-

Direction
des ressources humaines

Rapport social unique 2023

Université Paris Nanterre

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.

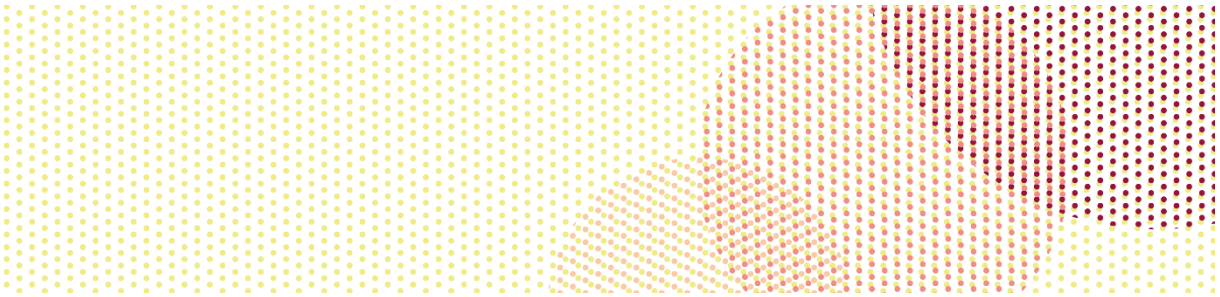
Le rapport social unique comporte 7 grandes familles d'indicateurs de la politique sociale RH: Effectifs, Carrières, Rémunérations et charges accessoires, Formation des personnels, Hygiène, sécurité et conditions de travail, Action sociale, culturelle et sportive, Relations professionnelles/Dialogue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

Les effectifs présentés dans ce rapport social unique correspondent au stock au 31 décembre 2023.

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 2023 7
Les effectifs des personnels BIATSS 8
Les enseignant.e.s et enseignant.e.s-chercheur.e.s 15
Effectifs : Autres statuts 18
Données démographiques 22
Les personnels en situation de handicap 28
2. Les carrières 32
Les flux de personnel 33
Les promotions 37
Les modalités de service 48
3. Les dépenses de personnel 50
Les dépenses de personnel 51
La grille indiciaire 54
Les primes 61
4. La formation des personnels 65
5. La santé et la sécurité au travail 68
Les absences 69
Les accidents de travail 75
Les aménagements du temps de travail 76
6. L'action sociale 82
L'action sociale 83
Les actions du service social de l'Université 87
7. Les relations professionnelles et le dialogue social 91
Le Conseil Social d'Administration 92
Les Commissions Consultatives Paritaires et la Commission Paritaire d'Etablissement. 97
Le Conseil d'Administration 98
Le Conseil Académique : la CR et la CFVU 100



1. Les effectifs

Les effectifs au 31 décembre 2023

Effectifs totaux des personnels

Type de population	Effectif Physique	% du total	Effectif en ETPT
Total titulaires BIATSS	598	25%	589,81
Total contractuel.le.s BIATSS	344	14%	334,23
Total personnels BIATSS	942	39%	924,04
Total des EEC titulaires	959	40%	953,95
Total des EEC contractuel.le.s	513	21%	450,8
TOTAL EEC	1472	61%	1404,75
Total	2 414	100%	2 328,79

Evolution des effectifs sur 4 ans

Type de population	2020	2021	2022	2023
Total titulaires BIATSS	634	616	607	598
Total contractuel.le.s BIATSS	295	315	330	344
TOTAL personnels BIATSS	929	931	937	942
Total des EEC titulaires	936	924	943	959
Total des EEC contractuel.le.s	497	537	544	513
TOTAL EEC	1433	1461	1487	1472
Total	2362	2392	2424	2414

Après une augmentation régulière des effectifs depuis 2019, le nombre d'agents présents au 31 décembre 2023 dans notre Université est en diminution de 10 unités par rapport à l'année dernière. Cette évolution est contrastée en fonction des différentes populations.

Entre 2020 et 2023, les effectifs BIATSS ont augmenté de 13 unités pour passer de 929 à 942 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 6 % alors que celui des agent.e.s contractuel.le.s a augmenté de 17 %. La proportion de titulaires dans la population BIATSS totale est passée de 68 % en 2019 à 63 % en 2023. Quant aux agent.e.s contractuel.le.s, leur proportion est donc passée de 32 % à 37 %.

Chez les enseignant.e.s et enseignant.e.s-chercheur.e.s, nous constatons une augmentation des effectifs totaux de 3 % sur 3 ans. Le nombre des personnels titulaires a diminué entre 2020 et 2021 avant de connaitre un rebond de 4 % depuis 2022, soit une augmentation de 35 unités. Les effectifs contractuels ont évolué en fonction des prolongations des ATER et des doctorant.e.s contractuel.le.s liée à la pandémie de la covid-19. Ainsi, leur nombre a fortement augmenté entre 2019 et 2021 (+ 25 %) avant de se stabiliser en 2022 (+ 1 %) puis de diminuer en 2023 lorsque ces prolongations se sont achevées.

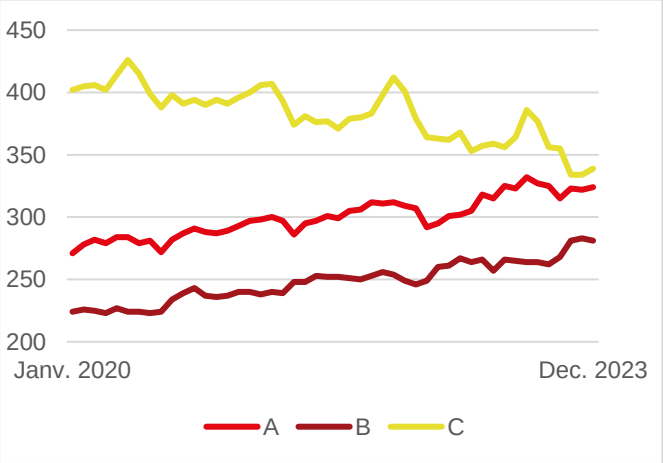
Les effectifs des personnels BIATSS

Les personnels BIATSS

Effectifs totaux des personnels BIATSS par catégorie hiérarchique

Type de population	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total	%
Titulaires	201	189	208	598	63%
Contractuel.le.s	121	92	131	344	37%
Total	322	281	339	942	
% catégorie UPN	*34%*	*30%*	*36%*		

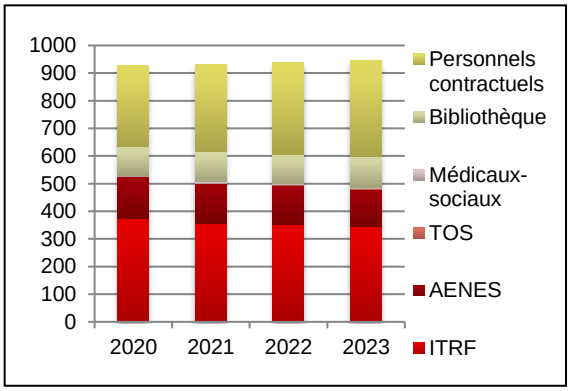
Evolution des effectifs BIATSS par catégorie hiérarchique



En janvier 2020, les personnels BIATSS étaient 45% à relever de la catégorie C. En décembre 2023, la répartition entre les catégories hiérarchiques s'équilibre. Ainsi, 34% des personnels BIATSS sont de catégorie A, 30% de catégorie B et 36% de catégorie C. Ces évolutions témoignent de la transformation des emplois BIATSS. 29 agent.e.s qui étaient de catégorie C en janvier 2023 sont maintenant de catégorie B.

Evolution des personnels BIATSS sur 4 ans par filière

Type population	2020	2021	2022	2023
ITRF	374	357	353	347
AENES	152	144	142	134
TOS	1	1	1	1
Médicaux-sociaux	4	5	5	5
Bibliothèques	103	109	106	111
Personnels contractuels	295	315	330	346
Total effectif physique	929	931	937	944



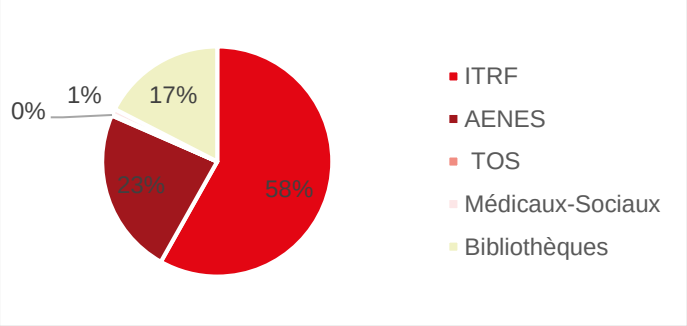
En 2023, les personnels de la filière ITRF et les agent.e.s contractuel.le.s représentent chacun 37% des effectifs de l'établissement. Les filières AENES, bibliothèques et médicaux-sociales représentent respectivement 14%, 12% et 1% des effectifs.

Entre 2020 et 2023, les agent.e.s contractuel.le.s ont vu leur population croître de 17 % alors que les filières ITRF et AENES diminuent respectivement de 7 % et de 12 %. Les agent.e.s de la filière bibliothèque comptabilisaient 103 agent.e.s en 2020 contre 111 en 2023, soit une augmentation de 8 %.

Les effectifs des personnels BIATSS titulaires

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

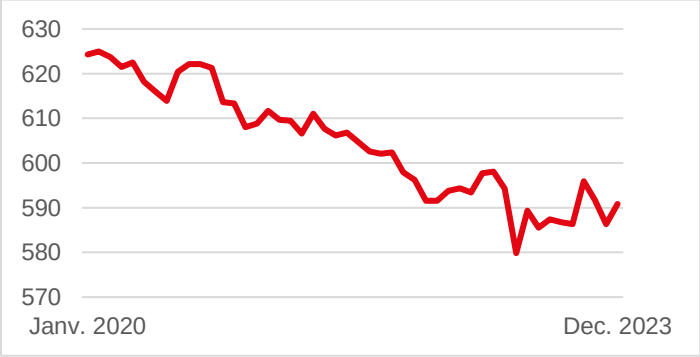
Corps	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	% Total effectifs	% de femmes
	F	H	F	H	F	H			
ITRF	76	58	61	51	45	55	346	58%	53%
IGR	6	7					13	2%	46%
IGE	47	33					80	13%	59%
ASI	23	18					41	7%	56%
TECH			61	51			112	19%	54%
ATRF					46	55	101	17%	46%
AENES	16	7	32	9	57	13	134	22%	78%
DGS	1						1	<1%	100%
Administrateur	1	2					3	1%	33%
Agent compt.		1					1	<1%	0%
AAE	14	4					18	3%	78%
SAENES			32	9			41	7%	78%
ADJAENES					57	13	70	12%	81%
TOS	0	0	0	0	1	1	2	<1%	50%
ATEC						1	1	<1%	100%
Médicaux-Sociaux	5	0	0	0	0	0	5	1%	100%
Infirmier.ière	3						3	1%	100%
Assistant.e service social	2						2	<1%	100%
Bibliothèques	30	9	35	1	21	15	111	19%	77%
Conservat Gal biblio	1	1					2	<1%	50%
Conservat biblio	20	5					25	4%	81%
Bibliothecaire	9	3					12	2%	75%
Biblio assistant spec			35	1			36	6%	97%
Magasinier.ière des bibliothèques					21	15	36	6%	58%
Total effectif physique	127	74	128	61	124	84	598		
	201		189		208				
% catégorie UPN	*34%*		*32%*		*35%*		*100%*		
% catégorie national	*32%*		*27%*		*41%*				



En 2023, nous constatons une diminution des personnels BIATSS titulaires de 9 unités en un an. Cette baisse concerne surtout les personnels de catégories C.

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	75,1	58	59,8	51	43,8	55	342,7	58%	52%
IGR	6	7					13	2%	46%
IGE	46,4	33					79,4	13%	58%
ASI	22,7	18					40,7	7%	56%
TECH			59,8	51			110,8	19%	54%
ATRF					43,8	55	98,8	17%	44%
AENES	16	7	31,4	9	55,7	13	132,1	22%	78%
DGS	1						1	0%	100%
Administrateur	1	2					3	1%	33%
Agent compt.		1					1	<1%	0%
AAE	14	4					18	3%	78%
SAENES			31,4	9			40,4	7%	78%
ADJAENES					55,7	13	68,7	11%	81%
TOS	0	0	0	0	1	1	2	<1%	50%
ATEC					1	1	2	<1%	50%
Médicaux-Sociaux	5	0	0	0	0	0	5	1%	100%
Infirmier.ière	2						2	<1%	100%
Assistant service social	3						3	1%	100%
Bibliothèques	29,6	9	34,4	0,8	19,21	15	108,01	18%	77%
Conservat Gal biblio		1					1	<1%	0%
Conservat biblio	20,6	5					25,6	4%	80%
Bibliothécaire	9	3					12	2%	75%
Biblio assistant spec .			34,4	0,8			35,2	6%	98%
Magasinier.ière					19,21	15	34,21	6%	56%
Total effectif physique	125,7	74	125,6	60,8	119,71	84	589,81		
	199,7		186,4		203,71				
% catégorie UPN	*34%*		*32%*		*35%*		*100%*		
% catégorie national	*32%*		*27%*		*41%*				

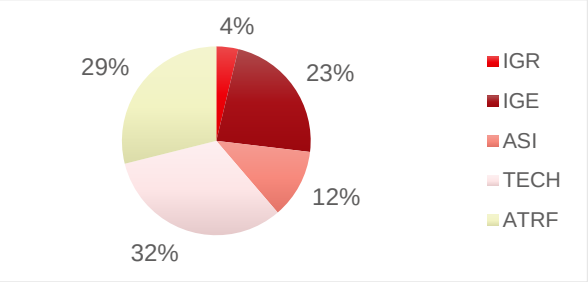


Cette courbe représente l'évolution en ETPT des personnels BIATSS titulaires entre janvier 2020 et décembre 2023. En décembre 2022, nous décomptons 590.81 ETPT contre 597,68 ETPT l'année précédente soit une baisse de 6,87 ETPT.

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.

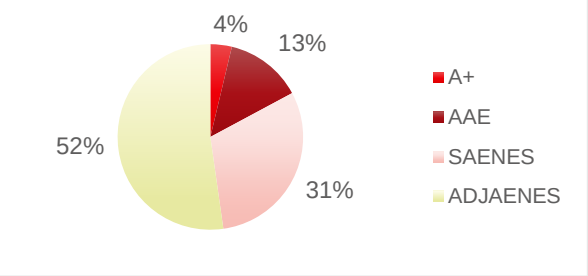
Focus sur les filières des personnels BIATSS

Les personnels de l'ITRF



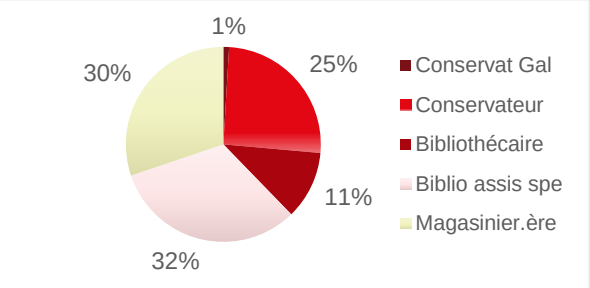
Les personnels de la filière ITRF sont plutôt équitablement répartis entre les différentes catégories hiérarchiques. Les agent.e.s de catégorie A sont néanmoins les plus présents et représentent 39 % de la filière.

Les personnels de l'AENES



Les personnels de la filière AENES sont majoritairement de catégorie C. Seuls 17% d'entre eux sont de catégorie A. A noter que 81 % des ADJAENES et 78 % des SAENES sont des femmes.

Les personnels de bibliothèque



Les personnels de la filière bibliothèque sont à 37 % de catégorie A. Comme la filière AENES, la filière bibliothèque est composée à 78 % de femmes. Chez les catégories B, 97 % d'entre elles sont des femmes.

Les personnels BIATSS titulaires par grade

Grade	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total général	%
	F	H	F	H	F	H		
ITRF	76	58	61	51	45	55	346	58%
IGR HC	1	3					4	1%
IGR	5	4					9	2%
IGE HC	9	8					17	3%
IGE CN	38	25					63	11%
ASI	23	18					41	7%
TECH RF CE			5	2			7	1%
TECH RF CS			8	9			17	3%
TECH RF CN			48	40			88	15%
ATRF P1C					12	14	26	4%
ATRF P2C					24	24	48	8%
ATRF					9	17	26	4%
AENES	16	7	32	9	57	13	134	22%
DGS GR1	1						1	<1%
ADMENESR		2					2	<1%
ARCHI.URB. ETAT CHEF	1						1	<1%
AGENT COMPT.		1					1	<1%
APAE	4	3					7	1%
AAE	10	1					11	2%
SAENES CE			3	3			6	1%
SAENES CS			5	2			7	1%
SAENES CN			24	4			28	5%
ADJENES P1C					26	3	29	5%
ADJENES P2C					31	10	41	7%
ADJAENES					1		1	<1%
Bibliothèques	30	9	35	1	21	15	111	19%
CONSERV.GN.		1					1	<1%
CONSERV.CH.	12	3					15	3%
CONSERV.	9	2					11	2%
BIBLIOTHECAIRE HC	2						2	<1%
BIBLIOTHECAIRE	7	3					10	2%
BIBAS CE			14	1			15	3%
BIBAS CS			10				10	2%
BIBAS CN			11				11	2%
MAG P1C					5	5	10	2%
MAG P2C					13	6	19	3%
MAG					3	4	7	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 P1C						1	1	<1%
Total général	127	74	128	61	123	85	**598**	100%

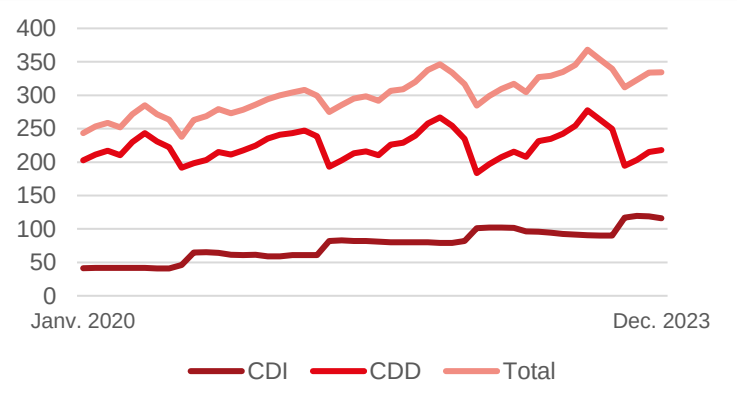
Les effectifs des personnels BIATSS contractuel.le.s

Effectifs physiques

Type de contrat	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total		Total	%
	F	H	F	H	F	H	F	H		
CDD	53	26	49	15	51	30	153	71	224	65%
CDI	28	14	20	8	28	22	76	44	120	35%
Total	81	40	69	23	79	52	229	115	344	
	121		92		131					

En ETPT

Type de contrat	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
CDD	51,8	24,8	47,25	14,7	49,57	30	148,62	69,5	218,12
CDI	26,5	12,31	20	8	27,3	22	73,8	42,31	116,11
Total	78,3	37,11	67,25	22,7	76,87	52	222,42	111,81	334,23
	115,41		89,95		128,87				



Ce graphique représente l'évolution en ETPT des personnels BIATSS contractuels entre janvier 2020 et décembre 2023. En décembre 2023, tout type de contrat confondu, nous décomptons 341,3 ETPT contre 320,04 ETPT l'année précédente soit une hausse de 21,26 ETPT.

Entre 2020 et 2023, l'augmentation du nombre d'agent.e.s contractuel.le.s s'est répartie différemment selon les catégories hiérarchiques et le type de contrat.

Ainsi, le nombre d'agent.e.s de catégorie A a augmenté de 89 %, ceux de catégorie B de 59 % alors que le nombre d'agent.e.s contractuel.le.s de catégorie C a diminué de 4 %. Ces derniers représentaient plus de la moitié de la population contractuelle (53%) en décembre 2020 contre 38% en décembre 2023.

Sur cette même période, le nombre d'agent.e.s en CDD a peu évolué (+6%) quand le nombre d'agent.e.s en CDI a presque triplé. En décembre 2023, ils représentent 35% des agent.e.s contractuel.le.s et 13% de la population BIATSS totale.

Focus par domaine d'activité professionnelle

La répartition par domaines d'activité des titulaires

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total		Total	%
Domaines d'activité	F	H	F	H	F	H	F	H		
Sciences de l'ingénieur instrumentation				4	1		1	4	5	1%
Sciences humaines et sociales	2	1					2	1	3	1%
Informatique et calcul scientifique	4	19		8		1	4	28	32	5%
Documentation, édition, communication	13	9	7	6	1	3	21	18	39	7%
Patrimoine, logistique, prévention	2	8	1	18	6	42	9	68	77	13%
Gestion et pilotage	56	21	53	15	37	8	146	44	190	32%
AENES	16	7	32	9	57	13	105	29	134	22%
Bibliothèques	30	9	35	1	21	15	86	25	111	19%
Médicaux-sociaux	5	0	0	0	0	0	5	0	5	1%
TOS	0	0	0	0	0	2	0	2	2	< 1%
Total	128	74	128	61	123	84	379	219	598	
	202		189		207		598			
% catégorie	*34%*		*32%*		*35%*		*100%*			

Les personnels de la BAP J et de l'AENES représentent plus de la moitié des agents titulaires.

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

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total		Total	%
Domaines d'activité	F	H	F	H	F	H	F	H		
Domaines scientifiques	3	2	1	2	1	1	5	5	10	3%
Documentation, édition, communication	8	5	5	4	4	1	17	10	27	8%
Patrimoine, logistique, prévention	4	5		2	4	19	8	26	34	10%
Gestion et pilotage	38	13	46	8	57	24	141	45	186	54%
AENES	20	11	11	4	8	3	39	18	57	17%
Bibliothèques	2	2	6	3	5	4	13	9	22	6%
Médicaux-sociaux	6	2					6	2	8	2%
Total	81	40	69	23	79	52	229	115	344	100%
	121		92		131		344			
% catégorie	*35%*		*27%*		*38%*		*100%*			

Les personnels de la BAP J et de l'AENES représentent 71% des agents contractuels.

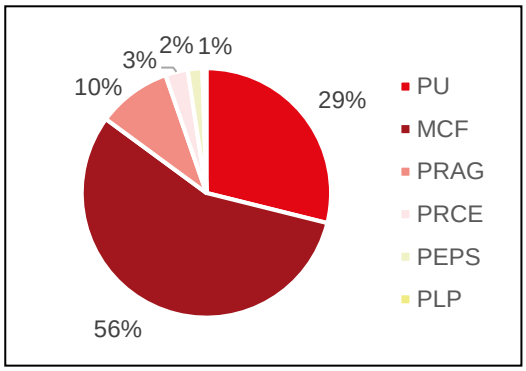
Les enseignant.e.s et enseignant.e.s-chercheur.e.s

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

Type de population	Femmes	Hommes	Total	Effectif en ETPT	% de femmes	% population
PU	143	134	277	275,3	52%	29%
MCF	303	236	539	537,15	56%	56%
Sous total	446	370	816	812,45	55%	85%
PRAG	50	42	92	90,7	54%	10%
PRCE	15	13	28	27,8	54%	3%
PEPS	4	14	18	18	22%	2%
PLP	1	4	5	5	20%	1%
Sous total	70	73	143	141,5	49%	15%
Total	516	443	959	953,95	54%	100%

L'évolution des EEC et leur répartition

Type de population	2020	2021	2022	2023
PU	258	257	263	277
MCF	538	531	537	539
Sous total	796	788	800	816
PRAG	88	82	88	92
PRCE	29	32	32	28
PEPS	20	20	18	18
PLP	3	2	5	5
Sous total	140	136	143	143
Total	936	924	943	959



Depuis 2021, nous constatons une augmentation de 4 % du nombre d'enseignant.e.s-chercheur.e.s soit 20 professeur.e.s d'université et 8 maître.sse.s de conférences supplémentaires. Ces augmentations sont le résultat des campagnes emplois successives.

L'évolution par grade des enseignant.e.s chercheur.e.s et leur répartition

	2021			2022			2023		
Grade	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
PU classe exceptionnelle	36	54	90	35	57	92	36	52	88
PU 1ère classe	42	51	93	54	44	98	50	43	93
PU 2ème classe	44	30	74	39	34	73	57	39	96
Sous total	122	135	257	128	135	263	143	134	277
MCF hors classe	83	56	139	88	57	145	77	50	127
MCF classe normale	221	171	392	216	176	392	226	186	412
Sous total	304	227	531	304	233	537	303	236	539
Total	426	362	788	432	368	800	446	370	816

L'analyse par grade entre les années 2021 et 2023 nous montre l'évolution des effectifs à l'intérieur des corps.

Ainsi, on constate que l'augmentation du nombre de professeurs d'Université (PU) concerne principalement ceux de la 2ème classe (+ 30% en un an). Cela s'explique par la rentrée 2023

lors de laquelle 22 MCF sont devenus PU 2ème classe en raison notamment de 6 repyramidages. A présent, les professeurs d'Université se répartissent plutôt équitablement entre les trois grades.

Toujours chez les PU, la part des femmes progresse en deux ans et leur proportion passe de 47% en 2021 à 52% en 2023. Cette augmentation concerne notamment la 1ème classe puisque les femmes représentaient 45% du grade en 2021 contre 54% en 2023. Néanmoins, plus le grade est élevé, plus le nombre d'hommes croît alors que celui des femmes diminue : elles représentent 59% des PU 2ème classe et 41% des PU classe exceptionnelle.

Chez les maître.sse.s de conférences, le nombre d'agent.e.s hors classe diminue en raison notamment du repyramidage de 9 agent.e.s au corps des PU, alors que ceux de classe normale augmentent de 5% grâce aux ouvertures de postes lors de la campagne emploi.

La proportion d'hommes et de femmes reste stable malgré ces différents mouvements : environ 55% de femmes MCF sont de classe normale, elles sont 61% à être hors classe. Cette part importante des femmes chez les MCF hors classe témoigne des difficultés qu'elles rencontrent pour accéder au corps des professeurs d'Université.

L'évolution par grade des enseignant.e.s titulaires et leur répartition

	2021			2022			2023		
Grade	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
PRAG classe exceptionnelle	2	3	5		4	4	5	4	9
PRAG hors classe	8	8	16	8	7	15	9	17	26
PRAG classe normale	38	23	61	41	27	68	36	21	57
PRCE classe exceptionnelle	1	2	3	1	2	3	2	1	3
PRCE hors classe	1	1	2	2		2	1	2	3
PRCE classe normale	12	13	25	12	12	24	11	9	20
PROF bi-adm classe normale	1	1	2	1	2	3	1	1	2
PEPS classe exceptionnelle	4	10	14	4	11	15	4	11	15
PEPS hors classe		2	2			0			0
PEPS classe normale		4	4		3	3		3	3
PLP classe exceptionnelle		1	1		1	1		1	1
PLP hors classe		1	1		1	1		1	1
PLP classe normale			0	1	2	3	1	2	3
Sous total	65	66	131	70	68	138	65	69	134

Les effectifs PRAG, PRCE, PEPS et PLP sont stables. Néanmoins, on constate une augmentation importante du nombre de PRAG hors classe entre 2022 et 2023.

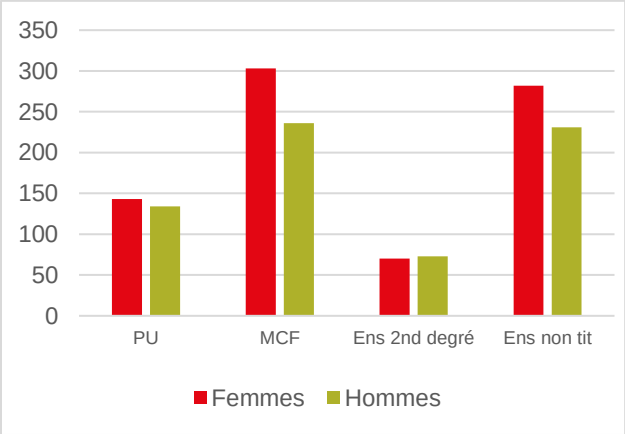
La part des enseignant.e.s titulaires de classe exceptionnelle et hors classe est en augmentation régulière depuis 2021 alors que celle des enseignant.e.s de classe normale est en diminution. Ces derniers représentent maintenant 59% des enseignants titulaires contre 68% en 2021.

Seul un tiers des enseignant.e.s titulaires hors classe sont des femmes, soit une diminution de 10 points depuis 2021. La part des enseignantes titulaires classe exceptionnelle a augmenté de 9 points sur la même durée.

Les enseignant.e.s contractuel.le.s

Type de population	Femmes	Hommes	Total		% de femmes	% population
			Effectif physique	Effectif en ETPT		
PAST MAST	22	27	49	24,5	45%	10%
PAST MAST TPS PLEIN		1	1	1	0%	>1%
Professeur.e.s invité.e.s	12	51	63	0	19%	12%
ATER temps plein	70	48	118	118	59%	23%
ATER mi-temps	24	24	48	24	50%	9%
Lecteur.rice.s	19	6	25	25	76%	5%
Maître.sse.s de langue	1	3	4	4	25%	1%
Doctorant.e.s	107	95	202	201,6	53%	39%
Post-doctorant.e.s	2	1	3	3	67%	1%
Chercheur.euse.s	30	16	46	35,9	65%	9%
Enseignant.e.s	7	10	17	13,8	41%	3%
Total	282	231	513	450,8	55%	100%

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 2023 et non pas du nombre d'agent.e.s au 31 décembre 2023.



Le graphique ci-contre nous montre la répartition genrée de certaines populations. En 2023, les hommes ne sont plus majoritaires chez les professeur.e.s d'Université. Les enseignant.e.s du second degré sont répartis à proportions égales entre femmes et hommes. Les femmes restent majoritaires chez les MCF et les enseignant.e.s contractuel.le.s.

Evolution des effectifs des enseignant.e.s contractuel.le.s

Type de population	2020	2021	2022	2023
PAST MAST	50	50	50	50
Professeur.e.s invité.e.s	82	54	39	63
ATER temps plein	152	141	132	118
ATER mi-temps	35	37	30	48
Lecteur.rice.s	29	29	32	25
Maître.sse.s de langue	3	2	4	4
Doctorant.e.s	185	210	226	202
Post-doctorant.e.s	1	0	1	3
Chercheur.euse.s CDD A	34	55	56	46
Enseignant.e.s	8	13	12	17
Total	497	537	543	513

Les effectifs des doctorants contractuel.le.s ont augmenté en raison des prolongations liées au covid-19 avant de diminuer en 2023 quand celles-ci se sont terminées. A ces prolongations s'ajoutent des créations de postes de doctorants dans le cadre de la LPR. Au 31 décembre 2023, ils représentent 39 % des enseignant.e.s contractuel.le.s. Concernant les effectifs des ATER temps plein, leur nombre diminue, ce qui correspond aux mesures de la campagne emploi et à la hausse des publications des postes d'enseignant.e.s-chercheur.e.s. En revanche, le nombre d'ATER mi-temps a lui augmenté en un an.

Effectifs : Autres statuts

Les enseignant.e.s vacataires

Source : logiciel OSE, données au 24 septembre 2024.

Taux horaire brut (en €) au 1er juillet 2022	42,86 €
Taux horaire brut (en €) au 1er juillet 2023	43,50 €

Heures réalisées en 2023	88 587

Répartition des enseignant.e.s vacataires par catégorie

Catégorie	F	H	TOTAL	% pop	Répartition des heures d'enseignement
Auto-entrepreneur.euse	106	56	162	7%	9%
*Autres	38	31	69	3%	1%
BIATSS UPN	21	8	29	1%	1%
Chef.fe d'entreprise	40	43	83	4%	4%
Chercheur.euse UPN	14	8	22	1%	1%
Doctorant.e sans mission	16	13	29	1%	1%
Dossier irrecevable	11	12	23	1%	1%
Enseignant.e sous convention	0	2	2	<1%	<1%
Enseignement à titre gracieux	4	2	6	<1%	<1%
Etudiant.e inscrit.e en doct. sans contrat doctoral	88	94	182	8%	9%
Intermittent.e du spectacle	18	11	29	1%	1%
Partenaire INSPE	1		1	<1%	<1%
Profession libérale	118	111	229	10%	9%
Retraité.e	21	25	46	2%	2%
Salarié.e du secteur privé français	225	309	534	23%	21%
Salarié.e secteur public fonctionnaire	371	277	648	28%	28%
Salarié.e secteur public non titulaire	118	99	217	9%	10%
Total	1210	1101	2311	100%	100%

**Statut du vacataire non identifié*

Répartition des enseignant.e.s vacataires par tranche horaire

Tranche horaire	Nb agents
De 1 à 95 heures	2150
De 96 à 191 heures	127
De 192 à 288 heures	27
Plus de 288 heures	7
Total	2311

Type de vacataires effectuant 192H et plus	Nb agents
Auto-entrepreneur.euse	7
BIATSS UPN	1
Chef.fe d'entreprise	4
Enseignant.e sous convention	1
Profession libérale	3
Salarié.e du secteur privé français	7
Salarié.e secteur public fonctionnaire	7
Salarié.e secteur public non titulaire	4
Total	34

Détail de la première tranche

Nb d'heures	1-12 h	13-24h	25-36h	37-48h	49-60h	61-72h	73-84h	85-95h
Nb de vacataires	464	621	477	254	131	109	57	37

La répartition des enseignements vacataires

	2021		2022		2023	
	Nb heures	%	Nb heures	%	Nb heures	%
Chargés d'enseignement vacataires	79 499	89%	83 657	89%	78 730	89%
Agents temporaires vacataires	9 336	11%	9 950	11%	9 857	11%

Evolution des enseignant.e.s vacataires

	2020	2021	2022	2023
Nombre total d'enseignants vacataires	2 028	2 006	2 337	2 311
Nombre total d'heures enregistrées	91 473	88 835	93 607	88 587

Nous constatons une diminution du nombre d'enseignant.e.s vacataires en 2023. En moyenne, un enseignant vacataire effectue 38 heures contre 40 heures en 2022.

A noter qu'au jour où cette extraction depuis OSE a été faite, un certain nombre d'heures de vacations sont susceptibles d'être encore saisies pour l'année 2023/2024.

Les personnels BIATSS vacataires et leur évolution

	Les contrats étudiants						Les contrats non étudiants					
	Nb de vacataires			Nb d'heures			Nb de vacataires			Nb d'heures		
Type de population	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Vacataires administratifs	133	75	208	9 272	5 801	15 074	15	12	27	1 130	707	1 837
Moniteurs étudiants	40	21	61	6 376	3 527	9 552			0			0
Tuteurs	44	27	71	1 289	812	2 100			0			0
Moniteurs informatique	2	1	3	103	234	337			0			0
Total	219	124	343	17 039	10 374	27 063	15	12	27	1 130	707	1 837

	2021		2022		2023	
Type de population	Nb de vacataires	Nb d'heures	Nb de vacataires	Nb d'heures	Nb de vacataires	Nb d'heures
Vacataires administratifs *	55	3 802	161	10 264	234	16 606
Moniteurs étudiants	72	8 099	63	12 012	62	10 206
Tuteurs	151	6 697	74	1 936	71	2 100
Moniteurs en informatique	8	1 471	5	1 143	3	337
Maître-nageur	4	240	5	251	0	0
Vacataires médicales	2	315	2	44	0	0
Total	292	20 624	310	25 648	370	29 250

Entre 2021 et 2023, le nombre de vacataires BIATSS ainsi que leur nombre d'heures a progressivement augmenté. En 2023, un vacataire effectuait en moyenne 79 heures de vacations sur une année.

La nationalité des professeur.e.s invité.e.s et leur évolution

Nationalité	F	H	Total
Algérie		1	1
Allemagne	3	5	8
Argentine		2	2
Australie	1	1	2
Belgique		2	2
Canada	1	1	2
Chili		1	1
Côte d'Ivoire		1	1
Espagne	3	6	9
Etats-Unis		2	2
France		4	4
Grèce		1	1
Hongrie		1	1
Irlande		1	1
Italie	4	6	10
Japon		3	3
Lituanie		1	1
Nigéria		1	1
Pologne	1	2	3
Portugal		1	1
Royaume-Uni	2	7	9
Russie	1	4	5
République tchèque	1		1
Venezuela		1	1
Total	17	55	72
Dont UE	13	34	47

	Effectif
2021	54
2022	58
2023	72

	%Femmes
2021	33%
2022	28%
2023	24%

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.

Personnels de recherche

	Localisés à UPN			Localisés dans un autre établissement			Total		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Directeur.rice.s de rech.	19	6	25	10	6	16	29	12	41
Chargé.e.s de rech.	42	34	76	17	8	25	59	42	101
Postdocs / chercheur.euse.s contractuel.le.s	5	4	9	7	2	9	12	6	18
TOTAL	66	44	110	34	16	50	100	60	160

Personnels administratifs et techniques

	Localisés à UPN			Localisés dans un autre établissement			Total		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Ingénieur.e.s de rech.	10	13	23	1		1	11	13	24
Ingénieur.e.s d'études	27	5	32	1		1	28	5	33
Assistants ingénieurs	9	8	17	5		5	14	8	22
Techniciens de rech.	14	1	15	3	1	4	17	2	19
Adjoints tech. de rech.	1		1			0	1	0	1
Autres	1	1	2		1	1	1	2	3
TOTAL	62	28	90	10	2	12	72	30	102

Travailleur.euse.s extérieur.e.s

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	3	2	5
Société de gardiennage	Lutèce	1	65	66
Société d'accueil logistique	Agence Pénélope	9	12	21
Total		48	133	181

Evolution du nombre de salarié.e.s appartenant à une entreprise extérieure

Type de société	Nom de la société	2020	2021	2022	2023
Société de nettoyage	Atalian	89	89	89	89
Société d'entretien - IUT	Arcade	7	7	6	5
Société de gardiennage	Lutèce	57	164	60	66
Société d'accueil logistique	Agence Pénélope	23	21	21	21
Total		176	281	176	181

Apprenti.e.s

Nombre total d'apprenti.e.s présents en 2023

	F	H	TOTAL
Nombre d'apprenti.e.s	5	4	9

Service civique

Deux volontaires en service civique ont été recrutés en 2023.

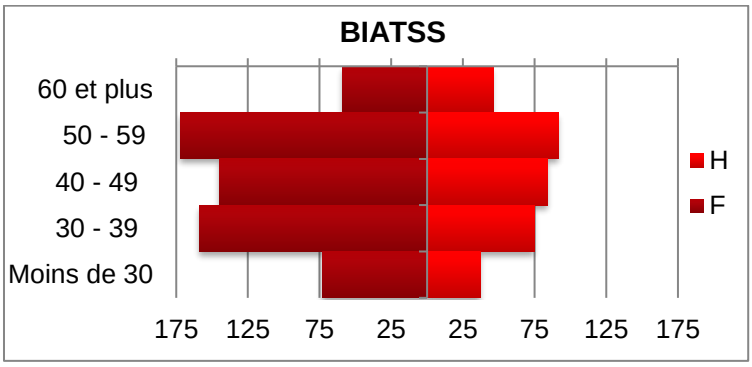
Données démographiques

Répartition par tranche d'âge

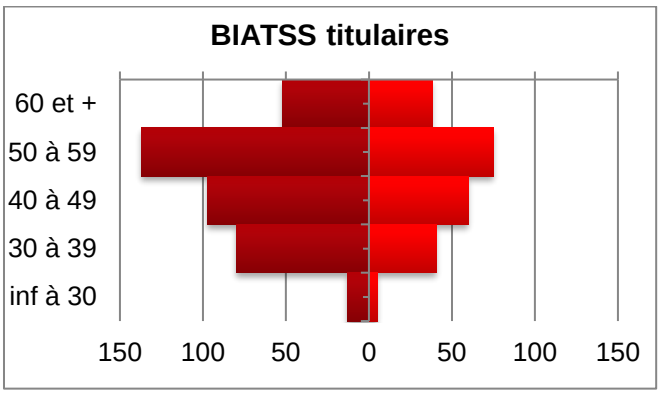
Répartition par tranche d'âge des personnels BIATSS

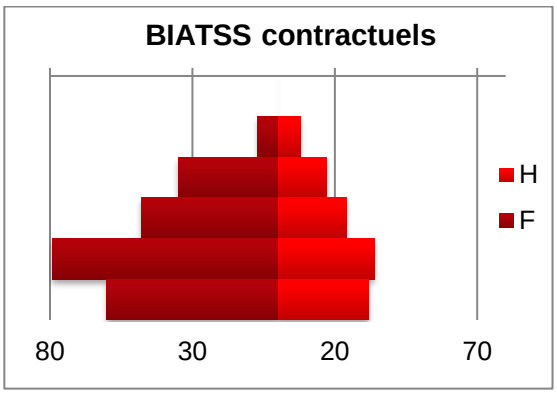
Tranche d'âge	A	B	C	Total
Inférieur à 30 ans	35	28	47	110
de 30 à 39 ans	80	81	73	234
de 40 à 49 ans	93	72	64	229
de 50 à 59 ans	81	69	114	264
60 et + ans	33	31	41	105
Total général	322	281	339	942

En 2023, l'âge moyen et médian d'un.e agent.e BIATSS est de 45 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 37 ans et 36 ans pour les personnels contractuels.



En 2023, l'âge moyen de départ à la retraite des personnels BIATSS est de 65 ans. Il est de 65 ans pour les femmes et de 66 ans pour les hommes.

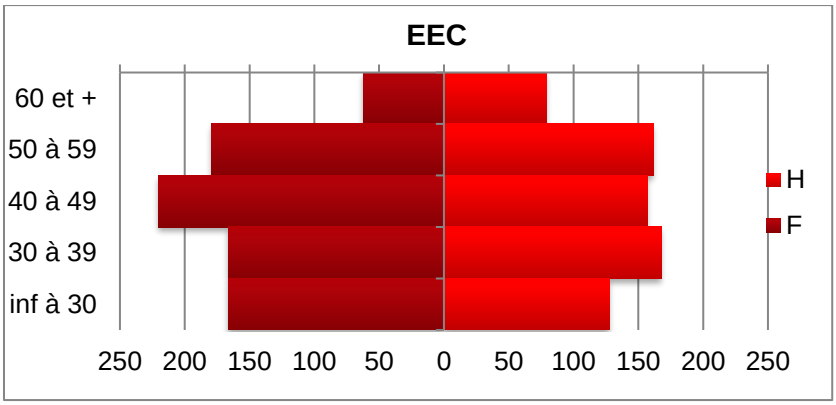




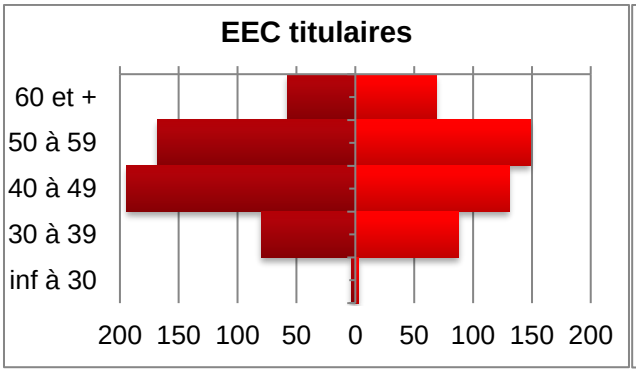
Répartition par tranche d'âge des EEC

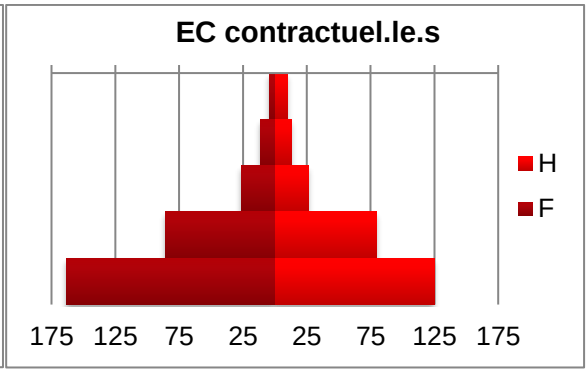
Tranche d'âge	PU	MCF	Ens. du 2nd degré	Ens. non titulaire	Total
Inférieur à 30 ans		7	3	240	250
de 30 à 39 ans	4	126	26	187	343
de 40 à 49 ans	56	213	47	45	361
de 50 à 59 ans	137	138	49	26	350
60 et + ans	80	55	18	15	168
Total	277	539	143	513	1472

En 2023, 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 2023, l'âge moyen de départ à la retraite des enseignant.e.s et enseignant.e.s-chercheur.euse.s est de 67 ans. Il est de 65 ans pour les femmes et de 68 ans pour les hommes.





Répartition par genre et par structure

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	90	102	192	47%	28	30	58	48%	61	28	89	69%	4	4	8	50%
AENES	47	11	58	81%	18	4	22	82%	40	14	54	74%			0	
BIB					57	13	70	81%					29	12	41	71%
TOS										1	1	0%				
Médicaux-Sociaux					5		5	100%								
Contractuel.le.s	86	57	143	60%	54	22	76	71%	76	31	107	71%	13	5	18	72%
Total	223	170	393	57%	162	69	231	70%	177	74	251	71%	46	21	67	69%

Parmi les 942 personnels BIATSS de notre établissement, 42 % travaillent dans les services centraux et 25% dans les services communs et généraux. A noter que le service de la formation continue et de l'apprentissage étant devenu une direction, celle-ci se retrouve maintenant dans les services centraux.

Entre 2020 et 2023, les effectifs des composantes (UFR, IUT et IPAG) ont vu leur population croître de 4 %.

Répartition par genre et par structure des personnels BIATSS

	F	H	Total	%
Services centraux	223	170	393	42%
Services communs et généraux	162	69	2231	25%
Composantes	177	74	251	27%
La Contemporaine	46	21	67	7%
Total	608	334	942	100%

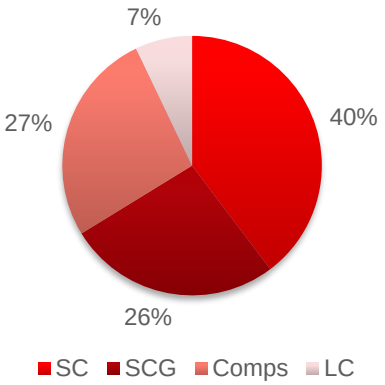
Taux de féminisation des services et des composantes

	2020	2021	2022	2023
Services centraux	57%	57%	55%	57%
Services communs et généraux	68%	68%	70%	70%
Composantes	68%	69%	71%	71%
La Contemporaine	62%	62%	63%	69%
Total	64%	64%	64%	64%

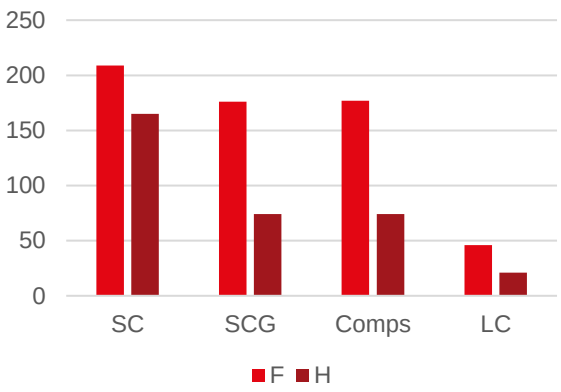
Evolution sur 3 ans des effectifs

	2020	2021	2022	2023
Services centraux	374	363	368	393
Services communs et généraux	248	258	259	231
Composantes	241	247	248	251
La Contemporaine	66	63	62	67
Total	929	931	937	942

Répartition des effectifs BIATSS



Répartition genrée par service



Focus composantes

	UFR DSP			IUT Ville d'Avray			UFR SSA			UFR SEGMI			UFR PHILLIA		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
ITRF	13	0	13	15	15	30	7	3	10	5	3	8	5	1	6
AENES et TOS	8	3	11	3	1	4	3	2	5	7	4	11	5	1	6
Contractuel.le.s	23	2	25	5	6	11	12	7	19	6	4	10	10	5	15
Total	44	5	49	23	22	45	22	12	34	18	11	29	20	7	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	6	1	7	6	2	8	2	1	3	0	0	0
AENES	3	3	6	2	0	2	3	0	3	1	0	1	2	1	3
Contractuel.le.s	8	5	13	7	3	10	3	0	3	5	0	5	0	0	0
Total	13	11	24	15	4	19	12	2	14	8	1	9	2	1	3

Evolution des effectifs dans les composantes

	2020	2021	2022	2023
UFR DSP	49	48	45	49
IUT Ville d'Avray	48	47	46	45
UFR SSA	28	31	32	34
UFR SEGMI	26	27	27	29
UFR PHILLIA	26	25	29	27
UFR SPSE	22	24	23	24
UFR LCE	19	21	19	19
UFR STAPS	14	14	14	14
UFR SITEC	6	8	10	9
IPAG	3	3	3	3
Total	192	200	203	204

L'IUT et l'UFR DSP sont les plus dotés en effectifs.

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

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

Effectifs des EEC par composante

	UFR LCE			UFR SSA			UFR DSP			UFR PHILLIA		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Prof. des univ.	29	11	40	25	25	50	24	27	51	21	20	41
MCF	66	31	97	51	41	92	40	33	73	49	29	78
PRAG	11	3	14	2	4	6	4	1	5	9		9
PRCE	2	1	3		3	3		1	1	3		3
PLP			0	1	1	2			0			0
Professeur EPS			0			0			0			0
Ens contractuel.le.s	35	19	54	25	13	38	25	25	50	20	19	39
Total	143	65	208	104	87	191	93	87	180	102	68	170

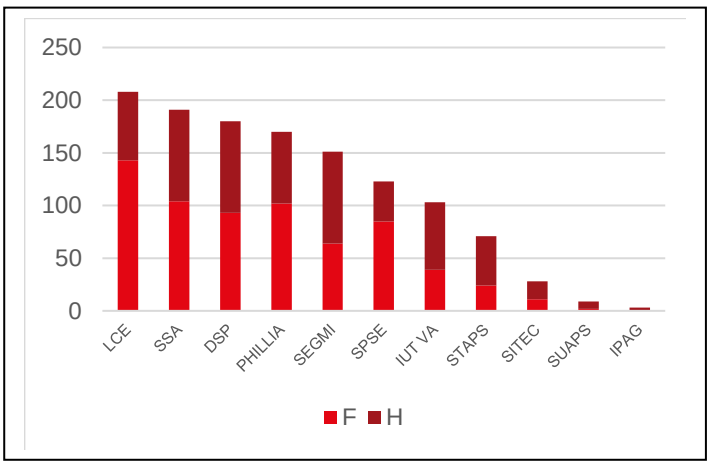
	UFR SEGMI			UFR SPSE			IUT Ville d'Avray			UFR STAPS		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Prof. des univ.	20	20	40	19	14	33	1	6	7	2	6	8
MCF	29	38	67	46	18	64	12	20	32	6	19	25
PRAG	3	4	7	1		1	14	23	37	5	6	11
PRCE	1	2	3	1		1	5	5	10	2		2
PLP			0			0		3	3			0
Professeur EPS			0			0			0	2	8	10
Ens contractuel.le.s	11	23	34	18	6	24	7	7	14	7	8	15
Total	64	87	151	85	38	123	39	64	103	24	47	71

	UFR SITEC			SUAPS			IPAG		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Prof. des univ.	2	5	7			0			0
MCF	4	5	9			0		2	2
PRAG	1		1		1	1			0
PRCE	1	1	2			0			0
PLP			0			0			0
Professeur EPS			0	2	6	8			0
Ens contractuel.le.s	3	6	9			0		1	1
Total	11	17	28	2	7	9	0	3	3

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.

Répartition genrée des EEC par composante

	F	H	Total	%F
UFR LCE	143	65	208	69%
UFR SSA	104	87	191	54%
UFR DSP	93	87	180	52%
UFR PHILLIA	102	68	170	60%
UFR SEGMI	64	87	151	42%
UFR SPSE	85	38	123	69%
IUT VA	39	64	103	38%
UFR STAPS	24	47	71	34%
UFR SITEC	11	17	28	39%
SUAPS	2	7	9	22%
IPAG	0	3	3	0%
TOTAL	667	570	1237	54%



Répartition par ancienneté dans la fonction publique

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

Répartition géographique

Répartition géographique des personnels BIATSS

Département	Titulaires	%	Contractuel.le.s	%	Total	%
Paris 75	51	9%	42	12%	93	10%
Hauts de Seine 92	235	39%	131	38%	366	39%
Yvelines 78	130	22%	57	17%	187	20%
Val de Marne 94	25	4%	17	5%	42	4%
Val d'Oise 95	85	14%	39	11%	124	13%
Essonne 91	12	2%	6	2%	18	2%
Seine Saint Denis 93	30	5%	35	10%	65	7%
Seine et Marne 77	13	2%	6	2%	19	2%
Hors IDF	17	3%	11	3%	28	3%
Total	598	100%	344	100%	942	100%
Total IDF :	581	97%	333	97%	914	97%

39 % des personnels BIATSS habitent dans le département d'implantation de l'Université, les départements des Yvelines et de Paris représentent eux 20 % et 10 %.

Répartition géographique des EEC

Département	Titulaires	%	Contractuel.le.s	%	Total	%
Paris 75	363	38%	187	36%	550	37%
Hauts de Seine 92	168	18%	78	15%	246	17%
Yvelines 78	97	10%	53	10%	150	10%
Val de Marne 94	76	8%	36	7%	112	8%
Val d'Oise 95	32	3%	20	4%	52	4%
Essonne 91	31	3%	9	2%	40	3%
Seine Saint Denis 93	63	7%	33	6%	96	7%
Seine et Marne 77	14	1%	13	3%	27	2%
Hors IDF	115	12%	84	16%	199	14%
Total	959	100%	513	100%	1472	100%
Total IDF :	844	88%	429	84%	1273	86%

Les enseignant.e.s et enseignant.e.s-chercheur.e.s sont principalement domicilié.e.s à Paris à hauteur de 37 % contre 17 % dans les Hauts-de-Seine. Il faut souligner une part non négligeable (14 %) d'agent.e.s qui habitent hors d'Ile de France.

Les personnels en situation de handicap

La loi du 10 juillet 1987 fait obligation aux employeurs privés et publics, occupant plus de 20 salariés ou agents, 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. La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées définit le handicap comme « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

Les personnels en situation de handicap représentent 3,71 % des personnels de l'Université au 31 décembre 2023. Il manque 58 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

				2023		
Type de population	2020	2021	2022	F	H	Total
PU	1	4	8	3	1	4
MCF	3	2	0	5	4	9
Ens. 2nd degré	4	5	6	4	2	6
Doctorant.e.s	3	4	6	0	2	2
Total	11	15	20	12	9	21

Les personnels BIATSS par catégorie et par genre

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		
Type de population	F	H	F	H	F	H	Total
ITRF	9	3	5	4	8	6	35
AENES	1	0	2	1	6	1	11
Bibliothèques	0	1	3	1	3	3	11
Agent.e.s contractuel.le.s	1	0	2	1	4	1	9
Total	11	4	12	7	21	11	66

Evolution des personnels BIATSS en situation de handicap

Année	2020	2021	2022	2023
Nombre d'agent.e.s	49	45	59	66

Les agent.e.s en situation de handicap sont en augmentation de 17 unités chez les personnels BIATSS et de 1 unité chez les EEC. Ils représentent 3,71 % de la population totale contre 3,36 % en 2022. Ce taux est de 7,01 % chez les personnels BIATSS (contre 6,28 % en 2022) et de 1,43 % chez les enseignant.e.s (contre 1,34% en 2022).

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 1er alinéa de l'art. L323-8 du code du Travail	2 604 €
Dépenses affectées relative à l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique	31 150 €
Dépenses relative à l'aménagement des postes de travail des personnes reconnues inaptes	17 260 €
Réduction particulière (article 98 de la loi n°2005-102)	40 273 €
Total	91 287 €

Par type de reconnaissance du handicap

Type de population	Total
Bénéficiaire de la Reconnaissance en Qualité de Travailleur.euse Handicapé.e	81
Bénéficiaire de l'Allocation aux Adultes Handicapés	1
Bénéficiaire de l'Allocation Temporaire d'Invalidité	5
Total	87

Evolution du taux d'emploi sur 3 ans

Déclaration	Taux emploi direct
2020	2,57%
2021	2,59%
2022	3,36%
2023	3,71%

Les recrutements des personnels en situation de handicap

Type de population	2020	2021	2022	2023
Agent.e.s titulaires	0	1	2	3
Agent.e.s contractuel.le.s	5	5	0	2
Total	5	6	2	5

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.ales acteur.rice.s du handicap

Acteur.rice.s 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.

La cellule de veille sociale

Cellule pluridisciplinaire, elle permet de trouver des solutions adaptées à des besoins spécifiques (reclassement, invalidité, mutation ou accompagnement aux changements...) pour des agents en situation de handicap

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.

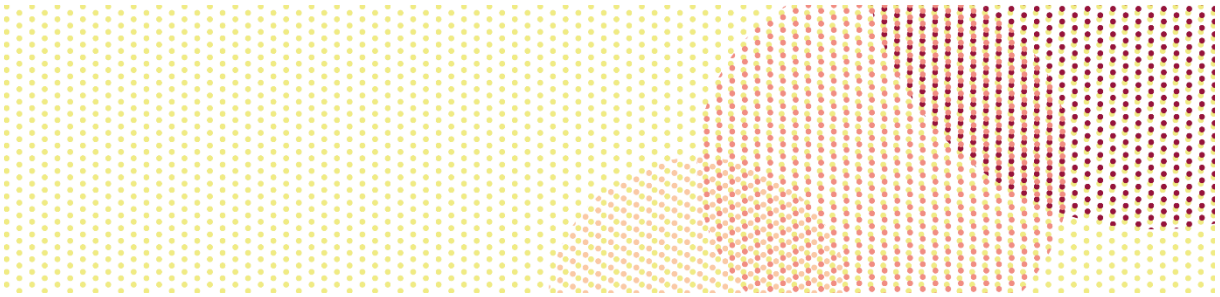
La Formation spécialisée

Concernant les personnes en situation de handicap, la formation spécialisée a à connaître les questions relatives aux mesures prises en vue de faciliter l'adaptation des postes de travail.

Acteur.rice.s 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 agent.e.s 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 M. Jean-Xavier LICHTLE, chargé 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 152 recrutements (dont 42 titulaires ou stagiaires), 95 sorties définitives et 63 sorties provisoires.

Chez les enseignant.e.s et les enseignant.e.s-chercheur.euse.s, nous décomptons 378 arrivées (dont 70 titulaires ou stagiaires), 327 sorties définitives, et 58 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 apparait dans ces flux.

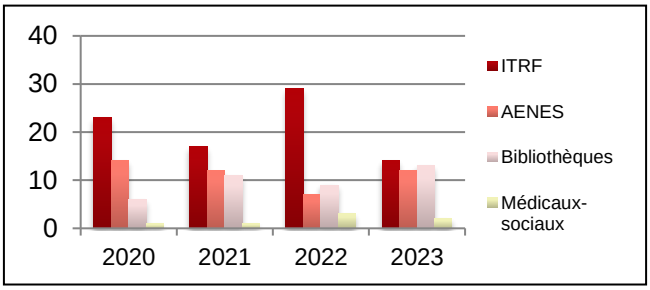
Les arrivées des personnels BIATSS

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

Type de population	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total		
	F	H	F	H	F	H	F	H	Total
ITRF	5	5	2		3		9	5	14
AENES	6		1	1	2	2	9	3	12
Bibliothèques	6	1	5		1		12	1	13
Médicaux-sociaux	2						2	0	2
Total	19	6	8	1	6	2	32	9	42
% du total	45%	14%	19%	2%	14%	5%	76%	21%	

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

Type de population	2020	2021	2022	2023
ITRF	23	17	29	15
AENES	14	12	7	12
Bibliothèques	6	11	9	13
Médicaux-sociaux	1	1	3	2
Total	44	41	48	42



Nous constatons une diminution des recrutements de titulaires, notamment chez les personnels de catégories B et C. Les recrutements par filière s'équilibrent et la filière ITRF représentent 33% d'entre eux contre 60% l'année dernière.

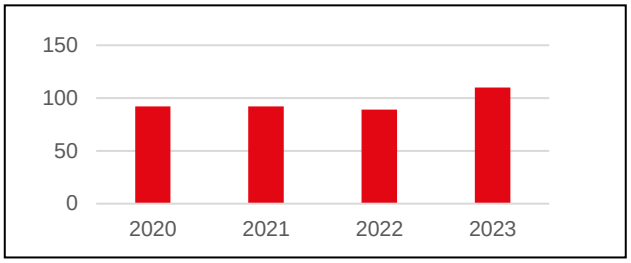
Les nouveaux.elles contractuel.le.s recruté.e.s

Type de contrat	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Total	16	17	20	12	32	13	68	42
% catégorie	*48%*	*52%*	*63%*	*38%*	*71%*	*29%*	*62%*	*38%*
Total	33		32		45		110	

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

Evolution	2020	2021	2022	2023
Total	92	92	89	110

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



Le nombre de recrutements de personnels contractuels augmente de 21 unités en 2023.

Les motifs de recrutement des contractuel.le.s BIATSS

Motif de recrutement des contractuels BIATSS	Nombre de contrats		
	F	H	Total
Accroissement temporaire ou saisonnier d'activité.	47	19	66
Agents bénéficiant de l'Obligation d'Emploi (B.O.E.)	1		1
Fonctions nécessitant des compétences spécialisées.	51	34	85
Remplacement de titulaire ou de contractuel	2	1	3
Vacance temporaire d'emploi		4	4
Total	101	58	159

Ici sont décomptés les contrats. Un agent 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	56	25	41	12	14	1	149
Admissibles	16	11	25	8	9	1	70
Admis	8	4	10	4	5	0	31

Concours AENES	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	F	H	F	H	F	H	
Inscrits	1		18	2	14	2	37
Admissibles	1		6				7
Admis	1		5				6

Concours bibliothèques	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	F	H	F	H	F	H	
Inscrits	1		1	1	1		4
Admissibles					1		1
Admis					1		1

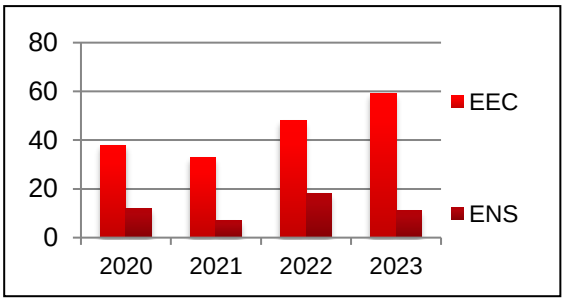
Les arrivées d'enseignant.e.s et enseignant.e.s-chercheur.euse.s

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

Corps	F	%	H	%	Total
PU	10	67%	5	33%	15
MCF	24	55%	20	45%	44
PRAG	6	75%	2	25%	8
PRCE	2	67%	1	33%	3
Total	42	60%	28	40%	70

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

Population	2020	2021	2022	2023
Ens. cherch.	38	33	48	59
Autres ens. titulaires	12	7	18	11
Total	50	40	66	70



Nous constatons une diminution des recrutements d'enseignant.e.s titulaires entre 2022 et 2023. Néanmoins, ces valeurs restent supérieures aux années antérieures à 2022, notamment chez les enseignant.e.s-chercheur.euse.s, en raison des dernières campagnes emploi.

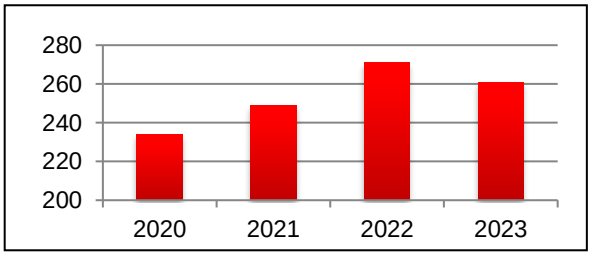
Les nouveaux.elles. contractuel.le.s recruté.e.s

Type de population	F	H	Total
ATER tps partiel	20	17	37
ATER tps plein	48	31	79
Chercheur.euse.s	22	18	40
Enseignant.e.s contractuel.le.s	6	5	11
Doctorant.e.s contractuel.le.s	34	34	68
Lecteur.trice.s de langue	8	3	11
Maître.sse.s de langue	1	2	3
PAST / MAST	4	5	9
Post-doc	2	1	3
	145	116	261

Les recrutements d'enseignant.e.s et de chercheur.euse.s contractuel.le.s restent stables en un an. Par rapport à 2022, on relève une augmentation des recrutements d'ATER à temps partiel et une diminution des recrutements d'ATER à temps plein, de chercheur.euse.s et de doctorant.e.s contractuel.le.s

L'évolution des personnels contractuels recrutés

Année	Agents
2020	234
2021	249
2022	271
2023	261



Les recrutements au fil de l'eau des personnels BIATSS

Les postes publiés au recrutement par composante

Service	A	B	C	Total
ACA²	1	2		3
Agence Comptable	1	1	3	5
API	7		3	10
CAP	5			5
COMETE	2	1		3
Communication	2			2
COMUE	4			4
DAJI	1	5		6
DALOE	2	4	4	10
DEF	1	1	4	6
DGS	2	2		4
Direction du Patrimoine	8	2	3	13
Direction Financière	2	1		3
DRED	6	1	1	8
DRH	7	12	6	25
DRI	4	2		6
DSSI	2			2
IUT	5	12		17
La contemporaine	6	1	1	8
MSH Mondes	2			2
SAS F	1	5		6
SCD	4		5	9
SFCA	4	4		8
SRI	9	3		12
SUFOM			1	1
SUMP	2			2
UFR DSP	3	5	16	24
UFR LCE		6	2	8
UFR PHILLIA	2	1	4	7
UFR SEGMI		2		2
UFR SPSE			3	3
UFR SSA		3	8	11
UFR STAPS		1	1	2
Total	95	77	65	237

Les mobilités internes des personnels BIATSS

Nombre d'agent.e.s ayant changé d'affectation		
Femmes	Hommes	Total
17	1	18

Les promotions

Les promotions des personnels BIATSS titulaires

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

Population	2020	2021	2022	2023
ITRF	15	13	29	23
AENES	8	4	13	13
Bibliothèques	5	3	4	3
Total	28	20	46	39

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'augmentation des bénéficiaires des TA depuis 2022.

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

Population	2020	2021	2022	2023
ITRF	4	4	4	4
AENES	2	2	2	1
Bibliothèques	1	0	0	1
Total	7	6	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	4	2	1	1	1	0	0	0
	BIB HC	1	1	0	1	0	1	0	0
B	BIBAS CE	5	0	1	0	1	0	0	0
	BIBAS CS	4	0	4	0	1	0	1	0
C	MAG P1	11	7	5	4	1	1	1	1
	MAG P2	0	1	0	0	0	0	0	0
TOTAL		25	11	11	6	4	2	2	1
		36		17		6		3	

	Grade	AENES							
		Agent.e.s promouvables		Dossiers déposés		Dossiers proposés		Agent.e.s promus	
		F	H	F	H	F	H	F	H
A	APAENES	2	1	0	1	0	1	0	1
B	SAENES CE	4	2	1	1	0	1	0	0
	SAENES CS	5	2	5	1	4	0	3	0
C	ADJAENES P1	16	7	10	4	10	4	5	3
	ADJAENES P2	1	0	1	0	1	0	1	0
TOTAL		28	12	17	7	15	6	9	4
		40		24		21		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	9	5	4	1	3	1	1
B	TECH CE	6	6	1	4	0	2	0	1
	TECH CS	10	14	4	6	3	3	3	3
C	ATRF P1C	9	16	1	6	1	6	1	6
	ATRF P2C	8	11	1	4	1	4	1	4
TOTAL		46	60	14	25	8	18	8	15
		106		39		26		23	

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	11	3	1	1	1	0	1	0
	CONSERVAT.	4	2	1	0	1	0	0	0
	BIB	23	2	17	0	4	0	0	0
B	BIBAS CN	16	15	8	5	3	1	0	0
TOTAL		54	22	27	6	9	1	1	0
		76		33		10		1	

	Corps	AENES							
		Agent.e.s promouvables		Dossiers déposés		Dossiers proposés		Agent.e.s promus	
		F	H	F	H	F	H	F	H
A	AAE	11	7	3	2	2	0	0	0
B	SAENES CN	12	8	15	3	4	0	1	0
TOTAL		23	15	18	5	6	0	1	0
		38		23		6		1	

	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	3	0	0	0
	IGE 2C	8	7	2	2	1	2	0	1
	ASI	24	32	10	11	2	2	0	1
B	TECH CN	36	48	19	30	2	3	1	1
TOTAL		101	110	41	49	8	7	1	3
		211		90		15		4	

Les promotions par liste d'aptitude exceptionnelle (LPR)

	Propositions			Promues		
Corps	F	H	Total	F	H	Total
IGR	3	1	4	0	0	0
IGE	1	0	1	0	0	0
ASI	5	0	5	3	0	3
Tech	5	0	5	4	0	4
Total	14	1	15	7	0	7

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	6	4	10	3	2		25
AENES			4			1	5
Bibliothèques					1	3	4
Total	6	4	14	3	3	4	34
	10		17		7		

Titularisations après le stage

Type de population	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	F	H	F	H	F	H	
ITRF	4	2		1		2	9
AENES	1				1	1	3
Bibliothèques			1		2		3
Total	5	2	1	1	3	3	15

Il y a eu trois refus de titularisation après le stage en 2023 (deux ASI et une technicienne).

Evolution des titularisations après le stage

Type de population	2020	2021	2022	2023
ITRF	19	14	5	9
AENES	4	8	5	3
Bibliothèques	2	1	5	3
Total	25	23	15	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	1	5	0	5	0	14
AENES	0	0	2	0	0	0	2
Bibliothèques	0	0	0	0	1	0	1
Total	3	1	7	0	6	0	17

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	1	0	1
Bibliothèques	0	0	0
Total	1	0	1

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 CDIsé.e.s	8	4	4	2	9	5	32

32 agent.e.s contractuel.le.s ont été CDIsé.e.s en 2023 contre 29 en 2022 et 27 en 2021.

Les promotions des personnels EEC

Les nominations par concours

Corps d'accueil	Nombre		Dont personnel de l'UPN
	F	H	
PU	8	3	9
MCF	22	20	10
PRAG	4	2	0
PRCE	2	1	0
Total	36	26	19

L'évolution des nominations par concours

Corps d'accueil	2020	2021	2022	2023
PU	5	10	5	11
MCF	21	21	23	42
PRAG/PRCE	1	1	2	9
Total	27	32	30	62

Les nominations par concours des MCF augmentent en 2023. Cette augmentation se retrouve dans le décompte des effectifs page 15 : le nombre de MCF de classe normale augmente de 20 unités entre 2022 et 2023.

Les candidatures pour un avancement de grade au choix

	Candidatures			Avancements		
	F	H	Total	F	H	Total
PU classe exceptionnelle échelon 2	10	9	19	4	2	6
PU classe exceptionnelle échelon 1	9	13	22	6	4	10
PU 1ère classe	16	14	30	5	7	12
MCF hors classe échelon exceptionnel	7	3	10	4	1	5
MCF hors classe	37	20	57	18	6	24
Total	79	59	138	37	20	57

	Eligibles en 2023			Avancements		
	F	H	Total	F	H	Total
PRAG hors classe	1	3	4	6	9	15
PRAG classe exceptionnelle (viviers 1 et 2)	8	9	17	4	0	4
PRCE classe exceptionnelle (viviers 1 et 2)	0	0	0	0	0	0
PEPS hors classe	0	0	0	0	0	0
PLP hors classe	0	0	0	0	0	0
Total	9	12	21	10	9	19

L'évolution des avancements de grade au choix

				2023		
	2020	2021	2022	F	H	Total
PU classe exceptionnelle échelon 2	11	10	5	4	2	6
PU classe exceptionnelle échelon 1	12	11	10	6	4	10
PU 1ère classe	14	12	13	5	7	12
MCF hors classe échelon exceptionnel	7	5	3	4	1	5
MCF hors classe	19	18	20	18	6	24
PRAG hors classe	4	2	0			0
PRCE hors classe			0			0
PRAG classe exceptionnelle (viviers 1 et 2)		2	1			0
PRCE classe exceptionnelle (viviers 1 et 2)	1		1			0
PLP hors classe			0			0
PEPS hors classe	1	1	0			0
Total	69	61	52	37	20	57

Les titularisations après le stage et leurs évolutions

Corps d'accueil	Nombre		Dont personnel de l'UPN
	F	H	
MCF	10	17	2
PRAG	1	0	1
Total	11	17	3

Corps d'accueil	2020	2021	2022	2023
MCF	24	20	23	27
PRAG	1	0	2	1
Total	25	20	25	28

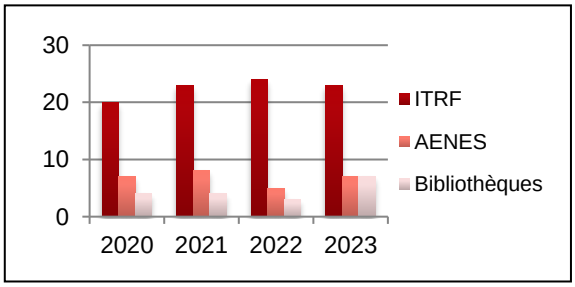
Les sorties provisoires des personnels BIATSS

Les détachements auprès d'un autre organisme

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total		
	F	H	F	H	F	H	F	H	Total
ITRF	9	8	3	1	1	1	13	10	23
AENES	2	2	2		1		5	2	7
Bibliothèques	4	1			2		6	1	7
Total	15	11	5	1	4	1	24	13	37
% du total	41%	30%	14%	3%	11%	3%	65%	35%	

L'évolution des détachements

Population	2020	2021	2022	2023
ITRF	20	23	24	23
AENES	7	8	5	7
Bibliothèques	4	4	3	7
Total	31	35	32	37



Les mises à disposition auprès d'un autre organisme

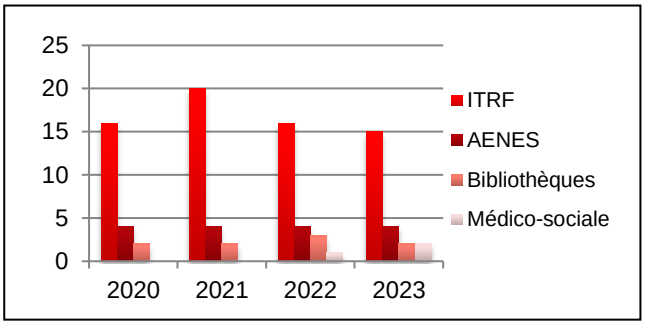
En 2023, trois agents ITRF étaient mis à disposition auprès d'un autre organisme.

Les disponibilités

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total		
	F	H	F	H	F	H	F	H	Total
ITRF	5	3	3	2	2		10	5	15
AENES	1				3		4	0	4
Bibliothèques	1				1		2	0	2
Médico-sociale	2						2	0	2
Total	9	3	3	2	6	0	18	5	23
% du total	39%	13%	13%	9%	26%	0%	78%	22%	

L'évolution des disponibilités

Année	2020	2021	2022	2023
ITRF	16	20	16	15
AENES	4	4	4	4
Bibliothèques	2	2	3	2
Médico-sociale	0	0	1	2
Total	22	27	24	23



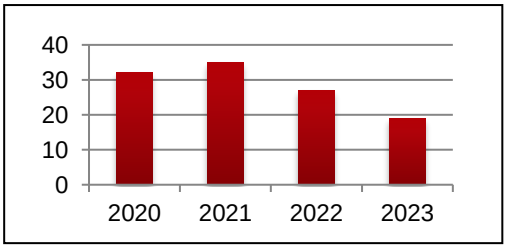
Les sorties provisoires des enseignant.e.s et enseignant.e.s chercheur.euse.s

Les détachements auprès d'un autre organisme

Corps	F	H	Total
PU	2	10	12
MCF	4	3	7
Total	6	13	19

L'évolution des détachements

Année	Effectif
2020	32
2021	35
2022	27
2023	19

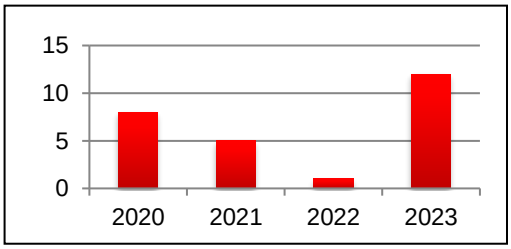


Les mises à disposition auprès d'un autre organisme

Corps	F	H	Total
PU	6	3	9
MCF		3	3
Total	6	6	12

L’évolution des mises à disposition

Année	Effectif
2020	8
2021	5
2022	1
2023	12

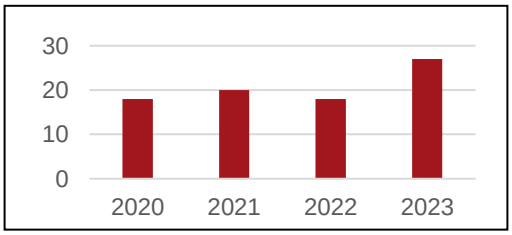


Les disponibilités

Corps	F	%	H	%	Total
Professeur.e.s des universités	1	0%	0	0%	1
Maître.sse.s de conférences	14	58%	10	42%	24
PRAG	2	100%	0	0%	2
Total	17	63%	10	37%	27

L’évolution des disponibilités

Année	Effectif
2020	18
2021	20
2022	18
2023	27



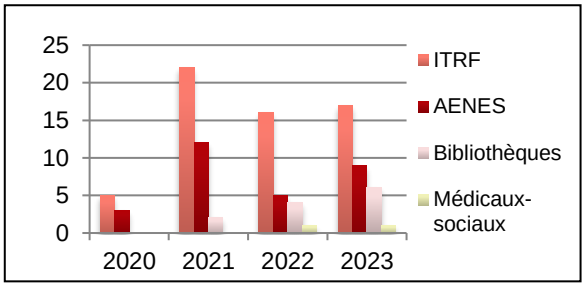
Les sorties définitives des personnels BIATSS

Les mutations

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total		
	F	H	F	H	F	H	F	H	
ITRF	4	5	3	2	1	2	8	9	
AENES	1	1	3	2	2		6	3	
Bibliothèques	3	1		1	1		4	2	
Médicaux-sociaux	1						1	0	
Total	9	7	6	5	4	2	19	14	33
% du total	27%	21%	18%	15%	12%	6%	58%	42%	

L'évolution des mutations

Population	2020	2021	2022	2023
ITRF	5	22	16	17
AENES	3	12	5	9
Bibliothèques	0	2	4	6
Médicaux-sociaux	0	0	1	1
Total	8	36	26	33

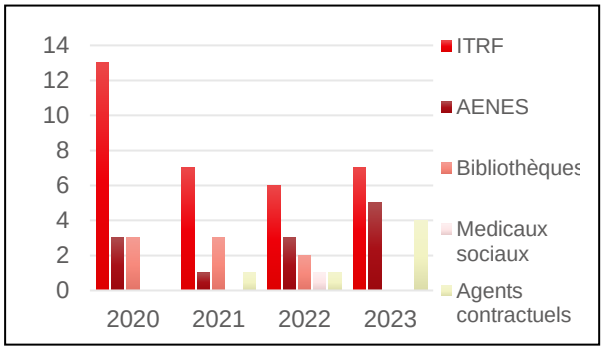


Les départs en retraite

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total		
Population	F	H	F	H	F	H	F	H	
ITRF	1	1	2	1	1	1	4	3	
AENES		1			4		4	1	
Bibliothèques							0	0	
Médicaux-sociaux							0	0	
Agent.e.s contractuel.le.s		1	1	1		1	1	3	
Total	1	3	3	2	5	2	9	7	16
% du total	6%	19%	19%	13%	31%	13%	56%	44%	

L'évolution des départs à la retraite

Population	2020	2021	2022	2023
ITRF	13	7	6	7
AENES	3	1	3	5
Bibliothèques	3	3	2	0
Médicaux-sociaux	0	0	1	0
Agent.e.s contractuel.le.s	0	1	1	4
Total	19	12	13	16

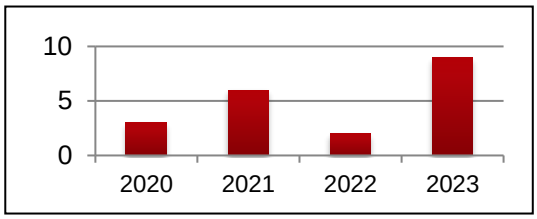


Les ruptures conventionnelles

En 2023, nous constatons deux ruptures conventionnelles contre une en 2022.

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

Année	Effectif
2020	3
2021	6
2022	2
2023	9

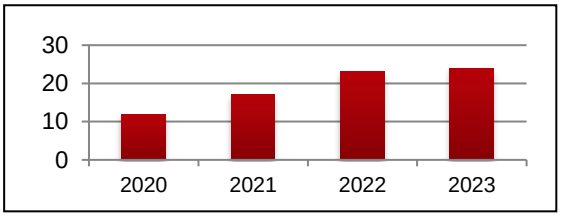


Les démissions des personnels contractuels

Femmes	15
Hommes	9

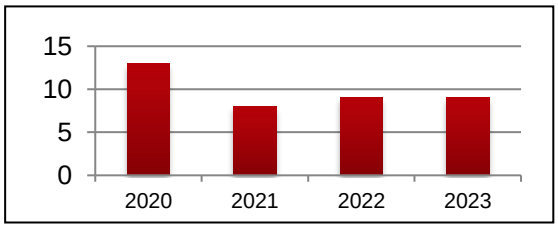
L'évolution des démissions des personnels contractuels

Année	Effectif
2020	12
2021	17
2022	23
2023	24



L'évolution des non-renouvellements de contrats

Année	Effectif
2020	13
2021	8
2022	9
2023	9



Les décès

L'Université déplore le décès de deux collègues BIATSS sur l'année 2023.

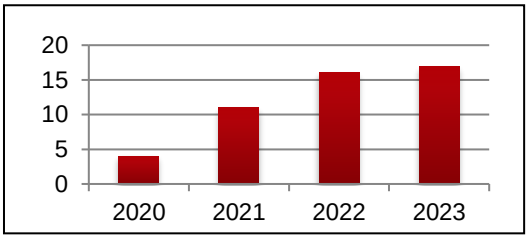
Les sorties définitives des enseignant.e.s et enseignant.e.s chercheur.euse.s

Les mutations

Corps	F	%	H	%	Total
PU	3	75%	1	25%	4
MCF	3	43%	4	57%	7
PRAG	4	100%		0%	4
PRCE		0%	2	100%	2
Total	10	59%	7	41%	17

L'évolution des mutations

Année	Effectif
2020	4
2021	11
2022	16
2023	17

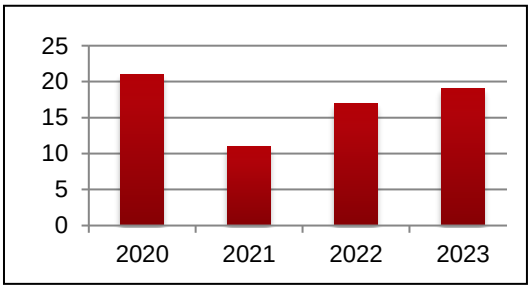


Les départs à la retraite

Corps	F	%	H	%	Total
PU	4	40%	6	60%	10
MCF	3	33%	6	67%	9
Total	7	37%	12	63%	19

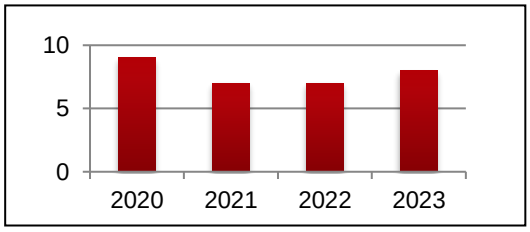
L'évolution des départs en retraite

Année	Effectif
2020	21
2021	11
2022	17
2023	19



L'évolution des démissions des personnels contractuels

Année	Effectif
2020	9
2021	7
2022	7
2023	8



Les fins de contrats

Corps	F	H	Total
ATER	61	33	94
Chercheur.euse.s contractuel.le.s	13	21	34
Enseignant.e.s contractuel.le.s	4	1	5
Doctorant.e.s contractuel.le.s	20	31	51
Lecteur.rice.s de langue	9	4	13
Maître.sse.s de langue	2	1	3
PAST / MAST	2	5	7
Post-doctorant.e.s	1	1	2
Professeur.e.s invité.e.s	17	55	72
Total	129	152	281

Les ruptures conventionnelles

En 2023, aucune demande de rupture conventionnelle n’a été présentée contre une en 2022.

Les décès

L’Université déplore le décès de deux collègues enseignants sur l’année 2023.

Les modalités de service

Les congés pour recherche ou conversion thématique

Type de population	Nb Agents/ Nb Semestres	F	H	Total Agents	Total Semestres
PU	Nb d'agents	9	5	14	14
	Nb de semestres	9	5		
MCF	Nb d'agents	16	7	23	23
	Nb de semestres	16	7		
Total				37	37

Année	Agents	Semestres
2020	21	21
2021	15	15
2022	30	30
2023	37	37

Le compte épargne temps recherche – innovation pédagogique

Type de population	F	H	Total
PU	1	0	1
MCF	1	0	1
			2

Les délégations IUF

Evolution IUF	2020		2021		2022		2023	
	F	H	F	H	F	H	F	H
PU	2	6	4	8	7	2	5	7
MCF	8	5	9	2	5	10	5	2
Total	21		23		24		19	

Les délégations hors IUF

Type de population	2021	2022	2023		
			Femme	Homme	Total
PU	10	10	3	6	9
MCF	19	19	17	11	28
Total	29	29	20	17	37

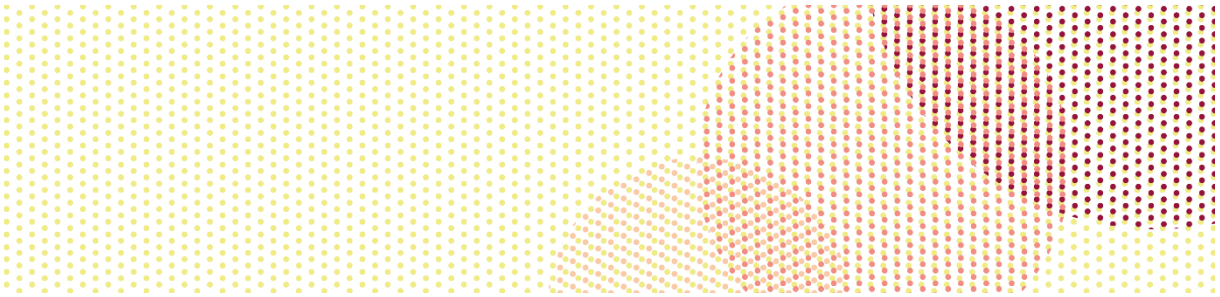
Les congés pour projet pédagogique

Type de population	2022			2023			
	Agents	Semestre	Nombre de jours	Femme	Homme	Semestre	Nombre de jours
PU	1	S1	181	0	0	S1	
	0	S2		1	0	S2	180
MCF	0	S1		0	0	S1	
	1	S2	181	2	0	S2	360
Total	2		362	3	1		540

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

Type de population	2023/2024
	Nb d'agents
PRAG	6
PRCE	0
Total	6

Les enseignant.e.s du second degré ayant un aménagement de service ont une décharge de 128 heures.



3. Les dépenses de personnel

Les dépenses de personnel

Dépenses globales

	2020	2021	2022	2023
Rémunérations brutes	80 938 757	82 536 693	85 051 476	88 907 716
Primes, indemnités et vacations	14 334 040	15 615 937	18 440 994	21 641 618
Cotisations patronales	66 549 462	67 521 576	69 317 144	72 541 813
Prestations sociales	745 301	694 362	784 862	1 168 315
Total	162 567 560	166 368 568	173 594 475	184 259 462

Entre 2022 et 2023, les dépenses de personnel ont augmenté de 6 % (soit + 10,7 millions d'euros). Cette hausse s'explique principalement par des facteurs d'évolution qui concernent l'ensemble des personnels :

- L'impact en 2023 de la hausse du SMIC en 2022 qui représente 2,5 millions d'euros.

- Les mesures « Guérini » (dont la revalorisation du point d'indice de 1,5 % intervenue en juillet 2023, la revalorisation du taux horaire des vacations d'enseignement et le versement de la prime du pouvoir d'achat)

- L'impact des campagnes emplois

Dépenses des personnels BIATSS

	2020	2021	2022	2023
Rémunérations brutes	22 589 906	23 158 378	24 052 775	25 327 305
Primes, indemnités et vacations	5 125 401	5 188 743	7 139 328	7 902 885
Cotisations patronales	17 804 929	18 050 453	18 598 840	19 536 768
Prestations sociales	286 376	296 517	306 754	417 494
Total	45 806 612	46 694 092	50 097 698	53 184 453

Les dépenses de personnels BIATSS ont augmenté de 6 % en un an (soit + 3,1 millions d'euros). Cela s'explique par :

- La hausse du nombre de personnels BIATSS : entre 2022 et 2023, nous constatons une hausse de 12,58 ETPT annuels chez les personnels BIATSS

La revalorisation des grilles indiciaires

Les repyramidages des personnels ITRF.

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

	2020	2021	2022	2023
Rémunérations brutes	58 348 851	59 378 314	60 998 701	63 571 939
Primes, indemnités et vacations	9 208 639	10 427 194	11 301 666	13 886 534
Cotisations patronales	48 744 533	49 471 123	50 718 303	53 002 471
Prestations sociales	458 925	397 845	478 108	614 066
Total	116 760 948	119 674 477	123 496 778	131 075 009

Les dépenses des enseignant.e.s et enseignant.e.s chercheur.e.s augmentent de 6 % (soit + 7,6 millions d'euros) entre 2022 et 2023. Cette augmentation s'explique par :

Le RIPEC et la revalorisation des contrats doctoraux dans le cadre de la LPR

La campagne emploi : elle a pour impact une augmentation des ETPT annuels de 13,90 ETPT et donc des dépenses

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

	2020	2021	2022	2023
Plafond Etat	147 705 652	150 588 281	156 937 372	166 941 186
Plafond Université	6 993 784	7 559 924	7 837 780	8 406 024
Heures complémentaires	3 071 387	3 549 878	3 722 919	3 774 750
Vacations d'enseignement	4 796 737	4 670 485	5 096 404	5 137 502
Total	162 567 560	166 368 568	173 594 475	184 259 462

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

Entre 2020 et 2023, nous constatons une augmentation de 20 % des dépenses sous plafond Université et de 23 % des heures complémentaires.

Focus sur les heures complémentaires dans les composantes de rattachement

UFR	2020	2021	2022	2023
IUT VA	611 012	726 305	753 089	674 430
LCE	513 406	586 380	595 298	609 761
SEGMI	425 042	492 120	497 131	566 113
DSP	312 239	382 622	380 213	439 781
SSA	295 373	353 091	384 016	390 097
PHILLIA	290 287	345 001	370 803	383 375
SPSE	162 327	289 004	305 643	288 610
STAPS	255 039	232 542	281 541	266 740
SITEC	162 559	121 024	114 142	126 730
IPAG	8 291	16 858	17 169	14 265

Entre 2020 et 2023, les dépenses d'heures complémentaires ont augmenté de 24 % et cette progression se retrouve globalement dans toutes les composantes. Néanmoins, cette hausse n'est que de 2% entre 2022 et 2023.

Focus sur les vacations d'enseignement dans les composantes d'affectation des vacataires

UFR	2020	2021	2022	2023
DSP	999 433	841 802	936 792	962 139
SSA	485 653	505 136	626 120	743 292
SEGMI	700 578	684 324	758 787	678 606
PHILLIA	464 156	513 771	553 940	559 264
SPSE	547 181	569 808	608 093	543 829
IUT VA	457 613	511 554	486 902	441 669
LCE	269 946	274 001	299 326	308 035
SUFOM	145 703	134 498	121 617	198 551
STAPS	164 693	124 535	162 299	160 287
IPAG	81 067	91 613	102 414	146 902
MEDIADIX	132 180	145 850	177 369	132 189
SITEC	113 295	87 537	104 571	119 102

En trois ans, les dépenses de vacations d'enseignement ont augmenté de 16 % mais elles sont restées stables entre 2022 et 2023.

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	Non tit			Total
	A	B	C		A	B	C		A	B	C		A	B	C	
361 à 400	4	60	68	132	1	22	45	68		11	23	34	49	89	131	269
401 à 450	33	32	32	97	1	10	23	34	4	7	12	23	32	3		35
451 à 500	27	13		40	1	6	4	11	2	11	1	14	15			15
501 à 550	23	6		29	6			6	6	4		10	10			10
551 à 600	18	1		19	2	3		5	5	3		8	3			3
601 à 650	9			9	7			7	3			3	2			2
651 à 700	13			13	4			4	3			3	3			3
701 à 750	2			2	1			1	1			1				0
751 à 800				0				0				0	1			1
801 à 850	1			1	2			2	7			7				0
851 à 900				0				0	1			1	4			4
901 à 950				0				0	1			1	1			1
951 à 1000	2			2	2			2	5			5				0
1051 à 1100	2			2				0				0	1			1
+ que 1100				0	1			1	1			1				0
Total	134	112	100	346	28	41	72	141	39	36	36	111	121	92	131	344

Au regard de toute la population BIATSS, plus de la moitié d'entre eux sont rémunérés sur des indices allant jusqu'à 400. Les deux premières tranches indiciaires représentent quant à elles 73 % des personnels BIATSS.

Les personnels contractuels sont rémunérés à 78 % sur la première tranche indiciaire.

Le détail des personnels de catégories C titulaires

Indice Nouveau Majoré	ITRF	AENES	BIB	Total
	C	C	C	
361 à 370	31	21	9	61
371 à 380	18	13	8	39
381 à 390	2			2
391 à 400	17	11	6	34
401 à 410	12	9	3	24
411 à 420	16	9	6	31
421 à 430	4	3	3	10
441 à 450		2		2
471 à 480		4	1	5
Total	100	72	36	208

La moitié des agent.e.s de catégorie C sont rémunérés sur des indices allant de 361 à 390, les autres se répartissent des indices 391 à 480.

Par rapport à l'année dernière, la tranche allant de l'indice 351 à 360 a disparu alors qu'elle représentait 28% des personnels de catégorie C, du fait de l'augmentation de l'indice minimum de la fonction publique.

Le détail des grilles des personnels de catégorie B et A titulaires (de 361 à 500)

	A				B			
Ind par 10	AENES	ITRF	BIB	Total	AENES	ITRF	BIB	Total
361 à 370				0	2	10	1	13
371 à 380		3		3	12	30	6	48
381 à 390	1	1		2	5	14	3	22
391 à 400				0	3	6	1	10
401 à 410		9	1	10		1		1
411 à 420		1		1	5	19	3	27
421 à 430	1	9	2	12				0
431 à 440				0	3	9	1	13
441 à 450		14	1	15	2	3	3	8
451 à 460		5		5	4	7	3	14
461 à 470	1	11		12	1	1	4	6
471 à 480		4	2	6		3		3
481 à 490		5		5	1	2	4	7
491 à 500		2		2				0

Le tableau ci-contre détaille les tranches indiciaires de 361 à 500 pour les personnels de catégorie A et B.

Ainsi, ils sont 36% des personnels de catégorie A a être rémunérés sur ces indices contre 91% pour les personnels de catégorie B.

Le détail par genre

Indice Nouveau Majoré	ITRF		AENES		BIB		Total
	F	H	F	H	F	H	
361 à 400	72	60	56	12	27	7	234
401 à 450	46	51	27	7	16	7	154
451 à 500	24	16	9	2	11	3	65
501 à 550	17	12	6		9	1	45
551 à 600	10	9	2	3	6	2	32
601 à 650	4	5	5	2	3		19
651 à 700	7	6	3	1	2	1	20
701 à 750	1	1		1	1		4
751 à 800							0
801 à 850		1	1	1	4	3	10
851 à 900					1		1
901 à 950					1		1
951 à 1000		2	1	1	5		9
1051 à 1100	1	1					2
+ que 1100			1			1	2
Total	182	164	111	30	86	25	598

41 % des femmes sont rémunérées sur la première tranche indiciaire contre 36 % pour les hommes.

78 % des personnels de l'ITRF sont rémunérés sur ces trois premières tranches contre 80 % des personnels AENES et 64 % des personnels de la filière bibliothèque.

2 % des personnels de l'ITRF, 4 % des personnels de l'AENES et 14 % 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)

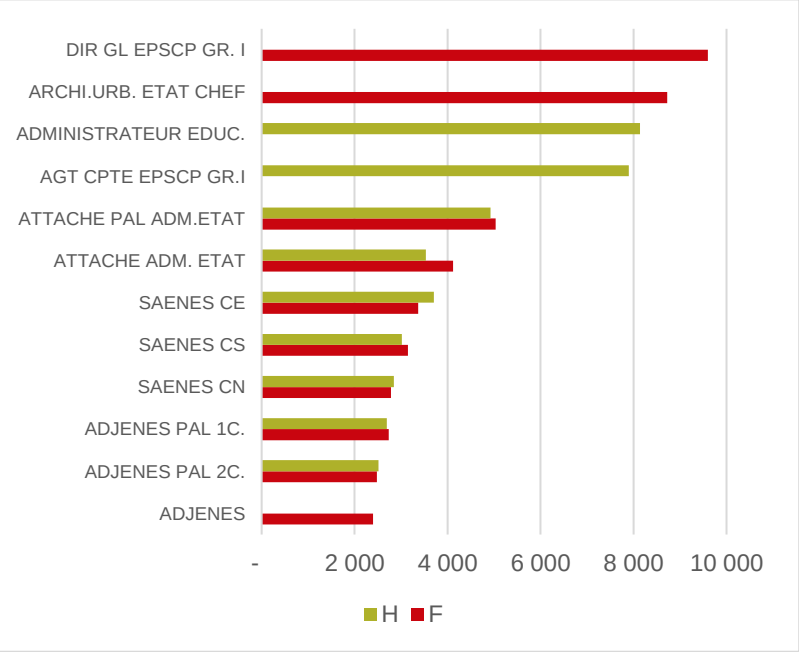
	2020	2021	2022	2023
Rémunération moyenne d'un personnel BIATSS (toutes catégories confondues)	2 574	2 634	2 790	2 969

Après avoir augmenté de 2 % en 2021 puis de 6 % en 2022, la rémunération moyenne d'un BIATSS a encore augmenté de 6 % en 2023.

La rémunération moyenne brute par genre et catégorie des personnels BIATSS

	2021			2022			2023		
Catégorie	A	B	C	A	B	C	A	B	C
Femmes	3 384	2 370	2 210	3 518	2 531	2 275	3 636	2 672	2 478
Hommes	3 641	2 364	2 137	3 835	2 626	2 285	3 925	2 808	2 463

Les rémunérations moyennes brutes des personnels AENES

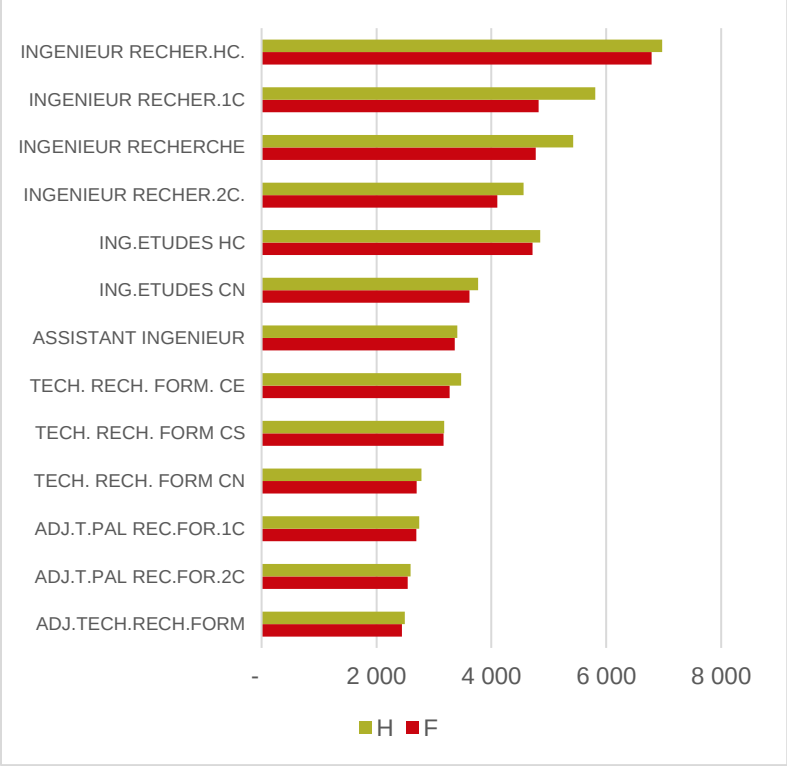


Année	2020	2021	2022	2023
Moyenne	2612	2732	2923	3115
Médiane	2316	2300	2564	2709

	F	H
Moyenne	2976	3568
Médiane	2688	3000

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 -17 % et l'écart médian de -7 % contre -20 % et -12 % en 2022.

Les rémunérations moyennes brutes des personnels ITRF

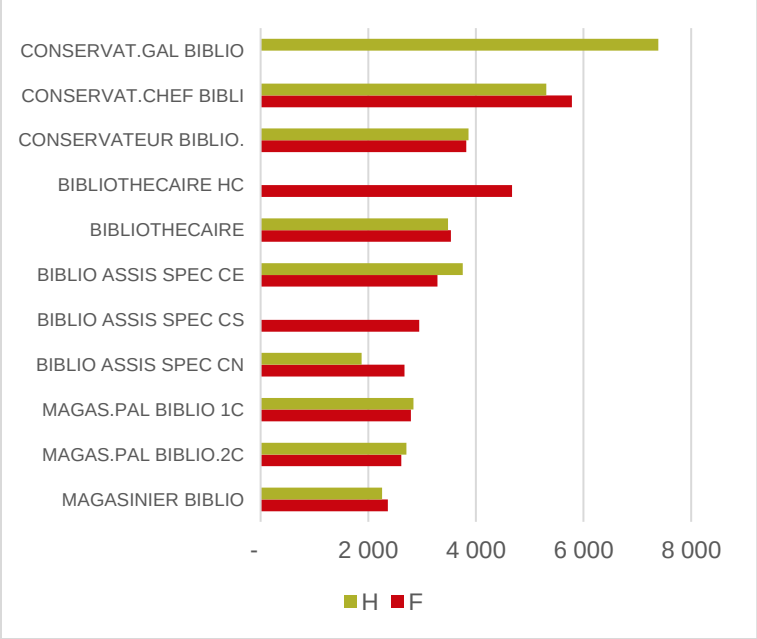


Année	2020	2021	2022	2023
Moyenne	2731	2757	2980	3176
Médiane	2497	2478	2655	2963

	F	H
Moyenne	3150	3204
Médiane	2996	2914

En moyenne, les femmes de la filière ont un revenu inférieur aux hommes, alors que le revenu médian leur est plus favorable.

Les rémunérations moyennes brutes des personnels de bibliothèque



Année	2020	2021	2022	2023
Moyenne	3099	3212	3340	3442
Médiane	2700	2707	2977	3132

	F	H
Moyenne	3448	3425
Médiane	3121	2753

Dans la filière bibliothèque, les femmes sont en moyenne un peu mieux rémunérées que les hommes. La médiane leur est également favorable.

Les rémunérations moyennes brutes des personnels contractuels

Année	2020	2021	2022	2023
Moyenne	2124	2315	2332	2544
Médiane	1998	2040	2185	2413

Détail par genre

	F	H
Moyenne	2530	2572
Médiane	2420	2398

Le calcul des écarts de rémunération par la moyenne et la médiane entre les femmes et les hommes ne montre pas d'écarts importants. En revanche, on constate que chez les catégories C, les femmes sont légèrement mieux rémunérées que les hommes alors que cette tendance s'inverse pour les catégories B et A.

Les rémunérations indiciaires des EEC

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 EEC, titulaires et contractuel.le.s.

Année	2020	2021	2022	2023
Moyenne	3978	4036	4098	4388
Médiane	3876	3960	3993	4150

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

	Moyenne des rémunérations mensuelles brutes	Enseignants chercheurs	Enseignants du second degré	Enseignants contractuels
2020	Femmes	4 616	3 986	2 368
	Hommes	4 903	4 412	2 481
2021	Femmes	4 861	3 942	2 369
	Hommes	5 076	4 421	2 375
2022	Femmes	4 952	4 174	2 364
	Hommes	5 174	4 583	2 413
2023	Femmes	5 318	4 383	2 535
	Hommes	5 488	4 719	2 594

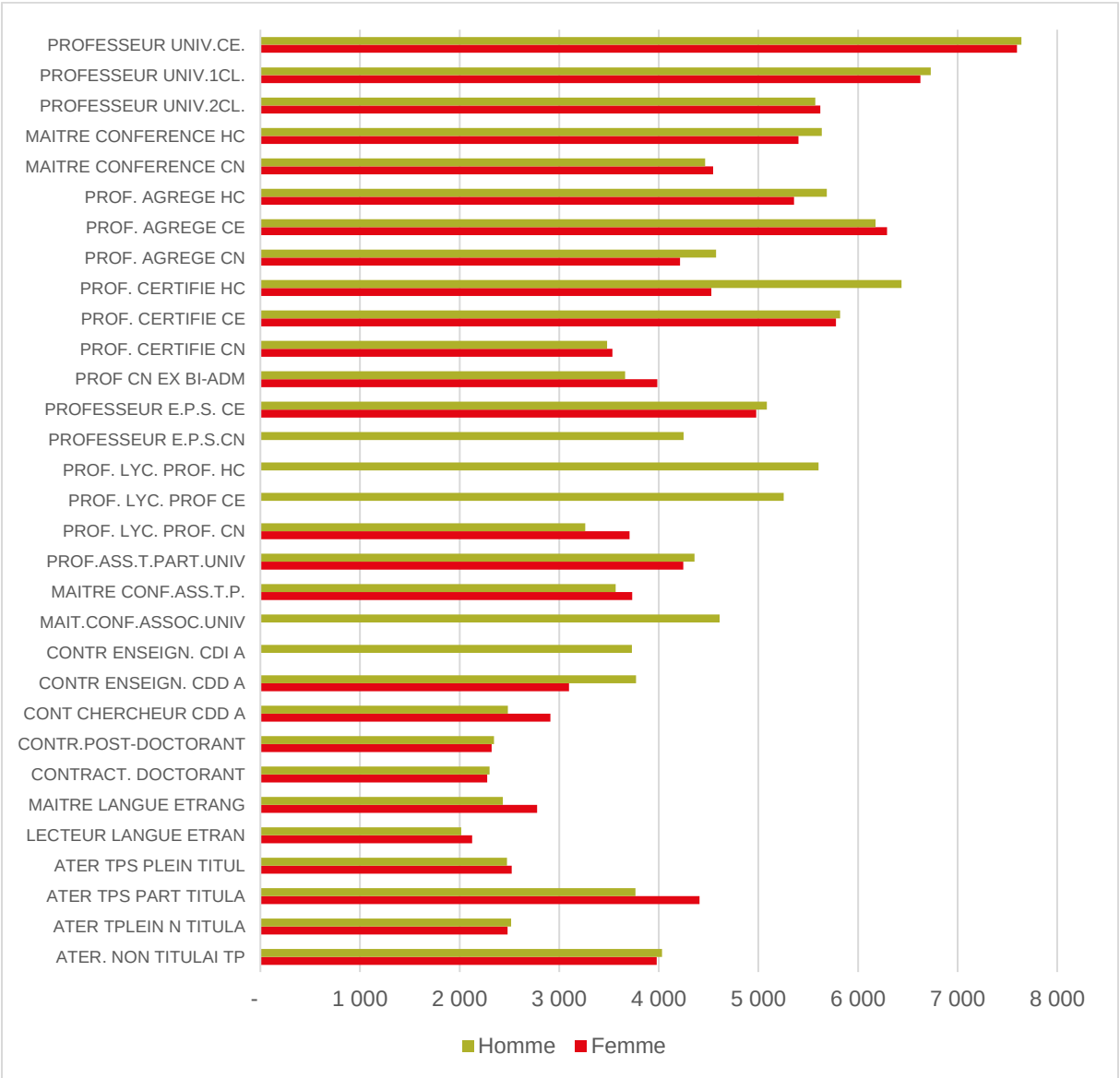
L'échelle de rémunération par tranche indiciaire

Indice Nouveau Majoré	Prof. des Universités			Maîtres de conf.			PRAG		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
De 451 à 500				16	16	32	1		1
De 501 à 550				1		1	5	2	7
De 551 à 600				10	7	17		1	1
De 601 à 650				21	24	45	4		4
De 651 à 700				23	29	52	5	1	6
De 701 à 750	4	1	5	44	31	75	5	3	8
De 751 à 800	3	4	7	54	29	83	16	14	30
De 801 à 850	15	10	25	92	74	166	5	8	13
De 851 à 900	6	3	9	8	8	16	1	4	5
De 901 à 950	9	4	13	3	2	5	3	1	4
De 951 à 1 000	15	4	19	22	10	32	2	4	6
De 1 001 à 1 050	6	8	14	1	2	3			
De 1 051 à 1 100	19	18	37	8	4	12	3	4	7
De 1 101 à 1 150	17	10	27						
De 1 151 à 1 200	15	23	38						
De 1 201 à 1 250	2	5	7						
De 1 251 à 1 300	21	24	45						
> 1 300	11	20	31						
Total	143	134	277	303	236	539	50	42	92

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	2	2	4			
De 501 à 550	2	5	7		1	1
De 551 à 600	5	3	8		1	1
De 601 à 650	4	2	6		1	1
De 651 à 700						
De 701 à 750		2	2			
De 751 à 800	1	1	2			
De 801 à 850	2	2	4	2	9	11
De 851 à 900					1	1
De 901 à 950				1	1	2
De 951 à 1 000				1		
Total	16	17	33	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

Montant brut des primes	F	H	Total
0 à 100			0
101 à 200	10	4	14
201 à 300	16		16
301 à 400	2	2	4
401 à 500	58	44	102
501 à 600	7		7
601 à 700	53	20	73
701 à 800	90	48	138
801 à 900	5	1	6
901 à 1000	60	37	97
1001 à 1100	40	42	82
1101 à 1200	9	1	10
1201 à 1300	5		5
1301 à 1400	7	6	13
1401 à 1500		2	2
1501 à 1600			0
1601 à 1700	1		1
1701 à 1800			0
1801 à 1900			0
1901 à 2000	20	10	30
2001 à 2100			0
2101 à 2200			0
> à 2200	2	1	3
TOTAL	385	218	603

Montant brut des primes	F	H	Total
0 à 100	2		2
101 à 200	19	12	31
201 à 300	13	6	19
301 à 400	8	8	16
401 à 500	39	27	66
501 à 600	7	2	9
601 à 700	31	14	45
701 à 800	63	31	94
801 à 900	1	1	2
901 à 1000	25	5	30
1001 à 1100	22	10	32
1101 à 1200		1	1
1201 à 1300			0
1301 à 1400	2	1	3
1401 à 1500			0
1501 à 1600			0
1601 à 1700	1		1
1701 à 1800			0
1801 à 1900			0
1901 à 2000			0
2001 à 2100			0
2101 à 2200			0
> à 2200			0
TOTAL	233	118	351

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 « indemnité statutaire » du RIPEC pour les enseignant.e.s chercheur.e.s. Elle est désormais mensualisée. En 2023 sont intervenus les versements des composantes C2 et C3 du RIPEC.

La composante C1 du RIPEC et la PRES

En janvier 2023, le montant annuel brut de la C1 est de 3 500 € et devrait atteindre 6 400 € d'ici 2027 pour tous les enseignant.e.s-chercheur.e.s.

En 2023, les dépenses relatives à la C1 représentent 3 085 811 € contre 2 160 963 € en 2022.

Les dépenses relatives à la PRES concernent les enseignant.e.s contractuel.le.s (ATER uniquement) et représentent 271 432 € contre 272 548 € en 2022.

Les dépenses relatives à la prime d'enseignement supérieur (PES) concernent les enseignant.e.s du secondaire affectés dans le supérieur (ESAS) et représentent 391 884 € contre 263 733 € en 2022.

La composante C2 du RIPEC

La composante C2 du RIPEC est une indemnité fonctionnelle versée aux EEC. Son versement est mensualisé et varie en fonctions des responsabilités exercées dont le montant annuel brut varie entre 1 000 € et 12 000 €. En 2023, les dépenses versées au titre de la C2 étaient de 723 907 €.

Montants (€)	PU			MCF			PRAG			PRCE			PEPS			
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	Total
Moins de 500	12	9	21	19	6	25	1		1			0			0	47
500-1 000	22	26	48	22	10	32			0			0			0	80
1 001-2 000	13	16	29	5	5	10		1	1		1	1		1	1	42
2 001-3 000	2	5	7	4	2	6			0		2	2			0	15
3 001-4 000	3	4	7	4	5	9			0			0		1	1	17
4 001-5 000	3		3	2	2	4			0			0			0	7
5 001-6 000			0		1	1			0			0			0	1
6 001-7 000		1	1		1	1			0			0			0	2
7 001-8 000	2	2	4		1	1			0			0			0	5
8 001-9 000	1		1			0			0			0			0	1
9 001-10 000	1		1			0			0			0			0	1
10 001-11 000	4	2	6	1	2	3			0			0			0	9
> 11 001	5	1	6			0			0			0			0	6
Total	68	66	134	57	35	92	1	1	2	0	3	3	0	2	2	233

La composante C3 du RIPEC

La composante C3 du RIPEC est une prime individuelle versée mensuellement aux EEC. Son montant annuel brut est de 5 000 €. Elle remplace la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR). Toutefois, la PEDR perdure pour les personnels « apportant une contribution exceptionnelle à la recherche » ou pour les lauréats de certaines distinctions honorifiques (3e et 4e alinéas de l'article 1er du décret du 8 juillet 2009), ainsi que pour les enseignants-chercheurs placés en délégation auprès de l'IUF.

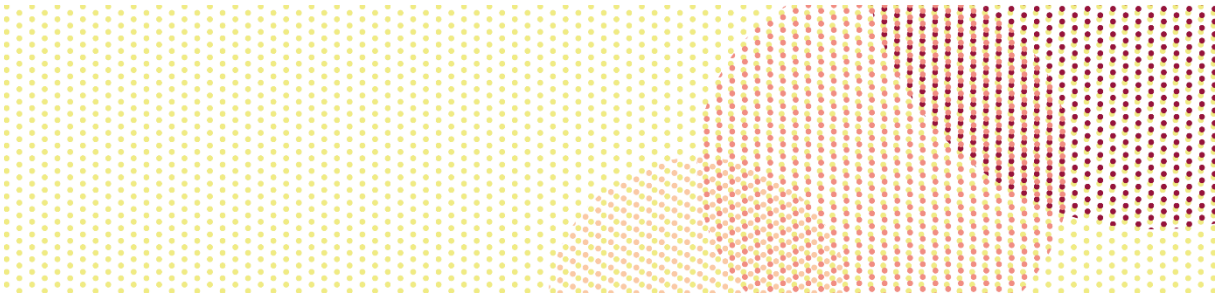
En 2023, les dépenses versées au titre de la C3 étaient de 498 465 €. En 2023, 106 EEC en ont bénéficié.

Bénéficiaires	F	H	Total
PU	21	18	39
MCF	27	11	38
Total	48	29	77

La PEDR

La dernière promotion de la PEDR s'achèvera en 2025. En 2023, elle est versée à 109 EEC et représente 604 216 € contre 847 398 € en 2022.

Bénéficiaires	F	H	Total
PU	40	33	73
MCF	20	16	36
Total	60	49	109



4. La formation des personnels

Le budget de la formation professionnelle

	2021	2022	2023
Montant du budget du SAP	281 865 €	320 000 €	320 000 €

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'action de formation	Nombre de stagiaire formés **	Nombre de femme formées	Nombre d'homme formés
Accueil des nouveaux arrivants	146	2	159	107	52
Professionnalisation et développement des compétences métiers	619,5	79	614	419	195
Accompagnement des carrières et a évolution des métiers	155	9	78	64	14
Accompagnement des managers et encadrants	86	5	54	37	17
Hygiène, sécurité et santé au travail – prévention des risques psychosociaux et qualité de vie et des conditions de travail	575	25	158	72	86
Diversité, égalité	81	8	50	41	9
TOTAL	1662,5	128	1113	740	373

*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.

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	196	39	48	34	14
Accompagnement des carrières et a évolution des métiers	271	13	13	7	6
Hygiène, sécurité et santé au travail – prévention des risques psychosociaux et qualité de vie et des conditions de travail	287	16	24	2	22
TOTAL	754	68	85	43	42

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

Dispositifs	Volume horaire de formations dispensées	Nb d'actions de formation	Nb de stagiaires formés	Nb de femmes formées	Nb d'hommes formés
CPF	987	14	14	11	3
VAE	0	0	0	0	0
Congé de formation	1380	2	2	2	0
Bilan de compétence	72	3	3	3	0
TOTAL	2439	19	19	16	3

Les personnels BIATSS ayant bénéficié d'au moins une formation

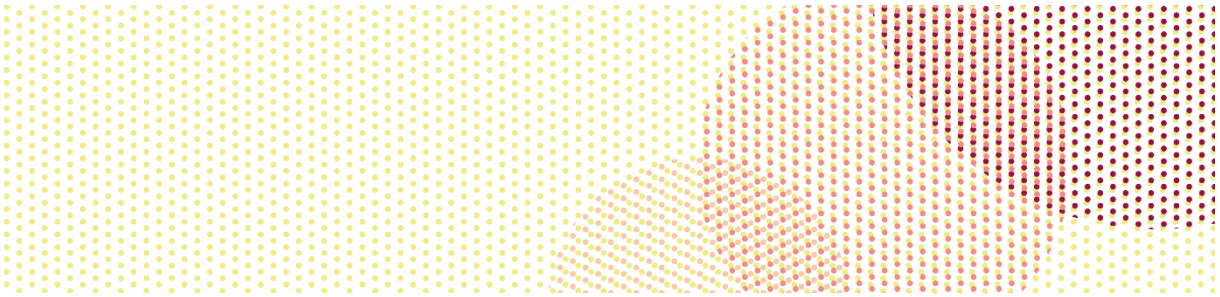
Catégorie	Présent.e.s		
	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	60	129	189
Catégorie B	40	111	151
Catégorie C	69	109	178
Total	169	349	**518**

Les personnels EEC ayant bénéficié d'au moins une formation

Catégorie	Présent.e.s		
	Hommes	Femmes	Total
ATER	13	7	20
Doctorant.e.s contractuel.le.s	13	20	33
MCF	39	59	98
PR	7	9	16
PRAG	9	12	17
PRCE	1	1	2
PU	8	17	15
Total	90	125	215

Historique des personnels ayant bénéficié d'une formation

	2021	2022	2023
BIATSS	532	262	518
Enseignant.e.s	233	186	215



5. La santé et la sécurité au travail

Les absences

Les congés de maladie ordinaire

En 2023, 397 agent.e.s de l'Université ont été placé.e.s en congés pour maladie ordinaire pour un total de 10 122 jours de congés. Ces valeurs sont moins importantes que celles constatées en 2022.

Les congés de maladie ordinaire des personnels BIATSS

Type de population	Nb agents / Nb jours	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total agents	% pop filière	Total jours
		F	H	F	H	F	H			
ITRF	Nb d'agents	37	16	25	13	21	23	135	39%	
	Nb de jours d'arrêt	537	362	709	215	932	719			3474
AENES	Nb d'agents	8	1	12		25	5	51	36%	
	Nb de jours d'arrêt	126	1	257		941	154			1479
Bibliothèques	Nb d'agents	12	3	16	1	8	5	45	41%	
	Nb de jours d'arrêt	83	27	535	58	336	205			1244
Agents contractuels	Nb d'agents	18	6	19	2	24	11	80	23%	
	Nb de jours d'arrêt	574	89	286	245	239	280			1713
Total								311	33%	7910

Année	Agents	Jours
2020	376	7424
2021	284	6088
2022	395	7917
2023	311	7910

Nous constatons une baisse du nombre d'agents en arrêts maladie ordinaire mais le nombre de jours d'arrêts reste élevé. La durée des arrêts maladie s'est allongée.

Les congés de maladie ordinaire des EEC

Type de population	Nombre d'agents / Nombre de jours	Femmes	Hommes	Total Agents	% pop filière	Total jours
PU	Nb agents	5	4	9	3%	307
	Nb jours	154	153			
MCF	Nb agents	36	7	43	14%	1228
	Nb jours	1008	220			
PRAG	Nb agents	7	5	12	13%	103
	Nb jours	52	51			
PRCE	Nb agents	7	2	9	32%	244
	Nb jours	207	37			
Prof d'EPS	Nb agents	0	1	1	6%	3
	Nb jours	0	3			
ATER	Nb agents	3	0	3	2%	20
	Nb jours	20	0			
Doctorant.e.s	Nb agents	3	4	7	3%	284
	Nb jours	138	146			
PAST MAST	Nb agents	0	2	2	7%	23
	Nb jours	0	23			
Total				86	6%	2212

Année	Agents	Jours
2020	78	2068
2021	91	2522
2022	125	2688
2023	89	2212

Le nombre d'agents ainsi que le nombre de jours d'arrêt de congé maladie ordinaire est en diminution chez les enseignant.e.s et enseignant.e.s-chercheur.euse.s.

Les congés de longue maladie

Type de population	Nb Agents / Nb jours	Catégorie A F	Catégorie A H	Catégorie B F	Catégorie B H	Catégorie C F	Catégorie C H	Total agents	Total jours
ITRF	Nombre d'agents	1		2				3	
	Nombre de jours d'arrêt	26		613					639
AENES	Nombre d'agents	1				1	1	3	
	Nombre de jours d'arrêt	172				223	252		647
BIB	Nombre d'agents					2		2	
	Nombre de jours d'arrêt					294			294
MCF	Nombre d'agents	1	1					2	
	Nombre de jours d'arrêt	51	124						175
Total								10	1755

Année	Agents	Jours
2020	12	2716
2021	9	1474
2022	7	1297
2023	9	1755

Le nombre de jours de congé de longue maladie augmente en 2023.

Les congés de longue durée

Type de population	Nb Agents / Nb jours	Catégorie A F	Catégorie A H	Catégorie B F	Catégorie B H	Catégorie C F	Catégorie C H	Total agents	Total jours
ITRF	Nombre d'agents				2		1	3	
	Nombre de jours d'arrêt				273		254		527
AENES	Nombre d'agents				1	3		4	
	Nombre de jours d'arrêt				261	647			908
MCF	Nombre d'agents		1					1	
	Nombre de jours d'arrêt		365						365
Total								8	1800

Année	Agents	Jours
2020	11	2477
2021	6	1026
2022	9	3135
2023	8	1800

Le nombre de congés de longue durée diminue. Certains d'entre eux ont débuté en 2022 et se prolongent en 2023.

Le temps partiel thérapeutique

Type de population	Catégorie A F	Catégorie A H	Catégorie B F	Catégorie B H	Catégorie C F	Catégorie C H	Total
ITRF			2		2		4
AENES							0
Bibliothèques					1		1
BIATSS contract.							0
MCF	4						4
Total	4	0	2	0	3	0	9

En 2023, 5 personnels BIATSS et 4 maîtresses de conférences se sont vues accorder un temps partiel thérapeutique.

Le congé de maternité

Les congés de maternité des personnels BIATSS

Type de population	Nb Agents/ Nb Jours	Cat A	Cat B	Cat C	Total Agents	Total Jours
ITRF	Nb d'agents	6	5	1	12	749
	Nb de jours	412	241	96		
AENES	Nb d'agents		1	4	5	356
	Nb de jours		112	244		
Bibliothèques	Nb d'agents	4	2		6	518
	Nb de jours	400	118			
BIATSS contractuelles	Nb d'agents	2	3	1	6	599
	Nb de jours	294	193	112		
Total					29	2222

Année	Agents	Jours
2020	41	4508
2021	33	2217
2022	21	1617
2023	29	2222

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

Les congés de maternité des EEC

Type de population	Agents	Jours
Maîtresses de conférences	11	829
PRAG	2	96
ATER	1	113
Doctorantes	1	112
Total	15	1 150

Année	Agents	Jours
2020	34	3275
2021	19	1924
2022	22	2019
2023	15	1150

Le nombre de congés de maternité est en diminution en 2023 chez les enseignantes et enseignantes-chercheuses.

A noter que certains congés maternités ont débuté en 2022 ou se sont prolongés en 2024. Seuls les jours de l'année 2024 sont décomptés.

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

Depuis le 1er 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.

En 2023, 20 agents de l'Université ont bénéficié d'un congé de paternité pour un total de 420 jours. Ces chiffres sont en baisse par rapport à l'année dernière mais restent supérieurs par rapport aux années 2020 et 2021.

Les congés de paternité des personnels BIATSS

Type de population	Nb Agents/ Nb Jours	Cat A	Cat B	Cat C	Total Agents	Total Jours
ITRF	Nb d'agents	3	2	1	6	150
	Nb de jours	71	65	14		
BIATSS contractuels	Nb d'agents	1		1	2	27
	Nb de jours	2		25		
Total					8	177

Année	Agents	Jours
2020	9	106
2021	4	51
2022	11	277
2023	8	177

Après une augmentation importante du nombre de congés de paternité en 2022, leur nombre a diminué en 2023 mais reste supérieur aux années antérieures.

Les congés de paternité des EEC

Type de population	Agents	Jours
Maîtres de conférences	7	118
PRAG	1	25
PEPS	1	25
PAST	1	25
Contr cherch	1	25
ATER	1	25
Total	12	243

Année	Agents	Jours
2020	2	22
2021	7	93
2022	13	269
2023	12	243

Depuis 2022, le nombre d'EEC qui ont bénéficié d'un congé de paternité a augmenté de manière significative. Cette tendance se confirme en 2023.

Le congé parental

En 2023, aucun agent de l'Université n'a bénéficié d'un congé parental

Le congé d'adoption

En 2023, un personnel BIATSS a bénéficié d'un congé d'adoption d'une durée de 112 jours.

Les congés bonifiés

Type de population	Nb Agents / Nb jours	Catégorie A F	Catégorie A H	Catégorie B F	Catégorie B H	Catégorie C F	Catégorie C H	Total agents	Total jours
ITRF	Nombre d'agents	2			2	1	1	6	
	Nombre de jours d'arrêt	57			59	31	32		179
AENES	Nombre d'agents					2		2	
	Nombre de jours d'arrêt					83			83
Bibliothèque	Nombre d'agents			1				1	
	Nombre de jours d'arrêt			30					30
BIATSS non titulaire	Nombre d'agents						1	1	
	Nombre de jours d'arrêt						33		33
PU	Nombre d'agents		1					1	
	Nombre de jours d'arrêt		32						32
Total								11	357

Année	Agents	Jours
2020	3	160
2021	13	570
2022	15	796
2023	11	357

En 2023, 11 agent.e.s de l'Université ont bénéficié d'un congé bonifié pour un total de 357 jours. Ces valeurs sont en diminution par rapport à 2022.

Les accidents de travail

En 2023, 24 agent.e.s de l'Université ont été victimes d'un accident de service ou de trajet. Ces accidents ont généré 2520 jours d'arrêts de travail.

Les accidents de service

Type de population	Nb Agents / Nb jours	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total agents	Total jours
		F	H	F	H	F	H		
ITRF	Nombre d'agents	1		1	2	1	2	7	
	Nombre de jours d'arrêt	5		1	327	7	268		608
Bibliothèques	Nombre d'agents					1	2	3	
	Nombre de jours d'arrêt					365	398		763
BIATSS non titulaire	Nombre d'agents	1						1	
	Nombre de jours d'arrêt	1							1
PROF EPS	Nombre d'agents	1						1	
	Nombre de jours d'arrêt	181							181
Total								12	1553

Les accidents de trajet

Type de population	Nb Agents / Nb jours	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total agents	Total jours
		F	H	F	H	F	H		
ITRF	Nombre d'agents	2				1	1	4	
	Nombre de jours d'arrêt	10				1	112		123
AENES	Nombre d'agents			2		3	1	6	
	Nombre de jours d'arrêt			125		395	240		760
BIATSS non titulaire	Nombre d'agents						1	1	
	Nombre de jours d'arrêt						77		77
PRCE	Nombre d'agents	1						1	
	Nombre de jours d'arrêt	7							7
Total								12	967

L'évolution des accidents de service et de trajet

	Agents	Jours d'arrêt
2020	14	1372
2021	15	1132
2022	34	2087
2023	24	2520

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

Temps partiels	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	F	H	F	H	F	H	
50% Titulaire					3		3
80% Titulaire	6		11	1	12		30
90% Titulaire	1		2				3
Total	7	0	13	1	15	0	36

Les temps incomplets des personnels BIATSS

Temps incomplets	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	F	H	F	H	F	H	
20%	1	1					2
30%		1					1
50%	2	2	3		3		10
60%		1			1		2
70%	1			1			2
80%	3				1		4
Total	7	5	3	1	5	0	21

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

Temps partiels	F	H	Total
50% Titulaire	3	3	6
60% Titulaire		1	1
70% Titulaire		1	1
80% Titulaire	5	1	6
Total	8	6	14

Les temps incomplets des EEC

Temps partiels	F	H	Total
50%	59	61	120
60%	2		2
80%	1	1	2
Total	62	62	124

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

Chez les personnels BIATSS, 88% des agent.e.s à temps partiel ou incomplets sont des femmes. Cette situation est plus équilibrée chez les personnels enseignants.

Le télétravail

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total		
	F	H	F	H	F	H	F	H	Total
ITRF	67	46	55	25	32	7	154	78	232
AENES	11	6	32	7	53	9	96	22	118
BIB	20	2	28	0	0	0	48	2	50
Agent.e.s non tit	68	24	48	9	46	21	162	54	216
Total	166	78	163	41	131	37	460	156	616

Sur les 942 personnels BIATSS que compte l'établissement, 65 % d'entre eux bénéficient du télétravail.

Plus la catégorie hiérarchique est élevée, plus les personnels bénéficient du télétravail. Ainsi, ils sont 76% des catégories A à choisir le télétravail, contre 73% des personnels de catégories B et 50% des personnels de catégories C.

Une majorité des femmes bénéficient du télétravail (76 %) contre 47 % des hommes.

Le compte épargne temps

Les agent.e.s ayant ouvert un CET en 2023

Filière	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	F	H	F	H	F	H	
AENES	3		3	1	2	3	12
ITRF	4	5	5	2	1	3	20
BIB			1				1
Contractuels	4	3	5	1	4	5	22
Total	11	8	14	4	7	11	55

Le nombre d'agents disposant d'un CET en 2023 croît de 29% par rapport à 2022. Le nombre de jours épargnés (+20%) et de jours indemnisés (+37%) augmentent également de manière significative.

Le total des agent.e.s ayant un CET en 2023 et leur évolution

Filière	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	F	H	F	H	F	H	
AENES	13	7	20	7	36	7	90
ITRF	53	42	38	36	22	37	228
BIB	4		2				6
Contractuels	18	10	17	3	14	20	82
Total	88	59	77	46	72	64	406

Année	Agents ayant un CET
2020	305
2021	344
2022	314
2023	406

Les jours épargnés en 2023

Filière	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total agents	Total de jours épargnés
	Nb agents	Nb de jours épargnés	Nb agents	Nb de jours épargnés	Nb agents	Nb de jours épargnés		
AENES	10	126	11	59	25	192	46	377
ITRF	48	464	38	342	40	422	126	1228
Contractuels	11	108	10	86	16	128	37	322
Total							209	1927

Les jours indemnisés en 2023

Filière	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total agents	Total de jours indemnisés
	Nb agents	Nb de jours indemnisés	Nb agents	Nb de jours indemnisés	Nb agents	Nb de jours indemnisés		
AENES	8	104	4	31	9	80	21	215
ITRF	29	305	19	217	23	292	71	814
Contractuels	4	53	2	30	6	84	12	167
Total							104	1196

Les dépenses en matière de sécurité

Les grosses opérations de travaux liées à la sécurité

NATURE	MONTANT
Mise en sécurité des entrées Noël Pons et République	1 192 €
Mise en sécurité des façades des bâtiments de l'université (épaufrures)	99 566 €
Traitement des dalles amiantées (SS4)	90 439 €
Rénovation et mise en conformité des systèmes de sécurité incendie de l'université (Barre A à E : prestataires intellectuels)	1 025 568 €
Renouvellement des désenfumages des SSI Hall bâtiment B et amphi DD	892 382 €
TOTAL	2 109 147 €

Les dépenses courantes de sécurité (maintenance et entretien)

NATURE	MONTANT
Entretien et maintenance des systèmes de sécurité incendie et de désenfumage mécanique	110 133 €
Entretien et maintenance des systèmes de désenfumage naturel	35 567 €
Entretien et maintenance des extincteurs d'incendie portatifs et des colonnes sèches	50 545 €
Entretien et maintenance des systèmes et équipements de sécurité incendie UGCIS	43 728 €
Maintenance et entretien de l'éclairage extérieur campus	25 295 €
Maintenance et entretien du système contrôle d'accès	35 882 €
Maintenance et entretien des postes HT/BT	30 479 €
Maintenance et entretien des barrières et portails du campus	12 415 €
Vérifications périodiques réglementaires (VPR)	57 308 €
Equipements protections individuelles	10 337 €
Protection contre la foudre Bât L et G	57 552 €
TOTAL	469 241 €

L'évolution des dépenses en matière de sécurité

	2020	2021	2022	2023
Opérations de maintenance	1 138 988 €	905 126 €	1 024 564 €	2 109 147 €
Dépenses courantes	904 065 €	1 051 265 €	939 444 €	469 241 €
TOTAL	2 043 053 €	1 956 391 €	1 964 008 €	2 578 388 €

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	5
		Sûreté et sécurité	3
	2	Conditions de travail	1
		Désordre technique	3
		Hygiène	9
		Sûreté et sécurité	2
	3	Accident de service	1
		Conditions de travail	4
		Désordre technique	4
		Hygiène	5
		RPS	1
		Sûreté et sécurité	12
	4	Conditions de travail	1
		Désordre technique	1
		Hygiène	2
		RPS	1
		Sûreté et sécurité	8
Total Personnel			64
Usager	2	Hygiène	1
		Sûreté et sécurité	1
	3	RPS	1
		Sûreté et sécurité	3
Total Usager			6
Total général			70

Les indices de gravités vont de 1 (les moins graves) à 5 (les plus graves). L'année 2023 est marquée par un nombre importants de signalements, notamment de catégorie 3 (44% des signalements). Les signalements liés à la sureté et à la sécurité sont les plus nombreux, viennent ensuite ceux liés à l'hygiène. Dans le registre, 20 signalements concernent la DALOE et 22 sont relatifs à la Direction du Patrimoine.

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 4 axes prioritaires :

- La coordination et le traitement des signalements de la cellule de lutte contre les violences sexistes et sexuelles et de la cellule de lutte contre les discriminations ;
- La formation et la sensibilisation des étudiant·es, associations étudiantes, des personnels enseignant-chercheur et enseignant et administratifs à la promotion de l'égalité et du respect d'autrui, et à la lutte contre le sexisme, les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements à caractère discriminatoire ;
- La communication et l'information aux enjeux d'égalité et de non-discrimination auprès de l'ensemble de la communauté universitaire, à travers des conférences, ateliers ludiques, évènements festifs, etc. sur les trois campus de l'université ;
- L'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation du Plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les chiffres clefs

Au cours de l'année universitaire 2023-2024 (jusqu'à fin mai 2024), la cellule de lutte contre les violences sexistes et sexuelles a été saisie :

- **4** fois par des **personnels BIATSS** ;
- **8** fois par des **personnels enseignants (EC, ATER, E2D).**

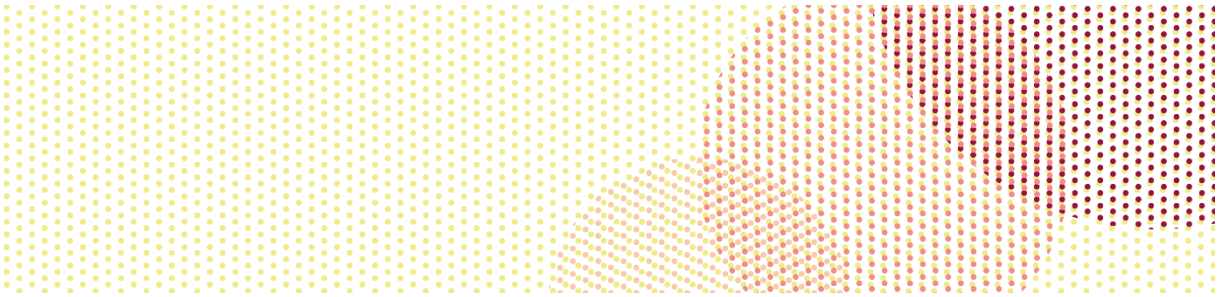
Au cours de l'année universitaire 2023-2024 (jusqu'à fin mai 2024), la cellule de lutte contre les discriminations a été saisie :

- **1** fois par un personnel **BIATSS** ;
- **10** fois par des **personnels enseignants (EC, ATER, E2D).**

NB : un signalement renvoie à une prise de contact auprès d'une cellule ; il peut avoir été effectué par une personne victime ou témoin. Pour chaque signalement, les membres des cellules ont systématiquement répondu à la personne signalante pour lui proposer d'être reçue en entretien de recueil de témoignage, et il est arrivé que cette demande reste sans réponse. Un signalement n'équivaut donc pas à une situation traitée par l'établissement (comprenant la mise en place d'un entretien de recueil de témoignages, un arbitrage sur les recommandations à transmettre à la direction de l'établissement et la mise en œuvre d'actions institutionnelles pour traiter le signalement), mais bien à une prise de contact de la part d'un membre de la communauté UPN auprès des cellules.

Pour l'année 2023, le budget de la Mission égalité et non-discrimination de l'université s'élevait à **107 915 €** comprenant :

- **98 243 € de crédits CVEC** (actions à destination des étudiant·es) ;
- **9 672 € de crédits de fonctionnement** (actions à destination des personnels et dépenses en lien avec le fonctionnement de la Mission).



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

Fin 2023, 1460 personnels ont un compte actif sur l'application informatique du service (1300 en 2022 / 1124 en 2021 / 1060 en 2020). On décompte 824 BIATSS et 636 enseignant.e.s. Parmi eux, 1363 d'entre eux se trouvent sur le campus de Nanterre (IPAG inclus), 80 sont à Ville d'Avray et 17 à Saint-Cloud.

Le budget annuel du service pour 2023 est de 520 230 € (incluant la restauration des personnels).

L'année 2023 est marquée par une présence réduite du secrétariat entre janvier et avril (chargé de l'accueil et du traitement des prestations sociales, billetteries…) nécessitant un

renfort par la responsable du service. Les déséquilibres importants sur un poste stratégique de « premier accueil » du S.A.S corrélés a une activité en croissance constante du service notamment en terme de nouvelles inscriptions ont nécessité le recrutement pérenne en catégorie B sur ce poste de gestion / secrétariat. Entre avril et septembre, une période de formation à l'activité spécifique de ce poste a été nécessaire.

Le social

7 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 : 443 dossiers de prestation sociale ont été instruits.

-Allocation enfant handicapé mensuelle (PIM) : concerne 12 enfants (soit traitement de 144 dossiers de prestations/an)

-Aide aux activités culturelles et sportives (ASIU) : 105 dossiers

-Aide aux séjours en colonie de vacances (PIM) : 11 dossier

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

-Aide aux frais de déménagement (ASIU) : 22 dossiers

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

-Aide aux voyages dans le cadre scolaire (PIM) : 4 dossiers

-Participation aux colonies (ASIU) : 11 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): 50 familles en ont bénéficié. Ces quatre 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) : 80 dossiers recevables dont 33 enfants du personnel et 47 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. Il a néanmoins pour mission d'informer et d'orienter le personnel vers ces dispositifs.

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 :

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 2023, selon l'augmentation du coût du repas appliqué par le CROUS.

Catégorie tarifaire	I.N.M.	Part agent	Tarif CROUS	Subvention Action Sociale
Tarif 1	Jusqu'à 367	3,04 €	7,60 €	4,56 €
Tarif 2	368 à 465	3,42 €	7,60 €	4,18 €
Tarif 3	466 à 658	4,56 €	7,60 €	3,04 €
Tarif 4	659 à 810	5,70 €	7,60 €	1,90 €
Tarif 5	811 à plafond	6,08 €	7,60 €	1,52 €

Les autres secteurs

L'Arbre de Noël destiné aux enfants des personnels 2023, incluant spectacle, séance de cinéma, animations (jeux d'adresse, maquilleuses, pose photo avec le père noël) 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 27 juin en soirée et a accueilli 275 personnels.

Les billetteries (cinéma / parcs d'attraction/ musées) : les recettes pour 2023 s'élèvent à 17 553 € et représentent la vente et subvention de plus de 2000 billets.

Partenariat avec le SUAPS : 150 adhésions subventionnées par le S.A.S. et plus de 60 séances de sport réservées au personnel.

Sorties culturelles : en juin, sortie avec déjeuner « Une journée à Giverny » (visite de la fondation C. Monet et musée de l'impressionnisme) avec la participation de 25 personnels et leurs familles. En octobre, sortie avec déjeuner « sur les pas de Van-Gogh » (Auvers-sur-Oise) avec la participation de 25 personnels et leurs familles.

Activité artistique : poursuite de l'atelier dessin (portrait) pour le personnel sur le temps du déjeuner (1 séance d'1h30 par semaine/ hors congés scolaires) : 22 places ouvertes sur l'année.

Les actions du service social de l'Université

La fréquentation du service social

	2021	2022	2023
Nombre d'agent.e.s reçu.e.s	88	132	120
Nombre d'entretiens avec agent.e.s	170	259	225
Nombre d'entretiens avec partenaires extérieurs	26	56	58

Les origines des demandes

	Nombre d'agent.e.s concernés
Mise à disposition	4
Orientation	4
Spontanée	120
Suivi social	88
Alerte	10

La typologie des agent.e.s reçus

La répartition par sexe

	2023		2022
	Nb d'agent.e.s	% d'agent.e.s	Nb d'agent.e.s
Femmes	78	65 %	86
Hommes	42	35 %	46

La répartition par âge

	2023		2022
	Nb d'agent.e.s	% d'agent.e.s	Nb d'agent.e.s
18-29 ans	13	11 %	24
30-39 ans	34	28 %	46
40-49 ans	37	31 %	30
50-59 ans	22	18 %	21
+60 ans	14	12 %	11

La répartition par site

	2023		2022
	Nb d'agent.e.s	% d'agent.e.s	Nb d'agent.e.s
Nanterre	109	91 %	117
Ville d'Avray	10	8 %	11
Saint-Cloud	0	0 %	3
La Défense	01	1 %	0

La répartition par situation familiale

	2023		2022
	Nb d'agent.e.s	% d'agent.e.s	Nb d'agent.e.s
Célibataires	52	44 %	48
Couples avec enfants	40	33 %	38
Couples sans enfants	6	5 %	14
Familles monoparentales	22	18 %	32

La répartition par statut

	2023		2022
	Nb d'agent.e.s	% d'agent.e.s	Nb d'agent.e.s
Titulaire	54	45 %	59
Stagiaire	5	2 %	3
Contractuel	56	47 %	69
Vacataire	5	4 %	0
Apprenti			1

La répartition par catégorie de poste

	2023		2022
	Nb d'agent.e.s	% d'agent.e.s	Nb d'agent.e.s
A	40	33 %	49
B	29	24 %	25
C	51	43 %	58

La répartition par type de postes

	2023		2022
	Nb d'agent.e.s	% d'agent.e.s	Nb d'agent.e.s
BIATSS	104	87 %	102
Personnels enseignants	16	13 %	30
ATER	7	7%	9
Doctorants	1	5%	6
Lauréat PAUSE	1	1%	1
MCF	1	9%	12
P.U	6	2%	2

Les actions menées par domaine d'intervention

Le logement :

Cette problématique a concerné 71 agent.e.s
Total des actions : 203

Accès au logement : 167
Hébergement : 18
Recours DALO : 6
Obligation de quitter le logement : 3
Accompagnement habitat indigne (insalubrité, logement indécent) : 1
Accompagnement logement temporaire : 3
Maintien (prévention expulsion locative) : 4
Sollicitation dispositif d'hébergement d'urgence :1

L'accès aux droits :

Cette problématique a concerné 80 agent.e.s
Total des actions : 142 actions

Infos dispositifs légaux et extra-légaux : 124
Orientation vers des partenaires : 18

La famille :

Cette problématique a concerné 35 agent.e.s
Total des actions : 82

Infos / accès aux droits : 29
Séparation : 12
Naissance : 11
Mode de garde : 10
Aidant familial : 8
Décès agent / proche : 3
Violences conjugales/intra familiales : 9

Le travail :

Cette problématique a concerné 27 agent.e.s
Total des actions : 41

Dans le cadre d'une prise de poste, infos droits : 10
Info / accès aux droits dans le cadre d'une mobilité ou d'une fin de contrat : 2
Expression de mal-être, difficultés au travail : 11
Accompagnement infos retraite : 8
Problème RH ayant une incidence sur le versement du salaire et une prise de contact avec le gestionnaire : 7

Le budget :

Cette problématique a concerné 25 agent.e.s
Total des actions : 57

Difficultés financières : 21

Instruction dossier pour la commission sociale : 28
Orientation accompagnement CESF : 6
Accompagnement situation de surendettement : 2

La santé :

Cette problématique a concerné 26 agent.e.s
Total des actions : 61

Infos / accès aux droits (CMO, CLM, CLD, I.J, TPT, mutuelle, prévoyance, complément salaires / primes…) : 19
Éloignement du service / isolement : 8
Absence de prévoyance complément salaire et primes : 7
Difficultés financières en lien avec la santé : 8
Préparation au retour à l'emploi : 4
Orientation soutien psychologique : 11

Le handicap :

Cette problématique a concerné 20 agent.e.s
Total des actions : 38

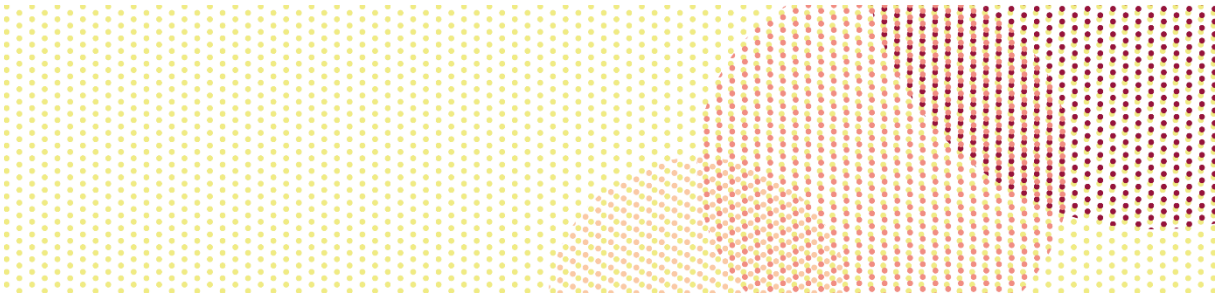
Orientation / Instruction dossier MDPH : 26
Info concernant dispositif du FIPHFP : 3
Orientation vers le Service Accompagnement des Parcours : 4
Accompagnement retraite pour invalidité : 5

Les instances, les réunions et les permanences

Nombre de commissions sociales : 6
Nombre de permanences sur site de l'IUT de Ville d'Avray :10
Réunion cellule VSS : 7
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 : 6
Nombre d'entretiens : 9



7. Les relations professionnelles et le dialogue social

Le Conseil Social d'Administration

Le 8 décembre 2022, ont été renouvelés pour quatre ans, par voie électronique, les organes consultatifs au sein desquels s'exerce la participation des fonctionnaires et agents des trois versants de la fonction publique - État, territoriale et hospitalière.

Ces élections professionnelles sont intervenues dans le contexte de la rénovation du cadre et des modalités du dialogue social engagées par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. A l'issue de ce renouvellement, les comités sociaux d'administration (CSA) ont été créés en application du décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'Etat. Ils se substituent, en tant qu'instances uniques, aux comités techniques (CT) et aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), et peuvent à ce titre comprendre une formation spécialisée (FS) en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

La composition du Comité Technique

Les élections professionnelles du 8 décembre 2022 ont défini pour quatre ans une nouvelle représentation syndicale au sein de l'université Paris Nanterre. Le CSAE est présidé soit par la.le Président.e de l'établissement ou par délégation par sa ou son représentant.e. Au CSA siègent également la.le directeur.rice générale des services ainsi que la.le responsable ayant autorité en matière de gestion des ressources humaines et les représentant.e.s du personnel.

De plus, la.le Président.e est assisté.e en tant que de besoin par les représentants de l'administration exerçant des fonctions de responsabilité et concernés par les questions ou projets de textes soumis à l'avis du CSA.

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	**10**
FSU SNASUB-FSU/SNESUP-FSU	5
SGEN CFDT	3
FERC CGT	2
Total	**13**

Le nombre de réunions du CSA

L'article 87 du décret n°2020-1427 du 20 novembre 2020 prévoit que le comité social d'administration se réunit au moins deux fois par an.

Le Comité Social d'Administration est une instance dans laquelle les représentant.e.s du personnel :

- sont consulté.e.s sur les projets de textes relevant de son champ de compétence articles 48 et suivants du décret n°2020-1427 du 20 novembre 2020 ;

- débattent des grandes orientations sur les politiques RH ;
- et sont informé.e.s de la mise en œuvre des lignes directrices de gestions des ressources humaines.

Si l'année 2020 a été particulièrement marquée par la crise sanitaire liée à la pandémie de Covid 19 avec 11 réunions du CT, les années 2021, 2022 et 2023 ont également été marquées par de nombreuses réunions des instances avec respectivement 10, 11 puis 13 séances.

En 2023, le CSAE s'est réuni à treize reprises avec les ordres du jour suivants:

CSAE du 6 janvier 2023 :
Point 1 : Installation du comité social d'administration de l'établissement
Point 2 : Questions diverses.

CSAE du 20 janvier 2023 :
Point 1 : Approbation du ou des procès-verbaux (vote) ;
Point 2 : Présentation du projet de rapport social unique (RSU) 2021 (discussion) ;
Point 3 : Statuts des UFR : modèle type et statuts de l'UFR STAPS (vote) ;
Point 4 : Recensement des commissions, comités et groupe de travail issus du comité social d'Administration (information) ;
Point 5 : Règlement intérieur du Comité Social d'Administration : méthodologie (information) ;
Point 6 : Information sur la mensualisation des vacataires enseignants (information) ;
Point 7 : Questions diverses.

CSAE du 17 février 2023 :
Point 1 : Approbation du ou des procès-verbaux (vote) ;
Point 2 : Bilan des campagnes de promotion (promotions internes des MCF et promotions BIATSS) (information) ;
Point 3 : Bilan et perspectives de la prime individuelle RIPEC C3 (vote) ;
Point 4 : Contrat d'enseignement et de recherche (vote) ;
Point 5 : Contrat annuel d'enseignant chercheur (docteur junior) (information) ;
Point 6 : Rappel des modalités d'application du jour de carence (information) ;
Point 7 : Bilan et perspectives des postes et fonctions portées par EDUC (information) ;
Point 8 : Bilan des contrats doctoraux handicap (information) ;
Point 9 : Bilan des emplois COMUE (information) ;
Point 10: Questions diverses.

CSAE du 31 mars 2023 :

Point 1 : Approbation du ou des procès-verbaux (vote) ;
Point 2 : Contrat d'enseignement et de recherche (vote) ;
Point 3 : Contrat annuel d'enseignant chercheur (jeune docteur) (vote) ;
Point 4 : Contingent d'avancement des enseignants – chercheurs (vote) ;
Point 5 : Présentation des lignes directrices de gestion (LDG) relatives aux promotions des maîtres de conférences (discussion) ;
Point 6 : Statuts des UFR : DSP, LCE, SEGMI et SSA (vote) ;
Point 7 : Calendrier 2023/2024 (vote) ;
Point 8 : Bilan des emplois COMUES (discussion) ;
Point 9 : Périmètre de la future ou du futur DGAS Aménagement du Campus et Transition Ecologique (discussion) ;
Point 11 : Projet de règlement intérieur du CSAE : première version de travail (discussion) ;
Point 12 : Composition et nomination des membres de la commission de formation, du comité de suivi du plan d'action égalité et du COPIL télétravail (discussion) ;
Point 13 : Traitement des vacataires étudiants (discussion) ;

Point 14 : Transmission des dossiers médicaux en l'absence de médecin de prévention (discussion) ;
Point 15 : Questions diverses

CSAE du 21 avril 2023 :

Point 1 : Approbation du ou des procès-verbaux (vote) ;
Point 2 : Bilan et perspectives des postes et fonctions portés par EDUC (information) ;
Point 3 : Organisation du Service des Relations Internationales (information) ;
Point 4 : Présentation du plan de formation 2023 (vote) ;
Point 5 : Application du règlement intérieur temps de travail pour les personnels des bibliothèques (vote) ;
Point 6 : Procédure relative à la prime individuelle (C3) des enseignants chercheurs (information) ;
Point 7 : Présentation du calendrier des instances (information) ;
Point 8 : Questions diverses.

CSAE du 5 mai 2023 :

Unique point à l'ordre du jour : Examen des modalités de scrutin relatives au renouvellement des représentants des personnels au CNESER du 12 au 15 juin 2023 (vote).

CSAE du 26 mai 2023 :

Point 1 : Approbation du ou des procès-verbaux (vote) ;
Point 2 : Groupe de travail sur la valorisation des samedis en bibliothèque (information) ;
Point 3 : Nouvelles organisations des services :
SCUIOP (vote),
DES (Vote),
SAS-F (vote)
et interne certains pôles de la DRH (information) ;
Point 4 : Statuts des instituts et services communs :
L'Institut d'études judicaires (IEJ),
et SUFOM (vote) ;
Point 5 : Circulaires des services des enseignantes ou enseignants et enseignantes ou enseignants chercheuses ou chercheurs 2023-2024 (vote) ;
Point 6 : Publication d'un poste de Maître de conférence (information) ;
Point 7 : Pour régularisation à la suite de la consultation à distance : correctif de la procédure relative à la prime individuelle pour la désignation des rapporteurs (vote) ;
Point 8 : Mensualisation des vacataires : suivi des préconisations du CSA du 20 janvier 2023 (information) ;
Point 9 : Taux de rémunération des formations professionnelles (formation du personnel, par du personnel de l'UPN) (vote) ;
Point 10 : Label HRS4R (information) ;
Point 11 : Questions diverses.

CSAE du 7 juillet 2023 :

Point 1 : Adoption des procès-verbaux (vote)
Point 2 : Groupe de travail sur la valorisation des samedis en bibliothèque
Point 3 : Nouvelles organisations des services :
SCUIOIP (vote)
DES et SAS-F (sous réserve) (vote)
En interne (certains pôles de la DRH) (Sous réserve) (information)

Point 4 : Statuts des instituts et services communs (vote) :
IEJ (Institut d'Etude Judiciaire)
SUFOM
Point 5 : Circulaire des services des enseignantes ou enseignants et enseignantes ou enseignants chercheuses ou chercheurs 2023/2024 (Vote)
Point 6 : Publication d'un poste de Maître de conférences
Point 7 : Pour régularisation à la suite de la consultation à distance :
Correctif de la procédure relative à la prime individuelle pour la désignation des rapporteurs (vote)
Point 8 : Mensualisation des vacataires : suivi des préconisations du CSA 20 janvier
Point 9 : Taux de rémunération des formations professionnelles (formation du personnel, par du personnel de l'UPN) (vote)
Point 10 : Label HRS4R (information)
Point 11 : Questions diverses.

CSAE du 8 septembre 2023 :

Point 1 : Approbation du ou des procès-verbaux (vote) ;
Point 2: Labellisation HRS4R (discussion) ;
Point 3 : Circulaires des services des enseignantes ou enseignants et enseignantes ou enseignants chercheuses ou chercheurs (vote) ;
Point 4 : Statuts du service commun d'accompagnement Parcours et Insertion (ex SCUIOIP) (vote) ;
Point 5 : Questions diverses.

CSAE du 29 septembre 2023 :

Point 1 : Approbation du ou des procès-verbaux (vote) ;
Point 2 : Mensualisation des vacataires étudiants de 3ème cycle : modalités de mise en œuvre (vote) ;
Point 3 : Prime d'établissement (vote) ;
Point 4 : Réorganisation de services :
SFCA (vote)
et DRH (information) ;
Point 5 : Statuts SCUIOIP (vote) ;
Point 6 : Application du règlement intérieur pour le travail le samedi en bibliothèque (vote) ;
Point 7 : Comité médical : liste des membres (vote) ;
Point 8 : Personnels de la COMUE (information) ;
Point 9 : Maison des langues : organisation administrative - Situation des personnels enseignantes ou enseignants et enseignantes ou enseignants – chercheuses ou chercheurs anciennement relié.e.s au CRL (information) ;
Point 10 : HRR (information) ;
Point 11 : Questions diverses.

CSAE du 17 novembre 2023 :

Point 1 : Approbation du ou des procès-verbaux (vote) ;
Point 2 : Retour sur le groupe de travail relatif à la campagne emploi et politique RH (information) ;
Point 3 : Contingents des CRCT, des CPS et contingents des aménagements du temps de travail pour les enseignants (information) ;
Point 4 : Transformation du SAJI en DAJI (information) ;
Point 5 : Présentation du projet de réorganisation de la DRH (vote) ;
Point 6 : Statuts : SUFOM et IUT (vote) ;
Point 7 : Caméras installées sur les portes d'entrée de la barre des lettre (information) ;

Point 8 : Maison des langues : organisation administrative - Situation des personnels enseignants et enseignants-chercheurs anciennement reliés au CRL (information) ;
Point 9 : RIFSEEP : Méthodologie (information) ;
Point 10 : Présentation de la liste votée des élus au comité médical (information) ;
Point 11 : Personnels de la COMUE (information) ;
Point 12 : Questions diverses.

CSAE du 1er décembre 2023 :

Point 1 : Approbation du ou des procès-verbaux (vote) ;
Point 2 : Bilan de la campagne d'emplois 2023 (information) et campagne d'emplois 2024 (vote) ;
Point 3 : Lignes Directrices de Gestion (LDG) mobilités et des promotions;
Point 4 : Statuts (vote) ;
Point 5 : Sections repyramidages 2024 des enseignantes ou enseignants chercheuses ou chercheurs (vote) ;
Point 6 : Bilan de la prime individuelle (C3) des enseignantes ou enseignants chercheuses ou chercheurs (information) ;
Point 7 : Dissolution de la COMUE (vote) ;
Point 8 : Questions diverses.

CSAE du 8 décembre 2023 :

Point 1 : Approbation du ou des procès-verbaux (vote) ;
Point 2 : Bilan de la campagne d'emplois 2023 (information) et campagne d'emplois 2024 (vote) ;
Point 3 : Lignes Directrices de Gestion (LDG) mobilités et des promotions ;
Point 4 : Statuts (vote) ;
Point 5 : Sections repyramidages 2024 des enseignants chercheurs (vote) ;
Point 6 : Bilan de la prime individuelle (C3) des enseignantes ou enseignants chercheuses ou chercheurs (information) ;
Point 7 : Dissolution de la COMUE (vote) ;
Point 8 : Questions diverses.

Les sujets récurrents tels que la présentation du rapport social unique, la campagne emplois de 2023, les lignes directrices de gestion mobilités et promotions et le plan de formation 2023 ont fait l'objet, comme chaque année d'une information et/ou d'une consultation des représentants du personnel.

Les Commissions Consultatives Paritaires et la Commission Paritaire d'Etablissement.

Les Commissions Consultatives Paritaires

Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
Organisations syndicales	Nb de sièges	Organisations syndicales	Nb de sièges	Organisations syndicales	Nb 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

Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
Organisations syndicales	Nb de sièges	Organisations syndicales	Nb de sièges	Organisations syndicales	Nb 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'Etablissement : corps des AENES

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

La Commission Paritaire d'Etablissement : corps des bibliothèques

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

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 aves 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 11 fois en 2023.

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 aves 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 CFDT	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	
SNASUB-FSU	2	
CGT Ferc Sup	1	
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

Glossaire

AAE	Attaché.e.s d'Administration de l'Etat
ADJAENES	Adjoint.e.s Administratifs de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
AENES	Personnels de l'Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
ASI	Assistant.e.s Ingénieur.e.s
ATEC	Adjoint.e.s. Technique Territorial.le.s des Etablissements d'Enseignement
ATER	Attaché.e.s Temporaire d'Enseignement et de Recherche
ATRF	Adjoint.e.s Techniques de Recherche et de Formation
BAP	Branche d'Activité Professionnelle
BIATSS	Bibliothécaires, Ingénieur.e.s, Administratifs, Technicien.ne.s, Personnels sociaux et de santé
BOE	Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi
CDD	Contrat à durée déterminé
CDI	Contrat à durée indéterminé
CE	Classe Exceptionnelle
CET	Compte Epargne Temps
CN	Classe Normale
CNRS	Centre National de la Recherche Scientifique
CS	Classe Supérieure
DGS	Directeur.rice Général.e des Services
DSP	UFR de Droit et Sciences Politiques
EEC	Enseignant.e.s et enseignant.e.s-chercheur.euse.s
ENS	Enseignant.e.s titulaires
ETPT	Equivalent Temps Plein Travaillé
FIPHFP	Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
HC	Hors Classe
IGAENR	Inspection Générale de l'Administration de l'Education Nationale et de la Recherche
IGE	Ingénieur.e.s d'Etudes
IGR	Ingénieur.e.s de Recherche
INM	Indice Nouveau Majoré
INSPE	Instituts Nationaux Supérieurs du Professorat et de l'Education
IPAG	Institut de Préparation à l'Administration Générale
ITRF	Ingénieur.e.s et Technicien.ne.s de Recherche et de Formation
IUF	Institut Universitaire de France
IUT	Institut Universitaire de Technologie
LCE	UFR des Langues et des Cultures Etrangères
LPR	Loi de Programmation de la Recherche
MAST	Maître.sse.s de conférences associé.e.s
MCF	Maître.sse.s de conférences
MDPH	Maison Départementale des Personnes Handicapées
MGEN	Mutuelle Générale de l'Education Nationale
MIPH	Mission à l'Intégration des Personnels Handicapés
OSE	Organisation des services d'Enseignement
P1C	Principal 1ère classe
P2C	Principal 2ème classe
PAST	Professeur.e.s Associé.e.s
PEDR	Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche
PEPS	Professeur.e d'Education Physique et Sportive

PHILLIA	UFR de la Philosophie, des Lettres, de la Littérature, de l'Information et des Arts du spectacle
PRAG	Professeur.e.s Agrégé.e.s
PRCE	Professeur.e.s Certifié.e.s
PRES	Prime d'Enseignement Supérieur
PU	Professeur.e d'Université
RIPEC	Régime Indemnitaire des Personnels Enseignant.e.s-chercheur.euse.s
SAENES	Secrétaires Administratives de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
SAS	Service d'Action Sociale
SEGMI	UFR des Sciences Economiques, de Gestion, des Mathématiques et de l'Informatique
SITEC	UFR des Systèmes Industriels et Techniques de Communication
SPSE	UFR des Sciences Psychologiques et des Sciences de l'Education
SSA	UFR des Sciences Sociales et de l'Administration
STAPS	UFR des Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives
TECH	Technicien.ne.s
TOS	Technicien.ne.s ouvrier.ère.s spécialisé.e.s
UFR	Unité de Formation et de Recherche
UPN	Université Paris Nanterre