d'Avancement
TECH	Technicien
TG	Trésorerie Générale
TOS	Personnels Techniciens, Ouvriers et de Service