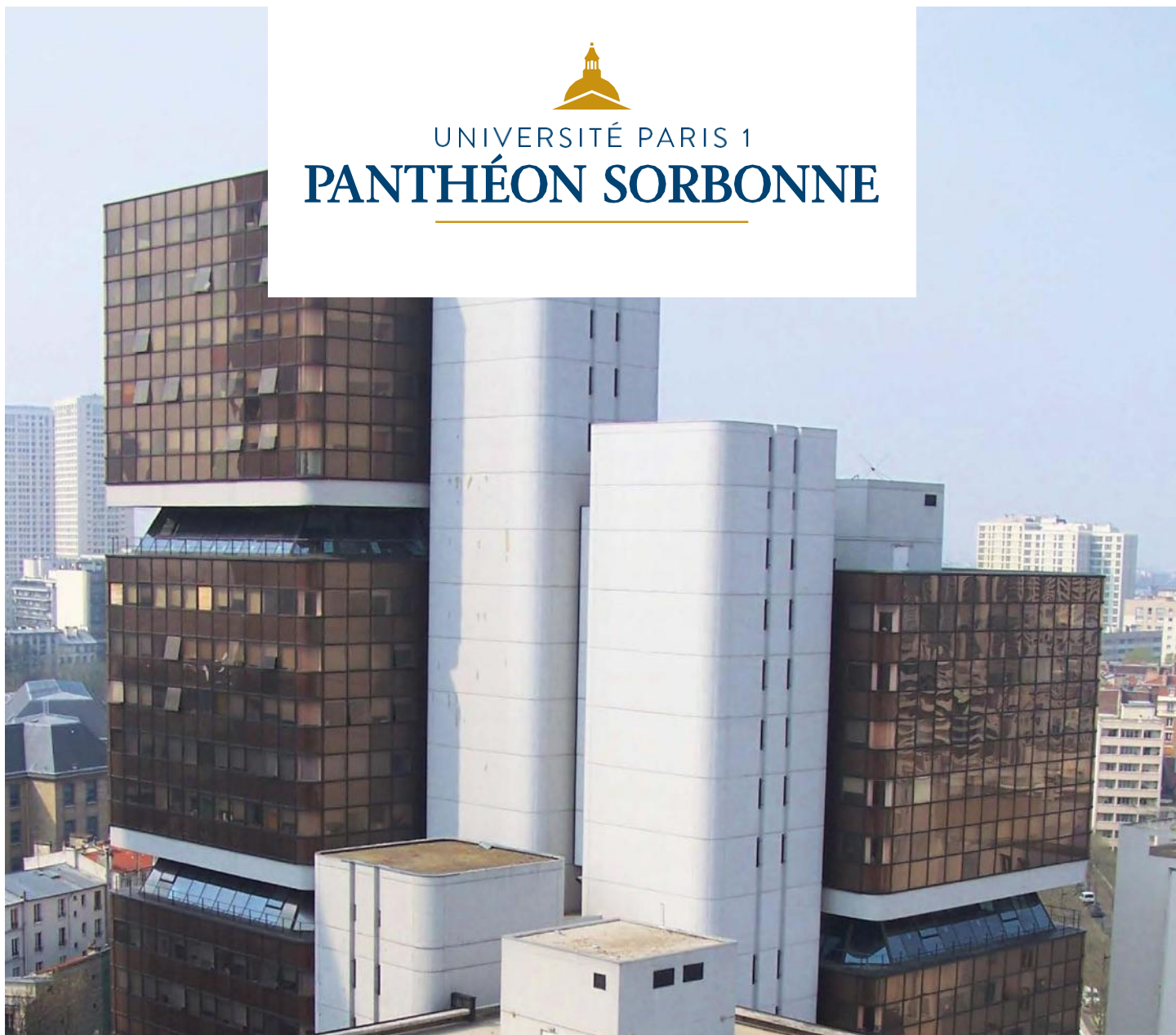




UNIVERSITÉ PARIS 1
PANTHÉON SORBONNE



BILAN SOCIAL 2019



Mobiliser tous les acteurs de l'Université

Comme chaque année, le bilan social nous tend un miroir : il permet non seulement de mesurer les efforts accomplis, voire les succès atteints, mais aussi de mettre au jour les chantiers à mener pour améliorer les conditions de travail et d'études des enseignants-chercheurs, des chercheurs, des personnels et des étudiants de notre établissement. Fruit d'un travail exigeant mené par le Service d'aide au pilotage des RH, et plus largement par toutes les équipes des services centraux, le bilan social n'est pas uniquement destiné à répondre à une simple obligation réglementaire : enrichi chaque année de nouvelles données, il est un outil incontournable de l'action politique et sociale et nous oblige à la vigilance.

Signe des transformations en cours, cette nouvelle édition 2019 comporte des indicateurs plus précis issus des nouveaux outils de gestion des ressources humaines (SIHAM). C'est un pas important qui participe à un effort plus général mené pour renforcer la transparence dans le fonctionnement de l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne. Afin de mieux inscrire l'analyse dans la durée, les données des années antérieures sont ainsi rappelées. On y trouvera également des statistiques fournies par le MESRI permettant d'apprécier la position de notre établissement dans la géographie universitaire française.

Au fil des pages, tableaux, courbes et statistiques dessinent une cartographie du fonctionnement de l'Université et permettent d'identifier des problèmes et des difficultés dont elle souffre, comme beaucoup d'autres établissements universitaires en France. Comme Président engagé depuis un an pour le bien et le succès de l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, ce bilan constitue désormais un outil de travail qui renforce les efforts menés auprès de nos tutelles et partenaires pour défendre notre établissement et offrir à toutes et tous des conditions meilleures.

Plusieurs chantiers me semblent encore prioritaires : les conditions de travail de nos collègues vacataires, enseignants ou administratifs ; l'égalité hommes/femmes ; les luttes contre toutes les formes de harcèlement ; l'amélioration de l'accueil des personnels et des étudiants handicapés ; le soutien aux projets pédagogiques et scientifiques ; l'accompagnement et la formation des personnels ... et je n'oublie pas tous les autres défis à relever pour faire de notre Université un lieu attractif. C'est là une condition essentielle qui doit contribuer au rayonnement de Paris 1 Panthéon-Sorbonne en France, en Europe et dans le monde.

S'il permet de mesurer les réussites, ce bilan social doit ainsi contribuer à nous alerter, comme je m'emploie à le faire en cette période de rentrée, sur les difficultés qu'il nous faut encore surmonter. Que l'ensemble des auteurs de ce rapport trouvent ici l'expression de ma profonde gratitude : leur ouvrage est le socle sur lequel nous devons nous appuyer pour mobiliser tous les acteurs et construire l'Université que nous voulons et que nous méritons.

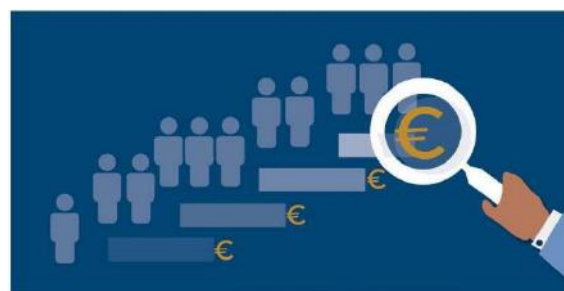
SOMMAIRE

LES CHIFFRES CLEFS.....	3
LE CADRE JURIDIQUE.....	5
PRÉCISIONS MÉTHODOLOGIQUES	6



EFFECTIFS ET EMPLOIS

Effectifs	9
Âges et ancienneté.....	23
Répartition dans les structures de l'université.....	34
Emplois	42



CARRIÈRE ET RÉMUNÉRATION

Recrutements et départs.....	47
Évolution de carrière	59
Formation et organisation de concours	67
Rémunérations	78
Heures complémentaires et vacations d'enseignement.....	88
Masse salariale	90



CONDITIONS DE TRAVAIL

Télétravail	95
Organisation du temps de travail.....	96
CET	98
Congés et absences au travail	100
Santé et risques professionnels	106



RELATIONS PROFESSIONNELLES ET VIE DE L'UNIVERSITÉ

Les instances de l'université	108
Dialogue social et Contentieux et conflits..	115
Action sociale et activités culturelles et sportives.....	116

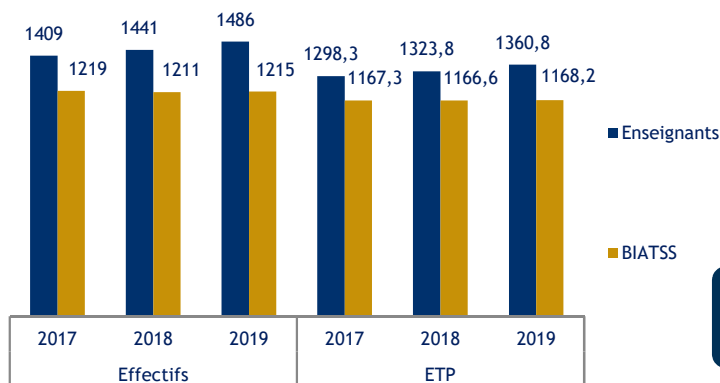
GLOSSAIRE	121
-----------------	-----

LES CHIFFRES CLÉS

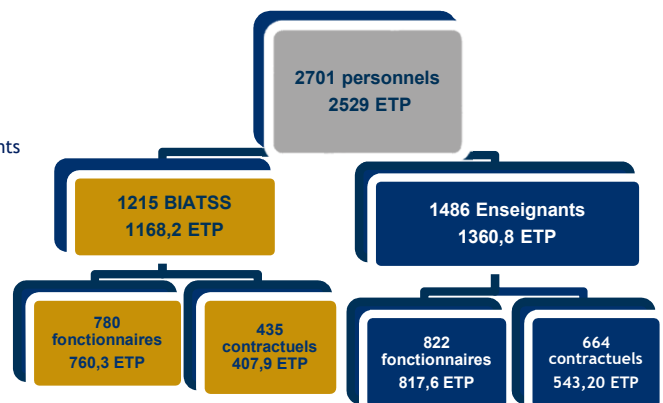
DATE D'OBSERVATION DES EFFECTIFS AU 31/12/2019

① Les effectifs

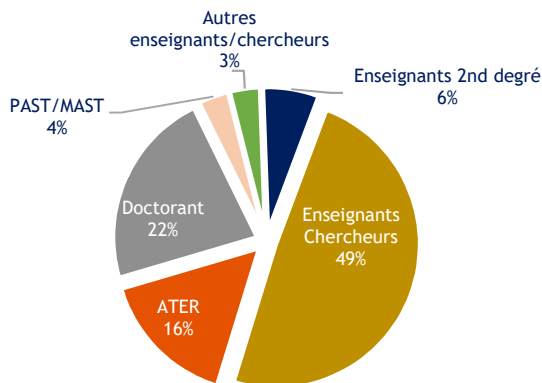
Evolution des effectifs et ETP



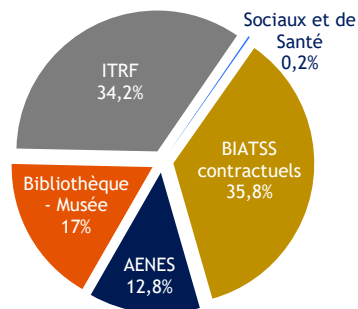
Répartition du personnel UP1



Répartition du personnel enseignants



Répartition du personnel BIATSS



② Les données démographiques

Personnels enseignants

Âge moyen :

- Fonctionnaires : 49 ans
- Contractuels : 30 ans

Âge moyen de départ en retraite des personnels fonctionnaires : 67 ans

Ancienneté à Paris 1 :

- Fonctionnaires : 11 ans 8 mois
- Contractuels : 1 an 7 mois

Population féminine à 48,4%

Personnels BIATSS

Âge moyen :

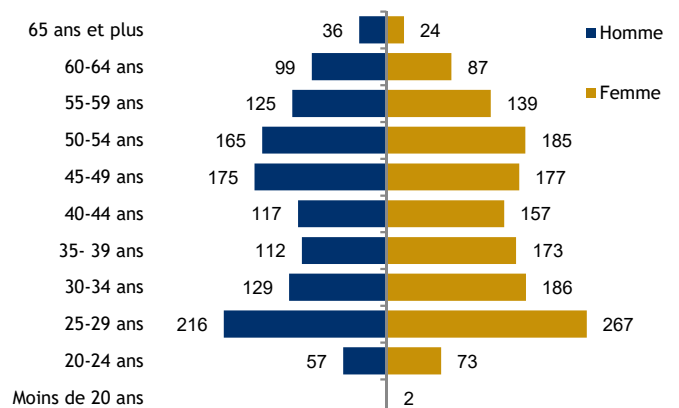
- Fonctionnaires : 47 ans
- Contractuels : 37 ans

Âge moyen de départ en retraite des personnels fonctionnaires : 63 ans

Ancienneté à Paris 1 :

- Fonctionnaires : 10 ans 6 mois
- Contractuels : 1 an 7 mois

Population féminine à 61,7%



EFFECTIFS FEMMES 1470

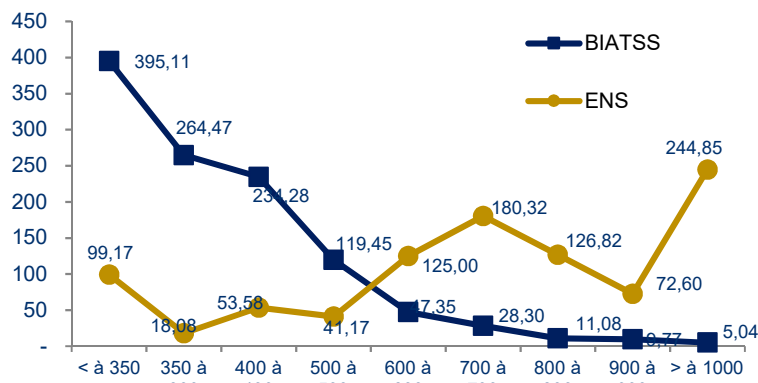
EFFECTIFS HOMMES 1231

③ Les rémunérations

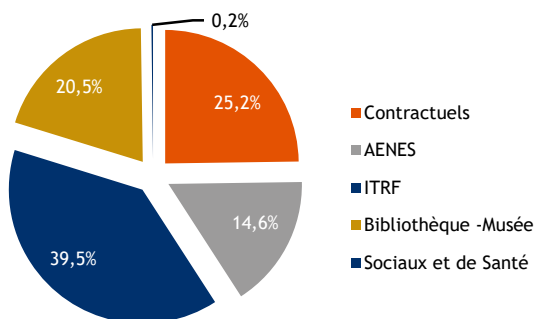
Répartition de la masse salariale par population

	2018	2019
BIATSS	59 807 953,00 €	59 681 199,00€
Enseignants (y compris invités)	103 567 887,00 €	106 678 303,00€
Vacataires	7 965 352,00 €	8 978 760,00€
TOTAL	171 341 192,00 €	175 338 262,00€

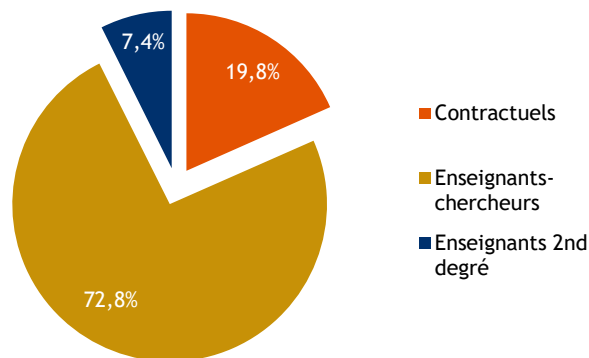
Répartition des effectifs BIATSS et Enseignants en ETP (*) par tranche indiciaire



Répartition de la masse salariale BIATSS en %

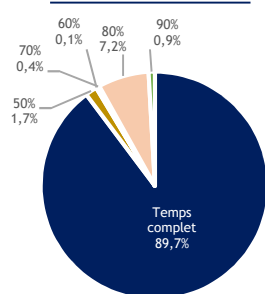


Répartition de la masse salariale Enseignants en %

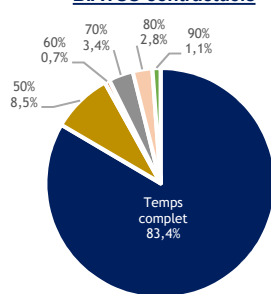


④ Les conditions de travail

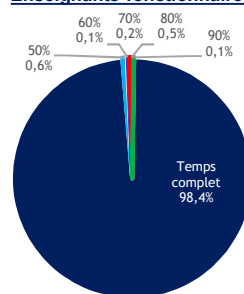
BIATSS fonctionnaires



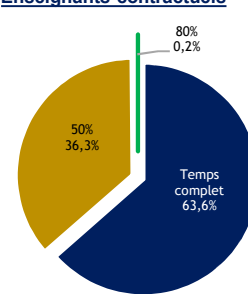
BIATSS contractuels



Enseignants fonctionnaires



Enseignants contractuels



15,1% des agents de l'Université Paris 1 exercent leur fonction à temps partiel, 17,2% pour la population enseignante et 11,1% pour celle des BIATSS.

(*) ces effectifs sont composés essentiellement d'agents sur contrat à temps partiel statutaire comme les ATER, PAST/MAST et CUI.

⑤ La formation

Axes de formation	Nombre de stagiaires		Nombre d'heures	
	2018	2019	2018	2019
Adaptation à l'emploi, formation métiers	1 302	1 258	7 278	6 362
Accompagnement des parcours de carrière : préparation aux concours	124	118	1 812	1 542
GRH - Management Développement personnel	135	115	1 049	966
TOTAL	1 561	1 491	10 139	8 870

⑥ Action sociale, activités culturelles et sportives

Axes de formation	Nombre de bénéficiaires	
	2018	2019
Prestations sociales	137	113
Activités sportives	188	143
Activités culturelles	797	856
Autres prestations	837	731
TOTAL	1 959	1 843

Cadre juridique

Le bilan social est un document que les entreprises de plus de 300 salariés doivent publier chaque année depuis la loi 77-769 du 12 juillet 1977.

Son élaboration n'a été rendue obligatoire que progressivement pour le secteur public : en 1988 pour les établissements publics hospitaliers et en 1994 pour les collectivités territoriales.

Pour les universités, la loi LRU (Loi n°2077-1199 du 10 août 2007 relative aux Libertés et Responsabilités des Universités) a prévu la création d'un Comité Technique de Proximité auquel doit être présenté chaque année un « bilan de la politique sociale de l'établissement » (art. L. 951-1-1 du Code de l'Éducation).

L'article L.712-9 du Code de l'éducation modifié par l'article 47 de la loi de l'enseignement supérieur et de la recherche du 22 juillet 2013 prévoit l'approbation du bilan social par le Conseil d'Administration, après avis du Comité Technique de l'établissement.

L'arrêté du 23 décembre 2013 fixe la liste des indicateurs contenus dans le bilan social.

En outre, le décret n° 2014-321 du 10 mars 2014 relatif à la publication par voie électronique des bilans sociaux des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel impose aux établissements une publication du bilan social sur le site web de l'établissement, trois mois au plus tard après sa présentation au Comité Technique. Le document devra figurer sur le site internet de l'université pendant une période de cinq ans.

Enfin, la note de service DGRH A1-1 n°0041 du 13/10/2016 présente, pour chaque grande thématique des bilans sociaux des établissements d'enseignement supérieur, une liste d'indicateurs à retenir.

PRÉCISIONS MÉTHODOLOGIQUES

Périmètre

Le personnel de l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne présenté dans ce document est réparti selon :

- 1) La population : personnels enseignants et BIATSS
- 2) Le statut : agents fonctionnaires, contractuels et hébergés

Typologie des personnels

A - Les personnels enseignants pour lesquels les deux principales missions sont l'enseignement et/ou la recherche

- **Enseignants-chercheurs** : Professeurs (PR) et Maîtres de conférences (MCF)
- **Enseignants du second degré** : Professeurs agrégés (PRAG), Professeurs certifiés (PRCE), Professeurs des lycées professionnels (PLP), Professeurs d'éducation physique et sportive (PEPS)
- **Enseignants/chercheurs contractuels** : Professeurs associés (PAST), Maîtres de conférences associés (MAST), Attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER), Lecteurs, Maîtres de langues, Doctorants, Enseignants contractuels du 2nd degré, chercheurs contractuels.

B - Les personnels administratifs BIATSS (Bibliothécaires, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, Sociaux et de Santé)

Cette seconde population est définie par ses fonctions dites "support" : fonctions administratives, techniques, d'appui à la recherche, ainsi que sociaux et de santé, documentaires et travaux d'art.

- **AENES** : Directeur Général des Services, Agent comptable, Administrateurs de l'Education Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (ADMENESR), Attachés d'Administration de l'Etat (AAE), Secrétaires Administratifs de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur (SAENES), Adjoints Administratifs de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur (ADJENES)
- **ITRF** : Ingénieurs de recherche (IGR), Ingénieurs d'études (IGE), Assistants ingénieur (ASI), Techniciens (TECH), Adjoints techniques (AT)
- **Bibliothèque - Musée** : Conservateurs généraux, Conservateurs, Bibliothécaires, Chefs de travaux d'art, Bibliothécaires adjoints spécialisés, Techniciens d'art, Magasiniers
- **Administratifs contractuels** : CDD et CDI de catégorie A, B et C

Dates d'observation

Pour les données observées à une date fixe, la date d'observation est celle du **31 décembre 2019**. Cependant, il est à considérer que la fiabilité des données repose sur les informations saisies et enregistrées sur le Système d'Information des Ressources Humaines (SIRH) SIHAM au moment de l'extraction.

Les données financières, quant à elles, portent sur l'année civile 2019.
Les congés sont également sur l'année civile 2019.

Les outils et sources

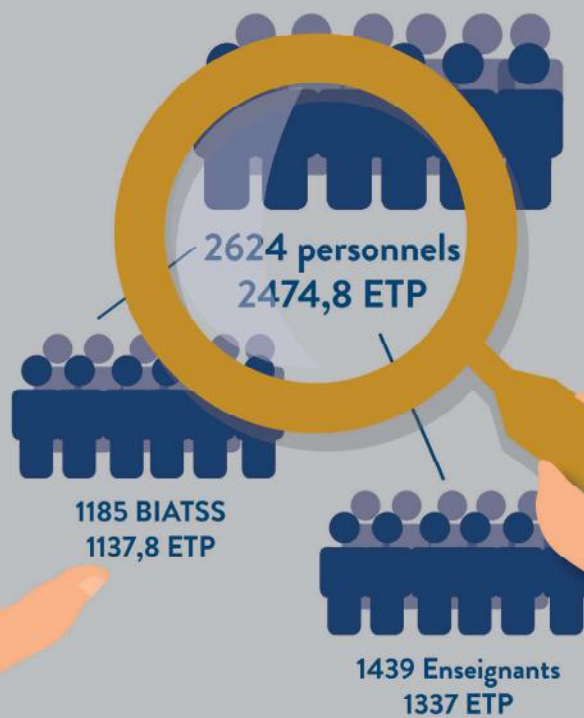
La majorité des données chiffrées sont issues du Système d'Informations des Ressources Humaines (SIRH) SIHAM. Les extractions, l'analyse et le traitement des données ont été réalisés par le Service d'Aide au pilotage RH (SPRH) de la Direction des Ressources Humaines.

Les autres directions et services ayant participé à la mise à jour des informations du bilan social sont les suivants :

- Direction des Affaires Juridiques et Institutionnelles (DAJI)
- Direction de la prévention, de la Sécurité et de l'Environnement (DPSE)
- Service de Médecine de prévention
- Service des personnels BIATSS de la DRH
- Service des personnels enseignants de la DRH
- Service Santé handicap et Action culturelle et sociale de la DRH
- Service Formation et concours de la DRH

Nous tenons à remercier l'ensemble des acteurs qui ont contribué à l'élaboration de ce document.

RÉPARTITION DU PERSONNEL
AU 31/12/2014



EFFECTIFS ET EMPLOIS

EFFECTIFS au 31 décembre 2019

I) SYNTHÈSE

A - Effectifs physiques et Equivalents Temps Plein (ETP) des personnels au 31 décembre 2019

Les effectifs présentés dans cette section sont les agents en position d'activité au sein de l'université au 31 décembre 2019.

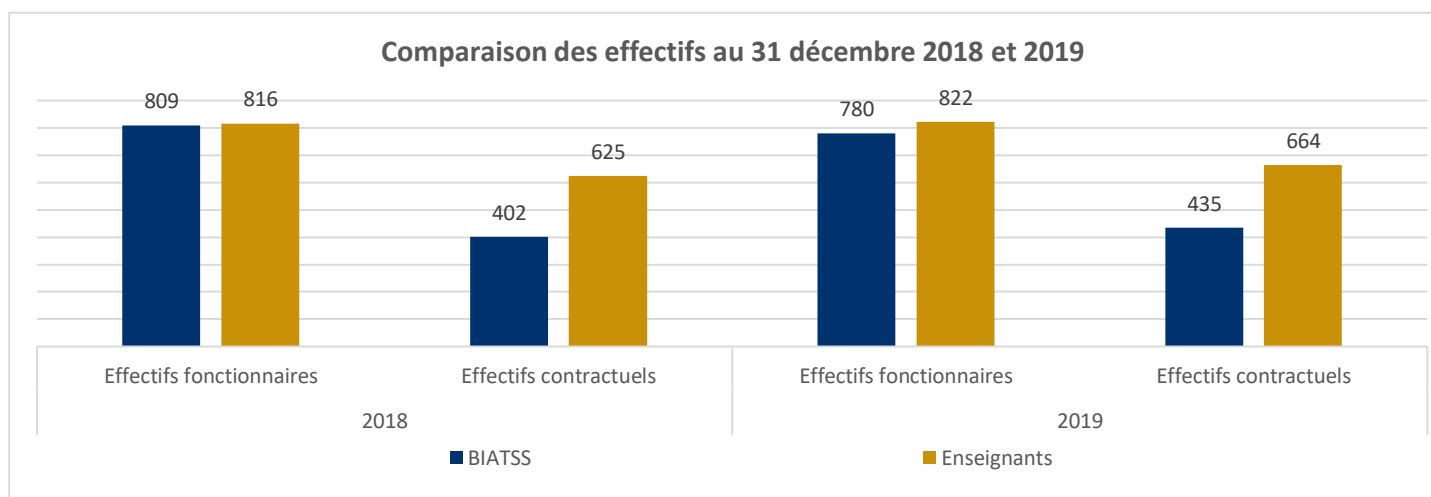
Les personnels en position de mise à disposition, détachement, disponibilité, congé parental, et hors cadre sont présentés dans la section C.

Population	Fonctionnaires (1)						Contractuels (2)						Total effectifs 2019	Rappel effectifs 2018			Variation 2018/2019		
	Femme		Homme		Total effectif	Total ETP	Femme		Homme		Total effectif	Total ETP		(1)	(2)	Total	(1)	(2)	Total
	Effectif	ETP	Effectif	ETP			Effectif	ETP	Effectif	ETP									
BIATSS	465	449,9	315	310,4	780	760,3	285	265,4	150	142,5	435	407,9	1215	809	402	1211	-3,58%	8,21%	0,33%
Enseignants	390	388	432	429,6	822	817,6	330	275	334	268,2	664	543,2	1486	816	625	1441	0,74%	6,24%	3,12%
Total	855	837,9	747	740	1602	1577,9	615	540,4	484	410,7	1099	951,1	2701	1625	1027	2652	-1,42%	7,01%	1,85%

Source: Siham

La **population féminine** représente **48,4%** chez les personnels **enseignants** et **61,7 %** chez les personnels **BIATSS**.

Les agents **titulaires** représentent **59,3%** dont **53,4% de femmes**. Les personnels **non titulaires** s'élevaient à **40,7%** dont **56% de femmes**.



B - Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE)

Les **bénéficiaires de l'obligation d'emploi** sont énumérés à l'article L5212-13. Il s'agit :

- des agents ayant la reconnaissance en qualité de travailleurs handicapés (RQTH) ;
- des agents titulaires de la carte " mobilité inclusion " portant la mention " invalidité " ;
- des agents titulaires de l'allocation adulte handicapé ;
- des titulaires d'une " rente " liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente supérieure à 10% ;
- des titulaires d'une pension d'invalidité dans les cas où l'invalidité a réduit d'au moins des deux tiers les capacités de travail ou de gain des intéressés ;
- des agents bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre

Taux d'emploi :

Exercice	2017	2018	2019	2020
taux emploi direct	2,30%	2,34%	2,74%	2,82%
sur la base des BOE au :	1er janvier 2016	1er janvier 2017	1er janvier 2018	1er janvier 2019

Source: SSHACS-DRH

BOE BIATSS au 1er janvier 2019

Population	Statut	Catégorie	Genre		Total général	Total 2018
			Femme	Homme		
Biatss	Contractuel	A	0	0	0	0
		B	0	1	1	2
		C	1	1	2	3
	Fonctionnaire	A	4	6	10	9
		B	9	2	11	12
		C	17	12	29	29
Total			31	22	53	55

Source: SSHACS-DRH

BOE Enseignant

Population	Statut	Genre		Total général	Total 2018
		Femme	Homme		
Enseignant	Contractuel	2	1	3	2
	Fonctionnaire	7	9	16	15
Total		9	10	19	17

Source: SSHACS-DRH

Au 31/12/2019, l'Université Paris 1 compte 72 bénéficiaires de l'obligation d'emploi parmi les personnels BIATSS et enseignants, fonctionnaires ou contractuels.

L'année 2019 a été marquée par la mise à jour du schéma directeur handicap qui a été renouvelé pour la période 2019-2022. Ce document stratégique décrit par des actions tangibles les ambitions de politique d'intégration des étudiants et des personnels en situation de handicap, politique que l'Université continue à mener et à développer maintenant depuis de longues années

Il se décline en 4 axes stratégiques :

- Etudier à Paris 1 : améliorer l'accès à la formation et à la recherche
- Impulser une culture du handicap au sein de la communauté universitaire
- Une université engagée pour une société plus inclusive
- Une Université, espace de vie et de travail pour tou.te.s

C - Effectifs des agents fonctionnaires de Paris 1 dans une position autre que celle d'activité au 31 décembre 2019

CORPS/POSITION	Femme						Homme						Total général	Rappel 2018	Rappel 2017
	Mise à dispo	Congé parental	Dispo	Hors Cadre	Dét. sortant	Total	Mise à dispo	Dispo	Hors Cadre	Dét. sortant	Total				
Ens. Chercheurs	0	0	7	1	15	23	1	10	0	19	30	53	34	30	
PROF.UNIV.					5	5	1	1		7	9	14	13	11	
MAIT.CONF.			7	1	10	18		9		12	21	39	21	19	
Ens. 2nd degré		0	1			1		1			1	2	2	1	
PRAG			1			1		1			1	2	1	1	
PRCE		0				0					0	0	1	-	
AENES	0	2	7	0	4	13	0	1	0	7	8	21	23	14	
Catégorie A+						0		1			1	1			
ADMENESR						0		1			1	1			
Catégorie A		1				1				1	1	2	6	5	
AAE		1				1				1	1	2	6	5	
Catégorie B			2		1	3				2	2	5	5	1	
SAENES			2		1	3				2	2	5	5	1	
Catégorie C		1	5		3	9				4	4	13	12	8	
ADJENES		1	5		3	9				4	4	13	12	8	
Bibliothèque - Musée	0	0	9	0	4	13	0	2	0	0	2	15	5	14	
Catégorie A+			2		1	3		1			1	4	1	7	
CONSERVATEUR			2		1	3		1			1	4	1	7	
Catégorie A			1			1					0	1	1	-	
BIBLIOTH.			1			1					0	1	1	-	
Catégorie B			5		3	8					0	8	2	5	
BIBLIOTH. ASSISTANT			4		3	7					0	7	2	5	
TECH ART			1												
Catégorie C			1			1		1			1	2	1	2	
MAGASINIER			1			1		1			1	2	1	2	
ITRF	1	1	8	0	14	24	0	7	0	8	15	39	23	18	
Catégorie A		1	1		6	8		1		5	6	14	10	6	
IGERF		1	1		5	7				5	5	12	8	5	
ASIRF					1	1		1			1	2	2	1	
Catégorie B	1		4		6	11		2		2	4	15	10	8	
TECH RF	1		4		6	11		2		2	4	15	10	8	
Catégorie C			3		2	5		4		1	5	10	3	4	
ATRF			3		2	5		4		1	5	10	3	4	
Sociaux et de Santé						0					0	0	0	2	
Catégorie B						0					0	0	0	2	
ASSAE						0					0	0	0	2	
Total général	1	3	32	1	37	74	1	21	0	34	56	130	87	79	
Total en %	1%	2%	24,6%	1%	28,5%	56,9%	0,8%	16,2%	0%	26,2%	43,1%	100%			

Source: Siham

Si l'on considère la totalité des effectifs fonctionnaires de l'Université Paris 1 (1602), 8,1% des personnels sont en position autre que celle d'activité :

8,7% pour les femmes et 7,5% pour les hommes.

6,3% pour les personnels enseignants et 9,6% pour les personnels BIATSS.

Chiffres MESRI

Les effectifs des agents "gérés", c'est-à-dire placés principalement en position de détachement, disponibilité ou de congé parental, etc., ne représentent que 3,07% de l'ensemble des agents titulaires. Leur taux de féminisation est de 53,4%.

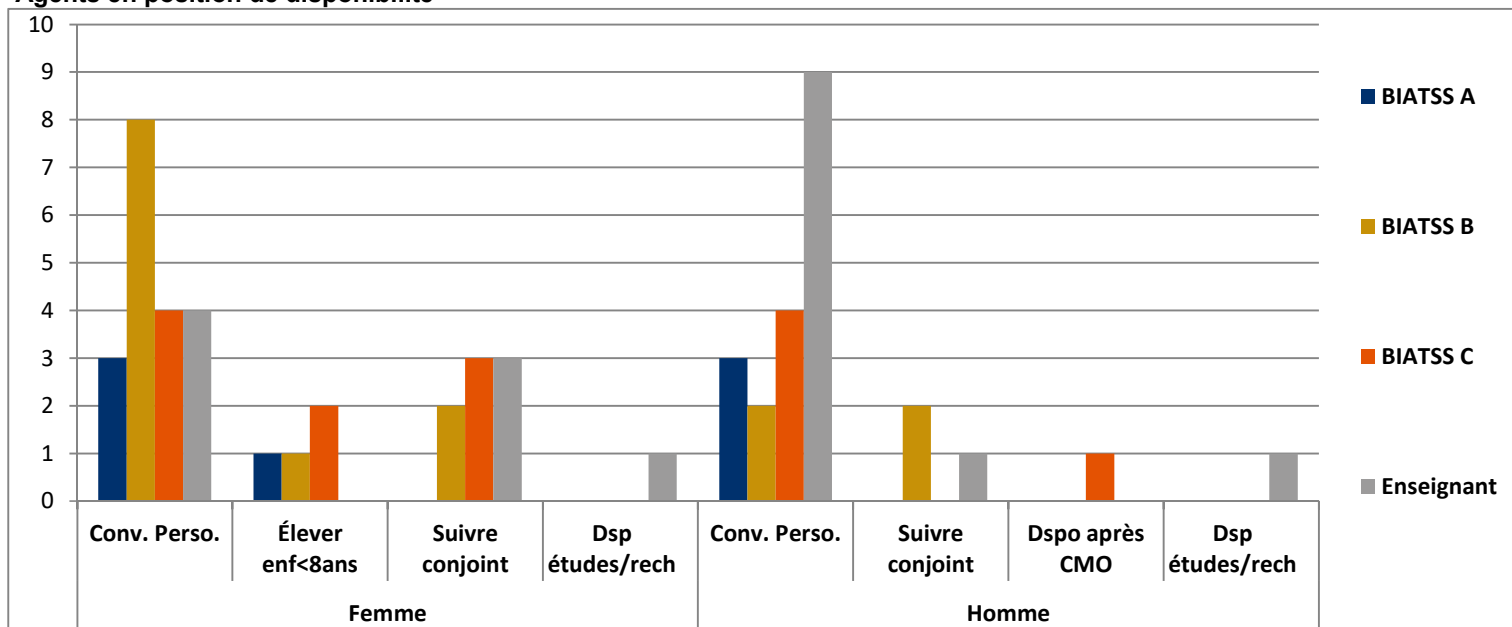
Source : Bilan social 2018 - 2019

Effectifs des agents en position statutaire de disponibilité au 31 décembre 2019

Population, catégorie/Type de disponibilité		Femme					Homme					Total général	Total 2018	Total 2017
		Conv. Perso.	Élever enf<8ans	Suivre conjoint	Dsp études/rech	Total femme	Conv. Perso.	Suivre conjoint	Dspo après CMO	Dsp études/rech	Total homme			
BIATSS	A	3	1			4	3				3	7	2	3
	B	8	1	2		11	2	2			4	15	6	2
	C	4	2	3		9	4		1		5	14	5	4
Total BIATSS		15	4	5		24	9	2	1		12	36	13	9
Enseignants		4		3	1	8	9	1		1	11	19	9	6
Total Enseignants		4		3	1	8	9	1		1	11	19	9	6
Total général		19	4	8	1	32	18	3	1	1	23	55	22	15

Source: Siham

Agents en position de disponibilité



D - Personnels hébergés au 31 décembre 2019

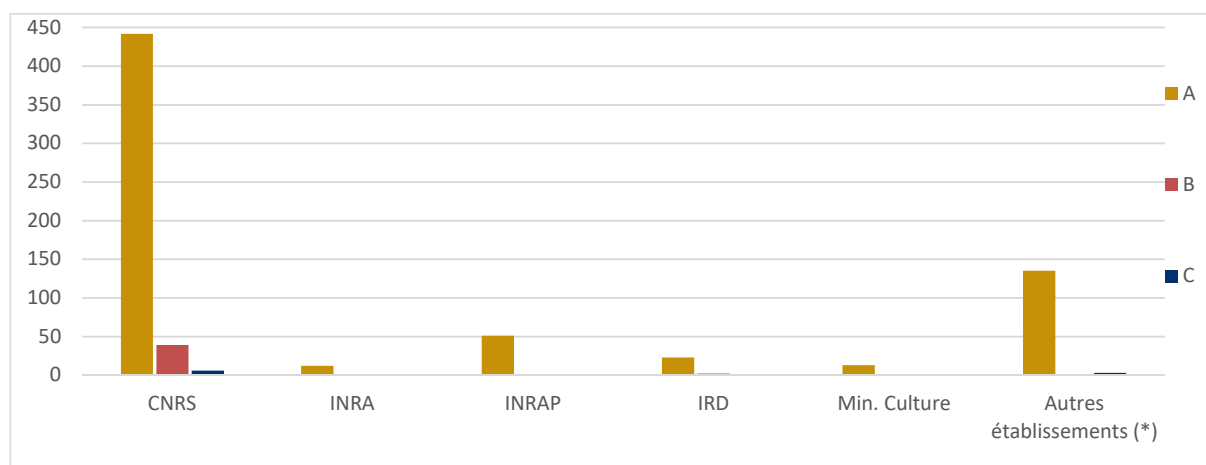
Personne qui participe, pour une période donnée, à l'activité de l'établissement au sein d'une structures de travail. Sa carrière (ou son contrat) est gérée par son institution d'origine (CNRS, INRA, etc...) et non pas par l'établissement d'accueil.

Au 31 décembre 2019, on dénombre 727 personnels hébergés au sein des structures de l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne.

Catégorie/Organisme de rattachement	CNRS	INRA	INRAP	IRD	Min. Culture	Autres établissements (*)	TOTAL
A	442	12	51	23	13	135	676
B	39		1	2			42
C	6					3	9
TOTAL	487	12	52	25	13	138	727
Rappel 2018	471	13	53	22	13	163	722

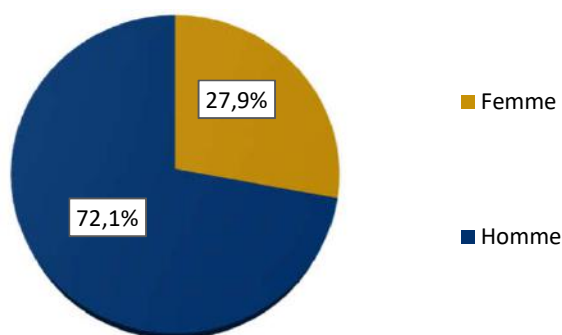
(*) Autres établissements : notamment les universités Paris 4, Paris-Diderot, Paris 8, Paris-Nanterre ou l'ENS ...

Source: Siham



E - Personnels émérites au 31 décembre 2019

Au 31 décembre 2019, on dénombre 111 personnels émérites (1 MCF et 110 PR) au sein des structures de l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne (103 en 2018).



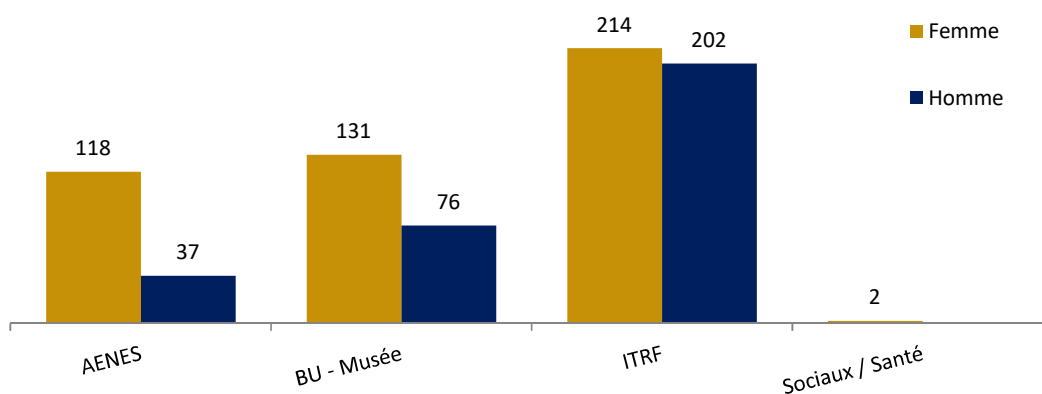
II) Effectifs BIATSS au 31 décembre 2019

A - Effectifs physiques et en ETP des fonctionnaires BIATSS au 31 décembre 2019

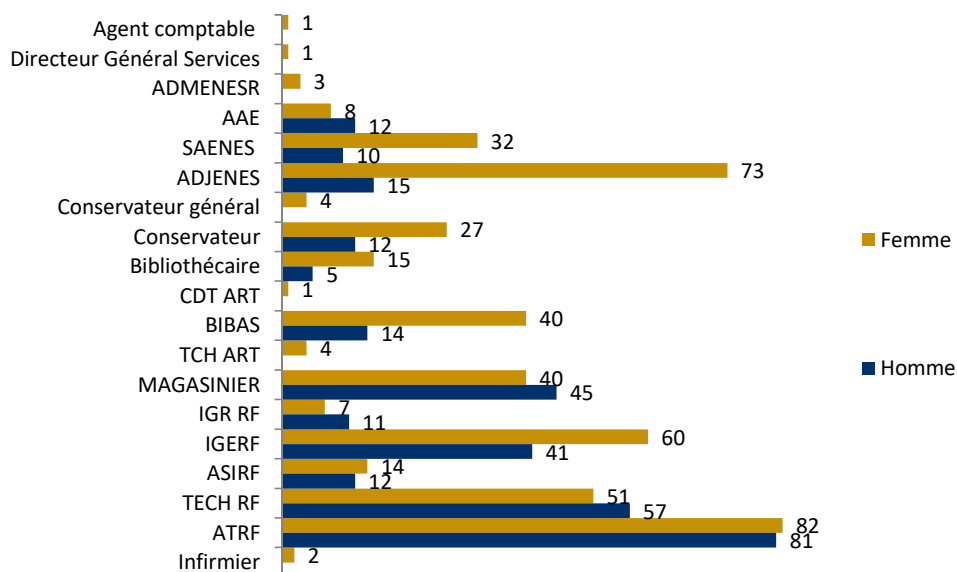
Population	Femme		Homme		Total		Rappel effectif 2018	Rappel effectif 2017
	Effectif	ETP	Effectif	ETP	Effectif	ETP		
AENES	118	112,5	37	35,8	155	148,3	172	188
Catégorie A+	5	5			5	5	5	5
Agent comptable EPCSCP	1	1			1	1	1	1
Directeur Général Services	1	1			1	1	1	1
ADMENESR	3	3			3	3	3	3
Catégorie A	8	7,6	12	11,8	20	19,4	23	28
AAE	8	7,6	12	11,8	20	19,4	23	28
Catégorie B	32	30,7	10	10	42	40,7	49	50
SAENES	32	30,7	10	10	42	40,7	49	50
Catégorie C	73	69,2	15	14	88	83,2	95	105
ADJENES	73	69,2	15	14	88	83,2	95	105
Tech. Ouvr. Serv.							1	1
Catégorie C							1	1
ATEC							1	1
Bibliothèque - Musée	131	127,4	76	74	207	201,4	207	210
Catégorie A+	31	30,8	12	12	43	42,8	46	45
Conservateur général	4	4			4	4	4	3
Conservateur	27	26,8	12	12	39	38,8	42	42
Catégorie A	16	15,8	5	5	21	20,8	24	23
Bibliothécaire	15	14,8	5	5	20	19,8	23	22
Chef de Travaux d'art	1	1			1	1	1	1
Catégorie B	44	42,2	14	14	58	56,2	54	55
BIBAS	40	38,2	14	14	54	52,2	55	51
Technicien d'art	4	4			4	4	4	4
Catégorie C	40	38,6	45	43	85	81,6	78	82
MAGASINIER	40	38,6	45	43	85	81,6	78	82
ITRF	214	208,2	202	200,6	416	408,8	427	411
Catégorie A+	7	7	11	10,8	18	17,8	18	17
IGR RF	7	7	11	10,8	18	17,8	18	17
Catégorie A	74	72,5	53	52,6	127	125,1	126	121
IGERF	60	58,7	41	40,6	101	99,3	103	99
ASIRF	14	13,8	12	12	26	25,8	23	22
Catégorie B	51	49,9	57	56,6	108	106,5	117	104
TECH RF	51	49,9	57	56,6	108	106,5	117	104
Catégorie C	82	78,8	81	80,6	163	159,4	169	150
ATRF	82	78,8	81	80,6	163	159,4	166	150
Sociaux et de Santé	2	1,8			2	1,8	2	2
Catégorie A	2	1,8			2	1,8	2	2
Infirmier	2	1,8			2	1,8	2	2
Total	465	449,9	315	310,4	780	760,3	809	812
Total en %		60%		40%		100%		

Source : Extraction BO Siham

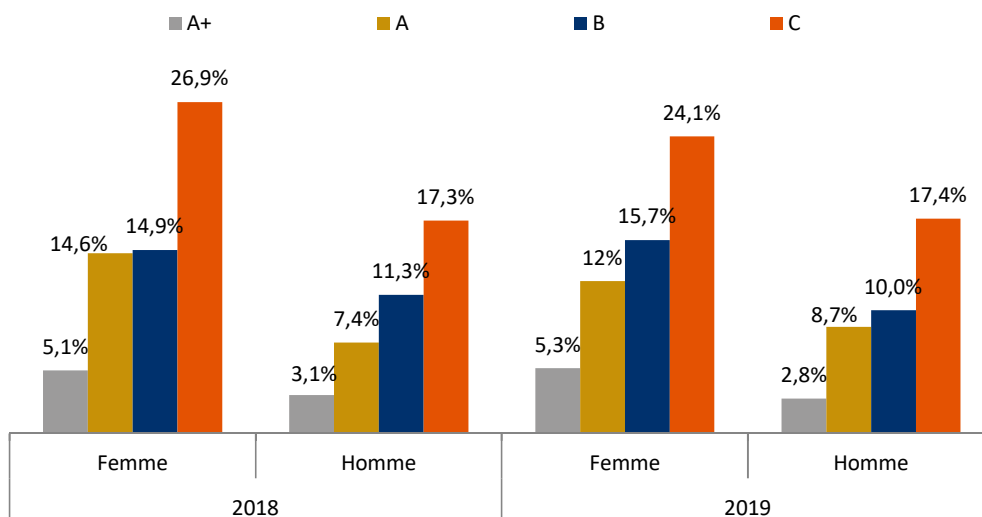
Répartition des effectifs par filière



Répartition des effectifs par corps

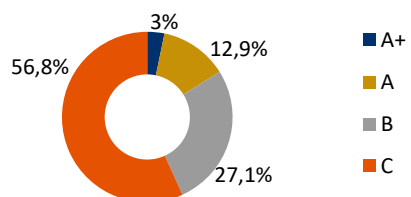


Comparaison en % des effectifs 2018 et 2019 par catégorie

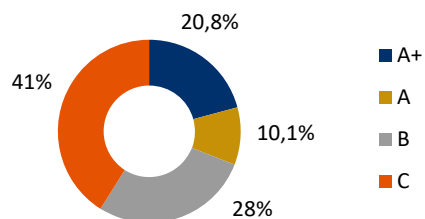


Répartition des effectifs en % par filière et catégorie

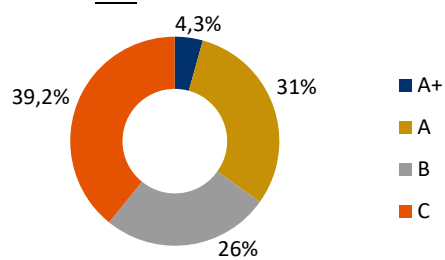
AENES



Bibliothèque - Musée



ITRE



B - Effectifs physiques et en ETP des contractuels BIATSS au 31 décembre 2019

Type de poste et contrat	Femme		Homme		Total		Rappel effectif 2018	Rappel effectif 2017
	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP		
CDD	251	233,1	128	120,7	379	353,8	349	346
A	86	81,7	44	42,3	130	124	124	137
Sur fonction non pérenne	37	33,5	11	9,5	48	43	50	56
Sur fonction pérenne	39	38,2	27	26,8	66	65	66	10
Sur poste titulaire	10	10	6	6	16	16	8	71
B	83	79,9	29	27,2	112	107,1	83	84
Sur fonction non pérenne	24	22	5	3,9	29	25,9	25	17
Sur fonction pérenne	39	38,4	18	17,4	57	55,8	46	51
Sur poste titulaire	20	19,5	6	5,9	26	25,4	12	16
C	82	71,5	55	51,2	137	122,7	142	125
Sur fonction non pérenne	28	21,65	14	13,2	42	34,85	45	24
Sur fonction pérenne	36	31,9	32	29	68	60,9	60	56
Sur poste titulaire	18	17,9	9	9	27	26,9	37	45
CDI	34	32,4	22	21,8	56	54,2	53	61
A	17	16,5	7	7	24	23,5	20	22
Sur fonction pérenne	15	14,7	5	5	20	19,7	20	8
Sur poste titulaire	2	1,8	2	2	4	3,8		14
B	9	8,4	6	6	15	14,4	13	16
Sur fonction pérenne	9	8,4	6	6	15	14,4	13	13
Sur poste titulaire								3
C	8	7,5	9	8,8	17	16,3	20	23
Sur fonction pérenne	8	7,5	9	8,8	17	16,3	20	12
Sur poste titulaire								11
Total	285	265,5	150	142,5	435	407,9	402	407

Source : Extraction BO Siham

Définition :

Agent sur fonction pérenne : répond à des besoins permanents dans l'établissement. Exemple de statut d'agent sur fonction pérenne : absence de corps de fonctionnaire, fonctions avec besoins particuliers.

Agent sur fonction non pérenne : répond à des besoins ponctuels dans l'établissement. Exemple de statut d'agent sur fonction non pérenne : statut d'accroissement d'activité ou de remplacement.

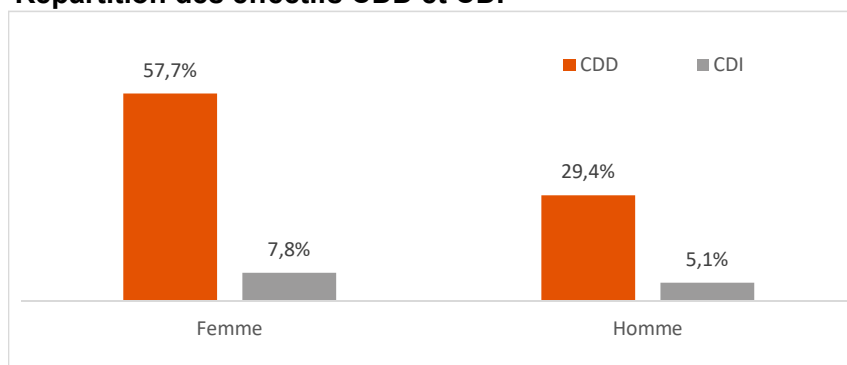
Agent contractuel sur poste de titulaire : est un agent installé sur un poste de titulaire vacant.

Les fonctions non pérennes incluent également les apprentis :

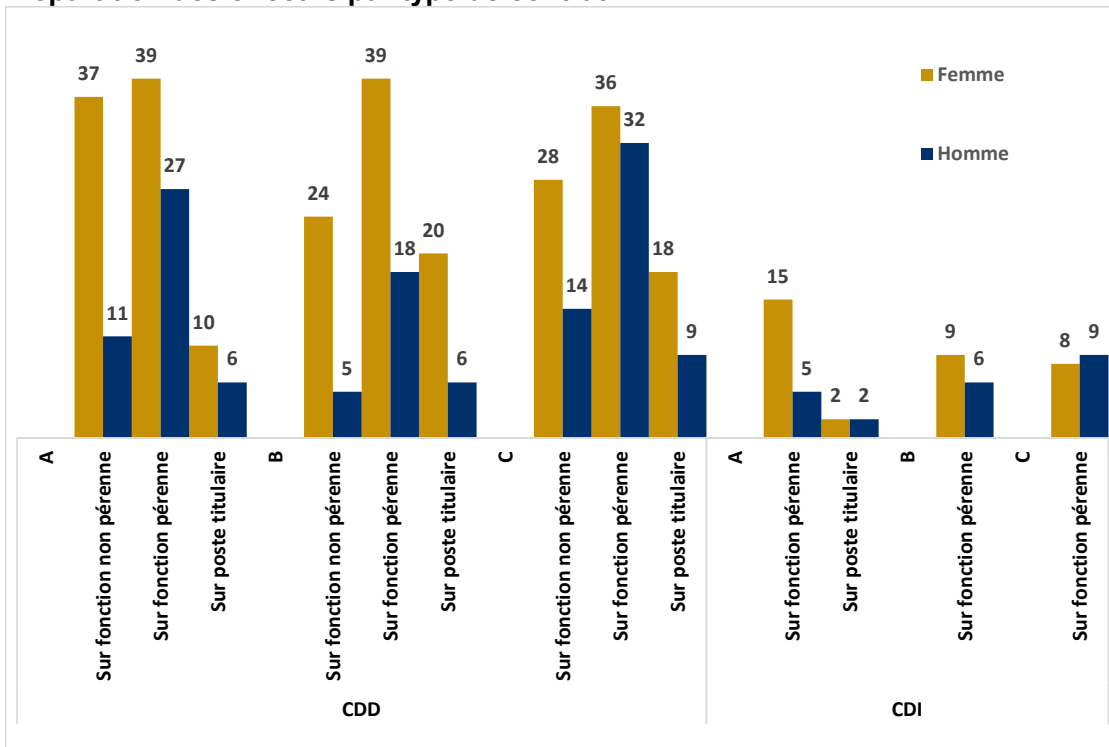
Statut	Affectation	Total
Apprenti	Direction des ressources humaines	2
	Direction des affaires financières et du budget	1
	Direction de la communication	3
Total		6

Les contrats "PAUSE" sont comptabilisés, à partir de 2019, au titre des personnels contractuels enseignants (page 22).

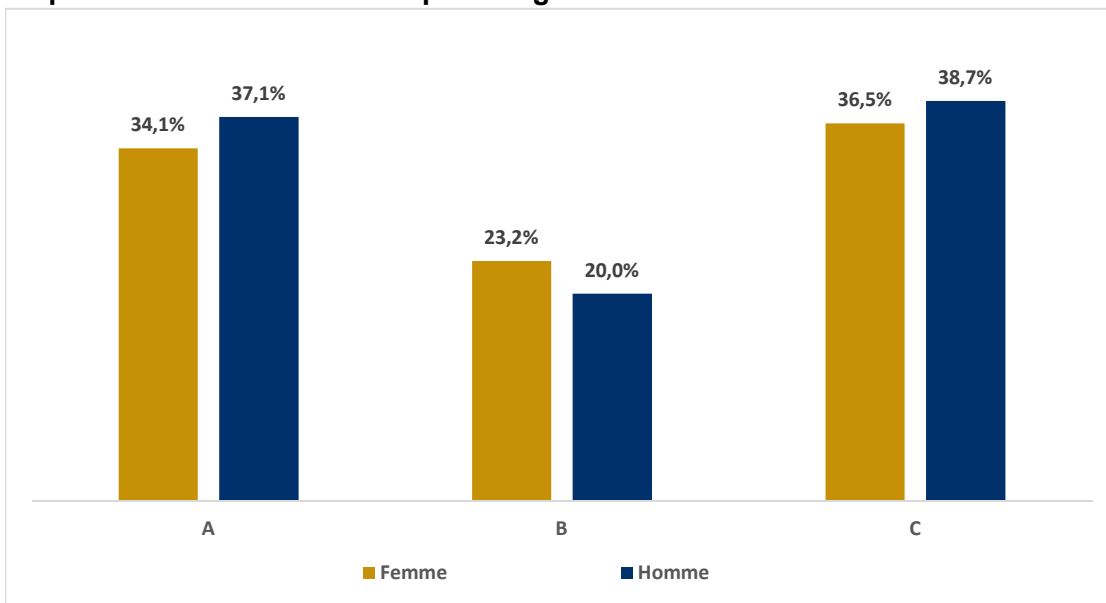
Répartition des effectifs CDD et CDI



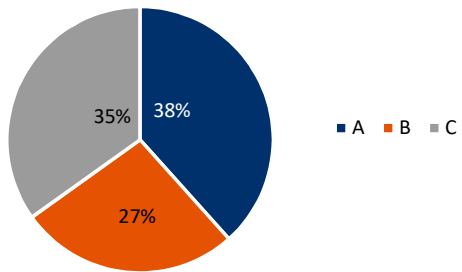
Répartition des effectifs par type de contrat



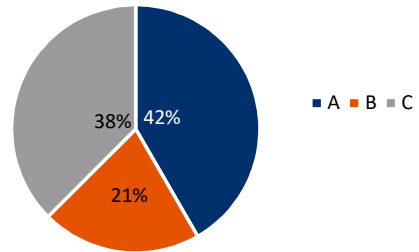
Répartition des effectifs en % par catégorie



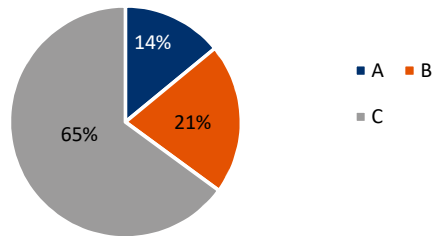
CDD sur fonction pérenne



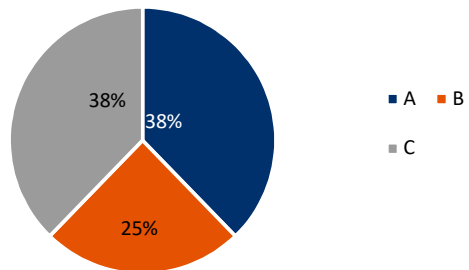
CDD sur fonction non pérenne



CDD sur poste titulaire



CDI sur fonction pérenne



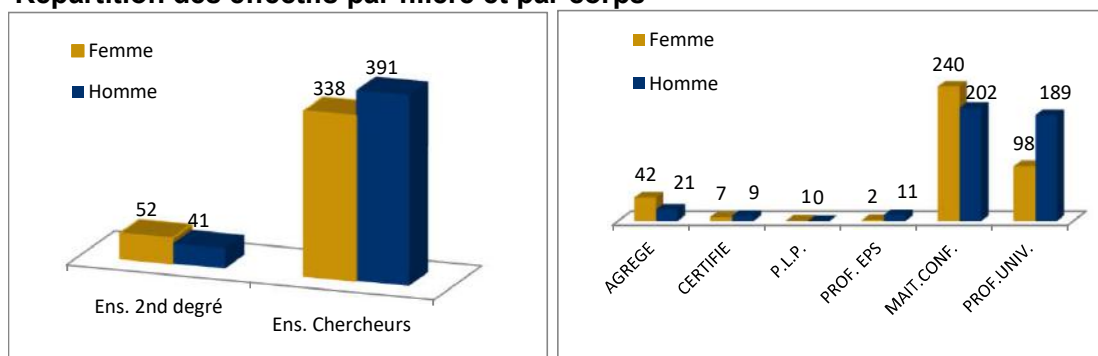
III) Effectifs Enseignants au 31 décembre 2019

A - Effectifs physiques et en ETP des fonctionnaires enseignants au 31 décembre 2019

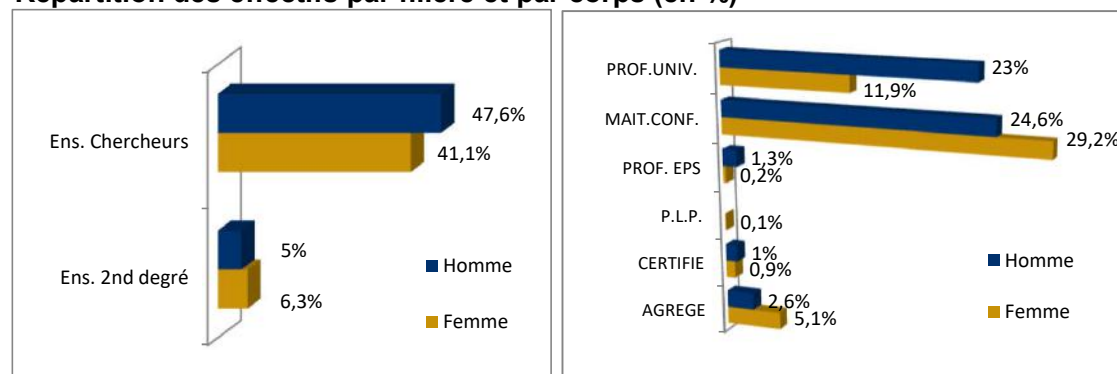
Population	Femme		Homme		Total		Rappel effectifs 2018	Rappel effectifs 2017
	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP		
Ens. 2nd degré	52	51,7	41	40,1	93	91,8	93	94
AGREGE	42	42	21	20,6	63	62,6	62	64
CERTIFIE	7	6,7	9	8,5	16	15,2	15	14
P.L.P.	1	1			1	1	1	1
PROF. EPS	2	2	11	11	13	13	15	15
Ens. Chercheurs	338	336,3	391	389,5	729	725,8	723	721
PROF. UNIV.	98	97,1	189	189	287	286,1	284	286
MAIT.CONF.	240	239,2	202	200,5	442	439,7	439	435
Total	390	388	432	429,6	822	817,6		
%	47,4%		52,6%		100%		816	815

Source : Extraction BO Siham

Répartition des effectifs par filière et par corps



Répartition des effectifs par filière et par corps (en %)



B - Effectifs physiques et en ETP des contractuels enseignants et chercheurs au 31 décembre 2019

Type de contrat	Femme		Homme		Total		Plafond 1 ETAT	Plafond 2 RP(*)	Rappel effectifs 2018	Rappel effectifs 2017
	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	Effectifs		
Chercheur (**)	23	22	20	18,7	43	40,7	11	32	24	23
MAST	9	5	16	8	25	13	25		23	22
PAST	4	2,5	21	10,5	25	13	25		25	26
ATER	123	74,5	110	64	233	138,5	233		212	191
Doctorant	168	168	163	163	331	331	321	10	334	348
Dont: Doctorant avec enseignement	118	118	128	128	246	246	241	5	248	258
Dont: Doctorant sans enseignement	50	50	35	35	85	85	80	5	86	90
Lecteur	2	2	2	2	4	4	4		4	4
Maître de langues	1	1	1	1	2	2	2		2	2
Prof. Cont. 2nd degré			1	1	1	1	1		1	1
Total	330	275	334	268,2	664	543,2	622	42	625	617
%					100%					

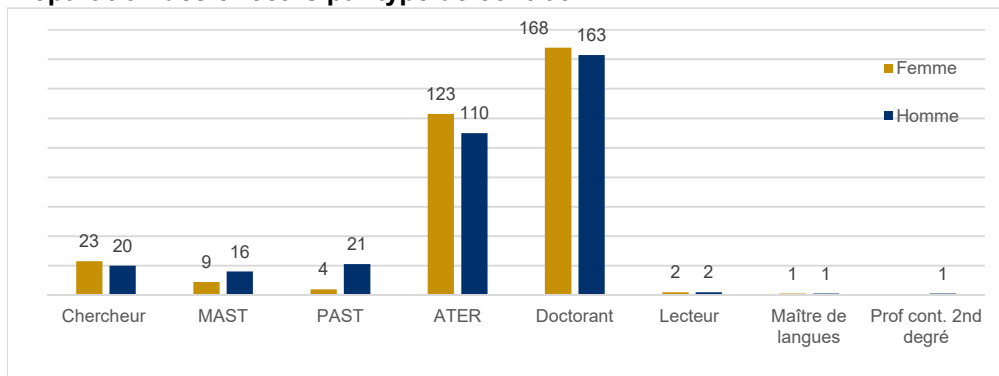
Source : Extraction BO Siham

(*) Ressources propres

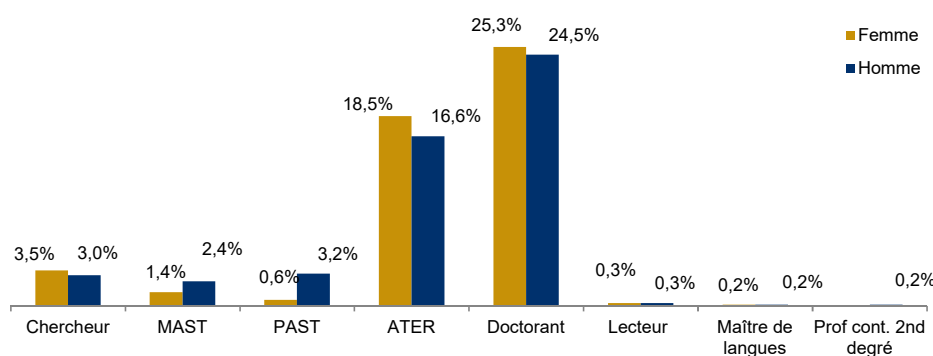
(**) Chercheurs contractuels incluant les contrats PAUSE (comptabilisés au titre des effectifs contractuels BIATSS en 2018).

Statut/ Poste	Affectation	Total
Contractuel PAUSE	UMR 8504 Géo-Cité UFR 08	1
	EA 1451 HIPHIMO UFR 10	1
	UMR 8209 CESSP UFR 11	1
	IEDES	1
	UMR 8171 IMAF UFR 09	1
Total		5

Répartition des effectifs par type de contrat



Répartition des effectifs en % par type de contrat



AGES ET ANCIENNETES au 31 décembre 2019

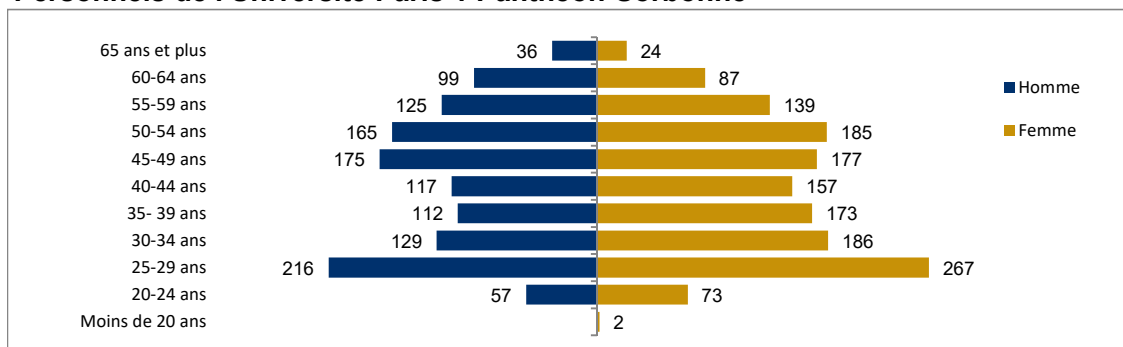
I) SYNTHÈSE

A - Pyramides des âges au 31 décembre 2019

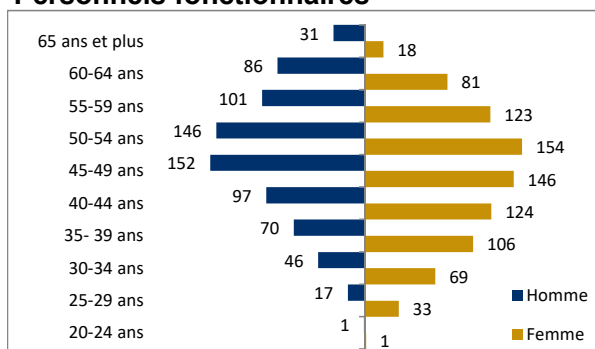
Tranche d'âge	Personnels contractuels		Personnels fonctionnaires		TOTAL		Total général	Rappel 2018	Rappel 2017
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme			
Moins de 20 ans	2				2		2	1	
20-24 ans	72	56	1	1	73	57	130	107	89
25-29 ans	234	199	33	17	267	216	483	497	475
30-34 ans	117	83	69	46	186	129	315	300	303
35-39 ans	67	42	106	70	173	112	285	273	290
40-44 ans	33	20	124	97	157	117	274	302	307
45-49 ans	31	23	146	152	177	175	352	361	354
50-54 ans	31	19	154	146	185	165	350	304	283
55-59 ans	16	24	123	101	139	125	264	256	250
60-64 ans	6	13	81	86	87	99	186	198	214
65 ans et plus	6	5	18	31	24	36	60	53	63
TOTAL	615	484	855	747	1 470	1 231	2 701	2 652	2 628

Source : Extraction BO Siham

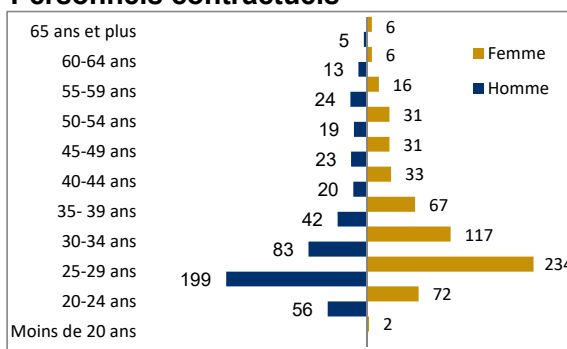
Personnels de l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne



Personnels fonctionnaires



Personnels contractuels



42 ans est l'âge moyen et l'âge médian des personnels de l'université Paris 1. Pour les personnels contractuels, l'âge moyen est de 33 ans et l'âge médian de 29 ans.

Quant aux personnels fonctionnaires, l'âge moyen et l'âge médian sont de 48 ans.

Rappel 2018 : Personnels de l'université : âge moyen et âge médian 42 ans.
 Personnels contractuels : âge moyen 33 ans et âge médian 29 ans.
 Personnels fonctionnaires : âge moyen et âge médian 48 ans.

Chiffres
MENSRI

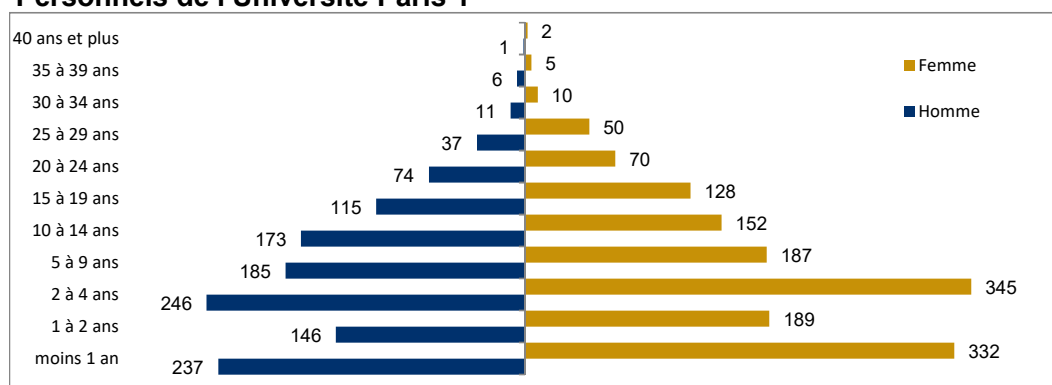
Au niveau national, l'âge moyen de l'ensemble des titulaires au sein de l'enseignement supérieur est de 48 ans.

B - Anciennetés du personnel de l'université au 31 décembre 2019

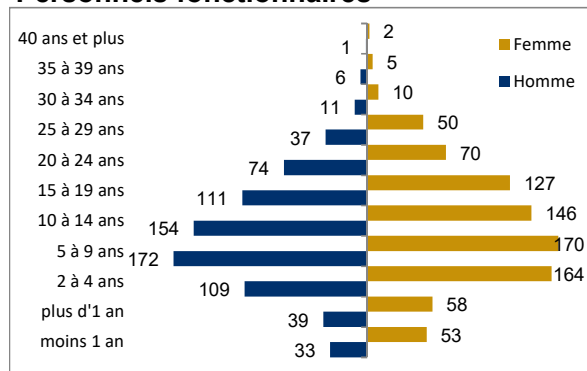
Ancienneté	Personnels contractuels		Personnels fonctionnaires		TOTAL		Total général	Rappel effectifs 2018	Rappel effectifs 2017
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme			
40 ans et plus			2	1	2	1	3	6	8
35 à 39 ans			5	6	5	6	11	12	18
30 à 34 ans			10	11	10	11	21	25	26
25 à 29 ans			50	37	50	37	87	84	78
20 à 24 ans			70	74	70	74	144	135	140
15 à 19 ans	1	4	127	111	128	115	243	232	208
10 à 14 ans	6	19	146	154	152	173	325	315	298
5 à 9 ans	17	13	170	172	187	185	372	480	391
2 à 4 ans	181	137	164	109	345	246	591	622	394
Plus d'un an	131	107	58	39	189	146	335	348	263
Moins d'un an	279	204	53	33	332	237	569	393	805
Total	615	484	855	747	1470	1231	2701	2652	2628

Source : Extraction BO Siham

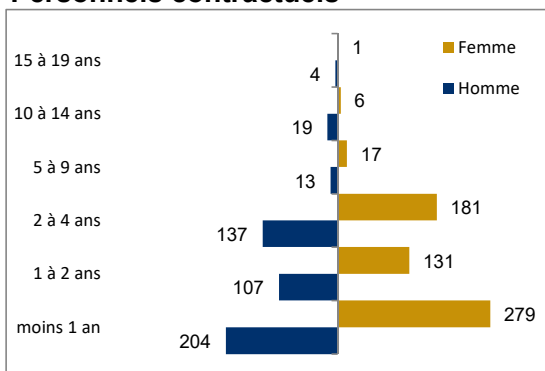
Personnels de l'Université Paris 1



Personnels fonctionnaires



Personnels contractuels



L'ancienneté moyenne des personnels de l'université est de 7 ans 3 mois et l'ancienneté médiane de 3 ans 3 mois.
 Pour les agents fonctionnaires, l'ancienneté moyenne est de 11 ans 2 mois et l'ancienneté médiane de 10 ans 1 mois.
 Pour les agents contractuels, l'ancienneté moyenne est de 1 an 7 mois et l'ancienneté médiane de 1 an 2 mois.

Rappel 2018 :

Personnels de l'université : ancienneté moyenne de 7 ans et 1 mois et ancienneté médiane de 2 ans et 4 mois
 Personnels fonctionnaires : ancienneté moyenne de 11 ans et 3 mois et ancienneté médiane de 9 ans et 4 mois
 Personnels contractuels : ancienneté moyenne de 2 ans et 11 mois et ancienneté médiane de 2 ans et 2 mois

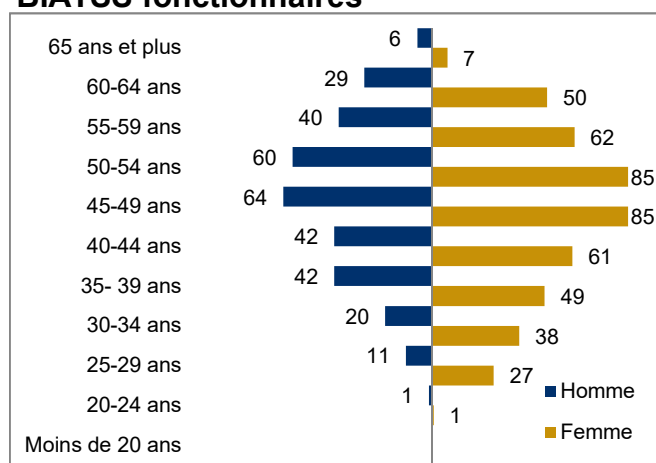
II) PERSONNEL BIATSS

A - Pyramides des âges du personnel BIATSS au 31 décembre 2019

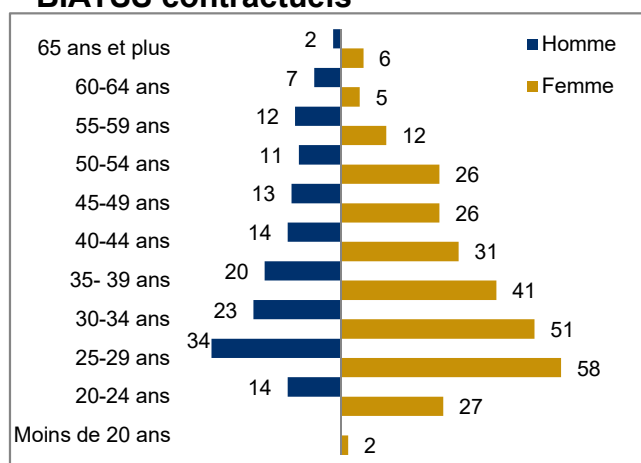
Tranche d'âge	Fonctionnaires		Contractuels		TOTAL		Rappel 2018		Rappel 2017	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
Moins de 20 ans			2		2	0			2	
20-24 ans	1	1	27	14	28	15	16	12	12	9
25-29 ans	27	11	58	34	85	45	95	47	89	46
30-34 ans	38	20	51	23	89	43	93	41	93	50
35-39 ans	49	42	41	20	90	62	92	65	93	78
40-44 ans	61	42	31	14	92	56	100	59	107	61
45-49 ans	85	64	26	13	111	77	113	75	113	66
50-54 ans	85	60	26	11	111	71	90	68	79	66
55-59 ans	62	40	12	12	74	52	80	45	81	44
60-64 ans	50	29	5	7	55	36	60	43	66	46
65 ans et plus	7	6	6	2	13	8	10	5	16	4
TOTAL	465	315	285	150	750	465	749	462	749	470

Source : Extraction BO Siham

BIATSS fonctionnaires



BIATSS contractuels



44 ans est l'âge moyen et l'âge médian des personnels BIATSS (idem en 2018)

Pour les agents fonctionnaires, l'âge moyen est 47 ans et l'âge médian 48 ans (rappel 2018 : âge moyen et âge médian 47 ans)

Catégorie A+ : âge moyen 49 ans et âge médian 50 ans (rappel 2018 : 48 ans âge moyen et 49 âge médian)

Catégorie A : âge moyen et âge médian 47 ans (rappel 2018 : âge moyen et âge médian 46 ans)

Catégorie B : âge moyen 46 ans et âge médian 47 ans (rappel 2018 : âge moyen et âge médian 46 ans)

Catégorie C : âge moyen 48 ans et âge médian 49 ans (idem en 2018)

Pour les contractuels l'âge moyen est de 37 ans et l'âge médian de 35 ans (idem en 2018)

Catégorie A : âge moyen 37 ans et âge médian de 27 ans (rappel 2018 : âge moyen de 36 ans et âge médian de 32 ans)

Catégorie B : âge moyen 39 ans et âge médian 38 ans (rappel 2018 : âge moyen et âge médian 40 ans)

Catégorie C : âge moyen de 37 ans et âge médian de 35 ans (rappel 2018 : âge moyen 37 ans et âge médian 34 ans)

Chiffres
MENESR

Pour les personnels titulaires non enseignants au sein de l'enseignement supérieur,
l'âge moyen est de 47,4 ans.

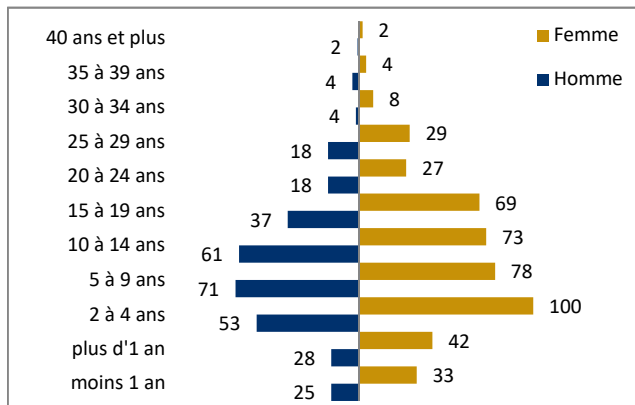
Source : Bilan social 2018-2019

B - Ancienneté du personnel BIATSS au 31 décembre 2019

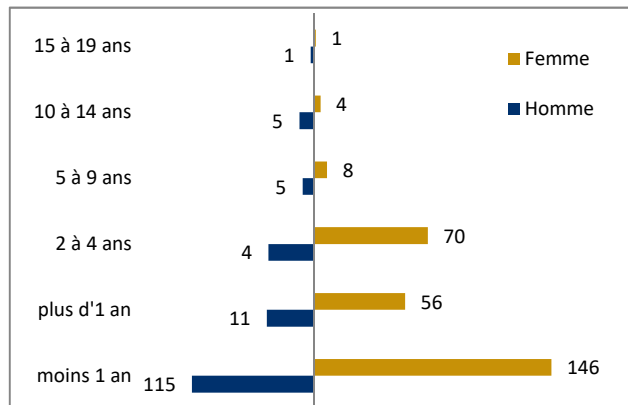
Ancienneté	BIATSS Fonctionnaires		BIATSS Contractuels		TOTAL		Rappel effectifs 2018		Rappel effectifs 2017	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
40 ans et plus	2	1			2	1	4	2	6	2
35 à 39 ans	4	4			4	4	7	4	9	6
30 à 34 ans	8	2			8	2	10	4	13	5
25 à 29 ans	29	18			29	18	30	18	29	19
20 à 24 ans	27	18			27	18	25	18	32	20
15 à 19 ans	69	41	1	2	70	43	64	38	58	30
10 à 14 ans	73	69	4	9	77	78	74	66	80	70
5 à 9 ans	78	71	8	7	86	78	92	76	92	79
2 à 4 ans	100	59	70	28	170	87	96	57	95	55
Plus d'un an	42	16	56	29	98	45	79	39	64	40
Moins d'un an	33	16	146	75	179	91	268	140	272	148
Total	465	315	285	150	750	465	749	462	749	470

Source Extraction BO Siham

BIATSS fonctionnaires



BIATSS contractuels



Pour les personnels BIATSS, l'ancienneté moyenne est de 7 et 4 mois et l'ancienneté médiane de 3 ans et 3 mois.
L'ancienneté moyenne est de 10 ans et 6 mois pour les personnels fonctionnaires et de 1 an 7 mois pour les contractuels.
L'ancienneté médiane est de 8 ans et 4 mois pour les fonctionnaires et de 9 mois pour les agents contractuels.

Rappel 2018 :

Personnels BIATSS : ancienneté moyenne 7 et 4 mois et l'ancienneté médiane 3 ans et 2 mois

Personnels fonctionnaires : ancienneté moyenne 10 ans et 6 mois et ancienneté médiane 8 ans et 4 mois

Personnels contractuels : ancienneté moyenne 1 an 1 mois et ancienneté médiane 4 mois

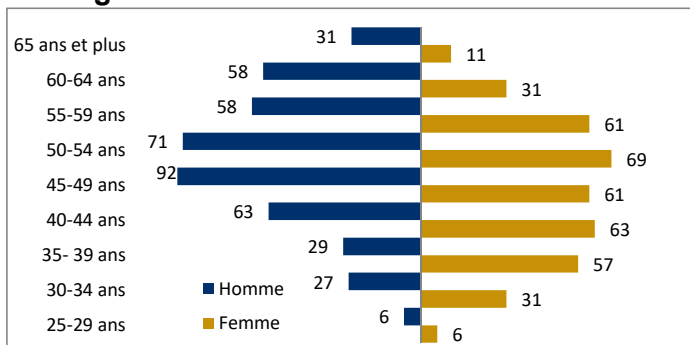
III) PERSONNEL ENSEIGNANT

A - Pyramides des âges du personnel Enseignant au 31 décembre 2019

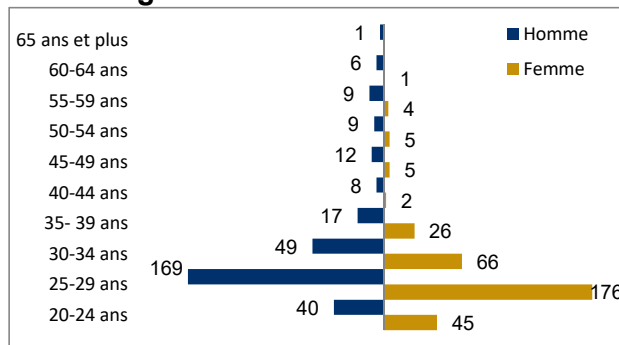
Tranche d'âge	Enseignants Fonctionnaires		Enseignants Contractuels		TOTAL		Rappel 2018		Rappel 2017	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
20-24 ans			45	42	45	42	42	26	42	26
25-29 ans	6	6	176	165	182	171	180	175	165	175
30-34 ans	31	26	66	60	97	86	90	76	86	74
35- 39 ans	57	28	26	22	83	50	70	46	74	45
40-44 ans	63	55	2	6	65	61	72	71	70	69
45-49 ans	61	88	5	10	66	98	69	104	72	103
50-54 ans	69	86	5	8	74	94	66	80	60	78
55-59 ans	61	61	4	12	65	73	64	67	64	61
60-64 ans	31	57	1	6	32	63	31	64	29	73
65 ans et plus	11	25		3	11	28	6	32	11	32
TOTAL	390	432	330	334	720	766	686	755	673	736

Source : Extraction BO Siham

Enseignants fonctionnaires



Enseignants contractuels



L'âge moyen des personnels enseignants est de 40 ans et l'âge médian de 39 ans (rappel 2018 : âge moyen 41 ans et âge médian 40 ans).

Pour les agents fonctionnaires, l'âge moyen et l'âge médian sont 49 ans (idem en 2018).

PR : âge moyen et âge médian de 54 ans (idem en 2018).

MCF : âge moyen de 46 ans et âge médian de 45 ans (idem en 2018).

PRAG : âge moyen et âge médian 45 ans (Rappel 2018 : âge moyen et âge médian 46 ans).

PRCE : âge moyen 47 et âge médian de 46 ans (idem en 2018).

PEPS et PLP : âge moyen de 47 ans et âge médian de 44 ans (Rappel 2018 : âge moyen de 46 ans et âge médian de 43 ans).

Pour les contractuels l'âge moyen est de 30 ans et l'âge médian de 28 ans (idem en 2018).

PAST : âge moyen de 54 ans et âge médian de 53 ans (rappel 2018 : âge moyen 53 ans et âge médian 51 ans).

MAST : âge moyen et âge médian 50 ans (Rappel 2018 : âge moyen 48 ans et âge médian 47 ans).

ATER : âge moyen 30 ans et âge médian 31 ans (Rappel 2018 : âge moyen 30 ans et âge médian 29 ans).

Doctorants : âge moyen 27 ans et âge médian 26 ans (Rappel 2018 : âge moyen 27 ans et âge médian 27 ans).

Chercheurs LRU : âge moyen 35 ans et âge médian 33 ans (rappel 2018 : âge moyen 37 ans et âge médian 35 ans).

Autres (*) : âge moyen de 40 ans et âge médian de 35 ans (Rappel 2018 : âge moyen 40 ans et âge médian 36 ans).

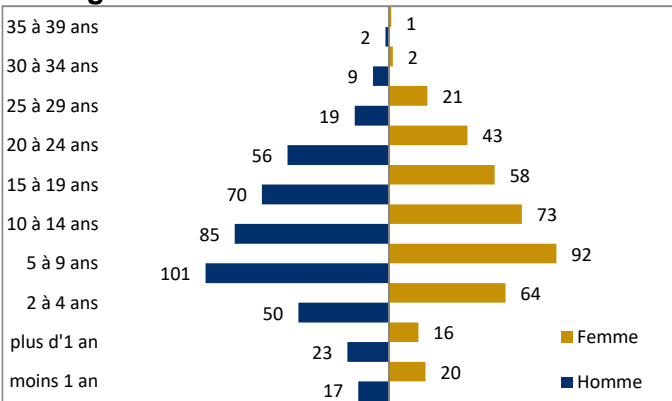
(*) Lecteur, Maître de langue, Professeur contractuel du 2nd degré

B - Ancienneté du personnel Enseignant au 31 décembre 2019

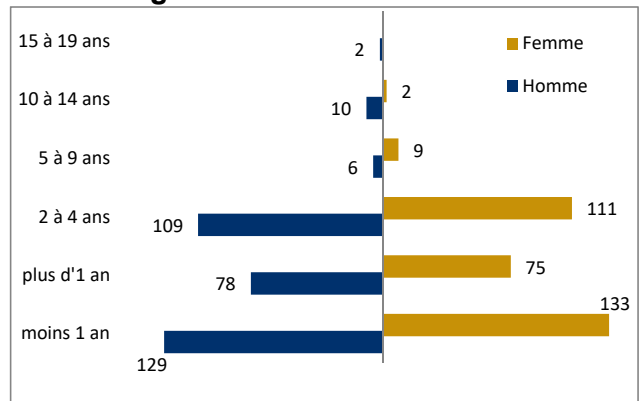
Ancienneté	Enseignants Fonctionnaires		Enseignants Contractuels		TOTAL		Rappel effectifs 2018		Rappel effectifs 2017	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
35 à 39 ans	1	2			1	2	0	1	2	2
30 à 34 ans	2	9			2	9	3	8	1	7
25 à 29 ans	21	19			21	19	16	19	16	16
20 à 24 ans	43	56			43	56	42	48	40	48
15 à 19 ans	58	70		2	58	72	53	73	48	70
10 à 14 ans	73	85	2	10	75	95	69	76	77	79
5 à 9 ans	92	101	9	6	101	107	95	106	101	120
2 à 4 ans	64	50	111	109	175	159	129	116	114	124
plus d'1 an	16	23	75	78	91	101	79	83	89	75
moins 1 an	20	17	133	129	153	146	200	225	185	195
Total	390	432	330	334	720	766	686	755	673	736

Source : Extraction BO Siham

Enseignants fonctionnaires



Enseignants contractuels



L'ancienneté moyenne est de 7 ans et 3 mois et l'ancienneté médiane de 3 ans et 3 mois pour l'ensemble du personnel enseignant. Pour les fonctionnaires, l'ancienneté moyenne est de 11 ans et 8 mois et de 1 an et 7 mois pour les contractuels. Quant à l'ancienneté médiane, elle est de 10 ans et 3 mois pour les fonctionnaires et de 1 an 3 mois pour les agents contractuels.

Rappel 2018 :

Personnels enseignants : ancienneté moyenne de 7 ans et 7 mois et ancienneté médiane de 4 ans et 4 mois

Personnels fonctionnaires : ancienneté moyenne de 11 ans et 4 mois et ancienneté médiane de 9 ans et 11 mois

Personnels contractuels : ancienneté moyenne de 2 ans et 8 mois et ancienneté médiane de 2 ans et 4 mois

LIEUX DE RESIDENCE ET DIPLÔMES

I) Lieux de résidence

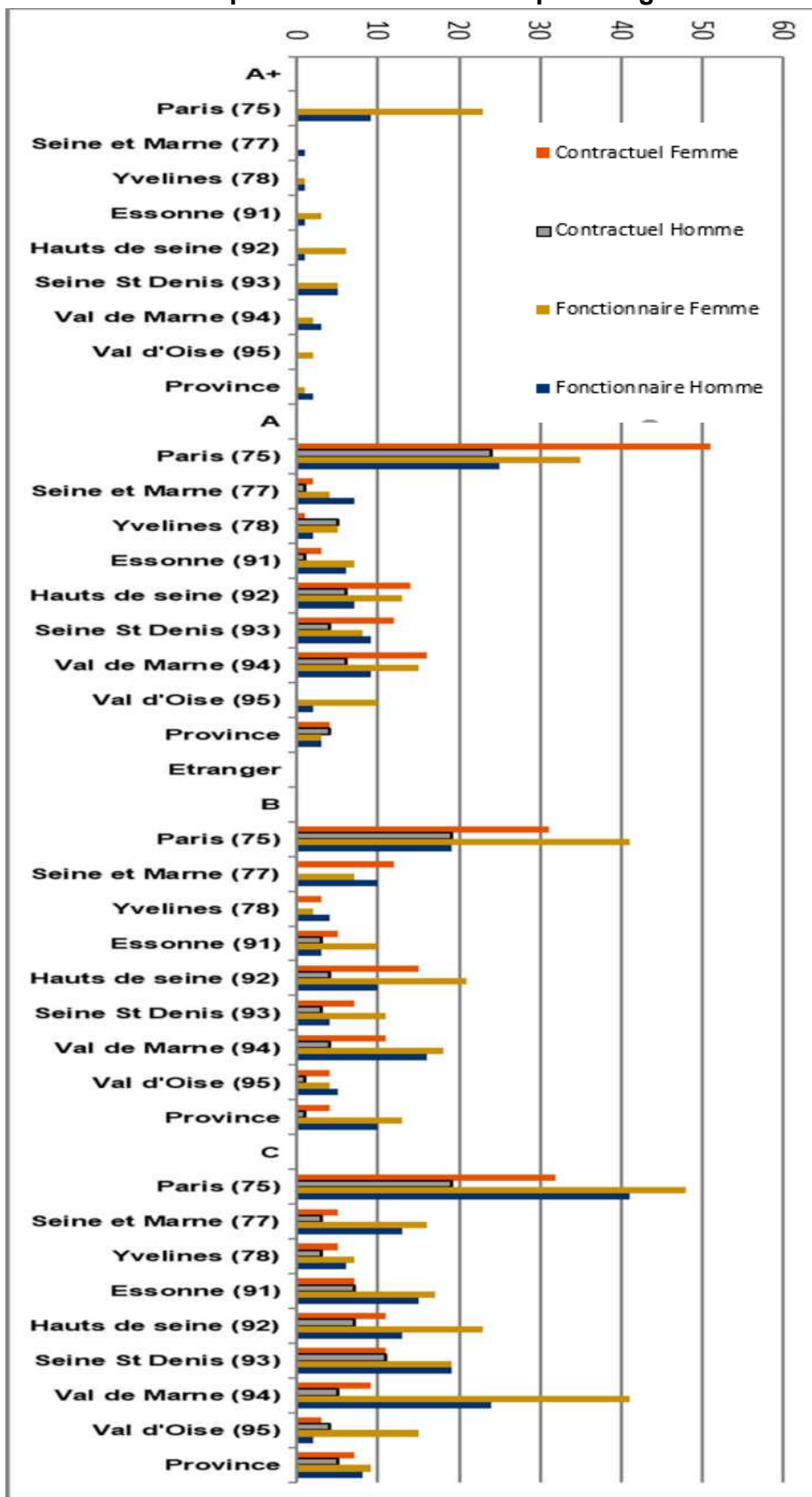
A - Lieux de résidence du personnel BIATSS au 31 décembre 2019

Catégorie/Lieu de résidence (*)	BIATSS						TOTAL	%	Rappel effectifs 2018	Rappel effectifs 2017
	Contractuel		Total	Fonctionnaire		Total				
	Femme	Homme		Femme	Homme					
A+	0	0	0	43	23	66	66	100%	68	58
Paris (75)				23	9	32	32	48,5%	35	34
Seine et Marne (77)					1	1	1	1,5%		
Yvelines (78)				1	1	2	2	3,0%	2	1
Essonne (91)				3	1	4	4	6,1%	4	2
Hauts de seine (92)				6	1	7	7	10,6%	8	6
Seine St Denis (93)				5	5	10	10	15,2%	10	7
Val de Marne (94)				2	3	5	5	7,6%	5	4
Val d'Oise (95)				2		2	2	3,0%	3	3
Province				1	2	3	3	4,5%	1	1
Etranger								0,0%		
A	103	51	154	100	70	170	324	100%	319	349
Paris (75)	51	24	75	35	25	60	135	41,7%	133	149
Seine et Marne (77)	2	1	3	4	7	11	14	4,3%	16	14
Yvelines (78)	1	5	6	5	2	7	13	4,0%	8	8
Essonne (91)	3	1	4	7	6	13	17	5,2%	18	23
Hauts de seine (92)	14	6	20	13	7	20	40	12,3%	37	39
Seine St Denis (93)	12	4	16	8	9	17	33	10,2%	35	44
Val de Marne (94)	16	6	22	15	9	24	46	14,2%	43	35
Val d'Oise (95)				10	2	12	12	3,7%	10	10
Province	4	4	8	3	3	6	14	4,3%	17	23
Etranger							0	0,0%	2	4
B	92	35	127	127	81	208	335	100%	321	317
Paris (75)	31	19	50	41	19	60	110	32,8%	113	113
Seine et Marne (77)	12		12	7	10	17	29	8,7%	24	20
Yvelines (78)	3		3	2	4	6	9	2,7%	8	7
Essonne (91)	5	3	8	10	3	13	21	6,3%	21	22
Hauts de seine (92)	15	4	19	21	10	31	50	14,9%	46	45
Seine St Denis (93)	7	3	10	11	4	15	25	7,5%	26	25
Val de Marne (94)	11	4	15	18	16	34	49	14,6%	47	48
Val d'Oise (95)	4	1	5	4	5	9	14	4,2%	13	10
Province	4	1	5	13	10	23	28	8,4%	23	27
C	90	64	154	195	141	336	490	100%	502	495
Paris (75)	32	19	51	48	41	89	140	28,6%	158	152
Seine et Marne (77)	5	3	8	16	13	29	37	7,6%	40	40
Yvelines (78)	5	3	8	7	6	13	21	4,3%	18	17
Essonne (91)	7	7	14	17	15	32	46	9,4%	50	46
Hauts de seine (92)	11	7	18	23	13	36	54	11,0%	55	59
Seine St Denis (93)	11	11	22	19	19	38	60	12,2%	60	65
Val de Marne (94)	9	5	14	41	24	65	79	16,1%	72	73
Val d'Oise (95)	3	4	7	15	2	17	24	4,9%	28	23
Province	7	5	12	9	8	17	29	5,9%	21	20
TOTAL BIATSS	285	150	435	465	315	780	1 215	100%	1 211	1 219
Paris (75)	114	62	176	147	94	241	417	34,3%	439	448
Seine et Marne (77)	19	4	23	27	31	58	81	6,7%	81	74
Yvelines (78)	9	8	17	15	13	28	45	3,7%	36	33
Essonne (91)	15	11	26	37	25	62	88	7,2%	93	93
Hauts de seine (92)	40	17	57	63	31	94	151	12,4%	146	149
Seine St Denis (93)	30	18	48	43	37	80	128	10,5%	131	141
Val de Marne (94)	36	15	51	76	52	128	179	14,7%	167	160
Val d'Oise (95)	7	5	12	31	9	40	52	4,3%	54	46
Province	15	10	25	26	23	49	74	6,1%	62	71
Etranger								0,0%	2	4
TOTAL	285	150	435	465	315	780	1 215	100%	1 211	1 219

Source : Extraction BO Siham

(*) adresse de résidence principale communiquée et saisie sur le SIRH

Effectifs BIATSS par lieu de résidence et par catégorie



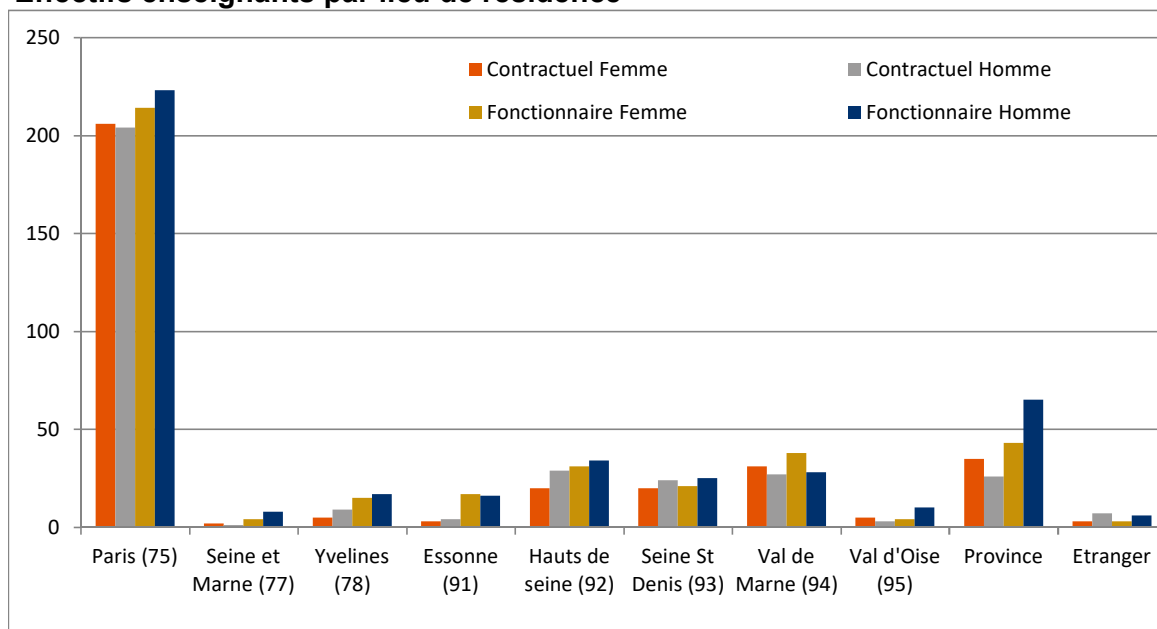
B - Lieux de résidence du personnel Enseignants au 31 décembre 2019

Lieu de résidence (*)	Enseignants					TOTAL	%	Rappel effectif 2018	Rappel effectif 2017	
	Contractuel		Total	Fonctionnaire						Total
	Femme	Homme		Femme	Homme					
Paris (75)	206	204	410	214	223	437	847	57,0%	818	803
Seine et Marne (77)	2	1	3	4	8	12	15	1,0%	16	18
Yvelines (78)	5	9	14	15	17	32	46	3,1%	43	39
Essonne (91)	3	4	7	17	16	33	40	2,7%	48	54
Hauts de seine (92)	20	29	49	31	34	65	114	7,7%	115	118
Seine St Denis (93)	20	24	44	21	25	46	90	6,1%	84	72
Val de Marne (94)	31	27	58	38	28	66	124	8,3%	114	117
Val d'Oise (95)	5	3	8	4	10	14	22	1,5%	25	20
Province	35	26	61	43	65	108	169	11,4%	165	156
Etranger	3	7	10	3	6	9	19	1,3%	13	11
TOTAL	330	334	664	390	432	822	1 486	100%	1 441	1 408

Source : Extraction BO Siham

(*) adresse de résidence principale communiquée et saisie sur le SIRH

Effectifs enseignants par lieu de résidence



II) Diplômes des agents au 31 décembre 2019

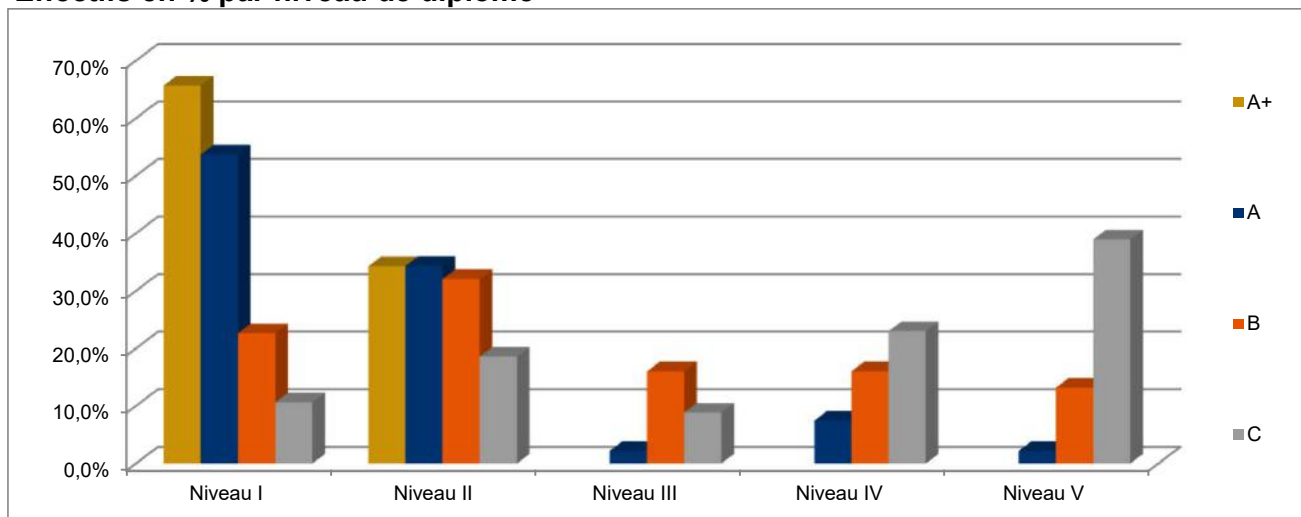
A - Diplômes du personnel BIATSS au 31 décembre 2019

Catégorie/Niveau de diplôme (*)	BIATSS						TOTAL	%	Rappel effectifs 2018	Rappel effectifs 2017
	Contractuel			Fonctionnaire						
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total				
A+	0	0	0	21	14	35	35	100%	37	31
Niveau I (3ème cycle, supérieur à maîtrise)			0	12	11	23	23	65,7%	24	20
Niveau II (licence ou maîtrise)			0	9	3	12	12	34,3%	13	11
Niveau III (DUT, BTS, 1er cycle de l'ens.sup.)			0			0	0	0,0%	0	0
A	13	7	20	65	49	114	134	100%	144	159
Niveau I (3ème cycle, supérieur à maîtrise)	11	7	18	33	21	54	72	53,7%	73	85
Niveau II (licence ou maîtrise)	2		2	23	21	44	46	34,3%	48	52
Niveau III (DUT, BTS, 1er cycle de l'ens.sup.)			0	2	1	3	3	2,2%	5	6
Niveau IV (BP, BT, bac, bac pro, bac techno)			0	5	5	10	10	7,5%	14	10
Niveau V (BEP, CAP, 1er degré CFPA, DN brevets)			0	2	1	3	3	2,2%	4	6
B	1	2	3	62	41	103	106	100%	116	123
Niveau I (3ème cycle, supérieur à maîtrise)		1	1	13	10	23	24	22,6%	22	26
Niveau II (licence ou maîtrise)			0	26	8	34	34	32,1%	39	43
Niveau III (DUT, BTS, 1er cycle de l'ens.sup.)			0	10	7	17	17	16,0%	15	16
Niveau IV (BP, BT, bac, bac pro, bac techno)			0	9	8	17	17	16,0%	23	22
Niveau V (BEP, CAP, 1er degré CFPA, DN brevets)	1	1	2	4	8	12	14	13,2%	17	16
C	2	2	4	63	46	109	113	100%	130	130
Niveau I (3ème cycle, supérieur à maîtrise)		1	1	5	6	11	12	10,6%	9	12
Niveau II (licence ou maîtrise)	1	1	2	11	8	19	21	18,6%	26	26
Niveau III (DUT, BTS, 1er cycle de l'ens.sup.)			0	6	4	10	10	8,8%	10	12
Niveau IV (BP, BT, bac, bac pro, bac techno)			0	14	12	26	26	23,0%	41	33
Niveau V (BEP, CAP, 1er degré CFPA, DN brevets)	1		1	27	16	43	44	38,9%	44	47
TOTAL	16	11	27	211	150	361	388	100%	427	443

Source : Extraction BO Siham

(*) Niveau de diplôme pour les agents dont l'information est connue et saisie dans le SIRH

Effectifs en % par niveau de diplôme



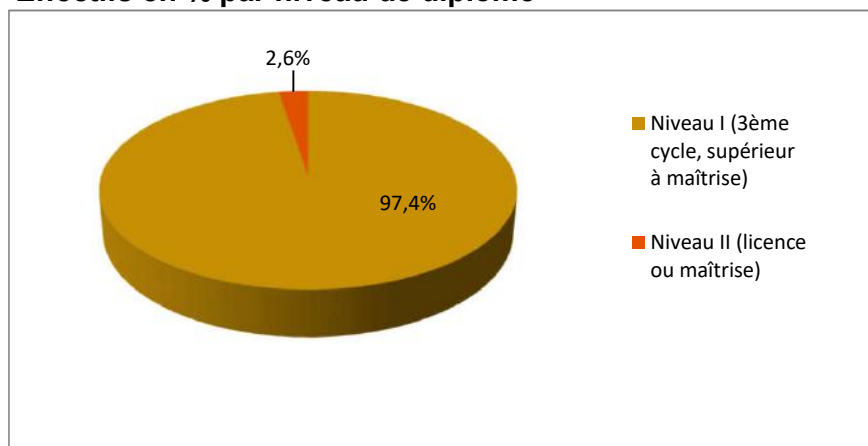
B - Diplômes du personnel Enseignant au 31 décembre 2019

Catégorie/Niveau de diplôme (*)	ENSEIGNANT						TOTAL	%	Rappel effectifs 2018	Rappel effectifs 2017
	Contractuel			Fonctionnaire						
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total				
Niveau I (3ème cycle, supérieur à maîtrise)	187	219	406	356	399	755	1161	97,4%	1177	1170
Niveau II (licence ou maîtrise)	7	5	12	8	11	19	31	2,6%	25	27
Niveau III (DUT, BTS, 1er cycle de l'ens, sup.)						0	0	0,0%	0	1
TOTAL	194	224	418	364	410	774	1192	100%	1202	1198

Source : Extraction BO Siham

(*) Niveau de diplôme pour les agents dont l'information est connue et saisie dans le SIRH

Effectifs en % par niveau de diplôme



REPARTITION DANS LES STRUCTURES DE L'UNIVERSITE au 31 décembre 2019

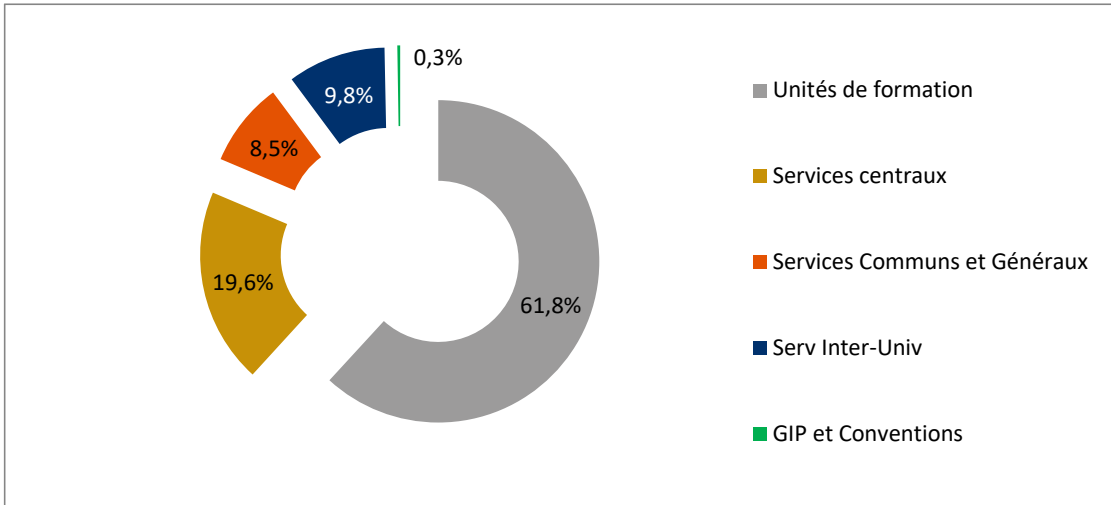
I) SYNTHÈSE DES EFFECTIFS PHYSIQUES

Structures (*)	BIATSS			ENSEIGNANTS			Total général	%	Rappel 2018	Rappel 2017
	Fonctionnaires	Contractuels	Total	Fonctionnaires	Contractuels	Total				
Unités de formation	170	149	319	734	615	1349	1668	61,8%	1633	1634
UFR 02	21	18	39	84	96	180	219	8,1%	213	208
UFR 03	10	9	19	69	64	133	152	5,6%	153	155
UFR 04	16	9	25	55	40	95	120	4,4%	117	111
UFR 06	12	8	20	53	29	82	102	3,8%	106	108
UFR 08	13	5	18	45	36	81	99	3,7%	100	103
UFR 09	21	16	37	105	65	170	207	7,7%	213	225
UFR 10	8		8	29	55	84	92	3,4%	104	101
UFR 11	5	8	13	30	31	61	74	2,7%	73	67
UFR 27	4	8	12	43	21	64	76	2,8%	76	80
EDS	44	47	91	191	165	356	447	16,5%	401	403
IDUP	2	4	6	8	2	10	16	0,6%	11	11
IEDES	5	8	13	10	4	14	27	1,0%	23	25
IREST	3	5	8	7	4	11	19	0,7%	19	17
ISST	6	4	10	5	3	8	18	0,7%	24	20
Services centraux	326	184	510	1	18	19	529	19,6%	493	492
Présidence	5	14	19			0	19	0,7%	20	15
DGS	7	4	11			0	11	0,4%	9	9
Agence Comptable	16	11	27			0	27	1,0%	27	30
Administration des sites PMF/MSE	43	10	53			0	53	2,0%	51	54
DAFB	12	6	18			0	18	0,7%	17	17
DAJI	4	4	8			0	8	0,3%	7	7
DEVE	25	21	46			0	46	1,7%	47	44
DIREVAL dont Labex	21	33	54		18	18	72	2,7%	56	57
DL	53	11	64			0	64	2,4%	55	55
DPEIP	13	2	15			0	15	0,6%	16	17
DPI	29	5	34			0	34	1,3%	33	32
DPSE	8	7	15			0	15	0,6%	17	15
DRH	34	25	59			0	59	2,2%	54	54
DRI	7	18	25			0	25	0,9%	23	25
DSIUN	49	13	62	1		1	63	2,3%	61	61
Services Communs et Généraux	84	38	122	84	23	107	229	8,5%	225	214
FCPS	18	17	35	2	4	6	41	1,5%	43	40
SCD	57	17	74			0	74	2,7%	71	68
UEFAPS	3	1	4	22		22	26	1,0%	27	26
Dép. langues	6	3	9	60	19	79	88	3,3%	84	80
Serv Inter-Univ	196	59	255	3	8	11	266	9,8%	282	273
BIBLIO CUJAS	71	24	95	1		1	96	3,6%	101	98
BIBLIO SORBONNE	114	30	144			0	144	5,3%	145	137
CAVEJ	11	5	16	2	8	10	26	1,0%	36	33
UNPIdf			0			0	0	0,0%	0	5
GIP et Conventions	3	5	8			0	8	0,3%	11	7
GRIDAUH	1	1	2			0	2	0,1%	2	2
UNJF	1		1			0	1	0,0%	3	2
Condorcet	1	4	5			0	5	0,2%	6	3
Fondation Paris 1			0			0	0	0,0%	1	
UP1 (**)	1		1			0	1	0,0%	7	8
Total général	780	435	1215	822	664	1486	2701	100%	2652	2628

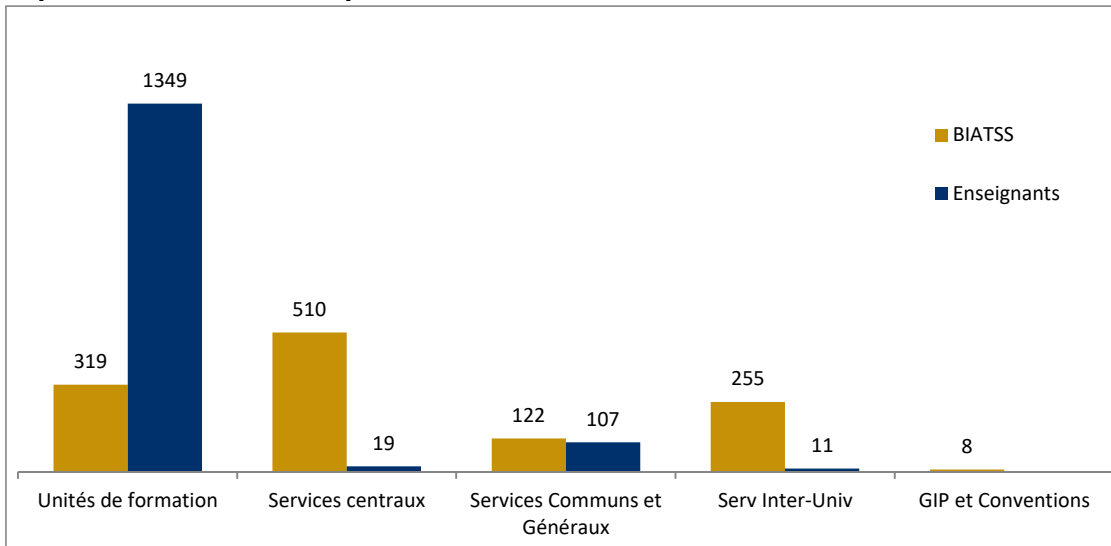
(*) les effectifs des laboratoires et écoles doctorales sont intégrés à leurs UFR respectives.

(**) 1 agent affecté à "UP1" est en Congé Longue Durée (CLD)

Répartition des effectifs en % par structure



Répartition des effectifs par structure



II) Personnels BIATSS

Structures (1)	Fonctionnaires						Contractuels					Total général		Rappel 2018	Rappel 2017
	A+	A	B	C	Total	% (*)	A	B	C	Total	% (**)	Effectif	% (***)		
Unités de formation	4	36	43	87	170	53,3%	47	52	50	149	47%	319	26,3%	336	334
UFR 02	2	4	5	10	21	53,8%	4	10	4	18	46%	39	3,2%	40	39
UFR 03	1	1	2	6	10	52,6%	1	3	5	9	47%	19	1,6%	28	26
UFR 04		3	4	9	16	64,0%		3	6	9	36%	25	2,1%	24	23
UFR 06		1	5	6	12	60,0%		3	5	8	40%	20	1,6%	25	26
UFR 08		3	1	9	13	72,2%	2	2	1	5	28%	18	1,5%	18	22
UFR 09	1	7	6	7	21	56,8%	7	9		16	43%	37	3,0%	39	38
UFR 10		2	2	4	8	100,0%				0	0%	8	0,7%	11	10
UFR 11		2	1	2	5	38,5%	3		5	8	62%	13	1,1%	13	12
UFR 27		1	1	2	4	33,3%	2	4	2	8	67%	12	1,0%	11	11
EDS		11	12	21	44	48,4%	18	13	16	47	52%	91	7,5%	96	103
IDUP			1	1	2	33%	3	1		4	67%	6	0,5%	2	2
IEDES			1	4	5	38,5%	4	2	2	8	62%	13	1,1%	11	13
IREST			1	2	3	37,5%	2	1	2	5	63%	8	0,7%	8	10
ISST		1	1	4	6	60,0%	1	1	2	4	40%	10	0,8%	10	9
Services centraux	19	90	88	129	326	64%	80	50	54	184	36%	510	42,0%	475	491
Présidence/DIRCOM		3		2	5	26,3%	11	3		14	74%	19	1,6%	20	15
DGS	4	3			7	63,6%	3		1	4	36%	11	0,9%	9	9
Agence Comptable	1	2	4	9	16	59,3%	5	1	5	11	41%	27	2,2%	27	30
Administration des sites PMF/MSE		2	16	25	43	81,1%	1	2	7	10	19%	53	4,4%	51	54
DAFB		4	3	5	12	66,7%	4	2		6	33%	18	1,5%	17	17
DAJI		4			4	50,0%	2	2		4	50%	8	0,7%	7	7
DEVE		9	5	11	25	54,3%	3	5	13	21	46%	46	3,8%	47	44
DIREVAL dont Labex		7	7	7	21	38,9%	21	7	5	33	61%	54	4,4%	39	57
DL	1	3	4	45	53	82,8%	2		9	11	17%	64	5,3%	55	55
DPEIP	2	9	1	1	13	86,7%	1	1		2	13%	15	1,2%	16	17
DPI	1	4	13	11	29	85,3%	1	2	2	5	15%	34	2,8%	33	32
DPSE	1	2		5	8	53,3%		1	6	7	47%	15	1,2%	17	15
DRH	1	8	19	6	34	57,6%	7	13	5	25	42%	59	4,9%	54	54
DRI		3	3	1	7	28,0%	11	7		18	72%	25	2,1%	23	25
DSIUN	8	27	13	1	49	79,0%	8	4	1	13	21%	62	5,1%	60	60
Services Communs et Généraux	9	21	22	32	84	68,9%	6	16	16	38	31%	122	10%	120	116
FCPS		9	4	5	18	51,4%	5	10	2	17	49%	35	2,9%	36	35
SCD	9	10	17	21	57	77%	1	6	10	17	23%	74	6,1%	71	68
UEFAPS		1		2	3	75%			1	1	25%	4	0,3%	5	5
Dép. langues		1	1	4	6	66,7%			3	3	33%	9	0,7%	8	8
Services Inter-Universitaires	33	21	54	88	196	76,9%	16	9	34	59	23%	255	21%	262	256
BIBLIO CUJAS	12	9	21	29	71	74,7%	3	2	19	24	25%	95	8%	100	97
BIBLIO SORBONNE	21	9	32	52	114	79,2%	12	7	11	30	21%	144	11,9%	145	137
CAVEJ		3	1	7	11	68,8%	1		4	5	31%	16	1,3%	17	17
UNPIdf					0					0		0	0,0%	0	5
GIP et Conventions	1	2	0	0	3	37,5%	5	0		5	63%	8	0,7%	12	7
GRIDAUH		1			1	50%	1			1	50%	2	0,2%	2	2
UNJF		1			1	100%				0	0%	1	0,1%	3	2
Condorcet	1				1	20,0%	4			4	80%	5	0,4%	6	3
Fondation Paris 1					0					0		0	0,0%	1	
UP1(****)			1		1	100,0%				0		1	0,1%	6	5
Total général	66	170	208	336	780	64,2%	154	127	154	435	35,8%	1215	100%	1211	1219

(1) les effectifs des laboratoires et écoles doctorales sont intégrés à leurs UFR respectifs.

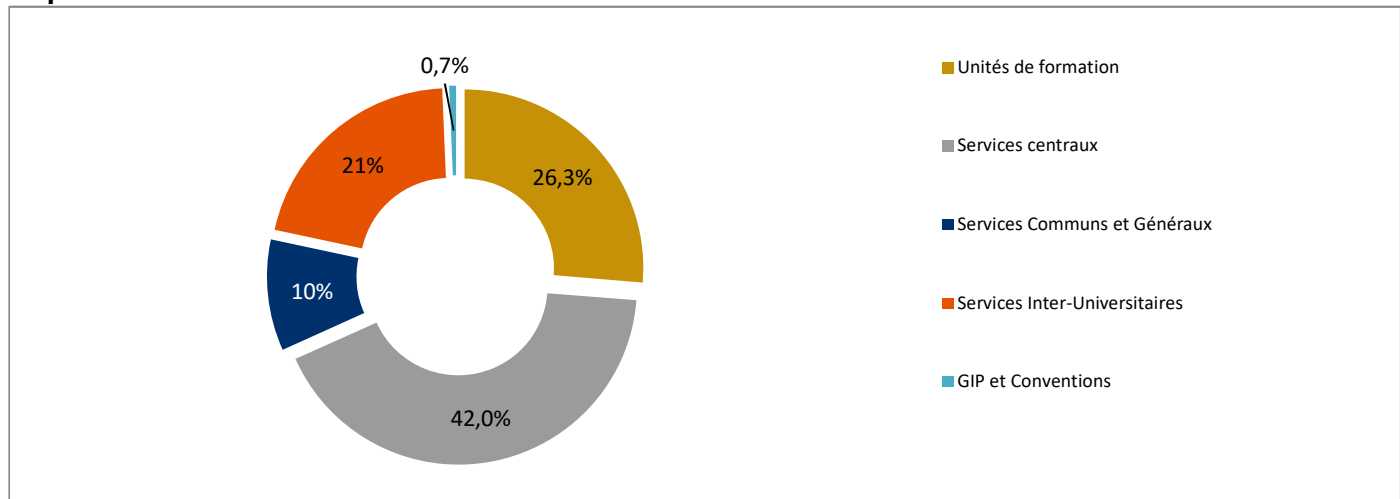
(*) % de personnels fonctionnaires au sein de la structure

(**) % de personnels contractuels au sein de la structure

(***) % des effectifs de la structure sur l'effectif total UP1

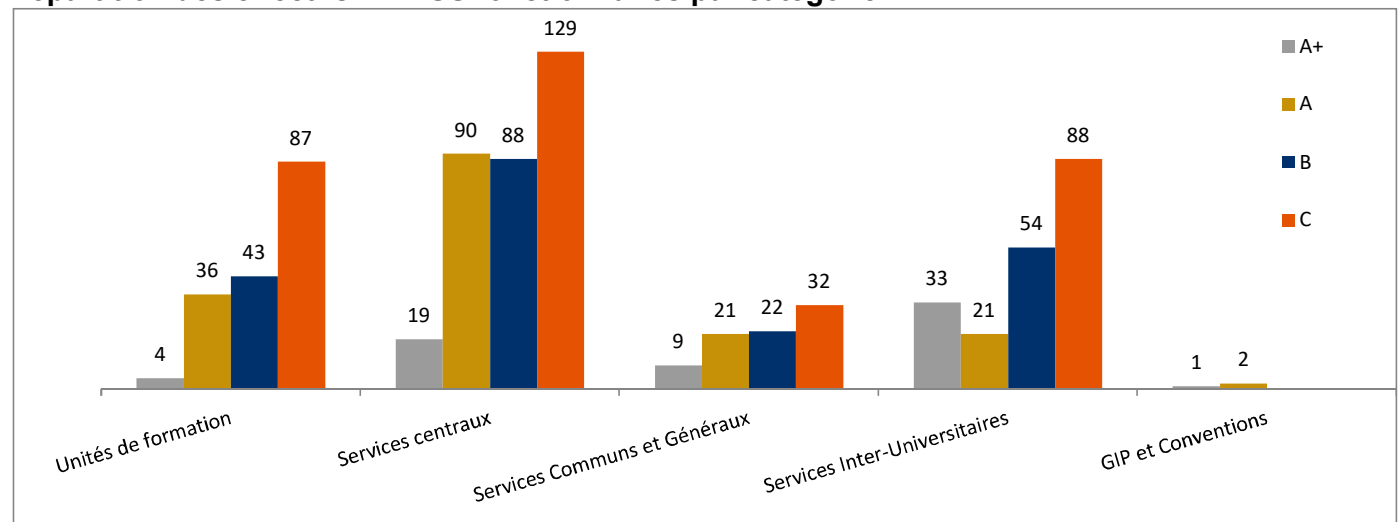
(****) Agent en congé longue durée (CLD)

Répartition des effectifs BIATSS en %



41,9% des effectifs BIATSS sont affectés sans les Services Centraux et 26,3% au sein des unités de formation.

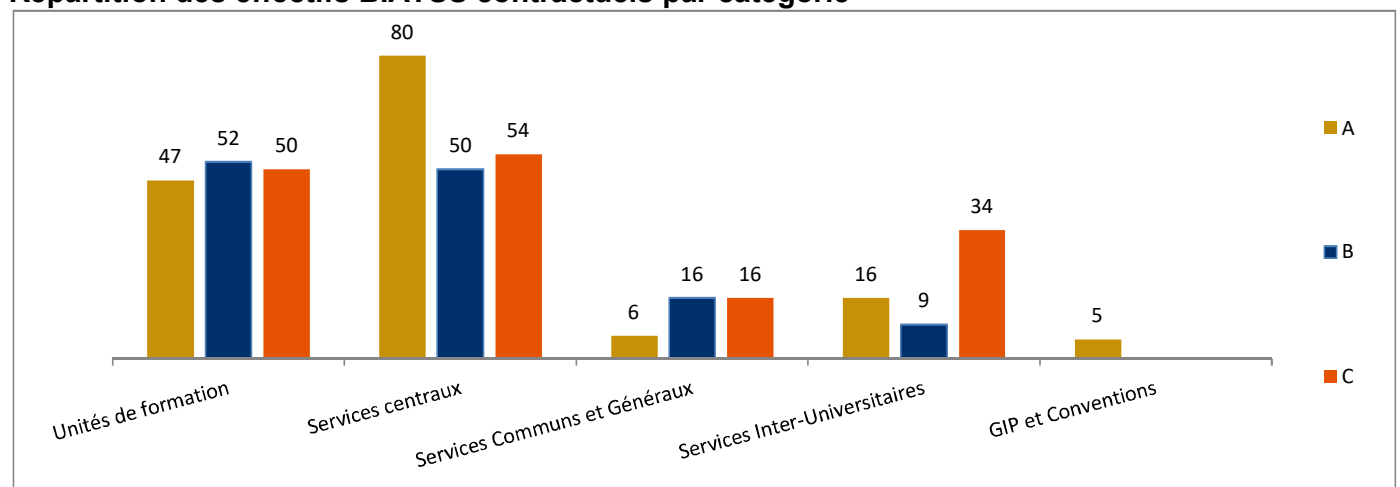
Répartition des effectifs BIATSS fonctionnaires par catégorie



Les Services Centraux accueillent 41,7 % des personnels BIATSS fonctionnaires.

64% des personnels affectés dans les Services Centraux sont des agents fonctionnaires et 36 % des agents contractuels

Répartition des effectifs BIATSS contractuels par catégorie



Pour les personnels BIATSS contractuels, 42,3% sont affectés dans les Services Centraux.

III) Personnels enseignants

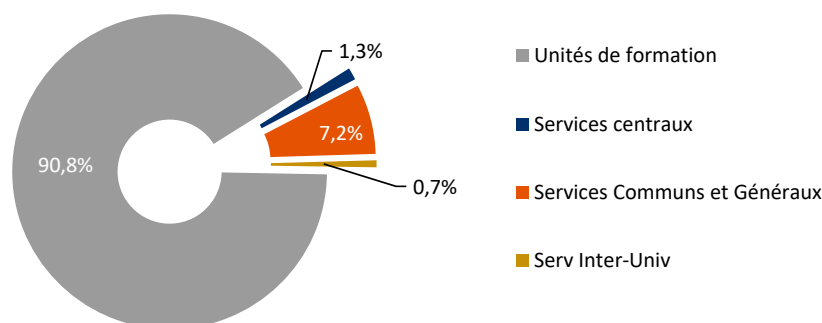
Structures (**)	Fonctionnaires				Contractuels					Total général	%	Rappel 2018	Rappel 2017
	Enseignants 2nd degré	Enseignants chercheurs			PAST/M AST	ATER	Doctorant	Autre (*)	Total				
		PR	MCF	Total									
Unités de formation	30	287	417	734	47	211	331	26	615	1349	90,8%	1297	1290
UFR 02	3	31	50	84	3	28	65		96	180	12,1%	173	169
UFR 03	2	24	43	69	4	15	41	4	64	133	9,0%	126	129
UFR 04	4	17	34	55	9	16	15		40	95	6,4%	92	88
UFR 06	4	15	34	53	4	16	9		29	82	5,5%	81	82
UFR 08	1	18	26	45	6	7	22	1	36	81	5,5%	82	81
UFR 09	6	35	64	105	3	14	43	5	65	170	11,4%	174	187
UFR 10		13	16	29		16	37	2	55	84	5,7%	93	91
UFR 11	1	14	15	30	1	10	15	5	31	61	4,1%	60	55
UFR 27	1	15	27	43	2	11	8		21	64	4,3%	65	69
EDS	7	95	89	191	13	68	76	8	165	356	24,0%	305	300
IDUP		3	5	8		2			2	10	0,7%	9	9
IEDES		4	6	10		3		1	4	14	0,9%	12	12
IREST	1	1	5	7	2	2			4	11	0,7%	11	7
ISST		2	3	5		3			3	8	0,5%	14	11
Services centraux	1			1				18	18	19	1,3%	18	1
DIREVAL								18	18				
DSIUN	1			1					0	1	0,1%	1	1
Services Communs et Généraux	61		23	84	3	14		6	23	107	7,2%	105	98
FCPS	2			2	3			1	4	6	0,4%	7	5
UEFAPS	22			22					0	22	1,5%	22	21
Dép. langues	37		23	60		14		5	19	79	5,3%	76	72
Serv Inter-Univ	1	0	2	3		8			8	11	0,7%	20	17
BIBLIO CUJAS	1			1						1	0,1%	1	1
CAVEJ			2	2		8		8	16	18	1,2%	19	16
UP1 (***)				0					0	0	0,0%	1	3
Total général	93	287	442	822	50	233	331	50	664	1486	100%	1441	1409

(*) Lecteur, maître de langues, professeur du second degré, chercheur

(**) les effectifs des laboratoires et écoles doctorales sont intégrés à leurs UFR respectifs

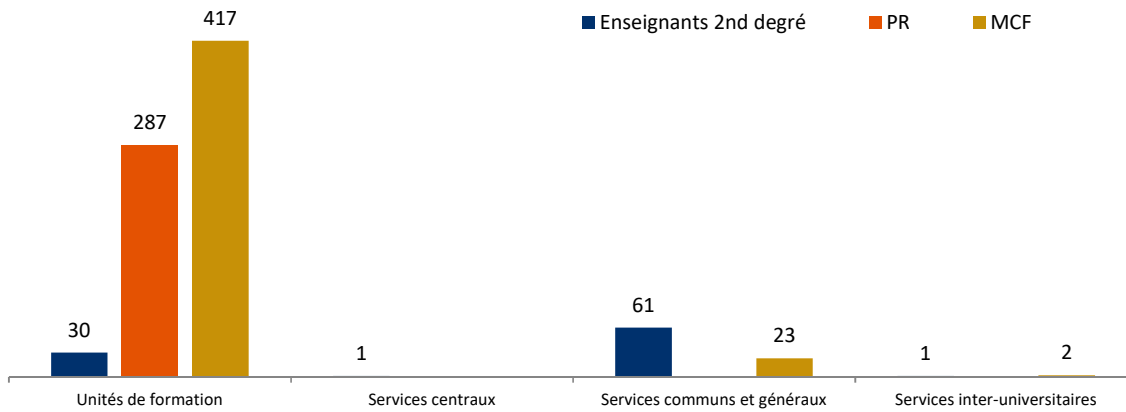
(***) agents en Congé Longue Durée (CLD)

Répartition des effectifs enseignants par structure en %



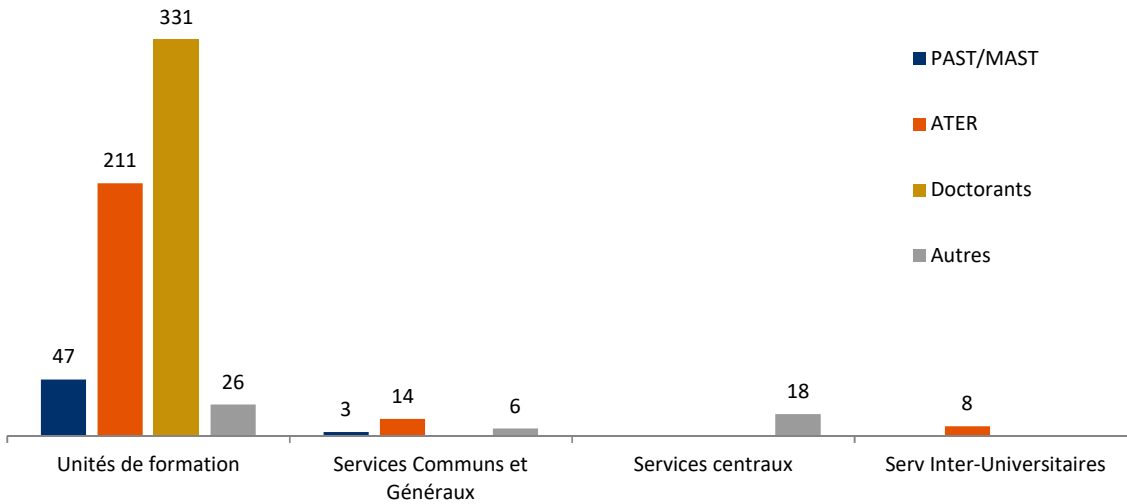
91% des effectifs enseignants sont affectés au sein des UFR de l'université Paris 1.

Répartition des effectifs enseignants fonctionnaires par structure et filière



Pour les personnels enseignants fonctionnaires, 89,2% des effectifs sont affectés au sein des UFR de l'université.

Répartition des effectifs enseignants contractuels par structure et type de contrat



Les UFR de l'université Paris 1 accueillent 92,6% des effectifs des personnels enseignants contractuels.

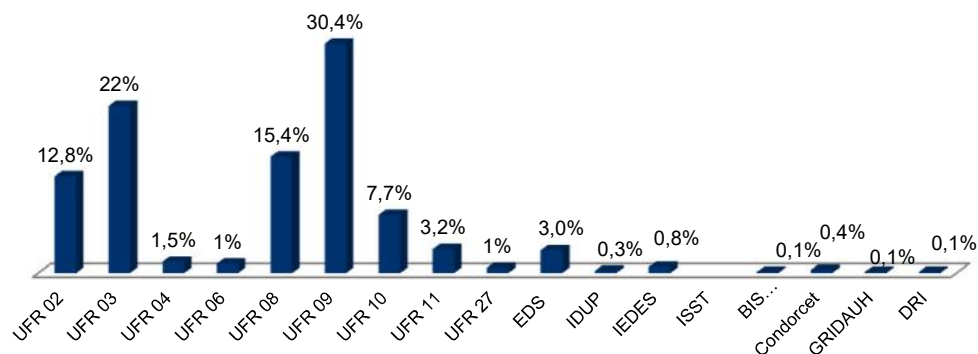
IV) Personnels hébergés

Structure d'accueil (*)/Organisme de rattachement	CNRS	INRA	INRAP	IRD	Autres établissements (**)	TOTAL	%	Rappel 2018	Rappel 2017
UFR 02	58	9		2	24	93	12,8%	61	94
UFR 03	97	1	47		16	161	22%	159	157
UFR 04	6				5	11	1,5%	10	9
UFR 06					9	9	1%	7	1
UFR 08	73		4	17	18	112	15,4%	143	96
UFR 09	168		1	2	50	221	30,4%	222	210
UFR 10	49				7	56	7,7%	57	48
UFR 11	21				2	23	3,2%	20	32
UFR 27	1				4	5	1%	7	3
EDS	14	2			6	22	3,0%	20	16
IDUP					2	2	0,3%	-	-
IEDES				4	2	6	0,8%	5	11
ISST								1	
BIS (Bibliothèque Sorbonne)					1	1	0,1%	1	1
Condorcet					3	3	0,4%	4	4
GRIDAUH					1	1	0,1%	1	1
DRI					1	1	0,1%	2	2
IAE								2	
TOTAL	487	12	52	25	151	727	100,0%	722	685

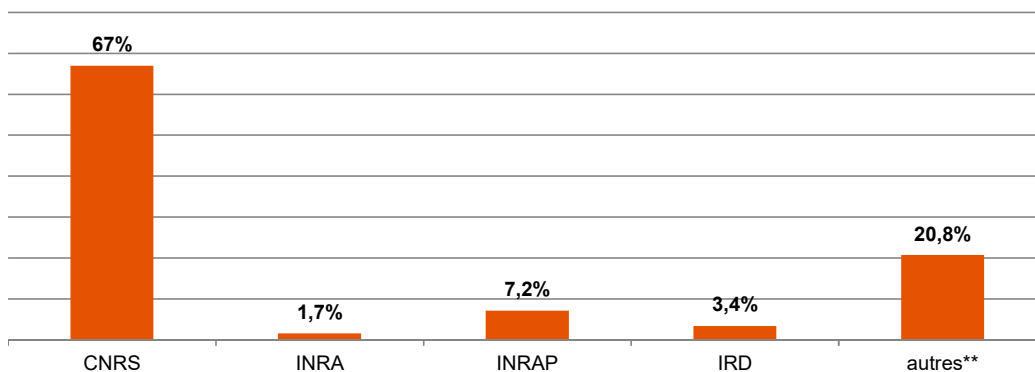
(*) les laboratoires de recherche accueillant les personnels hébergés sont répartis par UFR

(**): EPSCP, Ministère de la culture....

Effectifs des personnels hébergés à l'Université Panthion Sorbonne (%)



Organismes de rattachement des personnels hébergés en %

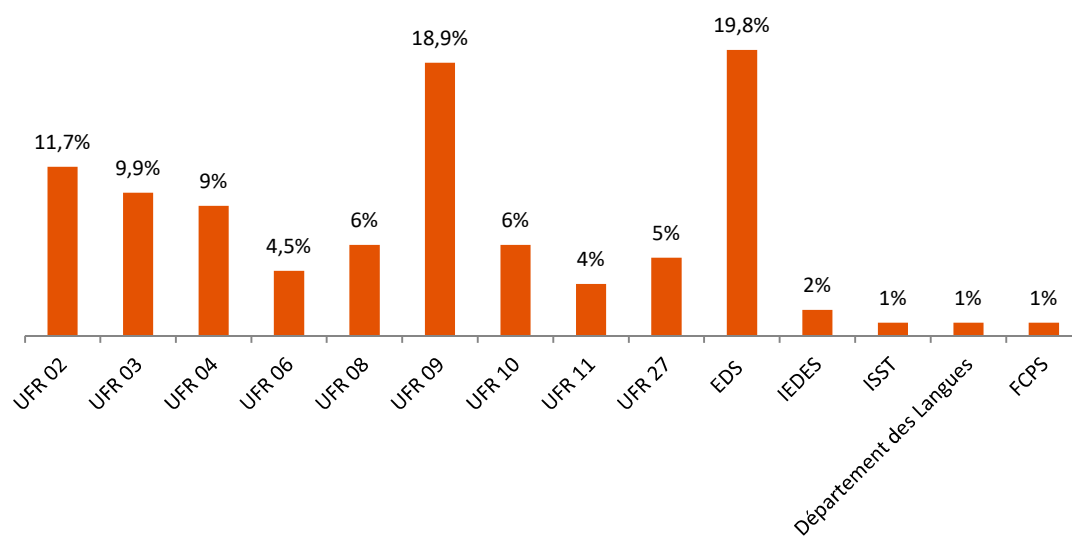


V) Personnels émérites

Structure d'accueil	TOTAL	%	Rappel 2018	
UFR 02	13	11,7%	13	12,6%
UFR 03	11	9,9%	11	10,7%
UFR 04	10	9%	8	8%
UFR 06	5	4,5%	4	3,9%
UFR 08	7	6%	7	7%
UFR 09	21	18,9%	19	18,4%
UFR 10	7	6%	8	8%
UFR 11	4	4%	4	4%
UFR 27	6	5%	6	6%
EDS	22	19,8%	18	17,5%
IEDES	2	2%	2	2%
IDUP	-	-	1	1%
ISST	1	1%	-	-
Département des Langues	1	1%	1	1%
FCPS	1	1%	1	1%
TOTAL	111	100%	103	100%

Source Siham

Structures d'accueil des personnels émérites en %



EMPLOIS

NOTIONS DE BASE SUR LES EMPLOIS ET LES EFFECTIFS

Chaque agent de l'Université occupe un emploi soit financé par l'État (support et/ou emploi compensé) soit créé par l'établissement (Ressources Propres). Avant le 1^{er} janvier 2011, l'Université Paris 1 recevait une délégation d'emplois du Ministère de l'Enseignement Supérieur : chaque emploi d'enseignant ou de BIATSS était identifié dans un stock numéroté (supports).

Depuis l'accès aux Responsabilités et Compétences Élargies (RCE), l'État octroie une masse salariale annuelle et un plafond d'emplois. Ces moyens sont inscrits au budget de l'État dans la loi de Finance. L'État permet ainsi à l'Établissement de recruter jusqu'à un certain nombre d'emplois, dans le respect du financement accordé.

Par ailleurs, par décision du Conseil d'administration (CA), l'établissement peut définir un plafond supérieur avec des emplois financés sur ressources propres.

Deux grandes partitions sont considérées pour l'analyse des emplois et des effectifs :

En fonction de l'origine du financement, l'emploi peut être

- Soit issu du plafond d'emplois (transfert de l'État). On parle alors de « Plafond État »,
- Soit issu du plafond d'emplois financé sur ressources propres. On parle alors de « Plafond RP ».

Le plafond « Établissement » résulte de l'addition de ces deux plafonds d'emplois.

L'agent affecté à Paris 1 peut être :

- fonctionnaire (titulaire ou stagiaire)
- contractuel/non titulaire (CDD ou CDI)

Les personnels non-titulaires regroupent l'ensemble des contractuels ainsi que les professeurs associés à temps partiel (PAST et MAST).

La population contractuelle est liée à l'Université par un contrat de travail.

Un agent titulaire ou stagiaire (fonctionnaire) occupe nécessairement un support. Le support est un numéro identifié par l'État et fait partie de la masse salariale

Un agent non titulaire peut occuper un support mais il peut aussi être recruté hors support. Il peut être recruté sur dotation État hors support (dotation de fonctionnement). Il peut également être recruté sur ressources propres.

Pour des raisons réglementaires, un PAST/MAST ne peut pas être recruté hors support. Les emplois de PAST/MAST font l'objet d'une dotation de masse salariale transférée et la consommation d'emplois de ces agents non titulaires est identique à celle des titulaires.

Suivant les calendriers d'affectation des fonctionnaires (concours, mutation, détachement) des supports peuvent rester vacants sur tout ou partie de l'année universitaire.

Chaque type de population consomme un emploi et la masse salariale afférente. La gestion de l'occupation maximale de tous les supports laisse la place à l'adéquation entre le nombre d'emplois et la masse salariale transférée dans le respect du nombre maximum de fonctionnaires dont l'établissement dispose (nombre défini par le nombre de supports transférés).

I) Rappel du plafond ministériel d'emplois (BR1 2019)

			(A)	(B)	(C) = (A) + (B)
			Emplois sous plafond Etat	Emplois financés sur ressources propres	Global
			En ETPT	En ETPT	
Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	Permanents	Titulaires	829		829
		CDI	1	-	1
	Non permanents	CDD	435	46	481
S/total EC			1 265	46	1 311
Elèves fonctionnaires stagiaires des ENS			-	-	-
BIATSS	Permanents	Titulaires	790		790
		CDI	39	13	53
	Non permanents	CDD	230	90	320
S/total Biatss			1 059	103	1 162
Totaux			2 324	149	2 473
					Plafond global des emplois voté par le CA
Rappel du plafond des emplois fixé par l'Etat			2 352		

Au 31 décembre 2018, le plafond d'emploi Etat s'élevait à 2369.
La baisse est expliquée par une diminution des contrats doctoraux sur appel d'offre.

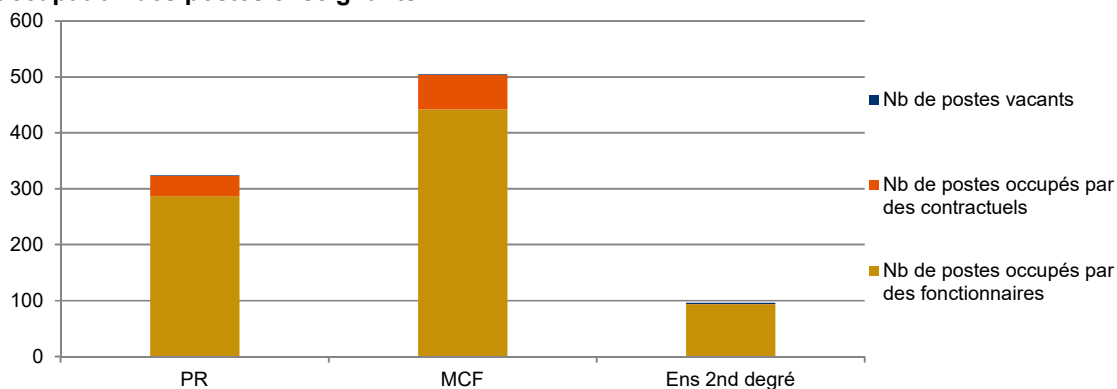
II) Occupations et vacances de postes au 31/12/2019

A - Occupations des postes

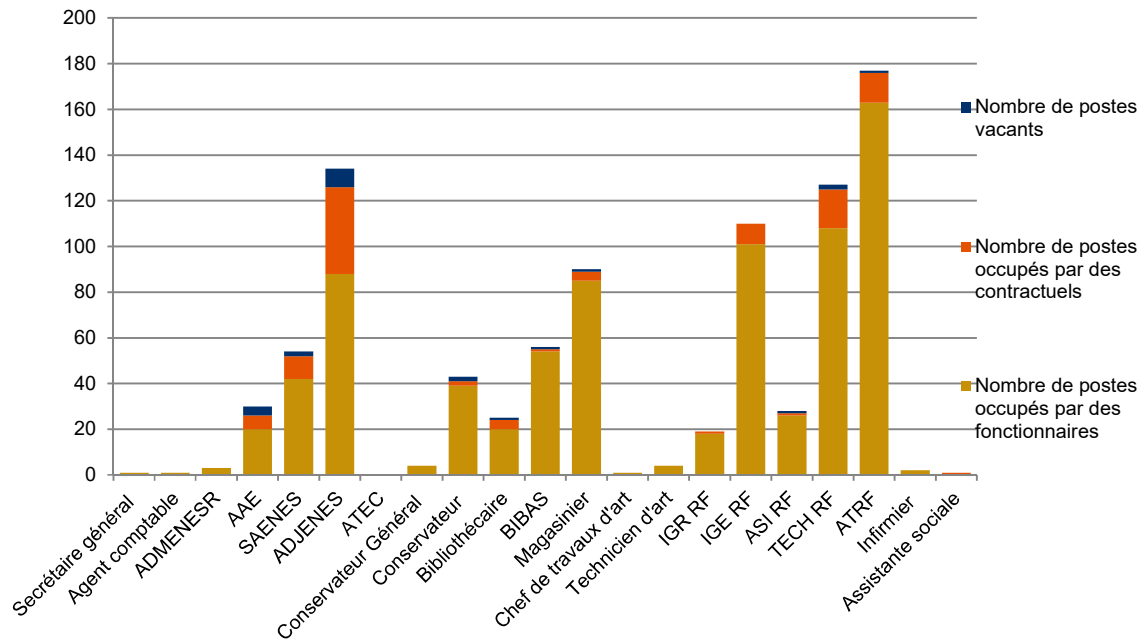
Catégorie d'emploi	Nb total de postes	Nb de postes occupés par des fonctionnaires	Nb de postes occupés par des contractuels	Nb de postes vacants	Rappel nb de postes vacants 2018	Rappel nb de postes vacants 2017
Personnels enseignants						
PR	324	287	36	1	1	1
MCF	505	442	62	1	1	5
Enseignants du second degré	96	93	1	2	2	3
Total	925	822	99	4	4	9
Personnels BIATSS						
Secrétaire général	1	1				
Agent comptable	1	1				
ADMENESR	3	3				
AAE	30	20	6	4	3	2
SAENES	54	42	10	2	3	2
ADJENES	134	88	38	8	12	13
Conservateur Général	4	4				
Conservateur	45	39	2	2		
Bibliothécaire	25	20	4	1		2
BIBAS	56	54	1	1	1	
Magasinier	90	85	4	1	1	3
Chef de travaux d'art	1	1				
Technicien d'art	4	4				
IGR RF	19	18	1			
IGE RF	110	101	9		1	
ASI RF	28	26	1	1	2	1
TECH RF	127	108	17	2	1	2
ATRF	177	163	13	1	1	
Infirmier	2	2				
Assistante sociale	1		1			
Total	912	780	107	23	25	25

Source Siham

Occupation des postes enseignants



Occupation des postes BIATSS

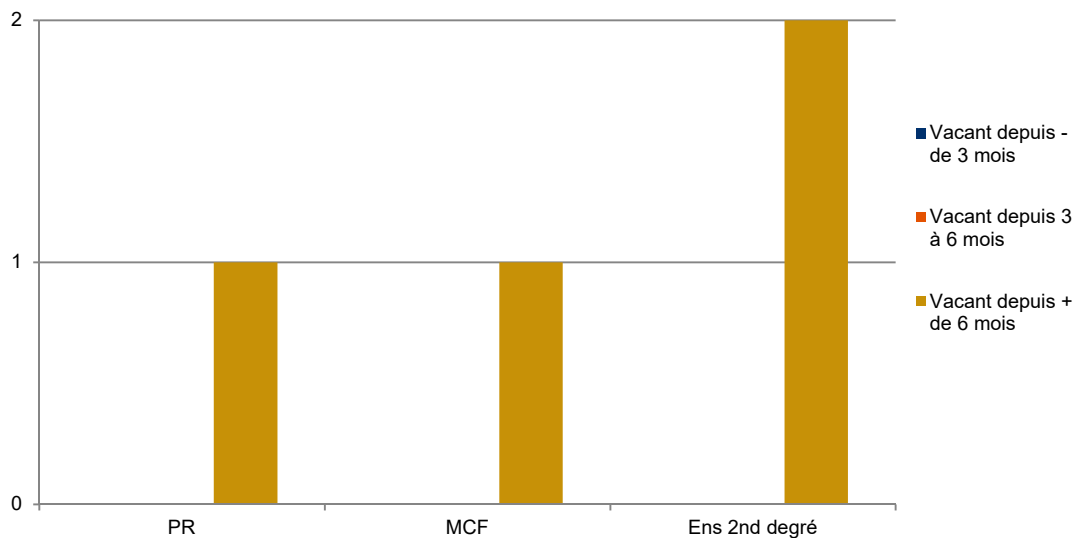


B - Vacances de postes

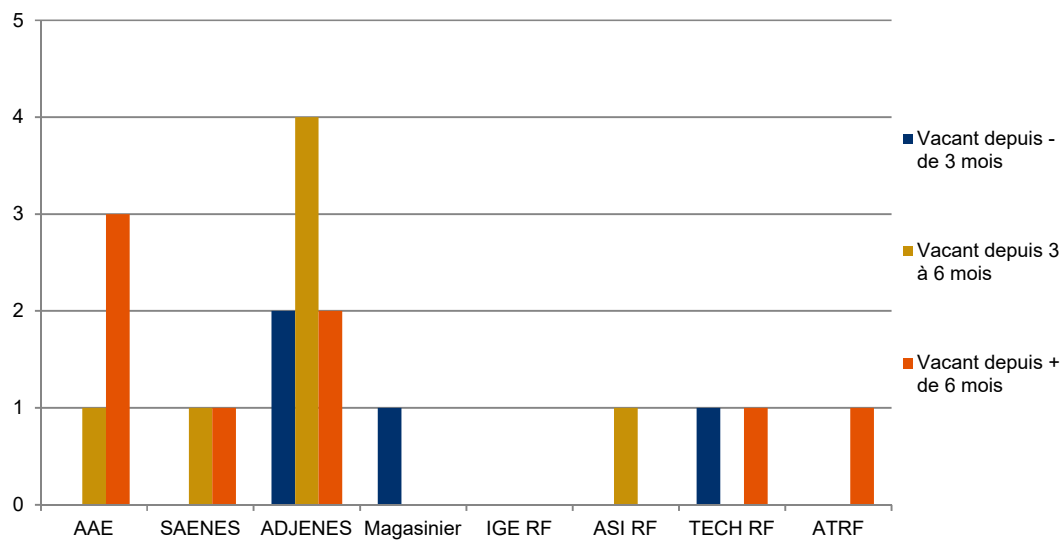
Catégorie d'emploi	Vacant depuis - de 3 mois	Vacant depuis 3 à 6 mois	Vacant depuis + de 6 mois	Total	Rappel Total 2018	Rappel Total 2017
Personnels enseignants						
PR			1	1	1	1
MCF			1	1	1	5
Enseignants du second degré			2	2	2	3
Total	0	0	4	4	4	9
Personnels BIATSS						
ADMENESR				0	0	0
AAE			1	3	3	3
SAENES			1	1	3	3
ADJENES	2	4	2	8	12	12
Conservateur			1	1	0	0
Bibliothécaire			1	1	0	0
BIBAS			1	1	1	1
Magasinier	1			1	1	1
IGR RF				0	0	0
IGE RF				0	1	1
ASI RF			1	1	2	2
TECH RF	1			2	1	1
ATRF				1	1	1
Total	4	10	9	23	25	25

Source Siham

Vacances de postes enseignants



Vacances de postes BIATSS





CARRIÈRE ET RÉMUNÉRATIONS

LES RECRUTEMENTS ET LES DÉPARTS

I) Synthèse des arrivées et départs en 2019

Population	Arrivées (1)			Départs (2)			Taux de rotation (%)	Rappel 2018 Taux de rotation (%)	Rappel 2017 Taux de rotation (%)
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total			
BIATSS	154	82	236	152	79	231	19,2%	19,1%	19,6%
Fonctionnaires	32	16	48	63	25	88	8,6%	9,3%	9,0%
Contractuels	122	66	188	89	54	143	39,5%	38,7%	41,1%
Enseignants	144	135	279	112	123	235	17,6%	16,6%	15,5%
Fonctionnaires	22	23	45	16	26	42	5,3%	5,3%	5,1%
Contractuels	122	112	234	96	97	193	33,1%	31,6%	29,6%
TOTAL	298	217	515	264	202	466	18,3%	17,7%	17,4%
Rappel Total 2018	273	207	480	260	196	456			
Rappel Total 2017	265	198	463	258	191	449			

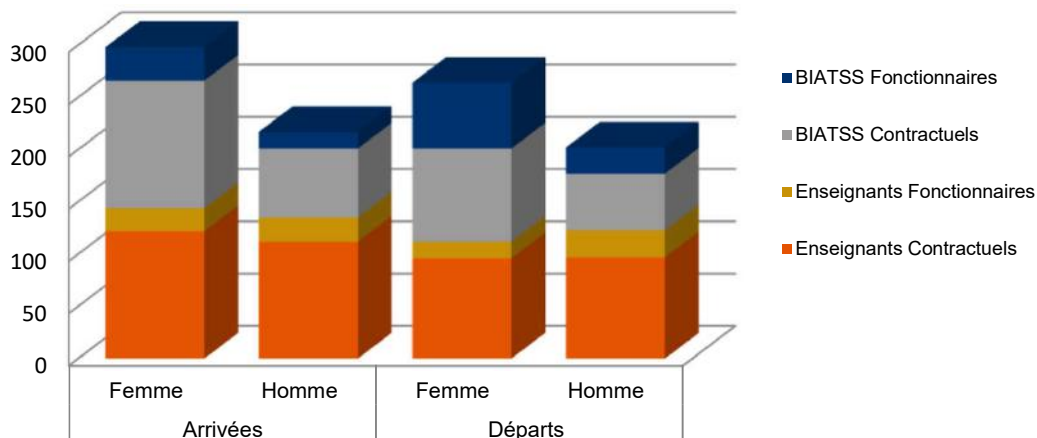
(1) concours, mutations, détachements, recrutement ANT

Sources : Siham, Analyses des entrées/sorties 2018 et 2019

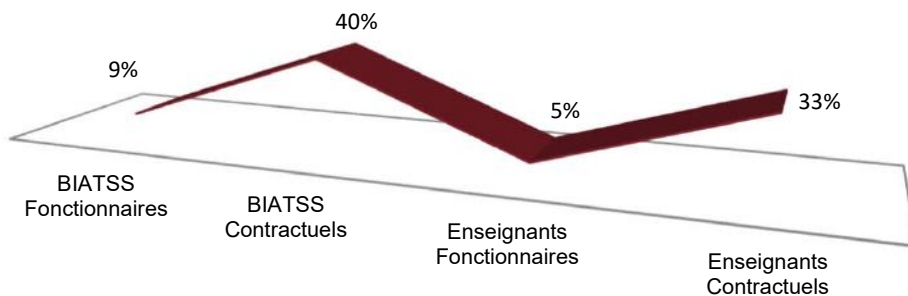
(2) concours, mutations, retraites, autres fins de fonction/contrat

Taux de rotation des agents: Somme du nombre d'arrivées et du nombre de départs, divisée par 2, rapportée à la moyenne entre l'effectif de l'année n et l'effectif de l'année n-1 au 31 décembre.

Synthèse des arrivées et départs au 31/12/2019



Taux de rotation à l'Université Paris 1 Panthéon Sorbonne au 31/12/2019



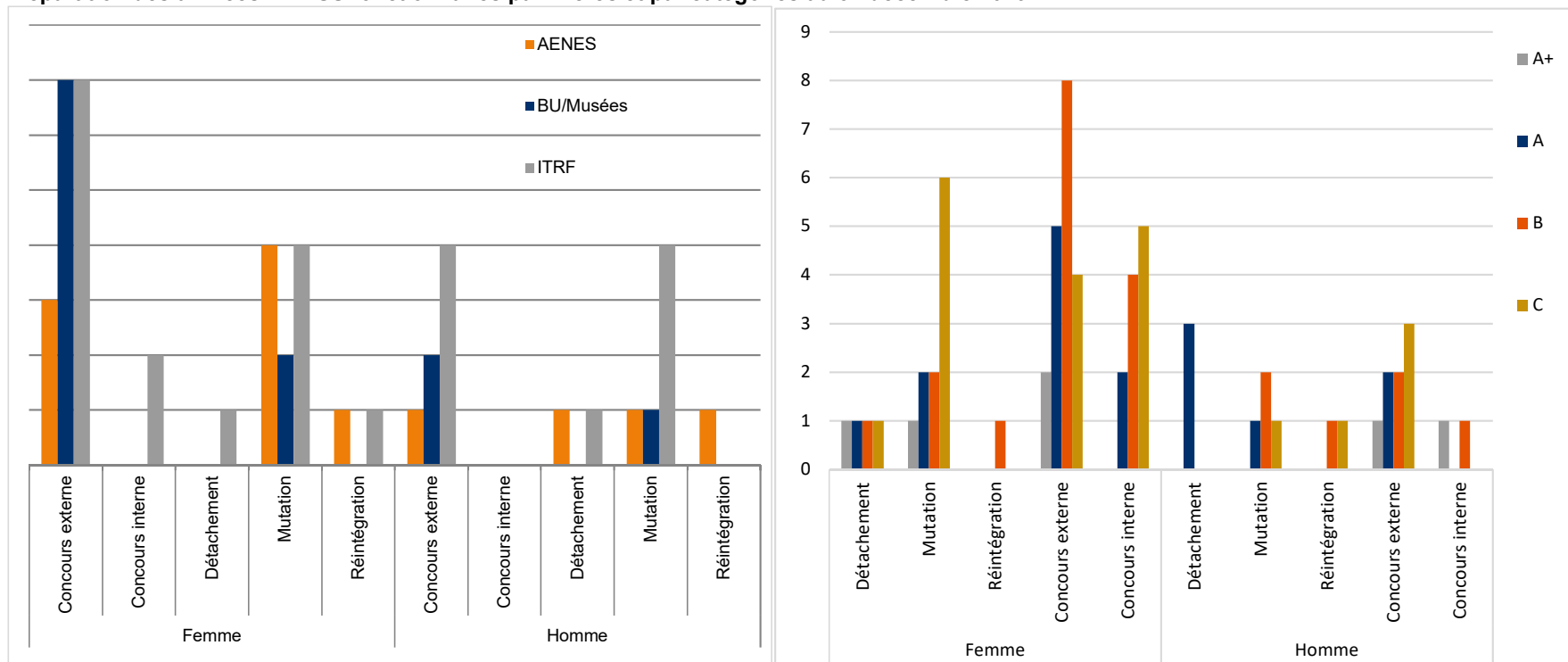
II) PERSONNELS BIATSS

A - Arrivées des BIATSS fonctionnaires

Corps et Catégorie /Voie d'accès	Femme						Homme						Total général	Rappel 2018 Total	Rappel 2017 Total
	Concours externe	Concours interne	Détachement	Mutation	Réintégration	Total	Concours externe	Concours interne	Détachement	Mutation	Réintégration	Total			
AENES	3	0	0	4	1	8	1	0	1	1	1	4	12	12	16
A+						0						0	0	1	1
ADMENESR						0						0	0	1	1
A						0						0	0	1	2
AAE						0						0	0	1	2
B	1					1						0	1	3	8
SAENES	1					1						0	1	3	8
C	2			4	1	7	1		1	1	1	4	11	7	5
ADJENES	2			4	1	7	1		1	1	1	4	11	7	5
BU/Musées	7	0	0	2	0	9	2	0	0	1	0	3	12	14	25
A+				1		1						0	1	4	5
CONS. GEN.						0						0	0	0	1
CONS				1		1						0	1	4	4
A	1					1						0	1	4	5
BIBLIOTH.	1					1						0	1	4	5
B	2			1		3						0	3	5	7
BIBAS	2			1		3						0	3	5	7
C	4					4	2			1		3	7	1	8
MAGASINIER	4					4	2			1		3	7	1	8
ITRF	7	2	1	4	1	15	4	0	1	4	0	9	24	39	22
A+						0	1			1		2	2	1	1
IGR						0	1					1	1	1	1
A	2			1	1	4	1			1		2	6	11	6
IGE	1			1		2	1					1	3	8	5
ASI	1				1	2				1		1	3	3	1
B	1	1		3		5			1	2		3	8	14	11
TECH RF	1	1		3		5			1	2		3	8	14	11
C	4	1	1			6	2					2	8	13	4
ATRF	4	1	1			6	2			1		3	9	13	4
Total général	17	2	1	10	2	32	7	0	2	6	1	16	48	65	63

Sources : Siham

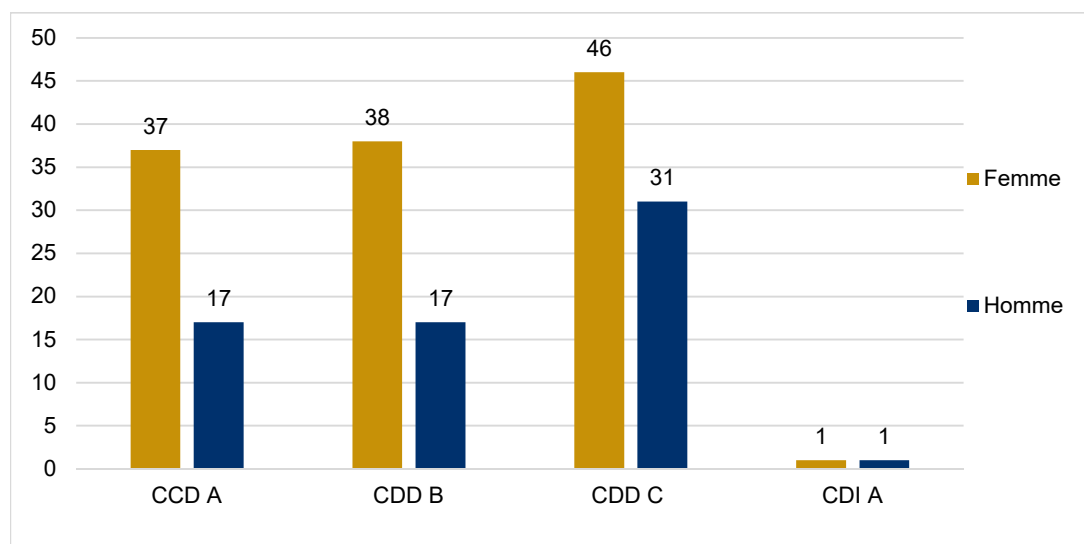
Répartition des arrivées BIATSS fonctionnaires par filières et par catégories au 31 décembre 2019



B - Arrivées des BIATSS Contractuels

Type de contrat /Catégorie	Femme	Homme	Total	Rappel Total 2018	Rappel Total 2017
CDD	121	65	186	167	181
A	37	17	54	59	66
B	38	17	55	34	45
C	46	31	77	74	70
CDI	1	1	2	1	1
A	1	1	2	1	2
TOTAL	122	66	188	168	182

Sources: analyse des départs arrivées/Siham

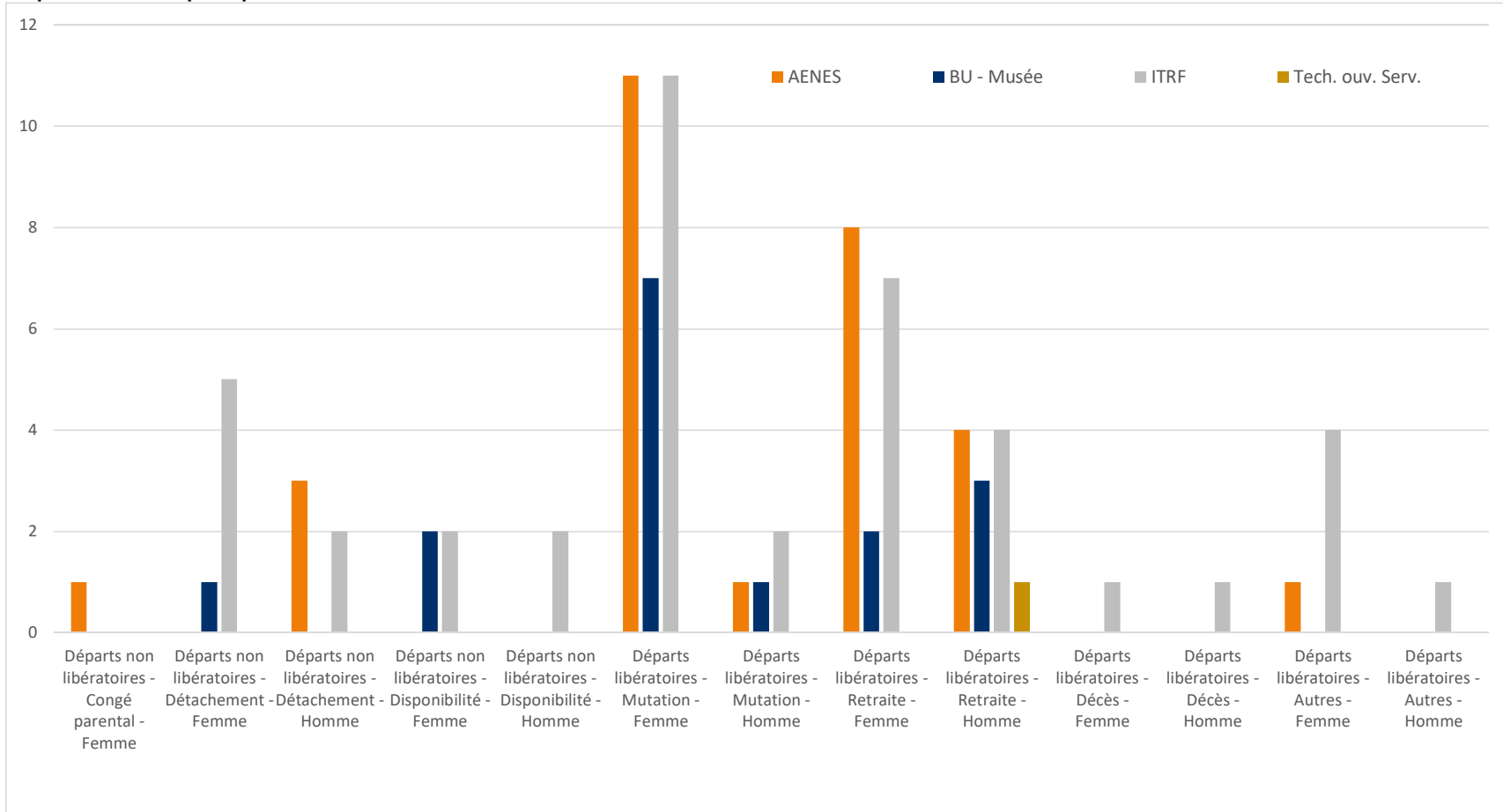


C - Départs des BIATSS Fonctionnaires

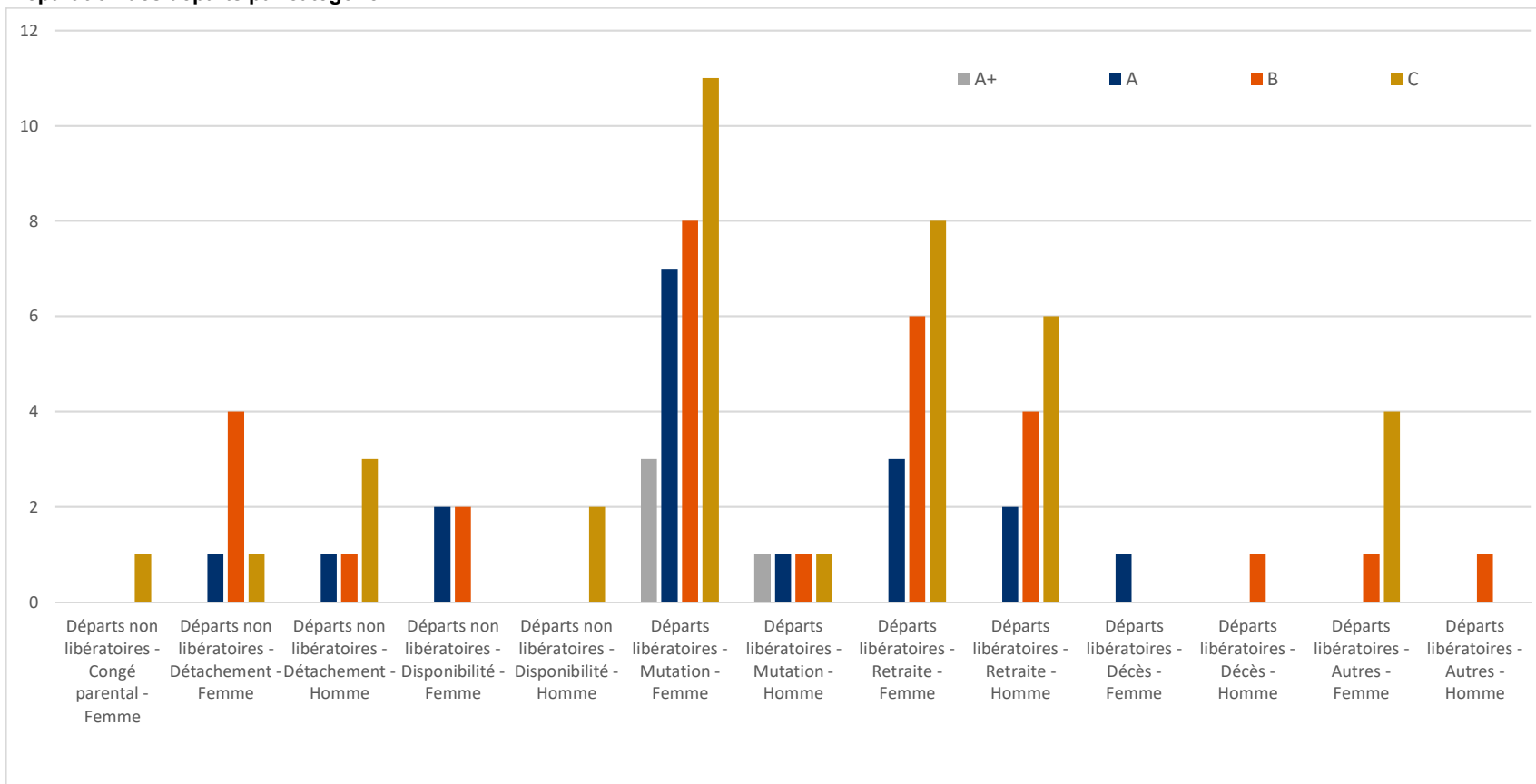
Filière, catégorie et corps /Motif de départ	Départs non libératoires							Départs libératoires								Total général	Rappel 2018	Rappel 2017	
	Congé parental		Détachement		Disponibilité		Total	Mutation		Retraite		Décès		Autres départs					Total
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme		Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme				
AENES	1	0	0	3	0	0	4	11	1	8	4	0	0	1	0	25	29	29	30
A+	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
ADMENESR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
A	0	0	0	0	0	0	0	2	1	1	0	0	0	0	0	4	4	7	4
AAE	0	0	0	0	0	0	0	2	1	1	0	0	0	0	0	4	4	7	4
B	0	0	0	1	0	0	1	2	0	3	1	0	0	0	0	6	7	5	8
SAENES	0	0	0	1	0	0	1	2	0	3	1	0	0	0	0	6	7	5	8
C	1	0	0	2	0	0	3	7	0	4	3	0	0	1	0	15	18	16	18
ADJENES	1	0	0	2	0	0	3	7	0	4	3	0	0	1	0	15	18	16	18
BU - Musée	0	0	1	0	2	0	3	7	1	2	3	0	0	0	0	13	16	18	23
A+	0	0	0	0	0	0	0	3	1	0	0	0	0	0	0	4	4	5	4
CONSV.BIBL	0	0	0	0	0	0	0	3	1	0	0	0	0	0	0	4	4	5	4
A	0	0	0	0	1	0	1	2	0	0	1	0	0	0	0	3	4	3	4
BIBLIOTH.	0	0	0	0	1	0	1	2	0	0	1	0	0	0	0	3	4	3	4
B	0	0	1	0	1	0	2	1	0	1	1	0	0	0	0	3	5	5	6
BIBAS	0	0	1	0	1	0	2	1	0	1	1	0	0	0	0	3	5	5	6
C	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	3	3	5	9
MAGASINIER	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	3	3	5	9
ITRF	0	0	5	2	2	2	11	11	2	7	4	1	1	4	1	31	42	39	29
A+	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2
IGR RF	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2
A	0	0	1	1	1	0	3	3	0	2	1	1	0	0	0	7	10	15	8
IGE RF	0	0	1	1	1	0	3	3	0	2	0	1	0	0	0	6	9	11	6
ASI RF	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	4	2
B	0	0	3	0	1	0	4	5	1	2	2	0	1	1	1	13	17	15	15
TECH RF	0	0	3	0	1	0	4	5	1	2	2	0	1	1	1	13	17	15	15
C	0	0	1	1	0	2	4	3	1	3	1	0	0	3	0	11	15	8	4
ATRF	0	0	1	1	0	2	4	3	1	3	1	0	0	3	0	11	15	8	4
Tech. ouv. Serv.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1		
C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0
A TEC	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0
Total général	1	0	6	5	4	2	18	29	4	17	11	1	1	5	1	70	88	86	82

Sources : Analyse des départs/arrivées Siham

Répartition des départs par filières



Répartition des départs par catégorie



En 2019, l'âge moyen de départ en retraite pour les personnels BIATSS fonctionnaires est de 63 ans.

Chiffres
MENESRI

Pour les personnels BIATSS, au niveau national, le pic des départs en retraite se situe à 62 ans.

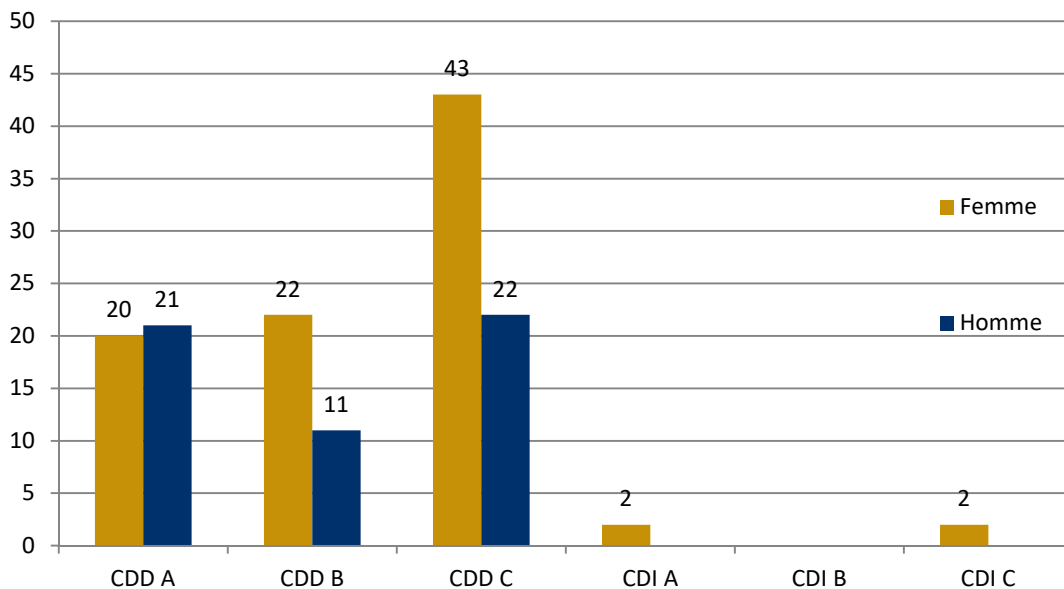
Source : Bilan social 2018 - 2019

D - Départs des BIATSS Contractuels

Fins de contrat intervenues en 2019

Type de contrat/Catégorie	Femme	Homme	Total	Rappel 2018	Rappel 2017
CDD	85	54	139	140	140
A	20	21	41	62	32
B	22	11	33	32	23
C	43	22	65	46	85
CDI	4	0	4	5	7
A	2	0	2	3	4
B	0	0	0	1	3
C	2	0	2	1	0
Total	89	54	143	145	147

Source : analyse données Siham



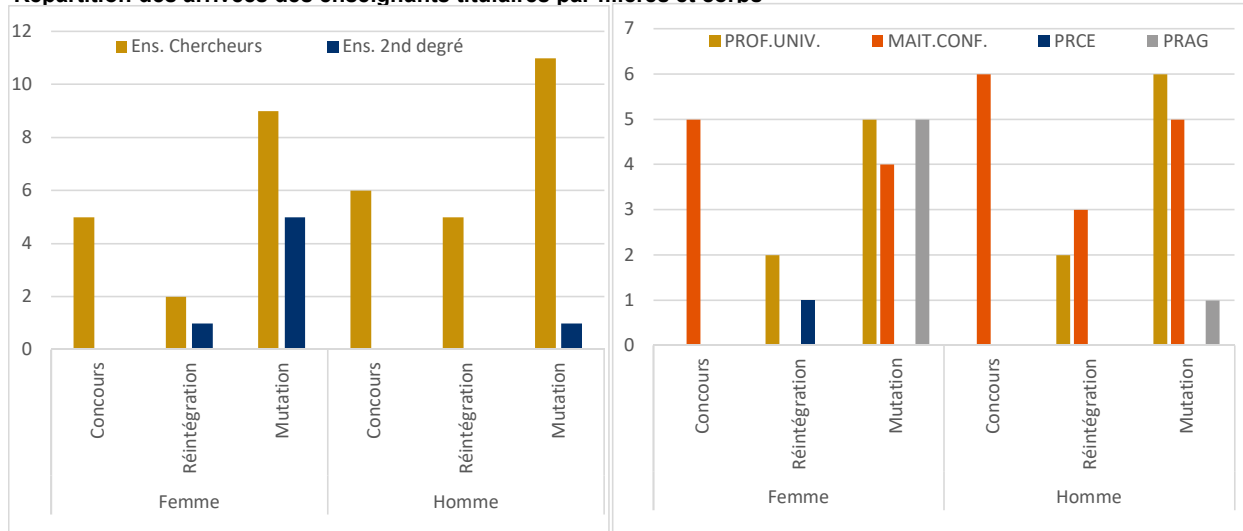
III) PERSONNELS ENSEIGNANTS

A - Arrivées des enseignants fonctionnaires

Corps/Voie d'accès	Femme				Homme				Total général	Rappel 2018	Rappel 2017
	Concours	Réintégration	Mutation	Total	Concours	Réintégration	Mutation	Total			
Ens. Chercheurs	5	2	9	16	6	5	11	22	38	35	31
PROF.UNIV.	0	2	5	7	0	2	6	8	15	11	14
MAIT.CONF.	5	0	4	9	6	3	5	14	23	24	17
Ens. 2nd degré	0	1	5	6	0	0	1	1	7	6	7
PRCE	0	1	0	1	0	0	0	0	1	2	1
PRAG	0	0	5	5	0	0	1	1	6	3	5
PEPS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Total général	5	3	14	22	6	5	12	23	45	41	38

Sources : analyse des données /Siham

Répartition des arrivées des enseignants titulaires par filières et corps

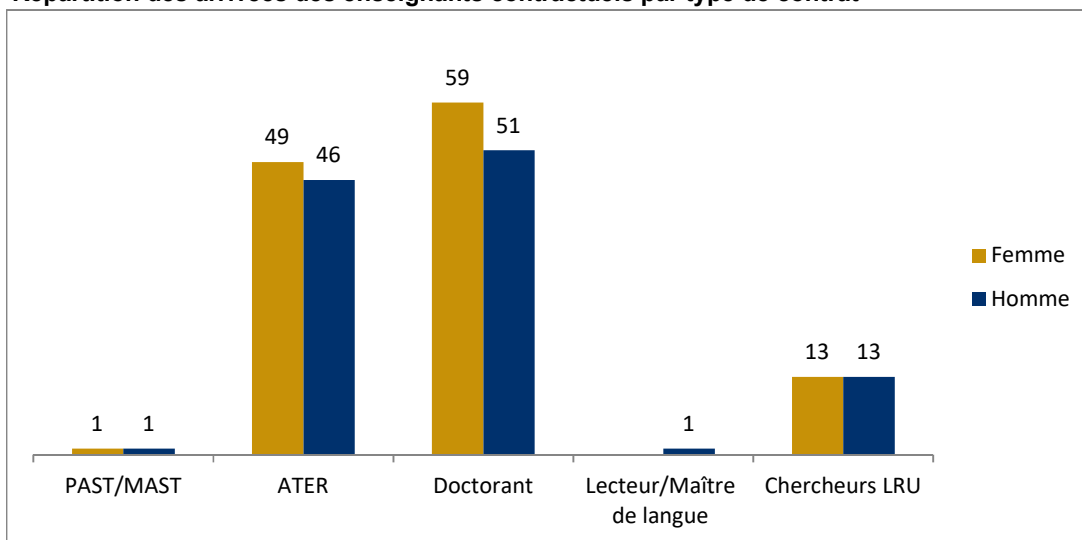


B - Arrivées des enseignants contractuels

Type de contrat	Femme	Homme	Total	Rappel Total 2018	Rappel Total 2017
PAST/MAST	1	1	2	4	4
ATER	49	46	95	81	60
Doctorant	59	51	110	108	114
Lecteur/Maître de langue		1	1	4	1
Chercheurs LRU	13	13	26	9	
Total	122	112	234	206	179

Sources : Siham

Répartition des arrivées des enseignants contractuels par type de contrat

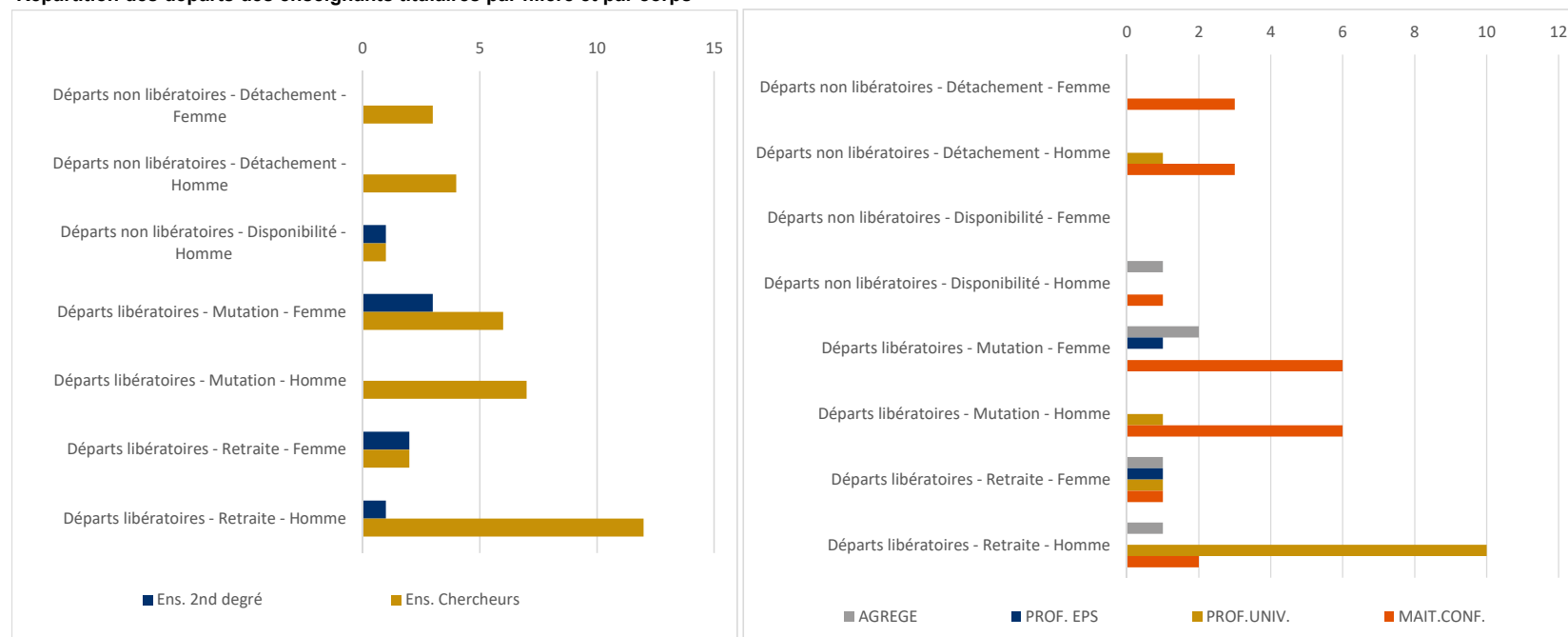


C - Départs des enseignants fonctionnaires

Filière et corps /Motif de départ	Départs non libératoires							Départs libératoires								Total général	Rappel Total 2018	Rappel Total 2017	
	Congé parental	Déplacement		Disponibilité		Mise à disposition	Total	Mutation		Retraite		Décès		Autres départs					Total
		Femme	Femme	Homme	Femme			Homme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme				
Ens. 2nd degré	0	0	0	0	1	0	1	3	0	2	1	0	0	0	0	6	7	5	6
PROF. CERT.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
AGREGÉ	0	0	0	0	1	0	1	2	0	1	1	0	0	0	0	4	5	3	4
PROF. EPS	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	2	2	1	2
Ens. Chercheurs	0	3	4	0	1	0	8	6	7	2	12	0	0	0	0	27	35	43	39
PROF. UNIV.	0	0	1	0	0	0	1	0	1	1	10	0	0	0	0	12	13	20	18
MAIT.CONF.	0	3	3	0	1	0	7	6	6	1	2	0	0	0	0	15	22	23	21
Total général	0	3	4	0	2	0	9	9	7	4	13	0	0	0	0	33	42	48	45

Sources : analyse départs/Siham

Répartition des départs des enseignants titulaires par filière et par corps



En 2019, l'âge moyen de départ en retraite des personnels enseignants fonctionnaires est de 67 ans.

Chiffres MENESRI

Au niveau national, chez les personnels enseignants, le pic des des départs en retraite se situe à partir de 66 ans.

Source : Bilan social 2018 - 2019

D - Départs des enseignants contractuels

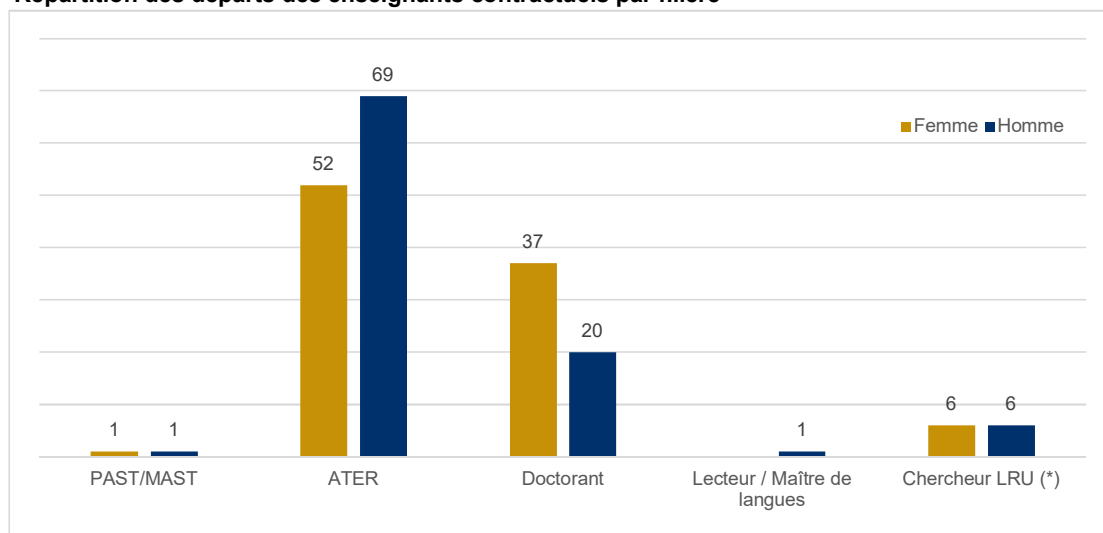
Fins de CDD intervenues en 2019

Type de contrat	Femme	Homme	Total	Rappel 2018	Rappel 2017
PAST/MAST	1	1	2	4	1
ATER	52	69	121	108	93
Doctorant	37	20	57	64	80
Lecteur / Maître de langues	0	1	1	3	1
Chercheur LRU (*)	6	6	12		
Total	96	97	193	179	175

Source: analyse données Siham

(*) comptabilisé auparavant en effectif BIATSS

Répartition des départs des enseignants contractuels par filière



EVOLUTION DE CARRIERE AU SEIN DE L'ETABLISSEMENT

I) Fonctionnaire

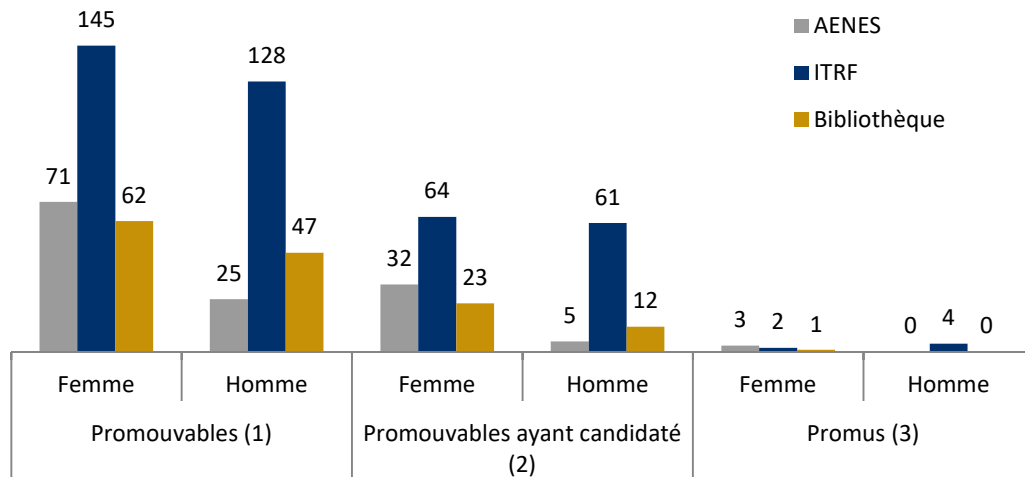
A - Personnels BIATSS

Promotions par liste d'aptitude

Filière / catégorie	Promouvables (1)		Promouvables ayant candidaté (2)		% (2/1)	Promus (3)		% (3/2)	Rappel % (3/2) 2018
	Femme	Homme	Femme	Homme		Femme	Homme		
AENES	71	25	32	5	38,5%	3	0	8,1%	11,1%
Cat A	18	10	7	1	28,6%	1	0	12,5%	0,0%
Cat B	53	15	25	4	42,6%	2	0	6,9%	20,0%
ITRF	145	128	64	61	46%	2	4	4,8%	2,3%
Cat A	73	70	25	24	34,3%	1	3	8,2%	1,9%
Cat B	72	58	39	37	58,5%	1	1	2,6%	2,6%
Bibliothèque	62	47	23	12	32,1%	1	0	2,9%	7,4%
Cat A	37	19	12	7	33,9%	0	0	0,0%	0,0%
Cat B	25	28	11	5	30,2%	1	0	6,3%	15,4%
Total	278	200	119	78	41,2%	6	4	5,1%	4,0%
Rappel 2018	283	203	91	84	36,0%	6	1	4,0%	

Source : Service de gestion des personnels (DRH)

Répartition des promotions par liste d'aptitude par filières



A Paris 1, sur l'ensemble des effectifs, ont été promus par LA en 2019 :

Pour la filière AENES : 1,9% (1,2% en 2018)

Pour la filière ITRF : 0,5% (0,7% en 2018)

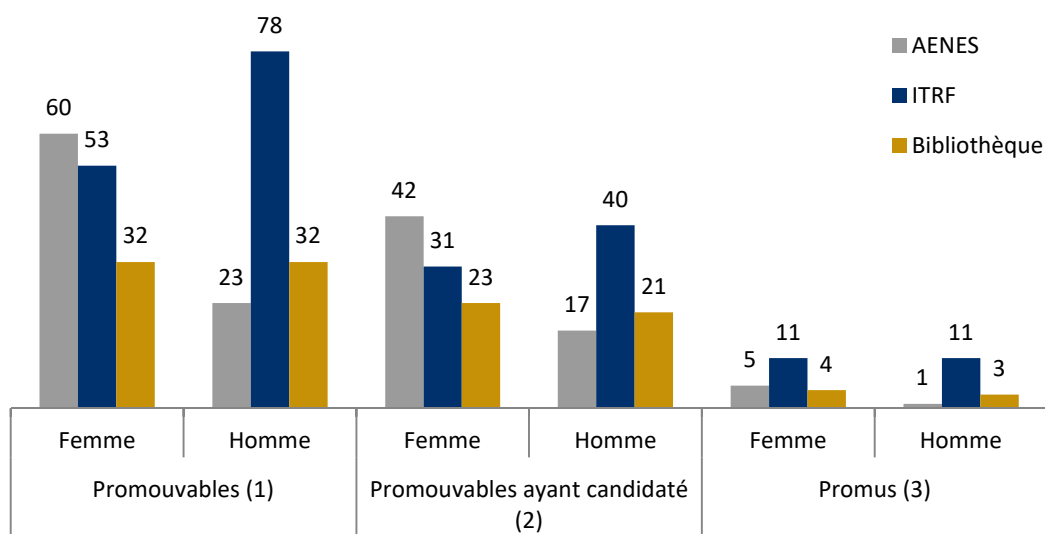
Pour la filière Bibliothèques Musée : 0,5% (1% en 2018)

Promotion par tableau d'avancement

Filière / catégorie	Promouvables (1)		Promouvables ayant candidaté (2)		% (2/1)	Promus (3)		% (3/2)	Rappel % (3/2) 2018
	Femme	Homme	Femme	Homme		Femme	Homme		
AENES	60	23	42	17	71,1%	5	1	10,2%	7,6%
Cat A	8	6	4	3	50,0%	1	0	14,3%	14,3%
Cat B	16	8	9	6	62,5%	1	0	6,7%	16,7%
Cat C	36	9	29	8	82,2%	3	1	10,8%	0,0%
ITRF	53	78	31	40	54%	11	11	31,0%	20,2%
Cat A	9	17	5	8	50,0%	2	5	53,8%	20,0%
Cat B	17	25	7	12	45,2%	4	1	26,3%	26,1%
Cat C	27	36	19	20	61,9%	5	5	25,6%	18,0%
Bibliothèque	32	32	23	21	68,8%	4	3	15,9%	23,3%
Cat A	8	9	7	6	76,5%	2	1	23,1%	25,0%
Cat B	10	2	8	1	75,0%	1	0	11,1%	11,1%
Cat C	14	21	8	14	62,9%	1	2	13,6%	27,3%
Total	145	133	96	78	62,6%	20	15	20,1%	16,7%
Rappel 2018	151	134	116	82	69,5%	19	14	16,7%	

Source : Service de gestion des personnels (DRH)

Répartition des promotions par tableau d'avancement par filières



A Paris 1, sur l'ensemble des effectifs, ont été promus par TA en 2019 :

Pour la filière AENES: 3,9% (2,9% en 2018)

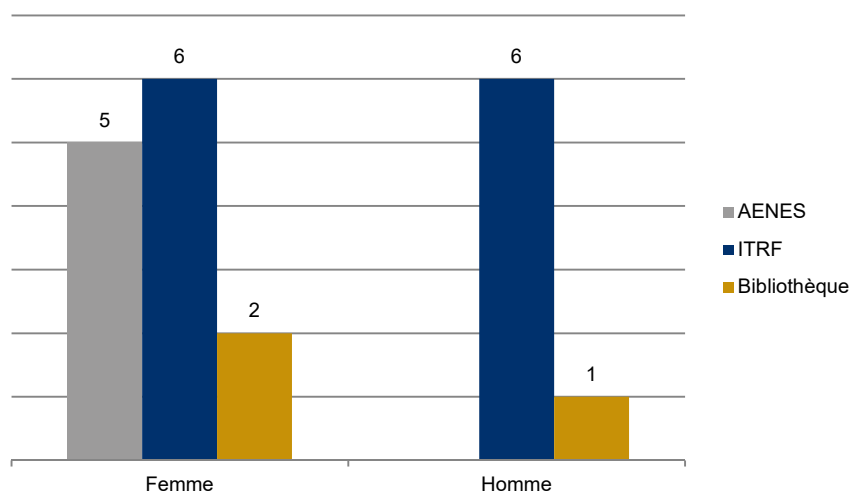
Pour la filière ITRF: 5,4% (4,2% en 2018)

Pour la filière Bibliothèques Musée: 3,4% (4,8% en 2018)

Promotion par concours des agents UP1

Filière / catégorie	Femme	Homme	Total	Rappel 2018
AENES	5	0	5	4
Cat A	0	0	0	0
Cat B	2	0	2	3
Cat C	3	0	3	1
ITRF	6	6	12	14
Cat A	3	2	5	4
Cat B	1	2	3	3
Cat C	2	2	4	7
Bibliothèque	2	1	3	1
Cat A	0	0	0	0
Cat B	2	0	2	1
Cat C	0	1	1	0
Total	13	7	20	19
Rappel 2018	9	10	19	

Source : Siham



A Paris 1, sur l'ensemble des effectifs, ont été promus par concours en 2019 :

2,6% pour la filière AENES (2% en 2018)

2,9% pour la filière ITRF (3% en 2018)

1,4% pour la filière Bibliothèque - Musée (0,5% en 2018)

B - Personnels Enseignants

Promotions des enseignants chercheurs

Agents promouvables et ayant candidatés

Sections CNU	MCF CN à MCF HC		MCF HC à MCF EX		PR 2C à PR 1C		PR 1C à PR EX1		PR EX1 à PR EX2		Total général	Rappel 2018
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme		
01 - Droit privé et sciences criminelles	0	0	0	1	0	0	5	0	3	1	10	3
02 - Droit public	0	0	0	0	1	0	2	4	0	1	8	6
03 - Histoire du droit et des institutions	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1
04 - Sciences politiques	0	0	0	0	0	0	1	0	2	1	4	2
05 - Sciences économiques	2	1	1	1	1	1	5	1	0	1	14	16
06 - Sciences de gestion	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	6	5
11 - Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	3	2
13 - Langues et littératures slaves	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
17 - Philosophie	0	0	0	0	0	0	2	0	1	1	4	5
18 - Arts (architect., appl., plast, sepct., musique, musicol.,...)	0	0	0	1	1	1	2	0	1	1	7	6
19 - Sociologie, démographie	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2
20 - Anthropologie biologique, ethnologie, préhistoire	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
21 - Histoire, civilisation, archéol. Et art des mondes anciens et...	1	1	0	0	0	0	3	1	0	0	6	3
22 - Histoire, civilisation : histoire des mondes modernes...	0	2	1	0	2	1	2	0	0	0	8	7
23 - Géographie physique, humaine, économique et régionale	3	0	0	0	0	1	3	1	0	0	8	3
24 - Aménagement de l'espace, urbanisme	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3
26 - Mathématiques appliquées et applications des mathématiques	1	1	0	0	1	0	0	1	1	0	5	3
27 - Informatique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5
71 - Sciences de l'information et de la communication	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Total général	10	10	3	4	6	4	26	8	9	8	88	75
Rappel 2018	6	9	5	9	8	5	22	3	6	2	75	

Sources: Service de gestion des personnels (DRH)

En 2019, sur 88 enseignants chercheurs promouvables (34 femmes et 54 hommes), 40 ont été promus au titre de la CNU (45,5%) et 22 au titre de l'établissement(25%).

Agents promus à l'avancement de grade au titre du CNU

Sections CNU	MCF CN à MCF HC		MCF HC à MCF EX		PR 2C à PR 1C		PR 1C à PR EX1		PR EX1 à PR EX2		Total général	Rappel 2018
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme		
01 - Droit privé et sciences criminelles							2		2		4	2
02 - Droit public					1		1	2		1	5	3
03 - Histoire du droit et des institutions											0	1
04 - Sciences politiques										1	1	2
05 - Sciences économiques				1	1		2	1	1		6	8
06 - Sciences de gestion	1		1	1					1		4	2
11 - Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes											0	2
13 - Langues et littératures slaves											0	1
17 - Philosophie										1	1	2
18 - Arts (architect., appl., plast, sepct., musique, musicol.,...)			1				2			1	4	3
19 - Sociologie, démographie	1										1	1
20 - Anthropologie biologique, ethnologie, préhistoire		1									1	1
21 - Histoire, civilisation, archéol. Et art des mondes anciens et...							2	1			3	1
22 - Histoire, civilisation : histoire des mondes modernes...			1		2		1				4	4
23 - Géographie physique, humaine, économique et régionale	2					1		1			4	
24 - Aménagement de l'espace, urbanisme											0	3
26 - Mathématiques appliquées et applications des mathématiques								1	1		2	1
27 - Informatique											0	4
71 - Sciences de l'information et de la communication											0	1
Total général	4	1	3	2	4	1	10	6	5	4	40	42
Rappel 2018	4	5	4	8	4	3	11	1	0	2	42	

Sources: Service de gestion des personnels (DRH)

En 2019, au titre du CNU, 35% des agents promus sont des femmes.

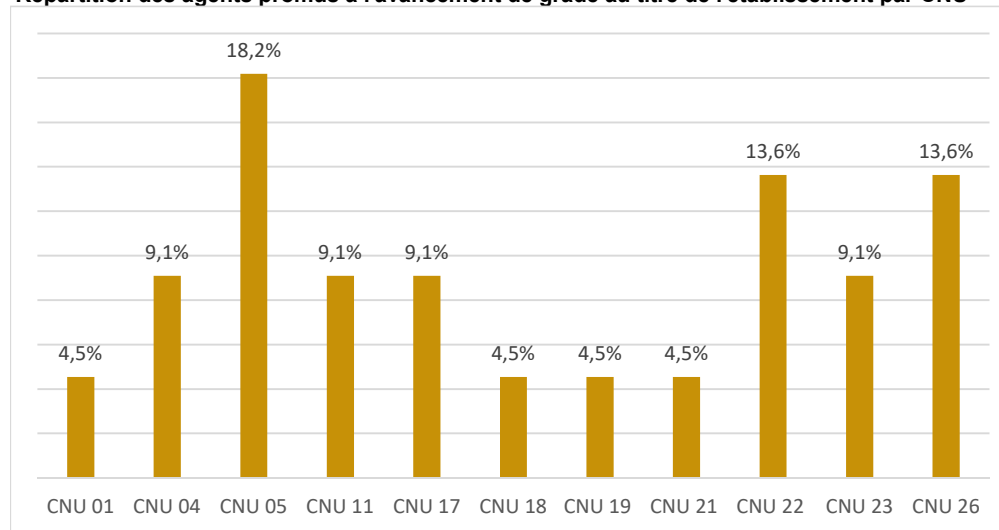
Agents promus à l'avancement de grade au titre de l'établissement

Sections CNU	MCF CN à MCF HC		MCF HC à MCF EX		PR 2C à PR 1C		PR 1C à PR EX1		PR EX1 à PR EX2		Total général	Rappel 2018
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme		
01 - Droit privé et sciences criminelles									1		1	
02 - Droit public											0	3
04 - Sciences politiques									2		2	
05 - Sciences économiques	1	1	1			1					4	3
06 - Sciences de gestion											0	3
11 - Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes	1	1									2	
17 - Philosophie							1		1		2	2
18 - Arts (architect., appl., plast, sepct., musique, musicol.,...)					1						1	2
19 - Sociologie, démographie		1									1	1
21 - Histoire, civilisation, archéol. Et art des mondes anciens et...	1										1	1
22 - Histoire, civilisation : histoire des mondes modernes...		2					1				3	3
23 - Géographie physique, humaine, économique et régionale							1	1			2	2
26 - Mathématiques appliquées et applications des mathématiques	1	1			1						3	2
27 - Informatique											0	1
Total général	4	6	1	0	2	1	3	1	4	0	22	23
Rappel 2018	2	4	1	1	3	1	5	2	4	0	23	

Sources: Service de gestion des personnels (DRH)

En 2019, pour les promotions au titre de l'établissement, 36,4% des agents concernés sont des femmes.

Répartition des agents promus à l'avancement de grade au titre de l'établissement par CNU



II) Focus sur les ANT BIATSS

A - Passage de CDD en CDI

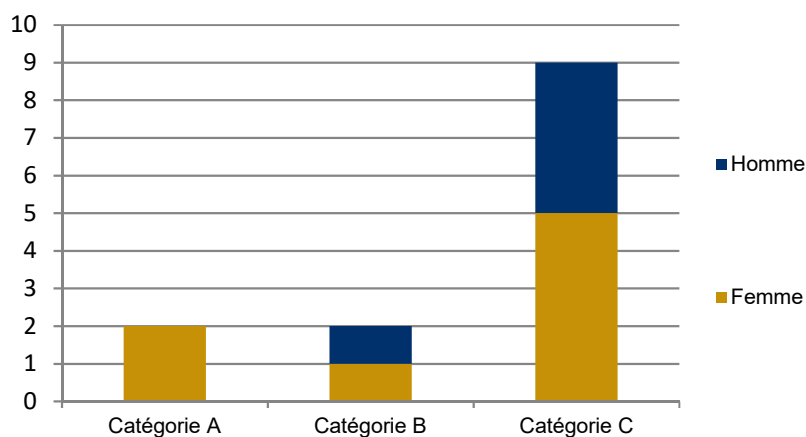
Le nombre de passages de CDD en CDI en 2019 s'élève à 18 (16 femmes et 2 hommes).

En 2018, ce chiffre s'élevait à 4 (2 femmes et 2 hommes).

B - Titularisation par concours

Agents contractuels de Paris 1 titularisés par concours (tous types de concours ouverts à Paris 1)

	Femme	Homme	Total	Rappel total 2018	Rappel total 2017
Catégorie A	2		2	6	3
Catégorie B	1	1	2	5	5
Catégorie C	5	4	9	8	10
Total	8	5	13	19	18



C - Concours Sauvadet (loi du 12/03/2012)

Il n'y pas eu de concours Sauvadet organisés à Paris 1 en 2019.

Pour rappel nombre d'agents éligibles concours Sauvadet

	Femme 2018	Homme 2018	Total 2018	Total 2017
Catégorie A	5	4	9	13
Catégorie B	3	3	6	11
Catégorie C	12	9	21	31
Total	20	16	36	55

FORMATION ET ORGANISATION DES CONCOURS

Source : LAGAF

I) LES GRANDS AXES DE LA FORMATION

La politique de formation des personnels s'inscrit dans le cadre du contrat quinquennal 2014-2018 de l'établissement et accompagne les grands objectifs de la gestion des ressources humaines, déclinés, dans le programme annuel de formations, selon les 3 axes suivants :

- Adaptation à l'emploi, formation métiers :

- . Formations aux outils informatique et bureautique, à l'Espace Numérique du Travail, aux TICE, dispensées soit par le Service de la formation, soit le Service TICE, soit encore l'Université Numérique Paris-Ile-de-France (UNPIdf) ;
- . Maîtrise des nouveaux outils de gestion ;
- . Approfondissement des langues vivantes ;
- . Appui à la politique menée en matière d'hygiène et de sécurité.
- . Environnement professionnel

- Accompagnement des parcours de carrière, préparation aux concours :

Actions de préparation aux épreuves écrites et orales des concours AENES et ITRF proposées et mises en place soit au sein du service de la formation soit au sein de la DAFOR – Délégation Académique à la Formation – Rectorat de Paris.

- Ressources humaines, développement personnel :

- . Actions ciblées sur l'encadrement et le management, entrant également dans le parcours d'intégration obligatoire, proposées aux personnels de catégorie A (ITRF-AENES-Bibliothèques) nouvellement nommés à l'UP1. Ce parcours ayant pour objectif de mieux appréhender son environnement de travail et ses nouvelles fonctions.
- . Actions liées au développement personnel proposant des outils afin d'améliorer la perception de son efficacité et de son évolution professionnelle.

Axes de formation	Nombre de stagiaires	Nombre d'heures/jours	Moyenne h/stagiaire	Dépenses en euro	Moyenne dépenses en euro/stagiaire
Adaptation à l'emploi, formation métiers dont langues vivantes	1258	6362/1061	5	85 018	68
Accompagnement des parcours de carrière : préparation aux concours	118	1542/257	13	28716	243
GRH - Management Développement personnel	115	966/161	8	26 700	232
TOTAL	1491	8870/1479	6	140 434	94
Rappel total 2018	1561	10 139/1690	7	120 535	77

II) SYNTHÈSE COMPARATIVE DE L'ACTIVITÉ DE FORMATION 2019 :

Domaines de formation (1)	Stagiaires		Nombre d'heures		Moyenne h/stagiaire		Dépenses en €		Moyenne en € dépenses/stagiaires	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Applications de gestion	500	554	2 121	2 008	4	4	9 879	26 882	20	54
Développement personnel	23	19	245	147	11	8	2 100	4 300	91	187
Environnement professionnel dont langues vivantes	379	417	3 071	2 946	8	7	36 907	47 806	97	126
GRH - Management	112	96	804	819	7	9	25 720	22 400	230	200
Hygiène et sécurité	249	152	1 336	739	5	5	15 035	10 330	60	41
Préparation aux concours	124	118	1 812	1 542	15	13	29 651	28 716	239	232
TICE	179	135	752	669	4	5	1 241	0	7	0
TOTAL	1 561	1 491	10 139	8 870	6	6	120 533	140 434	77	90

cod)))))) x))))) d

On peut noter une légère baisse du nombre de stagiaires (1491 contre 1561 en 2018).

Les mouvements sociaux qui ont marqué la fin de l'année peuvent expliquer une baisse de fréquentation.

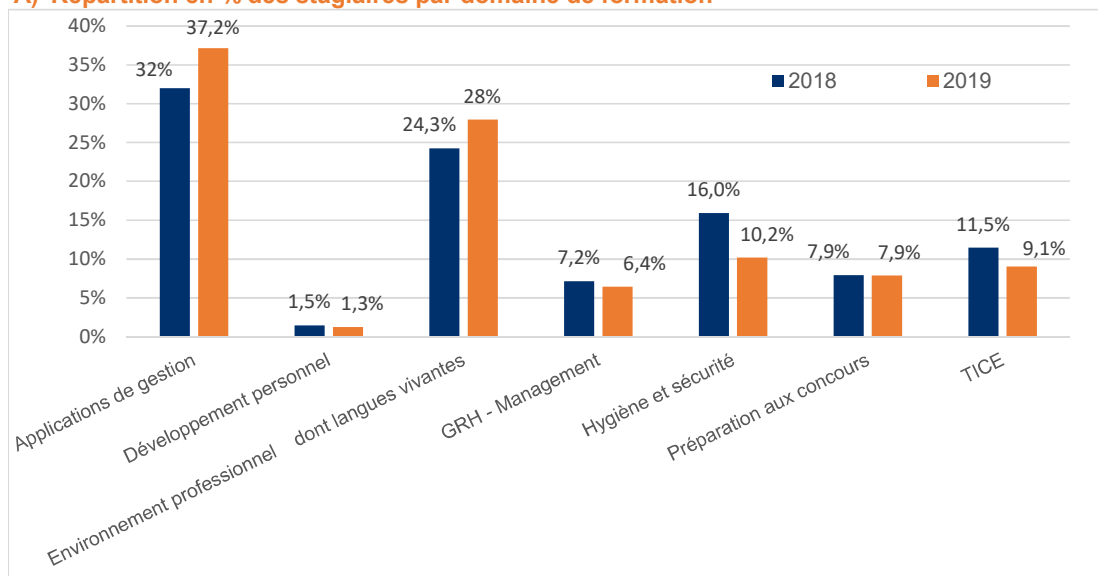
Le domaine des TICE demeure en baisse avec un tassement de la participation aux formations de l'UNPIDF.

La baisse que l'on constate dans le domaine de l'hygiène et la sécurité s'explique notamment en raison d'un nombre inférieur de recyclages et d'habilitations des agents des services techniques.

On constate en revanche une hausse dans le domaine des applications de gestion, et particulièrement en gestion financière et ressources humaines.

III) LES STAGIAIRES

A) Répartition en % des stagiaires par domaine de formation

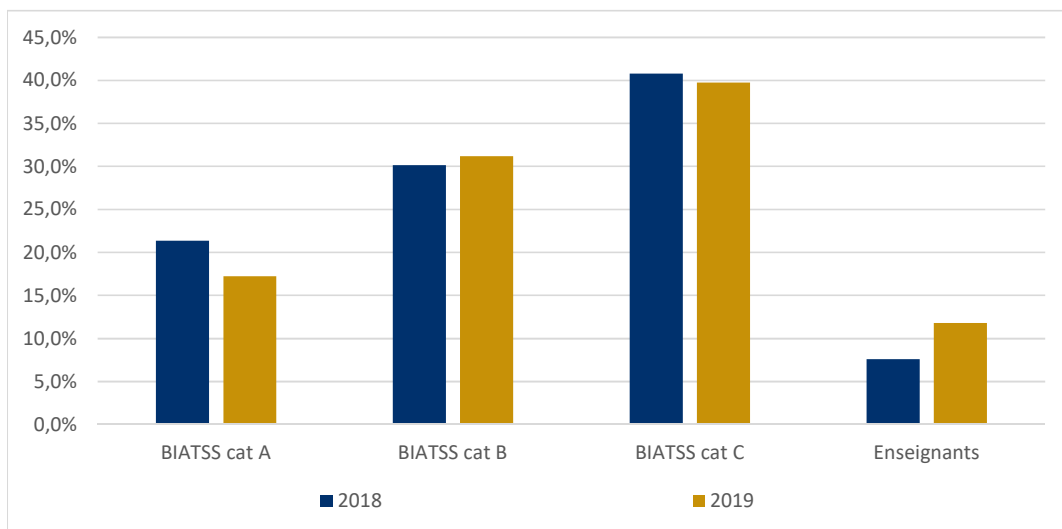


Par rapport à l'année 2018, la répartition des stagiaires par catégorie de formation demeure quasiment identique, avec une légère hausse dans les domaines "Applications de gestion" et "Environnement professionnel".

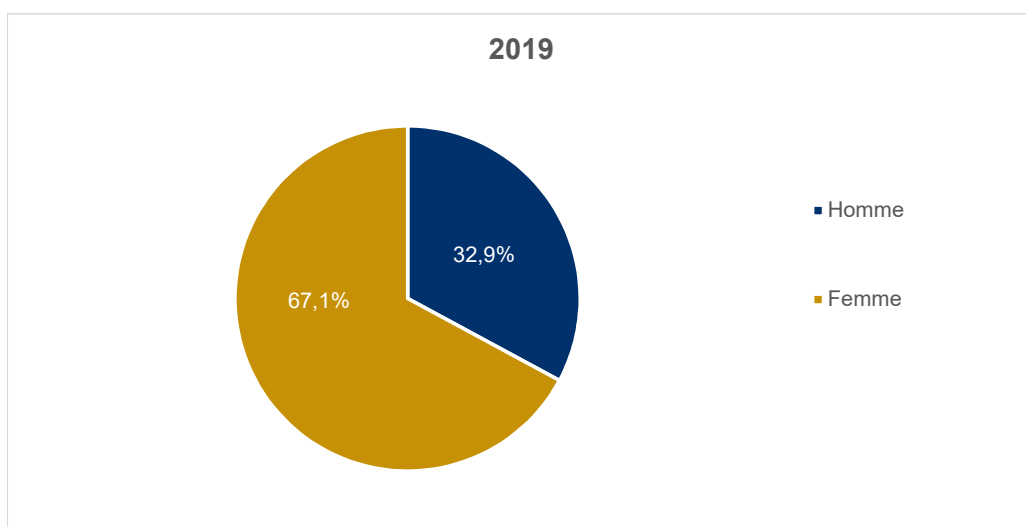
B) Répartition des stagiaires par type de population et par sexe

Domaines formation/ Population		Applic. gestion	Dévelop. personnel	Environnt prof.	GRH Managt	Hygiène/s écurité	Prép concours	TICE	TOTAL	Rappel total 2018
BIATSS cat A	Homme	23		16	26	20		7	92	122
	Femme	41	2	37	28	39	9	9	165	212
	Total	64	2	53	54	59	9	16	257	334
BIATSS cat B	Homme	60	1	20	7	9	9	9	115	122
	Femme	152	4	99	25	17	43	10	350	349
	Total	212	5	119	32	26	52	19	465	471
BIATSS cat C	Homme	96	2	46	1	31	10	14	200	196
	Femme	178	9	101	4	33	47	21	393	441
	Total	274	11	147	5	64	57	35	593	637
Enseignants	Homme	2		49	1			31	83	52
	Femme	2	1	49	4	3		34	93	67
	Total	4	1	98	5	3	0	65	176	119
Total	Homme	181	3	131	35	60	19	61	490	492
	Femme	373	16	286	61	92	99	74	1001	1069
	Total	554	19	417	96	152	118	135	1491	1561
Rappel total 2018		500	23	379	112	249	124	174	1561	

C) Répartition des stagiaires par catégorie de personnels



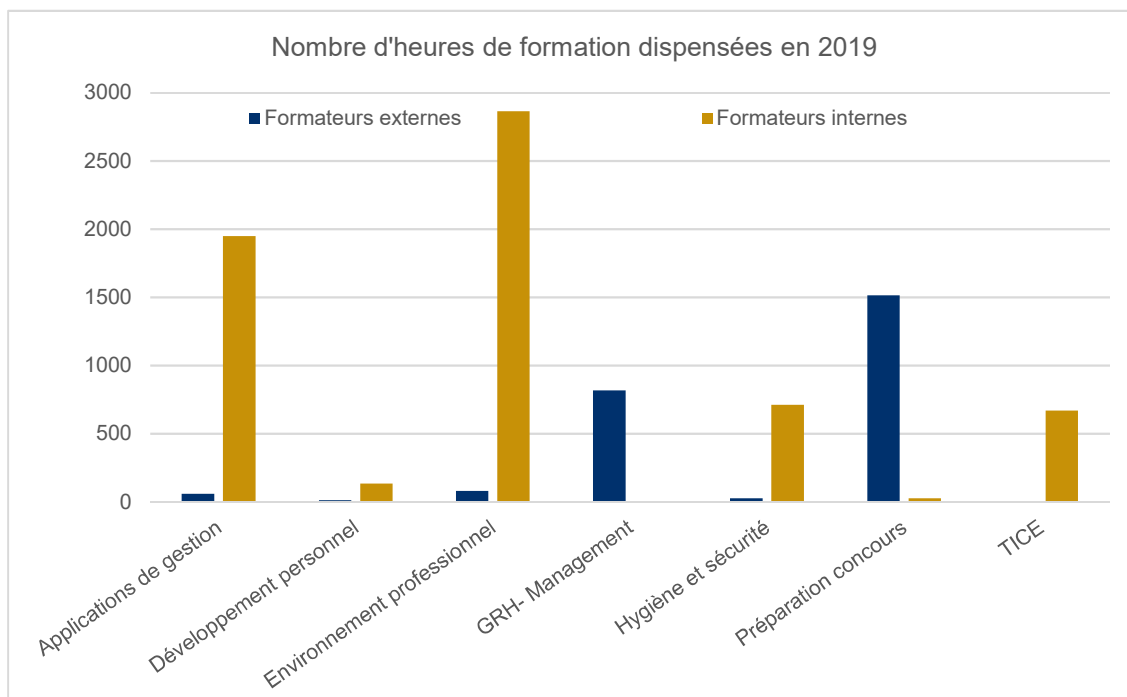
D) Répartition des stagiaires par genre



IV) LES FORMATEURS

Répartition du volume d'heures des formations en fonction de l'origine des formateurs.

DOMAINES	VOLUME D'HEURES DISPENSEES PAR DES FORMATEURS EXTERNES	VOLUME D'HEURES DISPENSEES PAR DES FORMATEURS INTERNES
Applications de gestion	59	1949
Développement personnel	12	135
Environnement professionnel dont langues vivantes	81	2865
GRH- Management	819	
Hygiène et sécurité	26	713
Préparation concours	1515	27
TICE		669
TOTAL	2512	6358
Rappel total 2018	4729	5410



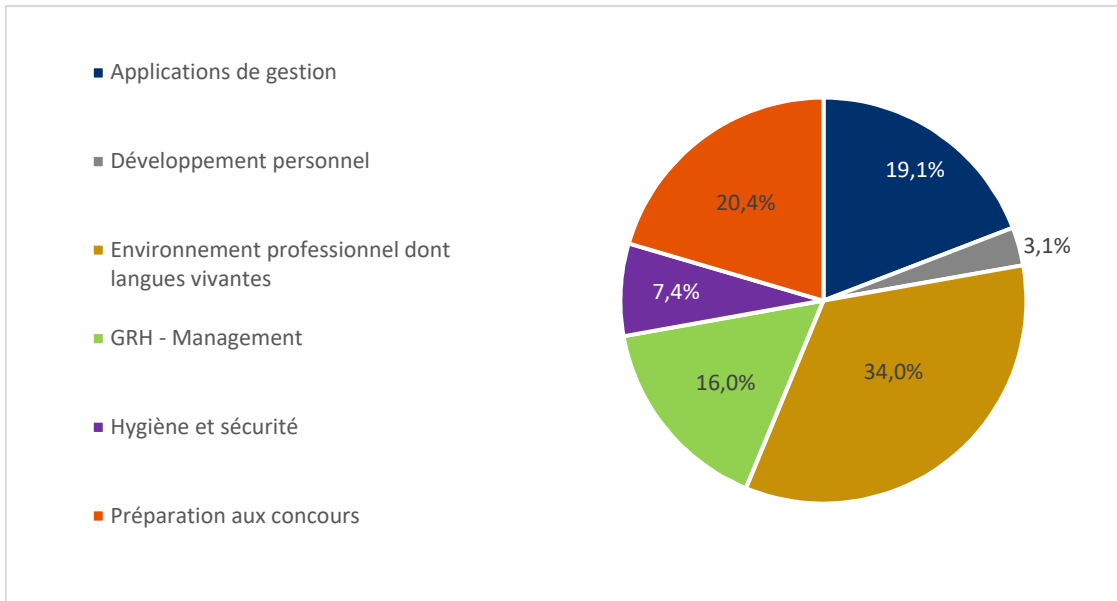
La catégorie des formations externes regroupe :

- les formations assurées par un partenaire extérieur mais organisées dans les locaux de l'université
- les formations assurées par un partenaire extérieur mais devant se dérouler dans ses locaux

S'agissant des formateurs internes, leur intervention est très importante dans le domaine des applications de gestion. Elle est également restée importante en 2019 dans les domaines de l'hygiène et sécurité (notamment le PSC1 et les gestes qui sauvent), et dans le domaine des TICE (Excel, PIX, Typo 3, Drupal).

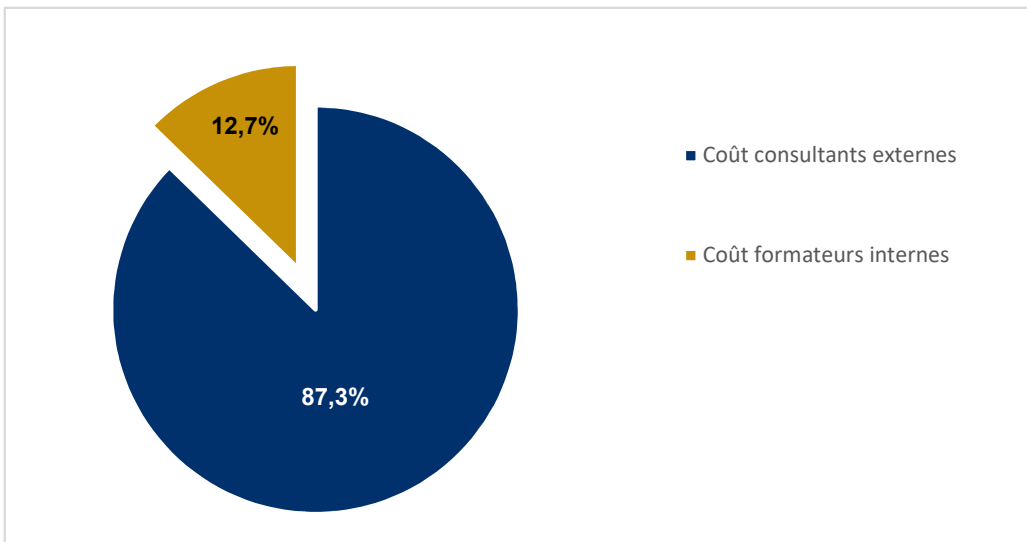
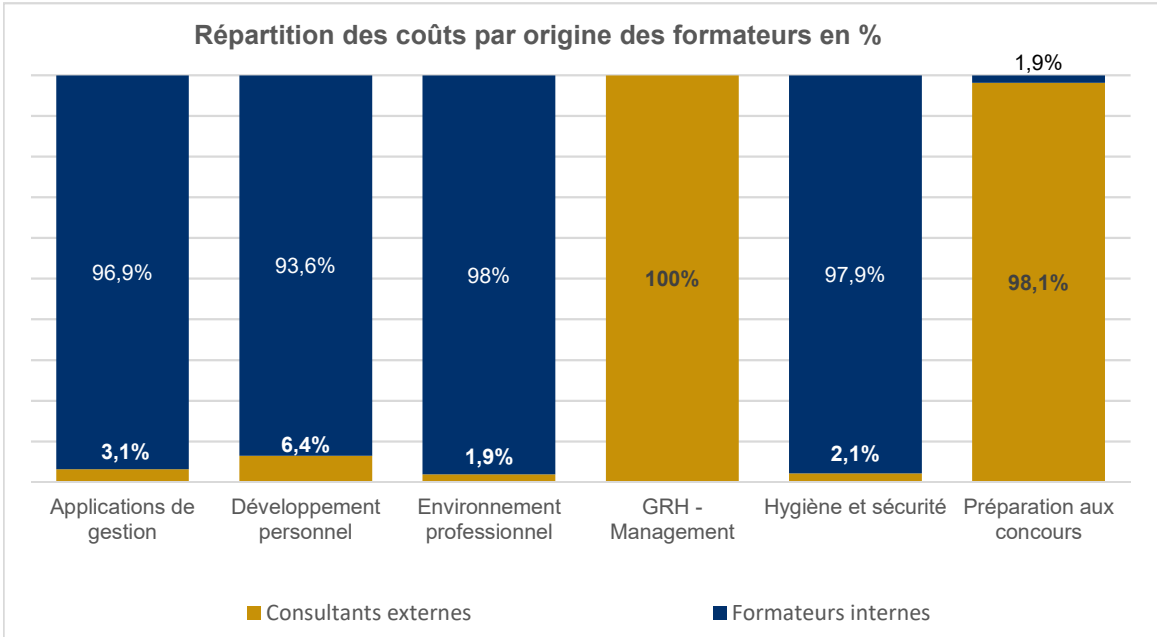
IV) LES DEPENSES

A) Répartition des dépenses par domaine de formation (selon tableau page 69)



A) Répartition des coûts par origine du formateur

Domaines de formation	Coût en euros	Coût en euros	Dépenses totales
	consultants externes	formateurs internes	en euros par domaine
Applications de gestion	837	26045	26882
Développement personnel	275	4025	4300
Environnement professionnel	903	46903	47806
GRH - Management	22400		22400
Hygiène et sécurité	217	10113	10330
Préparation aux concours	28172	544	28716
TICE			
TOTAL	52 804	87 630	140 434
Rappel total 2018	105 216	15 316	120 532



VI) ABSENTEISME

Domaines de formation	Inscrits	Absents	Taux absentéisme
Application de gestion	554	264	47%
Développement personnel	19	3	16%
Environnement professionnel	417	136	33%
GRH - Management	96	16	17%
Hygiène et Sécurité	152	0	0%
Préparation aux concours	118	8	6%
TICE	135	0	0%
TOTAL	1491	427	28%
Rappel total 2018	1559	359	23%

Un absentéisme globalement en baisse sauf dans les domaines des applications de gestion et du développement personnel.

Les mouvements sociaux dans les transports en commun ont impacté le taux de présence en fin d'année.

VII) MOBILISATION DU DIF

Le DIF ne peut être utilisé que sur des actions inscrites au plan de formation de l'université, et qui concernent :

- l'évolution prévisible des métiers (T2)
- l'acquisition de nouvelles compétences (T3)
- la préparation aux concours/examens

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	T3	Examen/ concours	T3	Examen/ concours	T3	Examen/ concours
Nb de personnes ayant mobilisé le DIF	1	0	3	1	0	0
TOTAL	1		4		0	
Rappel total 2018	3		6		1	

On constate une baisse sensible des demandes au cours de l'année 2019. Il ne s'agit que de mobilisation d'heures sans prise en charge financière par l'établissement.

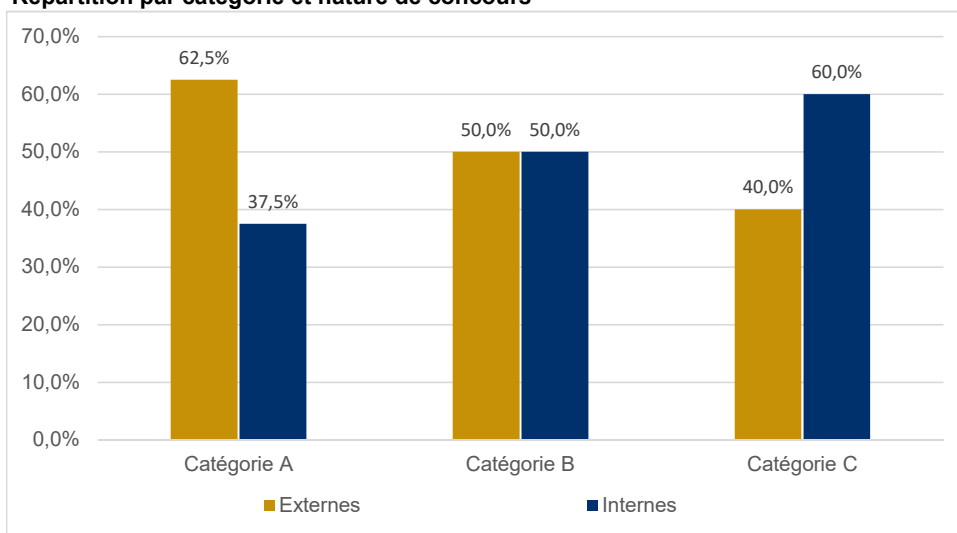
Les données concernant les concours AENES ne sont pas observables pour l'année 2019.

VIII) LES CONCOURS ITRF

Emplois ITRF de droit commun ouverts par l'UP1

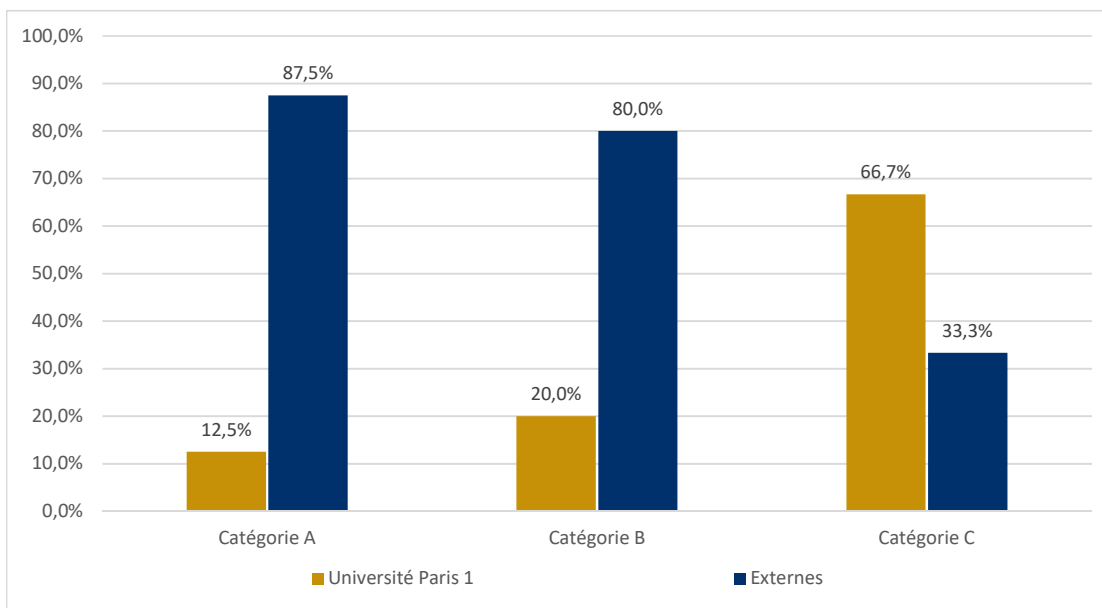
Concours	Externes	Internes	Total	Rappel 2018
Catégorie A	5	3	8	17
Catégorie B	3	3	6	16
Catégorie C	4	6	10	26
TOTAL	12	12	24	59
Rappel 2018	30	29	59	

Répartition par catégorie et nature de concours



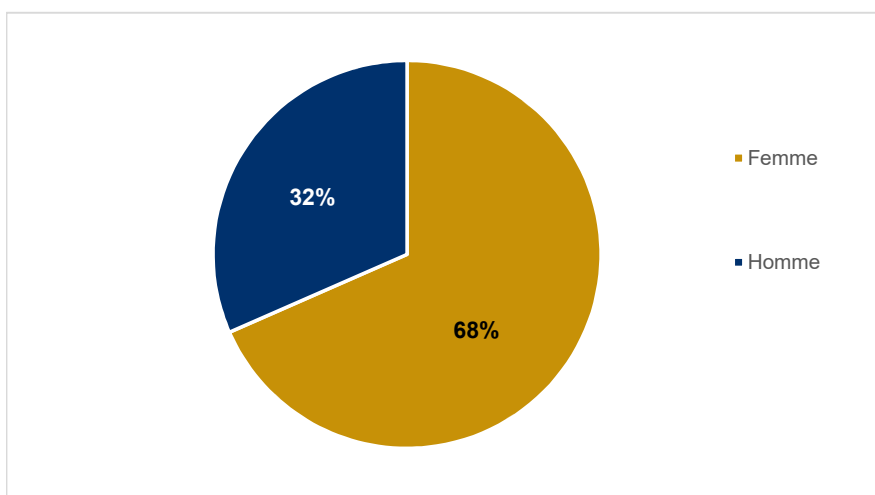
Lauréats par origine et catégorie

Catégorie	Internes à Paris 1	Externes	Total	Rappel 2018
A	1	7	8	12
B	1	4	5	13
C	4	2	6	17
Total	6	13	19	42
Rappel 2018	17	25	42	



Lauréats par genre

Catégorie	Femme	Homme	Total	Rappel 2018
A	5	3	8	12
B	4	1	5	13
C	4	2	6	17
Total	13	6	19	42
Total 2018	24	18	42	



Pas de concours Sauvadet organisés en 2019.

Pas de données concernant les jury d'admission de concours de cat A pour 2019.

REMUNERATIONS ET MASSE SALARIALE

I) Les rémunérations

A - Synthèse

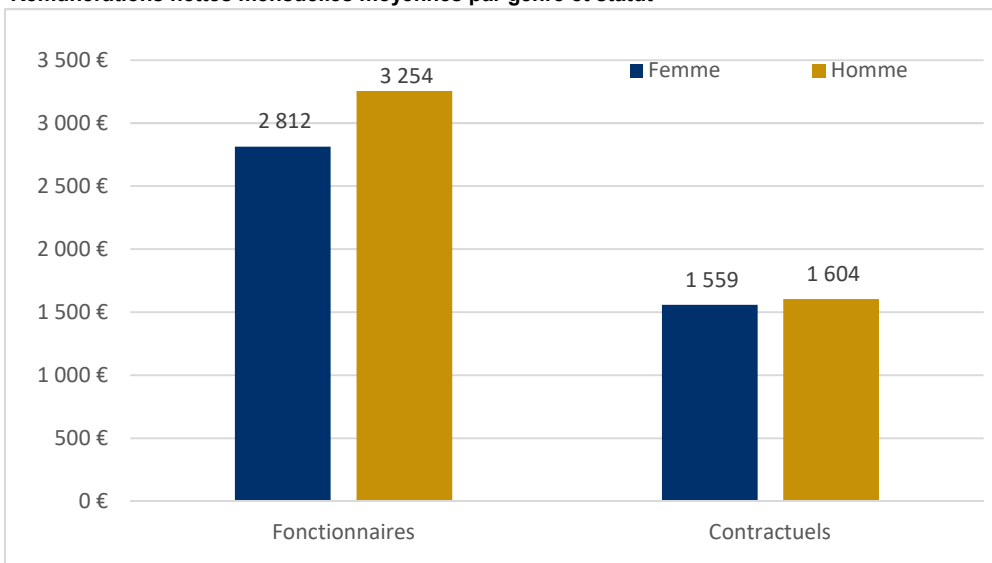
Rémunérations nettes mensuelles moyennes en € des personnels UP1

Population	Femme	Homme	Total	Rappel Total 2018
Fonctionnaires	2 812	3 254	3 017	2 939
BIATSS	2 233	2 265	2 246	2 184
Enseignants	3 555	3 982	3 782	3 768
Contractuels	1 559	1 604	1 579	1 576
BIATSS	1 563	1 672	1 603	1 635
Enseignants	1 556	1 565	1 560	1 523
Total	2 222	2 513	2 354	2 451

Sources : Siham

La rémunération nette d'un agent tient compte de l'ensemble des éléments de rémunération (y compris Heures complémentaires et vacations) ainsi que de la quotité de temps de travail et du temps de présence à Paris 1.

Rémunérations nettes mensuelles moyennes par genre et statut



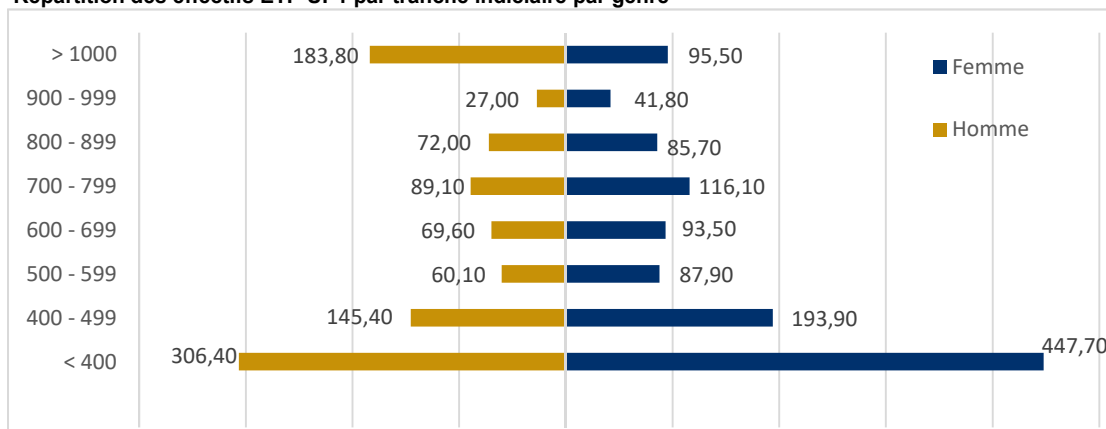
Répartition des effectifs ETP UP1 par tranche indiciaire, population et genre

Tranche indiciaire	BIATSS		Enseignants		Total	Rappel 2018
	Femme	Homme	Femme	Homme		
< 400	391,20	241,40	56,50	65,00	754,10	776,66
400 - 499	154,90	108,90	39,00	36,50	339,30	287,36
500 - 599	70,90	43,10	17,00	17,00	148,00	160,37
600 - 699	30,50	24,60	63,00	45,00	163,10	172,35
700 - 799	17,20	15,00	98,90	74,10	205,20	208,62
800 - 899	5,00	4,00	80,70	68,00	157,70	137,89
900 - 999	11,80	1,00	30,00	26,00	68,80	82,37
> 1000	6,90		88,60	183,80	279,30	249,89
Total général	688,40	438,00	473,70	515,40	2115,50	2 075,50

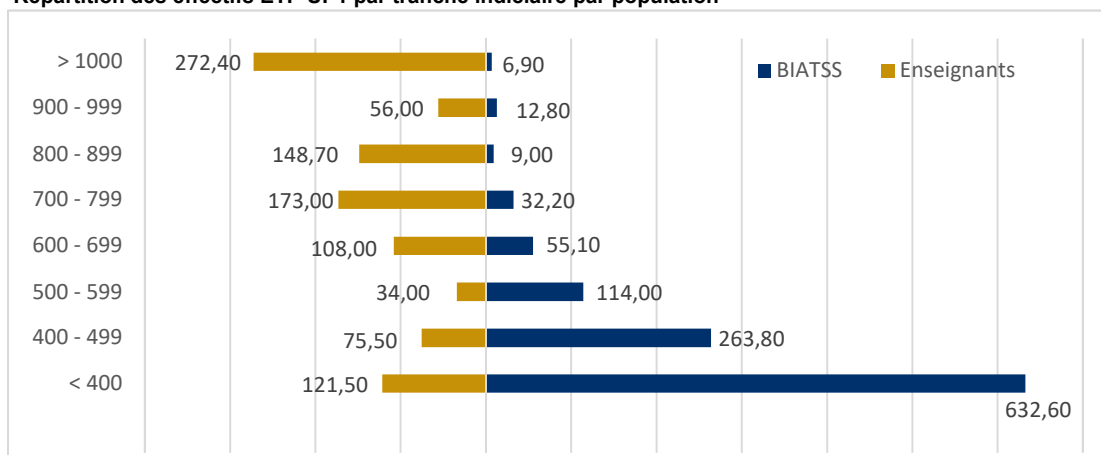
Ces effectifs ne prennent en compte que les agents indicés.

En effet, certains personnels perçoivent une rémunération au forfait ou à la vacation ne reposant pas sur la valeur du point d'indice.

Répartition des effectifs ETP UP1 par tranche indiciaire par genre



Répartition des effectifs ETP UP1 par tranche indiciaire par population



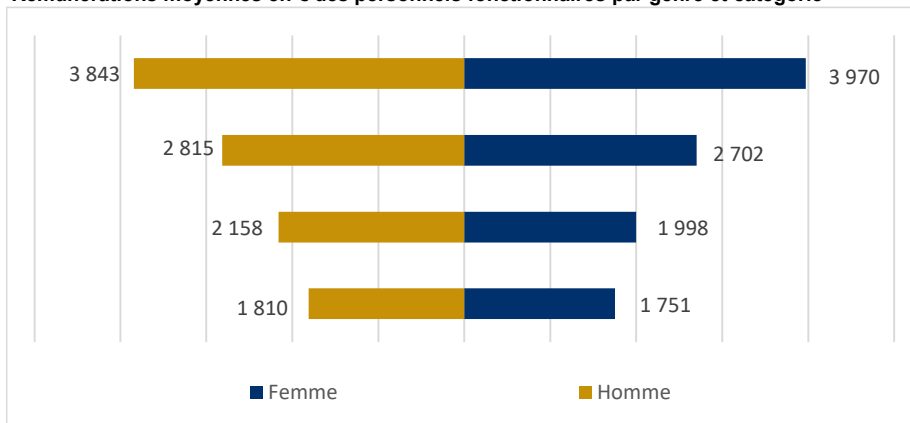
B - Personnel BIATSS

Rémunérations nettes mensuelles moyennes en € par genre, statut et catégorie hiérarchique

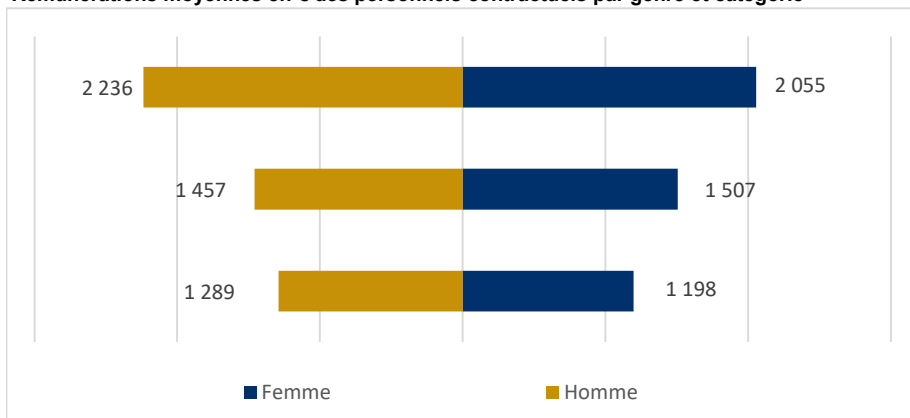
Statut et catégorie	Femme	Homme	Total	Rappel Total 2018
Fonctionnaires	2 233	2 265	2 246	2 184
A+	3 970	3 843	3 927	3 804
A	2 702	2 815	2 748	2 715
B	1 998	2 158	2 058	1 996
C	1 751	1 810	1 776	1 721
Contractuels	1 563	1 672	1 603	1 635
A	2 055	2 236	2 127	2 147
B	1 507	1 457	1 493	1 463
C	1 198	1 289	1 233	1 232
Total	1 936	2 022	1 969	1 999

La rémunération nette mensuelle moyenne d'un personnel BIATSS est 1969€.
2246€ pour un fonctionnaire et 1603€ pour un agent contractuel.

Rémunérations moyennes en € des personnels fonctionnaires par genre et catégorie



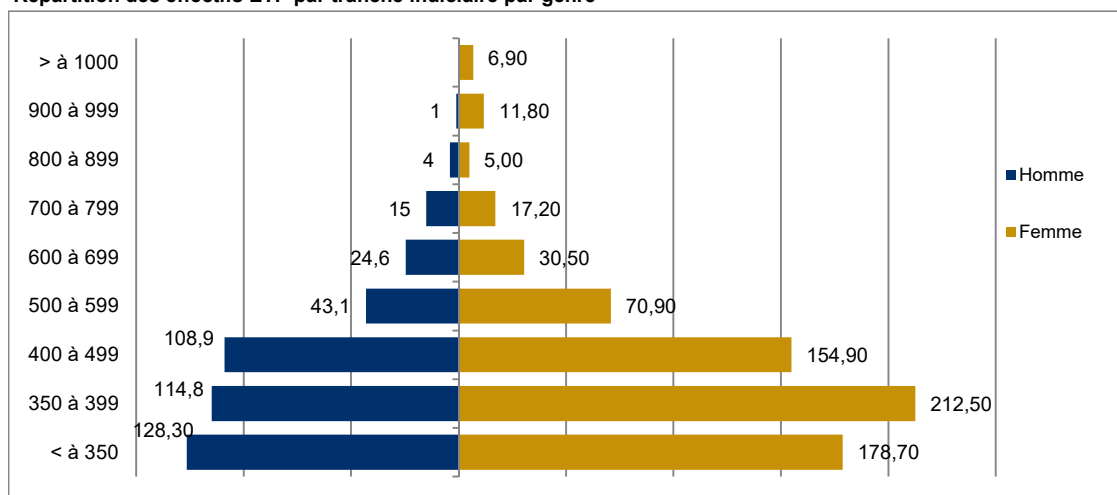
Rémunérations moyennes en € des personnels contractuels par genre et catégorie



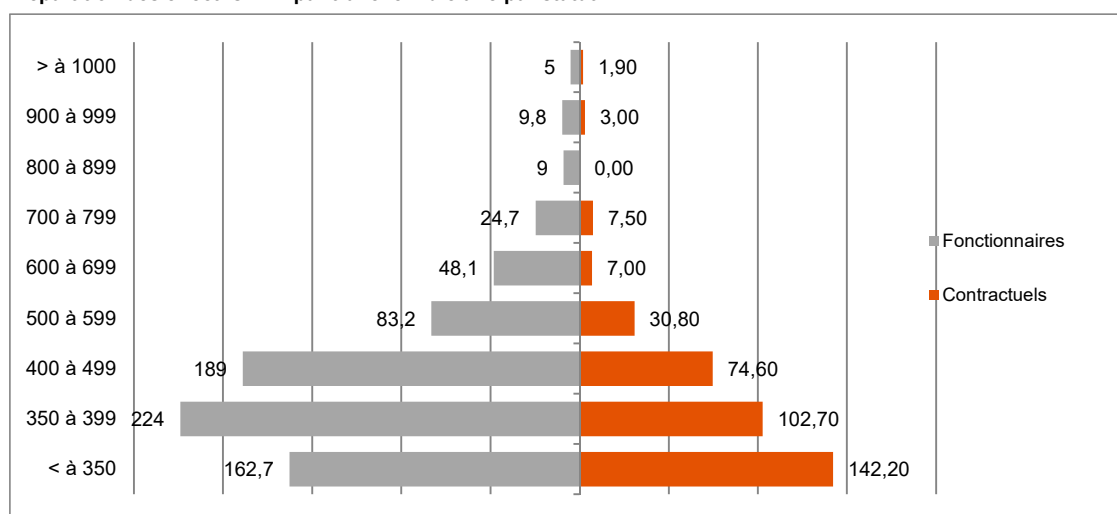
Répartition des effectifs ETP par tranche indiciaire, statut et genre

Tranche indiciaire	Contractuels		Fonctionnaires		Total	Rappel Total 2018
	Femme	Homme	Femme	Homme		
< à 350	89,30	52,90	89,40	73,60	305,20	395,1
350 à 399	68,40	34,30	144,10	80,60	327,40	264,5
400 à 499	50,20	24,40	104,70	84,50	263,80	234,3
500 à 599	20,30	10,50	50,60	32,60	114,00	119,2
600 à 699	5,00	2,00	25,50	22,60	55,10	47,4
700 à 799	4,50	3,00	12,70	12,00	32,20	28,3
800 à 899			5,00	4,00	9,00	11,1
900 à 999	3,00		8,80	1,00	12,80	9,8
> à 1000	1,90		5,00		6,90	5,0
TOTAL	242,6	127,1	445,8	310,9	1 126,40	1 114,6

Répartition des effectifs ETP par tranche indiciaire par genre



Répartition des effectifs ETP par tranche indiciaire par statut



C - Personnels enseignants

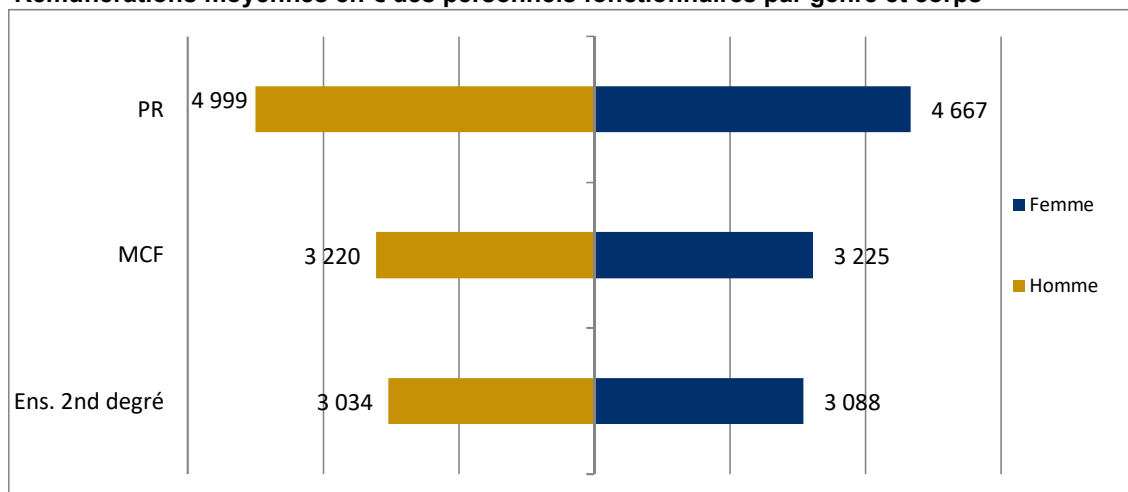
Rémunérations nettes mensuelles moyennes par statut, corps ou type de contrat

Statut et corps	Femme	Homme	Total	Rappel Total 2018
Fonctionnaires	3 555	3 982	3 782	3 768
PR	4 667	4 999	4 890	4 877
MCF	3 225	3 220	3 223	3 194
Ens. 2nd degré	3 088	3 034	3 065	3 031
Contractuels	1 556	1 565	1 560	1 523
PAST	2 225	1 909	1 960	1 812
MAST	1 759	1 533	1 617	1 428
ATER	1 462	1 452	1 457	1 388
Doctorant	1 588	1 606	1 597	1 585
Autres	1 798	1 912	1 849	1 515
Total	2 548	2 836	2 697	2 852

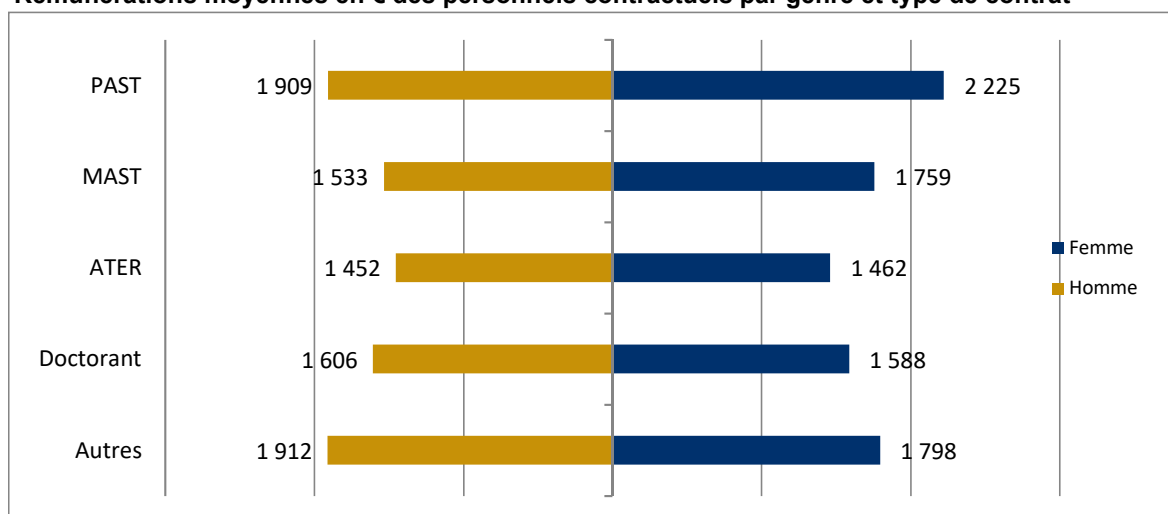
La rémunération nette mensuelle moyenne d'un personnel enseignant est 2 697 Euros.

3 782 Euros pour un fonctionnaire et 1560 Euros pour un agent contractuel.

Rémunérations moyennes en € des personnels fonctionnaires par genre et corps



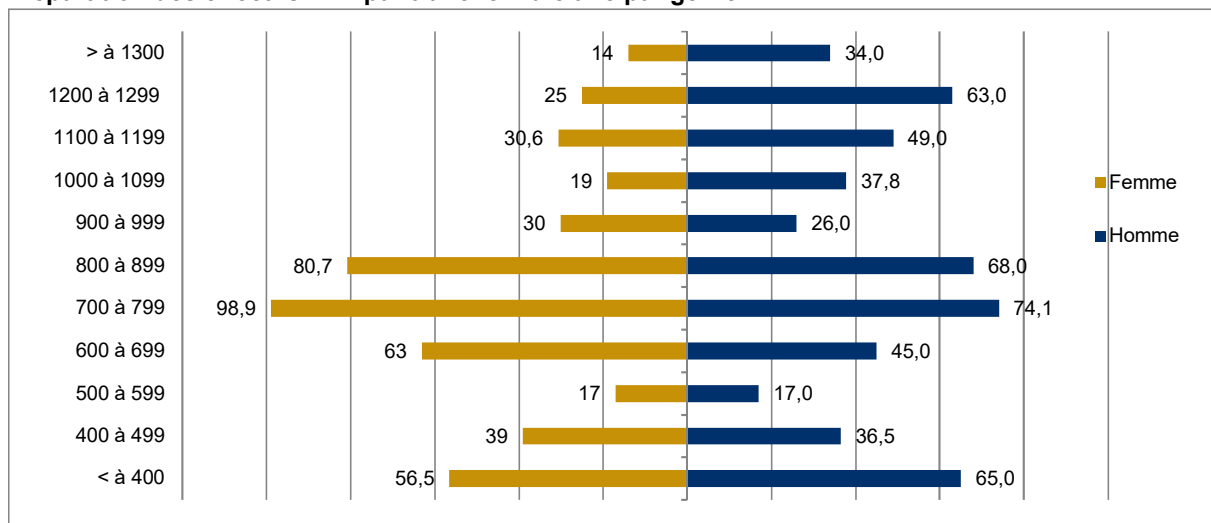
Rémunérations moyennes en € des personnels contractuels par genre et type de contrat



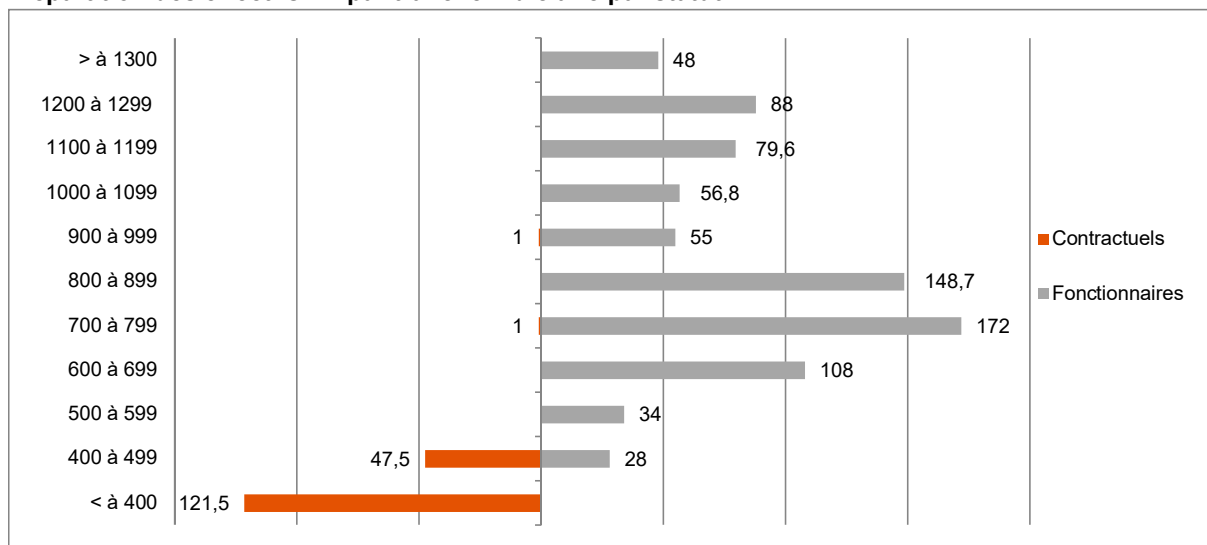
Répartition des effectifs ETP par tranche indiciaire, statut et genre

Tranche indiciaire	Contractuel		Fonctionnaire		TOTAL	Rappel Total 2018
	Femme	Homme	Femme	Homme		
< 400	56,5	65,0			121,5	118,3
400 - 499	26,0	21,5	13,0	15,0	75,5	53,3
500 - 599			17,0	17,0	34,0	41,3
600 - 699			63,0	45,0	108,0	125,3
700 - 799	1,0		97,9	74,1	173,0	180,5
800 - 899			80,7	68,0	148,7	126,8
900 - 999	1,0		29,0	26,0	56,0	72,6
1000 - 1099			19,0	37,8	56,8	80,5
1100 - 1199			30,6	49,0	79,6	68,0
1200 - 1299			25,0	63,0	88,0	42,7
> 1300			14,0	34,0	48,0	53,6
TOTAL	84,5	86,5	389,2	428,9	989,1	962,8

Répartition des effectifs ETP par tranche indiciaire par genre



Répartition des effectifs ET par tranche indiciaire par statut



D - Rémunérations nettes par décile des personnels UP1

Définition : si on ordonne une distribution de salaires, les déciles sont les valeurs qui partagent cette distribution en 10 parties égales (c'est-à-dire de même effectif).

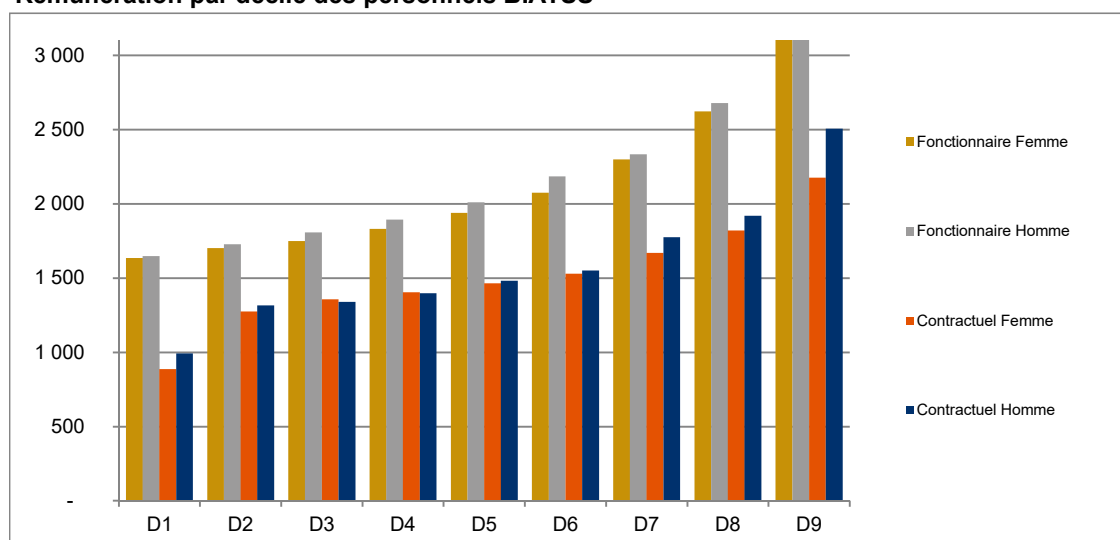
Ainsi, le 1er décile (D1) est la valeur du salaire telle que 10% des salariés perçoivent moins (donc telle que 90% des salariés perçoivent plus);

le 2ème décile (D2) est la valeur du salaire telle que 20% des salariés perçoivent moins (donc telle que 80% des salariés perçoivent plus);

le 5ème décile (D5) est la valeur du salaire telle que la moitié des salariés perçoivent moins (donc telle que la moitié des salariés perçoivent plus); etc...

DÉCILE	BIATSS				ENSEIGNANT			
	Fonctionnaire		Contractuel		Fonctionnaire		Contractuel	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
D1	1 636	1 649	886	994	2 506	2 543	1 321	1 321
D2	1 703	1 729	1 275	1 316	2 815	2 990	1 343	1 332
D3	1 751	1 808	1 357	1 341	3 014	3 278	1 373	1 370
D4	1 833	1 894	1 405	1 399	3 237	3 462	1 436	1 456
D5	1 941	2 010	1 465	1 482	3 390	3 861	1 544	1 582
D6	2 075	2 186	1 531	1 551	3 544	4 325	1 599	1 599
D7	2 301	2 334	1 669	1 776	3 815	4 787	1 617	1 634
D8	2 624	2 679	1 821	1 920	4 358	5 152	1 649	1 682
D9	3 247	3 240	2 177	2 507	5 043	5 421	1 837	1 840

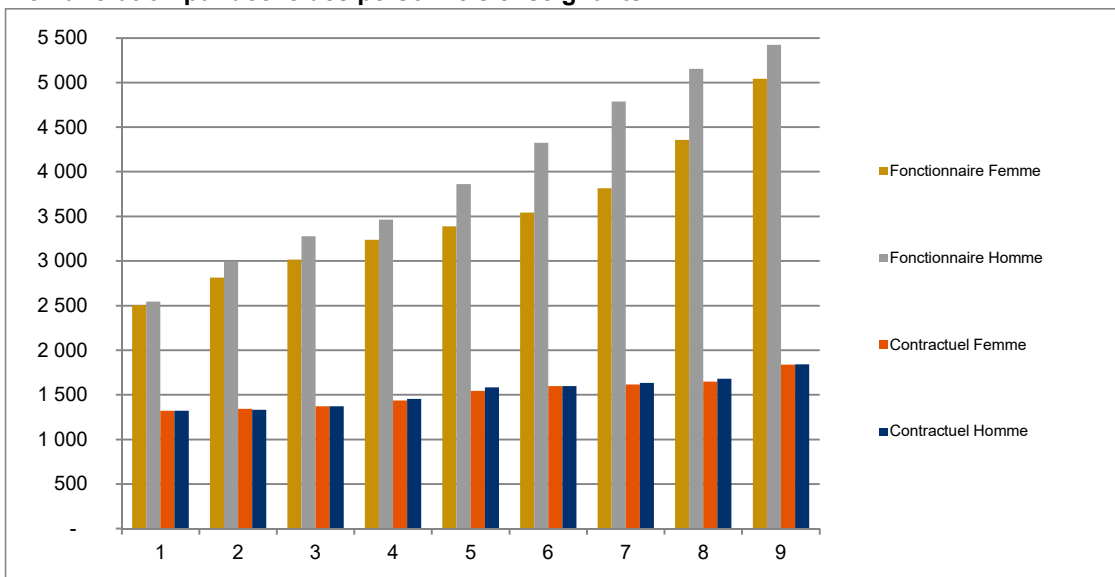
Rémunération par décile des personnels BIATSS



Pour les personnels fonctionnaires, 50% perçoivent plus de 1941 euros pour les femmes et 2010 euros pour les hommes.

Pour les contractuels, 50% perçoivent plus 1465 euros pour les femmes et 1482 euros pour les hommes.

Rémunération par décile des personnels enseignants



Pour les personnels fonctionnaires, 50% perçoivent plus de 3390 euros pour les femmes et 3861 euros pour les hommes.

Pour les contractuels, 50% perçoivent plus 1544 euros pour les femmes et 1582 euros pour les hommes.

E - Part des primes et indemnités des personnels fonctionnaires dans la rémunération globale en % (*)

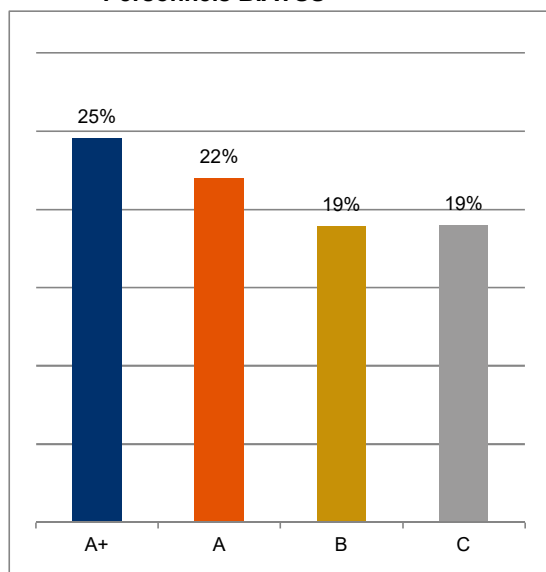
Population	Part des primes et indemnités	Rappel 2018 (**)
BIATSS	21%	19%
Catégorie A+	25%	23%
Catégorie A	22%	21%
Catégorie B	19%	18%
Catégorie C	19%	18%
Enseignants	8%	8%
Enseignants-chercheurs	7%	8%
Enseignants second degré	8%	7%

(*) Sont retenus pour la rémunération globale les éléments suivants :

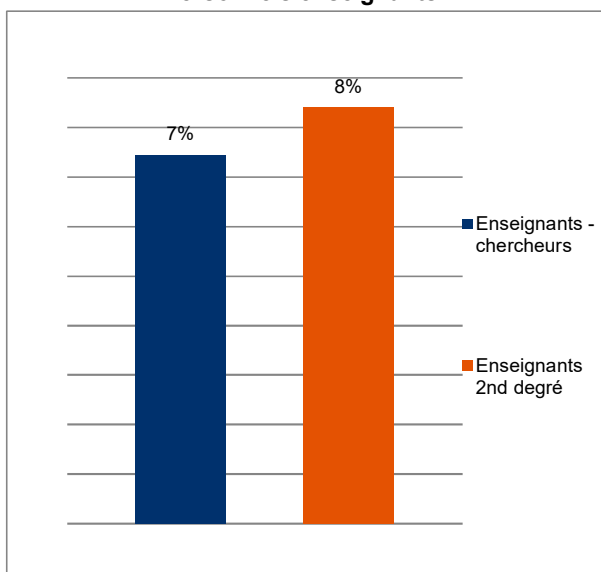
Rémunération principale + prestations sociales + rémunérations accessoires

(**) Les chiffres de 2018 ont été révisés pour la population BIATSS car ils intégraient des contractuels

Personnels BIATSS



Personnels enseignants



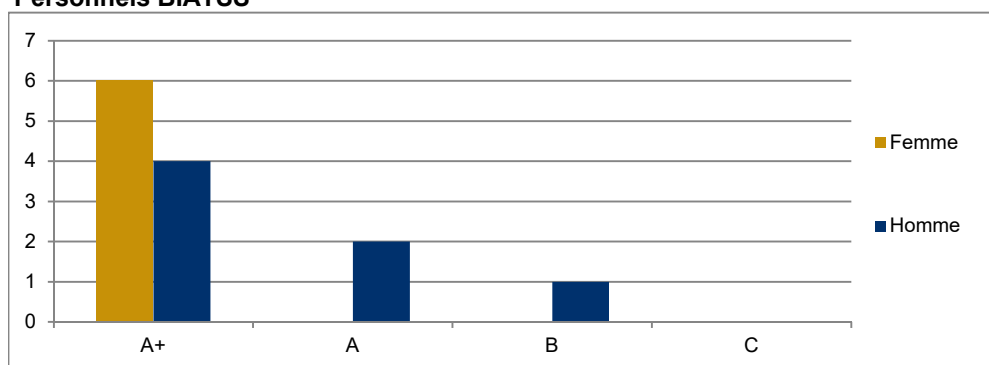
F - Agents bénéficiaires de la GIPA

Définition :

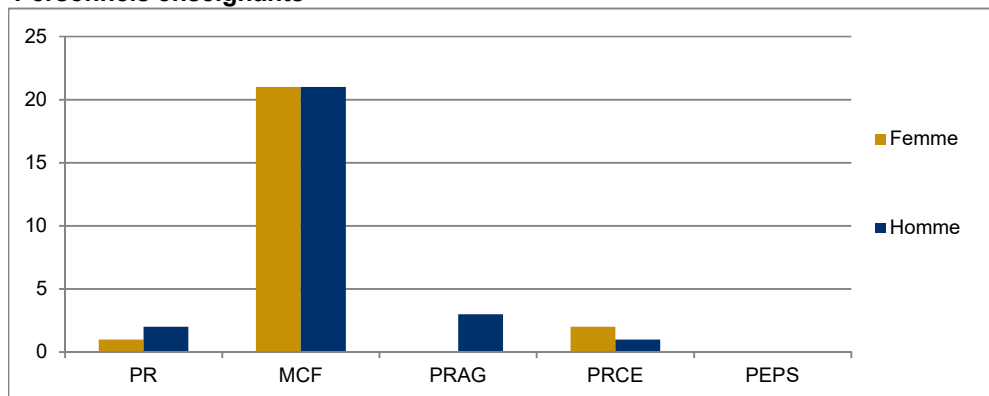
La GIPA ou **Garantie individuelle du pouvoir d'achat** est une prime individuelle. Elle repose sur le principe suivant : lorsque l'avancement automatique à l'ancienneté et le montant de revalorisation annuel de la valeur du point fonction publique sont inférieurs à l'inflation, le fonctionnaire a alors droit à une prime qui garantit le maintien de son pouvoir d'achat. La GIPA résulte plus précisément d'une comparaison faite entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de 4 ans et celle de l'indice des prix à la consommation (hors tabac) sur cette même période.

POPULATION	CAT/Corps	Femme	Homme	Total	Rappel 2018
BIATSS	A+	6	4	10	8
	A		2	2	0
	B			0	0
	C		1	1	1
	Total	6	7	13	9
Enseignants	PR	1	2	3	2
	MCF	21	21	42	9
	PRAG		3	3	8
	PRCE	2	1	3	0
	PEPS			0	0
	Total	24	27	51	19
TOTAL		30	34	64	28

Personnels BIATSS



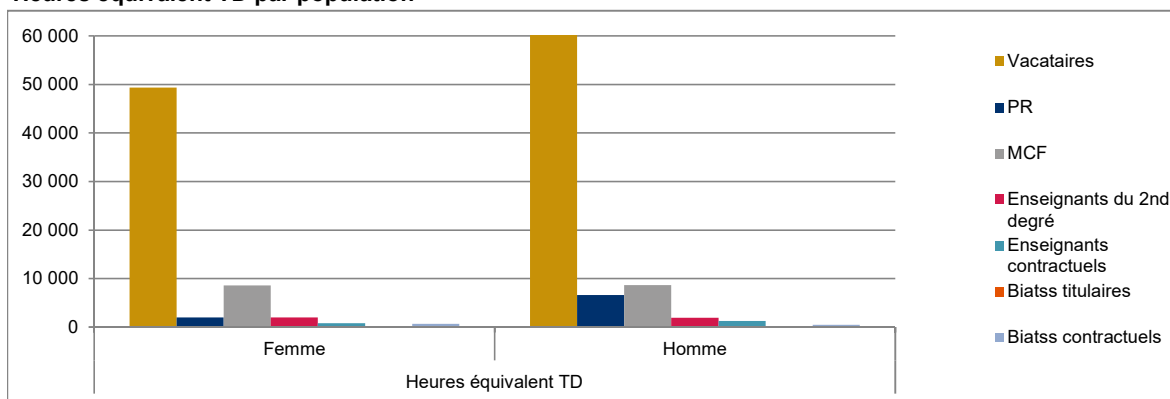
Personnels enseignants



G - Heures complémentaires et vacances d'enseignement 2019

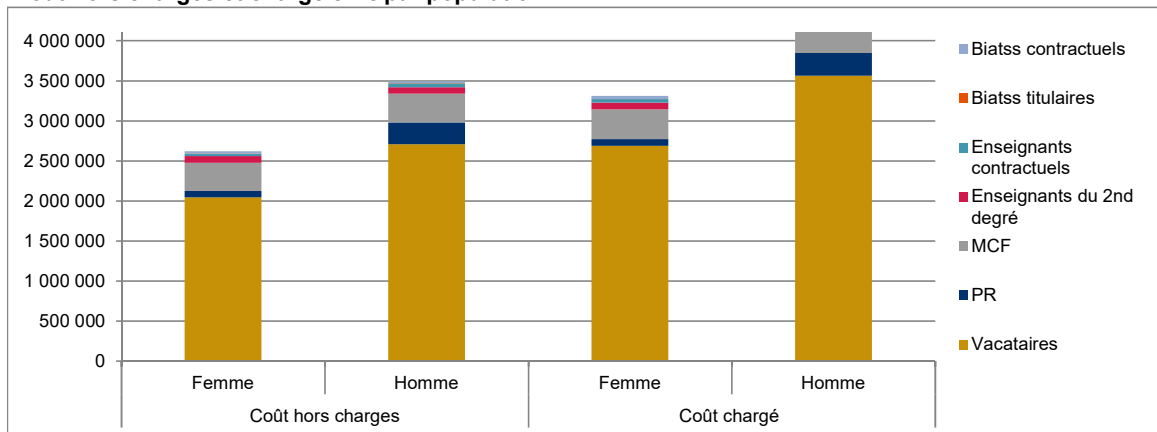
Population	Nombre d'agents concernés			Heures équivalent TD		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Vacataires	2 001	2 436	4 437	49 306	65 410	114 715
PR	54	133	187	1 988	6 546	8 534
MCF	173	158	331	8 523	8 642	17 165
Enseignants du 2nd degré	40	56	96	1 957	1 910	3 867
Enseignants contractuels	23	45	68	745	1 219	1 964
Biatss titulaires	2	2	4	61	105	166
Biatss contractuels	16	10	26	618	431	1 050
Total	2 309	2 840	5 149	63 199	84 263	147 462
Rappel 2018	1 627	2 149	3 776	55 974	73 562	129 535

Heures équivalent TD par population



Population	Coût hors charges en €			Coût chargé en €		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Vacataires	2 041 741	2 708 610	4 750 351	2 685 611	3 562 779	6 248 390
PR	82 318	271 078	353 396	86 433	284 632	371 066
MCF	352 954	357 869	710 823	370 602	375 763	746 364
Enseignants du 2nd degré	81 051	79 089	160 140	85 103	83 044	168 147
Enseignants contractuels	30 862	50 487	81 348	41 561	67 989	109 550
Biatss titulaires	2 547	4 348	6 895	2 674	4 565	7 239
Biatss contractuels	25 608	17 859	43 467	36 620	25 538	62 158
Total	2 617 080	3 489 340	6 106 420	3 308 604	4 404 311	7 712 915
Rappel 2018	2 317 871	3 046 185	5 364 057	2 958 016	3 849 479	6 807 495

Coût hors charges et chargé en € par population



H - Vacances d'enseignement par composantes

Composante	Nombre de vacataires d'enseignement			Total heures équivalent TD		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
BIU Cujas		1	1		18	18
CAVEJ	10	17	27	279	1 084	1 363
DDL	225	77	302	7 236	3 132	10 368
DEVE	4		4	108		108
DIREVAL	5	3	8	159	183	342
DPEIP	2		2	60		60
DRH		2	2		12	12
DRI	43	34	77	1 079	1 222	2 301
DSIUN	4	4	8	115	238	354
EDS	469	620	1 089	11 401	16 617	28 018
FCPS	285	402	687	6 275	8 550	14 825
IDUP	28	35	63	535	1 191	1 726
IEDES	44	34	78	1 031	706	1 737
IREST	43	35	78	583	892	1 475
ISST	28	37	65	453	512	965
SCD	5	1	6	153	17	170
UEFAPS	21	48	69	675	1 213	1 888
UFR 02 EES	197	325	522	6 450	10 708	17 158
UFR 03 EHAAS	182	107	289	3 479	2 558	6 037
UFR 04 EAS	154	178	332	5 257	6 831	12 088
UFR 06 EMS	144	321	465	6 758	11 531	18 289
UFR 08 Géographie	132	126	258	2 604	2 902	5 505
UFR 09 EHS	140	203	343	3 578	5 624	9 203
UFR 10 Philosophie	64	62	126	2 270	2 554	4 823
UFR 11 Sc. pol.	43	73	116	1 078	1 745	2 823
UFR 27 Math. info.	37	95	132	1 582	4 224	5 806
Total général	2 309	2 840	5 149	63 199	84 263	147 462
Rappel 2018	1 321	1 769	3 090	44 699	57 593	102 292

Répartition des vacataires par typologie de contrat (ATV et CEV)

Composante	Nombre de vacataires d'enseignement			Total heures équivalent TD		
	ATV	CEV	Total	ATV	CEV	Total
CAVEJ		18	18		800	800
DDL	1	244	245	33	7 160	7 193
DEVE	4		4	108		108
DIREVAL		3	3		51	51
DPEIP		2	2		60	60
DRH		2	2		12	12
DRI		77	77		2 301	2 301
DSIUN		6	6		325	325
EDS	189	785	974	3 937	19 211	23 149
FCPS	11	660	671	188	13 204	13 392
IDUP	18	40	58	321	1 045	1 366
IEDES	2	70	72	45	1 466	1 511
IREST	5	67	72	66	1 238	1 304
ISST	2	59	61	81	578	659
SCD	2	3	5	96	56	152
UEFAPS	2	29	31	78	980	1 058
UFR 02 EES	27	419	446	985	12 923	13 908
UFR 03 EHAAS	63	173	236	1 238	3 061	4 299
UFR 04 EAS	18	259	277	746	8 958	9 705
UFR 06 EMS	33	357	390	1 257	10 530	11 787
UFR 08 Géographie	17	197	214	611	3 946	4 557
UFR 09 EHS	14	268	282	277	6 524	6 800
UFR 10 Philosophie	14	85	99	535	3 399	3 933
UFR 11 Sc. pol.	23	72	95	443	1 738	2 181
UFR 27 Math. info.	4	93	97	117	3 985	4 102
Total général	449	3 988	4 437	11 163	103 553	114 715
Rappel 2018	174	2 916	3 090	7 017	95 275	102 292

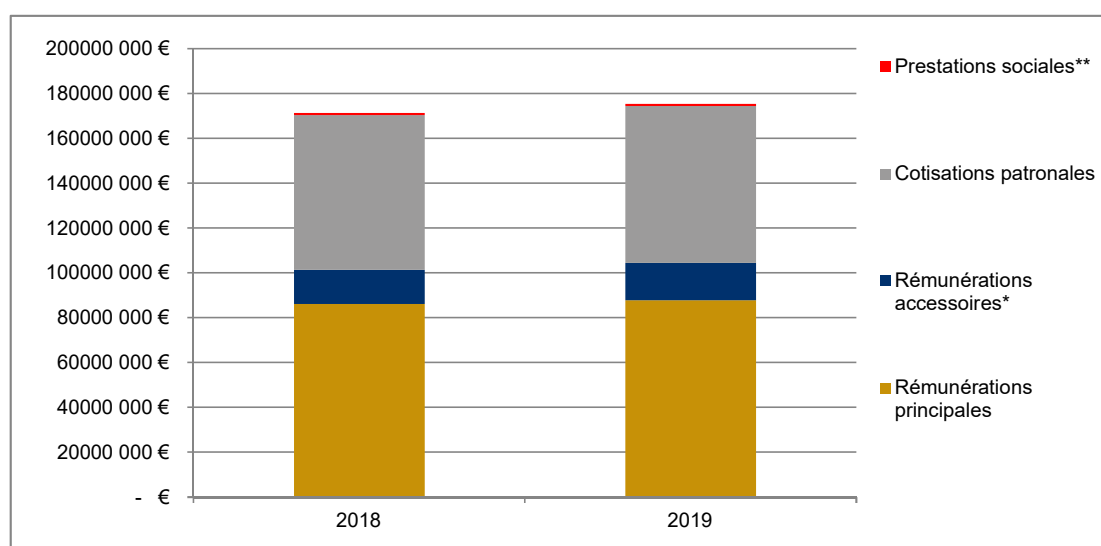
II) La masse salariale

A - Masse salariale globale

	2018	2019
Rémunérations principales	86 104 614 €	87 921 819 €
Rémunérations accessoires*	15 227 089 €	16 584 961 €
Cotisations patronales	69 086 359 €	69 957 386 €
Prestations sociales**	923 129 €	874 097 €
TOTAL	171 341 192 €	175 338 262 €

*Rémunérations accessoires : primes et indemnités, vacances d'enseignement, cours complémentaires

** Prestations sociales : CLD, transports

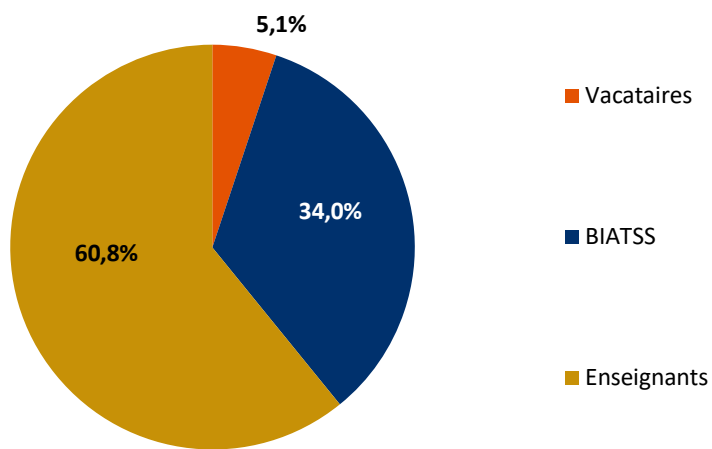


B - Répartition de la masse salariale par type de population

	2018			
	BIATSS	Enseignants (1)	Vacataires	TOTAL
Rémunérations Principales	30 754 851 €	55 342 684 €	0 €	86 097 536 €
Rémunérations accessoires	5 407 720 €	3 806 520 €	6 019 926 €	15 234 167 €
Cotisations patronales	23 078 831 €	44 062 366 €	1 945 161 €	69 086 359 €
Prestations sociales	566 549 €	356 316 €	264 €	923 129 €
TOTAL	59 807 953 €	103 567 887 €	7 965 352 €	171 341 192 €
	2019			
	BIATSS	Enseignants (1)	Vacataires	TOTAL
Rémunérations principales	30 696 244 €	57 225 575 €	0 €	87 921 819 €
Rémunérations accessoires	5 718 156 €	4 039 277 €	6 827 528 €	16 584 961 €
Cotisations patronales	22 764 381 €	45 042 221 €	2 150 784 €	69 957 386 €
Prestations sociales	502 419 €	371 230 €	448 €	874 097 €
TOTAL	59 681 199 €	106 678 303 €	8 978 760 €	175 338 262 €

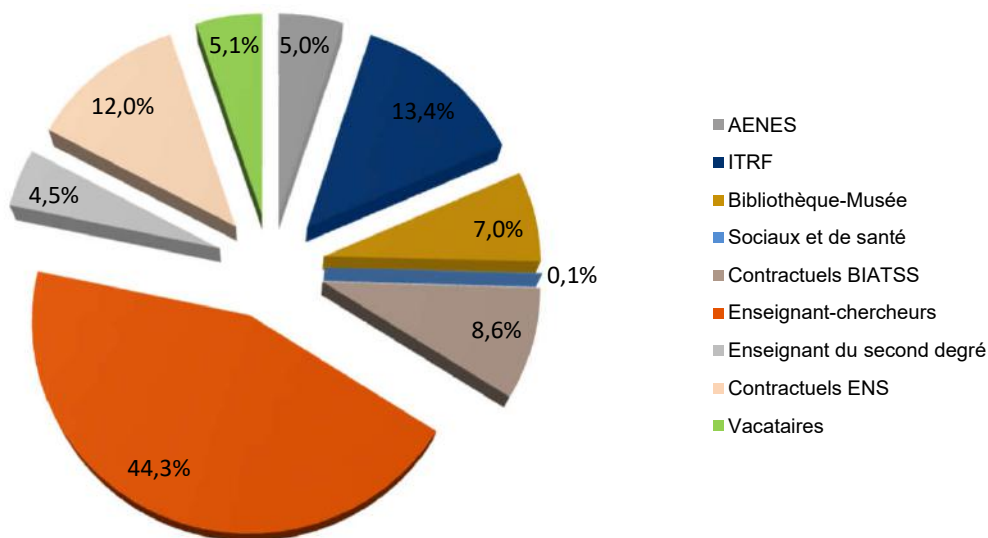
(1) y compris invités

Répartition de la masse salariale 2019 par population



C - Répartition de la masse salariale 2019 en € par filière

Population	Rémunérations principales	Rémunérations accessoires	Charges patronales	Prestations sociales	Total
BIATSS					
AENES	3 964 138	1 067 353	3 568 785	103 625	8 703 900
ITRF	10 772 775	2 861 217	9 752 789	186 782	23 573 563
Bibliothèque	5 607 251	1 462 868	5 086 379	79 697	12 236 196
Sociaux et de santé	56 893	10 444	51 278	827	119 442
Personnel contractuel	10 295 186	316 274	4 305 151	131 488	15 048 098
ENSEIGNANTS					
Enseignant-chercheurs	39 065 961	3 159 593	35 233 939	224 490	77 683 983
Enseignant du second degré	3 931 166	363 084	3 543 309	30 472	7 868 032
Enseignant contractuel	14 228 448	516 599	6 264 973	116 268	21 126 288
VACATAIRES					
VACATAIRES		6 827 528	2 150 784	448	8 978 760
Total	87 921 819	16 584 961	69 957 386	874 097	175 338 262

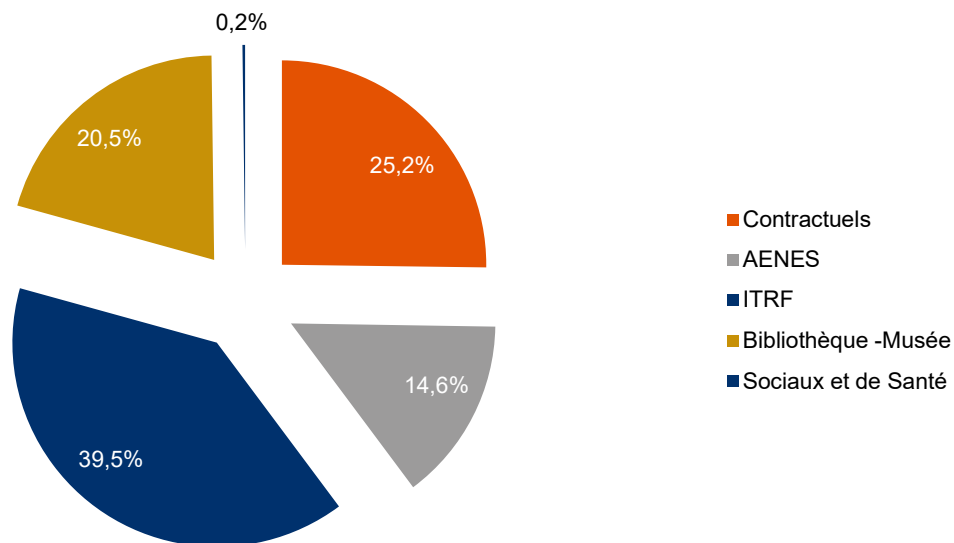


D - Répartition de la masse salariale 2019 par population, filière, corps et catégorie

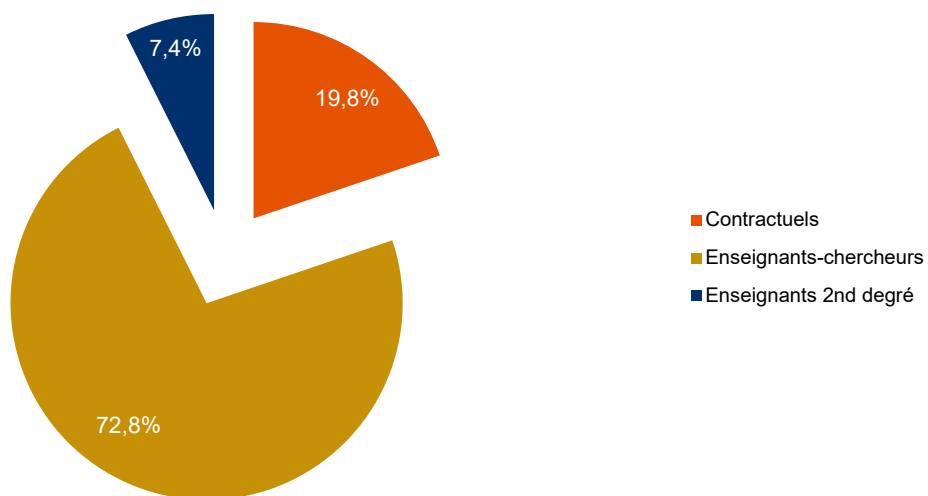
Population/Filière /Catégorie/Corps	Rémunérations principales	Rémunérations accessoires	Charges patronales	Prestations sociales	Total général	Rappel 2018
BIATSS						
BIATSS fonctionnaires						
AENES	3 964 138 €	1 067 353 €	3 568 785 €	103 625 €	8 703 900 €	9 635 718 €
A+	501 266 €	289 406 €	438 116 €	3 884 €	1 232 671 €	653 294 €
A	538 232 €	150 744 €	460 435 €	5 755 €	1 155 165 €	1 923 689 €
B	1 067 855 €	227 058 €	998 041 €	47 584 €	2 340 538 €	2 476 184 €
C	1 856 785 €	400 146 €	1 672 193 €	46 402 €	3 975 526 €	4 582 550 €
ITRF	10 772 775 €	2 861 217 €	9 752 789 €	186 782 €	23 573 563 €	23 281 981 €
A+	721 743 €	303 277 €	646 105 €	6 219 €	1 677 344 €	1 635 964 €
A	3 850 785 €	1 121 052 €	3 485 248 €	49 378 €	8 506 463 €	8 295 894 €
B	2 702 674 €	647 605 €	2 446 694 €	49 326 €	5 846 300 €	6 208 346 €
C	3 497 573 €	789 283 €	3 174 742 €	81 858 €	7 543 457 €	7 141 777 €
Bibliothèque -Musée	5 607 251 €	1 462 868 €	5 086 379 €	79 697 €	12 236 196 €	11 973 517 €
A+	1 980 624 €	457 754 €	1 803 301 €	16 057 €	4 257 736 €	4 112 668 €
A	677 757 €	179 763 €	611 905 €	9 029 €	1 478 453 €	1 416 474 €
B	1 343 953 €	345 685 €	1 218 484 €	24 119 €	2 932 242 €	2 829 384 €
C	1 604 917 €	479 667 €	1 452 689 €	30 492 €	3 567 766 €	3 614 992 €
Sociaux et de Santé	56 893 €	10 444 €	51 278 €	827 €	119 442 €	115 393 €
A	56 893 €	10 444 €	51 278 €	827 €	119 442 €	115 393 €
Total BIATSS fonctionnaires	20 401 058 €	5 401 883 €	18 459 230 €	370 931 €	44 633 102 €	45 006 608 €
BIATSS contractuels						
A	4 828 019 €	133 702 €	2 041 165 €	43 718 €	7 046 603 €	7 295 599 €
B	2 324 394 €	103 244 €	1 002 721 €	36 893 €	3 467 252 €	3 364 120 €
C	3 142 774 €	79 328 €	1 261 264 €	50 877 €	4 534 242 €	4 141 625 €
Total BIATSS contractuels	10 295 186 €	316 274 €	4 305 151 €	131 488 €	15 048 098 €	14 801 344 €
Total BIATSS	30 696 244 €	5 718 156 €	22 764 381 €	502 419 €	59 681 199 €	59 807 953 €
ENSEIGNANTS						
Enseignants fonctionnaires						
Enseignants 2nd degré	3 931 166 €	363 084 €	3 543 309 €	30 472 €	7 868 032 €	7 632 232 €
PRAG	2 789 139	257 727	2 518 033	20 642	5 585 540 €	5 421 067 €
PRCE	560 425	46 361	500 381	4 997	1 112 163 €	1 087 150 €
PEPS	545 403	46 099	491 754	4 420	1 087 675 €	1 043 341 €
PLP	36 199	12 899	33 142	414	82 653 €	80 675 €
Enseignants-chercheurs	39 065 961 €	3 159 593 €	35 233 939 €	224 490 €	77 683 983 €	76 899 975 €
PROF.UNIV	19 569 174 €	1 452 867 €	17 692 586 €	81 408 €	38 796 036 €	38 415 877 €
MAIT.CONF.	19 496 786 €	1 706 726 €	17 541 352 €	143 082 €	38 887 947 €	38 484 098 €
Total Enseignants fonctionnaires	42 997 127 €	3 522 678 €	38 777 248 €	254 962 €	85 552 014 €	84 532 207 €
Enseignants contractuels						
ATER	4 370 346 €	335 844 €	2 229 930 €	38 899 €	6 975 019 €	6 014 181 €
Doctorant	7 852 630 €	68 716 €	3 243 598 €	69 273 €	11 234 218 €	11 437 680 €
MAST	521 637 €	42 598 €	216 917 €	1 103 €	782 255 €	576 130 €
PAST	648 560 €	21 739 €	224 886 €	379 €	895 564 €	747 085 €
Autres (1)	835 275 €	47 701 €	349 642 €	6 614 €	1 239 233 €	260 605 €
Total Enseignants contractuels	14 228 448 €	516 599 €	6 264 973 €	116 268 €	21 126 288 €	19 035 680 €
Total enseignants	57 225 575 €	4 039 277 €	45 042 221 €	371 230 €	106 678 303 €	103 567 887 €
Vacataires		6 827 528 €	2 150 784 €	448 €	8 978 760 €	7 965 352 €
Total vacataires	- €	6 827 528 €	2 150 784 €	448 €	8 978 760 €	7 965 352 €
Total général	87 921 819 €	16 584 961 €	69 957 386 €	874 097 €	175 338 262 €	171 341 192 €

(1) Lecteur/Maître de langue, Enseignant 2nd degré contractuel, Invités

Répartition de la masse salariale BIATSS par filière (*)



Répartition de la masse salariale Enseignante par filière (*)



(*) hors vacataires



CONDITIONS DE TRAVAIL

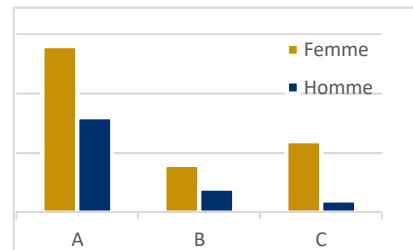
CONDITIONS DE TRAVAIL

I) Télétravail à Paris 1

Sur l'année 2019, 35 dossiers "Télétravail" ont été engagés.

Catégorie des agents en télétravail

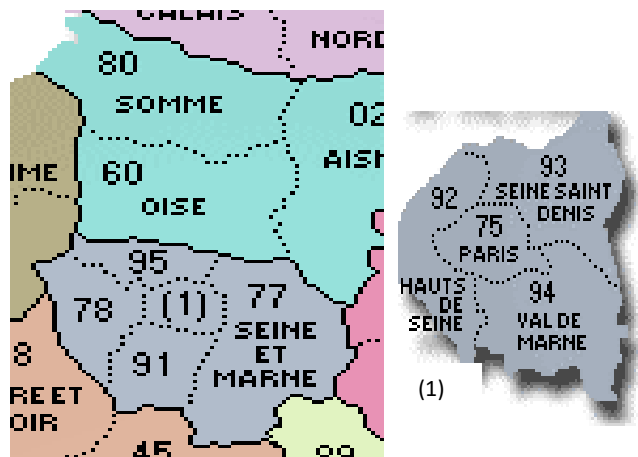
Catégorie	Femme	Homme	Total	Rappel 2018
A	14	8	22	11
B	4	2	6	1
C	6	1	7	1
Total	24	11	35	13



8 agents ayant la Reconnaissance Qualité de Travailleur Handicapé sont en télétravail (5 sur 1 jour, 2 sur 2 jours et 1 sur 3 jours).

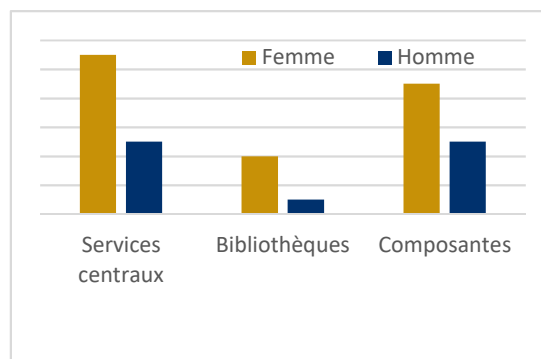
Lieu de résidence des agents en télétravail

Lieu de résidence	Agents	Rappel 2018
Île de France	28	11
75 Paris	4	3
77 Seine et Marne	4	1
78 Yvelines		2
91 Essonne	3	1
92 Hauts de Seine	6	
93 Seine Saint Denis	2	2
94 Val de Marne	5	
95 Val d'Oise	4	2
Province	7	2
28 Eure et Loire	1	
37 Indre et Loire	2	
45 Loiret	3	
51 Marne	1	
60 Oise		1
80 Somme		1
Total	35	13



Affectation des agents en télétravail

Structure	Femme	Homme	Total	Rappel 2018
Services centraux	11	5	16	11
Bibliothèques	4	1	5	
Composantes	9	5	14	2
Total	24	11	35	13



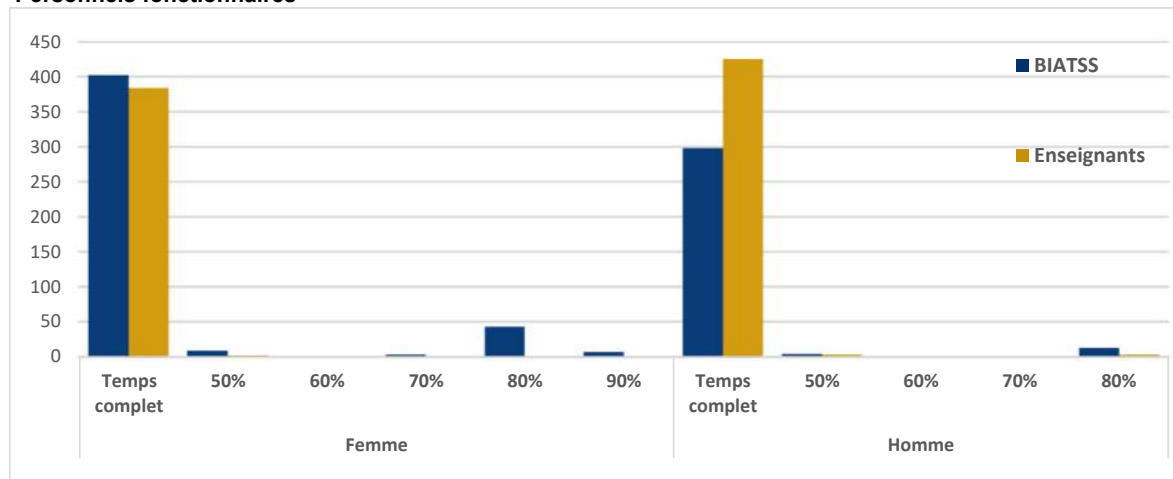
II) ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Répartition des effectifs par quotité de temps de travail

STATUT/Quotité de temps de travail par genre	Femme							Homme							Total général	Rappel 2018	Rappel 2017
	TC	Temps partiel					Total	TC	Temps partiel					Total			
		50%	60%	70%	80%	90%			50%	60%	70%	80%	90%				
FONCTIONNAIRES	786	11	2	4	44	8	855	723	7	0	1	16	0	747	1602	1625	1627
BIATSS	402	9	1	3	43	7	465	298	4			13		315	780	809	812
Enseignants	384	2	1	1	1	1	390	425	3		1	3		432	822	816	815
CONTRACTUELS	453	137	2	11	8	4	615	332	141	1	4	5	1	484	1099	1027	1001
BIATSS	233	27	2	11	8	4	285	130	10	1	4	4	1	150	435	402	407
Enseignants	220	110					330	202	131			1		334	664	625	594
Total général	1239	148	4	15	52	12	1470	1055	148	1	5	21	1	1231	2701	2652	2628

Les effectifs des agents à 50% sont principalement composés d'ATER (81%).

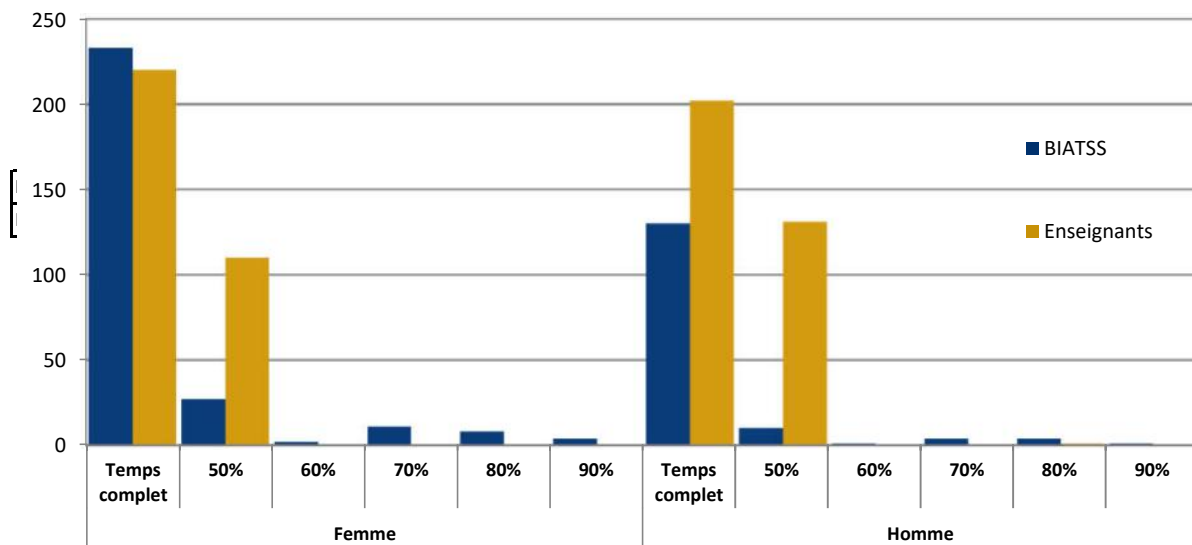
Personnels fonctionnaires



94,2% des personnels fonctionnaires travaillent à temps complet :

- 85,3% pour les personnels personnels BIATSS
- 98,4% pour les personnels enseignants

Personnels contractuels



Pour les personnels contractuels, 71,4% sont à temps complet.
 83,4% pour les personnels BIATSS et 63,6% pour les personnels enseignants.

III) Compte Epargne Temps (CET)

Principe :

Le CET permet aux agents d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération (immédiate ou différée), en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises, ou des sommes qu'il y a affectées.

Bénéficiaires :

Depuis 2002, les agents de l'État BIATSS peuvent ouvrir un compte épargne-temps leur permettant de déposer des jours de congé ou de RTT.

Comme il était prévu par le protocole d'accord sur le pouvoir d'achat du 21 février 2008, un premier décret, n° 2008-1136 du 3 novembre 2008 et un arrêté du 28 août 2009, ont assoupli les règles de prises de jours accumulés sous forme de congé et ouvert la possibilité d'opter pour la «monétisation» de jours de RTT non consommés et épargnés sur un compte épargne-temps.

Le décret n° 2009-1065 du 28 août 2009 a élargi les options ouvertes en offrant aux agents de nouvelles possibilités d'utilisation des jours déposés sur leur compte. Le nouveau dispositif permet, chaque année, de choisir d'épargner des jours pour les utiliser ultérieurement comme jours de congé, de se les faire indemniser ou encore de les placer en épargne-retraite.

Les règles du nouveau CET :

Les 20 premiers jours déposés sur le CET sont conservés pour être exclusivement utilisés sous forme de congé.

Au-delà de 20 jours, l'agent peut choisir entre trois formules :

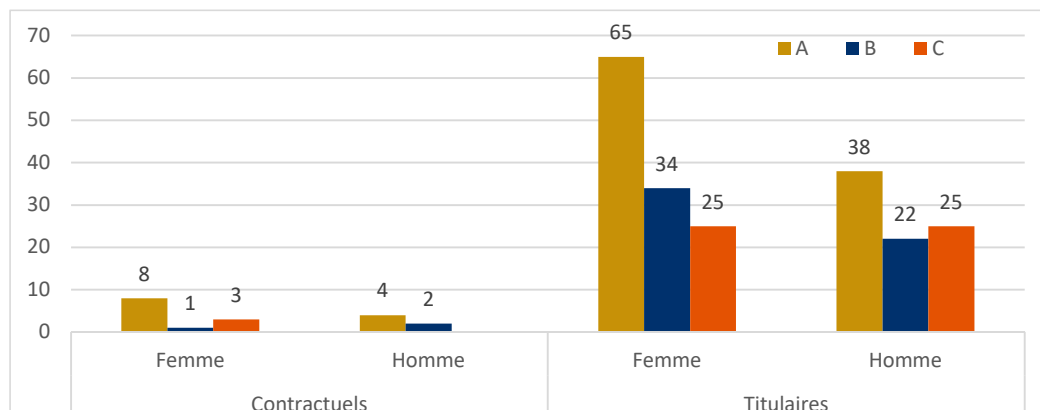
- 1) soit conserver ces jours sur son compte pour prendre des congés ultérieurement et à son rythme, sous réserve de l'intérêt du service. L'agent peut augmenter de 10 jours chaque année le nombre de jours épargnés sur son compte au 31 décembre, et ce jusqu'à 60 jours ;
- 2) soit demander à bénéficier de l'indemnisation de tout ou partie de ces jours et recevoir une rémunération supplémentaire qui apparaît sur sa feuille de paie;
- 3) soit décider d'améliorer sa future retraite et de placer les sommes correspondant à tout ou partie de ces jours au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP). L'agent perçoit alors ultérieurement des montants de pension supplémentaire. Toutefois, pour le moment, les agents non titulaires, qui n'ont pas de droits ouverts au RAFP, ne peuvent pas encore choisir cette troisième formule d'épargne-retraite.

Pour ces jours au-delà du 20ème, l'agent est libre de combiner ces formules. Les jours épargnés au titre de l'année N-1 peuvent être utilisés dans le cadre d'un CET, selon une option exprimée par l'agent au plus tard le 31 janvier de l'année N.

L'agent indique à son gestionnaire son choix entre maintien sur le compte en vue de congés, indemnisation et épargne-retraite, même s'il souhaite conserver ces jours sur son CET. Faute de réponse de la part de l'agent, les jours au-delà de 20 sont automatiquement placés au RAFP si l'agent est fonctionnaire ou indemnisés s'il est agent contractuel.

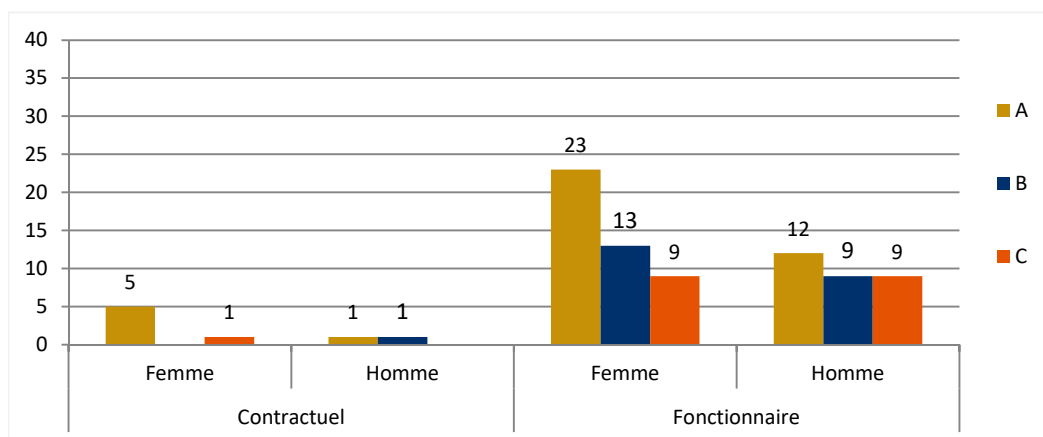
A) Nombre total d'agents possédant un CET au 31/12/2019

Catégorie	Contractuels			Titulaires			Total 2019	Rappel total 2018
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total		
A	8	4	12	65	38	103	115	112
B	1	2	3	34	22	56	59	63
C	3		3	25	25	50	53	53
Total général	12	6	18	124	85	209	227	228



B) Nombre d'agents ayant déposé des jours de CET durant l'année 2019

Catégorie	Contractuels			Fonctionnaires			Total 2019	Rappel total 2018
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total		
A	5	1	6	23	12	35	41	41
B		1	1	13	9	22	23	13
C	1		1	9	9	18	19	14
Total général	6	2	8	45	30	75	83	68



C) Nombre de jours de CET pris en congé par les agents en 2019

Catégorie	Contractuels			Fonctionnaires			Total 2019
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	
A	23	5	28	162	101	263	291
B		5	5	60	34	94	99
C	5		5	32,5	60,5	93	98
Total général	28	10	38	254,5	195,5	450	488

En raison d'une nouvelle organisation portant sur la gestion du CET, cette information n'était pas disponible en 2018.

IV) CONGES ET ABSENCES AU TRAVAIL

A) Répartition du nombre de jours de congé par population du 01/01/2019 au 31/12/2019

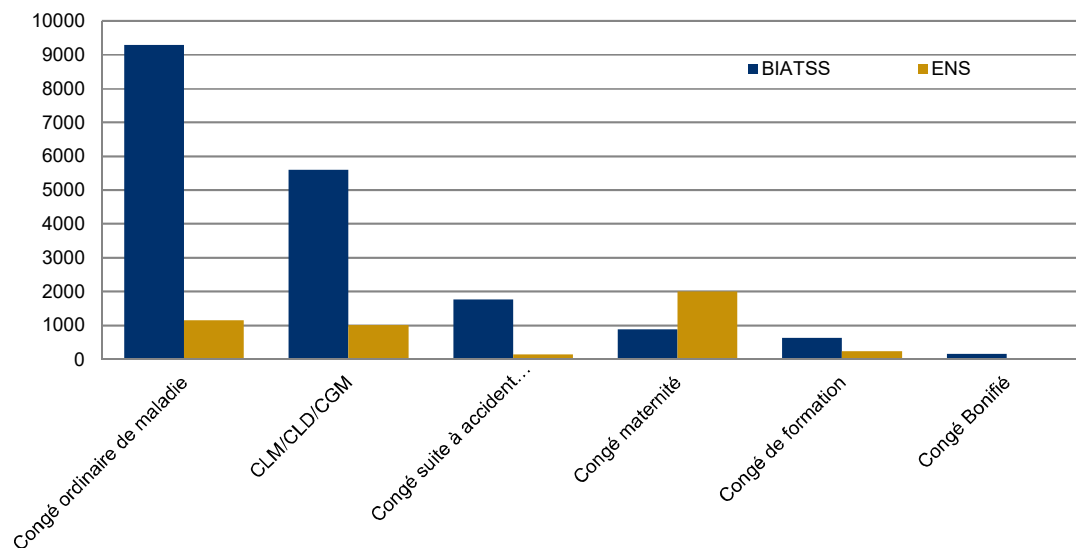
Type de congés	BIATSS		Enseignants		Total	Rappel 2018	Rappel 2017
	Nombre de jours	Ratio*	Nombre de jours	Ratio*			
Congé ordinaire de maladie	9286	7,6	1149	0,8	10435	10600	10915
CLM/CLD/CGM	5594	4,6	1006	0,7	6600	13389	8592
Congé suite à accident de travail/de service **	1765	1,5	147	0,1	1912	1892	2478
Total	16645	13,7	2302	1,5	18947	25881	21985

(*) nombre de jours de congés sur l'effectif moyen de l'année

(**) Y compris les accidents de trajets et les maladies professionnelles

Type de congés	BIATSS	Enseignants	Total	Rappel 2018	Rappel 2017
Congé maternité	881	2002	2883	5326	4586
Congé de formation	632	243	875	0	365
Congé Bonifié	166		166	1464	1331
Total	1679	2245	3924	6790	6282

Les congés ordinaires de maladie représentent 48,8% des congés et absences au travail en 2019.



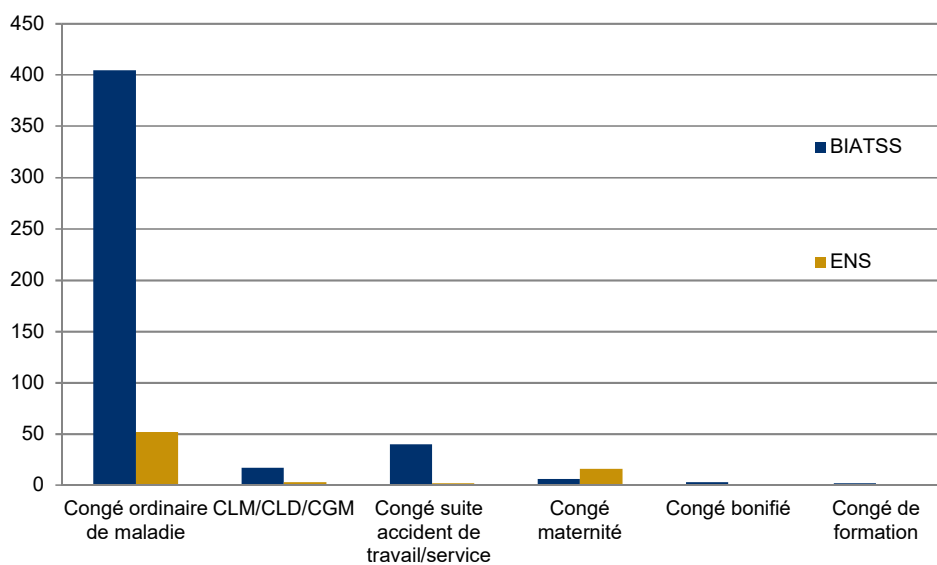
B) Répartition du nombre d'agents absents par population

Type de congés	BIATSS	Enseignants	Total	Rappel 2018	Rappel 2017
Congé ordinaire de maladie	405	52	457	414	441
CLM/CLD/CGM	17	3	20	33	31
Accident de travail/de service*	40	2	42	34	38
Total	462	57	519	481	510

* dont accident de trajet/maladie professionnelle

Type de congés	BIATSS	Enseignants	Total	Rappel 2018	Rappel 2017
Congé maternité	6	16	22	44	40
Congé de formation	2	1	3		1
Congé bonifié	3		3	26	25
Total	11	17	28	70	66

Nombre d'agents absents par population



C) Congé paternité

Population	Effectifs	Nbre de jours pris	Rappel nbre jours 2018	Rappel nbre jours 2017
Personnels BIATSS			22	43
BIATSS CAT A				11
BIATSS CAT B			22	10
BIATSS CAT C				22
Personnels Enseignants	2	22	51	11
Enseignants chercheurs	2	22	39	11
Enseignants 2nd degré			12	0

La durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est fixée à :

- 11 jours calendaires consécutifs en cas de naissance unique,
- 18 jours calendaires consécutifs en cas de naissances multiples.

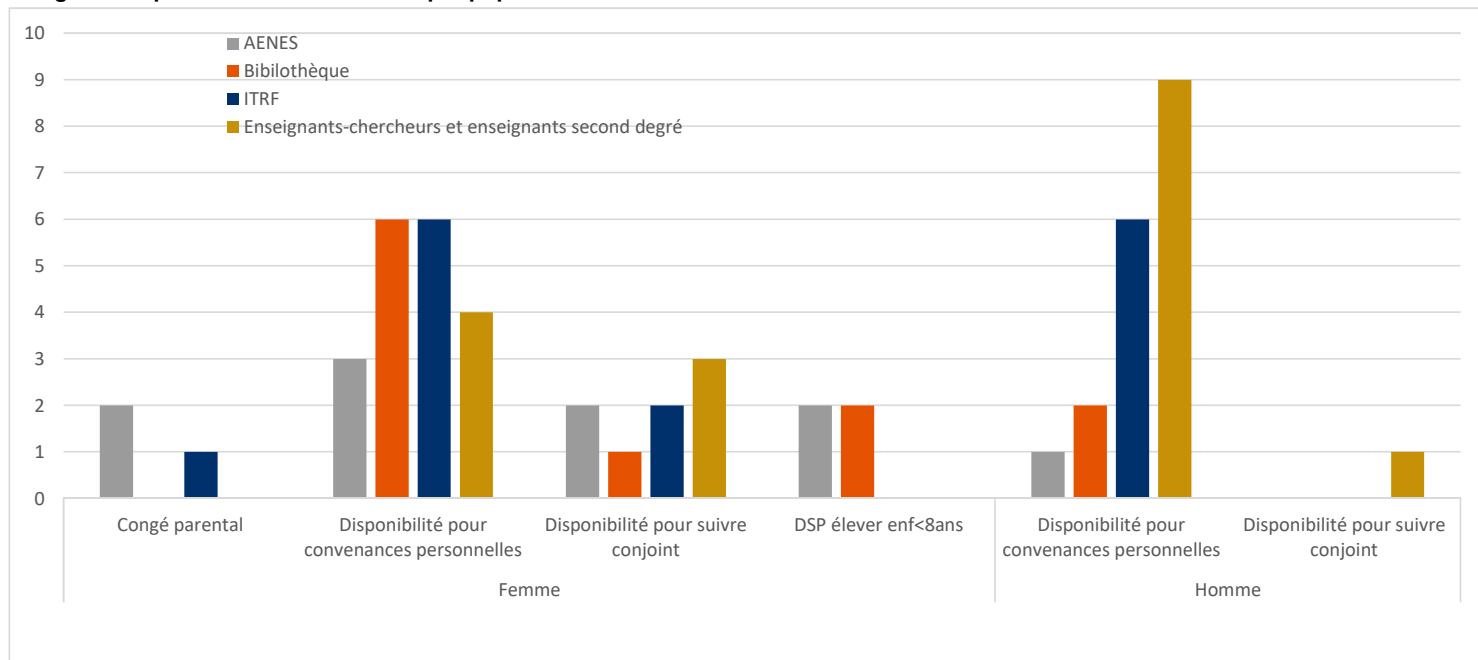
Le bénéficiaire peut prendre moins de 11 jours de congé (ou moins de 18 jours en cas de naissances multiples) s'il le souhaite.

D) Congé parental, d'adoption ou disponibilité liée à la famille

Population/ Motif	Femme					Homme			Total général	Rappel 2018	Rappel 2017
	Congé parental	Disponibilité pour convenances personnelles	Disponibilité pour suivre conjoint	DSP élever enf<8ans	Total	Disponibilité pour convenances personnelles	Disponibilité pour suivre conjoint	Total			
AENES	2	3	2	2	9	1		1	10	1	1
Bibliothèque		6	1	2	9	2		2	11	9	9
ITRF	1	6	2		9	6		6	15	13	13
Enseignants-chercheurs et enseignants second degré		4	3		7	9	1	10	17	13	13
Total général	3	19	8	4	34	18	1	19	53	36	

En 2019, 53 agents ont été en congé parental (5,7%), en disponibilité liée à la famille (86,8%) pour convenances personnelles (69,8%) ou pour suivre son conjoint (17%).

Congé ou disponibilité liés à la famille par population



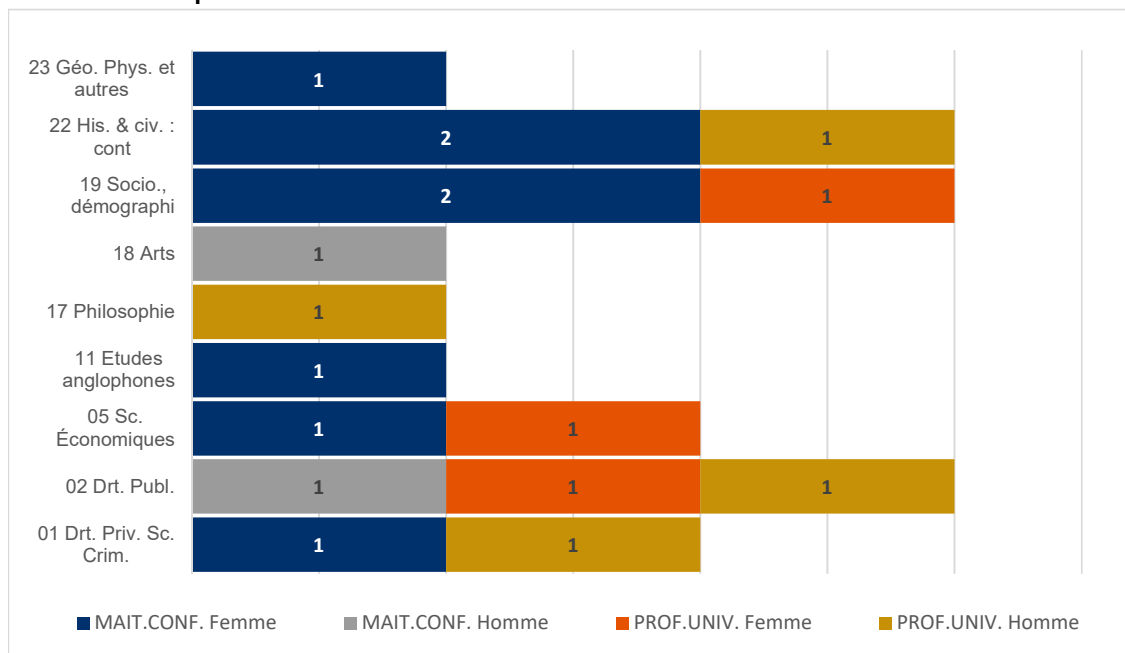
E) CRCT et délégations

1 - CRCT

Le congé pour recherche ou conversion thématique (CRCT) permet aux enseignants chercheurs de se consacrer uniquement à son activité de recherche, puisque, pour une durée maximale d'un an (un ou deux semestres par an), ceux qui en bénéficient sont déchargés de Ces congés sont attribués, après classement des demandes et en fonction du nombre de places disponibles, soit au niveau national par le Conseil National des Universités (CNU), soit en cas de refus par le CNU, au niveau local par le CAC restreint.

CRCT par section CNU	MAIT.CONF.			PROF.UNIV.			Total général	%
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total		
01 Drt. Priv. Sc. Crim.	1		1		1	1	2	11%
02 Drt. Publ.		1	1	1	1	2	3	17%
05 Sc. Économiques	1		1	1		1	2	11%
11 Etudes anglophones	1		1			0	1	6%
17 Philosophie			0		1	1	1	6%
18 Arts		1	1			0	1	6%
19 Socio., démographi	2		2	1		1	3	17%
22 His. & civ. : cont	2		2		1	1	3	17%
23 Géo. Phys. et autres	1		1			0	1	6%
26 Maths. Appliquées		1	1			0	1	6%
Total général	7	3	10	4	4	8	18	100%
<i>Rappel 2018</i>	4	6	10	4	4	8	18	
<i>Rappel 2017</i>	5		5	4	4	8	13	

Effectifs CRCT par section CNU



2 - Délégations

La délégation est une modalité d'accueil spécifique aux enseignants-chercheurs titulaires (maîtres de conférence et professeurs des universités). En délégation, les enseignants-chercheurs continuent à percevoir leur rémunération et à bénéficier en partie des droits attachés à la position d'activité, mais ils sont déchargés de leur service d'enseignement. Ils restent affectés dans leur établissement et ne peuvent être remplacés par des titulaires.

La délégation fait l'objet d'une convention entre l'établissement d'accueil et l'établissement d'origine de l'enseignant-chercheur, sur la base d'une compensation financière versée par l'établissement d'accueil, afin d'assurer son remplacement dans son service d'enseignement. La délégation est prononcée pour une durée maximale de 5 ans et peut être renouvelée.

Les enseignants-chercheurs peuvent être placés en délégation à des **fins d'intérêt général** :

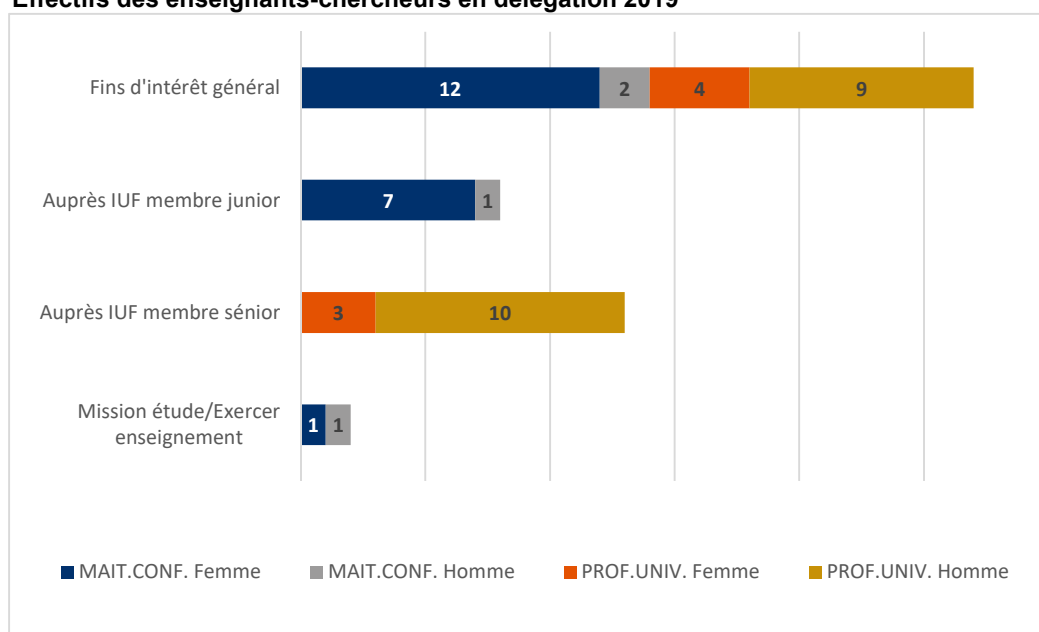
- en EPST (CNRS, INRIA, INRA, INSERM...)
 - dans des entreprises ou auprès d'universités étrangères pour exercer un enseignement.
- ou être placés en délégation pour **créer une entreprise (valorisation)**, ou encore auprès de **l'Institut Universitaire de France (IUF)**.

Motif délégation (*)	MAIT.CONF.			PROF.UNIV.			Total général	%	Rappel 2018	Rappel 2017
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total				
Fins d'intérêt général	12	2	14	4	9	13	27	54%	27	20
Auprès IUF membre junior	7	1	8				8	16%	9	21
Auprès IUF membre sénior				3	10	13	13	26%	12	
Mission étude/Exercer enseignement	1	1	2				2	4%	4	4
Total général	20	4	24	7	19	26	50	100%	52	45

(*) Décret n°84-431 du 6 juin 1984

52 enseignants-chercheurs, 24 MCF et 26 PR, sont placés en délégation au cours de l'année 2019.

Effectifs des enseignants-chercheurs en délégation 2019



SANTE ET RISQUES PROFESSIONNELS

Médecine de prévention

Le service de médecine de prévention a pour rôle de prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail. Il conduit les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel.

A Paris 1, le **taux de couverture par un médecin de prévention** est de 0,9 ETP pour 2651 agents , soit 1 médecin pour 3001 agents.

Sur l'année universitaire 2019/2020, il y a eu 36 **demandes de visites spontanées (1) auprès du médecin de prévention.**

Nombre d'actes de violence envers le personnel (avec ou sans arrêt de travail (AT)) :	1
--	----------

Nombre de maladies professionnelles dont nombre de maladies professionnelles imputables au service :	0
---	----------

Nombre d'accidents et maladies ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité (permanente ou temporaire)	0
--	----------

Nombre d'allocations temporaires pour invalidité par genre (ATI) : 3

Population		Catégorie			Genre	
BIATSS	Ens	A	B	C	Femme	Homme
2	1	2		1	1	2

Ces données sont communiquées par le MIPH de la DGRH du ministère.

Nombre de décès imputables au service	0
--	----------

Accidents de travail (AT) avec taux de fréquence :

AT avec arrêt de travail supérieur à 1 jour pour calcul du taux de fréquence (*)

Accident de travail	Contractuel			Fonctionnaire							Total	Rappel 2018
	BIATSS		Total	BIATSS			Enseignant			Total		
	Femme	Homme		Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total			
SERVICE	4	1	5	10	5	15				15	20	32
MISSION											0	
TRAJET	1	1	2	9	4	13	1		1	14	16	23
Total	5	2	7	19	9	28	1	0	1	29	36	55

(*) le taux de fréquence est le nombre d'accidents, avec arrêt de travail supérieur à un jour, survenus au cours d'une période de 12 mois, par million d'heures de travail.

Le nombre d'accidents de travail avec arrêt supérieur à un jour au cours de l'année 2019 est 36.

Le taux de fréquence est donc de 8,3 accidents pour 1 million d'heures de travail.

(1) issu du rapport du médecin de prévention pour l'année universitaire 2019/2020



RELATIONS PROFESSIONNELLES ET VIE DE L'UNIVERSITÉ

RELATIONS PROFESSIONNELLES ET VIE DE L'UNIVERSITÉ

LES INSTANCES DE L'UNIVERSITÉ

A - Le Conseil d'administration (CA)

Le conseil d'administration détermine la politique de l'établissement.

À ce titre, il approuve le contrat d'établissement de l'université. Il vote le budget et approuve les comptes. 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 L. 719-12, l'acceptation de dons et legs et les acquisitions et cessions immobilières.

Le conseil d'administration adopte également le règlement intérieur de l'université. Il fixe, sur proposition du président et dans le respect des priorités nationales, la répartition des emplois qui lui sont alloués par les ministres compétents.

Il autorise le président à engager toute action en justice. Il adopte les règles relatives aux examens. Il approuve le rapport annuel d'activité, qui comprend un bilan et un projet, présenté par le président.

Enfin, il peut, dans des conditions qu'il détermine, déléguer au président le pouvoir d'adopter les décisions modificatives du budget.

En cas de partage égal des voix, le président a voix prépondérante.

Composition

Depuis la loi relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU), le conseil d'administration est composé de membres dont élus et nommés.

Le Conseil d'Administration s'est réuni 10 fois au cours de l'année 2019.

Les élus comptent :

- Enseignants-Chercheurs et personnels assimilés en exercice dans l'établissement, dont professeurs des universités et assimilés et maîtres de conférences et assimilés,
- Étudiants et leurs suppléants,
- Représentants des personnels BIATSS.

Le conseil d'administration compte également 8 personnalités extérieures nommées par le conseil sur proposition du Président, à l'exception des représentants des collectivités locales. Ces personnalités extérieures se répartissent comme suit :

- Représentant de la Région Ile de France
- Représentant du conseil municipal de Paris
- Représentants du CNRS
- Personne assumant des fonctions de direction générale au sein d'une entreprise
- Représentant des organisations représentatives des salariés
- Représentant d'une entreprise employant moins de 500 salariés
- Représentant d'un établissement d'enseignement secondaire.

Représentation Homme/femme :

	Homme	Femme	TOTAL
Représentants des EC et assimilés	7	9	16
Représentants des étudiants	3	3	6
Représentants des personnels BIATSS	3	3	6
Personnalités extérieures	4	4	8
TOTAL	17	19	36
Répartition (%)	47%	53%	100%

B - Conseil académique (CAC)

À la suite de la promulgation de la loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013, le Conseil académique (CAC) est, avec le Conseil d'administration (CA), l'un de deux conseils centraux de l'université.

Le CAC est formé par la réunion des anciens Conseil des études et de la vie universitaire (CEVU) et Conseil scientifique (CS), respectivement transformés en Commission de la formation et de la vie universitaire (CFVU) et Commission de la Recherche (CR).

Le CAC est compétent pour toutes les questions relevant des domaines de la recherche, de la formation et de la vie étudiante. Il intervient également en matière de handicap et d'exercice des libertés universitaires et des libertés syndicales et politiques des étudiants.

En formation restreinte aux Enseignants-Chercheurs, il examine les questions individuelles relatives au recrutement, à l'affectation et à la carrière des Enseignants-Chercheurs, délibère sur l'intégration des fonctionnaires des autres corps dans celui des Enseignants-Chercheurs et sur le recrutement ou le renouvellement des attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER).

Constitué en section disciplinaire, il détient en premier ressort le pouvoir disciplinaire à l'égard des Enseignants-Chercheurs, enseignants et usagers.

Lorsqu'il examine des dossiers comportant une incidence financière, les décisions du CAC sont soumises à l'approbation du CA.

Le CAC se réunit sous quatre formations distinctes en fonction des nécessités : CAC plénier, CAC restreint aux Enseignants-Chercheurs, CFVU et CR.

Au cours de l'année 2019, le CAC restreint aux enseignants-chercheurs s'est réuni 9 fois, la CFVU 9 fois et la CR 5 fois.

CFVU Représentation Homme/femme :

	Homme	Femme	TOTAL
Représentants des professeurs et assimilés	5	3	8
Représentants des autres enseignants	4	4	8
Représentants des BIATSS	3	1	4
Étudiants	8	8	16
Personnalités extérieures	2	2	4
TOTAL	22	18	40
Répartition (%)	58%	42%	100%

CR Représentation Homme/femme :

	Homme	Femme	TOTAL
Représentants des professeurs et assimilés	7	7	14
Représentants d'enseignants habilités à diriger des recherches ou assimilés	1	2	3
Représentants du personnel titulaires d'un doctorat	5	4	9
Représentants des autres enseignants et chercheurs	0	2	2
Représentants des ingénieurs et techniciens	0	3	3
Représentant des autres personnels	0	1	1
Étudiants en doctorat	2	2	4
Personnalités extérieures	2	2	4
TOTAL	17	23	40
Répartition (%)	42,5%	57,5%	100%

C - Le Comité Technique (CT)

Il est compétent pour rendre un avis sur toutes les questions intéressant le fonctionnement des services, la politique de gestion des ressources humaines et la politique sociale de l'établissement. Durée du mandat : 4 ans

Le CT est notamment consulté sur les points suivants :

- politique de gestion des ressources humaines : gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, organisation et répartition des services, organisation des mutations internes, politique indemnitaire et gestion des primes, bilan social, gestion des effectifs et des qualifications, plan de formation des personnels, égalité professionnelle, parité et lutte contre les discriminations, etc.
- organisation générale des services et de leur fonctionnement
- évolutions des méthodes et techniques de travail

Composition (arrêté 2018-1262 du 14/12/2018) :

- 2 représentants de l'administration
- 10 représentants titulaires des personnels, élus.
- 10 représentants suppléants des personnels, élus

Représentation Homme/Femme :

	Homme	Femme	TOTAL
Représentants de l'administration	1	1	2
Représentants des personnels	8	12	20
Titulaires	4	6	10
Suppléants	4	6	10
TOTAL	9	13	22
Répartition (%)	41%	59%	100%

En 2019, le CT s'est réuni 7 fois.

Séances	Ordres du jour
10/01/2019	<ul style="list-style-type: none"> • Approbation du PV du CT du • Avis sur la prorogation des mandats des élus de la CPE et détermination du calendrier électoral afférent. • Questions diverses.
28/02/2019	<ul style="list-style-type: none"> • Régime indemnitaire des BIATSS • Avis sur les organigrammes généraux de l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne • Questions diverses
02/04/2019	<ul style="list-style-type: none"> • Avis sur la revalorisation du régime indemnitaire des personnels BIATSS • Avis sur le bilan social 2017 • Avis sur l'organisation du service des thèses • Avis sur les organigrammes : DRI, DSIUN, DIRCOM, DPEIP et DAFB • Avis sur les statuts de l'UFR 11 • Information sur le Campus Port-Royal
28/05/2019	<ul style="list-style-type: none"> • Avis sur le Procès-Verbal du CT DU 10/01/2019 • Avis sur la mise en place du RIFSEEP • Avis sur les organigrammes : DAJI, DPSE, DPI, DL • Avis sur les transferts d'emplois de l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne vers l'IAE Paris • Avis sur le dispositif Intéressement pour le personnel FCPS
25/06/2019	<ul style="list-style-type: none"> • Avis sur les Procès-Verbaux de Comité Technique du 13/02/2018, 17/05/2018, 11/12/2018 et 21/12/2018 • Avis sur le Plan de Formation 2019-2020 • Avis sur la Convention d'association entre l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne et l'IAE Paris • Avis sur le schéma directeur du Handicap, pour les années 2019 à 2022 • Avis sur les organigrammes : DIREVL, DRH et DEVE • Avis sur la mise en place des contrats LRU d'enseignement

10/10/2019	<ul style="list-style-type: none"> • Avis sur les organigrammes : BIS, PMF et Agence Comptable • Campagne 2020 : recrutement des enseignants du second degré • Actualisation des NBI • Enquête sur les conditions de travail dur l'année 2018 • Actualisation de la répartition des logements et attribution des deux NAS supplémentaires • Questions diverses
13/12/2019	<ul style="list-style-type: none"> • Avis sur les Procès-Verbaux des CT du 28/02/2019 et 02/04/2019 • Avis sur la campagne emplois 2020 des Enseignants - Chercheurs et BIATSS • Avis sur les propositions de primes pour les personnels non titulaires BIATSS

D - La Commission paritaire d'établissement (CPE)

Cette commission concerne uniquement les personnels fonctionnaires. Elle prépare les travaux des commissions administratives paritaires académiques et nationales compétentes à l'égard de la filière des personnels de recherche et formation, de la filière de l'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et de la filière des personnels de bibliothèque.

Elle se réunit au moins une fois par an en formation restreinte pour chaque catégorie de chaque groupe de corps.

Elle siège en formation restreinte lorsqu'elle est consultée sur les décisions individuelles concernant les personnels et donne notamment son avis sur les propositions d'inscription pour l'accès sur liste d'aptitude à un corps ainsi que sur les propositions d'avancement de grades et d'échelons. Durée du mandat : 3 ans

La CPE comprend en nombre égal des représentants de l'établissement et des représentants du personnel.

Les représentants du personnel sont désignés par groupes et par catégorie (A, B, C) à l'intérieur de ces groupes :

- premier groupe : corps d'ingénieurs et de personnels techniques et administratifs de recherche et formation, corps des personnels de service, corps des personnels sociaux et corps des personnels de santé.
- deuxième groupe : corps de l'administration, de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, corps des agents administratifs des services déconcentrés et corps des adjoints administratifs des services déconcentrés.
- troisième groupe : corps des personnels des bibliothèques, corps des personnels de documentation et corps des personnels de magasinage.

Leur nombre est défini comme suit, en fonction des effectifs de chaque catégorie :

- pour un nombre d'agents inférieur à 20 : un représentant titulaire et un suppléant.
- entre 20 et 299 agents : deux représentants titulaires et deux suppléants.
- pour un nombre d'agents supérieur ou égal à 300 : **trois titulaires et trois suppléants**.

Composition

Pour l'Université Paris 1, elle est composée de membres titulaires et autant de suppléants :

- 6 représentants de l'administration choisis parmi les agents titulaires de catégorie A.
- 6 représentants des personnels élus, pour chacun des 3 groupes, par corps et par niveau de catégorie.

Représentation Homme/Femme :

	Homme	Femme	TOTAL
Représentants de l'administration	5	7	12
Titulaires	2	4	6
Suppléants	3	3	6
Représentants des personnels	11	24	35
Titulaires	5	13	18
Suppléants	6	11	17
Siège de suppléant vacant			1
TOTAL	16	31	48
Répartition (%)	33,3%	64,6%	100%

La CPE s'est réunie 11 fois en 2019 : 5 fois en CPE restreinte aux personnels AENES, 4 fois en CPE restreinte aux personnels ITRF et 2 fois en CPE restreinte aux personnels de Bibliothèque.

CPE restreinte aux personnels AENES

Séances	Ordres du jour
20/02/2019	<ul style="list-style-type: none">• Mouvement inter académique• Mutation détachement• Demande d'intégration
11/03/2019	<ul style="list-style-type: none">• Tableaux d'avancement d'AAE HC• Tableaux d'avancement d'AAE HC - échelon spécial
05/04/2019	<ul style="list-style-type: none">• Tableaux d'avancement pour accès au grade des APAE, SAENES CS et CE, ADLAENES P1 et P2, INFENES HC et HS• Listes d'aptitude pour l'accès au corps des AAE et SAENES• Mouvements du personnel
22/05/2019	<ul style="list-style-type: none">• Mouvements des personnels• Propositions à la titularisation• Demande de congé de formation professionnelle
20/11/2019	<ul style="list-style-type: none">• Mouvements des personnels

CPE restreinte aux personnels ITRF

Séances	Ordres du jour
01/02/2019	<ul style="list-style-type: none">• Listes d'aptitude catégories A et B• Tableaux d'avancement catégories C• Détachements, mutations, intégrations
07/06/2019	<ul style="list-style-type: none">• Tableaux d'avancement catégories A, B et C• Mouvements des personnels
06/09/2019	<ul style="list-style-type: none">• Examen des propositions d'inscription sur tableau d'avancement : IGR HC échelon spécial
25/10/2019	<ul style="list-style-type: none">• Mouvement des personnels• Propositions à la titularisation

CPE restreinte aux personnels de Bibliothèque

Séances	Ordres du jour
29/03/2019	<ul style="list-style-type: none">• Listes d'aptitude pour l'accès au corps des conservateurs généraux, des bibliothécaires et des bibliothécaires assistants spécialisés
24/09/2019	<ul style="list-style-type: none">• Tableaux d'avancement

E - La Commission Consultative Paritaire compétente à l'égard des Agents Non Titulaires (CCPANT)

Cette Commission concerne les agents non titulaires de droit public exerçant leurs fonctions dans le domaine administratif, technique, social et de santé ou de l'enseignement.

Elle est exclusivement consultée sur des questions d'ordre individuel. Elle est obligatoirement consultée, s'agissant des agents non titulaires, sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement ou le blâme.

Elle peut en outre être consultée sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents non titulaires entrant dans son champ de compétence.

Pour les agents non titulaires exerçant des fonctions dans le domaine de l'enseignement, sont concernés ceux qui assurent notamment des fonctions d'attaché temporaire d'enseignement supérieur et de recherche, de lecteur de langue étrangère et de maître de langue étrangère, d'agent temporaire vacataire et de chargé d'enseignement vacataire et d'enseignant contractuel des établissements d'enseignement supérieur.

En revanche, ne sont pas concernés : les maîtres de conférences et les professeurs des universités associés et invités et les autres enseignants associés ou invités ; les vacataires au sens strict (recrutés pour une tâche précise ne répondant pas à un besoin durable et continu). Durée du mandat : 4 ans

Pour l'Université Paris 1, elle est composée de 7 membres titulaires et autant de suppléants :

- 7 représentants de l'administration choisis parmi les agents titulaires de catégorie A
- 7 représentants des agents non titulaires, désignés par les organisations syndicales (3 pour la catégorie A, 2 pour la catégorie B et 2 pour la catégorie C)

Représentation Homme/Femme :

	Homme	Femme	TOTAL
Représentants de l'administration	8	6	14
Titulaires	4	3	7
Suppléants	4	3	7
Représentants des personnels	6	8	14
Titulaires	4	3	7
Suppléants	2	5	7
TOTAL	14	14	28
Répartition (%)	50%	50%	100%

La CCPANT s'est réunie une fois en 2019.

Séances	Ordres du jour
26/03/2019	<ul style="list-style-type: none"> • Installation et avis sur le règlement intérieur de la CCPANT • Questions diverses

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

Le C.H.S.C.T est une instance consultative ayant pour objet de promouvoir l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité au sein de l'établissement. Il est chargé de faire toutes propositions utiles au Conseil d'administration de l'établissement. Il est présidé par le chef d'établissement ou son représentant. Il comprend des représentants de l'administration, des représentants désignés par les organisations syndicales, représentant des usagers désignés par leurs organisations, des personnels des services médicaux, et des personnels qualifiés.

Ses missions

- analyse des risques auxquels sont exposés les personnels et les étudiants ;
- examen et avis sur le programme annuel de prévention ;
- enquête à la suite d'accidents ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel et à la suite de tout signalement de danger grave ;
- examen des conditions de travail des personnels et des étudiants handicapés ;
- avis sur tous les règlements et consignes en matière d'hygiène et de sécurité ;
- examen du rapport annuel du médecin de prévention ;
- examen des registres de santé et sécurité au travail.

Représentation Homme/Femme : (arrêté de composition du CHSCT 2019-1012 du 17/10/2019)

	Homme	Femme	TOTAL
Représentants de l'administration	1	1	2
Représentants des personnels	8	10	18
Titulaires	3	6	9
Suppléants	5	4	9
TOTAL	9	11	20
Répartition (%)	45%	55%	100%

Le CHSCT s'est réuni 3 fois au cours de l'année 2019.

Séances	Ordres du jour
10/04/2019	<ul style="list-style-type: none"> • Election du secrétaire de séance du CHSCT • Adoption du PV du CHSCT du 20/11/18 • Bilan du programme annuel de prévention - 2018 • Programme annuel de prévention - 2019 • Présentation du rapport portant sur l'enquête des conditions de travail - 2018 • Présentation du rapport de visite par les membres du CHSCT du centre ULM • Point d'information sur le campus Port Royal site Lourcine et la campus Condorcet • Présentation du logiciel portant sur le système de gestion des interventions • Point sur les travaux pour la période d'avril 2019 • Suivi des fiches du registre santé, sécurité au travail • Question diverses
12/07/2019	<ul style="list-style-type: none"> • Adoption du PV du CHSCT du 10/04/2019 • Présentation du schéma directeur du handicap 2019-2022 • Avis sur le projet d'installation du réseau wi-fi sur le campus Port Royal site Lourcine • Avis sur les projets d'aménagement (centres Panthéon, PMF, René Cassin) • Point d'information sur les emménagements du campus Port Royal site Lourcine et Campus Condorcet • Point sur les travaux pour la période de juillet-Août 2019 • Point sur la restauration du centre PMF • Demande de visite par les membres du CHSCT des services IEJ, UFR Gestion, service RH et service intérieur du centre Panthéon, portant sur conditions de travail des personnels • Suivi des fiches du registre santé, sécurité au travail • Questions diverses
19/11/2019	<ul style="list-style-type: none"> • Adoption du PV du CHSCT du 12/07/2019 • Information sur la loi n°2019-828 du 06/08/19 de transformation de la fonction publique • Information sur la cartographie de l'Agence Régionale de Santé portant sur les mesures réalisées en extérieurs pour les poussières de plomb suite à l'incendie de notre dame • Présentation du rapport d'activité de 2018-2019 de la médecine de prévention • Bilan d'activité 2018-2019 du service social des personnels de l'université Paris 1 • Présentation des plaquettes d'information de la médecine de prévention et du service social • Point sur les travaux à venir • Suivi des fiches du registre santé, sécurité au travail • Questions diverses

G – La Commission de médiation

Son existence et ses compétences sont définies par les articles 81 et 82 du règlement intérieur de l'Université.

Article 81 : La commission de médiation, qui n'est pas une instance disciplinaire, a vocation à recevoir les réclamations concernant le fonctionnement de l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne dans ses relations avec ses agents et les usagers lorsque ces réclamations n'ont pas trouvé de réponse satisfaisante dans le cadre des mécanismes réguliers normalement à leur disposition.

Elle peut être saisie par tous. Agissant en toute indépendance et dans le respect des compétences des autres instances de l'Université, elle intervient notamment pour conseiller les personnes qui la saisissent sur leurs droits et ce, en toute confidentialité, ou pour assurer le rôle d'intermédiaire dans la résolution à l'amiable d'un conflit. Dans le cadre de ses missions, la commission peut attirer l'attention de l'université sur des règles et procédures dont la mise en œuvre pourrait conduire à des situations inéquitables.

Article 82 : La commission de médiation est présidée par un chargé de mission, le médiateur de l'université, nommé par le Président. Sur proposition du chargé de mission, le Président nomme les membres de la commission.

La commission est composée de deux Enseignants-Chercheurs, un personnel BIATSS et un usager. Ce dernier siège uniquement dans les situations concernant les usagers.

Les membres de la commission de médiation sont tenus au strict respect des règles déontologiques, et notamment à la confidentialité concernant les situations et les informations portées à leur connaissance, au devoir de réserve et de discrétion relativement aux opinions et avis exprimés par les membres de la commission sur les cas qui leur sont soumis ainsi qu'à l'objectivité dans le cadre du traitement des cas individuels. Ils ne peuvent participer au traitement de situations dans lesquelles ils sont personnellement, directement ou indirectement, impliqués (relation personnelle ou professionnelle de proximité, témoin, auteur présumé ou victime déclarée).

DIALOGUE SOCIAL

La notion de dialogue social est couramment utilisée mais rarement définie. Une définition, selon l'Organisation Internationale du Travail (OIT) : "le dialogue social comprend tous les types de négociation, de consultation ou d'échanges d'informations entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs sur des questions présentant un intérêt commun relatives à la politique économique et sociale".

L'idée générale est que le dialogue social constitue un "facteur d'apaisement" et qu'il participe à la qualité du service public. Le principe du dialogue social dans le secteur privé et public est inscrit dans le préambule de la constitution de 1946 : "Tout travailleur participe par l'intermédiaire de ses délégués à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises".

Or, depuis cette date et la création du statut général des fonctionnaires, la "démocratie sociale" dans la fonction publique n'avait pas évolué.

Le législateur, par la loi n°2010-1751, a modifié les composants du dialogue social : amélioration des conditions d'accès aux élections professionnelles, fin du paritarisme automatique dans les instances de participation et mise en place de la négociation et de moyens alloués aux syndicats pour faire vivre ce dialogue.

Les organisations syndicales de fonctionnaires ont qualité pour conduire au niveau national avec le Gouvernement des négociations préalables à la détermination de l'évolution des rémunérations et pour débattre avec les autorités de gestion, aux différents niveaux, des questions relatives aux conditions et à l'organisation du travail.

- **Nombre de journées d'autorisation d'absence accordées pour siéger dans 1 instance** ou pour participer à une réunion de travail convoquée par l'administration :

Pour le Comité Technique (CT) : Pour les 7 réunions organisées en 2019, 21 demi-journées pour les 10 représentants du personnel au CT.

Pour Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) : 3 demi-journées accordées aux 9 membres siégeant au CHSCT pour les 3 réunions ayant eu lieu en 2019.

- **Nombre de journées d'autorisation d'absence accordées pour participer aux réunions d'un organisme directeur** ou au congrès d'un syndicat : Non décomptées

- **Nombre d'ETP de crédits de temps syndical** (décharge d'activité de service) : Non notifié par le MENESR

- **Nombre de jours décomptés en paye en 2019 pour faits de grève** correspondant à un mot d'ordre national ou correspondant à un mot d'ordre local : 3

À Paris 1, 4 locaux sont mis à disposition des organisations syndicales :

- FSU : 1 salle au centre Panthéon (salle M09)
- SNPTES : 1 salle au centre Panthéon (salle 55 bis)
- CGT : 1 salle au centre Panthéon (salle 419 C)
- UNSA : 1 salle au centre Panthéon (salle 212)

Nombre et nature des accords négociés en 2019 : concept non pertinent pour un opérateur public.

LES CONTENTIEUX ET CONFLITS

En 2019, 39 requêtes contentieuses ont été déposées devant le tribunal administratif dont 1 concernant un tiers partenaire et 10 du personnel.

- 10 de ces affaires étaient des requêtes en référé (procédure d'urgence) ;
- 3 requête ont été déposées devant la Cour administrative d'appel ;
- 1 requête a été déposée devant le Conseil d'État ;
- 184 recours administratifs (précontentieux) ont été adressés à la DAJI (essentiellement relatifs au refus d'inscription) ;
- 25 procédures disciplinaires ont été engagées sur l'année universitaire 2019, dont 1 à l'encontre d'un enseignant.

Il existe différentes voies disciplinaires à l'Université selon le statut des personnels :

- les personnels Enseignants-Chercheurs relèvent de la section disciplinaire du Conseil d'Administration qui leur est propre
- les personnels BIATSS de l'AENES, de l'ITRF de catégorie C, ainsi que les enseignants du second degré sont gérés par le Rectorat, qui décide après avis de la commission administrative paritaire académique siégeant en conseil de discipline.

ACTION SOCIALE ET ACTIVITES CULTURELLES ET SPORTIVES

I) Action sociale

Les prestations sociales s'inscrivent dans la politique d'action sociale de l'établissement. Elles correspondent à des aides d'initiative universitaire ou interministérielle et sont versées par l'université, sur conditions d'attribution et/ou de ressources.

Deux types de prestations sociales sont existantes : les aides sociales d'initiative universitaire propres à l'université (**ASIU**) et les prestations interministérielles d'action sociale à réglementation commune (**PIM**).

ASIU

Les prestations **ASIU** englobent les aides : aide à l'installation au logement, aides aux loisirs/vacances des enfants, aide aux jeunes fonctionnaires de moins de trente-deux ans bénéficiaires de chèques vacances, aides pour les études des enfants.

Nombre de bénéficiaires par type de prestation, par catégorie et tranche d'âge

Tranche d'âge	CAT	BIATSS				ENSEIGNANT			
		FONCTIONNAIRES		CONTRACTUELS		FONCTIONNAIRES		CONTRACTUELS	
		HOMME	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME
20 à 24 ans	A								
	B								
	C								
25 à 29 ans	A		1					1	1
	B	1							
	C		2	1	2				
30 à 34 ans	A								
	B				1				
	C		3	1					
35 à 39 ans	A							1	
	B		3		1				
	C		2	1					
40 à 44 ans	A				1				
	B		3		1				
	C		1						
45 à 49 ans	A								
	B				2				
	C	2							
50 à 59 ans	A		2						
	B		1						
	C	1	7		2				
Total		4	25	3	10	0	0	2	1
Montant total en euros		7384		6341		0		1827	

Source: SSHACS-DRH

Au total, 45 prestations **ASIU** ont été allouées en 2019 pour un montant de 15,55 k€, correspondant pour cette dernière valeur à une évolution de +16% par rapport à l'année précédente (en 2018, 49 prestations **ASIU** pour un montant total de 13,43k€).

PIM

Les prestations **PIM** englobent les prestations suivantes : aide à l'installation des personnels de l'Etat, allocations pour les séjours d'enfant, allocations aux enfants en situation de handicap ou infirme, aide aux parents en maison de repos ou convalescence avec enfants de moins de 5 ans durant le séjour.

Nombre de bénéficiaires par type de prestation, par catégorie et tranche d'âge

Tranche d'âge	CAT	BIATSS				ENSEIGNANT			
		FONCTIONNAIRES		CONTRACTUELS		FONCTIONNAIRES		CONTRACTUELS	
		HOMME	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME
20 à 24 ans	A								
	B								
	C								
25 à 29 ans	A								
	B								
	C								
30 à 34 ans	A								
	B								
	C								
35 à 39 ans	A								
	B		1		1				
	C		2						
40 à 44 ans	A								
	B		1						
	C								
45 à 49 ans	A	4							
	B		10		1				
	C	6							
50 à 59 ans	A					4	4		
	B		1						
	C		5						
60 à 64 ans	A								
	B								
	C		1						
Total		10	21	0	2	4	4	0	0
Montant total en euros		12608		629		3444		0	

Source: SSHACS-DRH

Au total, 41 prestations **PIM** ont été allouées en 2019 pour un montant total de 16,68 kEuros, correspondant pour cette dernière valeur à une évolution de 19% par rapport à l'année précédente (en 2018, 71 prestations **PIM** pour un montant total de 20,69 kEuros).

Aides sociales exceptionnelles versées en 2019

En fonction de la situation financière des agents, l'assistante sociale peut déclencher une commission d'action sociale qui peut allouer des aides exceptionnelles.

2019		Rappel 2018	
Nombre d'agents	Montant en euros	Nombre d'agents	Montant en euros
12	13 765	17	13 418

Au total, 12 agents ont bénéficié d'une aide exceptionnelle en 2019 pour un montant total de 13,77 kEuros, correspondant pour cette dernière valeur à une augmentation de 2,6% par rapport à 2018.

47543 Euros d'aides sociales (prestations et aides exceptionnelles) ont été versées en 2018 aux personnels fonctionnaires et contractuels de Paris 1.

Programme "je pars, tu pars, il part"

L'université est engagée depuis plusieurs années dans le programme de la fondation "je pars, tu pars, il part". Ce programme vise à aider des familles dont les ressources financières ne sont pas suffisantes à partir en vacances en France. Les personnels ont été sélectionnés sur des critères sociaux définis avec la commission d'action sociale et 15 familles ont été sélectionnées par le service social pour partir durant l'été 2019. La fondation met à disposition des hébergements et organise les transports. Depuis 2019, l'université participe financièrement aux frais de transport à hauteur de 200€ par famille.

2019		Rappel 2018	
Nombre d'agents	Montant en euros	Nombre d'agents	Montant en euros
15	3 000	8	-

48997 Euros d'aides sociales (prestations et aides exceptionnelles) ont été versées en 2019 aux personnels fonctionnaires et contractuels de Paris 1 en augmentation de 3 % par rapport à 2018.

Dépense globale de restauration pour l'année 2019

Dépenses restaurants administratifs :	2019	2018
Aura	46 850,00 €	53 621,00 €
Elior Tour Olympie	94 747,03 €	96 138,00 €
Elior INHA	23 728,00 €	28 210,00 €
ASPP	8 358,00 €	11 010,00 €
CROUS	74 248,00 €	71 446,00 €
TOTAL	247 931 €	260 425,00 €

Dépenses prestations compensatoire de restauration	2019	2018
DL CASSIN-Broca-Lourcine	4 614 €	3 504 €
DL Panthéon Sorbonne	5 512 €	2 243 €
DL Sorbonne		1 187 €
DL Malher	836 €	
St Charles	38 439 €	37 410 €
ISST	9 514 €	9 221 €
IEDES	14 430 €	15 914 €
PMF- Service intérieur	10 708 €	6 581 €
DPSE	7 407 €	9 010 €
PMF- Sécurité	7 490 €	7 823 €
BIS	15 296 €	18 941 €
CUJAS	16 475 €	18 801 €
TOTAL	130 721 €	129 448 €

Total général	378 652 €	389 873 €
----------------------	------------------	------------------

II) Activités culturelles et sportives

A - Activités culturelles, expressions artistiques et évènementiel

Activités	Nombre de participants (au 31/12/2019)	Montant versé durant l'exercice	Rappel nbre 2018	Rappel montant 2018
Universichoeur	11	540,00 €	7	500,00 €
Atelier dessin	26	891,00 €	5	187,00 €
Total	37	1 431,00 €	12	687,00 €

Evènementiel	Nombre de participants/bénéficiaires	Montant versé durant l'exercice	Rappel nbre 2018	Rappel montant 2018
Fête du sport	159	3 991,00 €	137	4 573,00 €
Spectacle de Noël	660	15 840,00 €	660	26 037,00 €
Total	819	19 831,00 €	797	30 610,00 €

B - Activités sportives

Sport	Nombre de participants (au 31/12/2019)	Montant versé durant l'exercice	Rappel nbre 2018	Rappel montant 2018
Badminton	17	-	20	0,00 €
Gymnastique	22	2 046,00 €	30	1 452,00 €
Natation	11	399,00 €	15	1 037,00 €
Macadam Training	10	1 056,00 €	26	206,00 €
Musculation	25	1 428,00 €	28	1 089,00 €
Shiatsu			58	1 699,00 €
Réflexologie	39	858,00 €		
Kinomichi	4	0,00 €		
Redevance salle Centre Sportif Universitaire Jean Sarrailh		1 919,00 €		2 145,00 €
Association sportive de l'Académie de Paris	15	4 800,00 €	11	4 320,00 €
Total	143	12 506,00 €	188	11 948,00 €

C - Autres prestations

Prestations	Nombre de participants (au 31/12/2019)	Montant versé durant l'exercice	Rappel nbre 2018	Rappel montant 2018
Cartes CEZAM	180	1 350 €	220	1 540 €
Chéquiers CADHOC	551	17 073 €	523	21 513 €
Cartes musées	0	-	94	1 405 €
Total	731	18 423,00 €	837	24 458,00 €

Budget global dédié aux activités culturelles et sportives

2019	2018
52 191,00 €	63 130,00 €

ACCIDENT DE SERVICE

Il s'applique aux fonctionnaires ayant déclaré auprès de l'établissement un accident survenu soit pendant les obligations de service, soit pendant le trajet entre le domicile et l'établissement. Il peut donner lieu à des congés, suivis le cas échéant d'une période de mi-temps thérapeutique qui est une modalité de service, ainsi qu'à une allocation d'invalidité (Allocation Temporaire Invalidité) et/ou une incapacité temporaire d'invalidité.

ACCIDENT DE TRAVAIL

Il s'applique aux non titulaires ayant déclaré, auprès de l'établissement et de la sécurité sociale dans un délai de 48 h, un accident survenu soit pendant les obligations de service, soit pendant le trajet entre le domicile et l'établissement. Il peut donner lieu à des congés.

AGE MEDIAN

Pour une population donnée, l'âge médian est l'âge qui sépare cette distribution en deux parties égales.

AGE MOYEN

L'âge moyen, ou moyenne d'âge, est la somme des âges d'une population sur le nombre total de cette population.

AGENT

Synonyme de membre du personnel. Est agent sur une période tout individu possédant soit une carrière soit un contrat de travail géré(e) dans l'établissement.

Agent contractuel : agent non titulaire de l'État ayant un contrat de travail.

Agent fonctionnaire : agent public de l'État, titulaire ou stagiaire.

ASSOCIE

A temps plein ou à mi-temps, personnel enseignant non titulaire recruté sur un poste vacant ou temporairement vacant d'enseignant-chercheur.

ATER (ATTACHÉ TEMPORAIRE D'ENSEIGNEMENT ET DE RECHERCHE)

Être ATER permet de préparer une thèse ou de se présenter aux concours de recrutement de l'enseignement supérieur tout en enseignant, en qualité d'agent contractuel. Un enseignement de 128 heures de cours ou de 192 heures de travaux dirigés ou de 288 heures de travaux pratiques par an doivent être assurés.

Il est possible d'exercer ses fonctions à temps partiel. Cependant, le service d'enseignement ne peut être inférieur à 64 heures de cours, 96 heures de travaux dirigés ou 144 heures de travaux pratiques par an.

Dans tous les cas l'ATER participe aux diverses obligations qu'implique son activité d'enseignement : encadrement des étudiants, contrôle des connaissances et examens.

AVANCEMENT

Progression dans la carrière. L'avancement des fonctionnaires comprend l'avancement d'échelon, l'avancement de grade et l'avancement de corps. L'avancement de grade a lieu, d'un grade au grade supérieur, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi, le plus souvent, notamment pour les personnels Administratifs Techniques et Bibliothèques, après avis de la CAP, éventuellement après une sélection par voie d'examen professionnel. L'avancement de corps donne lieu à une inscription sur liste d'aptitude établie après avis de la CAP.

BIATSS

Ensemble des personnels de bibliothèque, ingénieurs, administratifs, techniques, ouvriers, sociaux et de santé relevant de 3 statuts différents :

Recherche et Formation

Administratifs, Techniques, Sociaux et de Santé

Bibliothèque -Musée

LA COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE NATIONALE (CAPN)

Les commissions administratives paritaires comprennent en nombre égal des représentants de l'administration et des représentants du personnel. Instituées par corps de personnels, les CAPN sont compétentes en matière de titularisation, de mutation, de notation et d'avancement ainsi que pour les questions d'ordre individuel.

LA COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE ACADEMIQUE (CAPA)

Il existe de nombreuses CAP, en principe une par corps de personnel. Chacune comprend un nombre égal de représentants de l'administration et de représentants du personnel. Les CAPA donnent leur avis sur les notations, promotions, mutations, titularisations et sanctions disciplinaires.

CATÉGORIE FONCTION PUBLIQUE

Dans la fonction publique, les statuts particuliers définissent la catégorie à laquelle appartient un corps. Un corps donné appartient à une et une seule catégorie. Il existe aujourd'hui 3 catégories (A, B et C).

COMMISSION PARITAIRE D'ETABLISSEMENT (CPE)

Est compétente à l'égard des corps d'ingénieurs et des personnels techniques de recherche et de formation (ITFR) ainsi que des autres corps administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS) et de bibliothèque (BU) exerçant dans l'établissement. A un rôle de pré-Commission Administrative et, à ce titre, est consultée sur les décisions individuelles des membres des différents corps visés ci-dessus : notation, titularisation, avancement, mise en disponibilité, affectations...

COMITÉ TECHNIQUE (CT)

Le comité technique, créé par la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 sur la rénovation du dialogue social, est institué dans toutes les administrations de l'État et les établissements publics de l'État.

Le comité technique est une instance de concertation chargée d'examiner **les questions collectives** liées :

- à l'organisation et au fonctionnement de l'établissement
- à la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences
- aux règles statutaires et aux règles relatives à l'échelonnement indiciaire
- aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition sur les personnels
- à la formation et au développement des compétences et qualifications professionnelles
- à l'insertion professionnelle
- à l'égalité professionnelle, la parité et à la lutte contre toutes discriminations

Il concerne l'ensemble des personnels, qu'ils soient enseignants ou BIATSS. Ses avis sont consultatifs.

CONCOURS

Mode de recrutement de droit commun des fonctionnaires, consistant à opérer, sur le seul critère des capacités individuelles, une sélection entre les candidats à des postes dont le nombre est limité. Il est soumis au principe de l'égalité d'admissibilité aux emplois publics. Il existe des concours externes, des concours internes, des 3e concours et des concours réservés. Les enseignants-chercheurs sont recrutés sur titres et travaux. Certains fonctionnaires de catégorie C sont recrutés sans concours.

CONGÉ DE GRAVE MALADIE

L'agent non titulaire a droit à un congé de grave maladie quand il se trouve dans la situation suivante : il est constaté que sa maladie le met dans l'impossibilité d'exercer son activité, elle nécessite un traitement et des soins prolongés et elle présente un caractère invalidant et de gravité confirmée.

Pour obtenir un congé de grave maladie, l'agent non titulaire doit justifier d'au moins 3 ans de services publics continus. La durée totale du congé de grave maladie est fixée à 3 ans maximum. Il est accordé ou renouvelé par période de 3 à 6 mois.

CONGÉ DE LONGUE DUREE

Le fonctionnaire (stagiaire ou titulaire) peut être placé en Congé de Longue Durée (CLD), après avis du comité médical, lorsqu'il est atteint de certaines pathologies : tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite ou déficit immunitaire grave et acquis.

Le bénéficiaire du CLD est ouvert à l'issue de la période rémunérée à plein traitement d'un congé de longue maladie (CLM) : cette période (d'un an) est alors considérée comme une période de CLD et s'impute sur la durée de ce congé.

CONGÉ DE LONGUE MALADIE

Le fonctionnaire (stagiaire ou titulaire) peut être placé en Congé de Longue Maladie (CLM), après avis du comité médical, lorsque la maladie le met dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, rend nécessaire un traitement et des soins prolongés et présente un caractère invalidant et de gravité confirmée.

Une liste indicative des affections susceptibles d'ouvrir droit au CLM est fixée par arrêté ministériel.

Toutefois, cette liste n'est pas limitative et un CLM peut être accordé pour d'autres affections après avis du comité médical. Le CLM est accordé ou renouvelé par périodes de 3 à 6 mois. Sa durée est fixée sur proposition du comité médical.

CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE (FONCTIONNAIRE)

En cas de maladie attestée par un certificat médical, le fonctionnaire (stagiaire ou titulaire) a droit à des congés de maladie dits Congés de Maladie Ordinaire (CMO), que la maladie soit d'origine professionnelle ou non professionnelle. La durée maximale des congés de maladie ordinaire est fixée à 1 an, pendant une période de 12 mois consécutifs. Un avis d'arrêt de travail établi par un médecin, un chirurgien-dentiste ou une sage-femme doit être transmis dans les 48 heures.

CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE (CONTRACTUEL)

En cas de maladie attestée par un arrêt de travail établi par un médecin, l'agent non titulaire a droit à des congés de maladie que la maladie soit d'origine professionnelle ou non professionnelle.

Pour obtenir un congé de maladie ou son renouvellement, l'agent doit adresser dans les 2 jours suivant la date d'interruption de travail les volets n° 1 et 2 de son avis d'arrêt de travail à sa caisse primaire d'assurance maladie (CPAM), le volet n° 3 à son administration.

L'agent non titulaire dépend du régime général de la Sécurité sociale et perçoit à ce titre, en cas d'arrêt de travail, des indemnités journalières (IJ) de l'assurance maladie.

CONGÉ PARENTAL

Position du fonctionnaire qui est placé hors de son administration d'origine pour élever son enfant. La durée est de trois ans maximum : il prend fin, au plus tard, au 3e anniversaire de l'enfant. L'intéressé(e) cesse de bénéficier de ses droits à rémunération mais conserve ses droits à l'avancement d'échelon réduits de moitié. Pour les agents non titulaires, cette appellation correspond effectivement à un congé.

CONGÉ POUR RECHERCHE OU CONVERSION THÉMATIQUE (CRCT)

Période sabbatique de 6 mois ou 1 an, accordée sur leur demande aux enseignants-chercheurs. Le bénéficiaire d'un CRCT est déchargé de son enseignement. Il continue à percevoir son salaire.

CONSEIL NATIONAL DES UNIVERSITÉS (CNU)

Il est organisé en sections, dont certaines sont subdivisées en sous-sections. Ne concerne que les enseignants chercheurs et les personnels enseignants et hospitaliers. Les sections sont regroupées en groupes de sections.

CONTRACTUEL

S'ils sont recrutés sur le budget de l'Université, l'employeur n'est plus l'État, mais l'Université en tant que personne morale. Il convient de distinguer les contractuels de droit public, qui seront classés selon leur niveau de responsabilité dans les catégories A, B ou C. Les contractuels relevant du droit privé sont ceux qui sont recrutés sous contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) et les contrats avenir (CA).

CORPS

Ensemble de fonctionnaires soumis au même statut particulier et ayant vocation aux mêmes grades.

DÉLÉGATION

Modalité dérogatoire des personnels enseignants-chercheurs, hospitalo-universitaires, CSERD ou temporaires. La délégation a une durée variable selon le statut de l'enseignant, elle permet à l'enseignant de poursuivre ses activités dans un autre établissement (public ou privé, en France ou à l'étranger) tout en étant payé par son établissement d'origine. Les modalités (financières en particulier) et objets sont fixés par convention entre l'établissement d'origine et l'établissement ou l'organisme d'accueil.

DÉTACHEMENT

Position d'un fonctionnaire placé hors de son corps d'origine et continuant à bénéficier dans ce corps des droits à l'avancement et à la retraite. Il peut être placé dans un autre corps, dit corps d'accueil, et bénéficie alors d'une double carrière.

DISPONIBILITÉ

Position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier de ses droits à traitement, à l'avancement et à la retraite. La disponibilité est prononcée soit à la demande de l'intéressé (disponibilité pour convenances personnelles, pour suivre son conjoint, etc.) soit d'office à l'expiration d'un congé (de maladie, de longue maladie ou de longue durée).

ÉCHELON

Subdivision du grade. C'est un des constituants d'un élément de carrière. Il peut être lui-même subdivisé en chevrons.

ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN TRAVAILLES (ETPT)

Effectifs physiques pondérés de la quotité de travail des agents en année pleine. Les ETPT sont donc des ETP en année pleine, ils tiennent compte de la durée d'emploi, contrairement aux ETP.

A titre d'exemple :

- un agent titulaire à temps plein employé toute l'année consomme 1 ETPT,
- un agent titulaire, dont la quotité de travail est de 80% sur toute l'année, correspond à 0,8 ETP travaillé,
- un agent à temps partiel à 80% recruté le 16 mai et qui part le 1er novembre en disponibilité consomme 0,37 ETPT annuels,

- un agent en CDD de 3 mois, travaillant à temps partiel à 80%, correspond à $0,8 \times 3/12 = 0,2$ ETPT

L'ETPT est utilisé dans le calcul des plafonds d'emplois dans le cadre de la LOLF. La consommation annuelle en ETPT est égale à la moyenne annualisée des ETPT mensuels (cumul des ETPT mensuels depuis le début de l'année divisé par le nombre de mois décomptés). La référence annuelle comme élément d'appréciation du respect du plafond d'emplois, permet des réallocations à l'intérieur des programmes et ministères. L'ETPT mensuel peut temporairement être supérieur au plafond d'emplois et inversement.

FONCTIONNAIRE

Agent ayant la qualité de titulaire ou de stagiaire dans un corps de la fonction publique. Il existe trois fonctions publiques : la fonction publique d'État (tous les corps de l'Éducation Nationale en relèvement), la fonction publique hospitalière et la fonction publique territoriale.

GIPA

La Garantie individuelle du pouvoir d'achat est une prime individuelle. Elle repose sur le principe suivant: lorsque l'avancement automatique à l'ancienneté et le montant de revalorisation annuel de la valeur du point d'indice sont inférieurs à l'inflation, le fonctionnaire a alors droit à une prime qui garantit le maintien de son pouvoir d'achat. La GIPA résulte plus précisément d'une comparaison faite entre l'évolution du traitement indiciaire brut détenu par l'agent sur une période de référence de 4 ans et celle de l'indice des prix à la consommation (hors tabac) sur cette même période.

GRADE

Subdivision hiérarchique du corps fixée par le statut particulier duquel il relève.

HÉBERGÉ

Personne qui participe, pour une période donnée, à l'activité de l'établissement au sein de ses structures dites alors Structures de travail. Sa carrière – ou son contrat – est gérée par son institution d'origine (CNRS, INRA, etc.) et non pas par l'établissement d'accueil.

INDICE NOUVEAU MAJORÉ (INM)

À un indice brut correspond à une date donnée, un et un seul indice nouveau majoré qui, multiplié par la valeur du point d'indice, fournit le montant de la rémunération de l'agent.

INSTANCE

Conseil, Commission ou Comité nommément désigné, et créé en fonction des lois et décrets et/ou des statuts de l'établissement.

INVITÉ

Personnalité de nationalité française ou étrangère exerçant des fonctions d'enseignement ou de recherche dans un établissement d'enseignement supérieur ou de recherche recrutée pour une période de un mois à un an. Les invités sont nommés sur poste vacant ou temporairement vacant d'enseignant-chercheur ou de PAST du titre 2.

LECTEUR DE LANGUE ÉTRANGÈRE

Enseignant non titulaire en général étranger devant postuler au titre de leur langue maternelle (diplôme minimum requis : maîtrise ou diplôme étranger reconnu équivalent). Le contrat est de 1 an renouvelable pour les candidats à titre personnel, de 1 à 3 ans (renouvelable pour une durée équivalente) si le candidat est proposé dans le cadre d'un accord bilatéral d'échange établi sur une base de réciprocité. Leur obligation de service est de 250 HETD.

LISTE D'APTITUDE

Liste des agents proposés pour un passage à un corps supérieur par leur établissement et retenus par l'autorité compétente après consultation de l'instance (le plus souvent une CAPN ou une CAPA).

MASSE SALARIALE

La masse salariale est le volume de crédits nécessaires au paiement des personnels. Elle comprend les rémunérations, les indemnités et primes diverses ainsi que les charges sociales, impôts et taxes dus par l'employeur au titre de son personnel.

MONITEUR

Les moniteurs sont des étudiants qui se préparent aux fonctions d'enseignant-chercheur. Afin de s'initier à la pratique pédagogique, ils doivent assurer 64 HETD par an, en moyenne. Les moniteurs sont recrutés soit parmi les allocataires de recherche (durée du contrat égale au maximum à celle de l'allocation de recherche) soit parmi les anciens élèves d'écoles normales supérieures (durée du contrat au maximum de 3 ans). Le moniteur bénéficie d'une initiation à l'enseignement supérieur par un système de tutorat dans le cadre du centre d'initiation à l'enseignement supérieur (C.I.E.S.). A compter du 1er septembre 2009, mise en place des contrats doctoraux appelés à remplacer les contrats des moniteurs.

MUTATION/MOBILITÉ

Changement d'établissement d'affectation.

NON TITULAIRE

Agent lié à l'établissement par un contrat de travail. Un assimilé fonctionnaire reste un agent non titulaire.

POSITION

Un fonctionnaire est obligatoirement placé à un instant donné dans une et une seule des six positions définies par le statut de la fonction publique : activité, disponibilité, détachement, service national, congé parental et hors cadre.

PROMOTION

Progression dans la carrière, à l'ancienneté (échelon et chevron), au choix (grade et corps), par examen professionnel, ou par concours. On parle, le plus souvent, d'avancement de grade (avancement au choix, tableau d'avancement) et de promotion d'échelon (choix, grand choix, reclassement).

QUOTITÉ D'AFFECTATION

Part de quotité de travail d'un agent attribuée à une structure.

QUOTITÉ DE TEMPS PARTIEL

Seuls les agents ayant une quotité de recrutement de 100 % (implicite pour les fonctionnaires ou déterminée par le contrat de travail) peuvent prétendre à une période de temps partiel pour une quotité de 50, 60, 70, 80 ou 90 %.

RCE

La loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux Libertés et Responsabilités des Universités (LRU) et communément appelée Loi d'Autonomie des Universités, donne aux universités des Responsabilités et Compétences Élargies. Les universités accèdent à l'autonomie dans les domaines budgétaire, de gestion de leurs ressources humaines et elles peuvent devenir propriétaires de leurs biens (patrimoine).

SECTION CNU

Discipline d'enseignement et/ou de recherche pour les enseignants du supérieur relevant d'une nomenclature nationale.

STATUT

Règles régissant un corps ou un ensemble de corps.

STRUCTURES

Ensemble d'entités hiérarchiquement organisées en une arborescence dont la racine (sommet de l'arbre) correspond au niveau établissement. Issues de ce niveau, on trouve des composantes et puis d'autres structures.

TABLEAU D'AVANCEMENT

Liste des agents proposés à un grade supérieur et retenus par l'autorité compétente après consultation de l'instance (le plus souvent une CAPN ou une CAPA).

TEMPS PARTIEL

Un agent peut demander à exercer à temps partiel. Sa quotité de temps partiel qui correspond à sa quotité de travail est toujours inférieure à 100%. Pour ce qui concerne les personnels administratifs, techniques et de bibliothèques, les agents à temps partiel libèrent des moyens appelés rompus.

TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE

Le temps partiel thérapeutique est attribué après 6 mois consécutifs de congés de maladie ordinaires pour une même affection, après un congé longue maladie, après un congé longue durée ou après un congé pour accident de service ou maladie professionnelle.

Il est attribué, après avis du comité médical compétent, pour une période de trois mois, renouvelable dans la limite d'un an. Les quotités sont celles du temps partiel (50%, 60%, 70%, 80% ou 90%). Les fonctionnaires perçoivent alors l'intégralité de leur traitement précédent. Par contre, les primes sont calculées au prorata de la quotité accordée.

TEMPS PLEIN

Un fonctionnaire est dit à temps plein s'il travaille à 100% de ses obligations horaires statutaires. Un contractuel est à temps plein si sa quotité de travail est de 100%.

TITULAIRE

Qualité du fonctionnaire ayant soit accompli avec succès son stage soit ayant réussi un concours interne après avoir acquis une ancienneté suffisante en temps que contractuel (il est le plus souvent exempté de période de stage).

VACATAIRE

Personnel contractuel recruté ponctuellement pour faire face à un besoin qui ne peut être couvert par les fonctionnaires. Il existe des vacataires qui assurent des enseignements et des vacataires qui assurent des tâches administratives.

Contacts

Service d'aide au pilotage des ressources humaines

Tél : 01 44 07 80 08
drh.sprh@univ-paris1.fr

12, place du Panthéon
75005 Paris

