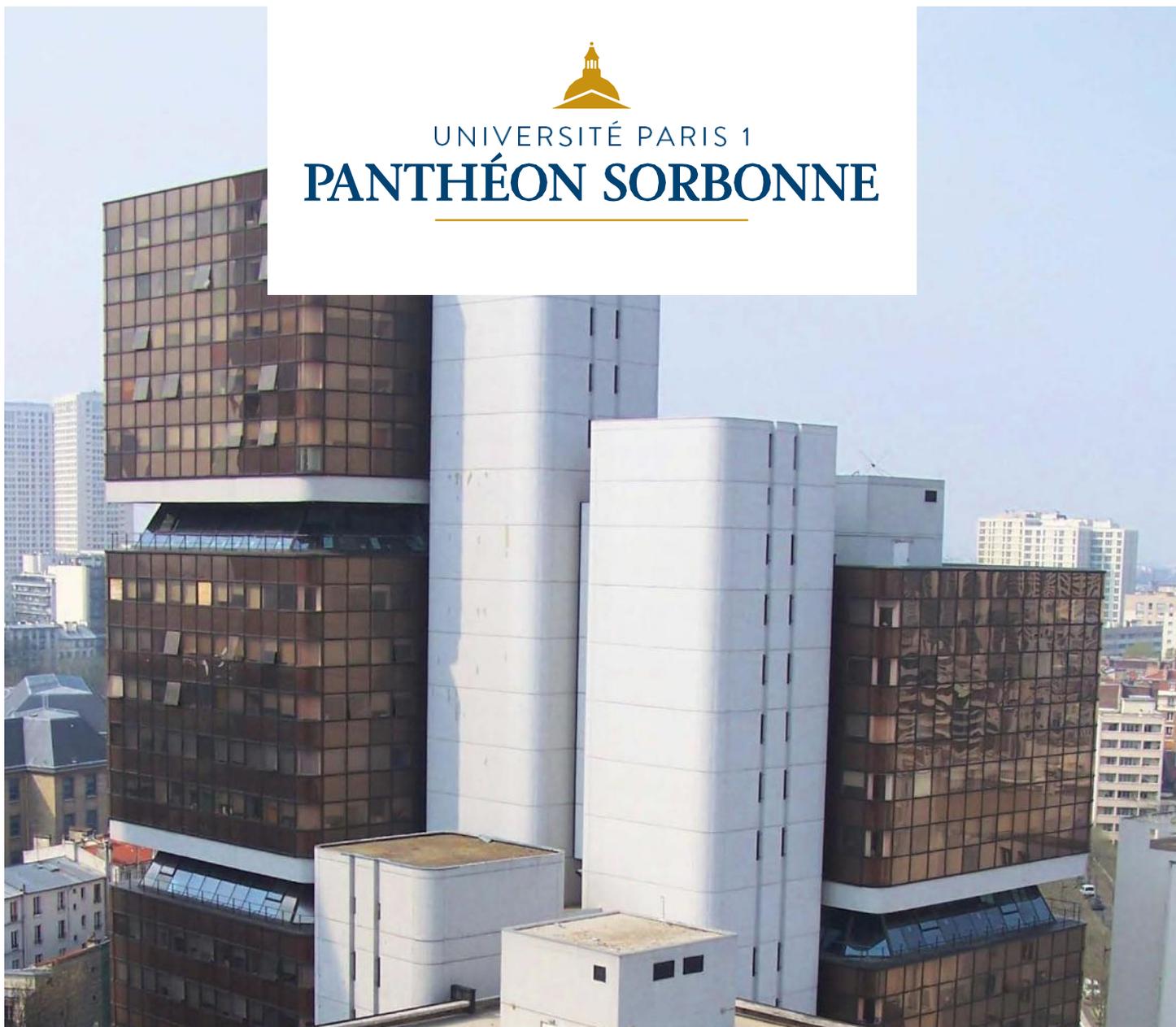
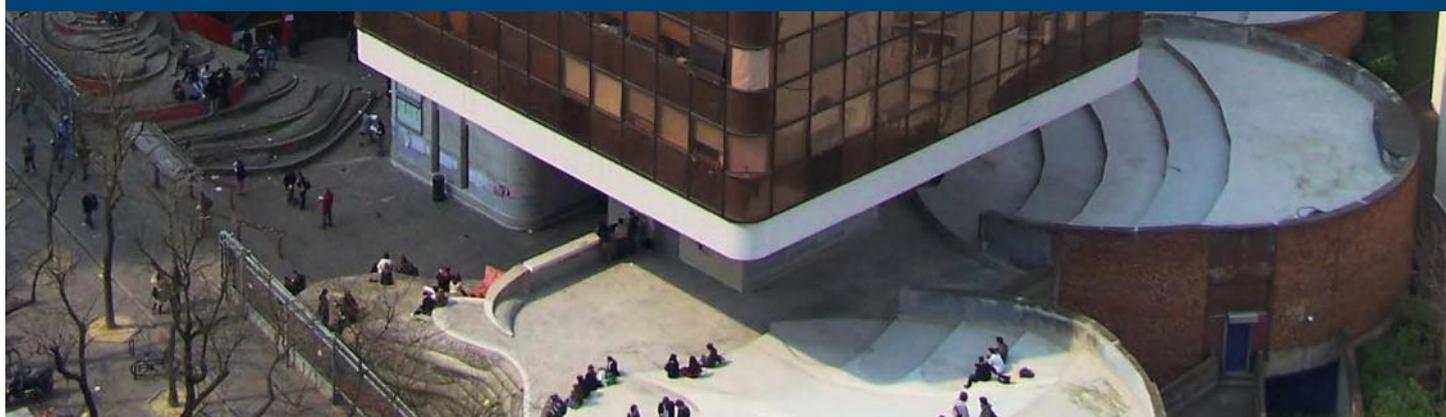




UNIVERSITÉ PARIS 1
PANTHÉON SORBONNE



BILAN SOCIAL 2018



SOMMAIRE

LE CADRE JURIDIQUE.....	5
PRÉCISIONS MÉTHODOLOGIQUES	6



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



Recrutements et départs	47
Évolution de carrière.....	58
Formation et organisation de concours	67
Rémunérations et masse salariale	83
Heures complémentaires et vacances d'enseignement	93



Organisation du temps de travail	100
Congés et absences au travail.....	104
Santé et risques professionnels	111



Les instances de l'université.....	112
Dialogue social	120
Contentieux et conflits	120
Action sociale, activités culturelles et sportives.....	121

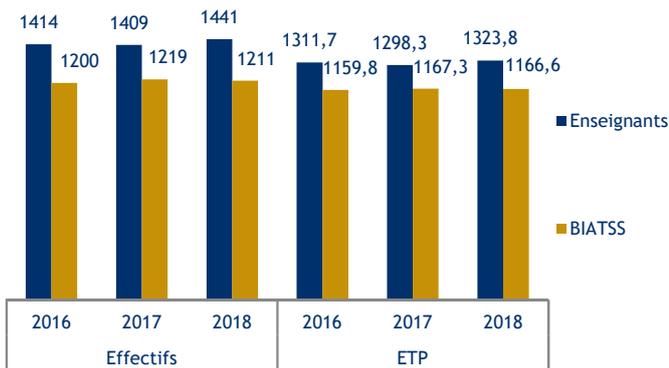
GLOSSAIRE	125
-----------------	-----

LES CHIFFRES CLÉS

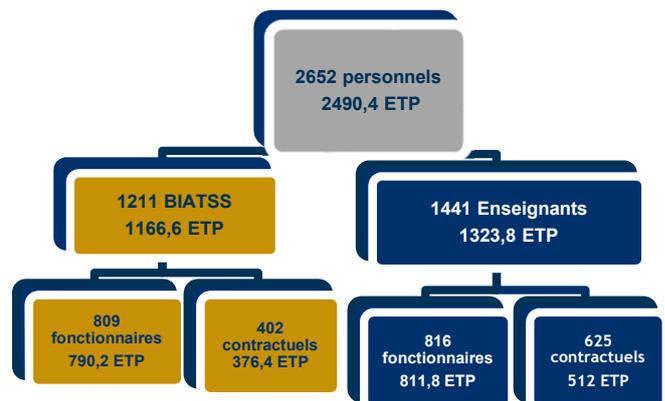
DATE D'OBSERVATION DES EFFECTIFS AU 31/12/2018

① Les effectifs

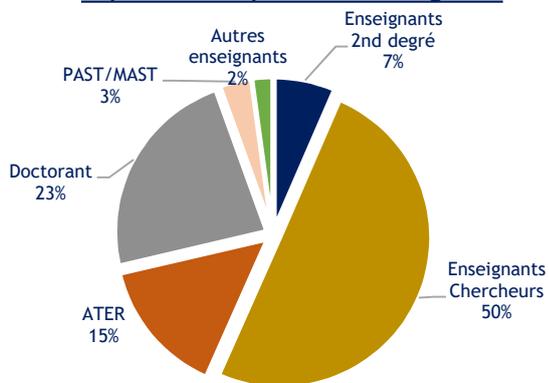
Evolution des effectifs et ETP



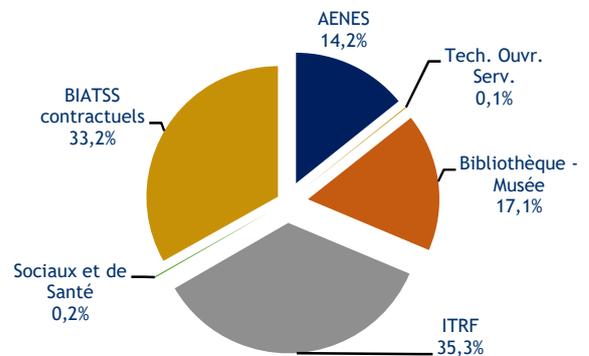
Répartition du personnel UP1



Répartition du personnel enseignants



Répartition du personnel BIATSS en %



② Les données démographiques

Personnels enseignants

Âge moyen :
 ▪ Fonctionnaires : 49 ans
 ▪ Contractuels : 30 ans

Âge moyen de départ en retraite des personnels fonctionnaires : 66 ans

Ancienneté à Paris 1 :
 ▪ Fonctionnaires : 11 ans 4 mois
 ▪ Contractuels : 2 ans 8 mois

Population féminine à 47,6%

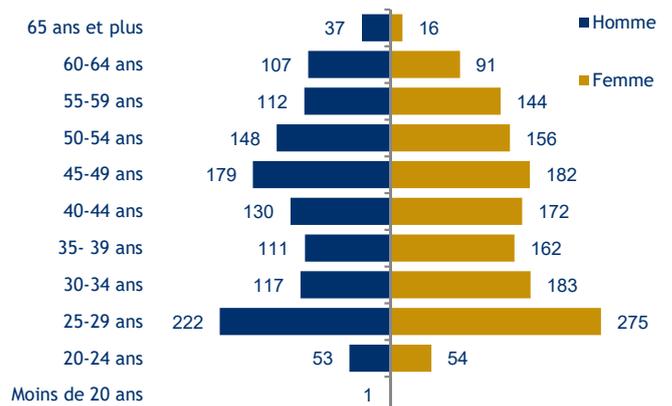
Personnels BIATSS

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 ans 1 mois

Population féminine à 61,8%



③ Les rémunérations

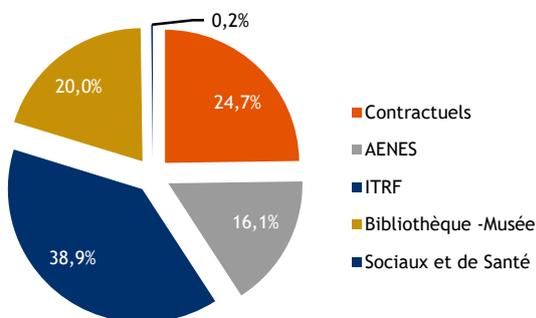
Répartition de la masse salariale par population

	2017	2018
BIATSS	57 333 088,00 €	59 807 953,00 €
Enseignants (y compris invités)	104 616 295,00 €	103 567 887,00 €
Vacataires	8 259 546,00 €	7 965 352,00 €
TOTAL	170 208 929,00 €	171 341 192,00 €

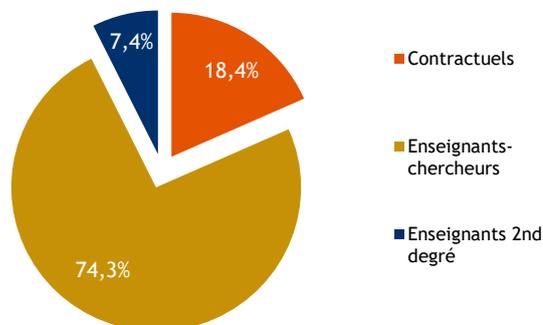
Répartition des effectifs BIATSS et Enseignants en ETP (*) par tranche indiciaire



Répartition de la masse salariale BIATSS en %

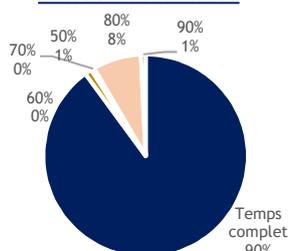


Répartition de la masse salariale Enseignants en %

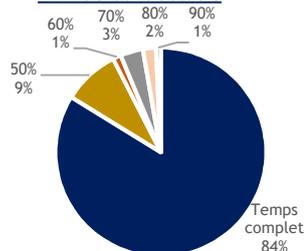


④ Les conditions de travail

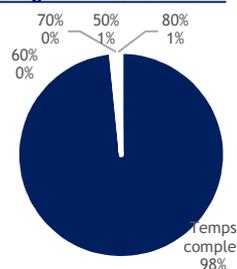
BIATSS fonctionnaires



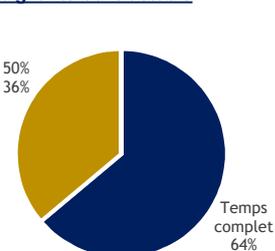
BIATSS contractuels



Enseignants fonctionnaires



Enseignants contractuels



14,5% des agents de l'Université Paris 1 exercent leur fonction à temps partiel, 16,6% pour la population enseignante et 12% 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	
	2017	2018	2017	2018
Adaptation à l'emploi, formation métiers	1 427	1 302	9 337	7 278
Accompagnement des parcours de carrière : préparation aux concours	167	124	3 218	1 812
GRH - Management Développement personnel	179	135	1 428	1 049
TOTAL	3 790	3 579	16 000	12 157

⑥ Action sociale, activités culturelles et sportives

Axes de formation	Nombre de stagiaires	
	2017	2018
Prestations sociales	111	137
Activités sportives	272	188
Activités culturelles	845	797
Autres prestations	721	837
TOTAL	1 949	1 959

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 :

- la population : enseignants et BIATSS
- le statut : 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 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.

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 et documentaires.

- **AENES** : Secrétaire général, 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 2018**. 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) au moment de l'extraction.

Les données financières, quant à elles, portent sur l'année civile 2018.
Les congés sont également sur l'année civile 2018.

Les outils et sources

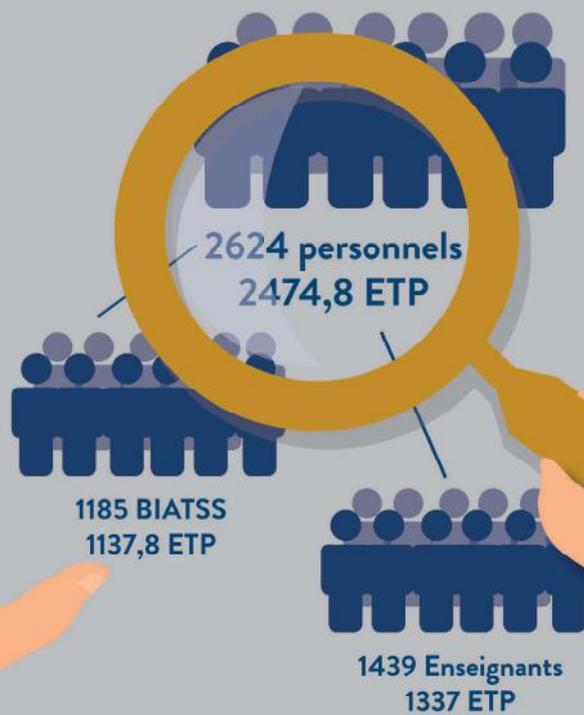
La majorité des données chiffrées sont issues du Système d'Informations des Ressources Humaines (SIRH) Siham. Les extractions et le traitement des données ont été réalisés par le Service d'Aide au pilotage RH de la Direction des Ressources Humaines.

Les autres directions et services ayant participé à la production 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 2018

I) SYNTHÈSE

A - Effectifs physiques et Equivalents Temps Plein (ETP) des personnels au 31 décembre 2018

Les effectifs présentés dans cette section sont les agents en position d'activité au sein de l'université au 31 décembre 2018.

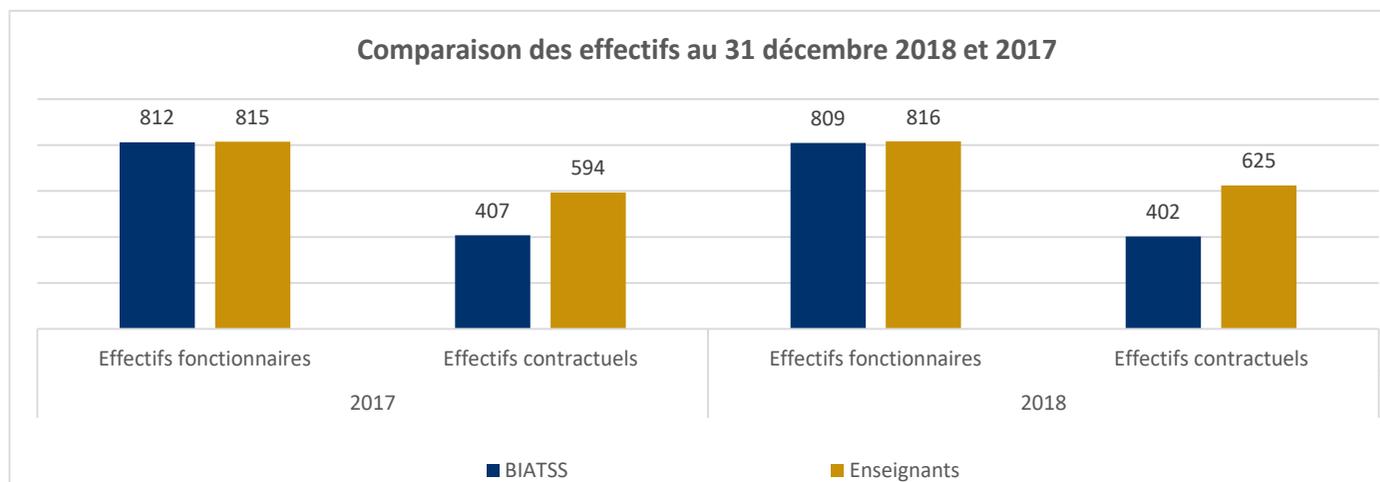
Les personnels en position de mise à disposition, détachement, disponibilité, congé parental, hors cadre et en congé de longue durée sont présentés dans la section C.

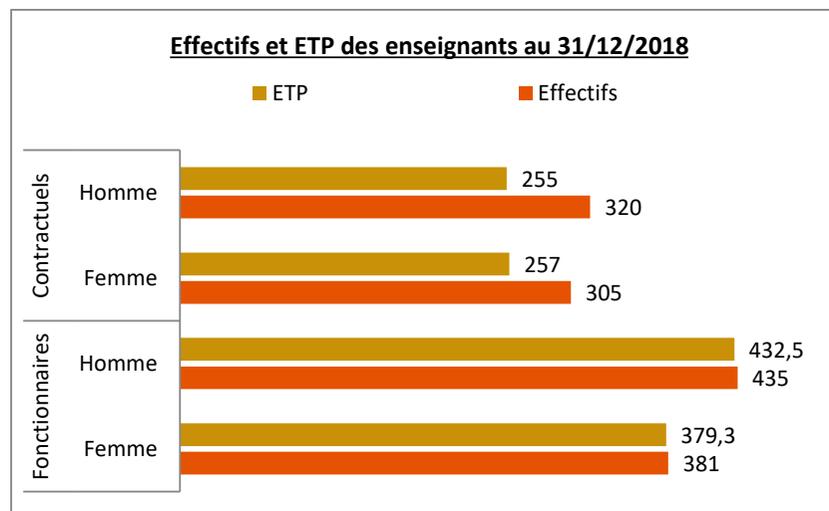
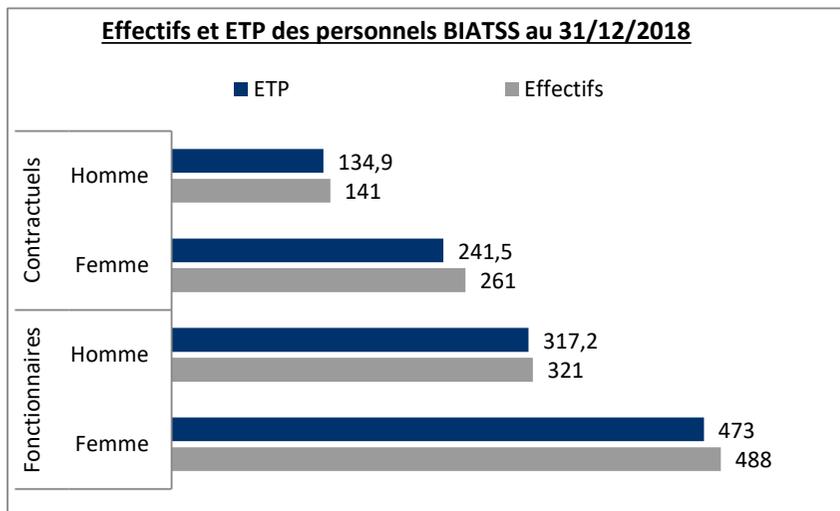
Population	Fonctionnaires (1)						Contractuels (2)						Total effectifs 2018	Rappel effectifs 2017			Variation 2017/2018		
	Femme		Homme		Total effectif	Total ETP	Femme		Homme		Total effectif	Total ETP		(1)	(2)	Total	(1)	(2)	Total
	Effectif	ETP	Effectif	ETP			Effectif	ETP	Effectif	ETP									
BIATSS	488	473	321	317,2	809	790,2	261	241,5	141	134,9	402	376,4	1211	812	407	1219	-0,37%	-1,23%	-0,66%
Enseignants	381	379,3	435	432,5	816	811,8	305	257	320	255	625	512	1441	815	594	1409	0,12%	5,22%	2,27%
Total	869	852,3	756	749,7	1625	1602	566	498,5	461	389,9	1027	888,4	2652	1627	1001	2628	-0,12%	2,60%	0,91%

Source: Siham

La **population féminine** représente **47,6%** chez les personnels **enseignants** et **61,8 %** chez les personnels **BIATSS**.

Les agents **titulaires** représentent **61,3%** dont **53,5% de femmes**. Les personnels **non titulaires** sélèvent à **38,7%** dont **55,1% de femmes**.





Personnels enseignants : agents titulaires 68,3% dont 39,1% de femmes. Agents non titulaires 31,7% dont 44,8% de femmes. **Soit 40,9% de femmes sur la population enseignante totale.**

Personnels BIATSS : Agents titulaires 62,4% dont 63,4% de femmes. Agents non titulaires 37,6% dont 66,2% de femmes. **Soit 64,4% de femmes sur la population BIATSS totale.**

L'ensemble des effectifs des **agents titulaires** est de **65,4%** dont **50,4% de personnels féminins**.

Les **agents non titulaires** représentant **34,6%** des effectifs dont **56,1% de personnels féminins**.

Source : Bilan social 2017/2018

(*) Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation

B - Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) au 31 décembre 2018

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

- des personnes reconnues travailleurs handicapés par la CDAPH (ex-Cotorep) ;
- des agents titulaires de la carte d'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 ;

Taux d'emploi sur 3 ans :

BOE recensements	2016	2017	2018
taux emploi direct	2,30%	2,34%	2,74%

Source: SSHACS-DRH

BOE BIATSS

Population	Statut	Catégorie	Genre		Total général
			Femme	Homme	
Biatss	Contractuel	A	0	0	0
		B	0	2	2
		C	1	2	3
	Fonctionnaire	A	4	5	9
		B	10	2	12
		C	18	11	29
Total			33	22	55

Source: SSHACS-DRH

BOE Enseignant

Population	Statut	Genre		Total général
		Femme	Homme	
Enseignant	Contractuel	1	1	2
	Fonctionnaire	7	8	15
Total		8	9	17

Source: SSHACS-DRH

Au 31/12/2018, l'Université Paris 1 compte 72 bénéficiaires de l'obligation d'emploi parmi les personnels BIATSS et enseignants, fonctionnaire ou contractuel.

Chiffres
MENESRI

61,5% des 5513 agents déclarés "travailleurs handicapés" dans l'enseignement supérieur sont des femmes. Ce ratio est en progression constante depuis 5 ans (56,6% en 2014).
43,3% des agents titulaires handicapés sont de catégorie C, 14,5% de catégorie B.
23,3% sont de catégorie A et 18,9% relèvent des agents non titulaires.
Source : Bilan social 2017 - 2018 de l'enseignement supérieur recherche et innovation

C - Effectifs des agents fonctionnaires de Paris 1 dans une position autre que celle d'activité au 31 décembre 2018

CORPS/POSITION	Femme						Homme						Total général	Rappel 2017
	Mise à dispo	Congé parental	Dispo	Hors Cadre	Détach. Sortant	Total	Mise à dispo	Dispo	Hors Cadre	Détach. sortant	Total			
Ens. Chercheurs	1		2		7	10	4	5	1	14	24	34	30	
PROF.UNIV.	1				2	3	3	1		6	10	13	11	
MAIT.CONF.			2		5	7	1	4	1	8	14	21	19	
Ens. 2nd degré		1	1			2					0	2	1	
PRAG			1			1					0	1	1	
PRCE		1				1					0	1	-	
AENES		2	6		9	17		2		4	6	23	14	
Catégorie A		1			3	4		1		1	2	6	5	
AAE		1			3	4		1		1	2	6	5	
Catégorie B			2		2	4				1	1	5	1	
SAENES			2		2	4				1	1	5	1	
Catégorie C		1	4		4	9		1		2	3	12	8	
ADJENES		1	4		4	9		1		2	3	12	8	
Bibliothèque - Musée					5	5					0	5	14	
Catégorie A+					1	1					0	1	7	
CONSERVATEUR					1	1					0	1	7	
Catégorie A					1	1					0	1	-	
BIBLIOTH.					1	1					0	1	-	
Catégorie B					2	2					0	2	5	
BIBLIOTH. ASSISTANT					2	2					0	2	5	
Catégorie C					1	1					0	1	2	
MAGASINIER					1	1					0	1	2	
ITRF		2	4		12	18		2		3	5	23	18	
Catégorie A		1			8	9				1	1	10	6	
IGERF		1			6	7				1	1	8	5	
ASIRF					2	2					0	2	1	
Catégorie B		1	3		3	7		1		2	3	10	8	
TECH RF		1	3		3	7		1		2	3	10	8	
Catégorie C			1		1	2		1			1	3	4	
ATRF			1		1	2		1			1	3	4	
Sociaux et de Santé						0					0	0	2	
Catégorie B						0					0	0	2	
ASSAE						0					0	0	2	
Total général	1	5	13	0	33	52	4	9	1	21	35	87	79	
Total en %	1%	6%	14,9%	0%	37,9%	59,8%	4,6%	10,3%	1%	24,1%	40,2%	100%		

Source: Siham

Si l'on considère la totalité des effectifs fonctionnaires de l'Université Paris 1 (1625), 5,4% des personnels sont en position autre que celle d'activité :

6% pour les femmes et 4,6% pour les hommes.

4,4% pour les personnels enseignants et 6,3% pour les personnels BIATSS.



Les effectifs des agents "gérés", c'est-à-dire placés principalement en position de détachement, disponibilité ou de congé parental, etc., ne représentent que 3,2% de l'ensemble des agents titulaires.

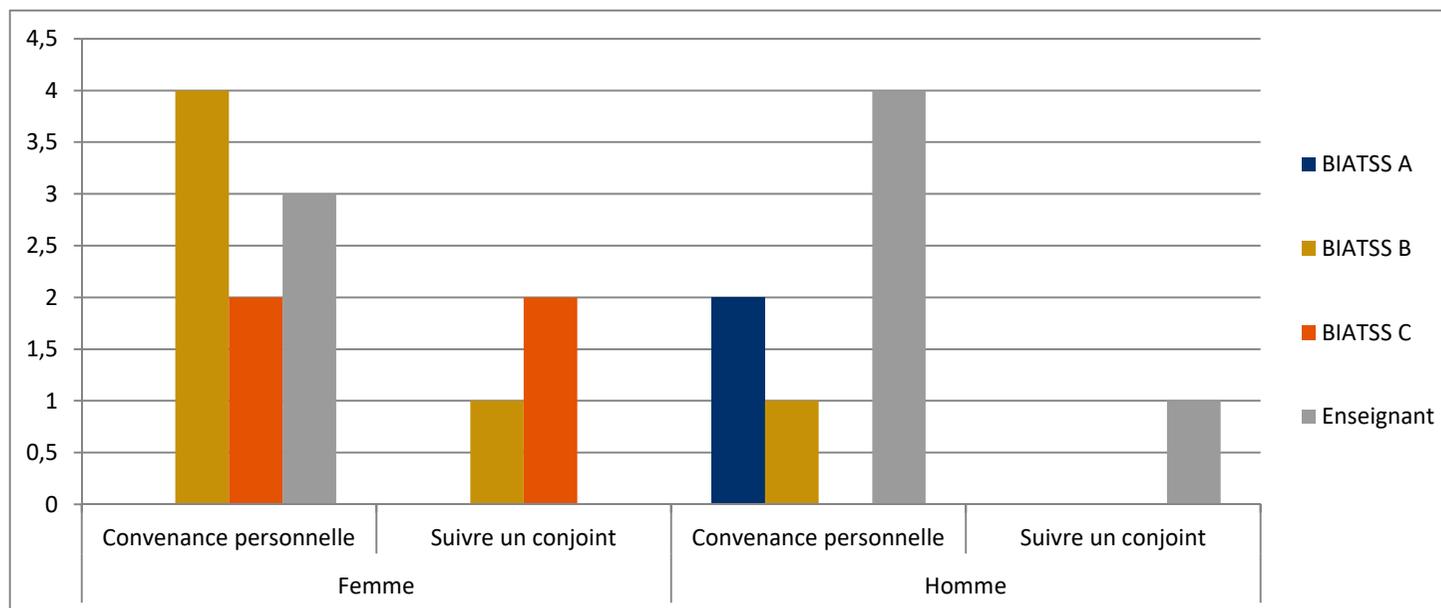
Leur taux de féminisation est de 53,8%.

Source : Bilan social 2017 - 2018

Effectifs des agents en position de disponibilité au 31 décembre 2018

Population		Femme			Homme			Total général
		Convenance personnelle	Suivre un conjoint	Total femme	Convenance personnelle	Suivre un conjoint	Total homme	
BIATSS	A			0	2		2	
	B	4	1	5	1		6	
	C	3	2	5			0	
Total BIATSS		7	3	10	3	0	3	
Enseignant	A	2	1	3	5	1	6	
Total Enseignants		2	1	3	5	1	6	
Total général		9	4	13	8	1	9	

Source: Siham



D - Personnels hébergés au 31 décembre 2018

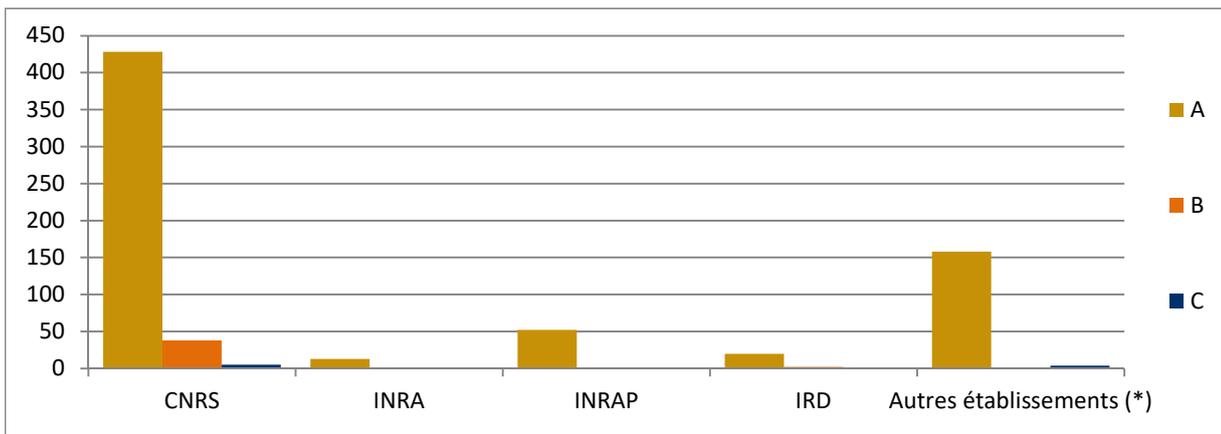
Personne qui participe, pour une période donnée, à l'activité de l'établissement au sein d'une structures de travail. Sa carrière (ou son contrat) est gérée par son institution d'origine (CNRS, INRA, etc.) et non pas par l'établissement d'accueil.

Au 31 décembre 2018, on dénombre 722 personnels hébergés au sein des structures de l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne.

Catégorie/organisme de rattachement	CNRS	INRA	INRAP	INSERM	IRD	Autres établissements (*)	TOTAL
A	428	13	52	0	20	158	671
B	38	0	1	0	2	1	42
C	5	0	0	0	0	4	9
TOTAL	471	13	53	0	22	163	722
Rappel 2017	474	13	55	1	30	112	685

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

Source: Siham

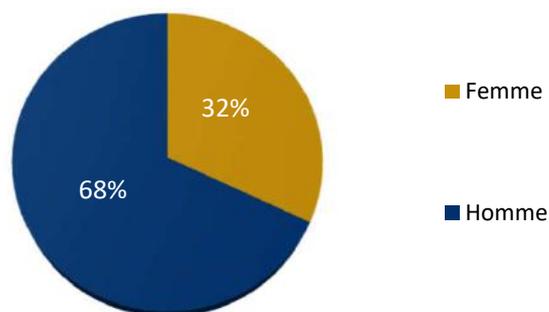


E - Personnels émérites au 31 décembre 2018

Au 31 décembre 2018, on dénombre 103 personnels émérites (1 MCF et 102 PR) au sein des structures de l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne.

Genre	Effectif
Femme	33
Homme	70
Total général	103

Source: Siham



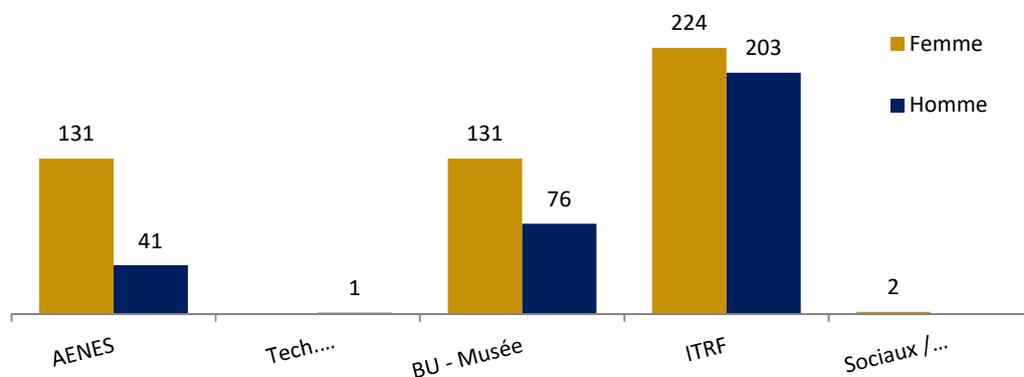
II) Effectifs BIATSS au 31 décembre 2018

A - Effectifs physiques et en ETP des fonctionnaires BIATSS au 31 décembre 2018

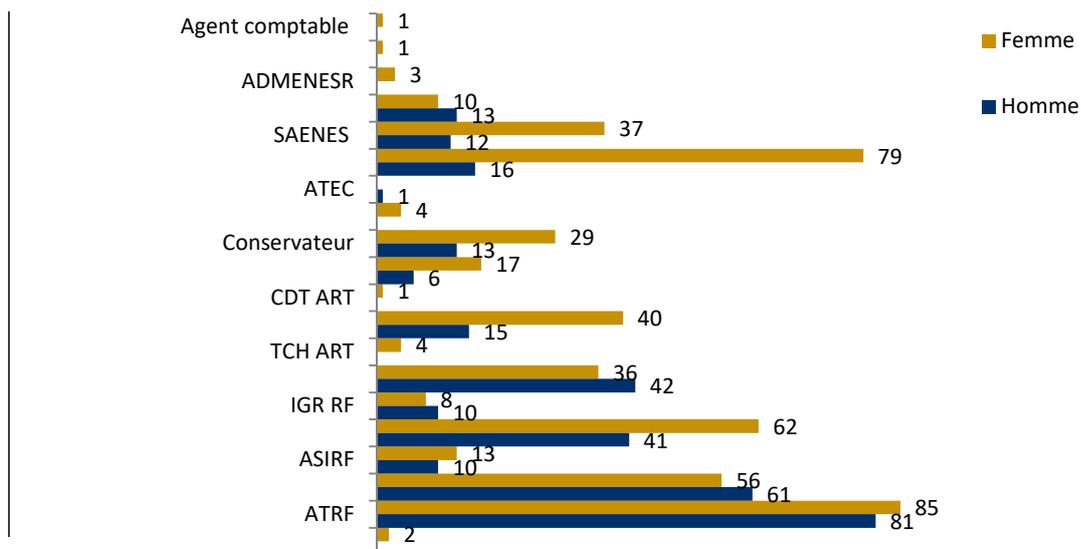
Population	Femme		Homme		Total		Rappel effectif 2017
	Effectif	ETP	Effectif	ETP	Effectif	ETP	
AENES	131	125,9	41	40,3	172	166,2	188
Catégorie A+	5	5			5	5	5
Agent comptable EPCSCP	1	1			1	1	1
S.G.U.	1	1			1	1	1
ADMENESR	3	3			3	3	3
Catégorie A	10	9,5	13	12,8	23	22,3	28
AAE	10	9,5	13	12,8	23	22,3	28
Catégorie B	37	35,5	12	12	49	47,5	50
SAENES	37	35,5	12	12	49	47,5	50
Catégorie C	79	75,9	16	15,5	95	91,4	105
ADJENES	79	75,9	16	15,5	95	91,4	105
Tech. Ouvr. Serv.			1	1	1	1	1
Catégorie C			1	1	1	1	1
ATEC			1	1	1	1	1
Bibliothèque - Musée	131	127,7	76	74,8	207	202,5	210
Catégorie A+	33	32,8	13	13	46	45,8	45
Conservateur général	4	4			4	4	3
Conservateur	29	28,8	13	13	42	41,8	42
Catégorie A	18	17,8	6	6	24	23,8	23
Bibliothécaire	17	16,8	6	6	23	22,8	22
Chef de Travaux d'art	1	1			1	1	1
Catégorie B	44	42,9	15	15	54	57,9	55
BIBAS	40	38,9	15	15	55	53,9	51
Technicien d'art	4	4			4	4	4
Catégorie C	36	34,2	42	40,8	78	75	82
MAGASINIER	36	34,2	42	40,8	78	75	82
ITRF	224	217,6	203	201,1	427	418,7	411
Catégorie A+	8	7,8	10	9,8	18	17,6	17
IGR RF	8	7,8	10	9,8	18	17,6	17
Catégorie A	75	72,6	51	50,6	126	123,2	121
IGERF	62	59,8	41	40,6	103	100,4	99
ASIRF	13	12,8	10	10	23	22,8	22
Catégorie B	56	54,6	61	60,6	117	115,2	104
TECH RF	56	54,6	61	60,6	117	115,2	104
Catégorie C	85	82,6	81	80,1	169	162,7	150
ATRF	85	82,6	81	80,1	166	162,7	150
Sociaux et de Santé	2	1,9			2	1,9	2
Catégorie A	2	1,8			2	1,8	2
Infirmier	2	1,8			2	1,8	2
Total	488	473,1	321	317,2	809	790,3	812
Total en %		60%		40%		100%	

Source : Extraction BO Siham

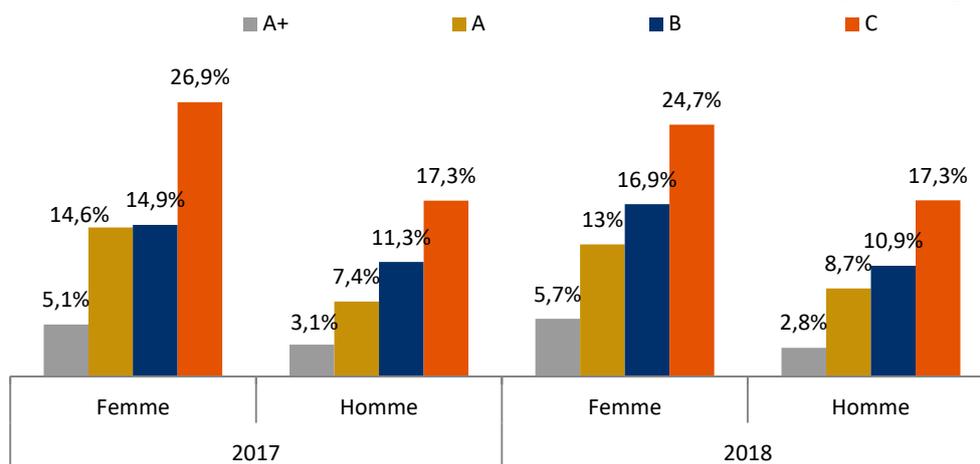
Répartition des effectifs par filière



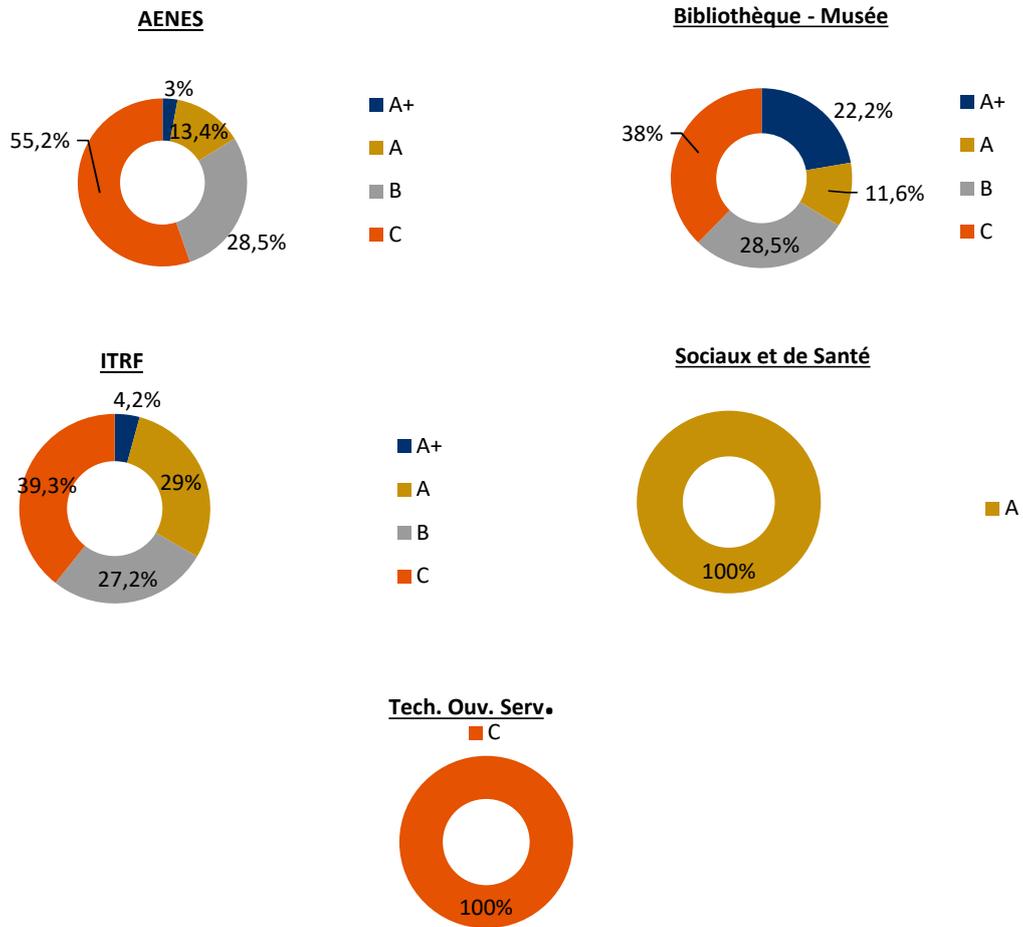
Répartition des effectifs par corps



Comparaison des effectifs au 31 décembre 2017 et 2018 en % par catégorie



Répartition des effectifs en % par filière et catégorie



B - Effectifs physiques et en ETP des contractuels BIATSS au 31 décembre 2018

Type de poste et contrat	Femme		Homme		Total		Rappel 2017	
	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP
CDD	230	212,5	119	113,1	349	325,6	346	322,8
A	77	71,6	47	45,4	124	117	137	131,6
Sur fonction non pérenne	34	30,3	16	14,7	50	45	56	52,4
Sur fonction pérenne	39	37,3	27	26,7	66	64	10	9,4
Sur poste titulaire	4	4	4	4	8	8	71	69,8
B	59	57,3	24	23,1	83	80,4	84	81,9
Sur fonction non pérenne	18	17,3	7	6,5	25	23,8	17	16,9
Sur fonction pérenne	35	34,2	11	10,6	46	44,8	51	50
Sur poste titulaire	6	5,8	6	6	12	11,8	16	15
C	94	83,6	48	44,6	142	128,2	125	109,3
Sur fonction non pérenne	32	28,2	13	11,6	45	39,8	24	17,8
Sur fonction pérenne	39	32,6	21	19	60	51,6	56	47,6
Sur poste titulaire	23	22,8	14	14	37	36,8	45	43,9
CDI	31	29	22	21,8	53	50,8	61	57,4
A	14	13,7	6	6	20	19,7	22	20,9
Sur fonction pérenne	14	13,7	6	6	20	19,7	8	7
Sur poste titulaire							14	13,9
B	7	6,4	6	6	13	12,4	16	14,4
Sur fonction pérenne	7	6,4	6	6	13	12,4	13	12,4
Sur poste titulaire							3	2
C	10	8,9	10	9,8	20	18,7	23	22,1
Sur fonction pérenne	10	8,9	10	9,8	20	18,7	12	12
Sur poste titulaire							11	10,1
Total	261	241,5	141	134,9	402	376,4	407	380,2

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.**

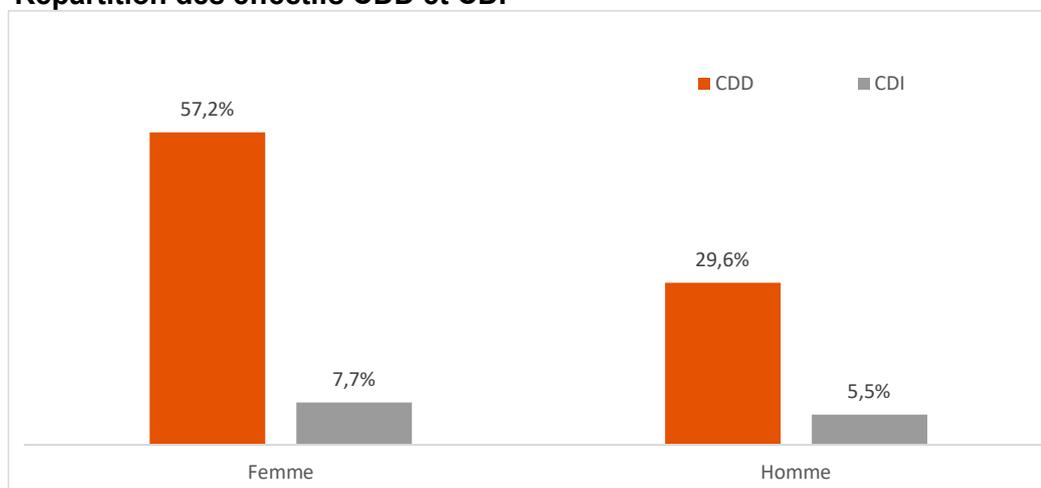
Agent sur fonction **non pérenne** : répond à des **besoins ponctuels** dans l'établissement. Exemple de statut d'agent sur fonction non pérenne: statut d'**accroissement d'activité** ou de **remplacement.**

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

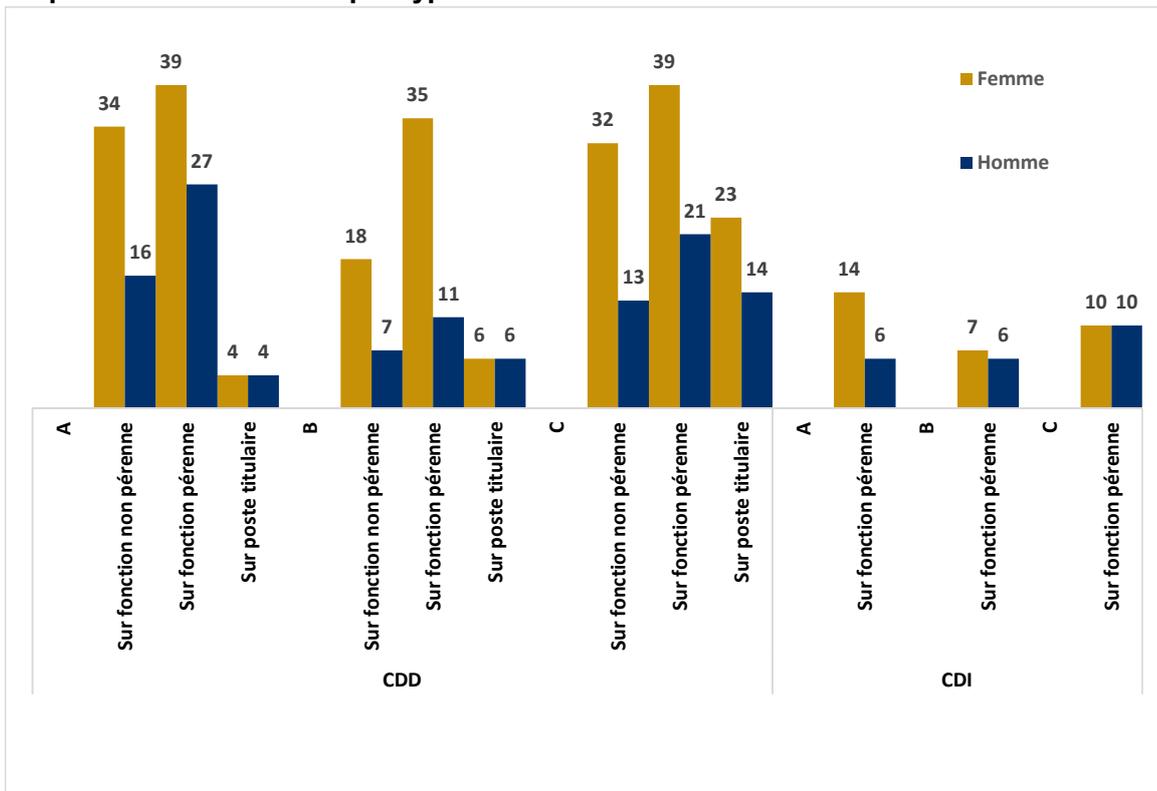
En outre, les fonctions non pérennes incluent également les apprentis et les contrats PAUSE :

Statut	Affectation	Total
Apprenti	Direction des ressources humaines	2
	Direction de la communication	3
Total		5
Statut/ Poste	Affectation	Total
Contractuel PAUSE	UMR Géo-Cité UFR 08	1
	EA 1451 HIPHIMO UFR 10	1
	UMR CES UFR 02	1
Total		3

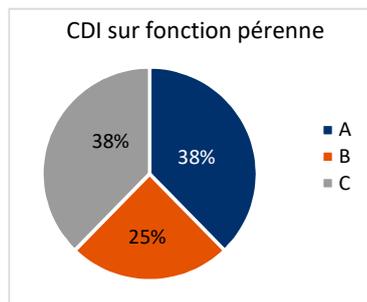
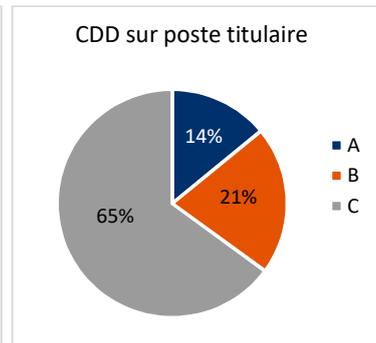
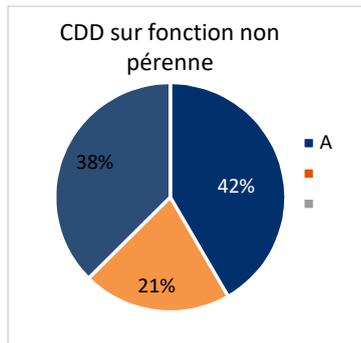
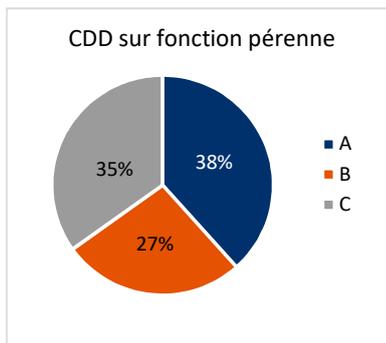
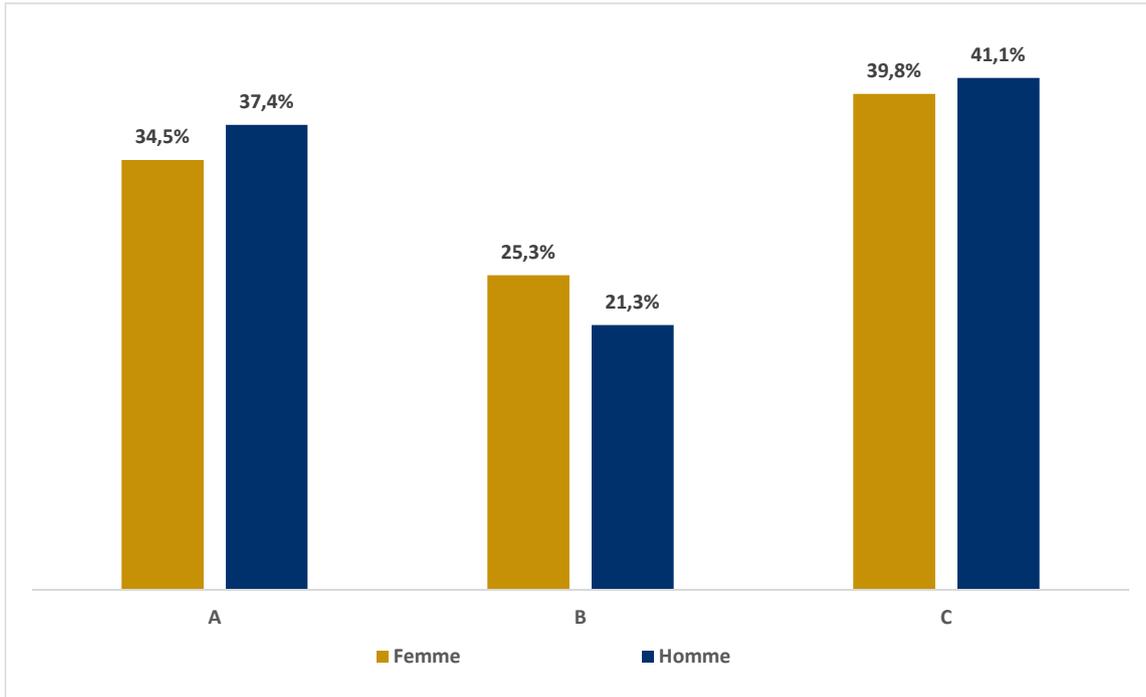
Répartition des effectifs CDD et CDI



Répartition des effectifs par type de contrat



Répartition des effectifs en % par catégorie



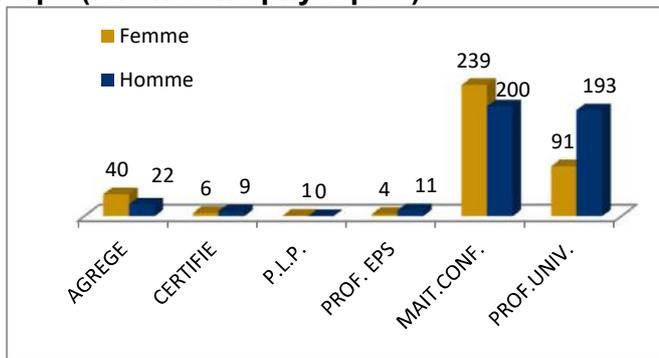
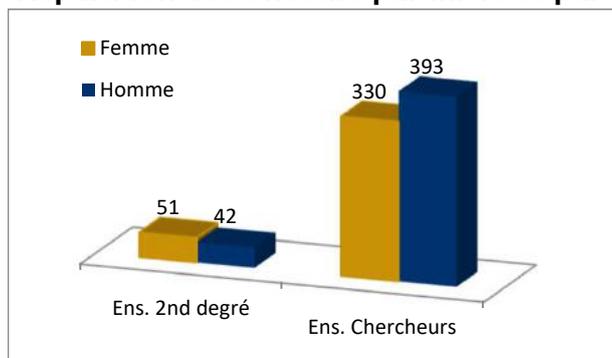
III) Effectifs Enseignants au 31 décembre 2018

A - Effectifs physiques et en ETP des fonctionnaires enseignants au 31 décembre 2018

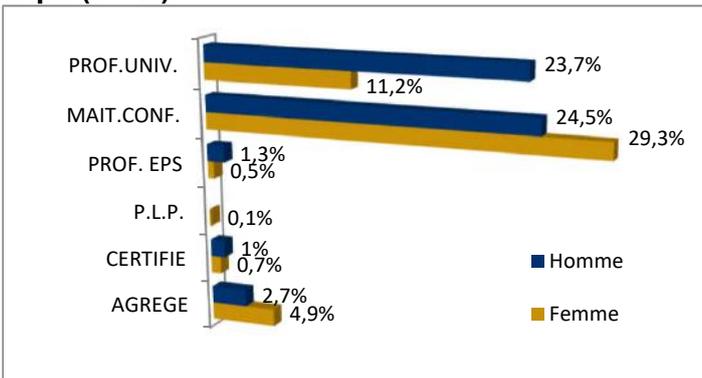
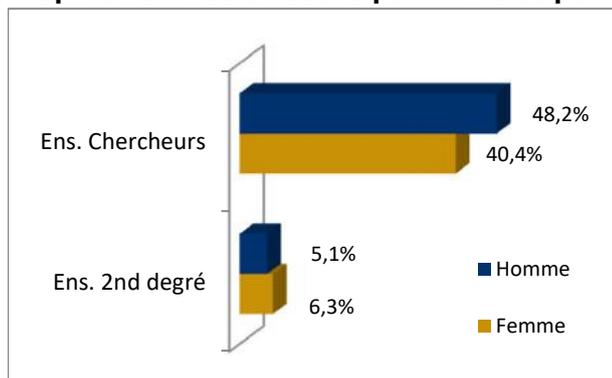
Population	Femme		Homme		Total		Rappel effectifs 2017
	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	
Ens. 2nd degré	51	50,5	42	40,9	93	91,4	94
AGREGÉ	40	39,8	22	21,6	62	61,4	64
CERTIFIÉ	6	5,7	9	8,5	15	14,2	14
P.L.P.	1	1			1	1	1
PROF. EPS	4	4	11	10,8	15	14,8	15
Ens. Chercheurs	330	328,8	393	391,6	723	720,4	721
PROF.UNIV.	91	90,1	193	192,5	284	282,6	286
MAIT.CONF.	239	238,7	200	199,1	439	437,8	435
Total	381	379,3	435	432,5	816	811,8	815
%	46,7%		53,3%		100%		

Source : Extraction BO Siham

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



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



B - Effectifs physiques et en ETP des contractuels enseignants et chercheurs au 31 décembre 2018

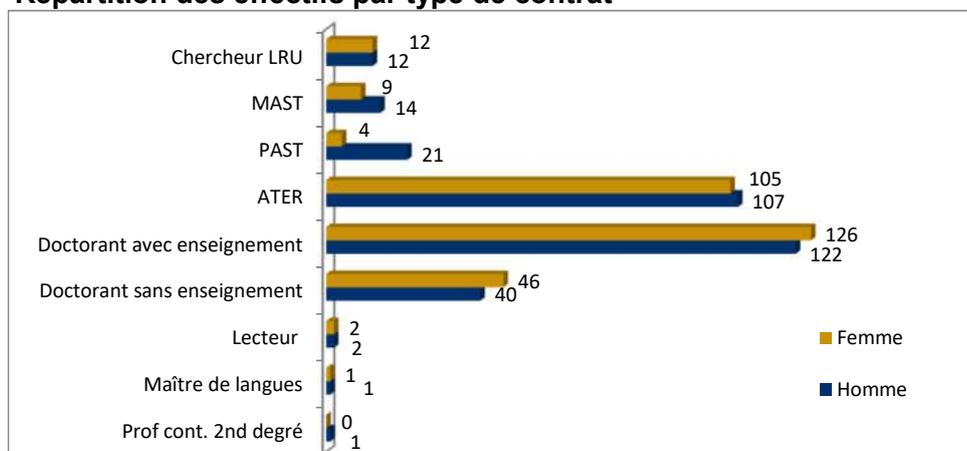
Type de contrat	Femme		Homme		Total		Plafond 1 ETAT	Plafond 2 RP*	Rappel effectifs 2017
	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectif	Effectif	
Chercheur LRU (1)	12	12	12	12	24	24	24		23 (1)
MAST	9	5	14	7	23	12	23		22
PAST	4	2,5	21	10,5	25	13	25		26
ATER	105	62,5	107	59,5	212	122	212		191
Doctorant	172	172	162	162	334	334	324	10	348
Dont: Doctorant avec enseignement	126	126	122	122	248	248	245	3	258
Dont: Doctorant sans enseignement	46	46	40	40	86	86	79	7	90
Lecteur	2	2	2	2	4	4	4		4
Maître de langues	1	1	1	1	2	2	2		2
Prof. Cont. 2nd degré			1	1	1	1	1		1
Total	305	257	320	255	625	512	615	10	594
%					100%				

Source : Extraction BO Siham

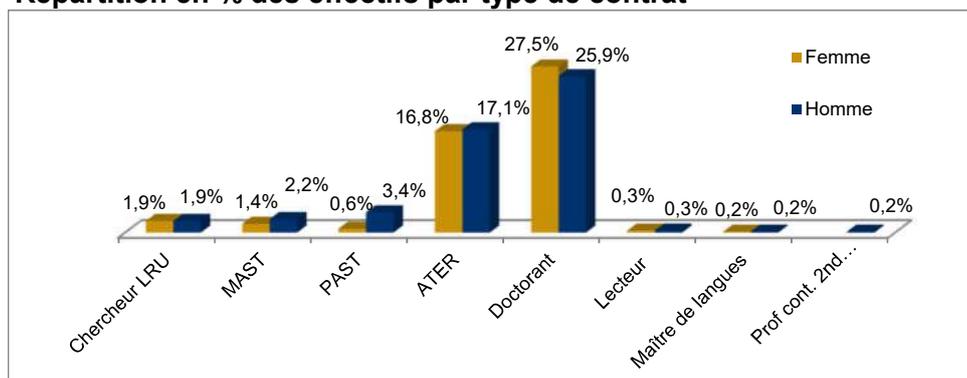
* Plafond 2: Ressources propres

(1) comptabilisés en effectif BIATSS contractuels et non en effectif enseignant sur BS 2017

Répartition des effectifs par type de contrat



Répartition en % des effectifs par type de contrat



AGES ET ANCIENNETES au 31 décembre 2018

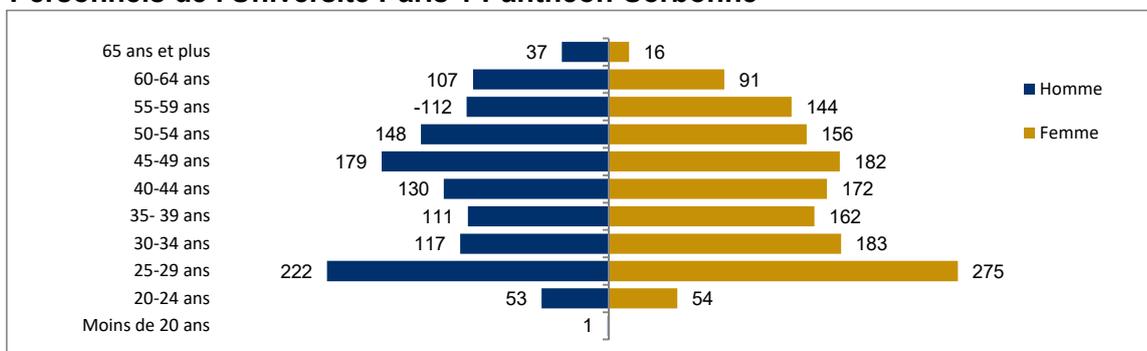
I) SYNTHÈSE

A - Pyramides des âges au 31 décembre 2018

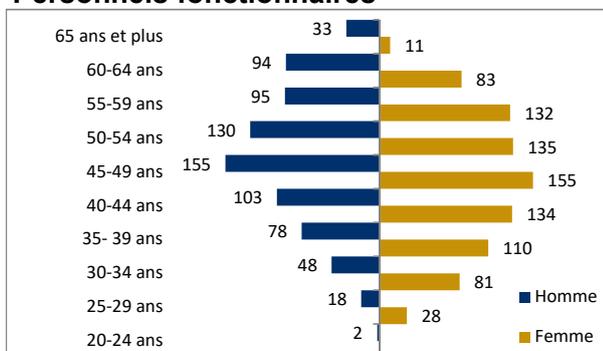
Tranche d'âge	Personnels contractuels		Personnels fonctionnaires		TOTAL		Total général	Rappel 2017
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme		
Moins de 20 ans			1				1	
20-24 ans	54	51		2	54	53	107	89
25-29 ans	247	204	28	18	275	222	497	475
30-34 ans	102	69	81	48	183	117	300	303
35- 39 ans	52	33	110	78	162	111	273	290
40-44 ans	38	27	134	103	172	130	302	307
45-49 ans	27	24	155	155	182	179	361	354
50-54 ans	21	18	135	130	156	148	304	283
55-59 ans	12	17	132	95	144	112	256	250
60-64 ans	8	13	83	94	91	107	198	214
65 ans et plus	5	4	11	33	16	37	53	63
TOTAL	566	461	869	756	1 435	1 217	2 652	2 628

Source : Extraction BO Siham

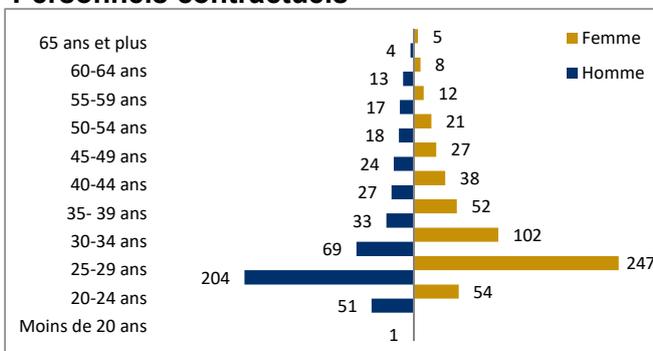
Personnels de l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne



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 2017 : 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
MENESRI

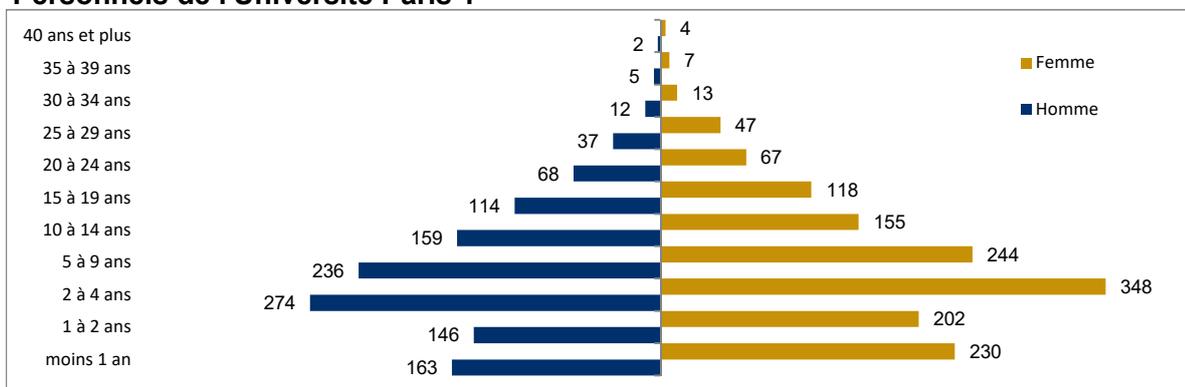
Au niveau national, l'âge moyen de l'ensemble des personnels au sein de l'enseignement supérieur est de 47 ans.

B - Anciennetés du personnel de l'université au 31 décembre 2018

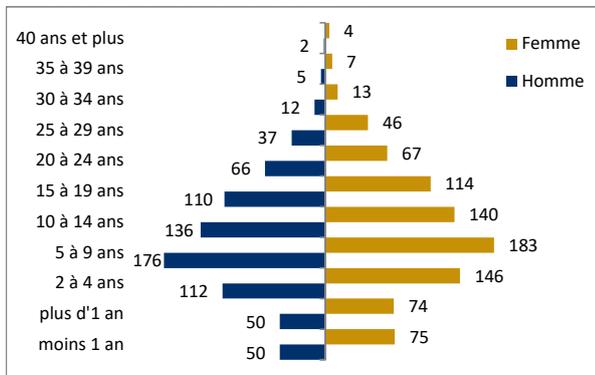
Ancienneté	Personnels contractuels		Personnels fonctionnaires		TOTAL		Total général	Rappel effectifs 2017
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme		
40 ans et plus			4	2	4	2	6	8
35 à 39 ans			7	5	7	5	12	18
30 à 34 ans			13	12	13	12	25	26
25 à 29 ans	1		46	37	47	37	84	78
20 à 24 ans		2	67	66	67	68	135	140
15 à 19 ans	4	4	114	110	118	114	232	208
10 à 14 ans	15	24	140	136	155	160	315	298
5 à 9 ans	61	60	183	176	244	236	480	391
2 à 4 ans	202	162	146	112	348	274	622	394
Plus d'un an	128	96	74	50	202	146	348	263
Moins d'un an	155	113	75	50	230	163	393	805
Total	566	461	869	756	1435	1217	2652	2628

Source : Extraction BO Siham

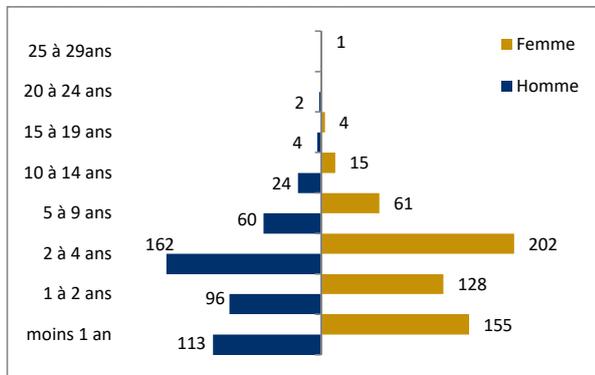
Personnels de l'Université Paris 1



Personnels fonctionnaires



Personnels contractuels



L'ancienneté moyenne des personnels de l'université est de 7 ans 1 mois et l'ancienneté médiane de 2 ans et 4 mois.
 Pour les agents fonctionnaires, l'ancienneté moyenne est de 11 ans et 3 mois et l'ancienneté médiane de 9 ans et 4 mois.
 Pour les agents contractuels, l'ancienneté moyenne est de 2 ans et 11 mois et l'ancienneté médiane de 2 ans et 2 mois.

Rappel 2017 :

Personnels de l'université : ancienneté moyenne de 8 ans et 5 mois et ancienneté médiane de 4 ans et 9 mois

Personnels fonctionnaires : ancienneté moyenne de 12 ans et 2 mois et ancienneté médiane de 10 ans et 3 mois

Personnels contractuels : ancienneté moyenne de 2 ans et 4 mois et ancienneté médiane de 1 an et 9 mois

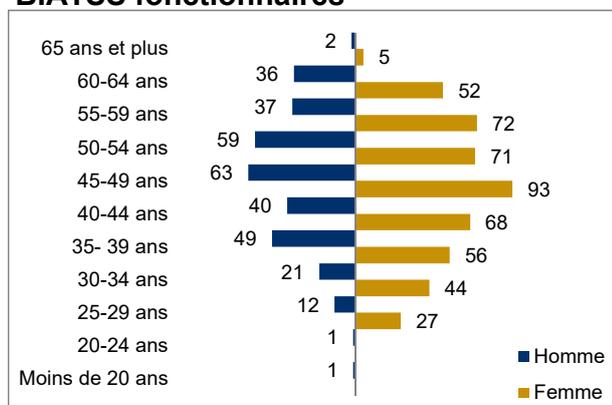
II) PERSONNEL BIATSS

A - Pyramides des âges du personnel BIATSS au 31 décembre 2018

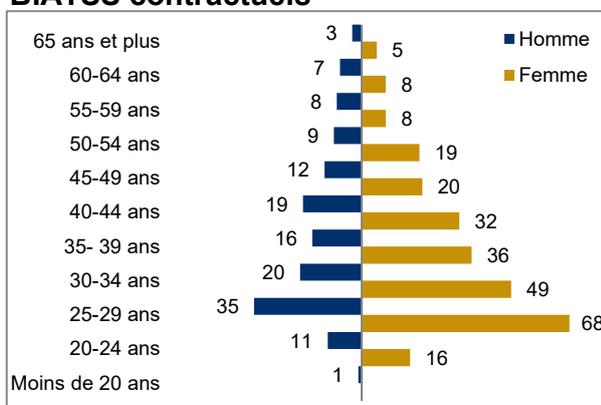
Tranche d'âge	Fonctionnaires		Contractuels		TOTAL		Rappel 2017	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
Moins de 20 ans		1		1		2		
20-24 ans		1	16	11	16	12	12	9
25-29 ans	27	12	68	35	95	47	89	46
30-34 ans	44	21	49	20	93	41	93	50
35- 39 ans	56	49	36	16	92	65	93	78
40-44 ans	68	40	32	19	100	59	107	61
45-49 ans	93	63	20	12	113	75	113	66
50-54 ans	71	59	19	9	90	68	79	66
55-59 ans	72	37	8	8	80	45	81	44
60-64 ans	52	36	8	7	60	43	66	46
65 ans et plus	5	2	5	3	10	5	16	4
TOTAL	488	321	261	141	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

Rappel 2017 : 44 ans pour l'âge moyen et l'âge médian

Pour les agents fonctionnaires, l'âge moyen et l'âge médian est de 47 ans (*idem en 2017*)

Catégorie A+ : âge moyen 48 ans et âge médian 49 ans (*idem en 2017*)

Catégorie A : âge moyen et âge médian 46 ans (*rappel 2017 : âge moyen 47 ans et âge médian 46 ans*)

Catégorie B : âge moyen et âge médian 46 ans (*idem en 2017*)

Catégorie C : âge moyen 48 ans et âge médian 49 ans (*idem en 2017*)

Pour les contractuels l'âge moyen est de 37 ans et l'âge médian de 35 ans (*rappel 2016 : âge moyen de 37 ans et âge médian*

Catégorie A : âge moyen de 36 ans et âge médian de 32 ans (*rappel 2017 : âge moyen de 36 ans et âge médian de 34 ans*)

Catégorie B : âge moyen et âge médian 40 ans (*rappel 2017 : âge moyen de 39 ans et âge médian de 38 ans*)

Catégorie C : âge moyen de 37 ans et âge médian de 34 ans (*idem en 2017*)

Chiffres

Pour les personnels non enseignants au sein de l'enseignement supérieur, l'âge moyen est de 46,8 ans.

46,8 ans pour les titulaires et 38,6 ans pour les non titulaires.

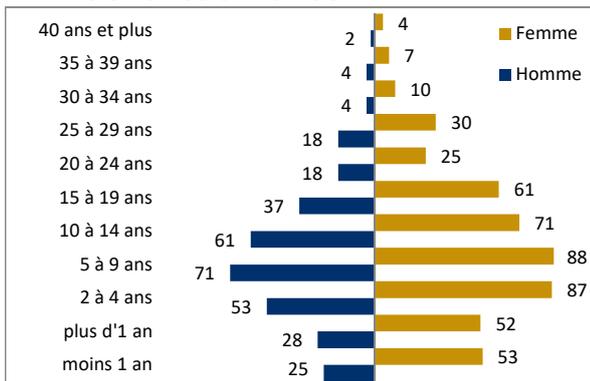
Source : "Repères et références statistiques" MENESR 2017

B - Anciennetés du personnel BIATSS au 31 décembre 2018

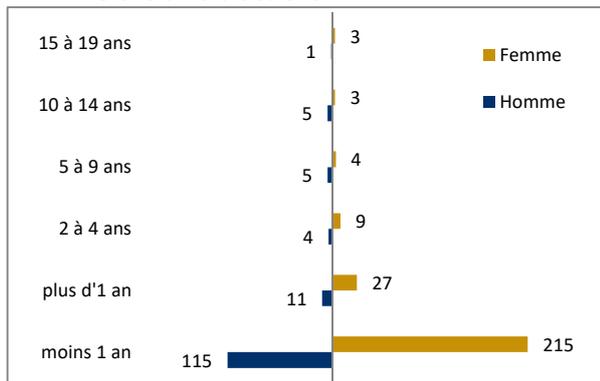
Ancienneté	BIATSS Fonctionnaires		BIATSS Contractuels		TOTAL		Rappel effectifs 2017	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
40 ans et plus	4	2			4	2	6	2
35 à 39 ans	7	4			7	4	9	6
30 à 34 ans	10	4			10	4	13	5
25 à 29 ans	30	18			30	18	29	19
20 à 24 ans	25	18			25	18	32	20
15 à 19 ans	61	37	3	1	64	38	58	30
10 à 14 ans	71	61	3	5	74	66	80	70
5 à 9 ans	88	71	4	5	92	76	92	79
2 à 4 ans	87	53	9	4	96	57	95	55
Plus d'un an	52	28	27	11	79	39	64	40
Moins d'un an	53	25	215	115	268	140	272	148
Total	488	321	261	141	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 2 mois. L'ancienneté moyenne est de 10 ans et 6 mois pour les personnels fonctionnaires et de 1 an 1 mois pour les contractuels. L'ancienneté médiane est de 8 ans et 4 mois pour les fonctionnaires et de 4 mois pour les agents contractuels.

Rappel 2017 :

Personnels BIATSS : ancienneté moyenne de 8 ans et 10 mois et ancienneté médiane de 4 ans et 4 mois

Personnels fonctionnaires : ancienneté moyenne de 12 ans et 3 mois et ancienneté médiane de 10 ans et 8 mois

Personnels contractuels : ancienneté moyenne de 2 ans et 1 mois et ancienneté médiane de 1 an et 3 mois

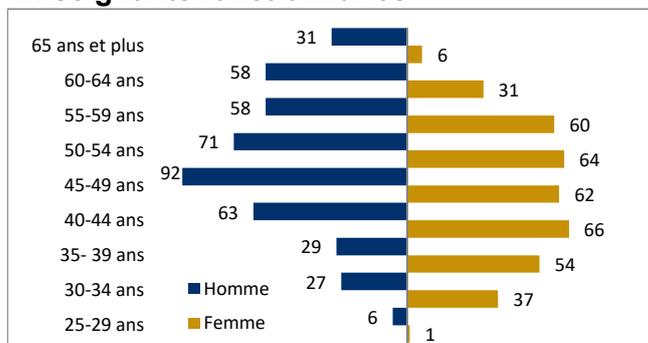
III) PERSONNEL ENSEIGNANT

A - Pyramides des âges du personnel Enseignant au 31 décembre 2018

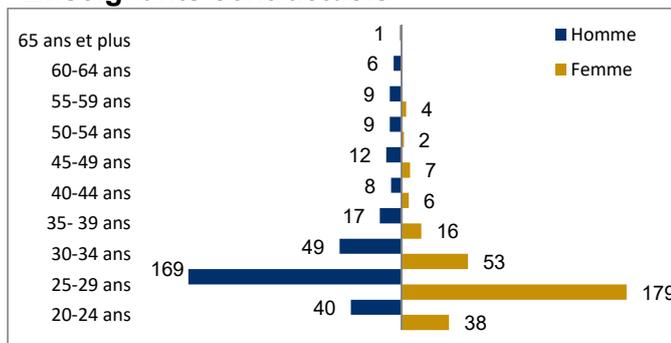
Tranche d'âge	Enseignants Fonctionnaires		Enseignants Contractuels		TOTAL		Rappel 2017	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
20-24 ans			38	40	42	26	42	26
25-29 ans	1	6	179	169	180	175	165	175
30-34 ans	37	27	53	49	90	76	86	74
35- 39 ans	54	29	16	17	70	46	74	45
40-44 ans	66	63	6	8	72	71	70	69
45-49 ans	62	92	7	12	69	104	72	103
50-54 ans	64	71	2	9	66	80	60	78
55-59 ans	60	58	4	9	64	67	64	61
60-64 ans	31	58		6	31	64	29	73
65 ans et plus	6	31		1	6	32	11	32
TOTAL	381	435	305	320	686	755	673	736

Source : Extraction BO Siham

Enseignants fonctionnaires



Enseignants contractuels



L'âge moyen des personnels enseignants est de 41 ans et l'âge médian de 40 ans (*idem en 2017*).

Pour les agents fonctionnaires, l'âge moyen et l'âge médian sont 49 ans (48 ans en 2017).

PR : âge moyen et âge médian de 54 ans (*idem en 2017*).

MCF : âge moyen de 46 ans et âge médian de 45 ans (*idem en 2017*).

PRAG : âge moyen de 46 ans et âge médian de 46 ans (*Rappel 2017 : âge moyen 46 ans et âge médian de 47 ans*).

PRCE : âge moyen 47 et âge médian de 46 ans (*Rappel 2017 : âge moyen et âge médian de 46 ans*).

PEPS et PLP : âge moyen de 46 ans et âge médian de 43 ans (*Rappel 2017 : âge moyen de 47 ans et âge médian de 44 ans*).

Pour les contractuels l'âge moyen est de 30 ans et l'âge médian de 28 ans (*idem en 2017*).

PAST : âge moyen de 53 ans et âge médian de 51 ans (*idem en 2017*).

MAST : âge moyen de 48 ans et âge médian de 47 ans (*Rappel 2017 : âge moyen de 49 ans et âge médian de 48 ans*).

ATER : âge moyen de 30 ans et âge médian de 29 ans (*Rappel 2017 : âge moyen de 31 ans et âge médian de 29 ans*).

Doctorants : âge moyen de 27 ans et âge médian de 27 ans (*Rappel 2017 : âge moyen de 27 ans et âge médian de 26 ans*).

Chercheurs LRU : âge moyen de 37 ans et âge médian de 35 ans

Autres (*) : âge moyen de 40 ans et âge médian de 36 ans (*Rappel 2017 : âge moyen de 39 ans et âge médian de 35 ans*).

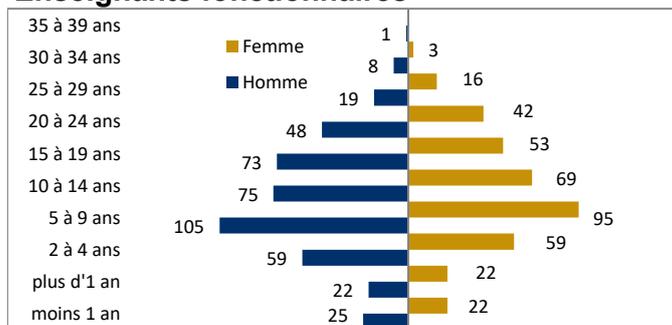
(*) Lecteur, Maître de langue, Professeur contractuel du 2nd degré

B - Ancienneté du personnel Enseignant au 31 décembre 2018

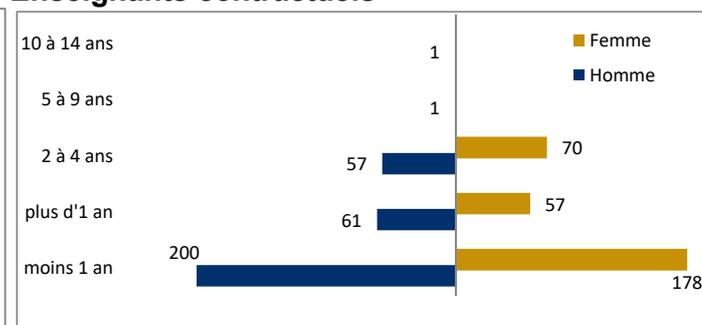
Ancienneté	Enseignants Fonctionnaires		Enseignants Contractuels		TOTAL		Rappel effectifs 2017	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
35 à 39 ans		1			0	1	2	2
30 à 34 ans	3	8			3	8	1	7
25 à 29 ans	16	19			16	19	16	16
20 à 24 ans	42	48			42	48	40	48
15 à 19 ans	53	73			53	73	48	70
10 à 14 ans	69	75		1	69	76	77	79
5 à 9 ans	95	105		1	95	106	101	120
2 à 4 ans	59	59	70	57	129	116	114	124
plus d'1 an	22	22	57	61	79	83	89	75
moins 1 an	22	25	178	200	200	225	185	195
Total	381	435	305	320	686	755	673	736

Source : Extraction BO Siham

Enseignants fonctionnaires



Enseignants contractuels



L'ancienneté moyenne est de 7 ans et 7 mois et l'ancienneté médiane de 4 ans et 4 mois pour l'ensemble du personnel enseignant.

Pour les fonctionnaires, l'ancienneté moyenne est de 11 ans et 4 mois et de 2 ans et 8 mois pour les contractuels.

Quant à l'ancienneté médiane, elle est de 9 ans et 11 mois pour les fonctionnaires et de 2 ans 4 mois pour les agents contractuels.

Rappel 2017 :

Personnels enseignants : ancienneté moyenne de 8 ans et 3 mois et ancienneté médiane de 4 ans et 6 mois

Personnels fonctionnaires : ancienneté moyenne de 12 ans et 6 mois et ancienneté médiane de 10 ans et 9 mois

Personnels contractuels : ancienneté moyenne de 2 ans et 4 mois et ancienneté médiane de 1 an et 9 mois

LIEUX DE RESIDENCE ET DIPLÔMES

I) Lieux de résidence des agents au 31 décembre 2018

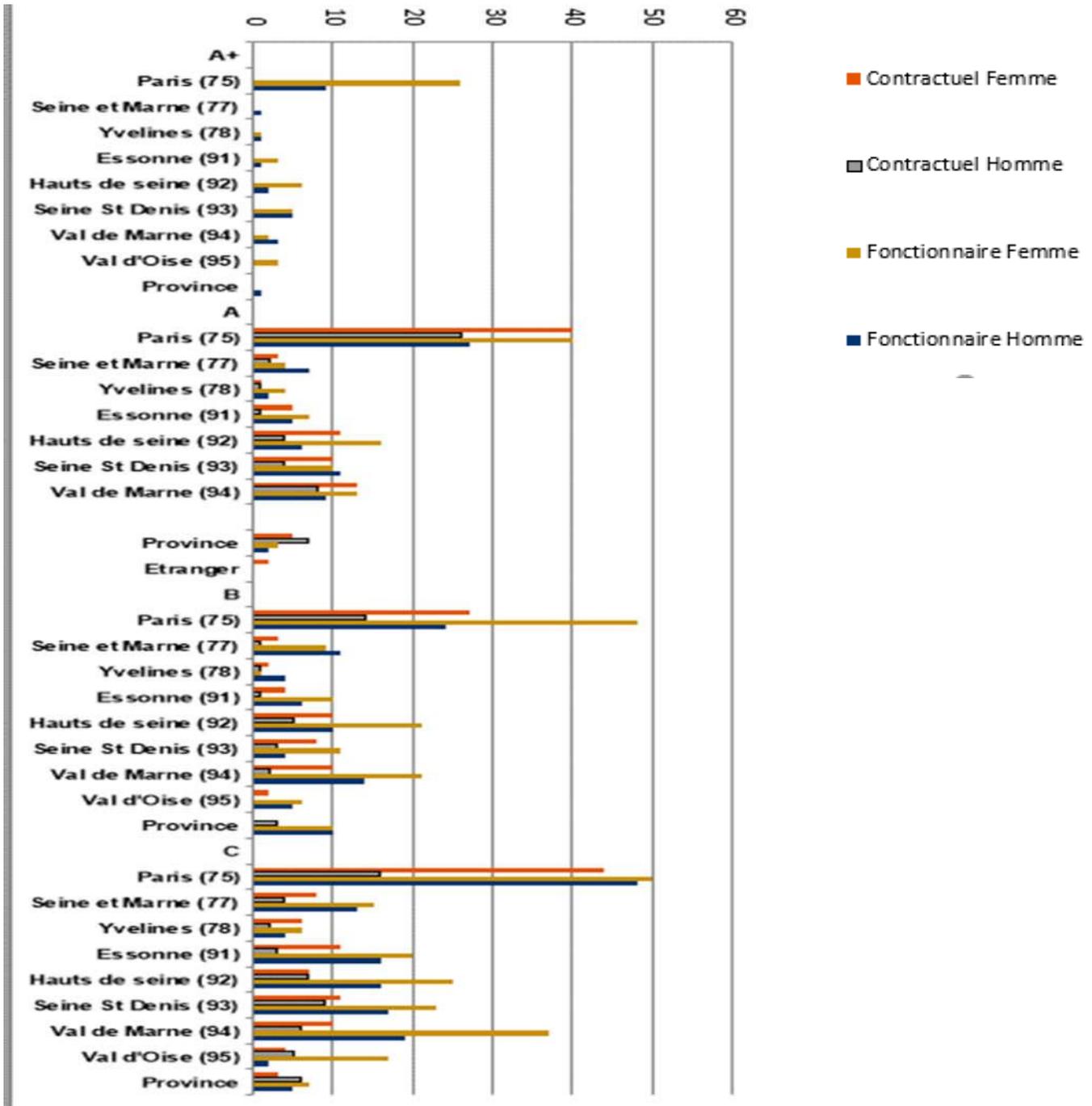
A - Lieux de résidence du personnel BIATSS au 31 décembre 2018

Catégorie/Lieu de résidence (*)	BIATSS						TOTAL	% répartition	Rappel effectifs 2017
	Contractuel		Total Contractuel	Fonctionnaire		Total Fonctionnaire			
	Femme	Homme		Femme	Homme				
A+	0	0	0	46	23	68	68	100%	58
Paris (75)				26	9	35	35	51,5%	34
Seine et Marne (77)					1	1		0,0%	
Yvelines (78)				1	1	2	2	2,9%	1
Essonne (91)				3	1	4	4	5,9%	2
Hauts de seine (92)				6	2	8	8	11,8%	6
Seine St Denis (93)				5	5	10	10	14,7%	7
Val de Marne (94)				2	3	5	5	7,4%	4
Val d'Oise (95)				3		3	3	4,4%	3
Province					1	1	1	1,5%	1
Etranger								0,0%	
A	91	53	144	105	70	175	319	100%	349
Paris (75)	40	26	66	40	27	67	133	41,7%	149
Seine et Marne (77)	3	2	5	4	7	11	16	5,0%	14
Yvelines (78)	1	1	2	4	2	6	8	2,5%	8
Essonne (91)	5	1	6	7	5	12	18	5,6%	23
Hauts de seine (92)	11	4	15	16	6	22	37	11,6%	39
Seine St Denis (93)	10	4	14	10	11	21	35	11,0%	44
Val de Marne (94)	13	8	21	13	9	22	43	13,5%	35
Val d'Oise (95)	1		1	8	1	9	10	3,1%	10
Province	5	7	12	3	2	5	17	5,3%	23
Etranger	2		2				2	0,6%	4
B	66	30	96	137	88	225	321	100%	317
Paris (75)	27	14	41	48	24	72	113	35,2%	113
Seine et Marne (77)	3	1	4	9	11	20	24	7,5%	20
Yvelines (78)	2	1	3	1	4	5	8	2,5%	7
Essonne (91)	4	1	5	10	6	16	21	6,5%	22
Hauts de seine (92)	10	5	15	21	10	31	46	14,3%	45
Seine St Denis (93)	8	3	11	11	4	15	26	8,1%	25
Val de Marne (94)	10	2	12	21	14	35	47	14,6%	48
Val d'Oise (95)	2		2	6	5	11	13	4,0%	10
Province		3	3	10	10	20	23	7,2%	27
C	104	58	162	200	140	340	502	100%	495
Paris (75)	44	16	60	50	48	98	158	31,5%	152
Seine et Marne (77)	8	4	12	15	13	28	40	8,0%	40
Yvelines (78)	6	2	8	6	4	10	18	3,6%	17
Essonne (91)	11	3	14	20	16	36	50	10,0%	46
Hauts de seine (92)	7	7	14	25	16	41	55	11,0%	59
Seine St Denis (93)	11	9	20	23	17	40	60	12,0%	65
Val de Marne (94)	10	6	16	37	19	56	72	14,3%	73
Val d'Oise (95)	4	5	9	17	2	19	28	5,6%	23
Province	3	6	9	7	5	12	21	4,2%	20
TOTAL BIATSS	261	141	402	488	321	809	1 211	100%	1 219
Paris (75)	111	56	167	164	108	272	439	36,3%	448
Seine et Marne (77)	14	7	21	28	32	60	81	6,7%	74
Yvelines (78)	9	4	13	12	11	23	36	3,0%	33
Essonne (91)	20	5	25	40	28	68	93	7,7%	93
Hauts de seine (92)	28	16	44	68	34	102	146	12,1%	149
Seine St Denis (93)	29	16	45	49	37	86	131	10,8%	141
Val de Marne (94)	33	16	49	73	45	118	167	13,8%	160
Val d'Oise (95)	7	5	12	34	8	42	54	4,5%	46
Province	8	16	24	20	18	38	62	5,1%	71
Etranger	2		2				2	0,2%	4
TOTAL	261	141	402	488	321	809	1 211	100,0%	1 219

Source : Extraction BO Siham

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

Effectifs BIATSS par lieu de résidence



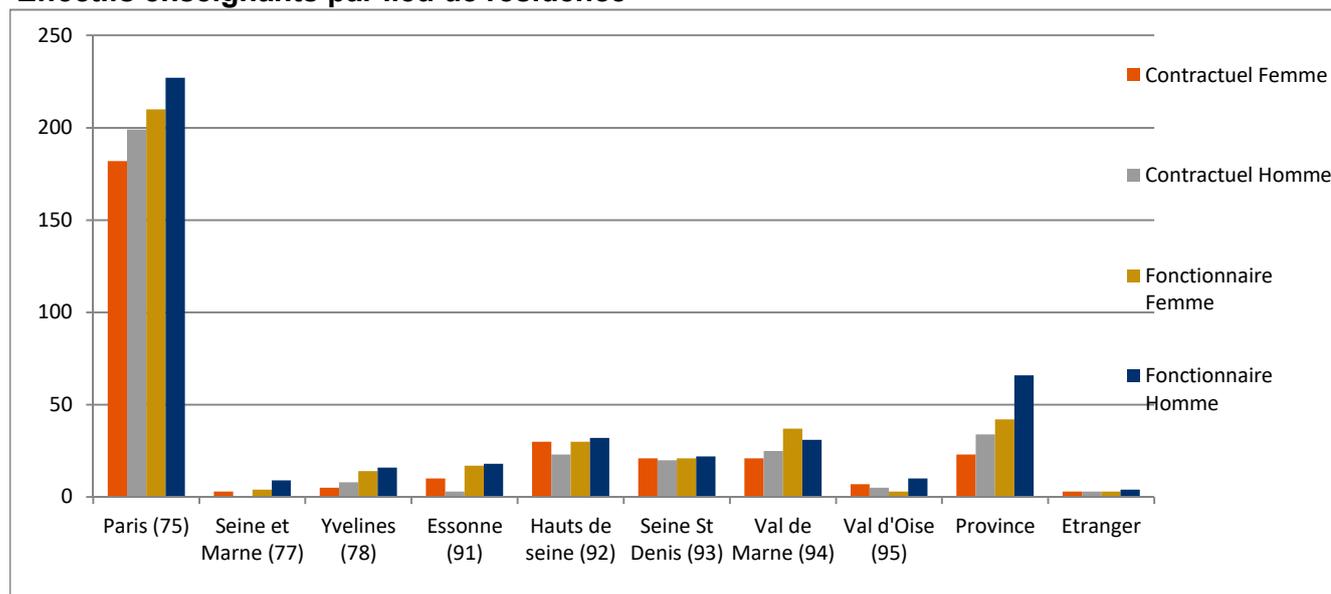
B - Lieux de résidence du personnel Enseignants au 31 décembre 2018

Lieu de résidence (*)	Enseignants					TOTAL	% répartition	Rappel effectif 2017	
	Contractuel		Total Contractuel	Fonctionnaire					Total Fonctionnaire
	Femme	Homme		Femme	Homme				
Paris (75)	182	199	381	210	227	437	818	56,8%	803
Seine et Marne (77)	3		3	4	9	13	16	1,1%	18
Yvelines (78)	5	8	13	14	16	30	43	3,0%	39
Essonne (91)	10	3	13	17	18	35	48	3,3%	54
Hauts de seine (92)	30	23	53	30	32	62	115	8,0%	118
Seine St Denis (93)	21	20	41	21	22	43	84	5,8%	72
Val de Marne (94)	21	25	46	37	31	68	114	7,9%	117
Val d'Oise (95)	7	5	12	3	10	13	25	1,7%	20
Province	23	34	57	42	66	108	165	11,5%	156
Etranger	3	3	6	3	4	7	13	0,9%	11
TOTAL	305	320	625	381	435	816	1 441	100,0%	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 2018

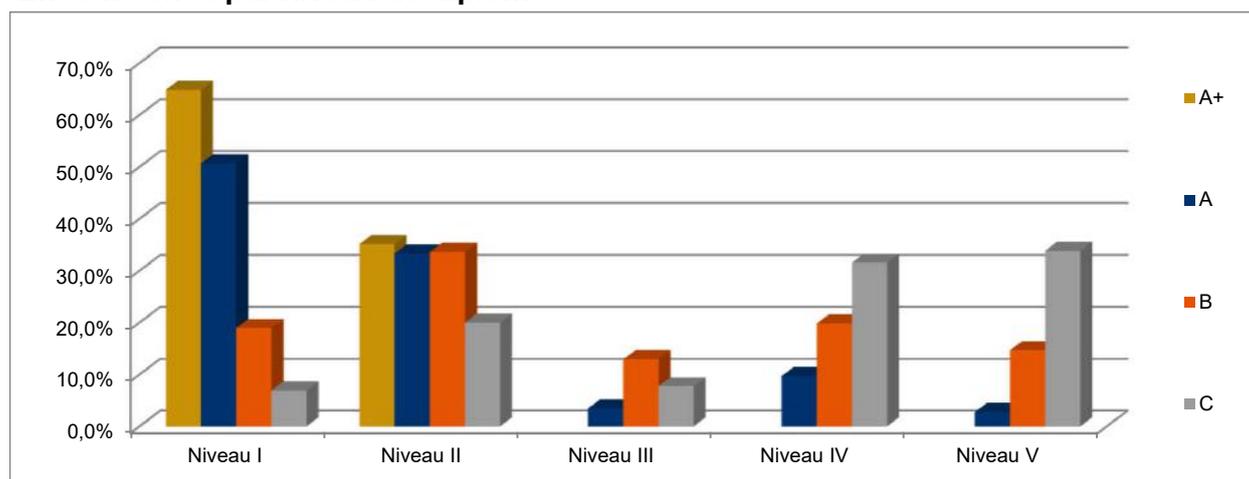
A - Diplômes du personnel BIATSS au 31 décembre 2018

Catégorie/Niveau de diplôme (*)	BIATSS						TOTAL	% répartition	Rappel effectifs 2017
	Contractuel			Fonctionnaire					
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total			
A+	0	0	0	24	13	37	37	100%	31
Niveau I (3ème cycle, supérieur à maîtrise)			0	14	10	24	24	64,9%	20
Niveau II (licence ou maîtrise)			0	10	3	13	13	35,1%	11
Niveau III (DUT, BTS, 1er cycle de l'ens.sup.)			0			0	0	0,0%	0
A	12	9	21	79	44	123	144	100%	159
Niveau I (3ème cycle, supérieur à maîtrise)	10	9	19	34	20	54	73	50,7%	85
Niveau II (licence ou maîtrise)	2		2	28	18	46	48	33,3%	52
Niveau III (DUT, BTS, 1er cycle de l'ens.sup.)			0	4	1	5	5	3,5%	6
Niveau IV (BP, BT, bac, bac pro, bac techno)			0	10	4	14	14	9,7%	10
Niveau V (BEP,CAP,1er degré CFPA, DN brevets)			0	3	1	4	4	2,8%	6
B	2	1	3	66	47	113	116	100%	123
Niveau I (3ème cycle, supérieur à maîtrise)	1		1	13	8	21	22	19,0%	26
Niveau II (licence ou maîtrise)			0	29	10	39	39	33,6%	43
Niveau III (DUT, BTS, 1er cycle de l'ens.sup.)			0	9	6	15	15	12,9%	16
Niveau IV (BP, BT, bac, bac pro, bac techno)			0	10	13	23	23	19,8%	22
Niveau V (BEP,CAP,1er degré CFPA, DN brevets)	1	1	2	5	10	15	17	14,7%	16
C	3	2	5	75	50	125	130	100%	130
Niveau I (3ème cycle, supérieur à maîtrise)			0	4	5	9	9	6,9%	12
Niveau II (licence ou maîtrise)	1	1	2	16	8	24	26	20,0%	26
Niveau III (DUT, BTS, 1er cycle de l'ens.sup.)	1		1	5	4	9	10	7,7%	12
Niveau IV (BP, BT, bac, bac pro, bac techno)		1	1	25	15	40	41	31,5%	33
Niveau V (BEP,CAP,1er degré CFPA, DN brevets)	1		1	25	18	43	44	33,8%	47
TOTAL	17	12	29	244	154	398	427	100%	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



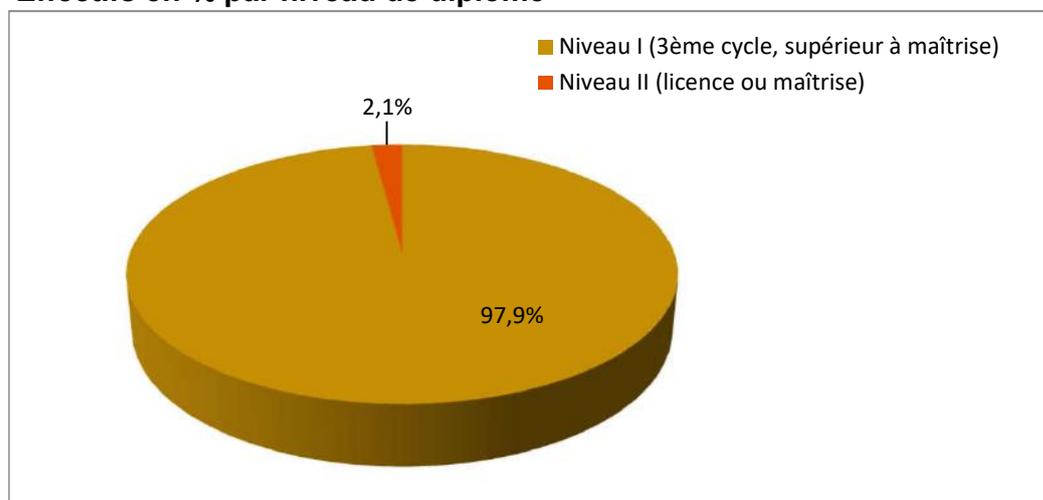
B - Diplômes du personnel Enseignants au 31 décembre 2018

Catégorie/Niveau de diplôme (*)	ENSEIGNANT						TOTAL	% répartition	Rappel effectifs 2017
	Contractuel			Fonctionnaire					
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total			
Niveau I (3ème cycle, supérieur à maîtrise)	194	221	415	359	403	762	1177	97,9%	1170
Niveau II (licence ou maîtrise)	1	1	2	11	12	23	25	2,1%	27
Niveau III (DUT, BTS, 1er cycle de l'ens, sup.)						0	0	0,0%	1
TOTAL	195	222	417	370	415	785	1202	100%	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 2018

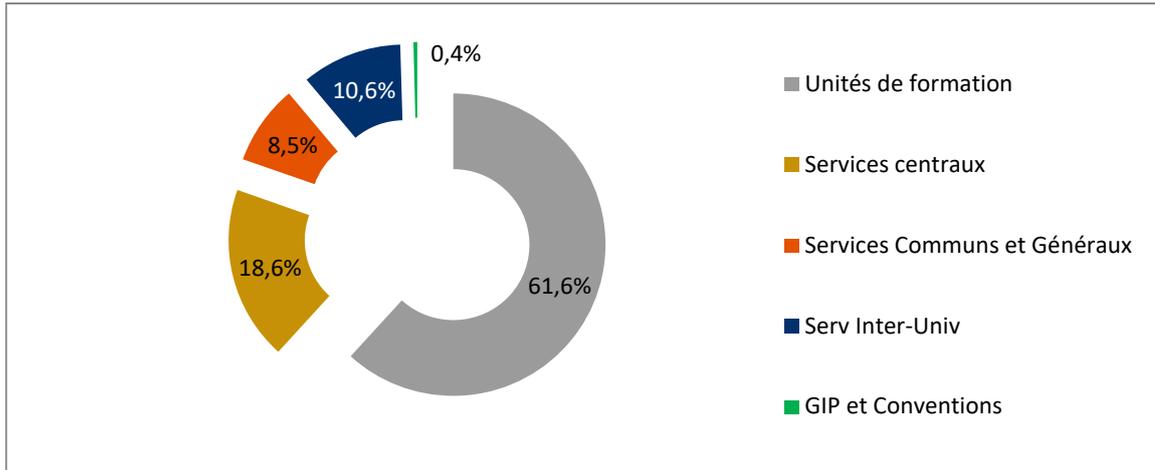
I) SYNTHESE DES EFFECTIFS PHYSIQUES

Structures (*)	BIATSS			ENSEIGNANTS			Total général	%	Rappels 2017
	Fonctionnaires	Contractuels	Total	Fonctionnaires	Contractuels	Total			
Unités de formation	193	143	336	715	582	1297	1633	61,6%	1634
UFR 02	24	16	40	84	89	173	213	8,0%	208
UFR 03	13	14	27	68	58	126	153	5,8%	155
UFR 04	18	7	25	54	38	92	117	4,4%	111
UFR 06	16	9	25	55	26	81	106	4,0%	108
UFR 08	13	5	18	43	39	82	100	3,8%	103
UFR 09	23	16	39	106	68	174	213	8,0%	225
UFR 10	10	1	11	44	49	93	104	3,9%	101
UFR 11	7	6	13	30	30	60	73	2,8%	67
UFR 27	5	6	11	43	22	65	76	2,9%	80
EDS	47	49	96	155	150	305	401	15,1%	403
IDUP	2		2	8	1	9	11	0,4%	11
IEDES	6	5	11	9	3	12	23	0,9%	25
IREST	3	5	8	7	4	11	19	0,7%	17
ISST	6	4	10	9	5	14	24	0,9%	20
Services centraux	323	152	475	1	17	18	493	18,6%	492
Présidence	5	15	20			0	20	0,8%	15
DGS	6	3	9			0	9	0,3%	9
Agence Comptable	16	11	27			0	27	1,0%	30
Administration des sites PMF/MSE	40	11	51			0	51	1,9%	54
DAFB	12	5	17			0	17	0,6%	17
DAJI	5	2	7			0	7	0,3%	7
DEVE	27	20	47			0	47	1,8%	44
DIREVAL dont Labex	14	25	39		17	17	56	2,1%	57
DL	50	5	55			0	55	2,1%	55
DPEIP	14	2	16			0	16	0,6%	17
DPI	29	4	33			0	33	1,2%	32
DPSE	9	8	17			0	17	0,6%	15
DRH	36	18	54			0	54	2,0%	54
DRI	8	15	23			0	23	0,9%	25
DSIUN	52	8	60	1		1	61	2,3%	61
Services Communs et Généraux	83	37	120	87	18	105	225	8,5%	214
FCPS	17	19	36	4	3	7	43	1,6%	40
SCD	55	16	71			0	71	2,7%	68
UEFAPS	4	1	5	22		22	27	1,0%	26
Dép. langues	7	1	8	61	15	76	84	3,2%	80
Serv Inter-Univ	199	63	262	12	8	20	282	10,6%	273
BIBLIO CUJAS	75	25	100	1		1	101	3,8%	98
BIBLIO SORBONNE	114	31	145			0	145	5,5%	137
CAVEJ	10	7	17	11	8	19	36	1,4%	33
UNPIdf			0			0	0	0,0%	5
GIP et Conventions	5	6	11			0	11	0,4%	7
GRIDAUH	1	1	2			0	2	0,1%	2
UNJF	1	2	3			0	3	0,1%	2
Condorcet	3	3	6			0	6	0,2%	3
Fondation Paris 1		1	1			0	1	0,04%	
UP1 (**)	6		6	1		1	7	0,3%	8
Total général	809	402	1211	816	625	1441	2652	100%	2628

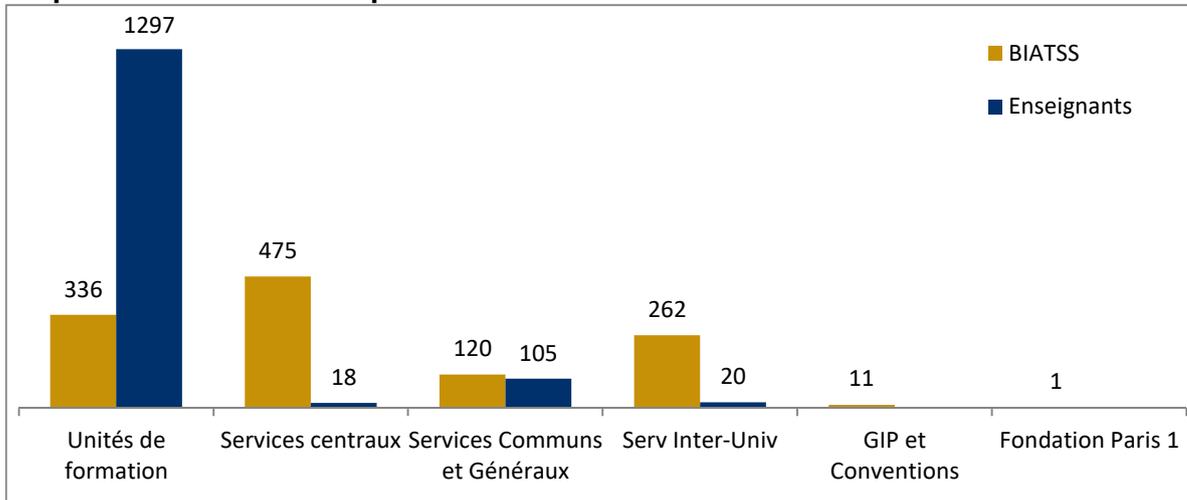
(*) les effectifs des laboratoires et écoles doctorales sont intégrés à leurs UFR respectives.

(**) Les 7 agents affectés à "UP1" sont 7 agents 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		Rappels Effectifs 2017
	A+	A	B	C	Total	% (*)	A	B	C	Total	% (**)	Effectif	% (***)	
Unités de formation	3	40	56	94	193	57,4%	56	36	51	143	43%	336	27,7%	334
UFR 02	2	5	5	12	24	60,0%	4	9	3	16	40%	40	3,3%	39
UFR 03	1	2	4	7	14	50,0%	9	1	4	14	50%	28	2,3%	26
UFR 04		3	5	9	17	70,8%		2	5	7	29%	24	2,0%	23
UFR 06		2	5	9	16	64,0%	1	3	5	9	36%	25	2,1%	26
UFR 08		2	1	10	13	72,2%	2	1	2	5	28%	18	1,5%	22
UFR 09		7	9	7	23	59,0%	11	4	1	16	41%	39	3,2%	38
UFR 10		3	3	4	10	90,9%	1			1	9%	11	0,9%	10
UFR 11		4	2	1	7	53,8%	2		4	6	46%	13	1,1%	12
UFR 27		1	1	3	5	45,5%	2	2	2	6	55%	11	0,9%	11
EDS		9	17	21	47	49,0%	19	10	20	49	51%	96	7,9%	103
IDUP			1	1	2	100%					0%	2	0,2%	2
IEDES		1	1	4	6	54,5%	2	2	1	5	45%	11	0,9%	13
IREST			1	2	3	37,5%	2	1	2	5	63%	8	0,7%	10
ISST		1	1	4	6	60,0%	1	1	2	4	40%	10	0,8%	9
Services centraux	19	88	86	130	323	68%	67	32	53	152	32%	475	39,2%	491
Présidence/DIRCOM		3		2	5	25,0%	14	1		15	75%	20	1,7%	15
DGS	4	2			6	66,7%	3			3	33%	9	0,7%	9
Agence Comptable	1	2	3	10	16	59,3%	4	2	5	11	41%	27	2,2%	30
Administration des sites PMF/MSE		1	15	24	40	78,4%		3	8	11	22%	51	4,2%	54
DAFB		4	4	4	12	70,6%	4	1		5	29%	17	1,4%	17
DAJI		5			5	71,4%	2			2	29%	7	0,6%	7
DEVE		10	7	10	27	57,4%		3	17	20	43%	47	3,9%	44
DIREVAL dont Labex		5	3	6	14	35,9%	18	4	3	25	64%	39	3,2%	57
DL	1	3	4	42	50	90,9%	1		4	5	9%	55	4,5%	55
DPEIP	2	9	1	2	14	87,5%	1		1	2	13%	16	1,3%	17
DPI	1	4	12	12	29	87,9%	1	1	2	4	12%	33	2,7%	32
DPSE	1	1	3	4	9	52,9%			8	8	47%	17	1,4%	15
DRH	1	7	18	10	36	66,7%	6	9	3	18	33%	54	4,5%	54
DRI		3	3	2	8	34,8%	9	5	1	15	65%	23	1,9%	25
DSIUN	8	29	13	2	52	86,7%	4	3	1	8	13%	60	5,0%	60
Services Communs et Généraux	10	18	25	30	83	69,2%	6	17	14	37	31%	120	9,9%	116
FCPS		9	4	4	17	47,2%	4	11	4	19	53%	36	3,0%	35
SCD	10	8	18	19	55	77%	2	6	8	16	23%	71	5,9%	68
UEFAPS		1	1	2	4	80%			1	1	20%	5	0,4%	5
Dép. langues			2	5	7	87,5%			1	1	13%	8	0,7%	8
Services Inter-Universitaires	35	25	56	83	199	76,0%	9	10	44	63	24%	262	22%	256
BIBLIO CUJAS	14	10	21	30	75	75,0%	1	2	22	25	25%	100	8%	97
BIBLIO SORBONNE	21	11	34	48	114	78,6%	6	8	17	31	21%	145	12,0%	137
CAVEJ		4	1	5	10	58,8%	2		5	7	41%	17	1,4%	17
UNPIdf					0					0		0	0,0%	5
GIP et Conventions	2	2	0	1	5	41,7%	6	1		7	58%	12	1,0%	7
GRIDAUH		1			1	50%	1			1	50%	2	0,2%	2
UNJF				1	1	33%	1	1		2	67%	3	0,2%	2
Condorcet	2	1			3	50,0%	3			3	50%	6	0,5%	3
Fondation Paris 1					0		1			1	100%	1	0,1%	
UP1(****)		1	2	3	6	100,0%				0		6	0,5%	5
Total général	69	174	225	341	809	66,8%	144	96	162	402	33%	1211	100%	1219

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

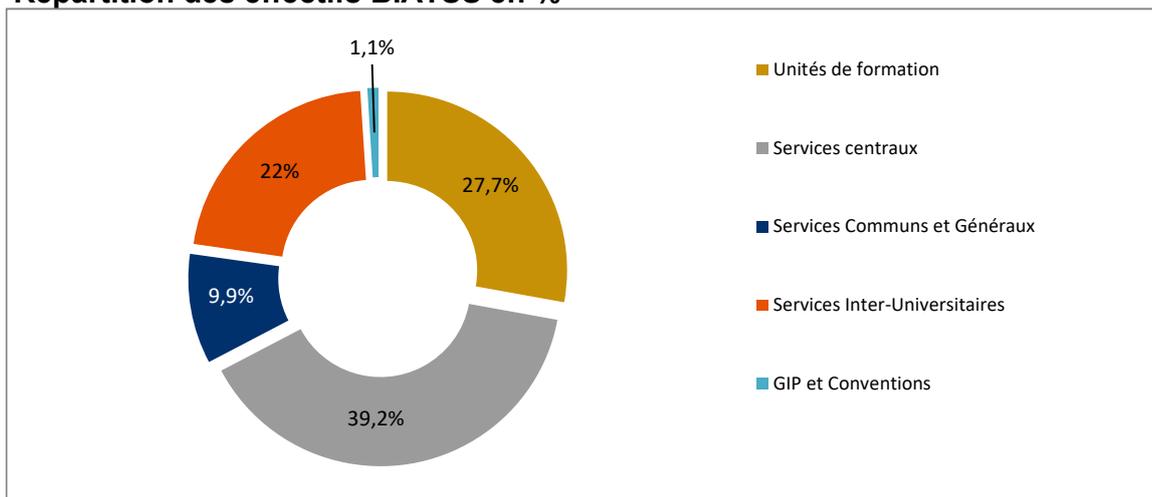
(*) % de personnels fonctionnaires au sein de la structure

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

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

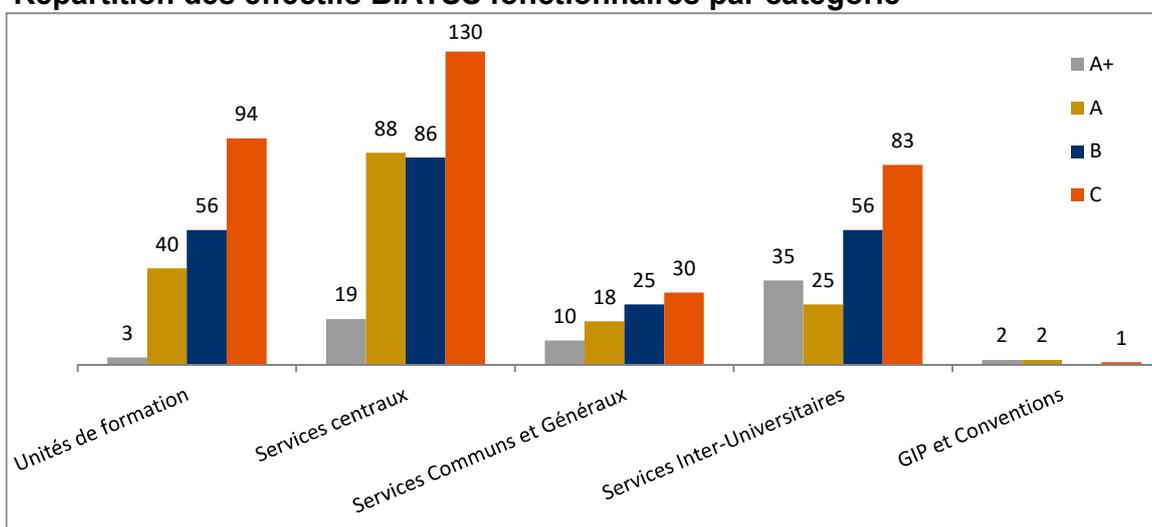
(****) Agents en congé longue durée

Répartition des effectifs BIATSS en %



38,9% des effectifs BIATSS sont affectés sans les Services Centraux et 27,5% au sein des unités de formation.

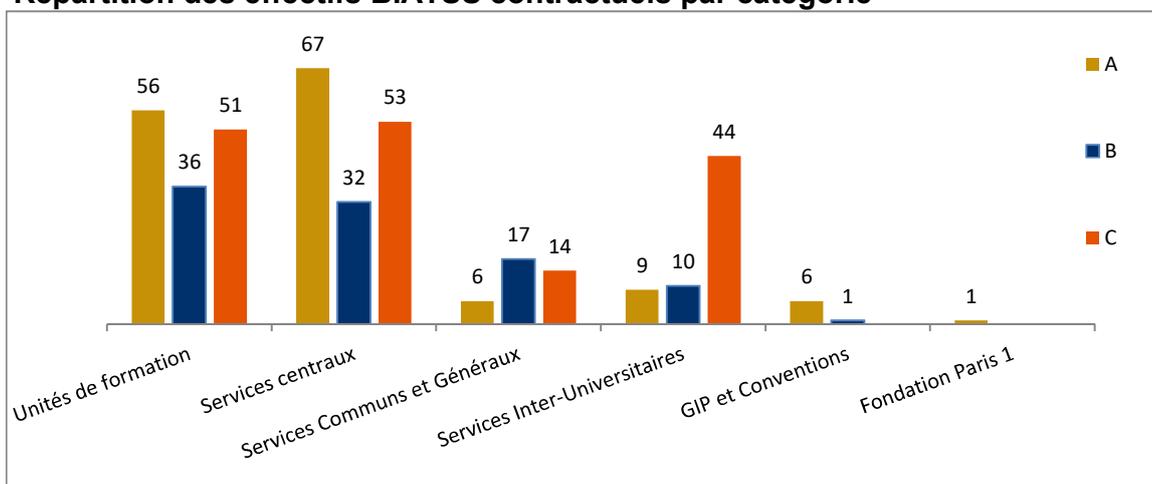
Répartition des effectifs BIATSS fonctionnaires par catégorie



Les Services Centraux accueillent 39,4 % des personnels BIATSS fonctionnaires.

68% des personnels affectés dans les Services Centraux sont des agents fonctionnaires et 32 % des agents contractuels

Répartition des effectifs BIATSS contractuels par catégorie



Pour les personnels BIATSS contractuels, 37,8% sont affectés dans les Services Centraux.

III) Personnels enseignants

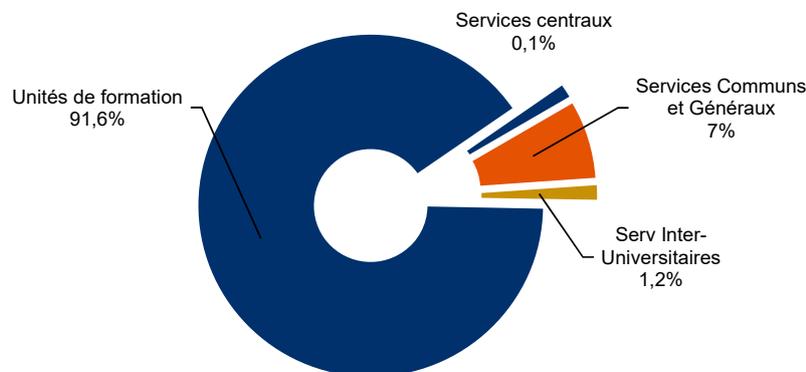
Structures (**)	Fonctionnaires				Contractuels					Total général	%	Rappels Effectifs 2017
	Enseignants 2nd degré	Enseignants chercheurs			PAST/MAST	ATER	Doctorant	Autre (*)	Total			
		PR	MCF	Total								
Unités de formation	32	282	401	715	46	194	334	8	582	1297	90,0%	1290
UFR 02	4	31	49	84	3	22	63	1	89	173	12,0%	169
UFR 03	2	23	43	68	4	13	40	1	58	126	8,7%	129
UFR 04	5	17	32	54	9	14	15		38	92	6,4%	88
UFR 06	4	17	34	55	4	14	8		26	81	5,6%	82
UFR 08	1	17	25	43	5	8	25	1	39	82	5,7%	81
UFR 09	7	36	63	106	3	15	49	1	68	174	12,1%	187
UFR 10		20	24	44		15	33	1	49	93	6,5%	91
UFR 11	1	13	16	30	1	11	17	1	30	60	4,2%	55
UFR 27		15	28	43	2	9	11		22	65	4,5%	69
EDS	7	84	64	155	13	62	73	2	150	305	21,2%	300
IDUP		3	5	8		1			1	9	0,6%	9
IEDES		3	6	9		3			3	12	0,8%	12
IREST	1	1	5	7	2	2			4	11	0,8%	7
ISST		2	7	9		5			5	14	1,0%	11
Services centraux	1			1				17	17	18	1,2%	1
DIREVAL								17	17			
DSIUN	1			1					0	1	0,1%	1
Services Communs et Généraux	59		28	87	2	10		6	18	105	7,3%	98
FCPS	2		2	4	2			1	3	7	0,5%	5
UEFAPS	22			22					0	22	1,5%	21
Dép. langues	35		26	61		10		5	15	76	5,3%	72
Serv Inter-Univ	1	1	10	12		8			8	20	1,4%	17
BIBLIO CUJAS	1			1						1	0,1%	1
CAVEJ		1	10	11		8			8	19	1,3%	16
UP1 (***)		1		1					0	1	0,1%	3
Total général	93	284	439	816	48	212	334	31	625	1441	100%	1409

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

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

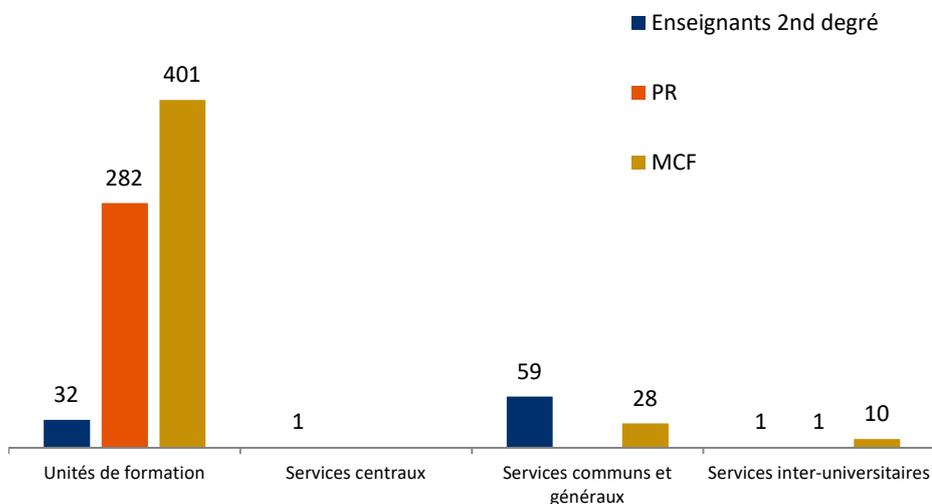
(***) Agents en congé longue durée (CLD)

Répartition des effectifs enseignants par structure en %



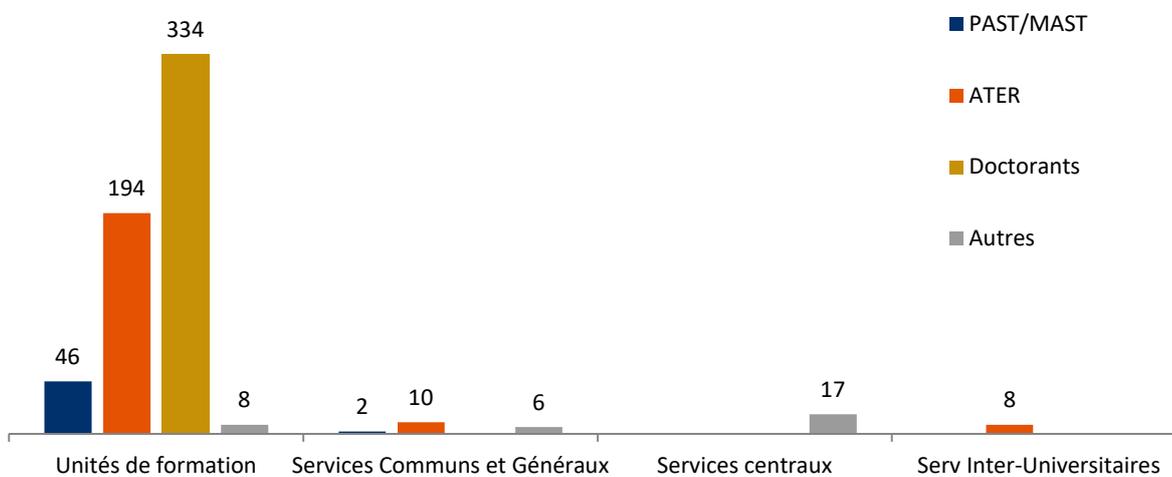
90% des effectifs enseignants sont affectés au sein des UFR de l'université Paris 1.

Répartition des effectifs enseignants fonctionnaires par structure et filière



Pour les personnels enseignants fonctionnaires, 87,6% des effectifs sont affectés au sein des UFR de l'université.

Répartition des effectifs enseignants contractuels par structure et type de contrat



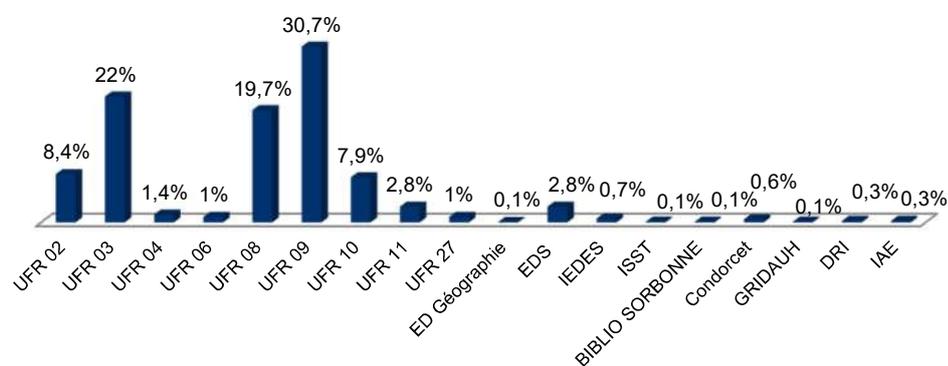
Les UFR de l'université Paris 1 accueillent 93,1% des effectifs des personnels enseignants contractuels.

IV) Personnels hébergés

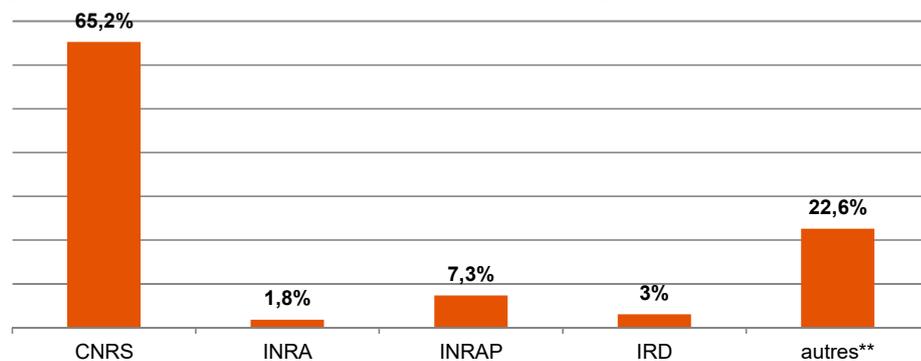
Structure d'accueil (*)/Organisme de rattachement	CNRS	INRA	INRAP	IRD	Autres établisseme nts (**)	TOTAL	%	Rappel 2017	Rappel 2016
UFR 02	31				30	61	8,4%	94	65
UFR 03	92	1	48		18	159	22%	157	161
UFR 04	6				4	10	1,4%	9	10
UFR 06					7	7	1%	1	3
UFR 08	93	9	4	18	18	142	19,7%	96	132
UFR 09	167		1	1	53	222	30,7%	210	206
UFR 10	49				8	57	7,9%	48	49
UFR 11	18				2	20	2,8%	32	28
UFR 27	1				6	7	1%	3	4
ED Géographie					1	1	0,1%	-	-
EDS	13	3			4	20	2,8%	16	16
IEDES				3	2	5	0,7%	11	15
ISST	1					1	0,1%	-	-
BIBLIO SORBONNE					1	1	0,1%	1	-
Condorcet					4	4	0,6%	4	-
GRIDAUH					1	1	0,1%	1	-
DRI					2	2	0,3%	2	2
IAE					2	2	0,3%	-	-
TOTAL	471	13	53	22	163	722	100,0%	685	691

(*) Les laboratoires de recherche accueillant les personnels hébergés sont répartis par UFR (**): EPSCP, Ministère de la culture....

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



Organismes de rattachement des personnels hébergés en %

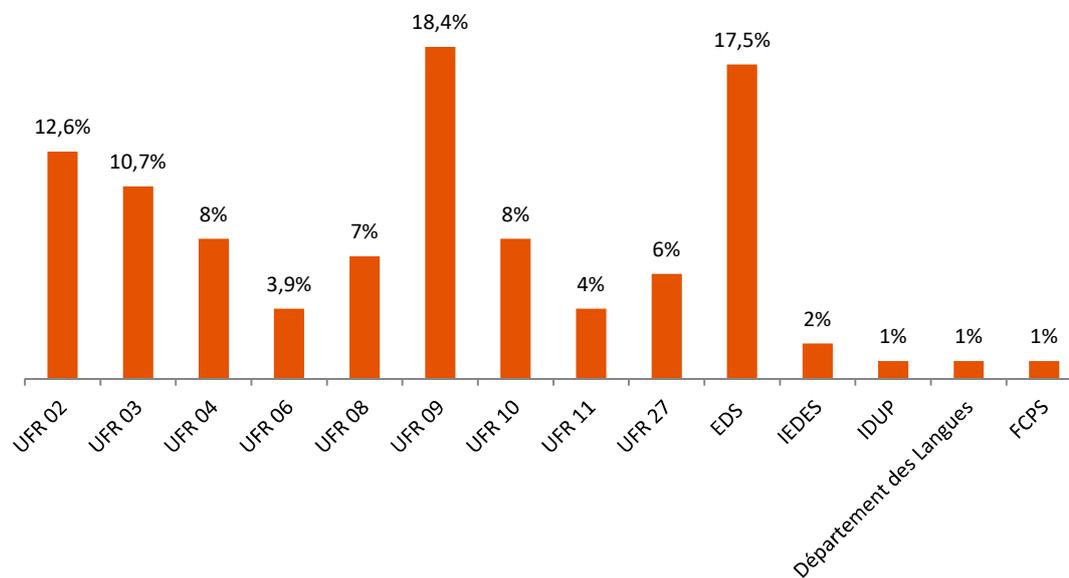


V) Personnels émérites

Structure d'accueil	TOTAL	%	Rappel 2017	
UFR 02	13	12,6%	16	16,3%
UFR 03	11	10,7%	10	10,2%
UFR 04	8	8%	6	6,1%
UFR 06	4	3,9%	3	3,1%
UFR 08	7	7%	5	5,1%
UFR 09	19	18,4%	19	19,4%
UFR 10	8	8%	5	5,1%
UFR 11	4	4%	5	5,1%
UFR 27	6	6%	6	6,1%
EDS	18	17,5%	18	18,4%
IEDES	2	2%	2	2,0%
IDUP	1	1%	1	1,0%
Département des Langues	1	1%	1	1,0%
FCPS	1	1%	1	1,0%
TOTAL	103	100%	98	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 2018)

			(A)	(B)	(C) = (A) + (B)	
			Emplois sous plafond Etat	Emplois financés sur ressources propres	Global	
			En ETPT	En ETPT		
Catégories d'emplois	Nature des emplois					
	Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	Permanents	Titulaires	820		820
			CDI	1	-	1
	Non permanents	CDD	459	46	505	
S/total EC			1 280	46	1 326	
Elèves fonctionnaires stagiaires des ENS			-		-	
BIATSS	Permanents	Titulaires	801		801	
		CDI	39	13	53	
	Non permanents	CDD	212	90	302	
S/total Biatss			1 053	103	1 156	
Totaux			2 333	149	2 482	
					Plafond global des emplois voté par le CA	
Rappel du plafond des emplois fixé par l'Etat			2 369			

Au 31 décembre 2017, le plafond d'emploi Etat s'élevait à 2382.
La baisse est expliquée par une diminution des contrats doctoraux sur appel d'offre.

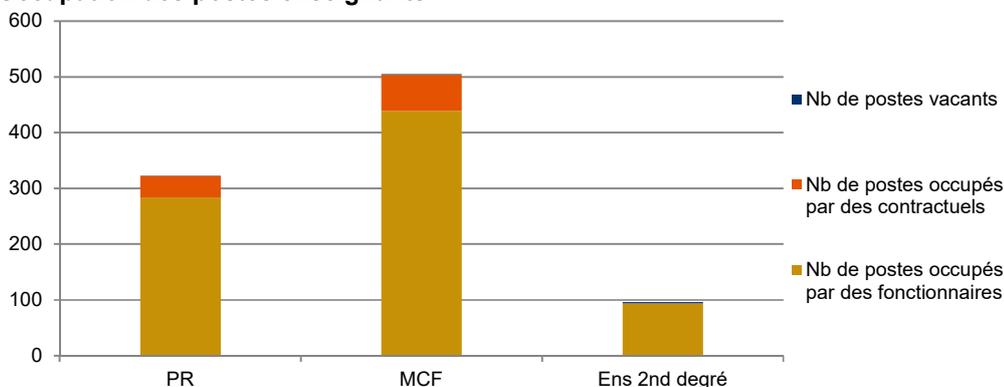
II) Occupations et vacances de postes au 31/12/2018

A - Occupations des postes

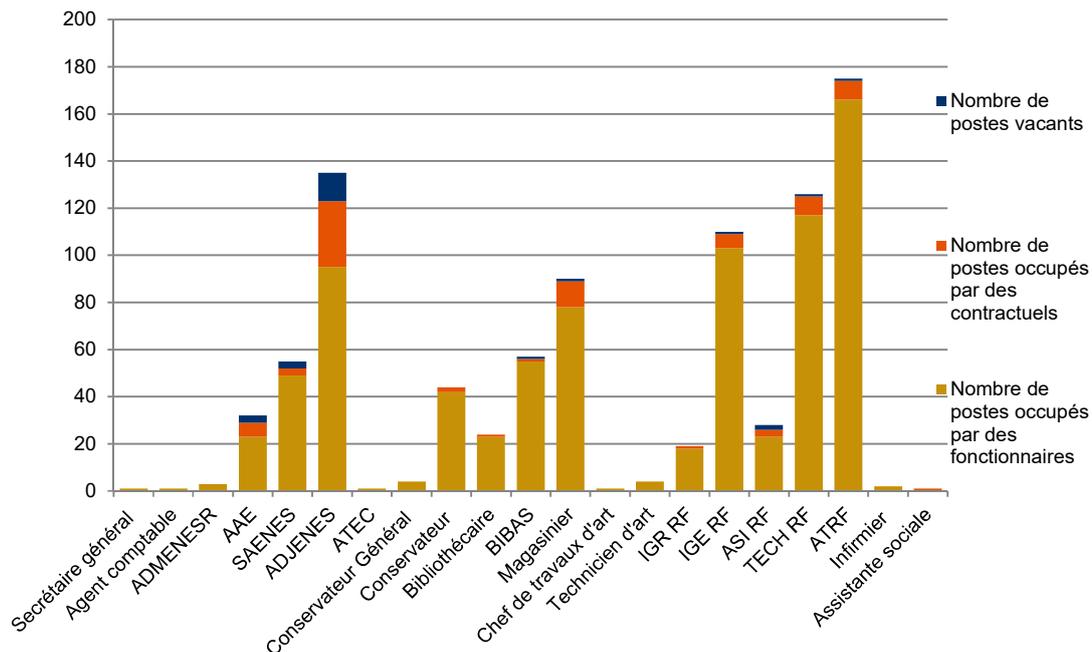
Catégorie d'emploi	Nb total de postes	Nb de postes occupés par des fonctionnaires	Nb de postes occupés par des contractuels	Nb de postes vacants	Rappel nb de postes vacants 2017	Rappel nb de postes vacants 2016
Personnels enseignants						
PR	323	284	38	1	1	1
MCF	505	439	65	1	5	10
Enseignants du second degré	96	93	1	2	3	6
Total	924	816	104	4	9	17
Personnels BIATSS						
Secrétaire général	1	1				
Agent comptable	1	1				
ADMENESR	3	3				1
AAE	32	23	6	3	2	4
SAENES	55	49	3	3	2	7
ADJENES	135	95	28	12	13	5
A TEC	1	1				
Conservateur Général	4	4				
Conservateur	44	42	2			1
Bibliothécaire	24	23	1		2	6
BIBAS	57	55	1	1		3
Magasinier	90	78	11	1	3	
Chef de travaux d'art	1	1				
Technicien d'art	4	4				
IGR RF	19	18	1			
IGE RF	110	103	6	1		8
ASI RF	28	23	3	2	1	2
TECH RF	126	117	8	1	2	5
ATRF	175	166	8	1		5
Infirmier	2	2				
Assistante sociale	1		1			
Total	913	809	79	25	25	47

Source Siham

Occupation des postes enseignants



Occupation des postes BIATSS

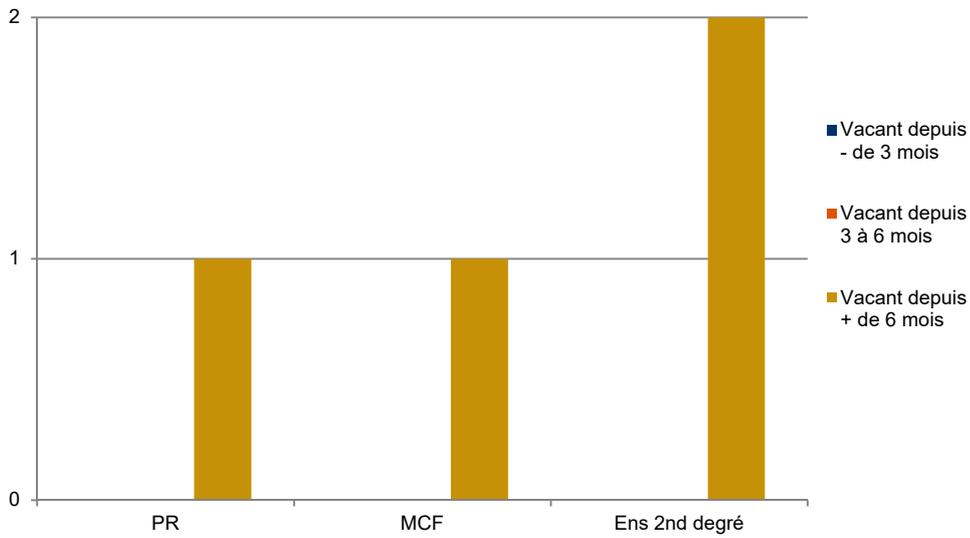


B - Vacances de postes

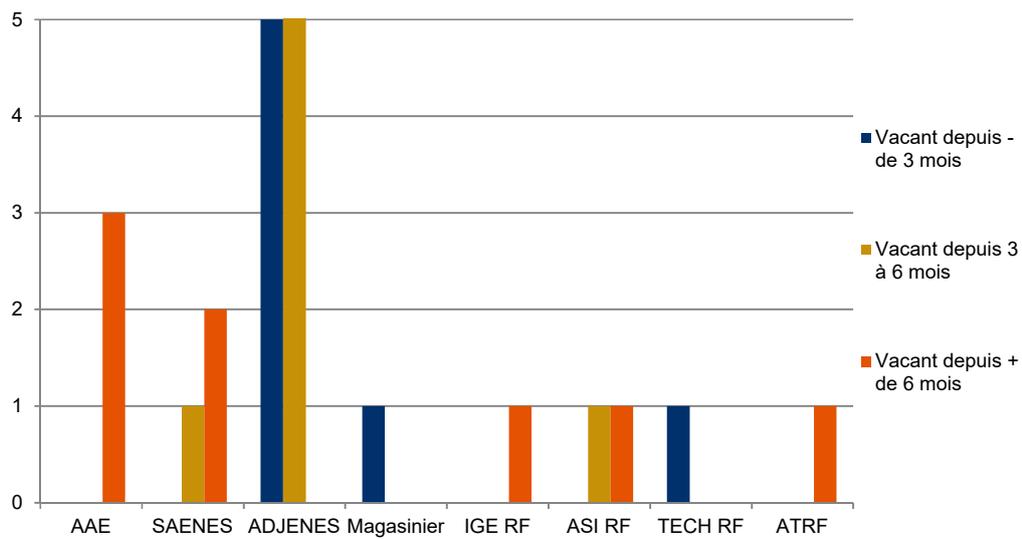
Catégorie d'emploi	Vacant depuis - de 3 mois	Vacant depuis 3 à 6 mois	Vacant depuis + de 6 mois	Total	Rappel Total 2017	Rappel Total 2016
Personnels enseignants						
PR			1	1	1	1
MCF			1	1	5	10
Enseignants du second degré			2	2	3	3
Total	0	0	4	4	9	14
Personnels BIATSS						
ADMENESR				0	0	1
AAE			3	3	2	4
SAENES		1	2	3	2	7
ADJENES	5	7	0	12	13	5
Conservateur			0	0	0	1
Bibliothécaire			0	0	2	6
BIBAS			1	1	0	3
Magasinier	1		0	1	3	0
IGR RF			0	0	0	0
IGE RF			1	1	0	8
ASI RF		1	1	2	1	2
TECH RF	1		0	1	2	5
ATRF			1	1	0	5
Total	7	9	9	25	25	47

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 2018

Population	Arrivées (1)			Départs (2)			Taux de rotation (%)	Rappel 2017 Taux de rotation (%)
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total		
BIATSS	154	79	233	153	78	231	19,1%	19,6%
Fonctionnaires	46	19	65	63	23	86	9,3%	9,0%
Contractuels	108	60	168	90	55	145	38,7%	41,1%
Enseignants	119	128	247	107	118	225	16,6%	15,5%
Fonctionnaires	18	23	41	19	27	46	5,3%	5,1%
Contractuels	101	105	206	88	91	179	31,6%	29,6%
TOTAL	273	207	480	260	196	456	17,7%	17,4%
Rappel Total 2017	265	198	463	258	191	449		

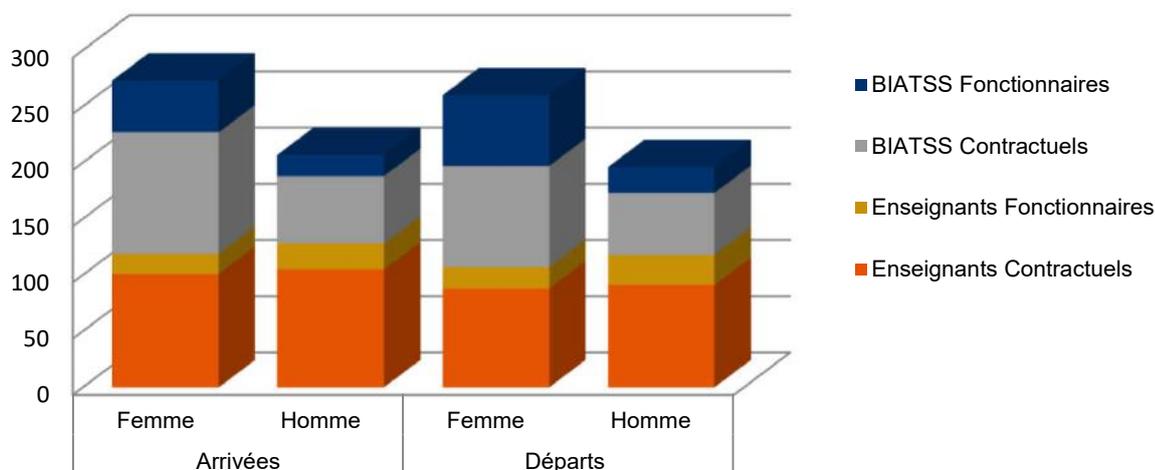
(1) concours, mutations, détachements, recrutement ANT

Sources : Siham, Analyses des entrées/sorties 2017 et 2018

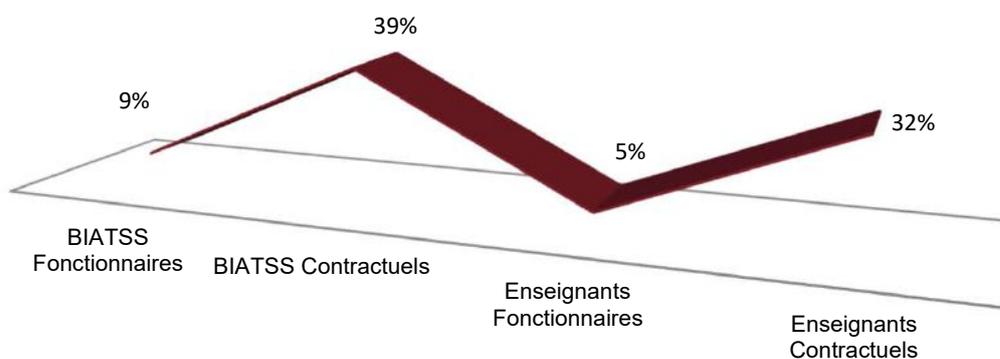
(2) concours, mutations, retraites, autres fins de fonction/contrat

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 31/12/2018



Taux de rotation à l'Université Paris 1 Panthéon Sorbonne au 31/12/2018



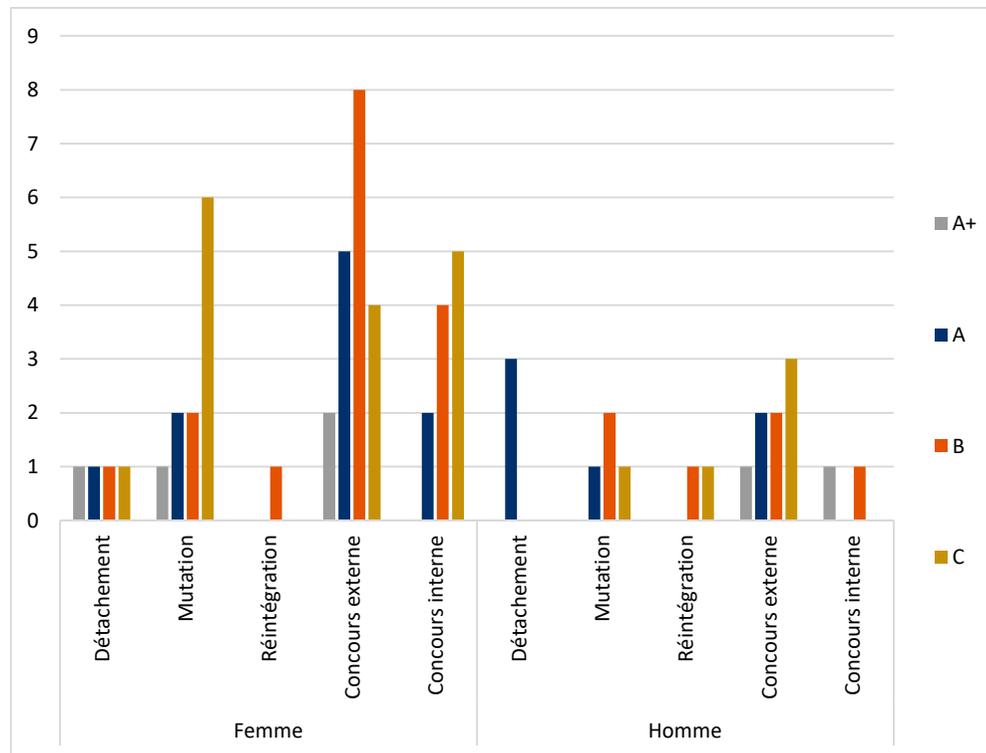
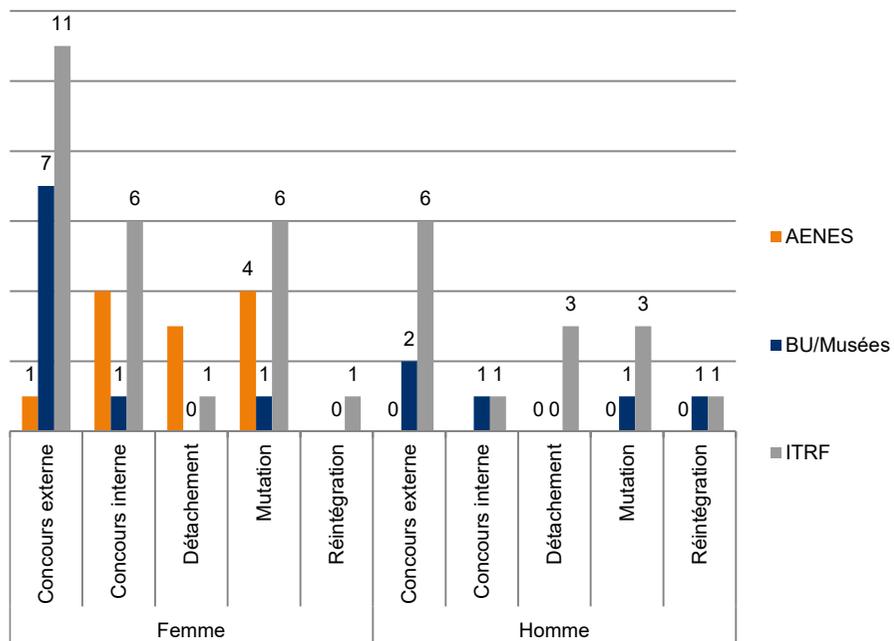
II) PERSONNELS BIATSS

A - Arrivées des BIATSS fonctionnaires

Corps et Catégorie /Voie d'accès	Femme						Homme						Total général	Rappel 2017 Total
	Concours externe	Concours interne	Détachement	Mutation	Réintégration	Total	Concours externe	Concours interne	Détachement	Mutation	Réintégration	Total		
AENES	1	4	3	4	0	12	0	0	0	0	0	0	12	16
A+	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1
ADMENESR	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1
A	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	2
AAE	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	2
B	0	2	0	1	0	3	0	0	0	0	0	0	3	8
SAENES	0	2	0	1	0	3	0	0	0	0	0	0	3	8
C	1	2	1	3	0	7	0	0	0	0	0	0	7	5
ADJENES	1	2	1	3	0	7	0	0	0	0	0	0	7	5
BU/Musées	7	1	0	1	0	9	2	1	0	1	1	5	14	25
A+	1	0	0	1	0	2	1	1	0	0	0	2	4	5
CONS. GEN.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
CONS	1	0	0	1	0	2	1	1	0	0	0	2	4	4
A	2	1	0	0	0	3	1	0	0	0	0	1	4	5
BIBLIOTH.	2	1	0	0	0	3	1	0	0	0	0	1	4	5
B	4	0	0	0	0	4	0	0	0	0	1	1	5	7
BIBAS	4	0	0	0	0	4	0	0	0	0	1	1	5	7
C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	8
MAGASINIER	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	8
ITRF	11	6	1	6	1	25	6	1	3	3	1	14	39	22
A+	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1
IGR	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1
A	3	1	0	2	0	6	1	0	3	1	0	5	11	6
IGE	2	0	0	2	0	4	0	0	3	1	0	4	8	5
ASI	1	1	0	0	0	2	1	0	0	0	0	1	3	1
B	4	2	1	1	1	9	2	1	0	2	0	5	14	11
TECH RF	4	2	1	1	1	9	2	1	0	2	0	5	14	11
C	3	3	0	3	0	9	3	0	0	0	1	4	13	4
ATRF	3	3	0	3	0	9	3	0	0	0	1	4	13	4
Total général	19	11	4	11	1	46	8	2	3	4	2	19	65	63

Sources : Siham

Répartition des arrivées BIATSS fonctionnaires par filières et par catégories au 31 décembre 2018



En 2018, l'âge moyen de départ en retraite pour les personnels BIATSS fonctionnaires est de 63 ans



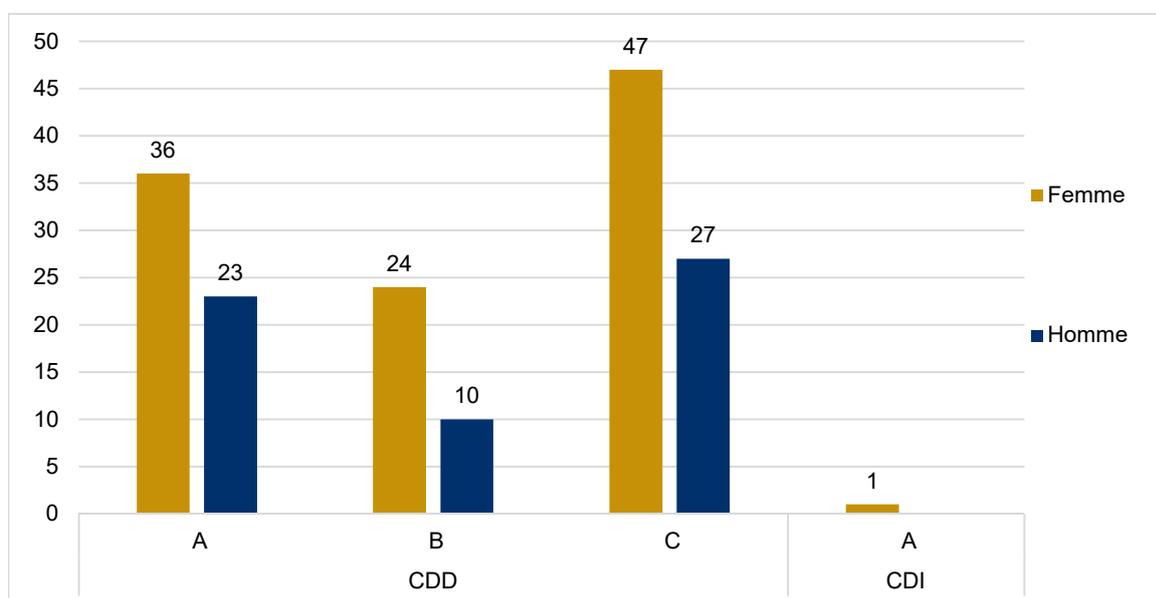
Pour les personnels BIATSS, au niveau national, le pic des départs en retraite se situe à 62 ans.

Source : Bilan social 2017 - 2018

B - Arrivées des BIATSS Contractuels

Type de contrat /Catégorie	Femme	Homme	Total	Rappel Total 2017
CDD	107	60	167	181
A	36	23	59	66
B	24	10	34	45
C	47	27	74	70
CDI	1	0	1	1
A	1	0	1	2
TOTAL	108	60	168	182

Sources: Siham

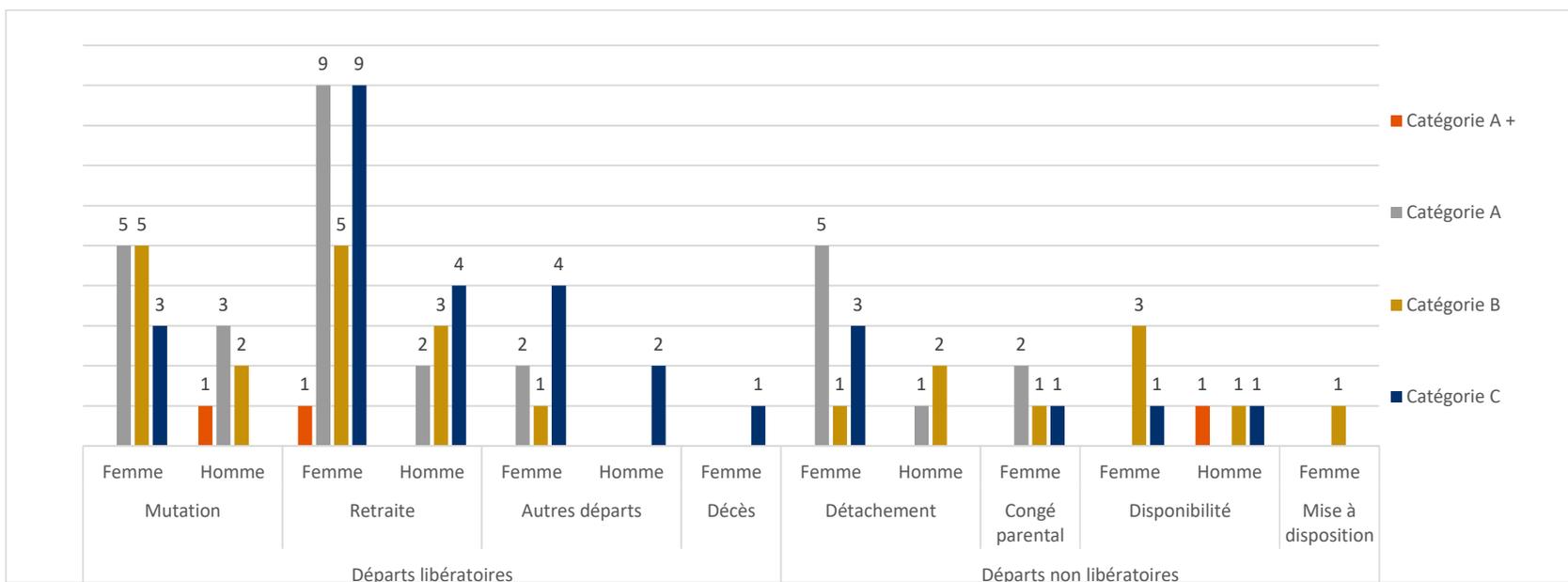
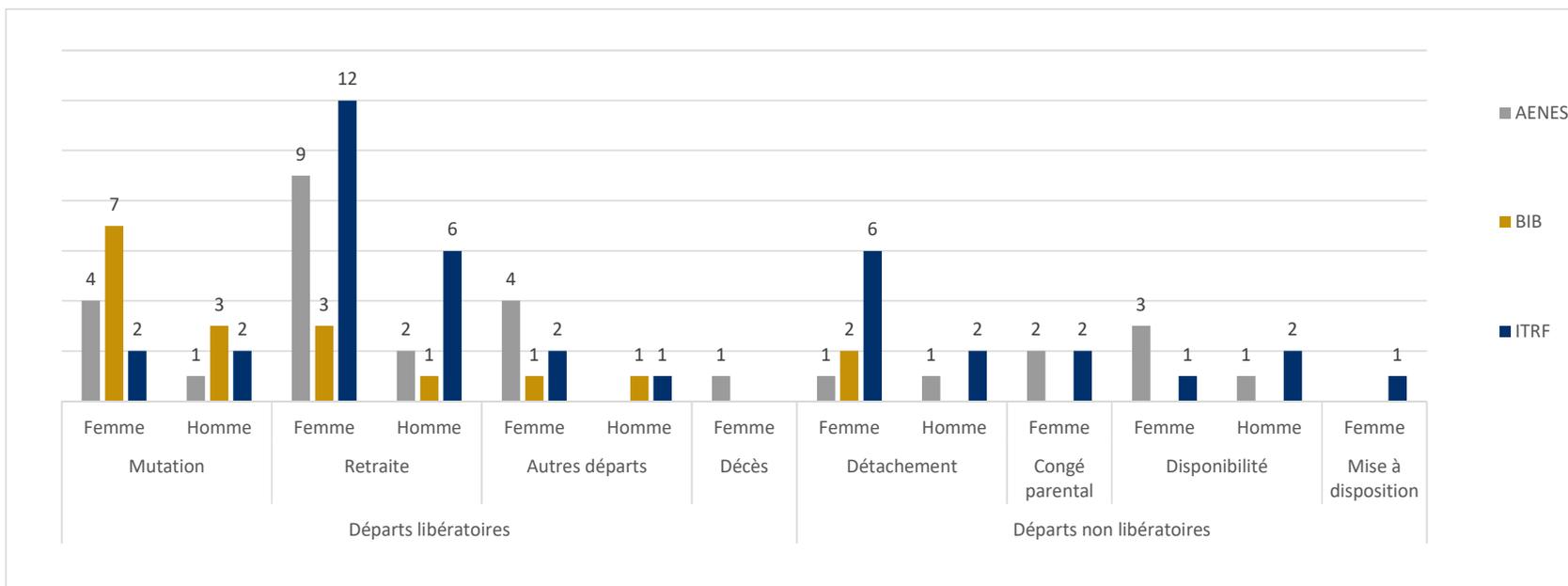


C - Départs des BIATSS Fonctionnaires

Filière, catégorie et corps /Motif de départ	Départs non libératoires									Départs libératoires								Total général	Rappel 2017	
	Congé parental		Détachement		Disponibilité		Mise à disposition		Total	Mutation		Retraite		Décès		Autres départs				Total
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme		Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme			
AENES	2	0	1	1	3	1	0	0	8	4	1	9	2	1	0	4	0	21	29	30
A+	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
ADMENESR	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
A	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	2	1	0	0	1	0	6	7	4
AAE	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	2	1	0	0	1	0	6	7	4
B	0	0	0	1	2	0	0	0	3	0	0	2	0	0	0	0	0	2	5	8
SAENES	0	0	0	1	2	0	0	0	3	0	0	2	0	0	0	0	0	2	5	8
C	1	0	1	0	1	0	0	0	3	3	0	5	1	1	0	3	0	13	16	18
ADJENES	1	0	1	0	1	0	0	0	3	3	0	5	1	1	0	3	0	13	16	18
Bibliothèque - Musée	0	0	2	0	0	0	0	0	2	7	3	3	1	0	0	1	1	16	18	23
A+	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	1	0	0	0	0	0	5	5	4
CONSV.BIBL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	1	0	0	0	0	0	5	5	4
A	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	2	3	4
BIBLIOTH.	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	2	3	4
B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	1	0	0	0	0	0	0	5	5	6
BIBAS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	1	0	0	0	0	0	0	5	5	6
C	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	2	0	0	0	1	1	4	5	9
MAGASINIER	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	2	0	0	0	1	1	4	5	9
ITRF	2	0	6	2	1	2	1	0	14	2	2	12	6	0	0	2	1	25	39	29
A+	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	2
IGR RF	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	2
A	1	0	4	1	0	0	0	0	6	1	1	6	0	0	0	1	0	9	15	8
IGE RF	1	0	2	1	0	0	0	0	4	1	1	4	0	0	0	1	0	7	11	6
ASI RF	0	0	2	0	0	0	0	0	2	0	0	2	0	0	0	0	0	2	4	2
B	1	0	1	1	1	1	1	0	6	1	1	3	3	0	0	1	0	9	15	15
TECH RF	1	0	1	1	1	1	1	0	6	1	1	3	3	0	0	1	0	9	15	15
C	0	0	1	0	0	1	0	0	2	0	0	2	3	0	0	0	1	6	8	4
ATRF	0	0	1	0	0	1	0	0	2	0	0	2	3	0	0	0	1	6	8	4
Total général	4	0	9	3	4	3	1	0	24	13	6	24	9	1	0	7	2	62	86	82

Sources : Siham

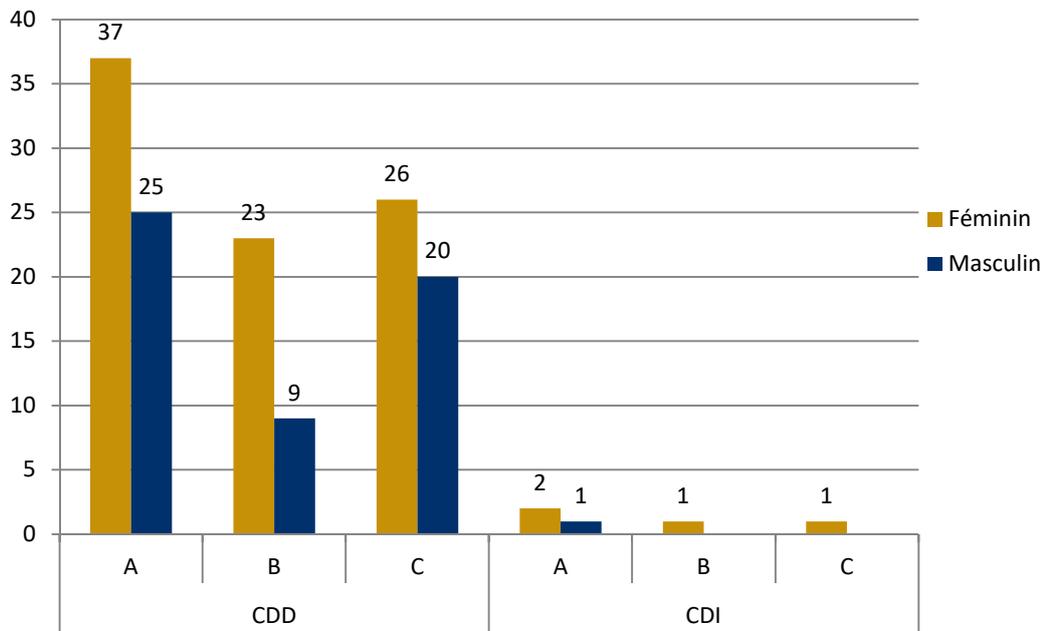
Répartition des départs par filières et par corps



D - Départs des BIATSS Contractuels

Type de contrat/Catégorie	Femme	Homme	Total	Rappel 2017
CDD	86	54	140	140
A	37	25	62	32
B	23	9	32	23
C	26	20	46	85
CDI	4	1	5	7
A	2	1	3	4
B	1	0	1	3
C	1	0	1	0
Total	90	55	145	147

Sources: Siham



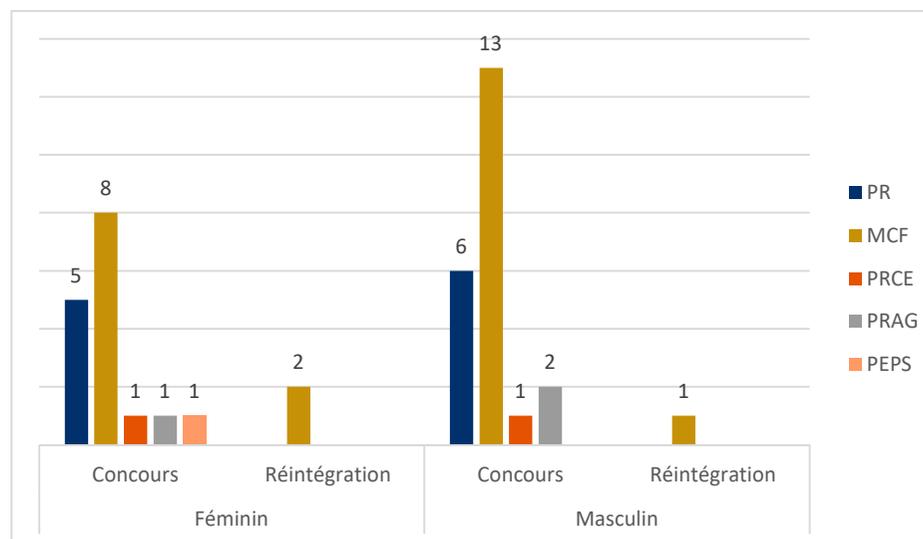
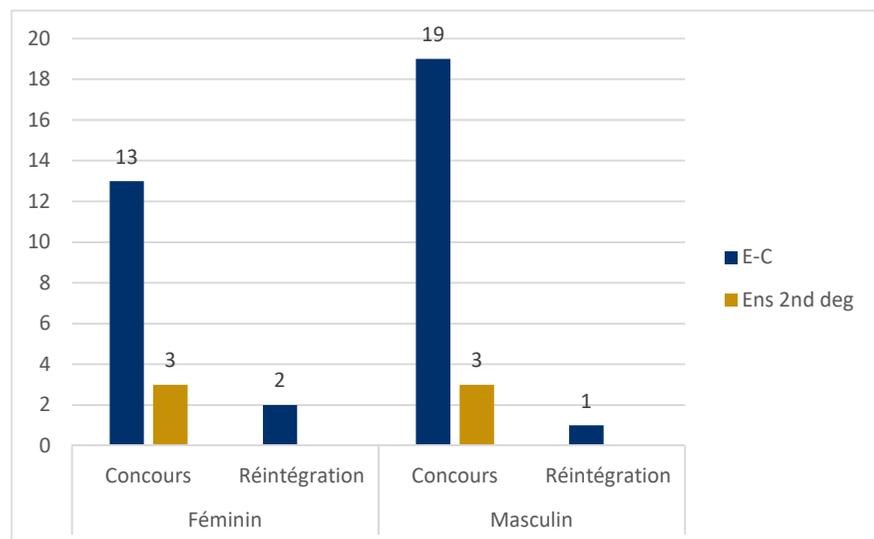
III) PERSONNELS ENSEIGNANTS

A - Arrivées des enseignants fonctionnaires

Corps/Voie d'accès	Femme			Homme			Total général	Rappel 2017 Total général
	Concours	Réintégration	Total	Concours	Réintégration	Total		
Ens. Chercheurs	13	2	15	19	1	20	35	31
PROF.UNIV.	5	0	5	6	0	6	11	14
MAIT.CONF.	8	2	10	13	1	14	24	17
Ens. 2nd degré	2	0	3	3	0	3	6	7
PRCE	1	0	1	1	0	1	2	1
PRAG	1	0	1	2	0	2	3	5
PEPS	1	0	1	0	0	0	1	1
Total général	15	2	18	22	1	23	41	38

Sources:Siham

Répartition des arrivées des enseignants titulaires par filières et corps

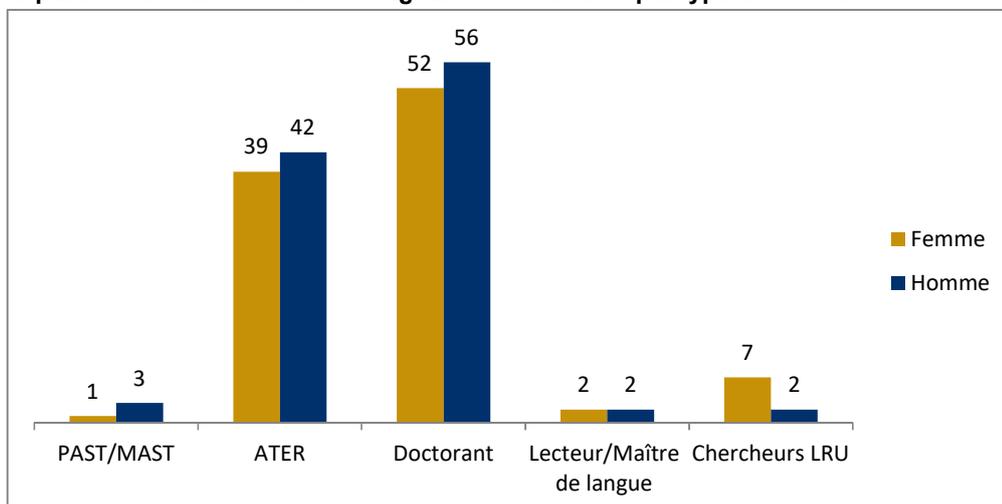


B - Arrivées des enseignants contractuels

Type de contrat	Femme	Homme	Total	Rappel Total 2017
PAST/MAST	1	3	4	4
ATER	39	42	81	60
Doctorant	52	56	108	114
Lecteur/Maître de langue	2	2	4	1
Chercheurs LRU	7	2	9	
Total	101	105	206	179

Sources : Siham

Répartition des arrivées des enseignants contractuels par type de contrat



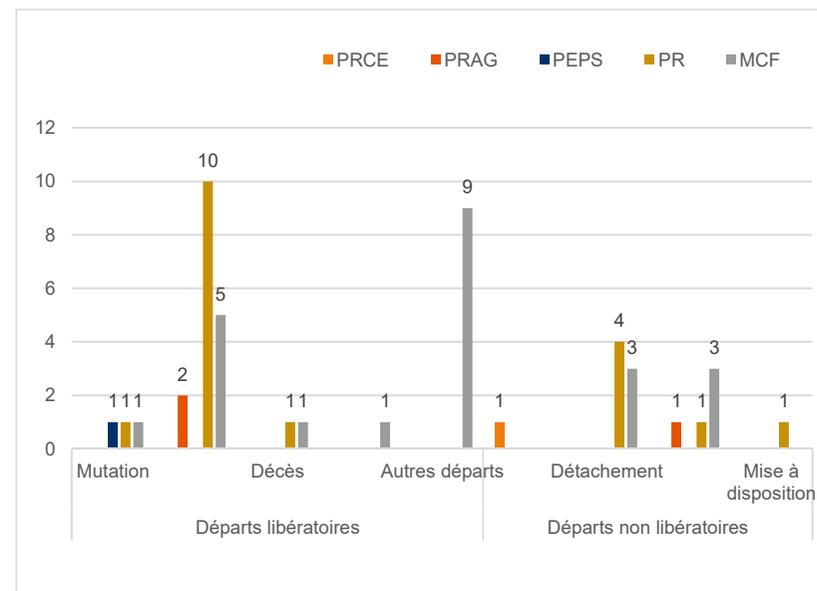
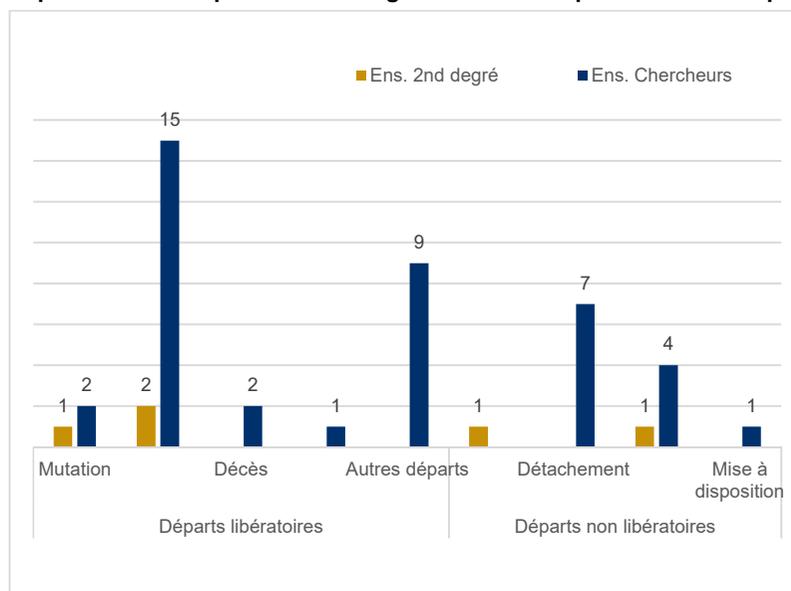
C - Départs des enseignants fonctionnaires

Fonctionnaires

Filière et corps /Motif de départ	Départs non libératoires							Départs libératoires								Total général	Rappel Total 2017	
	Congé parental	Détachement		Disponibilité		Mise à disposition	Total	Mutation		Retraite		Décès		Autres départs				Total
		Femmes	Femme	Homme	Femme			Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme			
Ens. 2nd degré	1	0	0	1	0	0	2	0	1	0	2	0	0	0	0	3	5	6
PROF. CERT.	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
AGREGE	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	2	0	0	0	0	2	3	4
PROF. EPS	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	2
Ens. Chercheurs	0	5	2	3	3	1	14	0	2	6	9	0	2	5	5	29	43	39
PROF.UNIV.	0	3	1	2	1	1	8	0	1	3	7	0	1	0	0	12	20	18
MAIT.CONF.	0	2	1	1	2	0	6	0	1	3	2	0	1	5	5	17	23	21
Total général	1	5	2	4	3	1	16	0	3	6	11	0	2	5	5	32	48	45

Sources : Siham

Répartition des départs des enseignants titulaires par filières et corps



En 2018, l'âge moyen de départ en retraite des personnels enseignants fonctionnaires est de 65 ans.

Chiffres MENESR

Au niveau national, chez les personnels enseignants, le pic des des départs en retraite se situe à partir de 65 ans.

Source : Bilan social 2017 - 2018

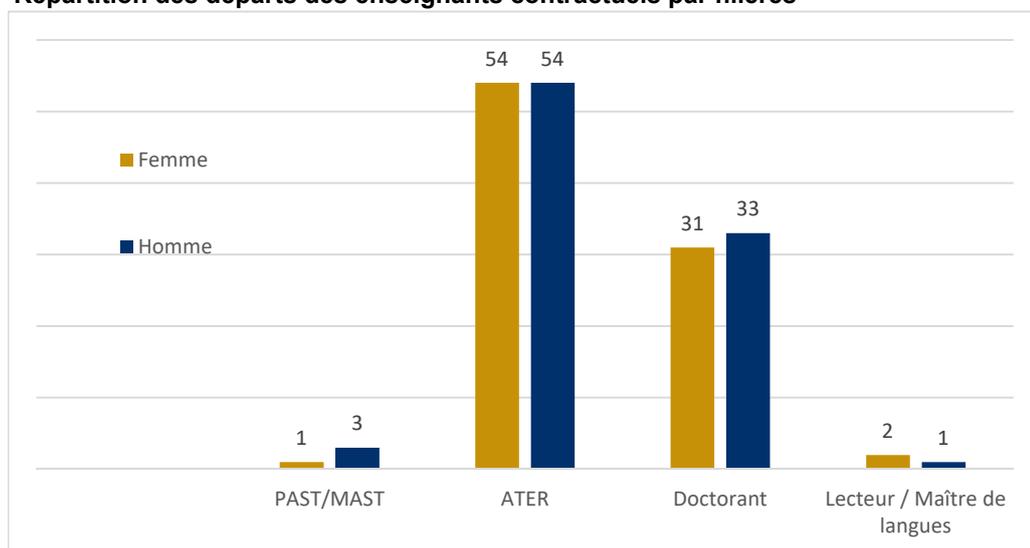
D - Départs des enseignants contractuels

Fins de CDD intervenues en 2018

Type de contrat	Femme	Homme	Total	Rappel 2017
PAST/MAST	1	3	4	1
ATER	54	54	108	93
Doctorant	31	33	64	80
Lecteur / Maître de langues	2	1	3	1
Total	88	91	179	175

Sources:Siham

Répartition des départs des enseignants contractuels par filières



EVOLUTION DE CARRIERE AU SEIN DE L'ETABLISSEMENT

I) Fonctionnaire

A - Personnels BIATSS

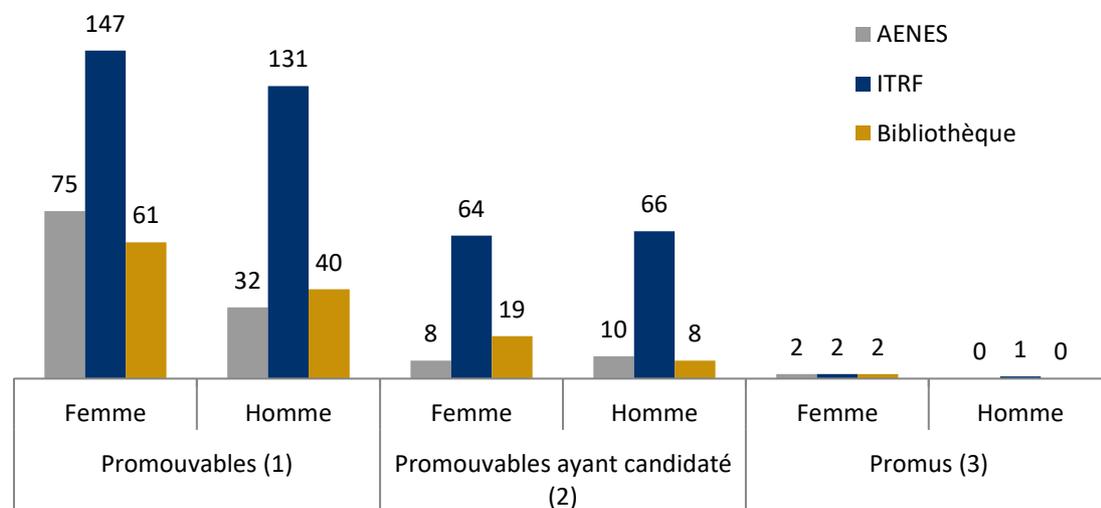
Promotions par liste d'aptitude

Filière / catégorie	Promouvables (1)		Promouvables ayant candidaté (2)		% (2/1)	Promus (3)		% (3/2)
	Femme	Homme	Femme	Homme		Femme	Homme	
AENES	75	32	8	10	16,8%	2	0	11,1%
Cat A	21	9	7	1	26,7%	0	0	0,0%
Cat B	54	23	1	9	13,0%	2	0	20,0%
ITRF	147	131	64	66	47%	2	1	2,3%
Cat A	78	70	27	26	35,8%	1	0	1,9%
Cat B	69	61	37	40	59,2%	1	1	2,6%
Bibliothèque	61	40	19	8	26,7%	2	0	7,4%
Cat A	37	14	9	5	27,5%	0	0	0,0%
Cat B	24	26	10	3	26,0%	2	0	15,4%
Total	283	203	91	84	36,0%	6	1	4,0%

Sources: Service de gestion des personnels (DRH)

En 2017, 41,3% des agents promouvables avaient candidaté et 3,4% avaient été promus.

Répartition des promotions par liste d'aptitude par filières



A Paris 1, sur l'ensemble des effectifs, ont été promus par LA en 2018:

Pour la filière AENES: 1,2%

Pour la filière ITRF: 0,7%

Pour la filière Bibliothèques Musée: 1%

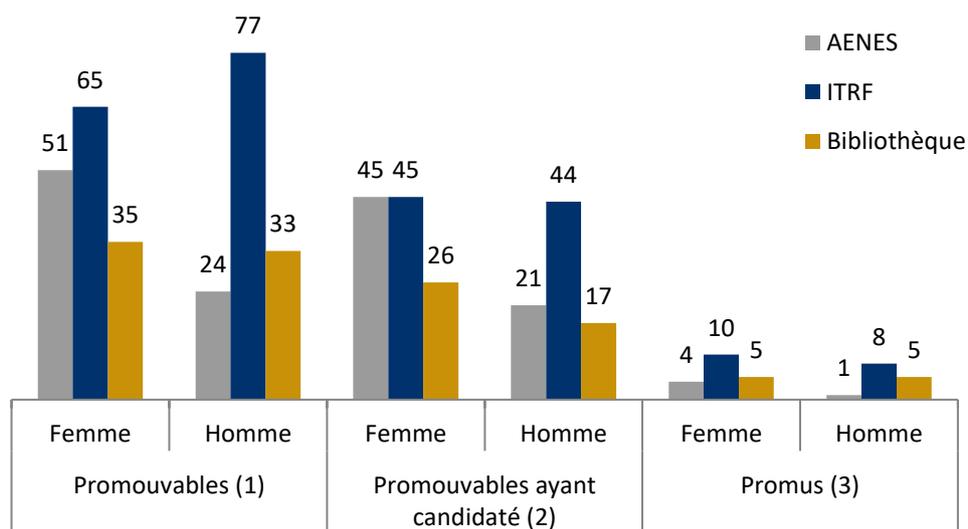
Promotion par tableau d'avancement

Filière / catégorie	Promouvables (1)		Promouvables ayant candidaté (2)		% (2/1)	Promus (3)		% (3/2)
	Femme	Homme	Femme	Homme		Femme	Homme	
AENES	51	24	45	21	88,0%	4	1	7,6%
Cat A	3	5	2	5	87,5%	1	0	14,3%
Cat B	20	9	15	9	82,8%	3	1	16,7%
Cat C	28	10	28	7	92,1%	0	0	0,0%
ITRF	65	77	45	44	63%	10	8	20,2%
Cat A	2	4	2	3	83,3%	0	1	20,0%
Cat B	18	21	10	13	59,0%	3	3	26,1%
Cat C	45	52	33	28	62,9%	7	4	18,0%
Bibliothèque	35	33	26	17	63,2%	5	5	23,3%
Cat A	10	8	8	4	66,7%	2	1	25,0%
Cat B	8	2	7	2	90,0%	0	1	11,1%
Cat C	17	23	11	11	55,0%	3	3	27,3%
Total	151	134	116	82	69,5%	19	14	16,7%

Sources: Service de gestion des personnels (DRH)

En 2017, 73,3% des agents promouvables avaient candidaté et 26,1% avaient été promus.

Répartition des promotions par tableau d'avancement par filières



A Paris 1, sur l'ensemble des effectifs, ont été promus par TA en 2018:

Pour la filière AENES: 2,9%

Pour la filière ITRF: 4,2%

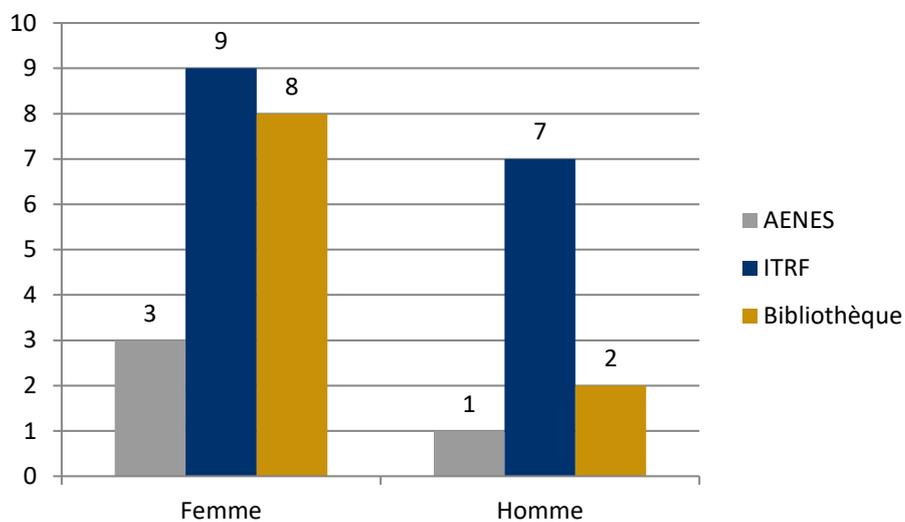
Pour la filière Bibliothèques Musée: 4,8%

Promotion par concours des agents UP1

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

Soucrés: Siham

30 promotions par concours en 2018



A Paris 1, sur l'ensemble des effectifs, ont été promus par concours en 2018:

2% pour filière AENES

3% pour filière ITRF

0,5% pour la filière Bibliothèques - Musée

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

Sources: Service de gestion des personnels (DRH)

En 2018, sur 75 enseignants chercheurs promouvables (28 femmes et 47 hommes), 42 ont été promus au titre de la CNU (56%) et 23 au titre de l'établissement(30,7%).

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

Sources: Service de gestion des personnels (DRH)

En 2018, au titre du CNU, 45,2% des agents promus sont des femmes.

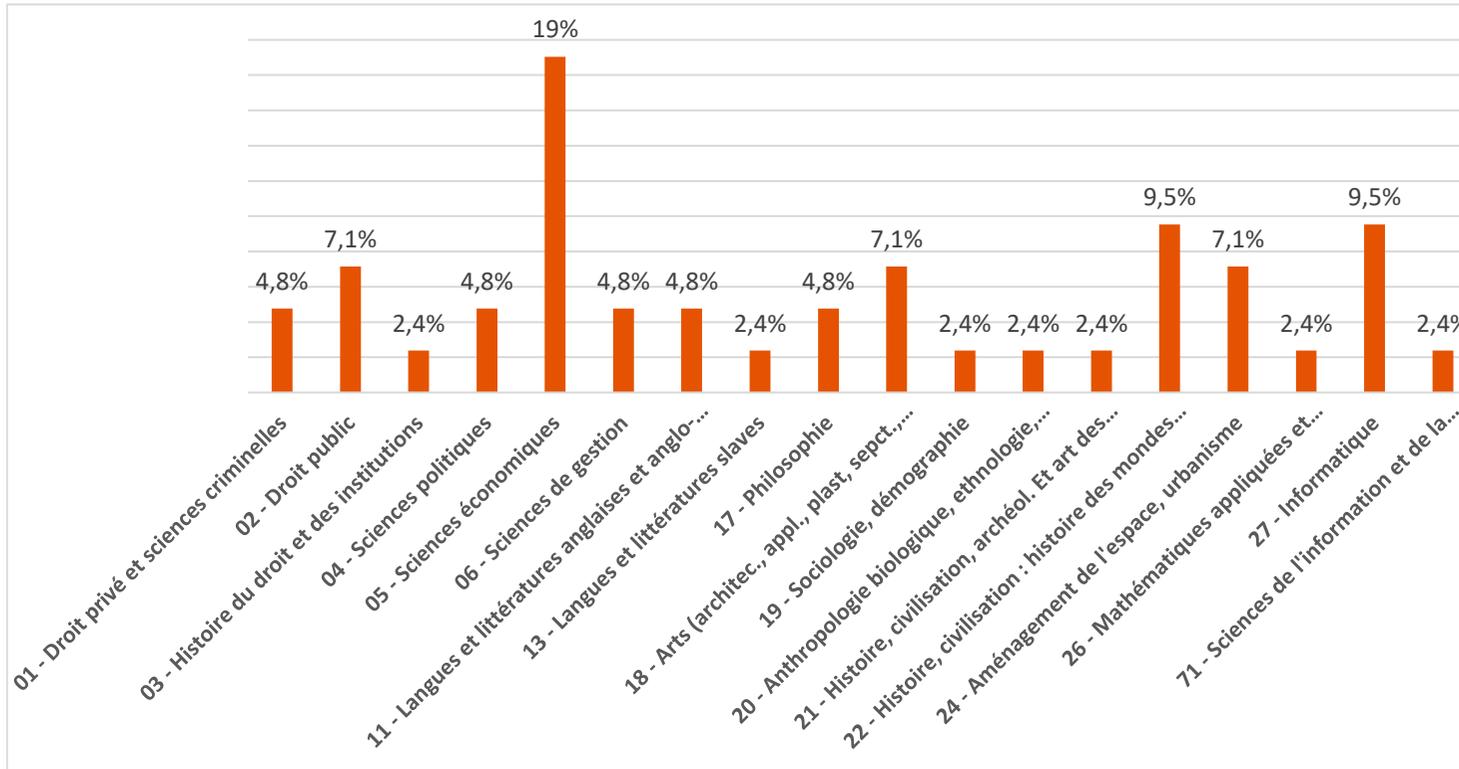
Agents promus à l'avancement de grade au titre de l'établissement

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
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	
02 - Droit public							3				3
05 - Sciences économiques		1		1			1				3
06 - Sciences de gestion		1	1						1		3
17 - Philosophie									2		2
18 - Arts (architec., appl., plast, sepct., musique, musicol.,...)		1			1						2
19 - Sociologie, démographie								1			1
21 - Histoire, civilisation, archéol. Et art des mondes anciens et...									1		1
22 - Histoire, civilisation : histoire des mondes modernes...	1	1					1				3
23 - Géographie physique, humaine, économique et régionale	1					1					2
26 - Mathématiques appliquées et applications des mathématiques					2						2
27 - Informatique								1			1
Total général	2	4	1	1	3	1	5	2	4	0	23

Sources: Service de gestion des personnels (DRH)

En 2018, pour les promotions au titre de l'établissement, 34,8% 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

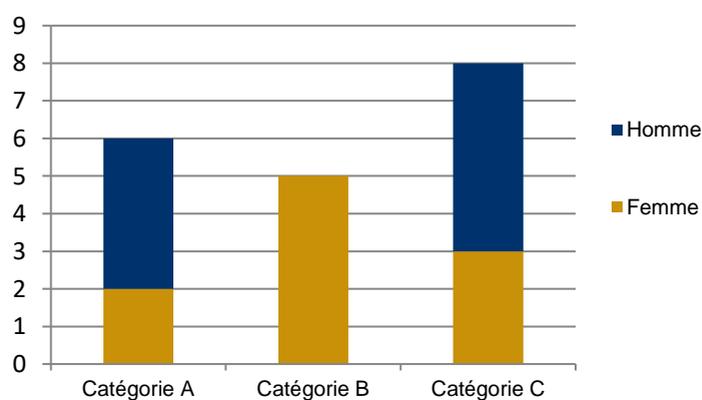
Le nombre de passages de CDD en CDI en 2018 s'élève à 4 (2 femmes et 2 hommes).

B - Titularisation par concours

Agents contractuels de Paris 1 titularisés par concours (tous types de concours ouvert à Paris 1, y compris Sauvadet) :

	Femme	Homme	Total	Rappel total 2017
Catégorie A	2	4	6	3
Catégorie B	5	0	5	5
Catégorie C	3	5	8	10
Total	10	9	19	18

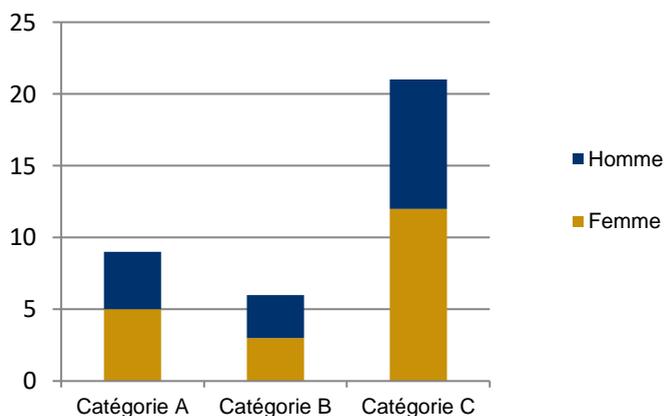
Sources: Siham



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

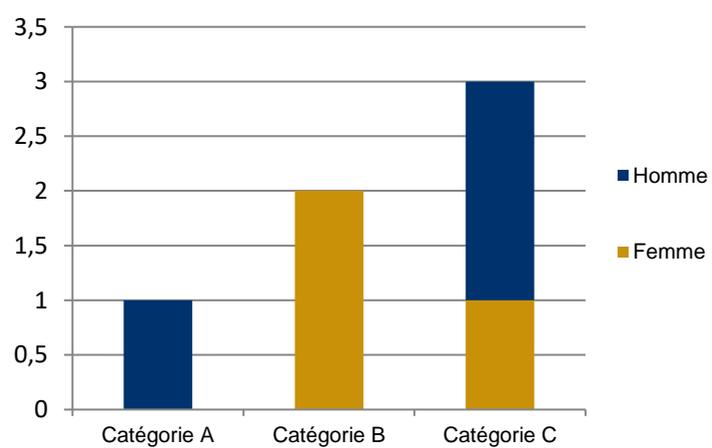
Nombre d'agents éligibles aux concours Sauvadet en 2018

	Femme	Homme	Total	Rappel 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



Nombre de titularisation via concours Sauvadet en 2018

	Femme	Homme	Total	Rappel total 2017
Catégorie A		1	1	3
Catégorie B	2	0	2	5
Catégorie C	1	2	3	8
Total	3	3	6	16



FORMATION ET ORGANISATION DES CONCOURS

)))

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 :**

- E 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) ;
- E Maîtrise des nouveaux outils de gestion ;
- E Approfondissement des langues vivantes ;
- E Appui à la politique menée en matière d'hygiène et de sécurité.
- E Environnement professionnel

- **Accompagnement des parcours de carrière, préparation aux concours :**

- E 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.

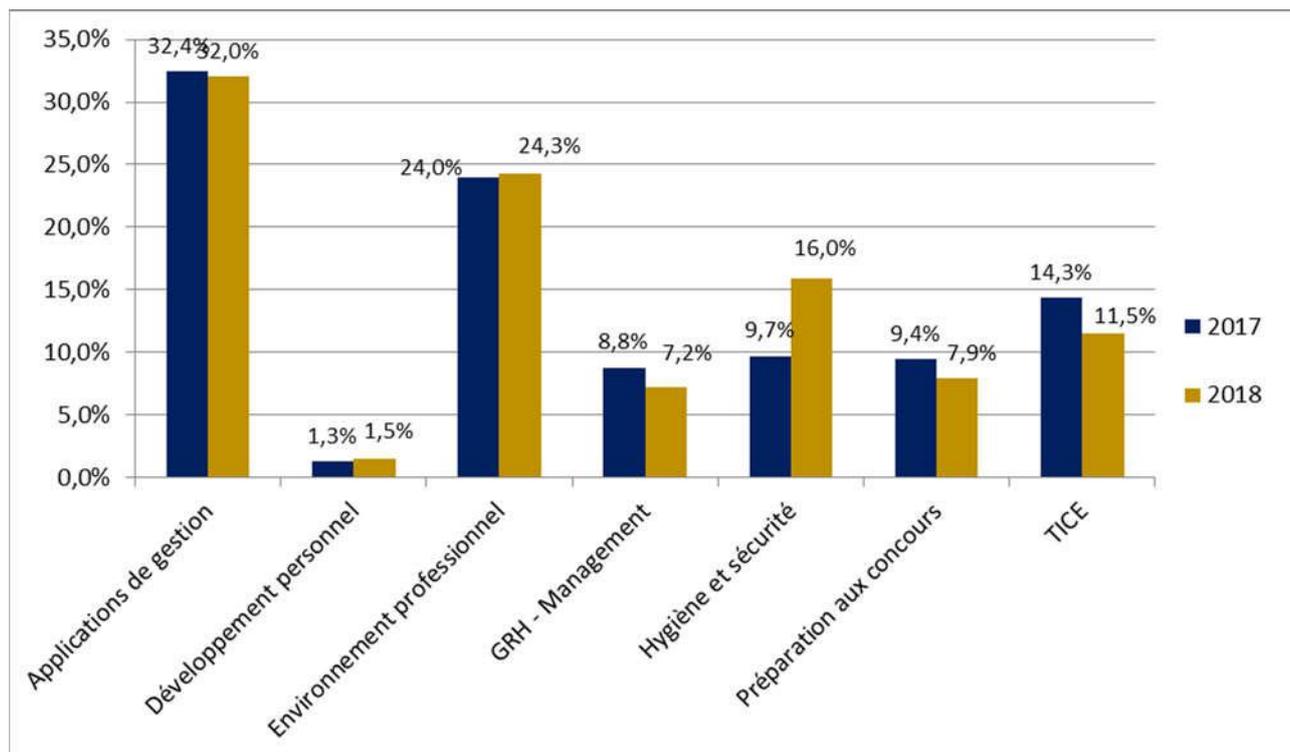
- **Ressources humaines, développement personnel :**

- E 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.
- E 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	Moyenne dépenses / stagiaire
Adaptation à l'emploi, formation métiers dont langues vivantes	1 302	7278/ 1213	6	63 062 €	48 €
Accompagnement des parcours de carrière : préparation aux concours	124	1812/ 302	15	29 651 €	240 €
GRH - Management Développement personnel	135	1049/ 175	8	27 820 €	206 €
TOTAL	1561	10139/ 1690	7	120 535€	77 €

III) LES STAGIAIRES

A) Répartition des stagiaires par domaines de formation



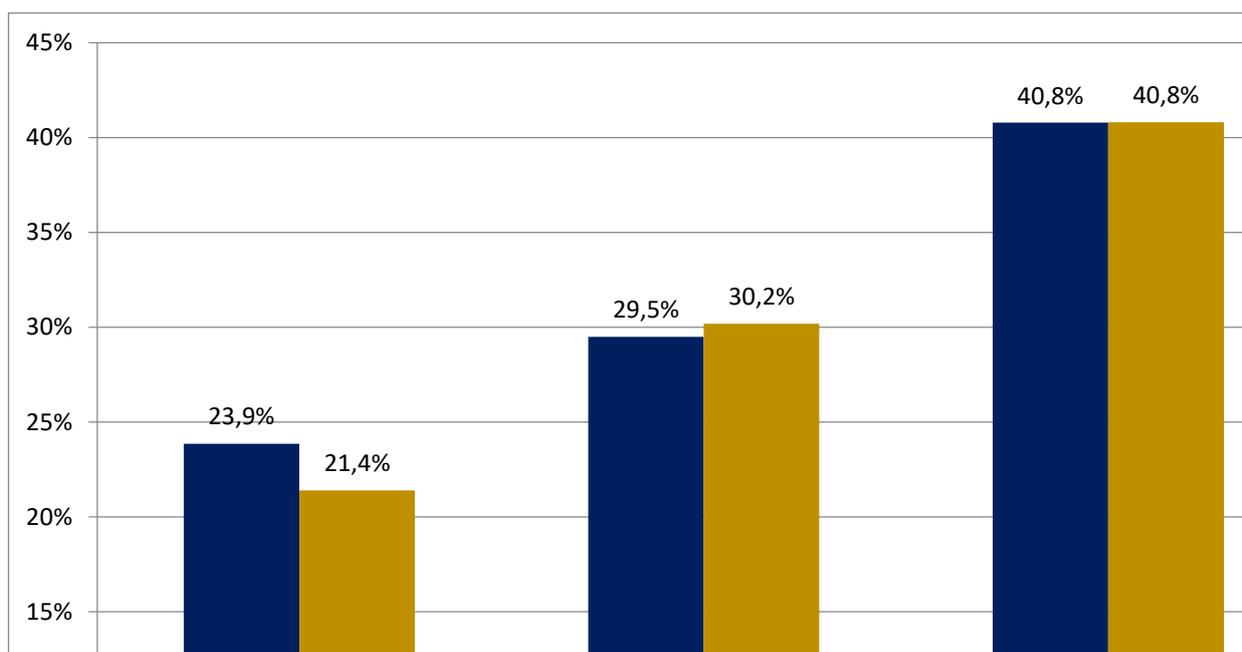
- - - QND - - -

F

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

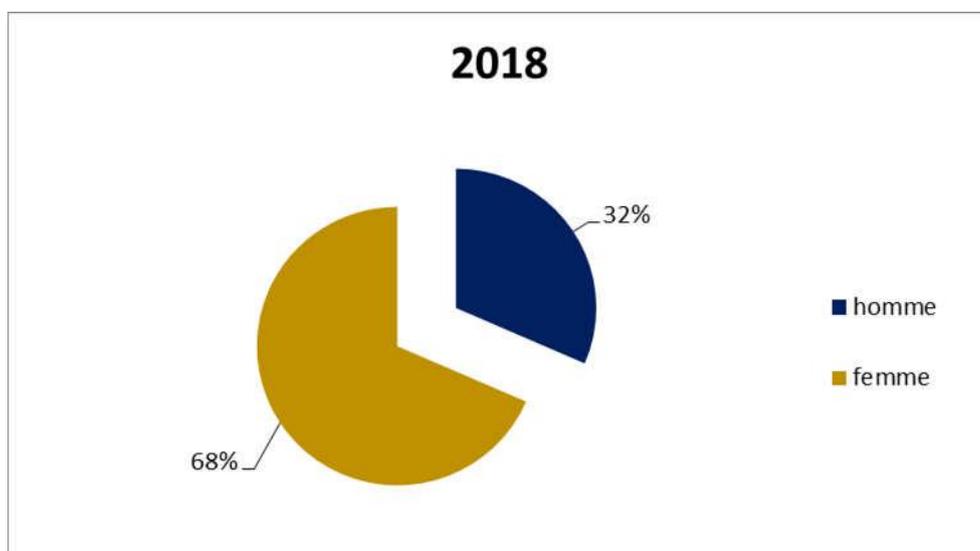
Domaines de formation		Applications de gestion	Développement personnel	Environnement professionnel	GRH Management	Hygiène et sécurité	Préparation aux concours	TICE	TOTAUX
Catégorie A	H	11	1	38	27	22	9	14	122
	F	27	1	54	71	30	12	17	212
	Total	38	2	92	98	52	21	31	334
Catégorie B	H	40	3	21	7	32	10	9	122
	F	177	4	93	3	22	28	22	349
	Total	217	7	114	10	54	38	31	471
Catégorie C	H	40	2	39	0	83	21	11	196
	F	204	11	101	3	48	44	30	441
	Total	244	13	140	3	131	65	41	637
Enseignants	H	0	0	13	0	3	0	36	52
	F	1	1	20	1	9	0	35	67
	Total	1	1	33	1	12	0	71	119
Total	H	91	6	111	34	140	40	70	492
	F	409	17	268	78	109	84	104	1069
	Total	500	23	379	112	249	124	174	1561

C) Répartition par catégorie de personnels



Il convient de souligner la confirmation de la hausse de la participation des enseignants aux formations appartenant au domaine des TICE.

D) Répartition des stagiaires par genre

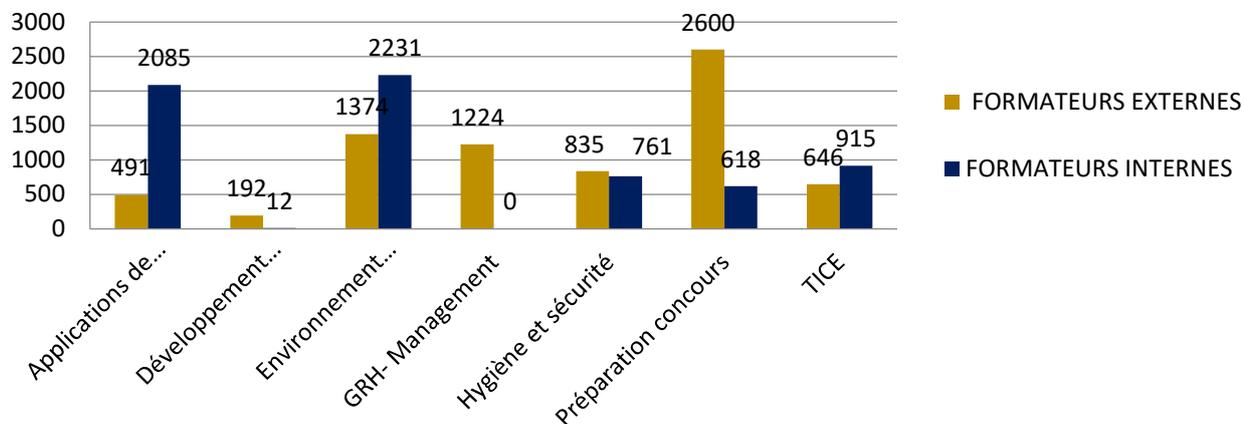


IV) LES FORMATEURS

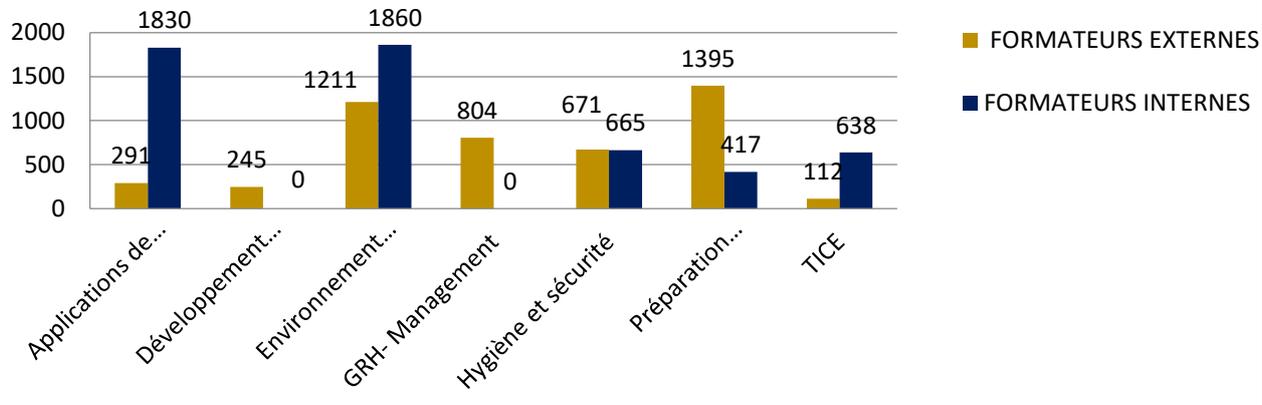
q - - - - - F

DOMAINES	FORMATIONS DISPENSEES PAR DES FORMATEURS EXTERNES		FORMATIONS DISPENSEES PAR DES FORMATEURS INTERNES	
	NOMBRE	VOLUME D'HEURES	NOMBRE	VOLUME D'HEURES
Applications de gestion	2	291	47	1830
Développement personnel	3	245	0	0
Environnement professionnel dont langues vivantes	30	1211	16	1860
GRH- Management	7	804	0	0
Hygiène et sécurité	15	671	17	665
Préparation concours	13	1395	3	417
TICE	9	112	29	638
TOTAL	79	4729	112	5410

Nombre d'heures de formation dispensées en 2017



Nombre d'heures de formations dispensées en 2018



-
-

La catégorie des formations externes regroupe :

E les formations assurées par un partenaire extérieur mais organisées dans les locaux de l'université

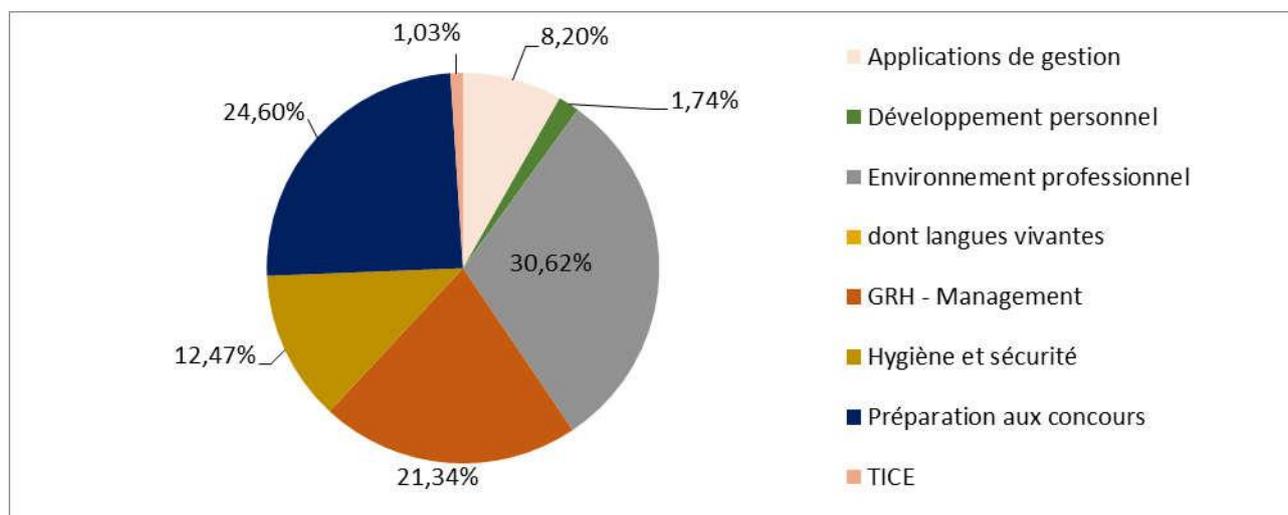
E les formations assurées par un partenaire extérieur mais devant se dérouler dans ses locaux.

Ex : formations de l'AMUE, formations hygiène et sécurité, formations dans le domaine des marchés publics.

S'agissant des formateurs internes, leur intervention est très importante dans le domaine des applications de gestion. Elle est également restée importante en 2018 dans les domaines de l'hygiène et sécurité (notamment le PSC1), et dans le domaine des TICE (Excel, C2I, Typo 3, ...).

V) LES DEPENSES

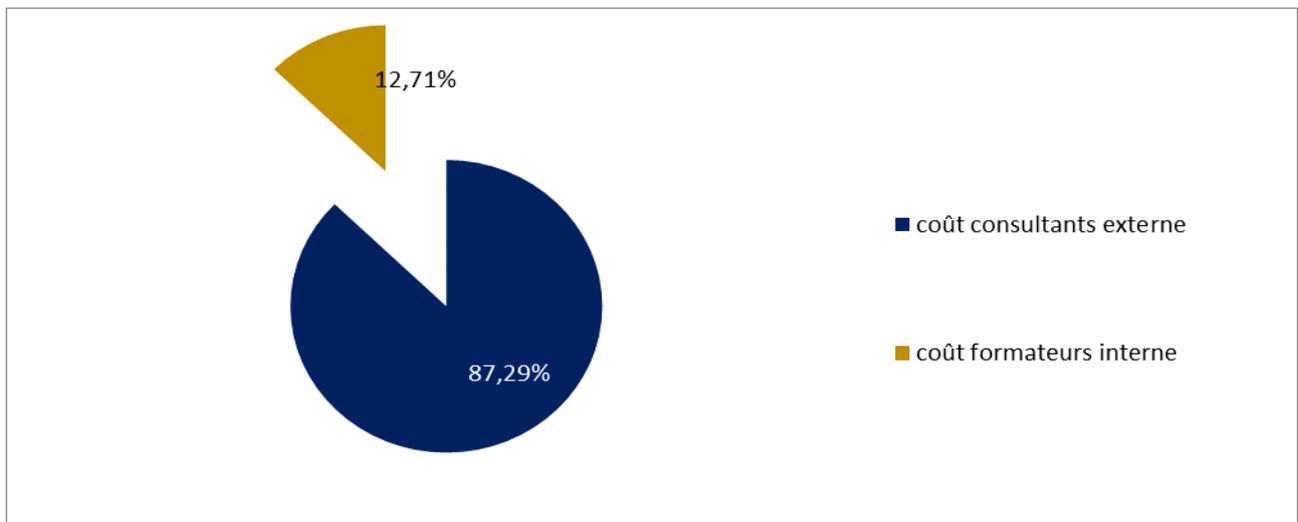
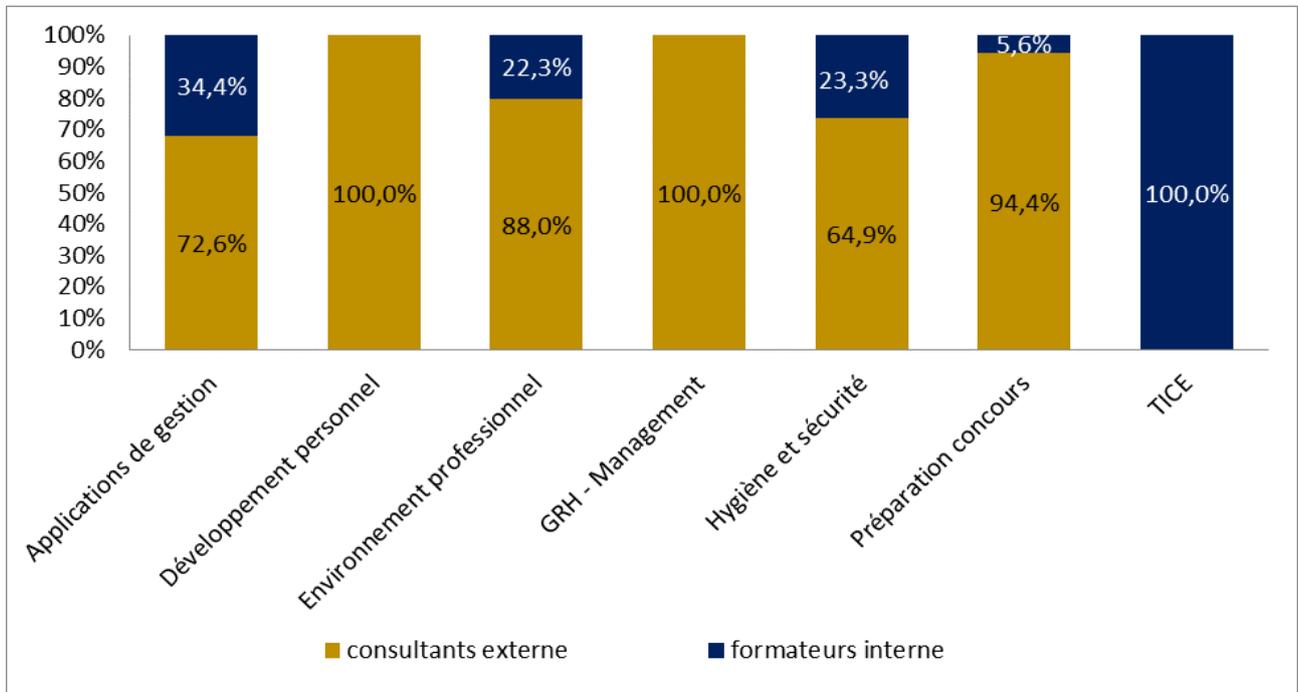
A) Répartition des dépenses par domaine de formation (en regard du tableau « synthèse » p.2)



B) Répartition des coûts par origine du formateur-

Domaines de formation	Coût en euros consultants externes	Coût en euros formateurs internes	Dépenses totales en euros par domaine
Applications de gestion	7176	2703	9879
Développement personnel	2100	0	2100
Environnement professionnel	32467	4440	36907
GRH - Management	25720	0	25720
Hygiène et sécurité	9758	5277	15035
Préparation aux concours	27995	1655	29650
TICE	0	1241	1241
TOTAL	105216	15316	120532

En Pourcentage :



VIII) LES CONCOURS AENES :

Emplois ouverts par l'UP1

Concours	Externes	Internes	Total
Catégorie A	/	/	/
Catégorie B	1	2	3
Catégorie C	2	1	3
TOTAL	3	3	6

Lauréats

Lauréats par genre	F	M
Catégorie A	/	/
Catégorie B	3	/
Catégorie C	3	/
Total	6	/

IX) LES CONCOURS ITRF

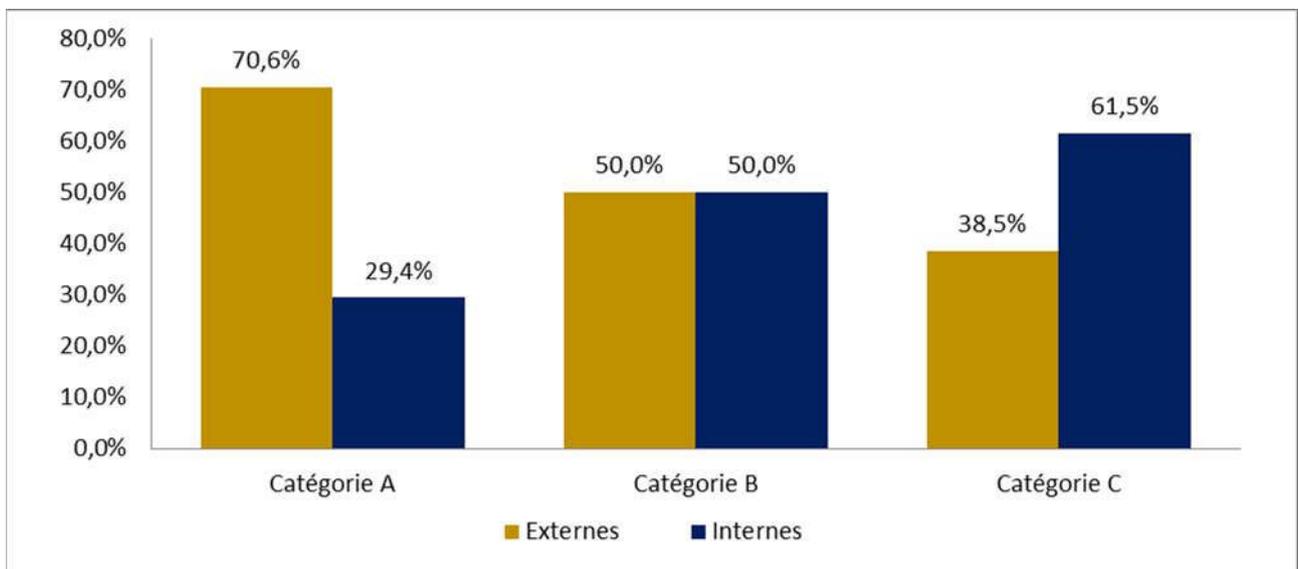
A) Inscription des agents de l'UP1

q	"x t"	q	'q	q	'p'	q	'q'	o é'
	' 6		0		0		0	0
	'x t'		0		0		0	0
6			50		50		50	50
6			0		0		0	0
é '7A8			50		50		50	50
éq '7A8'			0		0		0	0
6			50		50		50	50
	' 6		0		0		0	0
QLN'								

	bL1'	cL1'	NL1'	ac1'
6				
6				

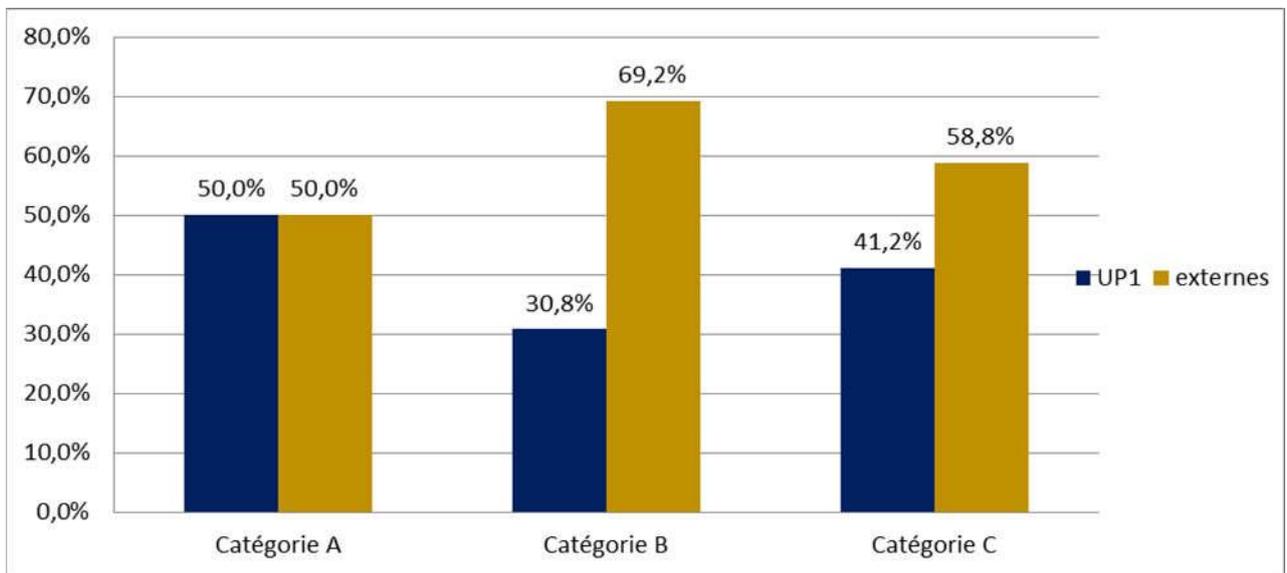
B) Emplois ITRF de droit commun ouverts par l'UP1

q 'o'	0	0	0
q 'p'	0	0	0
q 'q'	0	0	0
o é'	0	0	0

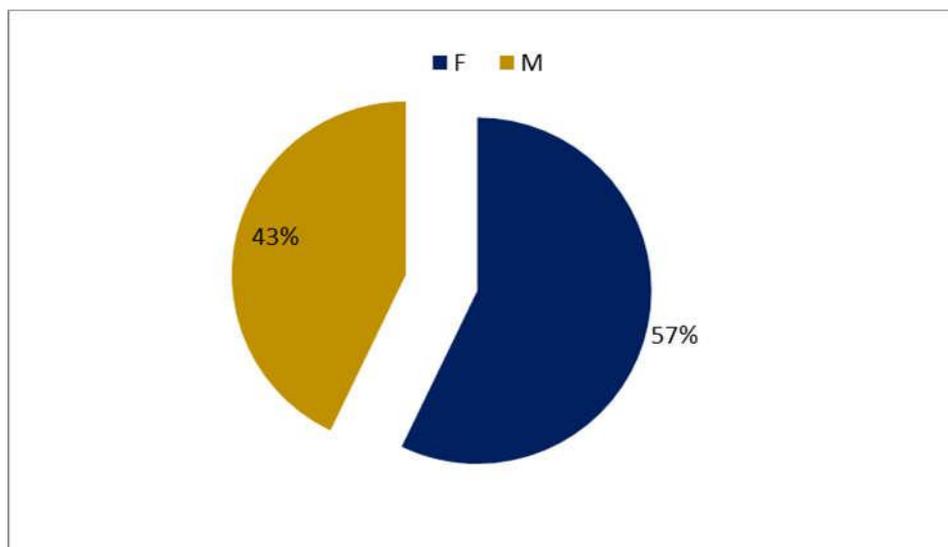


Lauréats

Concours	Lauréats	
	De l'Université Paris 1	Externes
Catégorie A	6	6
Catégorie B	4	9
Catégorie C	7	10
Total	17	25



Lauréats par genre	F	M
Catégorie A	6	6
Catégorie B	9	4
Catégorie C	9	8
Total	24	18

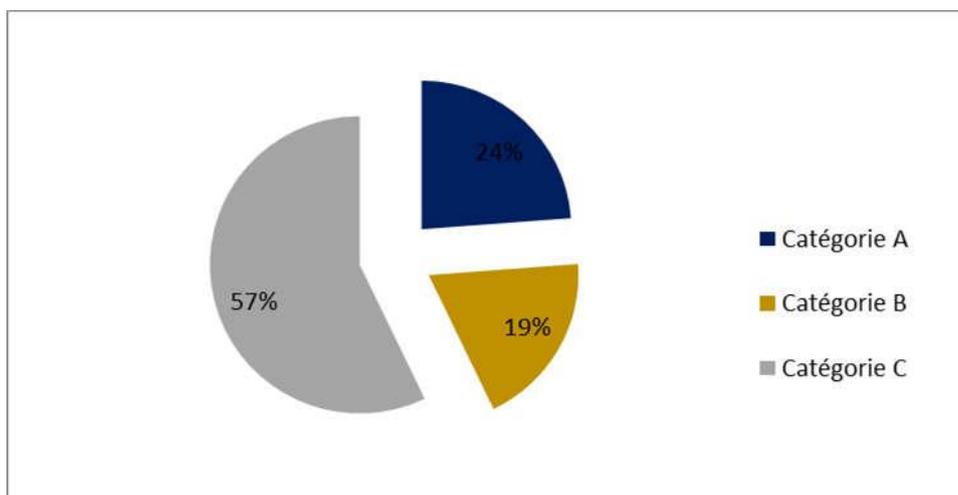


,
,
,
,
,
,
,

C) Emplois ITRF Loi "SAUVADET" ouverts pour l'UP1

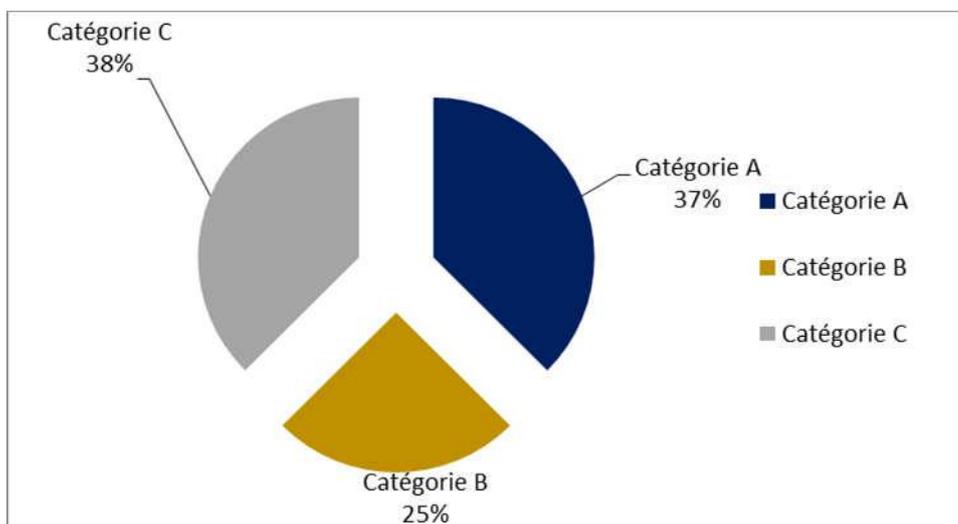
Examens professionnalisés réservés	Nombre de postes
Catégorie A	5
Catégorie B	4
Catégorie C	12
Total	21

Répartition des postes Sauvadet



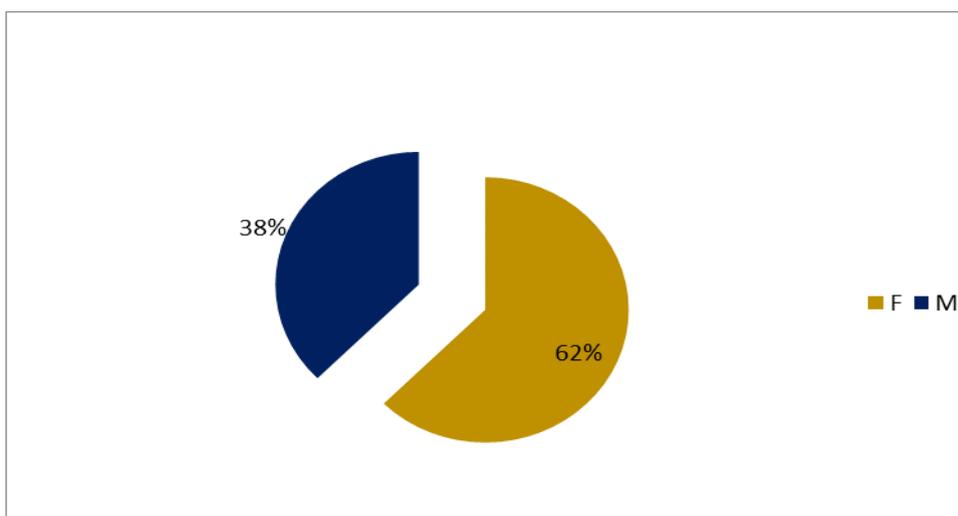
Lauréats

Examens professionnalisés réservés	Lauréats
Catégorie A	3
Catégorie B	2
Catégorie C	3
Total	8



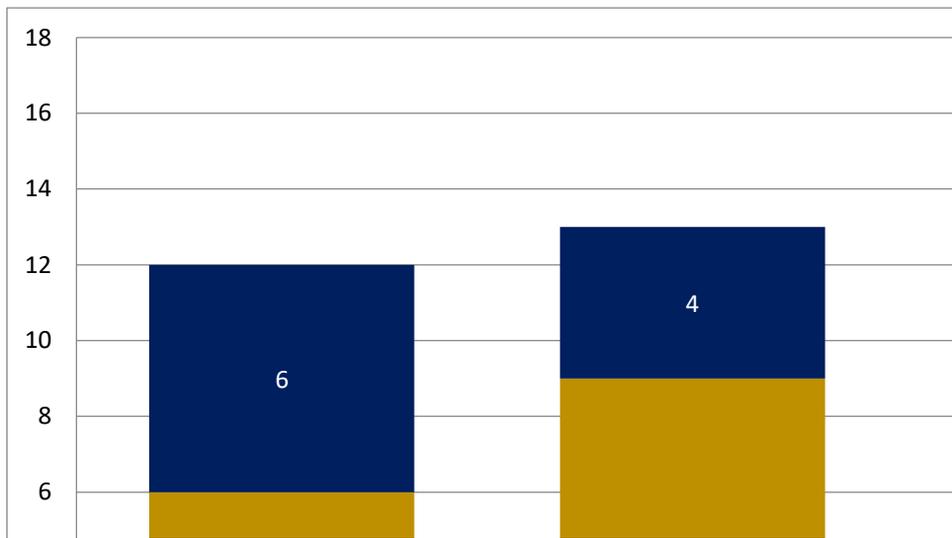
•
•
Répartition par genre

Examens professionnalisés réservés	F	M
Catégorie A	3	/
Catégorie B	2	/
Catégorie C	/	3
Total	5	3



•
D) Lauréats ayant suivi une formation à l'issue de leur concours (parcours d'intégration)

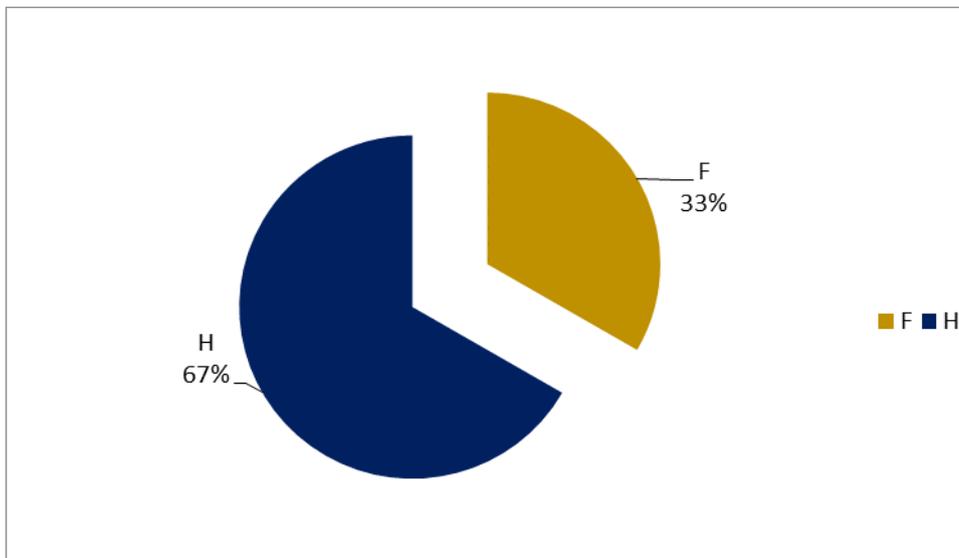
Lauréats	Nombre	F	M
Catégorie A	12	6	6
Catégorie B	13	9	4
Catégorie C	17	9	8
Total	42	24	18



E) Jury d'admission Concours Catégorie A

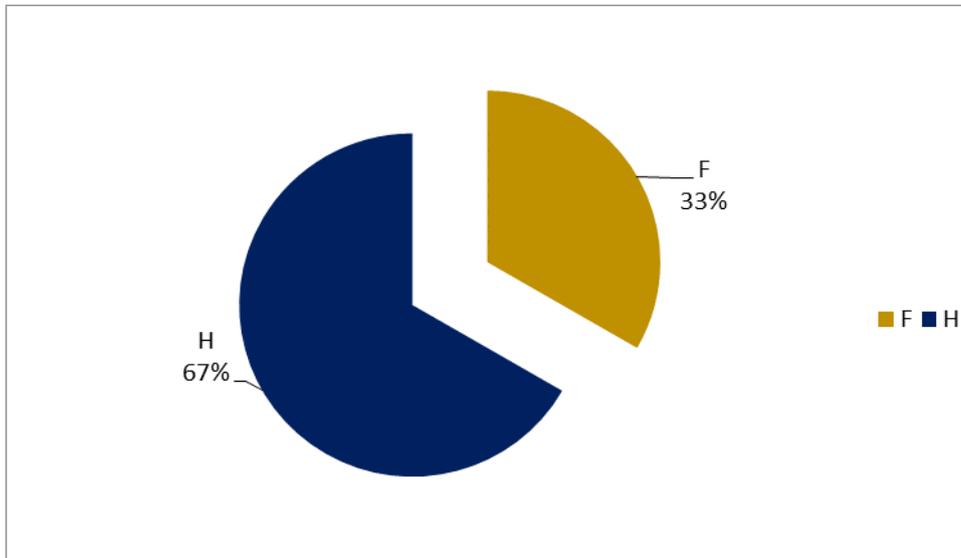
Présidents de jury

Présidents	F	H	Total
	4	8	12



Composition des jurys

Composition des jurys	F	H	Total
	34	32	66



REMUNERATIONS ET MASSE SALARIALE

I) Les rémunérations

A - Synthèse

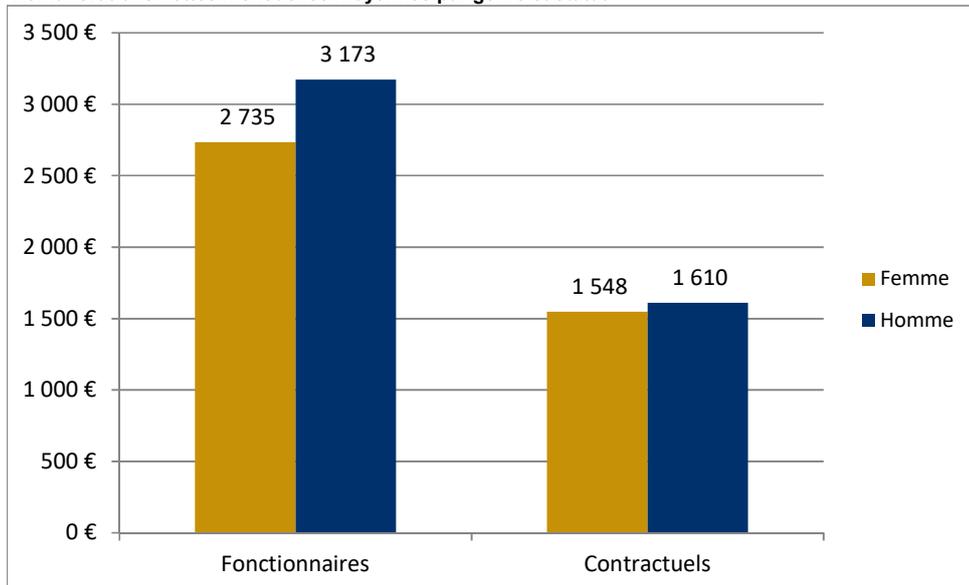
Rémunérations nettes mensuelles moyennes en € des personnels UP1

Population	Femme	Homme	Total	Rappel Total 2017
Fonctionnaires	2 735	3 173	2 939	2 939
BIATSS	2 175	2 198	2 184	2 143
Enseignants	3 418	3 859	3 652	3 770
Contractuels	1 548	1 610	1 576	1 578
BIATSS	1 585	1 723	1 635	1 534
Enseignants	1 511	1 545	1 528	1 609
Total	2 300	2 631	2 451	2 259

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



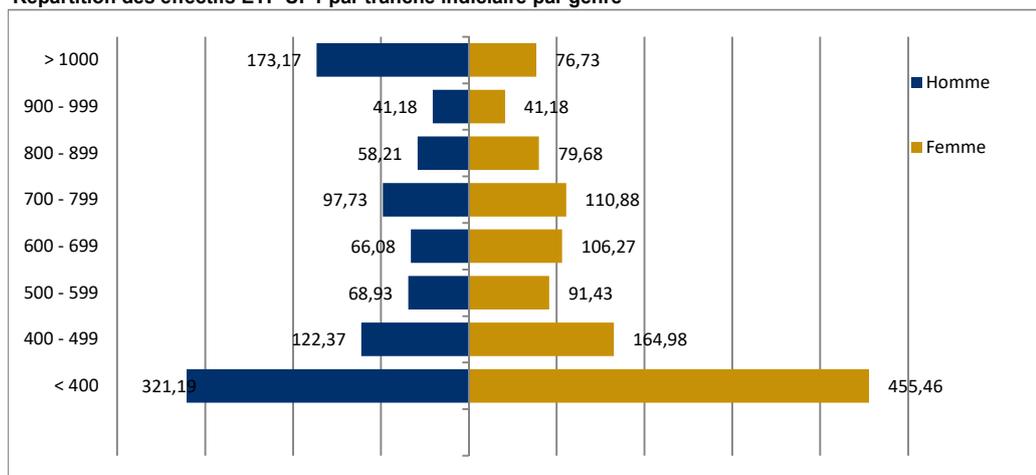
Répartition des effectifs ETP UP1 par tranche indiciaire, population et genre

Tranche indiciaire	BIATSS		Enseignants		Total	Rappel 2017
	Femme	Homme	Femme	Homme		
< 400	403,42	256,15	52,04	65,04	776,66	779,98
400 - 499	141,94	92,33	23,04	30,04	287,36	286,73
500 - 599	72,77	46,43	18,67	22,50	160,37	177,50
600 - 699	27,27	20,08	79,00	46,00	172,35	167,07
700 - 799	15,47	12,83	95,42	84,90	208,62	210,67
800 - 899	7,70	3,38	71,98	54,83	137,89	128,49
900 - 999	8,77	1,00	32,42	40,18	82,37	92,33
> 1000	5,04		71,68	173,17	249,89	241,51
Total général	682,37	432,21	444,25	516,67	2 075,50	2 084,28

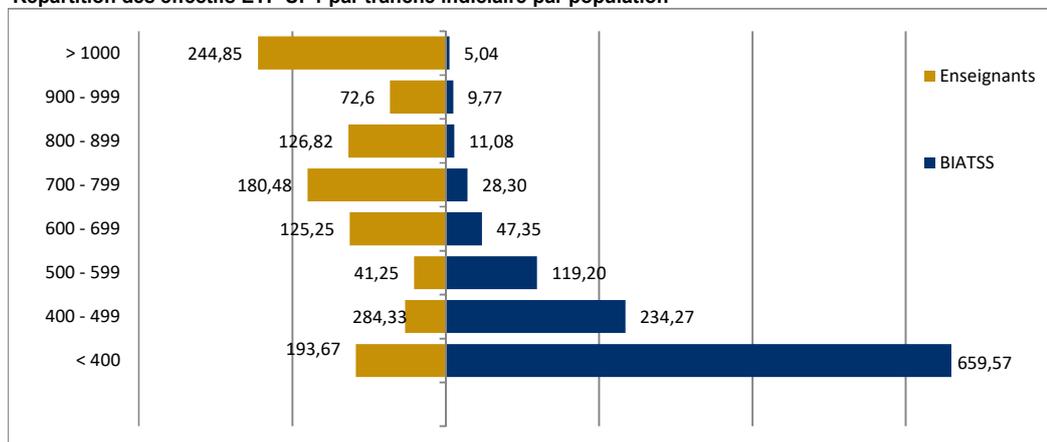
Ces effectifs ne prennent en compte que les agents indicés.

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



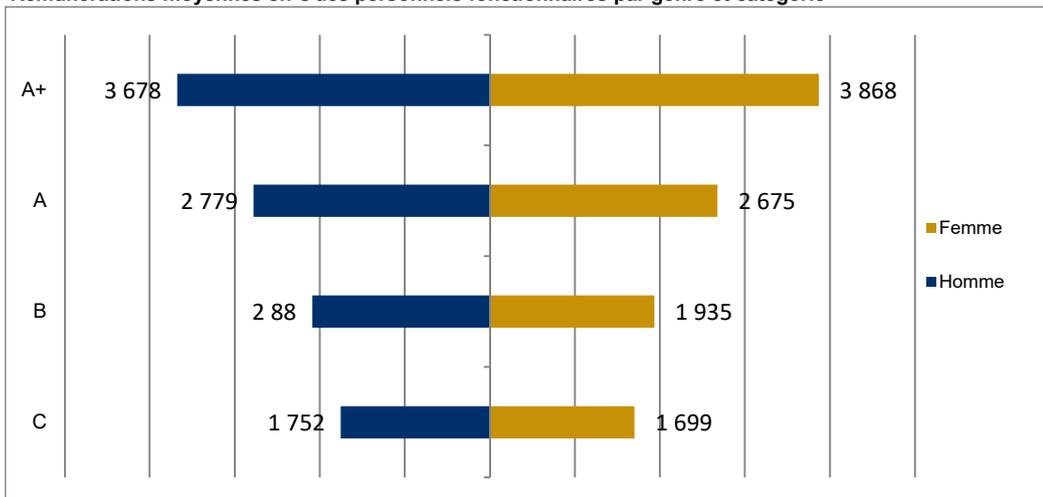
B - Personnel BIATSS

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

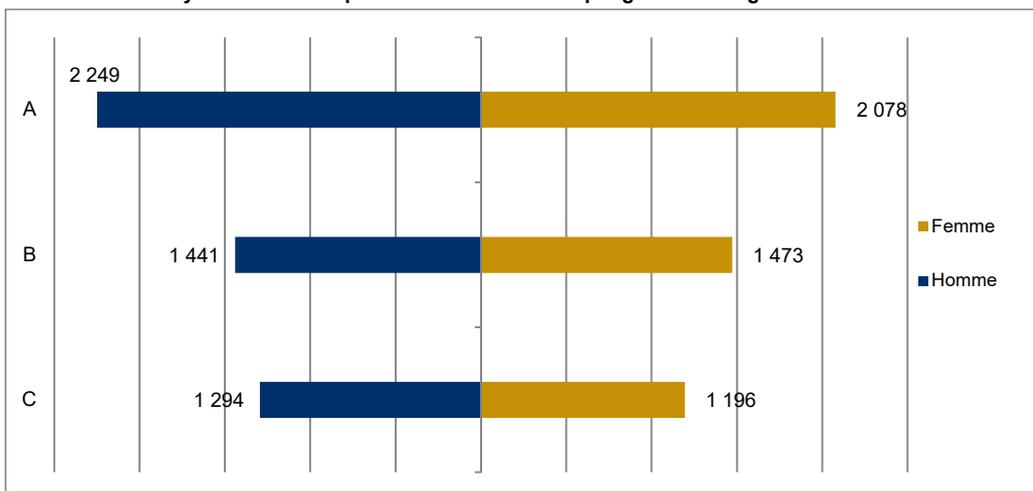
Statut et catégorie	Femme	Homme	Total	Rappel Total 2017
Fonctionnaires	2 175	2 198	2 184	2 143
A+	3 868	3 678	3 804	3 767
A	2 675	2 779	2 715	2 608
B	1 935	2 088	1 996	1 966
C	1 699	1 752	1 721	1 705
Contractuels	1 585	1 723	1 635	1 534
A	2 078	2 249	2 147	2 044
B	1 473	1 441	1 463	1 459
C	1 196	1 294	1 232	1 202
Total	1 970	2 047	1 999	1 897

La rémunération nette mensuelle moyenne d'un personnel BIATSS est 1999€.
2184€ pour un fonctionnaire et 1635€ pour un agent contractuel.

Rémunérations moyennes en € des personnels fonctionnaires par genre et catégorie



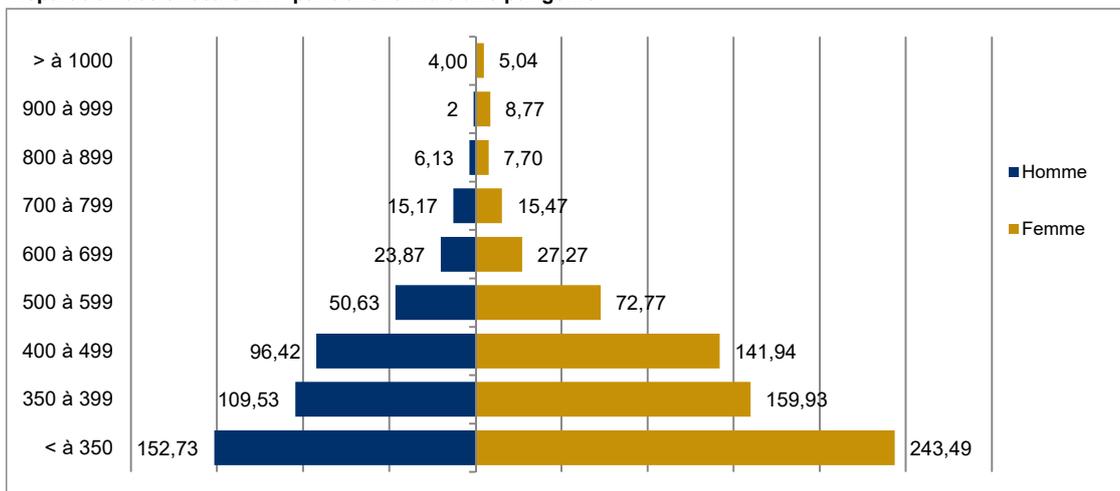
Rémunérations moyennes en € des personnels contractuels par genre et catégorie



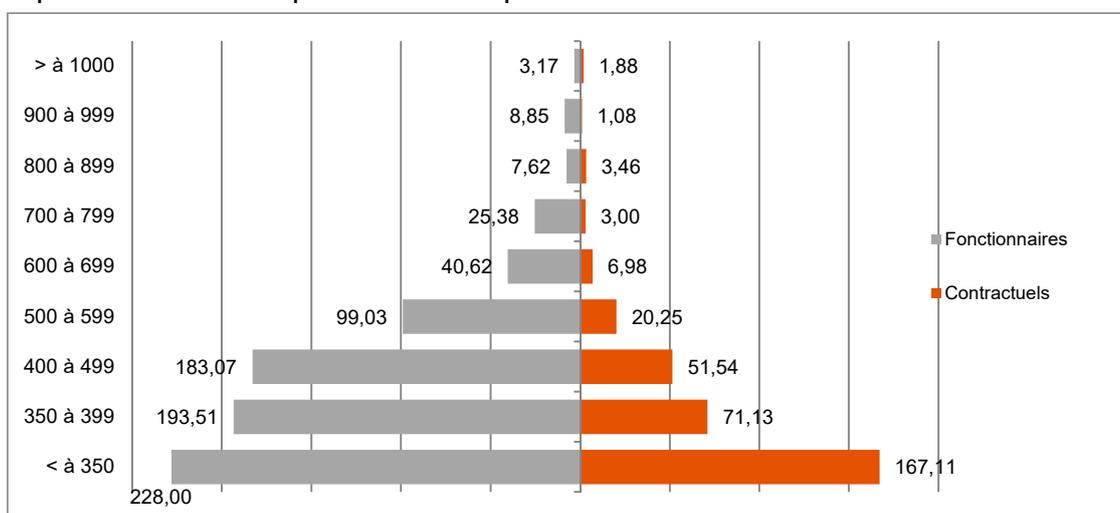
Répartition des effectifs ETP par tranche indiciaire, statut et genre

Tranche indiciaire	Contractuels		Fonctionnaires		Total	Rappel Total 2017
	Femme	Homme	Femme	Homme		
< à 350	108,37	58,73	135,12	92,88	395,1	426,94
350 à 399	43,29	27,83	116,64	76,70	264,5	227,49
400 à 499	32,91	18,63	109,03	73,70	234,3	235,15
500 à 599	15,42	4,83	57,35	41,60	119,2	127,95
600 à 699	3,98	3,00	23,28	17,08	47,4	47,40
700 à 799	1,00	2,00	14,47	10,83	28,3	23,63
800 à 899	1,58	1,88	6,12	1,50	11,1	9,59
900 à 999	1,08		7,68	1,00	9,8	9,58
> à 1000	1,88		3,17		5,0	5,79
TOTAL	209,5	116,9	472,9	315,3	1 114,6	1 113,53

Répartition des effectifs ETP par tranche indiciaire par genre



Répartition des effectifs ETP par tranche indiciaire par statut



C - Personnels enseignants

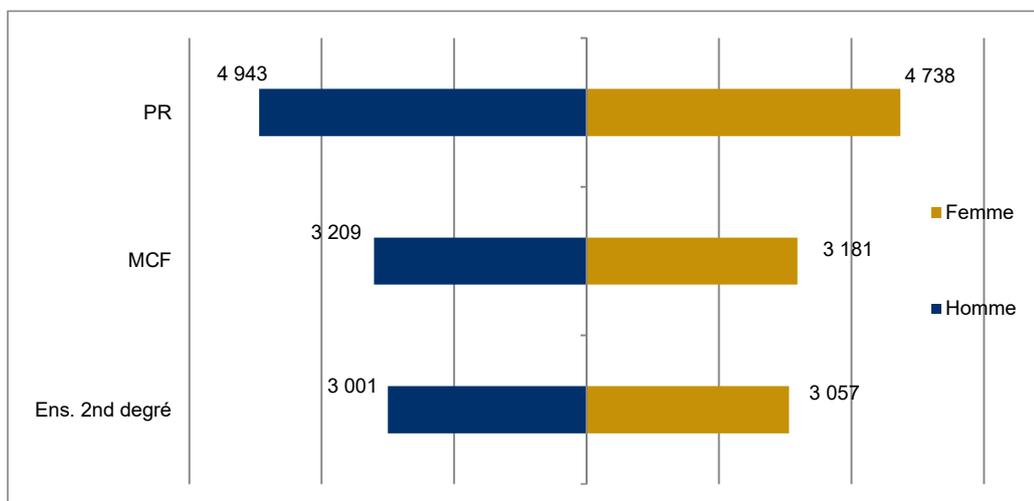
Rémunérations nettes mensuelles moyennes par statut, corps ou type de contrat

Statut et corps	Femme	Homme	Total	Rappel Total 2017
Fonctionnaires	3 540	3 967	3 768	3770
PR	3 181	3 209	3 194	3 204
MCF	4 738	4 943	4 877	4 859
Ens. 2nd degré	3 057	3 001	3 031	3 067
Contractuels	1 509	1 537	1 523	1609
PAST	1 846	1 805	1 812	2 016
MAST	1 410	1 440	1 428	1 572
ATER	1 383	1 392	1 388	1 480
Doctorant	1 578	1 593	1 585	1 649
Autres	1 305	1 725	1 515	1 944
Total	2 676	3 014	2 852	2697

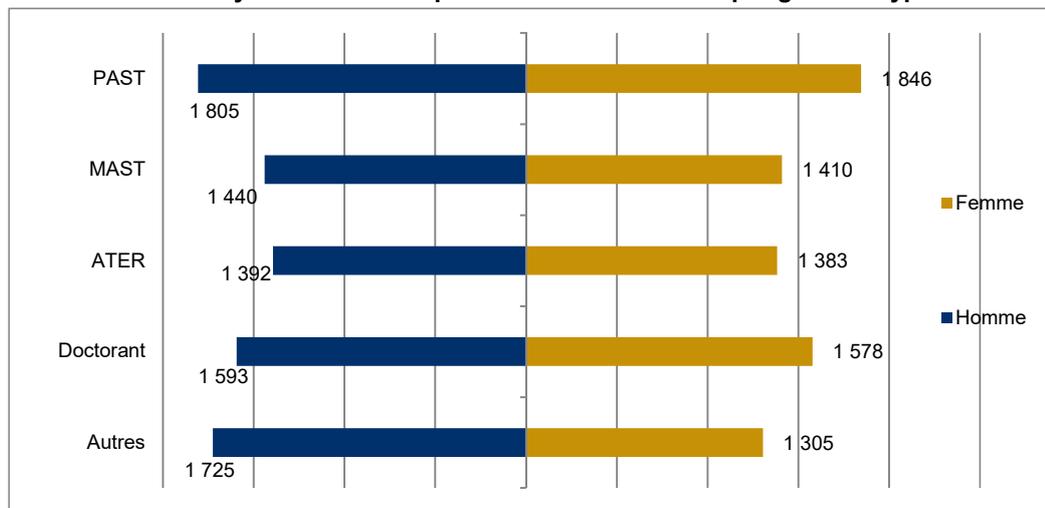
La rémunération nette mensuelle moyenne d'un personnel enseignant est 2 852 Euros.

3 768 Euros pour un fonctionnaire et 1523 Euros pour un agent contractuel.

Rémunérations moyennes en € des personnels fonctionnaires par genre et corps



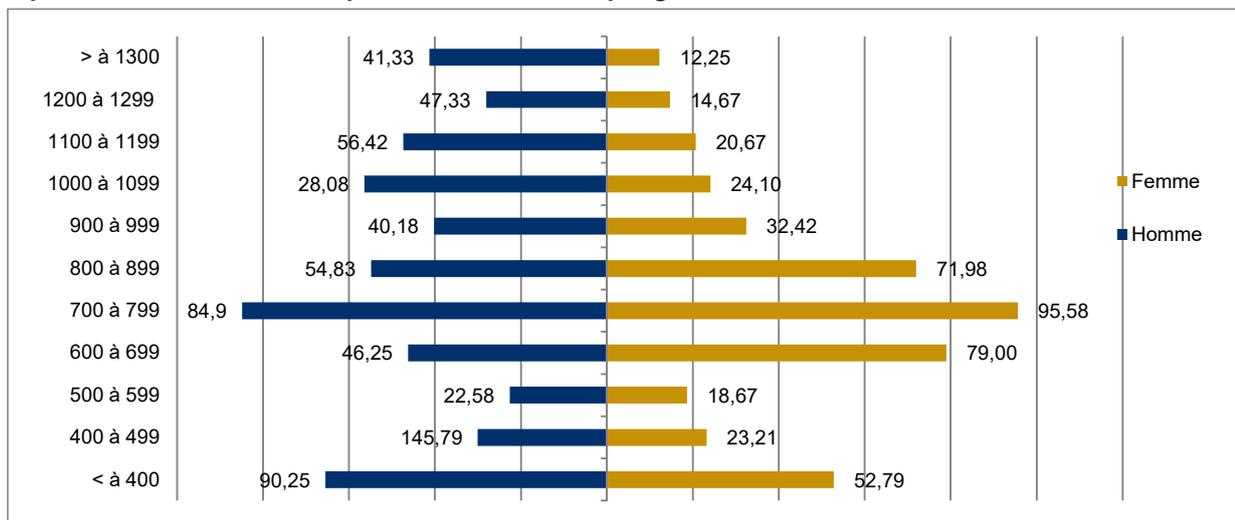
Rémunérations moyennes en € des personnels contractuels par genre et type de contrat



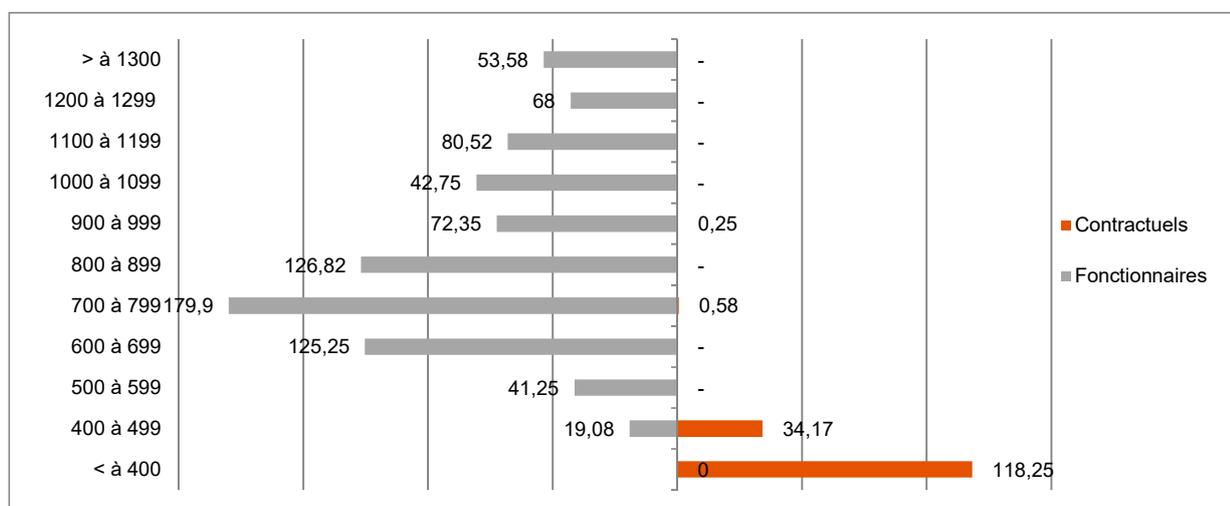
Répartition des effectifs ETP par tranche indiciaire, statut et genre

Tranche indiciaire	Contractuel		Fonctionnaire		TOTAL	Rappel Total 2017
	Femme	Homme	Femme	Homme		
< 400	52,8	65,5			118,3	125,5
400 - 499	15,6	18,5	7,6	11,5	53,3	51,6
500 - 599			18,7	22,6	41,3	49,6
600 - 699			79,0	46,3	125,3	119,7
700 - 799	0,3	0,3	95,3	84,6	180,5	187,0
800 - 899			72,0	54,8	126,8	118,9
900 - 999	0,3		32,2	40,2	72,6	82,7
1000 - 1099			24,1	56,4	80,5	32,7
1100 - 1199			20,7	47,3	68,0	82,2
1200 - 1299			14,7	28,1	42,7	67,3
> 1300			12,3	41,3	53,6	53,5
TOTAL	68,9	84,3	376,4	433,1	962,8	970,7

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).

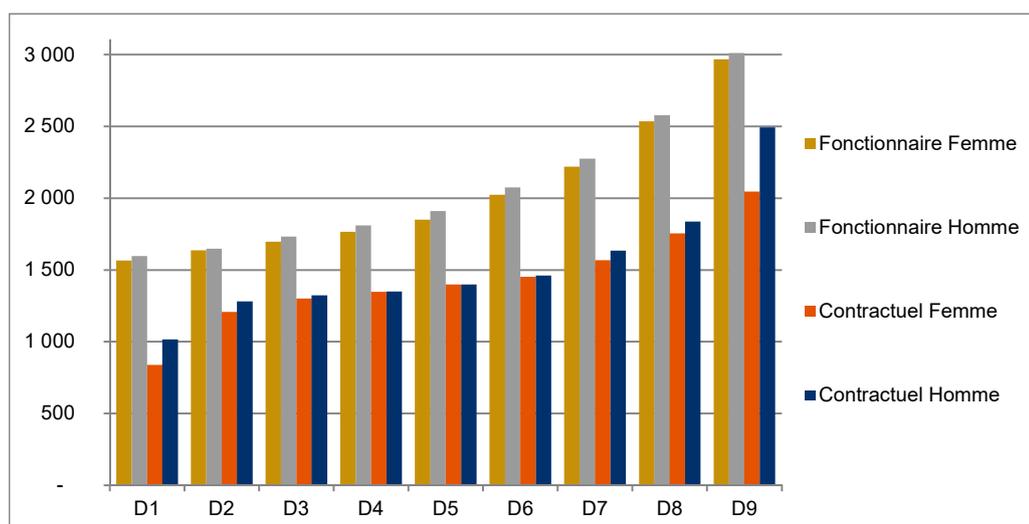
Ainsi, le 1er décile (D1) est la valeur du salaire telle que 10% des salariés perçoivent moins (donc telle que 90% des salariés perçoivent plus);

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...

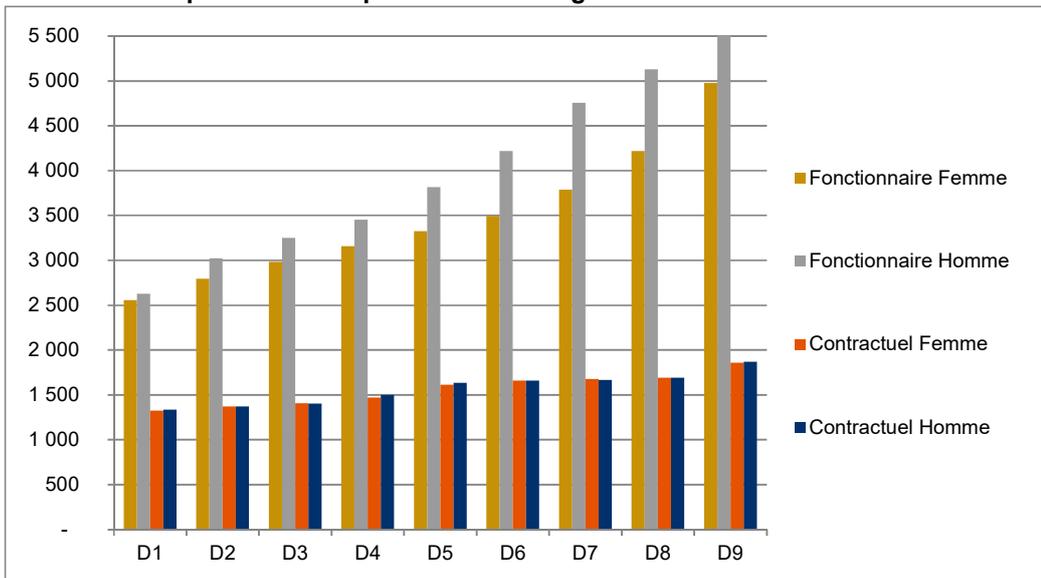
DÉCILE	BIATSS				ENSEIGNANT			
	Fonctionnaire		Contractuel		Fonctionnaire		Contractuel	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
D1	1 585	1 614	886	1 097	2 569	2 449	1 285	1 285
D2	1 651	1 672	1 208	1 309	2 768	2 981	1 319	1 319
D3	1 701	1 760	1 319	1 344	2 961	3 205	1 371	1 380
D4	1 786	1 829	1 370	1 379	3 155	3 417	1 429	1 465
D5	1 877	1 947	1 418	1 441	3 327	3 739	1 507	1 572
D6	2 018	2 104	1 484	1 525	3 483	4 185	1 599	1 600
D7	2 239	2 272	1 597	1 657	3 740	4 677	1 614	1 634
D8	2 550	2 632	1 852	1 870	4 256	5 104	1 658	1 665
D9	3 157	3 112	2 161	2 401	4 997	5 471	1 698	1 798

Rémunération par décile des personnels BIATSS



50% des personnels fonctionnaires perçoivent plus de 1877€ pour les femmes et 1947€ pour les hommes. Chez les personnels contractuels, 50% perçoivent plus de 1418€ pour les femmes et 1441€ pour les hommes.

Rémunération par décile des personnels enseignants



Pour les personnels fonctionnaires, 50% perçoivent plus de 3327€ pour les femmes et 3739€ pour les hommes.

Pour les contractuels, 50% perçoivent plus 1507€ pour les femmes et 1572€ pour les hommes.

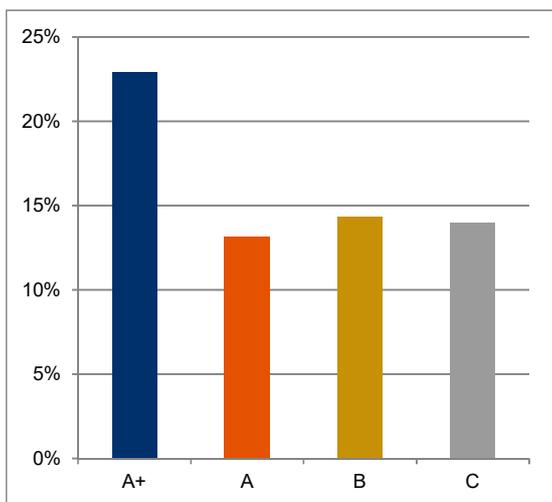
E - Part des primes et indemnités des personnels fonctionnaires dans la rémunération globale en % (*)

Population	Part des primes et indemnités	Rappel 2017
BIATSS	15%	17%
Catégorie A+	23%	22%
Catégorie A	13%	18%
Catégorie B	14%	16%
Catégorie C	14%	16%
Enseignants	7%	7%
Enseignants-chercheurs	8%	7%
Enseignants second degré	7%	7%

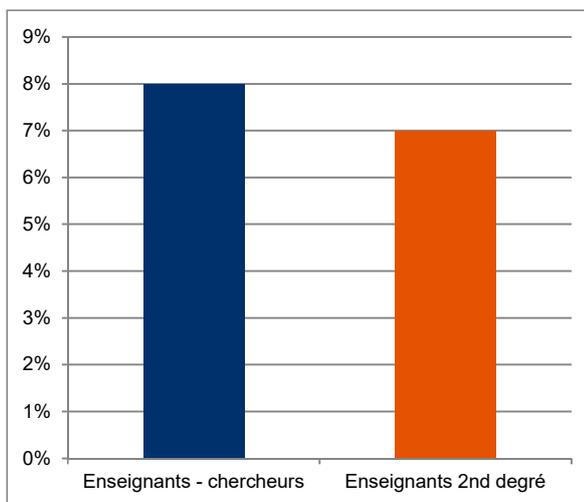
(*) Sont retenus pour la rémunération globale les éléments suivants :

Rémunération principale + prestations sociales + rémunérations accessoires

Personnels BIATSS



Personnels enseignants



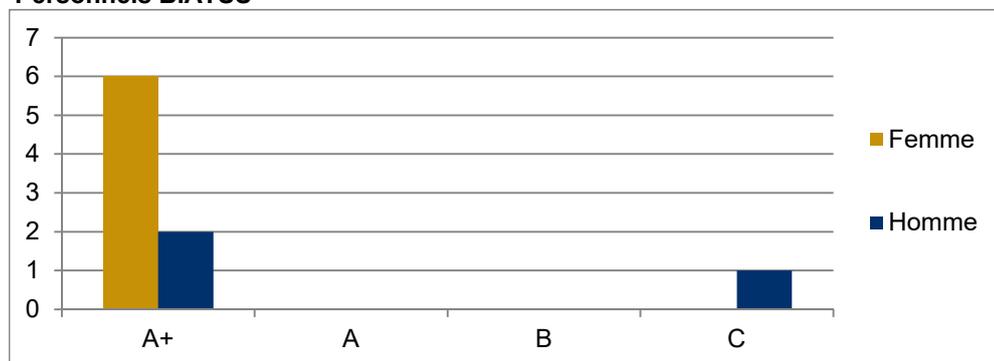
F - Agents bénéficiaires de la GIPA

Définition :

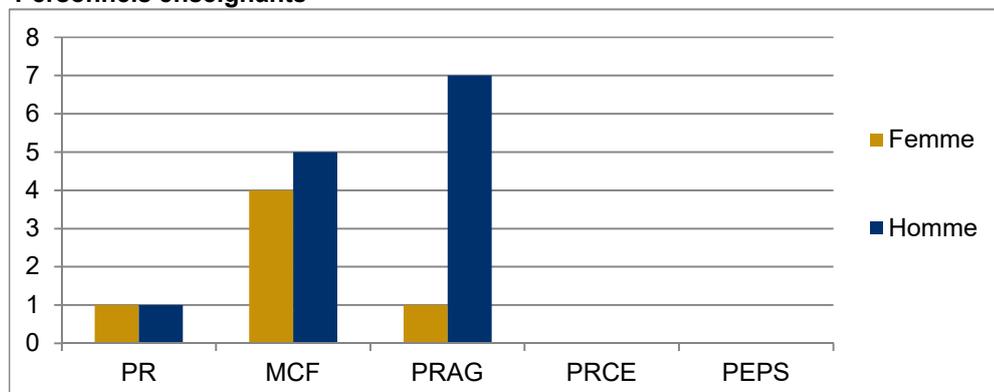
La GIPA ou **Garantie individuelle du pouvoir d'achat** est une prime individuelle. Elle repose sur le principe suivant : lorsque l'avancement automatique à l'ancienneté et le montant de revalorisation annuel de la valeur du point fonction publique sont inférieurs à l'inflation, le fonctionnaire a alors 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	Femme	Homme	Total	Rappel 2017
BIATSS	A+	6	2	8	9
	A			0	4
	B			0	1
	C		1	1	1
	Total	6	3	9	15
Enseignants	PR	1	1	2	2
	MCF	4	5	9	29
	PRAG	1	7	8	8
	PRCE			0	2
	PEPS			0	2
	Total	6	13	19	43
TOTAL		12	16	28	58

Personnels BIATSS



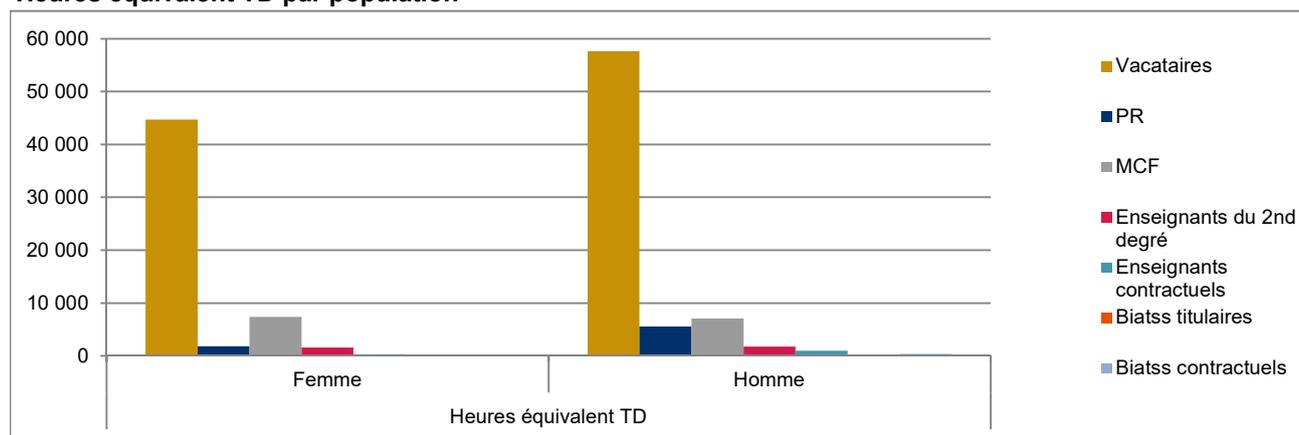
Personnels enseignants



G - Heures complémentaires et vacances d'enseignement 2018

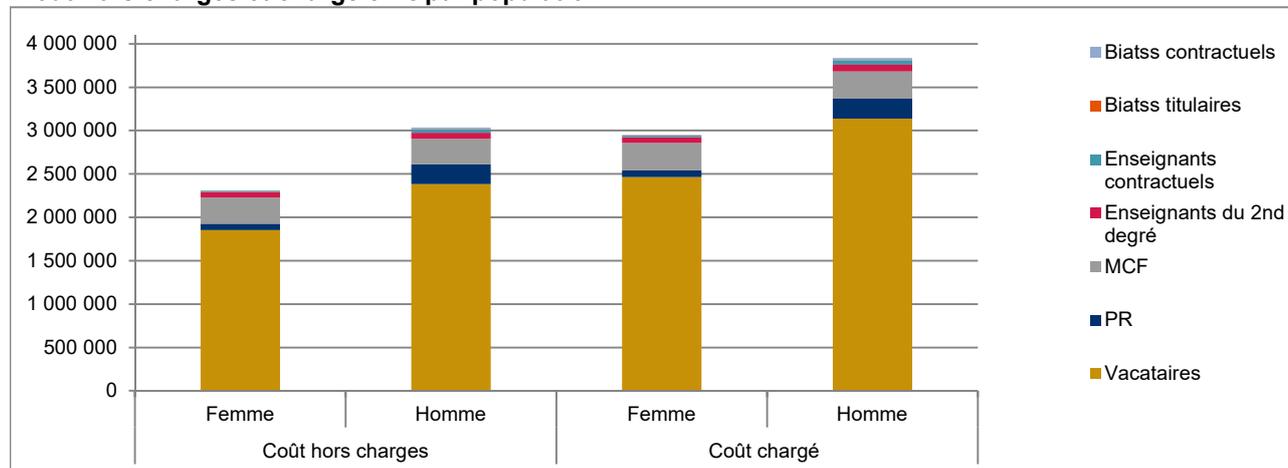
Population	Nombre d'agents concernés			Heures équivalent TD		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Vacataires	1 321	1 769	3 090	44 699	57 593	102 292
PR	66	150	216	1 805	5 597	7 403
MCF	186	157	343	7 407	7 066	14 473
Enseignants du 2nd degré	36	36	72	1 600	1 772	3 373
Enseignants contractuels	12	28	40	322	964	1 286
Biatss titulaires	1	3	4	36	168	204
Biatss contractuels	5	6	11	105	399	504
Total	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	1 850 998	2 384 931	4 235 929	2 461 138	3 137 028	5 598 165
PR	74 751	231 787	306 539	78 489	243 377	321 866
MCF	306 704	292 621	599 325	322 039	307 252	629 291
Enseignants du 2nd degré	66 262	73 396	139 658	69 575	77 066	146 641
Enseignants contractuels	13 318	39 938	53 256	18 992	53 784	72 776
Biatss titulaires	1 491	6 969	8 460	1 565	7 318	8 883
Biatss contractuels	4 348	16 542	20 890	6 217	23 655	29 872
Total	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
EDS	358	454	812	9 454	13 264	22 718
UFR 06 EMS	78	192	270	3 815	7 031	10 846
FCPS	92	153	245	4 156	5 750	9 906
DDL	77	43	120	6 466	3 346	9 812
UFR 04 EAS	83	105	188	3 226	4 940	8 166
UFR 02 EES	82	161	243	2 691	4 794	7 485
UFR 09 EHS	72	101	173	2 517	3 253	5 769
UFR 10 Philosophie	51	63	114	2 270	2 465	4 735
UFR 03 EHAAS	106	61	167	2 384	1 431	3 816
UFR 11 Sc. pol.	38	77	115	1 825	1 658	3 483
UFR 08 Géographie	89	101	190	1 472	1 785	3 257
UFR 27 Math. info.	12	47	59	736	2 470	3 206
IEDES	57	65	122	829	1 256	2 085
DRI	24	33	57	666	904	1 570
UEFAPS	8	8	16	872	469	1 342
CAVEJ	8	12	20	224	1 040	1 264
IDUP	19	14	33	351	631	982
IREST	25	34	59	350	568	918
DIREVAL	10	17	27	232	379	611
ISST	31	27	58	138	133	272
UNPIDF	1	1	2	24	24	48
Total	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
EDS	74	738	812	2 662	20 056	22 718
UFR 06 EMS	12	258	270	534	10 311	10 846
FCPS	3	242	245	39	9 867	9 906
DDL	2	118	120	129	9 683	9 812
UFR 04 EAS	18	170	188	1 030	7 136	8 166
UFR 02 EES	4	239	243	187	7 298	7 485
UFR 09 EHS	1	172	173	32	5 737	5 769
UFR 10 Philosophie	18	96	114	848	3 888	4 735
UFR 03 EHAAS	8	159	167	399	3 416	3 816
UFR 11 Sc. pol.	7	108	115	297	3 185	3 483
UFR 08 Géographie	6	184	190	114	3 143	3 257
UFR 27 Math. info.	0	59	59	0	3 206	3 206
IEDES	17	105	122	287	1 799	2 085
DRI	0	57	57	0	1 570	1 570
UEFAPS	0	16	16	0	1 342	1 342
CAVEJ	2	18	20	389	875	1 264
IDUP	1	32	33	12	970	982
IREST	0	59	59	0	918	918
DIREVAL	1	26	27	57	554	611
ISST	0	58	58	0	272	272
UNPIDF	0	2	2	0	48	48
Total	174	2 916	3 090	7 017	95 275	102 292

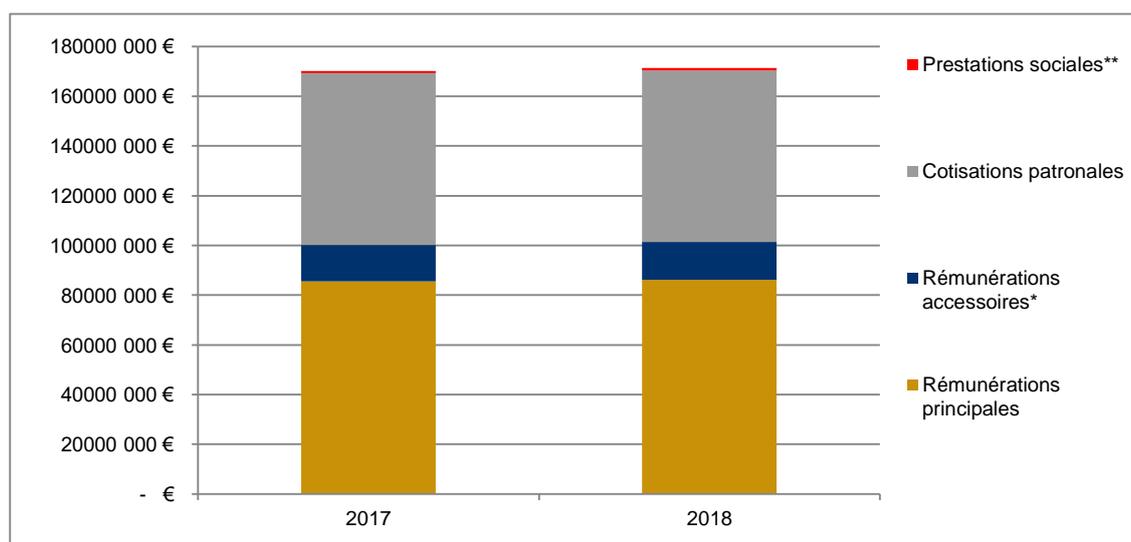
II) La masse salariale

A - Masse salariale globale

	2017	2018
Rémunérations principales	85 515 120 €	86 104 614 €
Rémunérations accessoires*	14 634 083 €	15 227 089 €
Cotisations patronales	69 136 643 €	69 086 359 €
Prestations sociales**	923 082 €	923 129 €
TOTAL	170 208 929 €	171 341 192 €

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

** Prestations sociales : CLD, transports

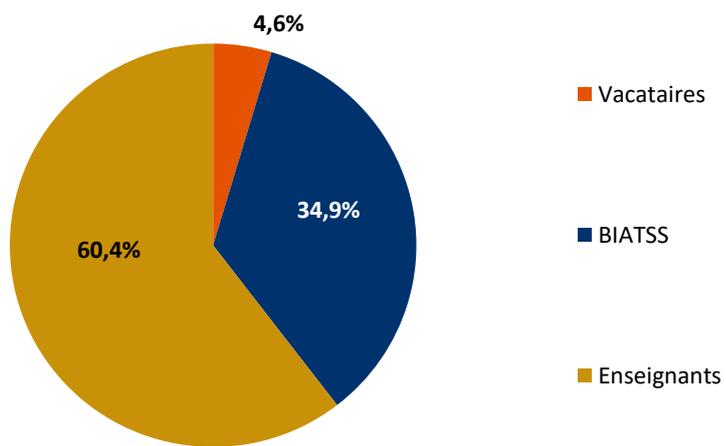


B - Répartition de la masse salariale par type de population

	2017			
	BIATSS	Enseignants (1)	Vacataires	TOTAL
Rémunérations Principales	29 465 909 €	56 049 211 €	0 €	85 515 120 €
Rémunérations accessoires	4 706 441 €	3 723 928 €	6 203 714 €	14 634 083 €
Cotisations patronales	22 589 597 €	44 491 540 €	2 055 507 €	69 136 643 €
Prestations sociales	571 140 €	351 617 €	326 €	923 082 €
TOTAL	57 333 088 €	104 616 295 €	8 259 546 €	170 208 929 €
	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 €

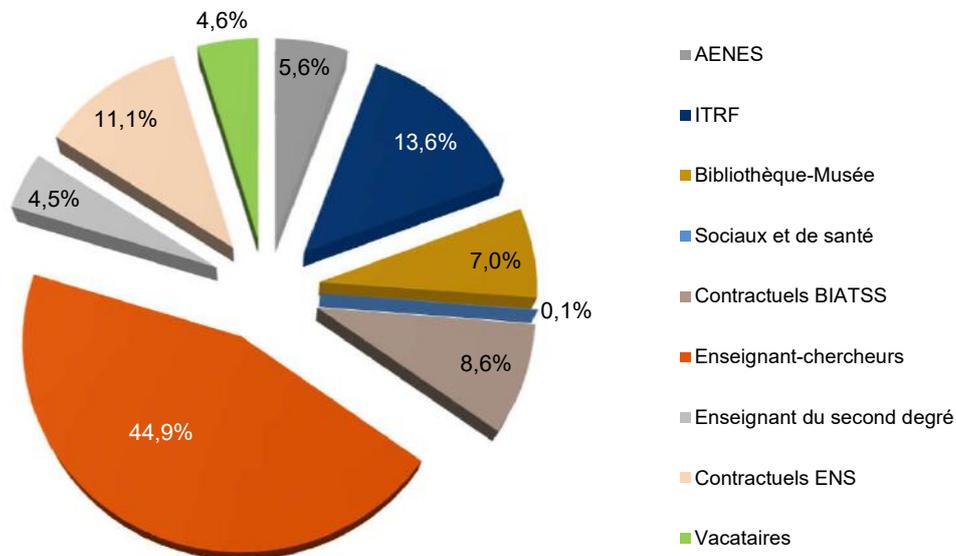
(1) y compris invités

Répartition de la masse salariale 2018 par population



C - Répartition de la masse salariale 2018 en € par filière

Population	Rémunérations principales	Rémunérations accessoires	Charges patronales	Prestations sociales	Total
BIATSS					
AENES	4 424 033	1 107 806	3 974 854	129 024	9 635 718
ITRF	10 692 946	2 651 831	9 706 633	230 571	23 281 981
Bibliothèque	5 564 545	1 267 467	5 059 979	81 527	11 973 517
Sociaux et de santé	55 204	9 646	49 716	827	115 393
Personnel contractuel	10 018 124	370 970	4 287 649	124 600	14 801 344
ENSEIGNANTS					
Enseignant-chercheurs	38 641 722	3 214 602	34 824 418	219 234	76 899 975
Enseignant du second degré	3 833 111	309 825	3 460 119	29 177	7 632 232
Enseignant contractuel	12 867 851	282 093	5 777 830	107 906	19 035 680
VACATAIRES					
VACATAIRES	0	6 019 926	1 945 161	264	7 965 352
Total	86 097 536	15 234 167	69 086 359	923 129	171 341 192

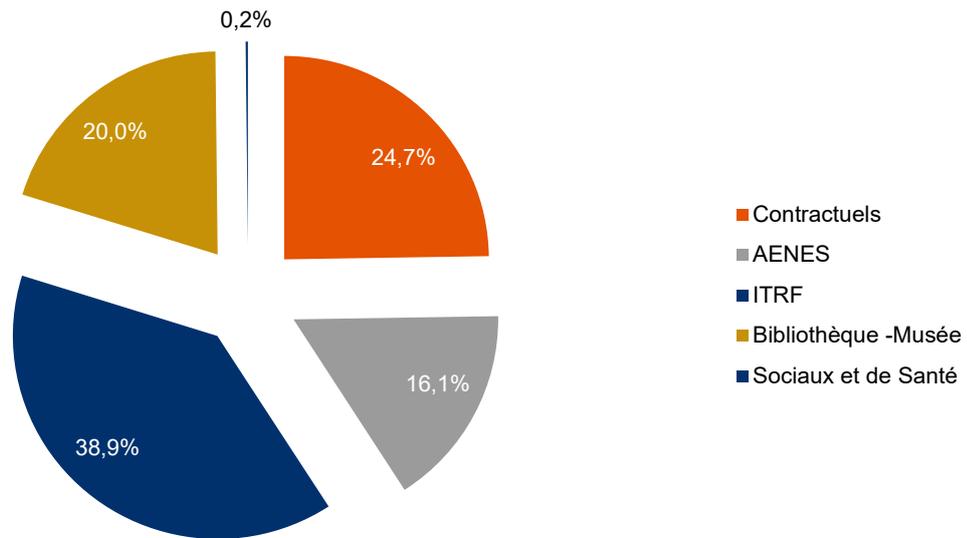


D - Répartition de la masse salariale 2018 par population, filière, corps et catégorie

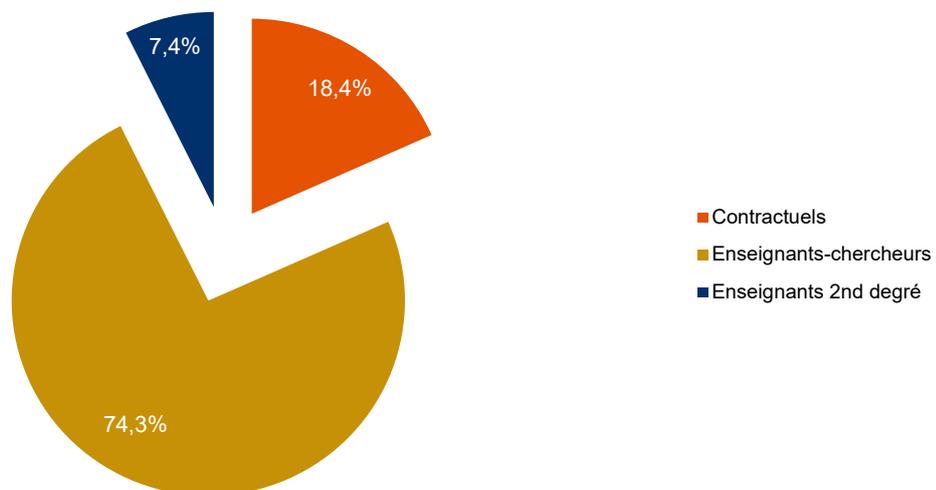
Population/Filière /Catégorie/Corps	Rémunérations principales	Rémunérations accessoires	Charges patronales	Prestations sociales	Total général	Rappel 2017
BIATSS						
BIATSS fonctionnaires						
AENES	4 424 033 €	1 107 806 €	3 974 854 €	129 024 €	9 635 718 €	10 368 476 €
A+	245 664 €	199 889 €	206 282 €	1 460 €	653 294 €	758 526 €
A	893 605 €	247 998 €	772 876 €	9 210 €	1 923 689 €	2 030 280 €
B	1 153 521 €	222 175 €	1 057 628 €	42 861 €	2 476 184 €	2 428 559 €
C	2 131 243 €	437 745 €	1 938 069 €	75 493 €	4 582 550 €	5 151 110 €
ITRF	10 692 946 €	2 651 831 €	9 706 633 €	230 571 €	23 281 981 €	21 993 002 €
A+	714 358 €	275 938 €	639 477 €	6 190 €	1 635 964 €	1 616 226 €
A	3 785 748 €	1 017 907 €	3 434 623 €	57 617 €	8 295 894 €	7 945 584 €
B	2 878 317 €	655 947 €	2 612 163 €	61 919 €	6 208 346 €	5 599 106 €
C	3 314 522 €	702 040 €	3 020 371 €	104 844 €	7 141 777 €	6 832 086 €
Bibliothèque -Musée	5 564 545 €	1 267 467 €	5 059 979 €	81 527 €	11 973 517 €	11 881 540 €
A+	1 938 770 €	392 546 €	1 765 080 €	16 272 €	4 112 668 €	3 935 268 €
A	654 043 €	157 784 €	595 824 €	8 822 €	1 416 474 €	1 569 937 €
B	1 312 190 €	300 419 €	1 192 155 €	24 620 €	2 829 384 €	2 686 301 €
C	1 659 541 €	416 718 €	1 506 921 €	31 812 €	3 614 992 €	3 690 033 €
Sociaux et de Santé	55 204 €	9 646 €	49 716 €	827 €	115 393 €	107 552 €
A	55 204 €	9 646 €	49 716 €	827 €	115 393 €	107 552 €
Total BIATSS fonctionnaires	20 736 727 €	5 036 750 €	18 791 182 €	441 949 €	45 006 608 €	44 350 570 €
BIATSS contractuels						
A	4 968 274 €	156 170 €	2 131 367 €	39 788 €	7 295 599 €	5 914 326 €
B	2 236 817 €	116 925 €	973 239 €	37 139 €	3 364 120 €	3 131 263 €
C	2 813 034 €	97 874 €	1 183 044 €	47 673 €	4 141 625 €	3 936 928 €
Total BIATSS contractuels	10 018 124 €	370 970 €	4 287 649 €	124 600 €	14 801 344 €	12 982 518 €
Total BIATSS	30 754 851 €	5 407 720 €	23 078 831 €	566 549 €	59 807 953 €	57 333 088 €
ENSEIGNANTS						
Enseignants fonctionnaires						
Enseignants 2nd degré	3 833 111 €	309 825 €	3 460 119 €	29 177 €	7 632 232 €	7 646 734 €
PRAG	2 725 522 €	217 868 €	2 457 612 €	20 065 €	5 421 067 €	5 525 594 €
PRCE	547 695 €	38 935 €	495 750 €	4 770 €	1 087 150 €	865 379 €
PEPS	523 985 €	41 548 €	473 880 €	3 928 €	1 043 341 €	1 255 761 €
PLP	35 910 €	11 475 €	32 877 €	414 €	80 675 €	
Enseignants-chercheurs	38 641 722 €	3 214 602 €	34 824 418 €	219 234 €	76 899 975 €	76 345 912 €
PROF.UNIV	19 286 621 €	1 618 349 €	17 430 477 €	80 431 €	38 415 877 €	38 268 466 €
MAIT.CONF.	19 355 101 €	1 596 254 €	17 393 940 €	138 803 €	38 484 098 €	38 077 446 €
Total Enseignants fonctionnaires	42 474 833 €	3 524 427 €	38 284 536 €	248 411 €	84 532 207 €	83 992 646 €
Enseignants contractuels						
ATER	3 796 463 €	189 554 €	1 988 163 €	40 001 €	6 014 181 €	5 874 145 €
Doctorant	7 935 304 €	47 867 €	3 387 610 €	66 899 €	11 437 680 €	12 540 107 €
MAST	405 972 €	15 101 €	155 023 €	34 €	576 130 €	603 745 €
PAST	546 164 €	28 573 €	171 997 €	350 €	747 085 €	818 914 €
Autres (1)	183 948 €	999 €	75 038 €	620 €	260 605 €	786 737 €
Total Enseignants contractuels	12 867 851 €	282 093 €	5 777 830 €	107 906 €	19 035 680 €	20 623 649 €
Total enseignants	55 342 684 €	3 806 520 €	44 062 366 €	356 316 €	103 567 887 €	104 616 294 €
Vacataires	- €	6 019 926 €	1 945 161 €	264 €	7 965 352 €	8 259 546 €
Total vacataires	- €	6 019 926 €	1 945 161 €	264 €	7 965 352 €	8 259 546 €
Total général	86 097 536 €	15 234 167 €	69 086 359 €	923 129 €	171 341 192 €	170 208 929 €

(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



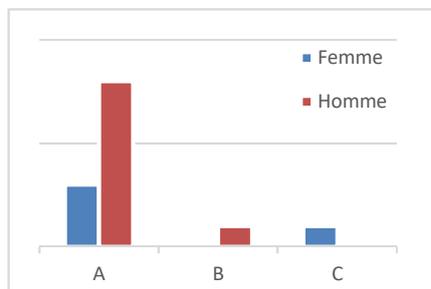
CONDITIONS DE TRAVAIL

Télétravail à Paris 1

Au total, 13 dossiers télétravail ont été engagés sur l'année 2018.

Catégorie des agents en télétravail

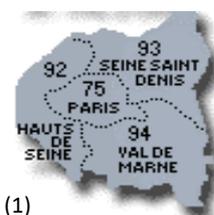
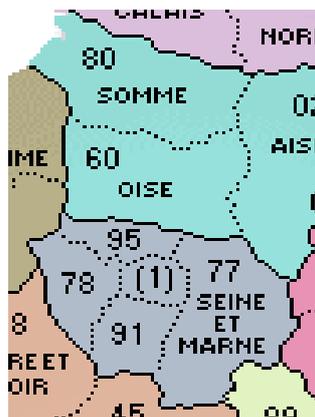
Catégorie	Femme	Homme	Total
A	3	8	11
B		1	1
C	1		1
Total	4	9	13



3 agents ayant la Reconnaissance Qualité de Travailleur Handicapé sont en télétravail sur 2 jours.

Lieu de résidence des agents en télétravail

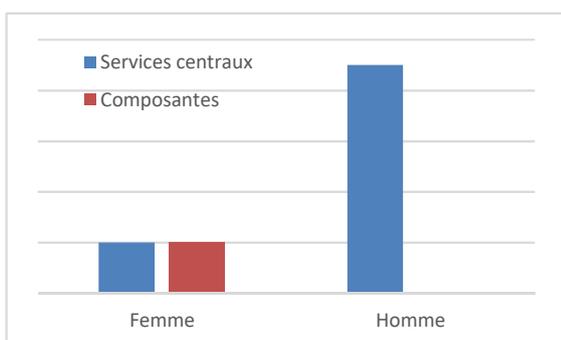
Lieu de résidence	agents
Île de France	11
75 Paris	3
77 Seine et Marne	1
78 Yvelines	2
91 Essonne	1
93 Seine Saint Denis	2
95 Val d'Oise	2
Province	2
60 Oise	1
80 Somme	1
Total	13



(1)

Affectation des agents en télétravail

Catégorie	Femme	Homme	Total
Services centraux	2	9	11
Composantes	2		2
Total	4	9	13



CONDITIONS DE TRAVAIL

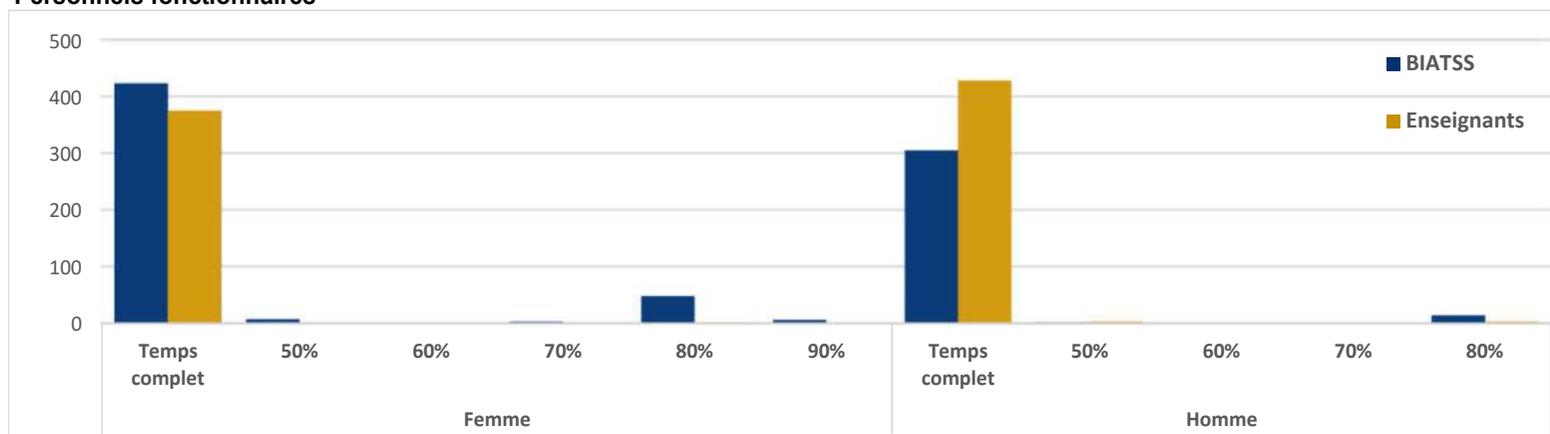
ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

I) Répartition des effectifs par quotité de temps de travail

STATUT/Quotité de temps de travail par genre	Femme							Homme							Total général
	Temps complet	Temps partiel					Total	Temps complet	Temps partiel				Total		
		50%	60%	70%	80%	90%			50%	60%	70%	80%			
FONCTIONNAIRES	798	8	2	4	50	7	869	733	5	1	0	17	756	1625	
BIATSS	423	7	1	3	48	6	488	305	2	0	0	14	321	809	
Enseignants	375	1	1	1	2	1	381	428	3	1	0	3	435	816	
CONTRACTUELS	419	122	3	12	7	3	566	317	139	2	2	1	461	1027	
BIATSS	210	26	3	12	7	3	261	127	9	2	2	1	141	402	
Enseignants	209	96	0	0	0	0	305	190	130	0	0	0	320	625	
Total général	1217	130	5	16	57	10	1435	1050	144	3	2	18	1217	2652	

Les effectifs des agents à 50% sont principalement composés d'ATER (70%).

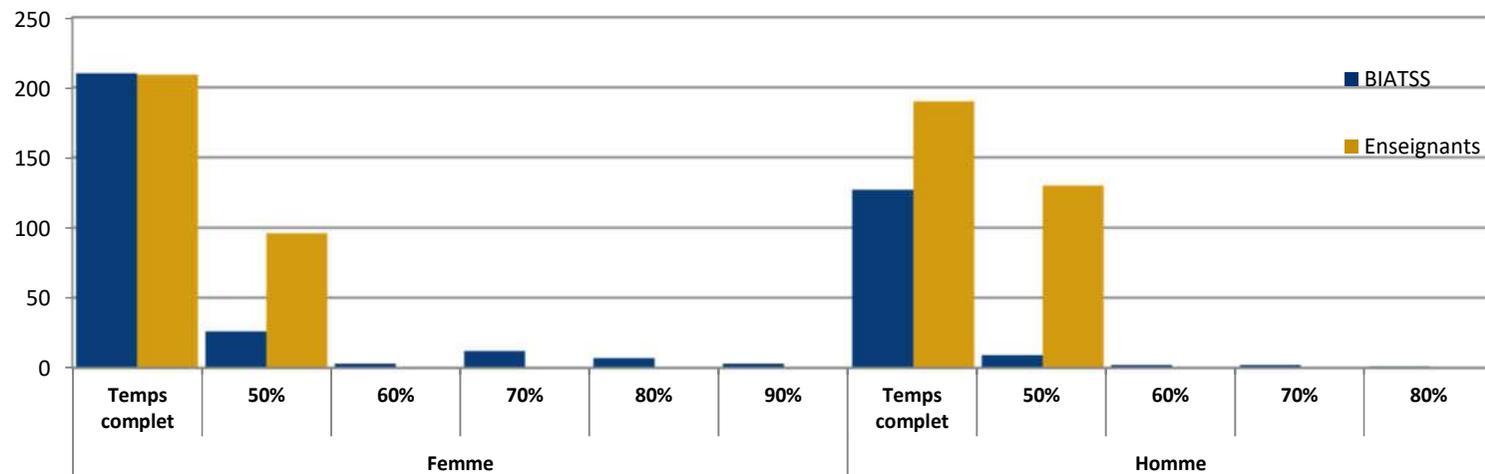
Personnels fonctionnaires



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

- 88,7% pour les personnels BIATSS
- 98,4% pour les personnels enseignants

Personnels contractuels



Pour les personnels contractuels, 71,7% sont à temps complet.

83,8% pour les personnels BIATSS et 63,8% pour les personnels enseignants.

II) 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;

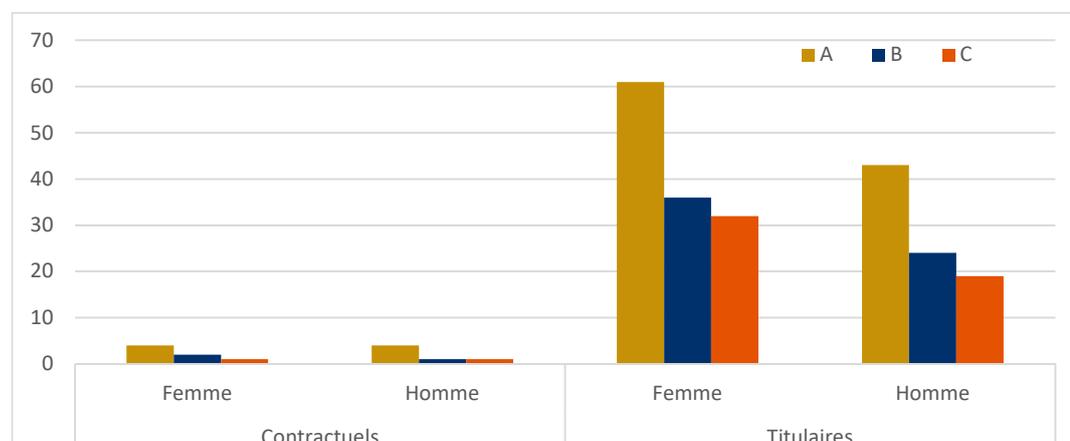
3) soit décider d'améliorer sa future retraite et de placer les sommes correspondant à tout ou partie de ces jours au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP). L'agent perçoit alors ultérieurement des montants de pension supplémentaire. Toutefois, pour le moment, les agents 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.

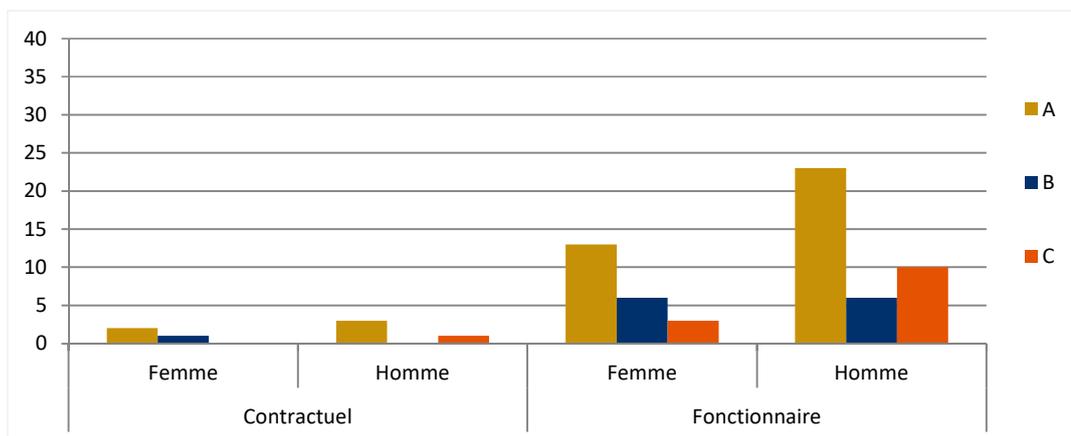
A) Nombre total d'agents possédant un CET au 31/12/2018

Catégorie	Contractuels			Titulaires			Total 2018	Rappel total 2017
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total		
A	4	4	8	61	43	104	112	91
B	2	1	3	36	24	60	63	61
C	1	1	2	32	19	51	53	48
Total général	7	6	13	129	86	215	228	200



B) Nombre d'agents ayant déposé des jours de CET durant l'année 2018

Catégorie	Contractuels			Fonctionnaires			Total 2018	Rappel total 2017
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total		
A	2	3	5	13	23	36	41	53
B	1		1	6	6	12	13	31
C		1	1	3	10	13	14	16
Total général	3	4	7	22	39	61	68	100



C) Nombre de jours de CET pris en congé par les agents en 2018

En raison d'une nouvelle organisation portant sur la gestion du CET, cette information au titre de 2018 n'est pas disponible. Pour rappel, 30 jours de CET avaient été pris en 2017 et 123 en 2016.

CONGES ET ABSENCES AU TRAVAIL

I) Répartition du nombre de jours de congé par population du 01/01/2018 au 31/12/2018

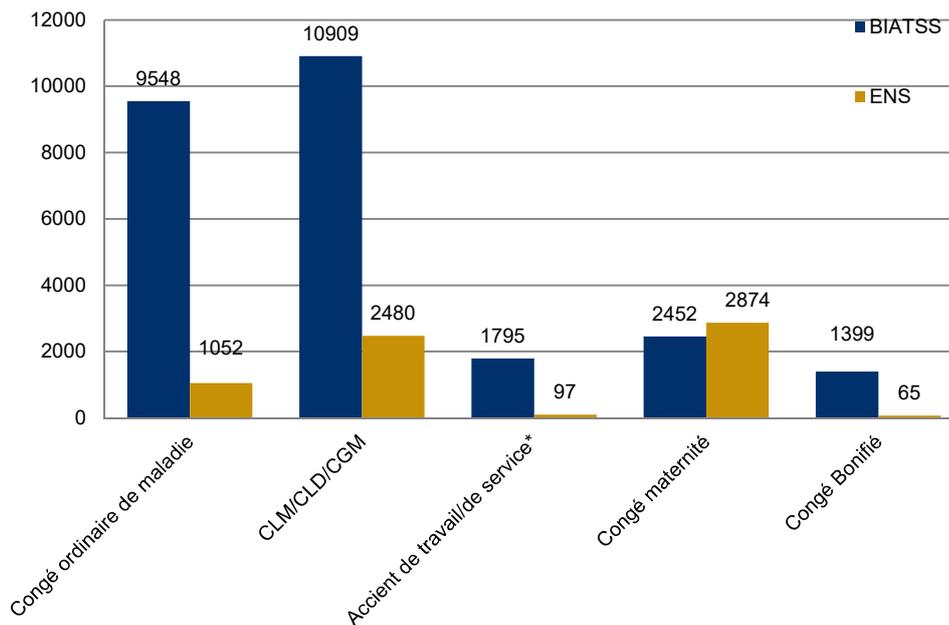
Type de congés	BIATSS		Enseignants		Total	Rappel 2017
	Nombre de jours	Ratio*	Nombre de jours	Ratio*		
Congé ordinaire de maladie	9548	7,8	1052	0,7	10600	10915
CLM/CLD/CGM	10909	8,9	2480	1,8	13389	8592
Accient de travail/de service **	1795	1,5	97	0,1	1892	2478
Total	22252	18,3	3629	2,6	25881	21985

(*) 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 2017
Congé maternité	2452	2874	5326	4586
Congé de formation	0	0	0	365
Congé Bonifié	1399	65	1464	1331
Total	3851	2939	6790	6282

Les congés ordinaires de maladie représentent 32,4% des congés et absences au travail en 2018.



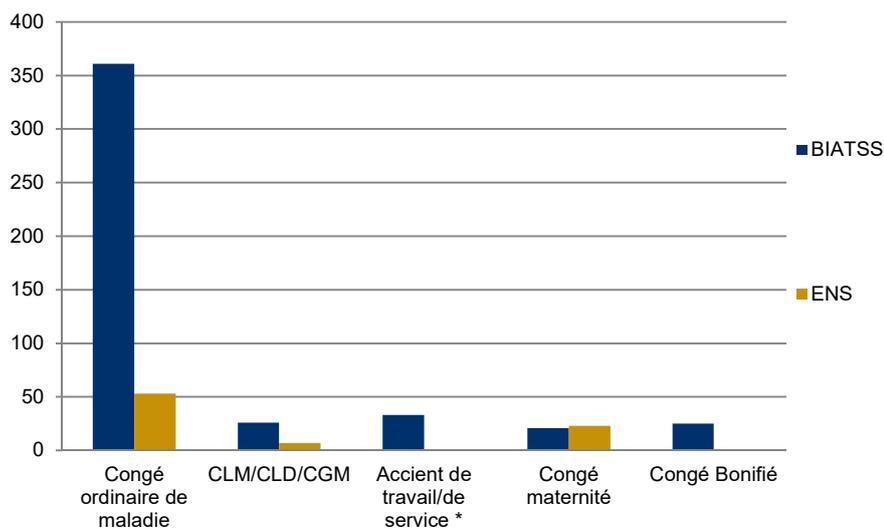
II) Répartition du nombre d'agents absents par population

Type de congés	BIATSS	Enseignants	Total	Rappel 2017
Congé ordinaire de maladie	361	53	414	441
CLM/CLD/CGM	26	7	33	31
Accient de travail/de service*	33	1	34	38
Total	420	61	481	510

* Accident de trajet/Maladie professionnelle

Type de congés	BIATSS	Enseignants	Total	Rappel 2017
Congé maternité	21	23	44	40
Congé de formation	0	0	0	1
Congé Bonifié	25	1	26	25
Total	46	24	70	66

Nombre d'agents absents par population



* Accident de trajet/Maladie professionnelle

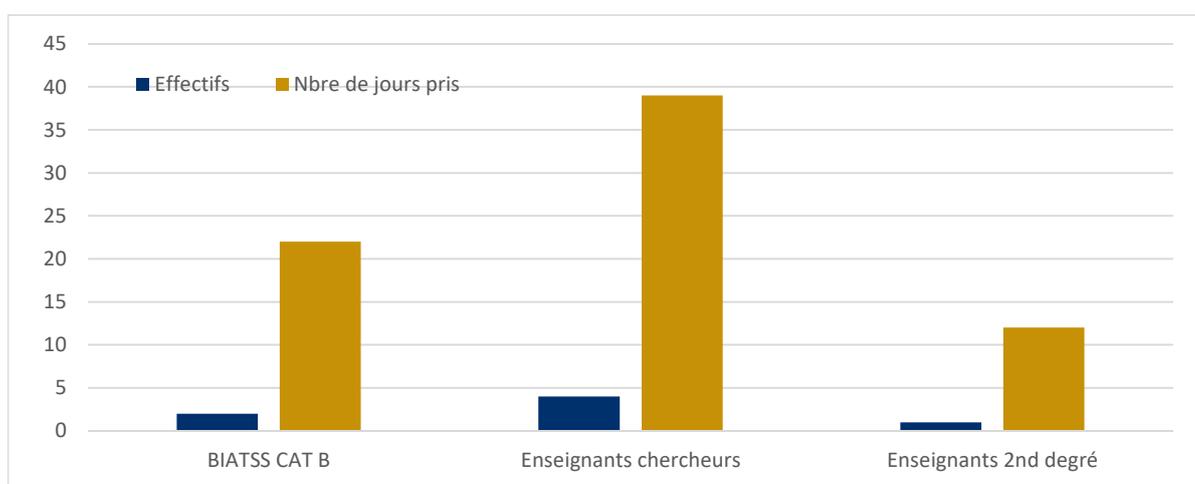
III) Congé paternité

Population	Effectifs	Nbre de jours pris	Rappel 2017
Personnels BIATSS	2	22	43
BIATSS CAT A			11
BIATSS CAT B	2	22	10
BIATSS CAT C			22
Personnels Enseignants	5	51	0
Enseignants chercheurs	4	39	11
Enseignants 2nd degré	1	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.

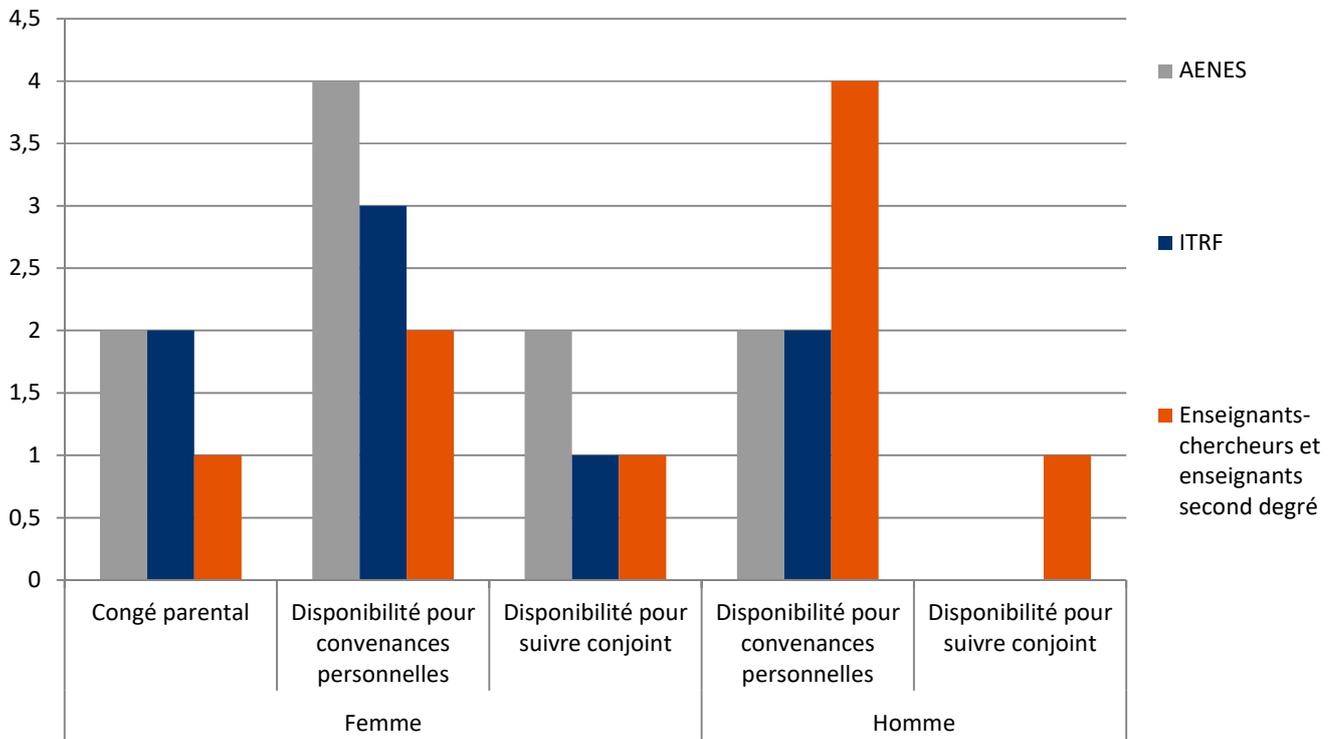


IV) Congé parental, d'adoption ou disponibilité liée à la famille

Population/ Motif	Femme				Homme			Total	Rappel 2017
	Congé parental	Disponibilité pour convenances personnelles	Disponibilité pour suivre conjoint	Total	Disponibilité pour convenances personnelles	Disponibilité pour suivre conjoint	Total		
AENES	2	4	2	8	2	0	2	10	1
Bibliothèque			0	0	0	0	0	0	9
ITRF	2	3	1	6	2	0	2	8	13
Enseignants-chercheurs et enseignants second degré	1	2	1	4	4	1	5	9	13
Total général	5	9	4	18	8	1	9	27	36

En 2018, 27 agents ont été en congé parental (18,5%), en disponibilité liée à la famille (81,4%) pour convenances personnelles (62,9%) ou pour suivre son conjoint (18,5%).

Congé ou disponibilité liés à la famille par population



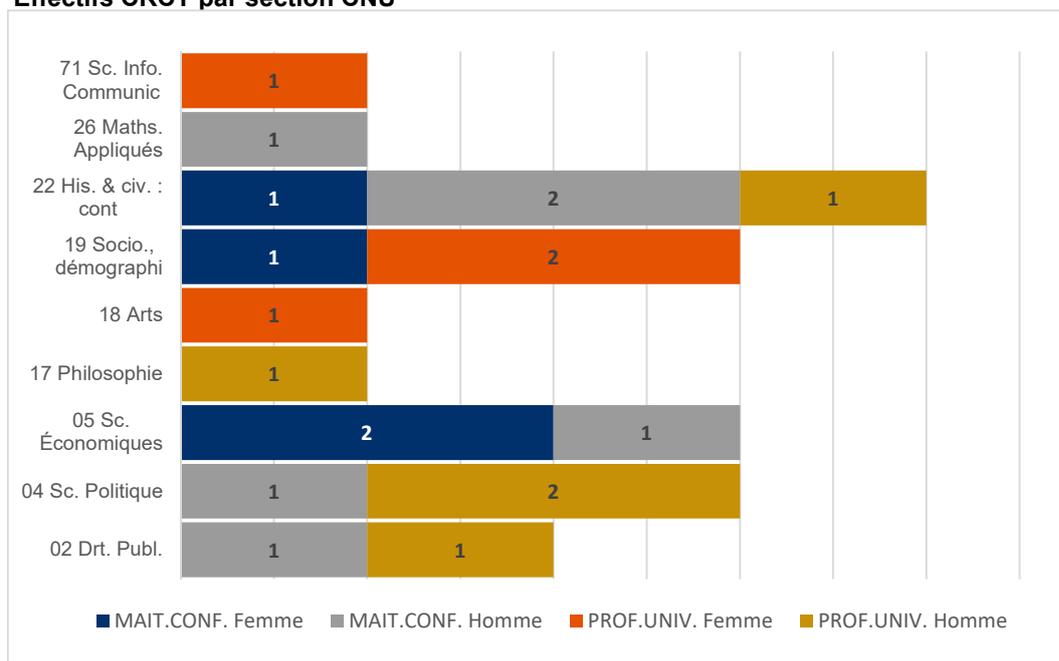
V) CRCT et délégations

A - 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 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		
02 Drt. Publ.		1	1		1	1	2	11%
04 Sc. Politique		1	1	2		2	3	17%
05 Sc. Économiques	2	1	3			0	3	17%
17 Philosophie			0	1		1	1	6%
18 Arts			0	1		1	1	6%
19 Socio., démographi	1		1	2		2	3	17%
22 His. & civ. : cont	1	2	3		1	1	4	22%
26 Maths. Appliqués		1	1			0	1	6%
71 Sc. Info. Communic			0	1		1	1	6%
Total général	4	6	10	4	4	8	18	100%
<i>Rappel 2017</i>	5		5	4	4	8	13	

Effectifs CRCT par section CNU



B - 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** :

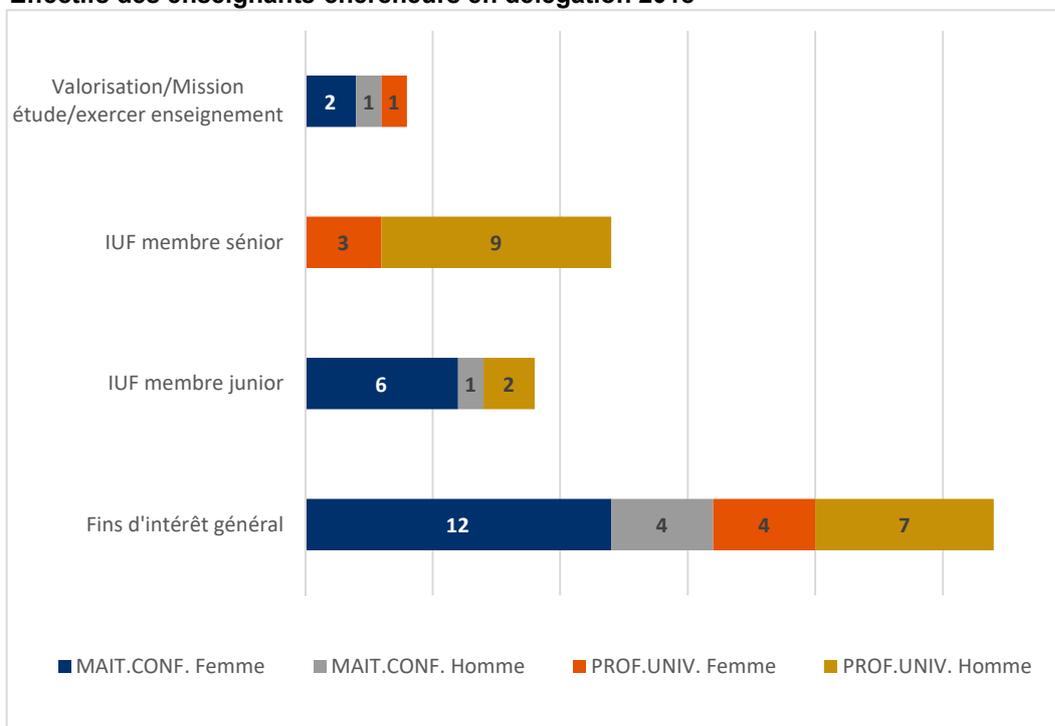
- en EPST (CNRS, INRIA, INRA, INSERM...)
 - dans des entreprises ou auprès d'universités étrangères pour exercer un enseignement.
- ou être placés en délégation pour **créer une entreprise (valorisation)**, ou encore auprès de l'**Institut Universitaire de France (IUF)**.

Motif délégation (*)	MAIT.CONF.			PROF.UNIV.			Total général	%	Rappel 2017
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total			
Fins d'intérêt général	12	4	16	4	7	11	27	51,9%	20
IUF membre junior	6	1	7		2	2	9	17,3%	21
IUF membre sénior				3	9	12	12	23,1%	
Valorisation/Mission étude/exercer enseignement	2	1	3	1		1	4	7,7%	4
Total général	20	6	26	8	18	26	52	100%	45

(*) Décret n°84-431 du 6 juin 1984

52 enseignants-chercheurs, 26 MCF et 26 PR, sont placés en délégation en 2018.

Effectifs des enseignants-chercheurs en délégation 2018





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 9 fois au cours de l'année 2018.

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.

En 2018, le CAC s'est réuni 10 fois, la CR 5 fois et la CFVU 7 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 2018, le CT s'est réuni 9 fois.

Séances	Ordres du jour
11/01/2018	<ul style="list-style-type: none"> • Approbation du PV du CT du 23/06/2017 • Mise à jour du règlement intérieur • Informations complémentaires sur la campagne emplois BIATSS et EC.
08/03/2018	<ul style="list-style-type: none"> • Approbation du PV du PV du 27/04/2018 • Avis sur les propositions du groupe de travail Télétravail • Notes d'informations sur les organisations des élections professionnelles • Bilan des concours 2017 • Typologie des contrats à Paris 1 • RIFSEEP • Dispositif de retraite (PETREL)
17/05/2018	<ul style="list-style-type: none"> • Approbation du PV du CT du 09/12/2016 • Avis de guide des enseignants • Avis sur la revalorisation de l'indemnitaire des ASI pour 2018 • Avis sur le transfert de l'UNPDIF à l'Université Paris 13 • Bilan sur les recrutements des ATER pour 2018 • Notes d'information sur le RIFSEEP • La rémunération des ANT selon les types de contrats • La formation des maîtres de conférences • Le dispositif de lutte contre les harcèlements
14/06/2018	<ul style="list-style-type: none"> • Approbation du PV du CT DU 02/10/2017 • Avis sur le dispositif d'intéressement 2017 pour les personnels de la FCPS • Avis sur le dispositif de mise en place du télétravail • Notes d'information sur la démarche RIFSEEP • La formation des maîtres de conférences • Le dispositif de lutte contre les harcèlements

12/07/2018	<ul style="list-style-type: none"> • Avis sur le référentiel des décharges et des primes pour charges administratives 2018 – 2019 • Avis sur le guide à l'attention des Enseignants de l'Université • Avis sur le dispositif de mise en place du Télétravail • Modification du règlement intérieur sur la composition du comité électoral consultatif
11/10/2018	<ul style="list-style-type: none"> • Avis sur la « Campagne PRAG (calendrier avancé du recrutement des enseignants du second degré) » • Avis sur la mise en œuvre du Compte Personnel de Formation • Avis sur le financement des formations externes destinées aux enseignants • Avis sur l'IAE • Avis sur la dématérialisation des bulletins de paye • Avis sur le changement de dénomination de l'IEDES • Avis sur la NBI 2018 - 2019
29/10/2018	<ul style="list-style-type: none"> • Approbation du procès-verbal du Comité Technique du 12 juillet 2018 • Avis sur les modalités de la campagne électorales relative aux élections professionnelles
11/12/2018	<ul style="list-style-type: none"> • Approbation du procès-verbal du Comité Technique du 7 décembre 2017 • Approbation du procès-verbal du Comité Technique du 14 juin 2018 • Avis sur la campagne emplois 2019 des Enseignants – Chercheurs et des personnels BIATSS • Avis sur les dispositions de mise en place du RIFSSEP • Avis sur l'organisation de la Bibliothèque interuniversitaire de la Sorbonne • Avis sur l'organisation de l'institut de la Recherche et d'Etudes du Tourisme • Avis sur la convention Pétre • Avis sur le règlement intérieur de l'Université Paris 1 Panthéon – Sorbonne • Avis sur la Charte des usages numériques et le guide des bonnes pratiques de la messagerie électronique • Avis sur les statuts de l'UFR06, gestion et économie d'entreprise
21/12/2018	<ul style="list-style-type: none"> • Avis sur la campagne emplois 2019 des Enseignants - Chercheurs

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	10	22	36
Titulaires	4	14	18
Suppléants	6	8	14
Sièges de suppléants vacants			4
TOTAL	15	29	48
Répartition (%)	34,1%	65,9%	100%

La CPE s'est réunie 11 fois en 2018 : 4 fois en CPE restreinte aux personnels AENES, 5 fois en CPE restreinte aux personnels ITRF, 2 fois en CPE restreinte aux personnels de Bibliothèque.

CPE restreinte aux personnels AENES

Séances	Ordres du jour
12/03/2018	• Tableaux d'avancement catégories A et B
05/04/2018	• Tableaux d'avancement catégories a, B et C • Listes d'aptitude catégories A et B • Mouvements du personnel
15/05/2018	• Mouvements des personnels • Propositions à la titularisation
20/11/2018	• Mouvements des personnels • Congé de formation professionnelle

CPE restreinte aux personnels ITRF

Séances	Ordres du jour
06/02/2018	• Listes d'aptitude catégories A et B • Détachements, mutations, intégrations
12/04/2018	• Propositions à la titularisation • Mouvements du personnel
08/06/2018	• Tableaux d'avancement catégories A, B et C • Mouvements des personnels
26/10/2018	• Mouvements du personnel • Proposition à la titularisation
30/11/2018	• Dossier de retraite

CPE restreinte aux personnels de Bibliothèque

Séances	Ordres du jour
28/03/2018	• Mouvements du personnel • Tableaux d'avancement catégorie C • Listes d'aptitude catégories A et B
24/09/2018	• 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 2018.

Séances	Ordres du jour
09/01/2018	<ul style="list-style-type: none">• Avis sur le règlement intérieur de la CCP ANT• Avis sur la campagne de recrutement par concours Sauvadet• Information sur la campagne emplois 2018 des personnels BIATSS• 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 2018.

Séances	Ordres du jour
13/02/2018	<ul style="list-style-type: none"> • Point d'information concernant Lourcine • Point d'information concernant le Campus Condorcet • Projet « Charte du vivre ensemble » • Question diverses
02/07/2018	<ul style="list-style-type: none"> • Adoption du PV du CHSCT du 28/11/2017 • Présentation du rapport d'inspection Santé, Sécurité au travail - 2017 • Avis sur le projet de questionnaire « Conditions de travail – 2018 » • Avis sur le projet de charte sur les usages numériques et guide des bonnes pratiques de la messagerie • Bilan du programme annuel de prévention - 2017 • Programme annuel de prévention - 2018 • Présentation du rapport de visite par les membres du CHSCT du FCPS – Centre BROCA • Proposition de visite des locaux du centre ULM par les membres du CHSCT • Note d'information sur le dispositif de lutte contre les harcèlements • Avis sur le dispositif de mise en place du télétravail à l'Université Paris 1 • Avis sur le projet de vidéo protection sur le site Lourcine • Point sur les travaux • Suivi des fiches du registre santé, sécurité au travail • Questions diverses
20/11/2018	<ul style="list-style-type: none"> • Adoption du PV du CHSCT du 02/07/2018 • Présentation du rapport d'activité de 2017-2018 de la médecine de prévention • Bilan d'activité 2016-2017 et 2017-2018 du service social des personnels de l'université Paris 1 • Projet d'aménagement des bureaux - Centre PMF – Service Intérieur • Point d'information sur Campus Port-Royal site Lourcine • Point d'information sur Campus Condorcet • Point sur les travaux pour la période de décembre 2018 • 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 9 réunions organisées en 2018, 27 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 2018.

- 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 non travaillés pour faits de grève correspondant à un mot d'ordre national ou correspondant à un mot d'ordre local : 117

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 2018 : concept non pertinent pour un opérateur public.

LES CONTENTIEUX ET CONFLITS

En 2018, 33 requêtes contentieuses ont été déposées devant le tribunal administratif dont 1 concernant un tiers partenaire et 4 du personnel.

- 12 de ces affaires étaient des requêtes en référé (procédure d'urgence) ;
- 1 requête a été déposée devant le Conseil d'État ;
- 1 requête a été déposée devant la Commission de contrôle des opérations électorales ;
- 35 recours administratifs (précontentieux) ont été adressés à la DAJI (essentiellement relatifs au refus d'inscription) ;
- 30 procédures disciplinaires ont été engagées sur l'année universitaire 2018, dont 1 à l'encontre d'un enseignants.

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 vacance, 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							1	
	B								
	C								
25 à 29 ans	A		1						
	B								
	C	3	2	1					
30 à 34 ans	A			1		1			
	B		1						
	C		1						
35 à 39 ans	A						1		
	B	1	1		2				
	C		1						
40 à 44 ans	A								
	B		4	1	1				
	C	1	4						
45 à 49 ans	A		1						
	B		2		2				
	C	4	2						
50 à 59 ans	A				2				
	B	1							
	C		6						
Total		10	26	3	7	1	1	1	0
Montant total en euros			7947		4021		859		609

Source: SSHACS-DRH

Au total, 49 prestations **ASIU** ont été allouées en 2018 pour un montant de 13,43 k€, correspondant pour cette dernière valeur à une évolution de - 41% par rapport à l'année précédente (en 2017, 61 prestations **ASIU** pour un montant total de 22,7k€).

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

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		2						
30 à 34 ans	A								
	B								
	C								
35 à 39 ans	A								
	B								
	C		3		3				
40 à 44 ans	A				1				1
	B		5						
	C		3						
45 à 49 ans	A	4							
	B		9						
	C	8	2						
50 à 59 ans	A					4	6		
	B								
	C		13						
60 à 64 ans	A								
	B								
	C	5	2						
Total		17	39	0	4	4	6	0	1
Montant total en euros		16443		294		3894		58	

Source: SSHACS-DRH

Au total, 71 prestations **PIM** ont été allouées en 2018 pour un montant total de 20,69 kEuros, correspondant pour cette dernière valeur à une évolution de 68% par rapport à l'année précédente (en 2017, 50 prestations **PIM** pour un montant total de 12,31 kEuros).

Aides sociales exceptionnelles versées en 2018

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

2018		2017	
Nombre d'agents	Montant en euros	Nombre de participants/bénéficiaires	Montant en euros
17	13418	23	15 957 dont 1 320 en prêt

Au total, 17 agents ont bénéficié d'une aide exceptionnelle en 2018 pour un montant total de 13,41 kEuros, correspondant pour cette dernière valeur à une évolution de - 18,9%.

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

Dépense globale de restauration pour l'année 2018

Dépenses restaurants administratifs :	Montant
Aura	56 605 €
Elior Tour Olympie	96 138 €
Elior INHA	28 210 €
ASPP	13 493 €
CROUS	71 446 €
TOTAL	265 892 €
<i>Rappel 2017</i>	<i>301 943 €</i>

Dépenses prestations compensatoire de restauration	Montant
CASSIN	3 504 €
DL panthéon	1 056 €
DPSE	9 010 €
St Charles	37 410 €
DL Sorbonne	1 187 €
ISST	9 221 €
IEDES	15 914 €
PMF- SI	6 581 €
PMF- Sécurité	7 823 €
BIS	18 941 €
CUJAS	18 801 €
TOTAL	129 448 €
<i>Rappel 2017</i>	<i>96 719 €</i>

TOTAL RESTAURATION : **395 340 €**
Rappel 2017 *398 662 €*

II) Activités culturelles et sportives

A - Activités culturelles, expressions artistiques et événementiel

Activités	Nombre de participants (au 31/12/2018)	Montant versé durant l'exercice
Universichoeur	7	500,00 €
Atelier dessin	5	187,00 €
Total	12	687,00 €
<i>Rappel 2017</i>	16	1 729,08 €

Evènementiel	Nombre de participants/bénéficiaires	Montant versé durant l'exercice
Fête du sport	137	4 573,00 €
Spectacle de Noël	660	26 037,00 €
Total	797	30 610,00 €
<i>Rappel 2017</i>	845	17 391,69 €

B - Activités sportives

Evènementiel	Nombre de participants/bénéficiaires	Montant versé durant l'exercice
Badminton	20	0,00 €
Gymnastique	30	1 452,00 €
Natation	15	1 037,00 €
Macadam Training	26	206,00 €
Musculation	28	1 089,00 €
Shiatsu	58	1 699,00 €
Redevance salle Centre Sportif Universitaire Jean Sarrailh		2 145,00 €
Association sportive de l'Académie de Paris	11	4 320,00 €
Total	188	11 948,00 €
<i>Rappel 2017</i>	272	20 194,23 €

C - Autres prestations

Prestations	Nombre d'agents	Montant
Cartes CEZAM	220	1 540 €
Chéquiers CADHOC	523	21 513 €
Cartes musées	94	1 405 €
Total	837	24 458,00 €

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 bénéfice 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'AFFECTION

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

