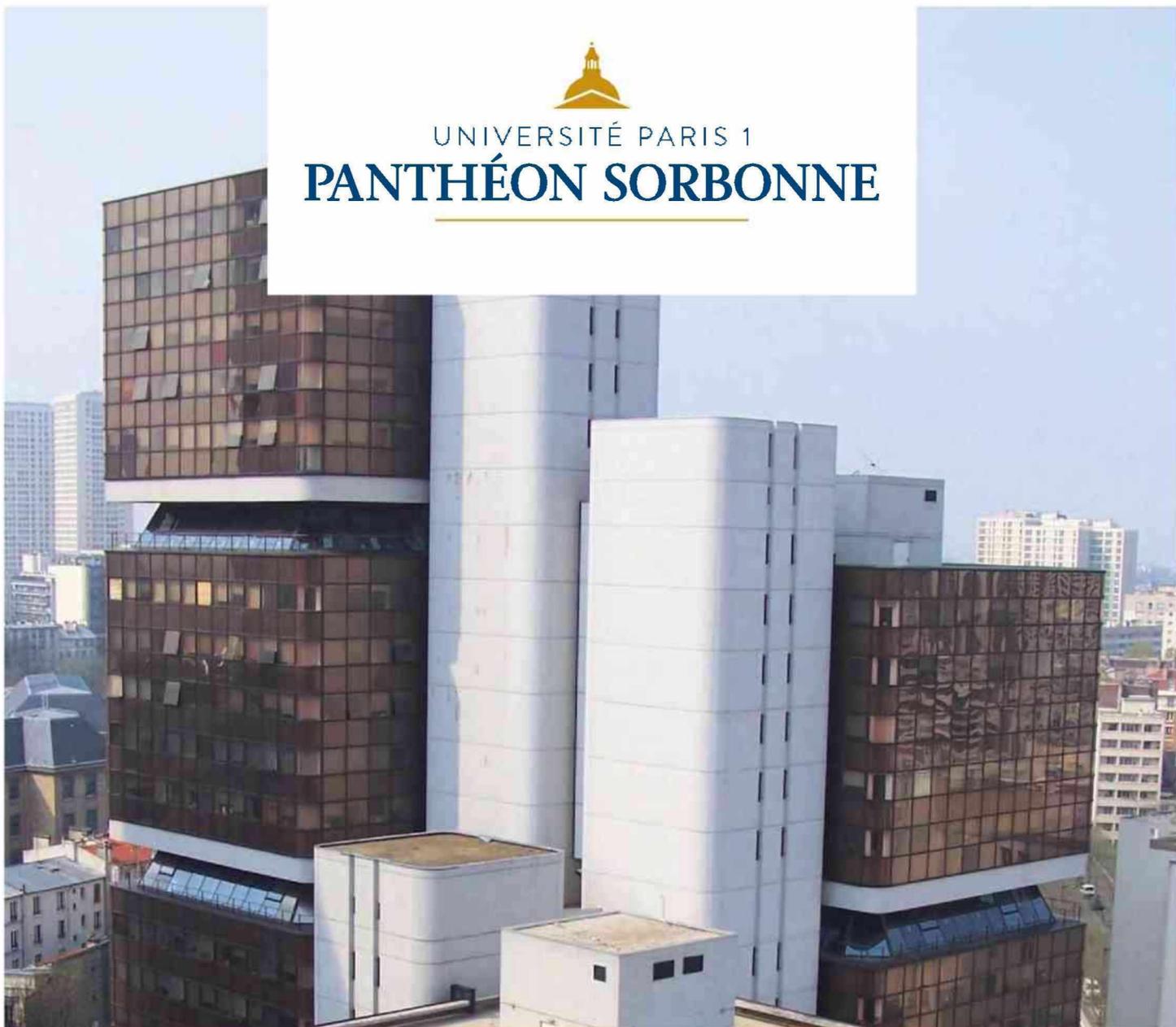




UNIVERSITÉ PARIS 1

PANTHÉON SORBONNE



Rapport social unique 2020-2021



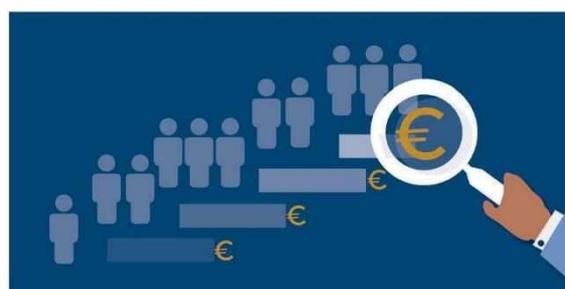
SOMMAIRE

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



EFFECTIFS ET EMPLOIS

Effectifs	9
Âges et ancienneté	23
Répartition dans les structures de l'université.....	32
Emplois	40



CARRIÈRE ET RÉMUNÉRATION

Recrutements et départs.....	45
Évolution de carrière	57
Formation et organisation de concours	65
Rémunérations	76
Heures complémentaires et vacations d'enseignement.....	86
Masse salariale	88



CONDITIONS DE TRAVAIL

Télétravail	93
Organisation du temps de travail.....	94
CET	96
Congés et absences au travail	98
Santé et risques professionnels	104



RELATIONS PROFESSIONNELLES ET VIE DE L'UNIVERSITÉ

Les instances de l'université.....	106
Dialogue social/Contentieux et conflits	113
Action sociale/Activités culturelles et sportives.....	114

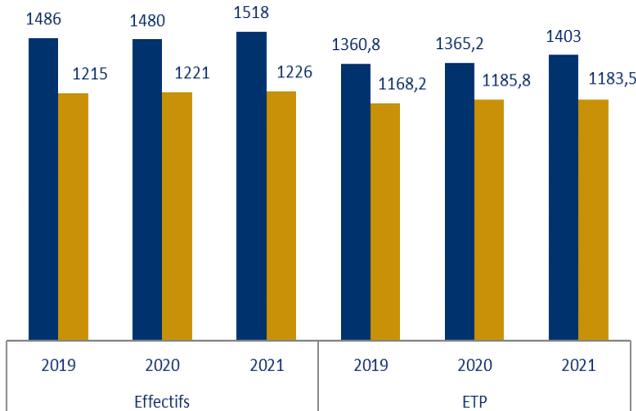
GLOSSAIRE	119
-----------------	-----

LES CHIFFRES CLÉS

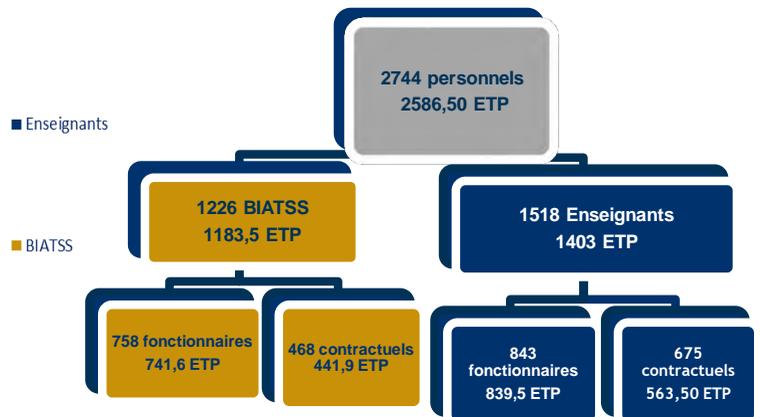
DATE D'OBSERVATION DES EFFECTIFS AU 31/12/2021

① Les effectifs

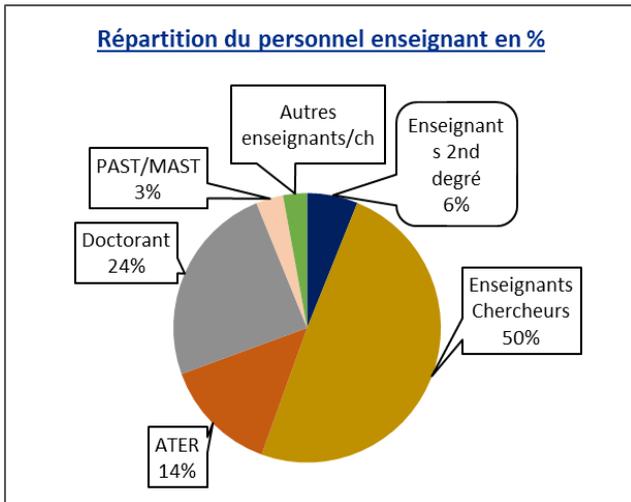
Evolution des effectifs et ETP



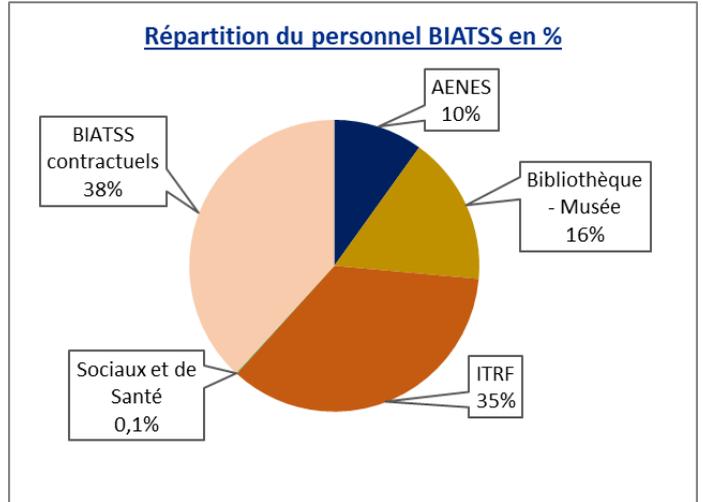
Répartition du personnel UP1



Répartition du personnel enseignant en %



Répartition du personnel BIATSS en %



② Les données démographiques

Personnels enseignants

Âge moyen :
 • Fonctionnaires : 49 ans
 • Contractuels : 34 ans

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

Ancienneté à Paris 1 :
 • Fonctionnaires : 11 ans
 • Contractuels : 2 ans

 Population féminine à 48,7%

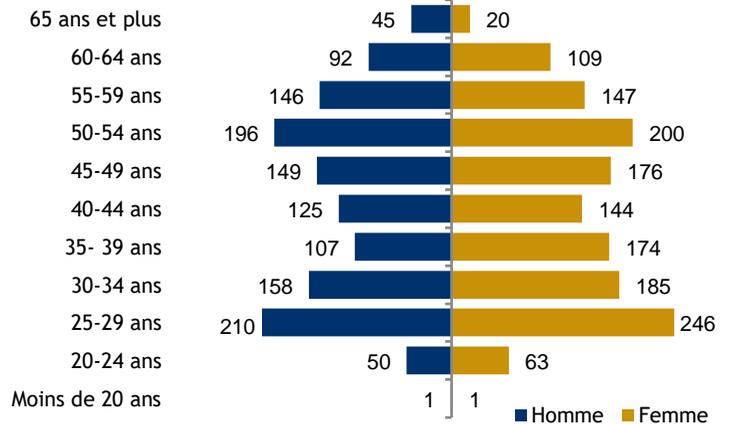
Personnels BIATSS

Âge moyen :
 • Fonctionnaires : 48 ans
 • Contractuels : 39 ans

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

Ancienneté à Paris 1 :
 • Fonctionnaires : 11 ans
 • Contractuels : 2 ans 5 mois

 Population féminine à 59,2%

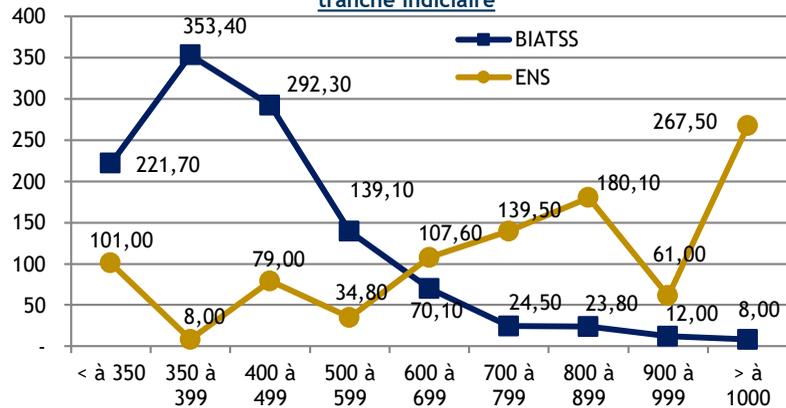


③ Les rémunérations

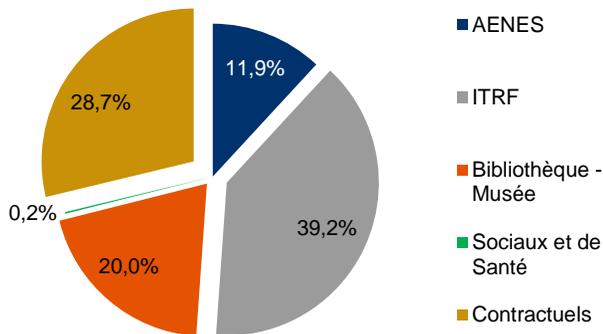
Répartition de la masse salariale par population

	2020	2021
BIATSS	59 209 130 €	62 650 972 €
Enseignants (y compris invités)	110 083 364 €	110 461 353 €
Vacataires	7 423 466 €	10 184 308 €
TOTAL	176 715 960 €	183 296 633 €

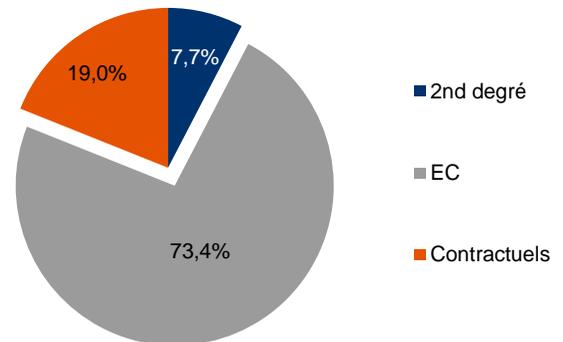
Répartition des effectifs BIATSS et Enseignants en ETP par tranche indiciaire



Répartition de la masse salariale BIATSS en %

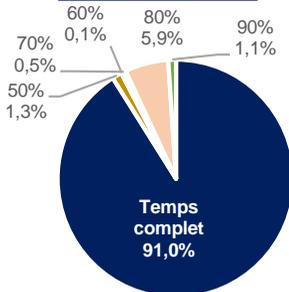


Répartition de la masse salariale Enseignants en %

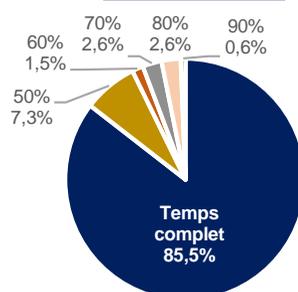


④ Les conditions de travail

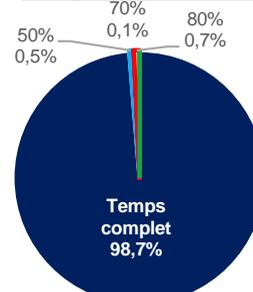
BIATSS fonctionnaires



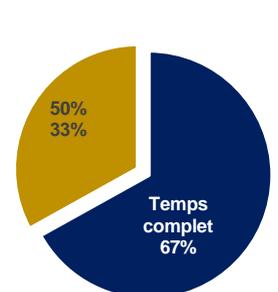
BIATSS contractuels



Enseignants fonctionnaires



Enseignants contractuels



13,5% des agents de l'Université Paris 1 exercent leur fonction à temps partiel, 15,4% pour la population enseignante et 11,1% pour celle des BIATSS.
 (*) ces effectifs sont composés essentiellement d'agents sur contrat à temps partiel statutaire comme les ATER, PAST/MAST.

⑤ La formation

Axes de formation	Nombre de stagiaires		Nombre d'heures	
	2021	2020	2021	2020
Usages numériques, environnement professionnel	751	693	3408	4751
Pilotage, accompagnement des parcours de carrière : préparation aux concours	159	118	1269	1237
Conditions de travail, luttes contre les harcèlements	137	97	738	1056
TOTAL	1047	908	5415	7044

⑥ Action sociale, activités culturelles et sportives

Axes de formation	Nombre de bénéficiaires	
	2021	2020
Prestations sociales	64	63
Activités sportives	194	39
Activités culturelles	257	201
Autres prestations (chèques Cadhoc + spectacle Noël)	943	748
TOTAL	1458	1051

Cadre juridique

Le rapport social unique (auparavant dénommé 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).

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 prévoit 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 demeure accessible sur le site internet de l'université pendant une période de cinq ans.

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.

Dernièrement, le décret 2020-1493 du 30/11/2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique, ainsi que l'arrêté du 7 mai 2021 fixant pour la fonction publique d'Etat la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales complètent le dispositif juridique encadrant le rapport social unique.

PRÉCISIONS MÉTHODOLOGIQUES

Périmètre

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

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

Typologie des personnels

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

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

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

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

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

Dates d'observation

Pour les données observées à une date fixe, la date d'observation est celle du **31 décembre pour 2021 et 2020**. Cependant, il est à considérer que la fiabilité des données repose sur les informations saisies et enregistrées sur le Système d'Information des Ressources Humaines (SIRH) SIHAM au moment de l'extraction.

Les données financières, quant à elles, portent sur l'année civile 2020 et 2021.
Les congés sont également sur l'année civile 2020 et 2021.

Les outils et sources

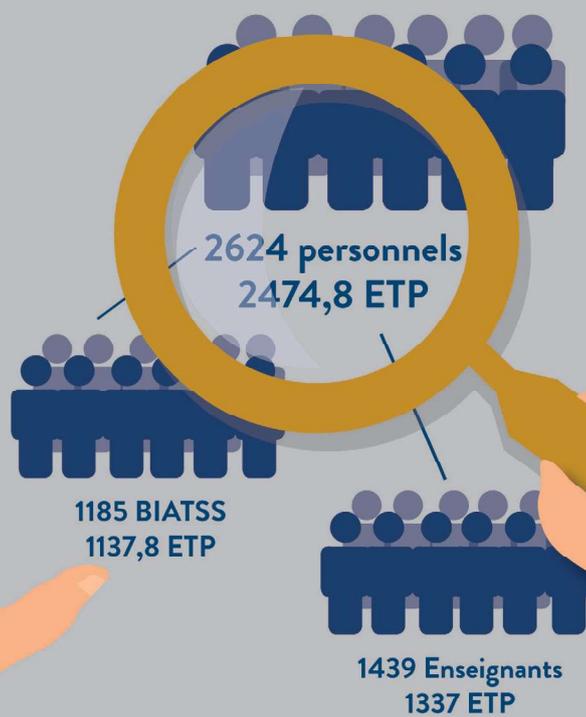
La majorité des données chiffrées sont issues du Système d'Informations des Ressources Humaines (SIRH) SIHAM. Les extractions, l'analyse et le traitement des données ont été réalisés par le Pôle d'Aide au pilotage RH (PPRH) de la Direction des Ressources Humaines.

Les autres directions, pôles et service ayant participé à la mise à jour des informations du rapport social unique (RSU) sont les suivants :

- Pôle de gestion des personnels BIATSS de la DRH
- Pôle de gestion des personnels enseignants de la DRH
- Pôle qualité de vie au travail de la DRH
- Pôle développement des compétences de la DRH
- Direction des Affaires Juridiques et Institutionnelles (DAJI)
- Direction Prévention, Sécurité Incendie, Environnement (DPSIE)
- Service de Médecine de prévention

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 2021

I) SYNTHÈSE

A - Effectifs physiques et Equivalents Temps Plein (ETP) des personnels au 31 décembre 2021

Les effectifs présentés dans cette section sont les agents en position d'activité au sein de l'université au 31 décembre 2021.

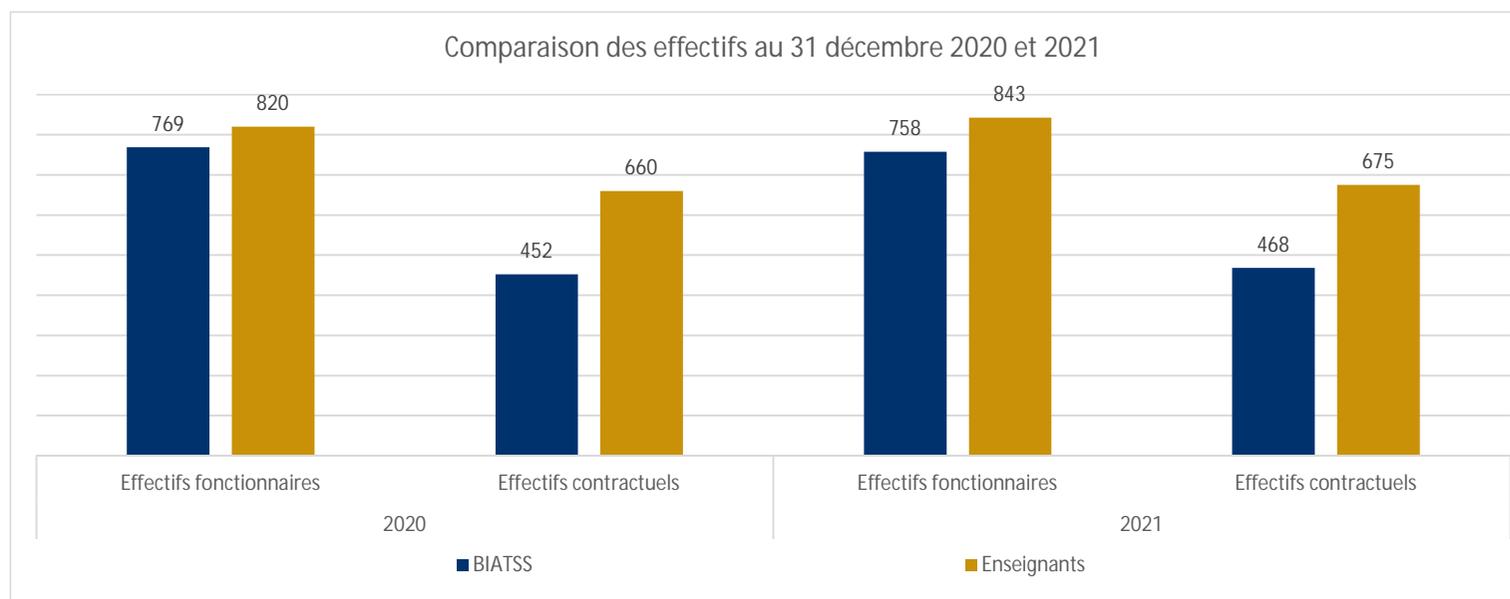
Les personnels en position de mise à disposition, détachement, disponibilité, congé parental, et hors cadre sont présentés dans la section C.

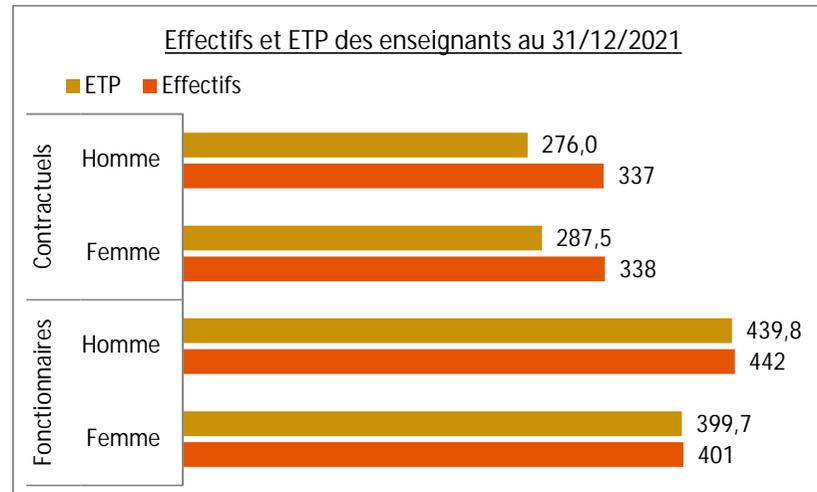
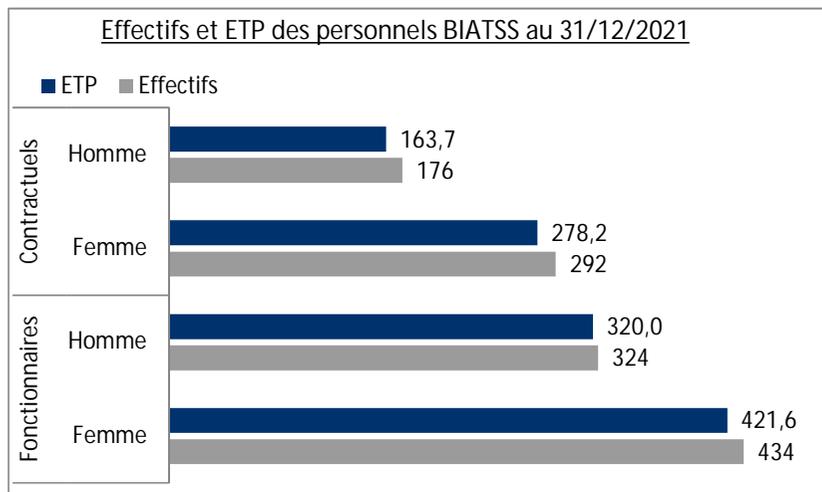
Population	Fonctionnaires (1)						Contractuels (2)						Total effectifs 2021	Rappel effectifs 2020			Variation 2020/2021		
	Femme		Homme		Total effectif	Total ETP	Femme		Homme		Total effectif	Total ETP		(1)	(2)	Total	(1)	(2)	Total
	Effectif	ETP	Effectif	ETP			Effectif	ETP	Effectif	ETP									
BIATSS	434	421,6	324	320	758	741,6	292	278,2	176	163,7	468	441,9	1226	769	452	1221	-1,43%	3,54%	0,41%
Enseignants	401	399,7	442	439,8	843	839,5	338	287,5	337	276	675	563,5	1518	820	660	1480	2,80%	2,27%	2,57%
Total	835	821,3	766	759,8	1601	1581,1	630	565,7	513	439,7	1143	1005,4	2744	1589	1112	2701	0,76%	2,79%	1,59%

Source: Siham

La population féminine représente 48,7% chez les personnels enseignants et 59,2 % chez les personnels BIATSS.

Les agents titulaires représentent 58,3% dont 52,1% de femmes. Les personnels non titulaires s'élevaient à 41,6% dont 55,1% de femmes.





Chiffres MESRI (*)

Les agents titulaires dans l'enseignement supérieur représentent 65,3 % des effectifs (hors personnels « ouvriers » des CROUS), et leur nombre a augmenté de 0,7 % par rapport à 2018 (130 248 en 2019, 129 399 agents en 2018) ; Au sein des agents titulaires, les femmes représentent 51 % des effectifs (+ 0,2 point par rapport à 2018). Entre 2018 et 2019, la part des femmes a augmenté chez les personnels enseignants (de 39,9 % à 40,1 %) tandis que chez les personnels BIATSS, elle est passée de 63,3 % à 63,2 %.

Source : Bilan social 2019/2020

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

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

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

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

Taux d'emploi :

Exercice	2018	2019	2020	2021	2022
taux emploi direct	2,34%	2,74%	2,82%	3,12%	3,11%
sur la base des BOE au :	1er janvier 2017	1er janvier 2018	1er janvier 2019	31/12/2020	31/12/2021

Source: PQVT-DRH

BOE BIATSS au 31/12/2021

Population	Statut	Catégorie	Genre		Total général	Rappel 2020
			Femme	Homme		
Biatss	Contractuel	A	0	0	0	0
		B	0	1	1	1
		C	2	6	8	6
	Fonctionnaire	A	5	5	10	10
		B	8	3	11	11
		C	19	11	30	31
Total			34	26	60	59

Source: PQVT-DRH

BOE Enseignant au 31/12/21

Population	Statut	Genre		Total général	Rappel 2020
		Femme	Homme		
Enseignant	Contractuel	5	2	7	3
	Fonctionnaire	9	7	16	17
Total		14	9	23	20

Source: PQVT-DRH

Au 31/12/2021, l'Université Paris 1 compte 83 bénéficiaires de l'obligation d'emploi parmi les personnels BIATSS et enseignants, fonctionnaires ou contractuels (79 en 2020).

La politique handicap de l'Université est déclinée dans le schéma directeur handicap 2019-2022. Ce document stratégique décrit par des actions tangibles les ambitions de politique d'intégration des étudiants et des personnels en situation de handicap, politique que l'Université continue à mener et à développer maintenant depuis de longues années

Il se décline en 4 axes stratégiques :

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

C - Effectifs des agents fonctionnaires de Paris 1 dans une position autre que celle d'activité au 31 décembre 2021

CORPS/POSITION	Femme						Homme					Total général	Rappel 2020	Rappel 2019
	Mise à dispo	Congé parental	Dispo	Hors Cadre	Dét. sortant	Total	Mise à dispo	Dispo	Hors Cadre	Dét. sortant	Total			
Ens. Chercheurs	0	0	8	0	11	19	0	7	0	22	29	48	52	53
PROF.UNIV.					5	5				10	10	15	14	14
MAIT.CONF.			8		6	14		7		12	19	33	38	39
Ens. 2nd degré	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	2	2
PRAG						0		1			1	1	1	2
PRCE						0					0	0	1	0
AENES	0	1	5	0	9	15	0	0	0	8	8	23	20	21
Catégorie A+						0					0	0	0	1
ADMENESR						0					0	0	0	1
Catégorie A					1	1				3	3	4	1	2
AAE					1	1				3	3	4	1	2
Catégorie B			2		4	6				2	2	8	7	5
SAENES			2		4	6				2	2	8	7	5
Catégorie C		1	3		4	8				3	3	11	12	13
ADJENES		1	3		4	8				3	3	11	12	13
Bibliothèque - Musée	1	0	9	0	6	16	0	1	0	2	3	19	13	15
Catégorie A+	1		2		2	5		1			1	6	4	4
CONSERVATEUR	1		2		2	5		1			1	6	4	4
Catégorie A			1			1					0	1	2	1
BIBLIOTH.			1			1					0	1	2	1
Catégorie B			3		3	6					0	6	5	8
BIBLIOTH. ASSISTANT			2		3	5					0	5	4	7
TECH ART			1			1					0	1	1	
Catégorie C			3		1	4				2	2	6	2	2
MAGASINIER			3		1	4				2	2	6	2	2
ITRF	0	2	8	0	17	27	0	6	0	6	12	39	39	39
Catégorie A					10	10		1		4	5	15	12	14
IGERF					8	8				2	2	10	10	12
ASIRF					2	2		1		2	3	5	2	2
Catégorie B		2	3		5	10		3		1	4	14	16	15
TECH RF		2	3		5	10		3		1	4	14	16	15
Catégorie C			5		2	7		2		1	3	10	11	10
ATRF			5		2	7		2		1	3	10	11	10
Sociaux et de Santé						0					0	0	0	0
Catégorie B						0					0	0	0	0
ASSAE						0					0	0	0	0
Total général	1	3	30	0	43	77	0	15	0	38	53	130	126	130
Total en %	1%	2%	23,1%	0%	33,1%	59,2%	0,0%	11,5%	0%	29,2%	40,8%	100%		

Source: Siham

Si l'on considère la totalité des effectifs fonctionnaires de l'Université Paris 1 (1601), 8,1% des personnels sont en position autre que celle d'activité :

9,2% pour les femmes et 6,9% pour les hommes.

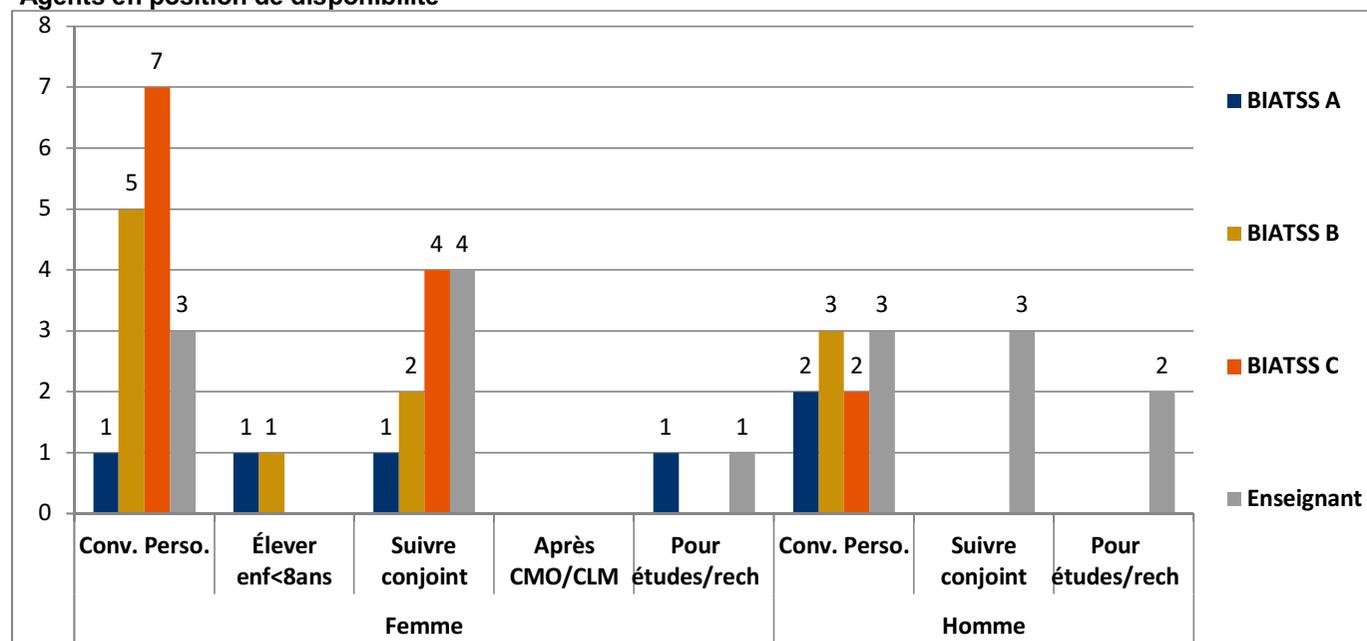
5,8% pour les personnels enseignants et 10,7% pour les personnels BIATSS.

Effectifs des agents en position statutaire de disponibilité au 31 décembre 2021

Population, catégorie/Type de disponibilité		Femme					Homme					Total général	Total 2020	Total 2019	
		Conv. Perso.	Élever enf<8ans	Suivre conjoint	Après CMO/CLM	Pour études/rech	Total femme	Conv. Perso.	Suivre conjoint	Après CMO/CLM	Pour études/rech				Total homme
BIATSS	A	1	1	1		1	3	2				2	5	7	7
	B	5	1	2			8	3				3	11	13	15
	C	7		4			11	2				2	13	14	14
Total BIATSS		13	2	7	1		22	7	0	0	0	7	29	34	36
Enseignants		3		4		1	8	3	3		2	8	16	19	19
Total Enseignants		3		4		1	8	3	3		2	8	16	19	19
Total général		16	2	11		1	30	10	3	0	2	15	45	53	55

Source: Siham

Agents en position de disponibilité



D - Personnels hébergés au 31 décembre 2021

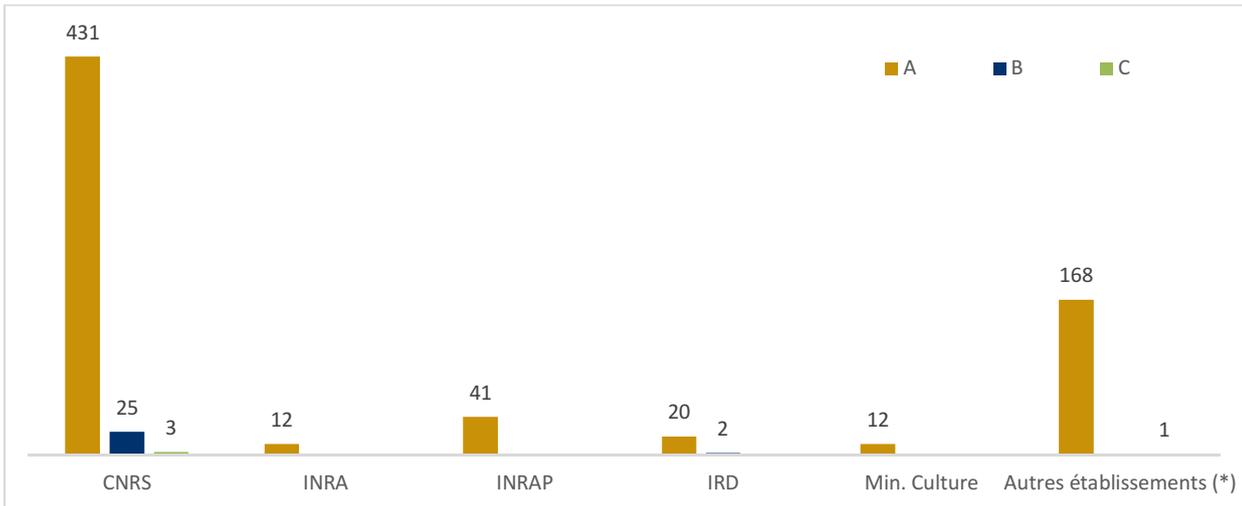
Personne qui participe, pour une période donnée, à l'activité de l'établissement au sein d'une structures de travail. Sa carrière (ou son contrat) est gérée par son institution d'origine (CNRS, INRA, etc...) et non pas par l'établissement d'accueil.

Au 31 décembre 2021, on dénombre 715 personnels hébergés au sein des structures de l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne.

Catégorie/Organisme de rattachement	CNRS	INRA	INRAP	IRD	Min. Culture	Autres établissements (*)	TOTAL
A	431	12	41	20	12	168	684
B	25			2			27
C	3					1	4
TOTAL	459	12	41	22	12	169	715
Rappel 2020	438	12	41	20	12	134	657
Rappel 2019	487	12	52	25	13	138	727

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

Source: Siham

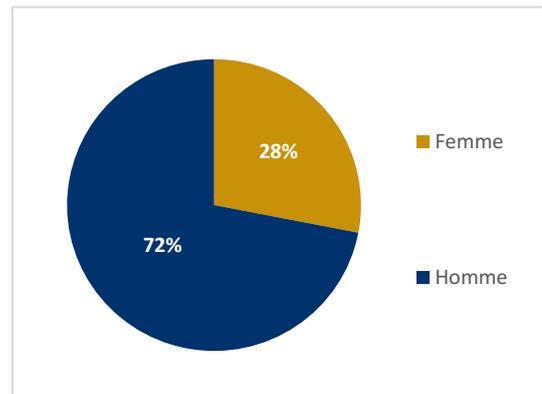


E - Personnels émérites au 31 décembre 2021

Au 31 décembre 2021, on dénombre 132 personnels émérites (4 MCF et 128 PR) au sein des structures de l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne.

Genre	Effectif	%
Femme	37	28%
Homme	95	72%
Total général	132	100%

Source: Siham



Rappel : au 31/12/2020, 120 personnels émérites (4 MCF et 116 PR)

II) Effectifs BIATSS au 31 décembre 2021

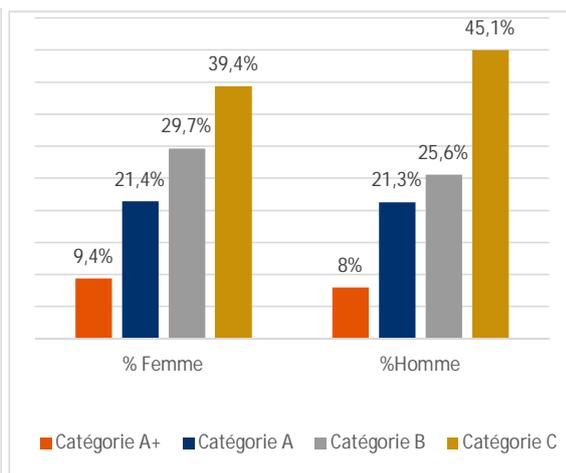
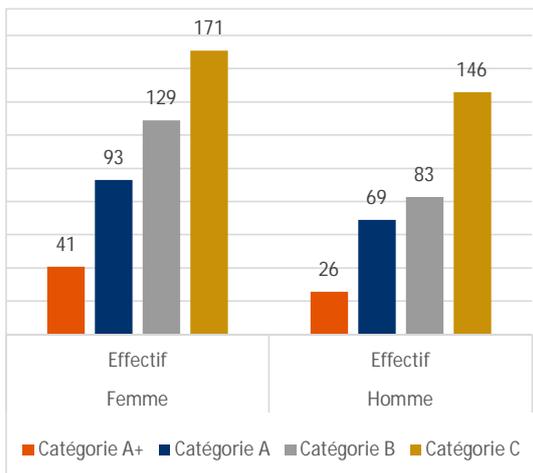
A - Effectifs physiques et en ETP des fonctionnaires BIATSS au 31 décembre 2021

Population	Femme		Homme		Total		Rappel effectif 2020	Rappel effectif 2019
	Effectif	ETP	Effectif	ETP	Effectif	ETP		
AENES	93	89	29	28,3	122	117,3	142	155
Catégorie A+	2	2	0	0	2	2	5	5
Agent comptable EPCSCP	1	1	0	0	1	1	1	1
Directeur Général Services	0	0	0	0	0	0	1	1
ADMENESR	1	1	0	0	1	1	3	3
Catégorie A	8	7,6	11	10,8	19	18,4	21	20
AAE	8	7,6	11	10,8	19	18,4	21	20
Catégorie B	24	22,9	5	5	29	27,9	32	42
SAENES	24	22,9	5	5	29	27,9	32	42
Catégorie C	59	56,5	13	12,5	72	69	84	88
ADJENES	59	56,5	13	12,5	72	69	84	88
Tech. Ouvr. Serv.	0	0	0	0	0	0	0	1
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	1
ATEC	0	0	0	0	0	0	0	1
Bibliothèque - Musée	124	120,1	78	76,9	202	197	207	207
Catégorie A+	30	30	13	13	43	43	43	46
Conservateur général	25	25	0	0	25	25	4	4
Conservateur	5	5	13	13	18	18	39	42
Catégorie A	15	14,6	4	4	19	18,6	21	24
Bibliothécaire	15	14,6	4	4	19	18,6	20	23
Chef de Travaux d'art	0	0	0	0	0	0	1	1
Catégorie B	42	40,6	13	13	55	53,6	58	54
BIBAS	39	37,6	13	13	52	50,6	54	55
Technicien d'art	3	3	0	0	3	3	4	4
Catégorie C	37	34,9	48	46,9	85	81,8	85	78
MAGASINIER	37	34,9	48	46,9	85	81,8	85	78
ITRF	216	211,7	217	214,8	433	426,5	416	427
Catégorie A+	9	9	13	12,8	22	21,8	18	18
IGR RF	9	9	13	12,8	22	21,8	18	18
Catégorie A	69	67,9	54	53,5	123	121,4	127	126
IGERF	55	54,1	43	42,5	98	96,6	101	103
ASIRF	14	13,8	11	11	25	24,8	26	23
Catégorie B	63	62	65	64,6	128	126,6	108	117
TECH RF	63	62	65	64,6	128	126,6	108	117
Catégorie C	75	72,8	85	83,9	160	156,7	163	169
ATRF	75	72,8	85	83,9	160	156,7	163	166
Sociaux et de Santé	1	0,8	0	0	1	0,8	2	2
Catégorie A	1	0,8	0	0	1	0,8	2	2
Infirmier	1	0,8	0	0	1	0,8	2	2
Total	434	421,6	324	320	758	741,6	769	780
Total en %		57%		43%		100%		

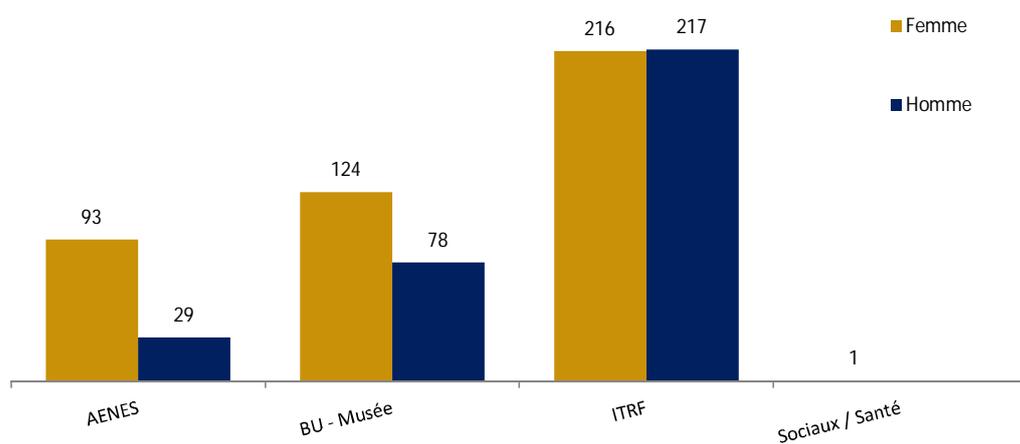
Source : Extraction BO Siham

Focus des effectifs BIATSS par catégorie

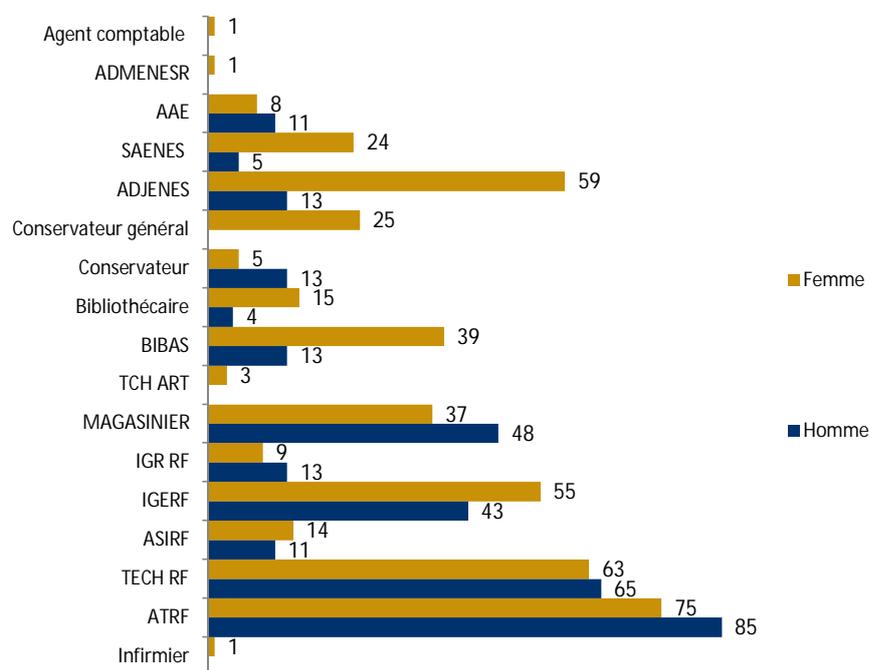
Catégorie	Femme		Homme		Total	
	Effectif	ETP	Effectif	ETP	Effectif	ETP
Catégorie A+	41	41	26	25,8	67	66,8
Catégorie A	93	90,9	69	68,3	162	159,2
Catégorie B	129	125,5	83	82,6	212	208,1
Catégorie C	171	164,2	146	143,3	317	307,5
Total	434	421,6	324	320	758	741,6



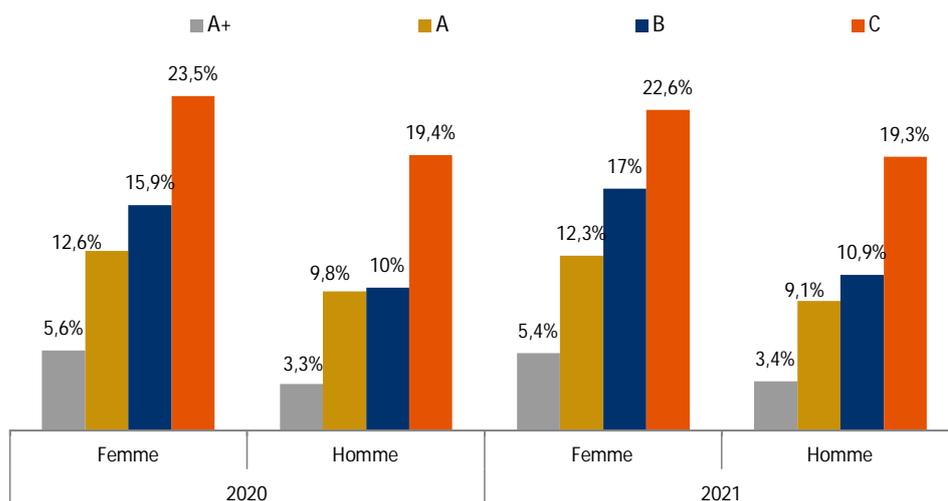
Répartition des effectifs par filière



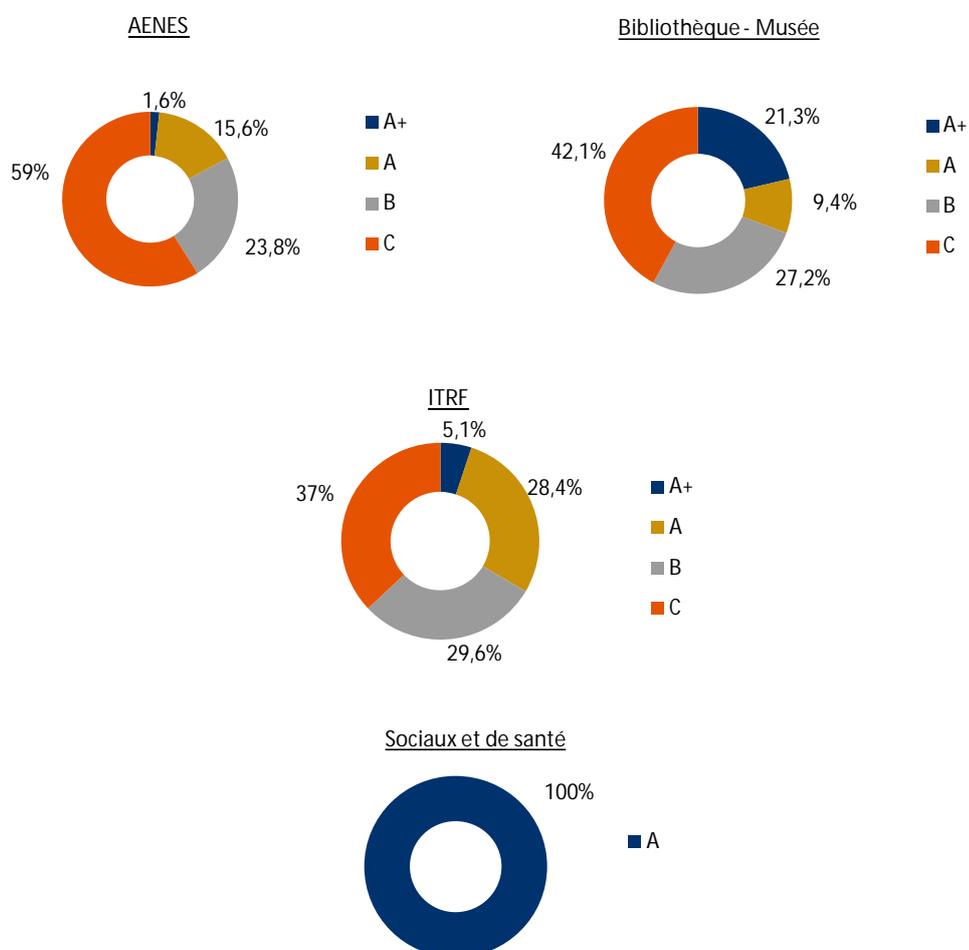
Répartition des effectifs par corps



Comparaison en % des effectifs 2020 et 2021 par catégorie



Répartition des effectifs en % par filière et catégorie



B - Effectifs physiques et en ETP des contractuels BIATSS au 31 décembre 2021

Type de poste et contrat	Femme		Homme		Total		Rappel effectif 2020	Rappel effectif 2019
	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP		
CDD	228	214,6	147	134,9	375	349,5	379	379
A	81	77,4	52	46,3	133	123,7	134	130
Sur fonction non pérenne	31	28,4	20	16	51	44,4	46	48
Sur fonction pérenne	35	34	24	23	59	57	72	66
Sur poste titulaire	15	15	8	7,3	23	22,3	16	16
B	76	75,5	35	33,8	111	109,3	109	112
Sur fonction non pérenne	13	13	8	7,3	21	20,3	22	29
Sur fonction pérenne	40	39,5	16	15,5	56	55	60	57
Sur poste titulaire	23	23	11	11	34	34	27	26
C	71	61,7	60	54,8	131	116,5	136	137
Sur fonction non pérenne	22	16,1	15	12,7	37	28,8	38	42
Sur fonction pérenne	27	23,8	30	27,1	57	50,9	64	68
Sur poste titulaire	22	21,8	15	15	37	36,8	34	27
CDI	64	63,6	29	28,8	93	92,4	73	56
A	34	33,6	14	14	48	47,6	37	24
Sur fonction pérenne	23	22,8	11	11	34	33,8	29	20
Sur poste titulaire	11	10,8	3	3	14	13,8	8	4
B	19	19	5	4,8	24	23,8	16	15
Sur fonction pérenne	16	16	3	3	19	19	15	15
Sur poste titulaire	3	3	2	1,8	5	4,8	1	
C	11	11	10	10	21	21	20	17
Sur fonction pérenne	10	10	8	8	18	18	20	17
Sur poste titulaire	1	1	2	2	3	3	0	
Total	292	278,2	176	163,7	468	441,9	452	435

Source : Extraction BO Siham

Définition:

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

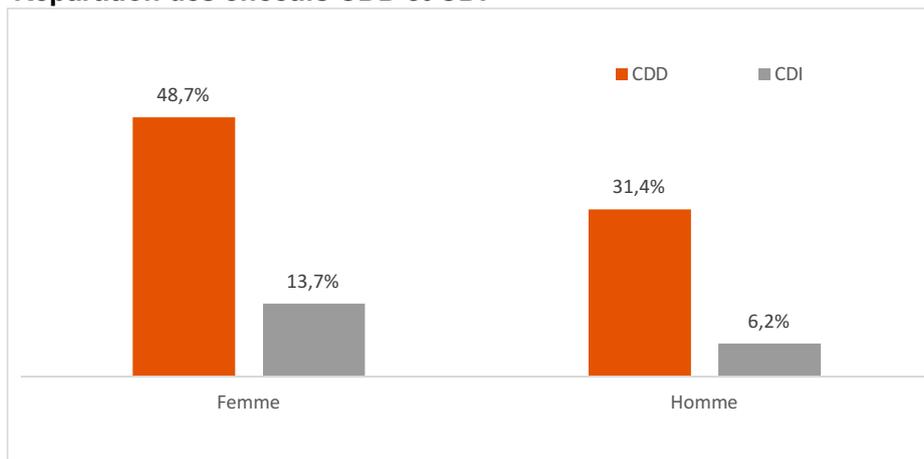
Agent sur fonction non pérenne : répond à des **besoins ponctuels** dans l'établissement. Exemple de statut d'agent sur fonction non pérenne: statut d'**accroissement d'activité** ou de **remplacement.**

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

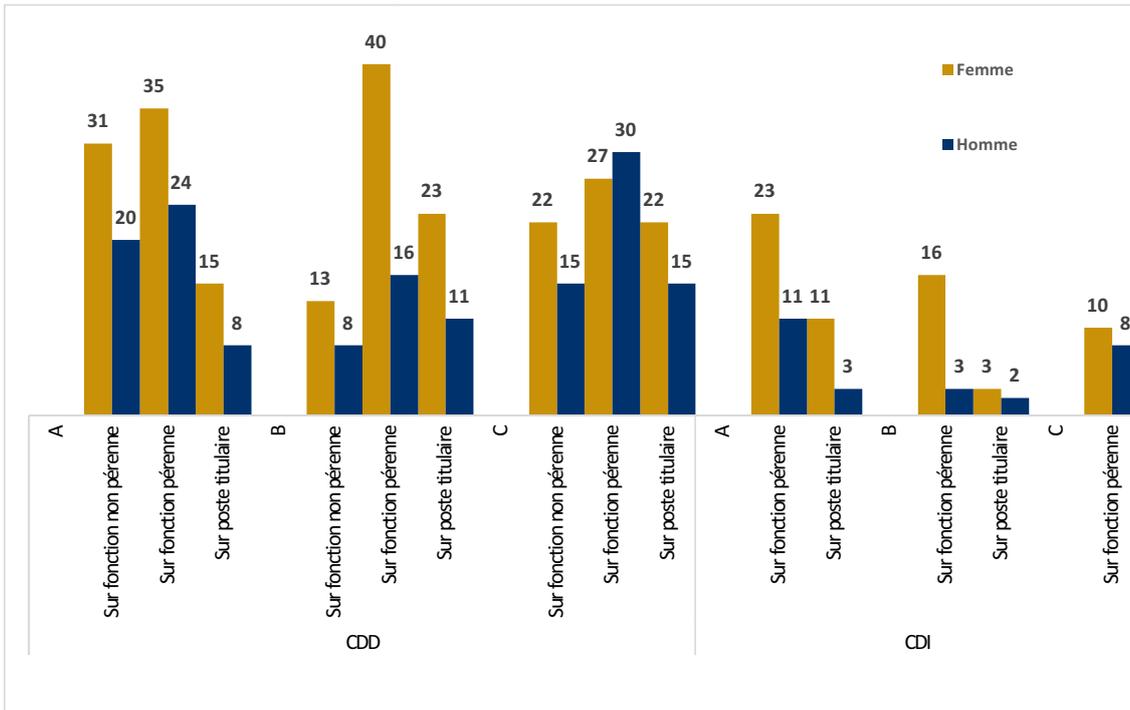
Les **fonctions non pérennes** incluent également les **apprentis** :

Statut	Affectation	Total
Apprenti	DSIUN	2
	DIRCOM	4
Total		6

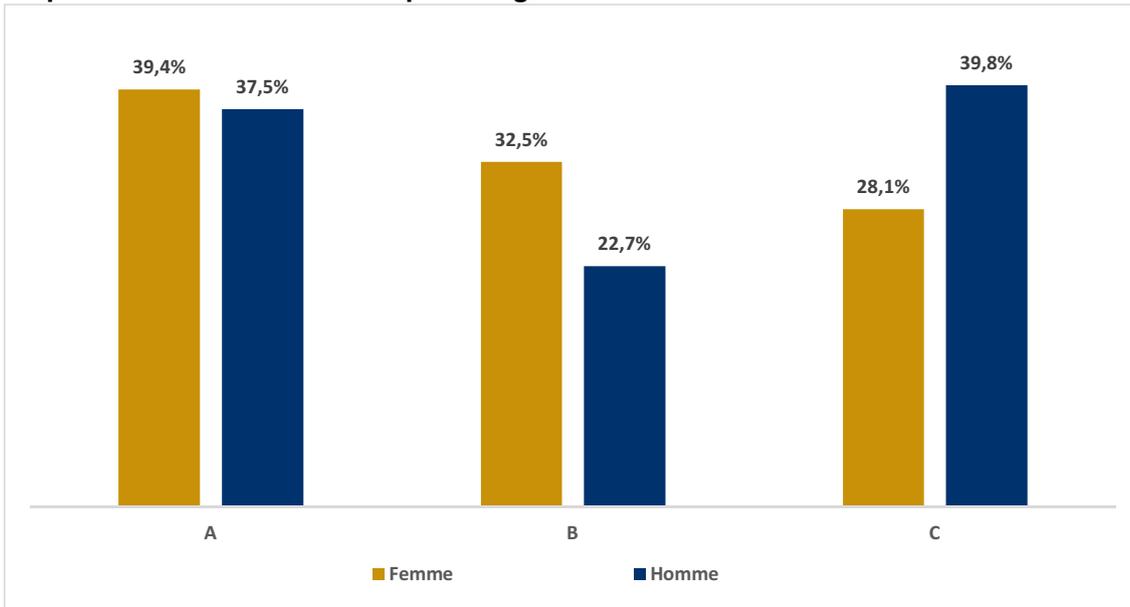
Répartition des effectifs CDD et CDI



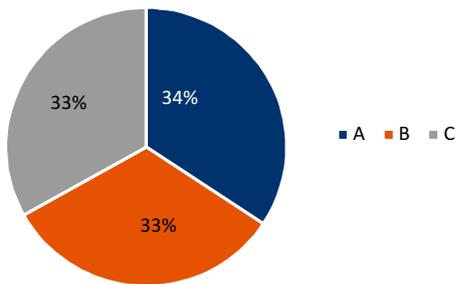
Répartition des effectifs par type de contrat



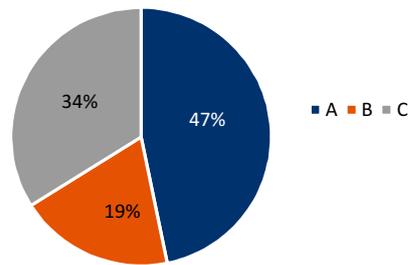
Répartition des effectifs en % par catégorie



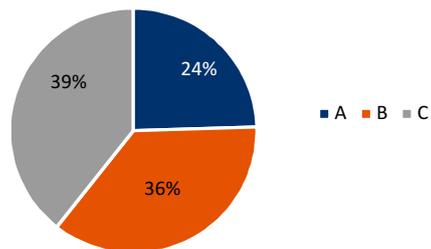
CDD sur fonction pérenne



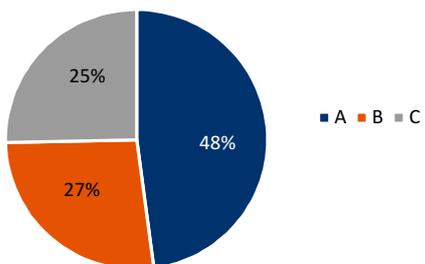
CDD sur fonction non pérenne



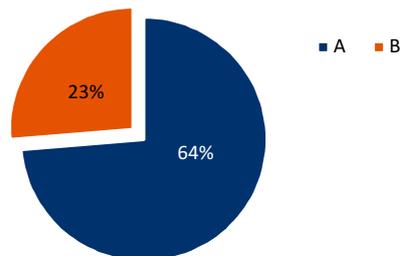
CDD sur poste titulaire



CDI sur fonction pérenne



CDI sur poste titulaire



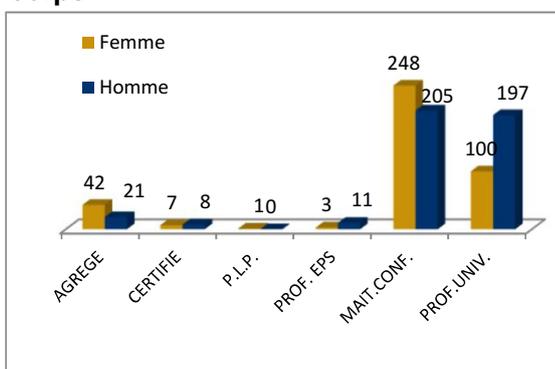
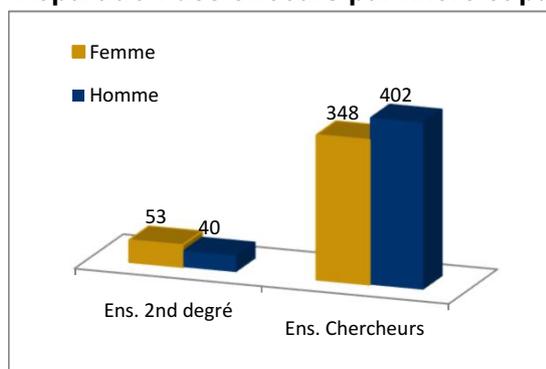
III) Effectifs Enseignants au 31 décembre 2021

A - Effectifs physiques et en ETP des fonctionnaires enseignants au 31 décembre 2021

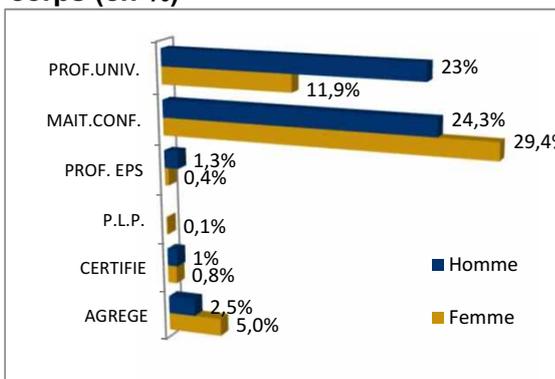
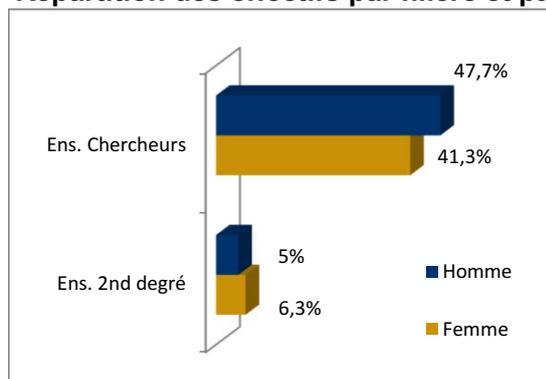
Population	Femme		Homme		Total		Rappel effectifs 2020	Rappel effectifs 2019
	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP		
Ens. 2nd degré	53	51,9	40	38,8	93	90,7	92	93
AGREGE	42	41,8	21	19,8	63	61,6	63	63
CERTIFIE	7	6,1	8	8,0	15	49,8	14	16
P.L.P.	1	1,0			1	1,0	1	1
PROF. EPS	3	3,0	11	11,0	14	14,0	14	13
Ens. Chercheurs	348	347,8	402	401,0	750	748,8	728	729
PROF.UNIV.	100	100,0	197	197,0	297	297	292	287
MAIT.CONF.	248	247,8	205	204,0	453	451,8	436	442
Total	401	399,7	442	439,8	843	839,5		
%	47,6%		52,4%		100%		820	822

Source : Extraction BO Siham

Répartition des effectifs par filière et par corps



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



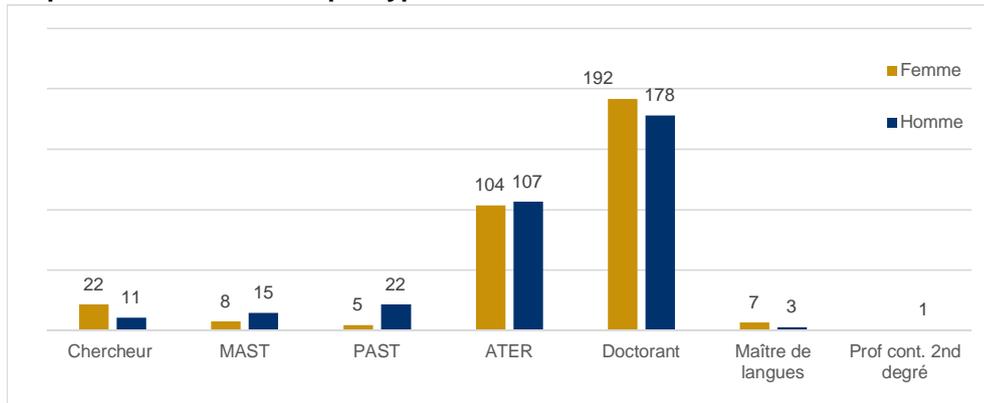
B - Effectifs physiques et en ETP des contractuels enseignants et chercheurs au 31 décembre 2021

Type de contrat	Femme		Homme		Total		Plafond 1 ETAT	Plafond 2 RP(*)	Rappel effectifs 2020	Rappel effectifs 2019
	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs			
Chercheur	22	21,5	11	10,5	33	32	-	33	40	43
Post-doctorant	10	9,5	7	6,5	17	16		17		
Contrat PAUSE	3	3	1	1	4	4		4		
Chercheur LRU	9	9	3	3	12	12		12		
MAST	8	4,5	15	7,5	23	12	23	-	25	25
PAST	5	3	22	11	27	14	27	-	24	25
ATER	104	60	107	65	211	125	211	-	208	233
Doctorant	192	191,5	178	178	370	369,5	356	14	352	331
avec enseignement	123	123	129	129	252	252	247	5	273	246
sans enseignement	69	68,5	49	49	118	117,5	109	9	79	85
Lecteur								-	6	4
Maître de langues	7	7	3	3	10	10	10	-	4	2
Prof. Cont. 2nd degré			1	1	1	1	1	-	1	1
Total	338	287,5	337	276	675	563,5	628	47	620	621
%					100%					

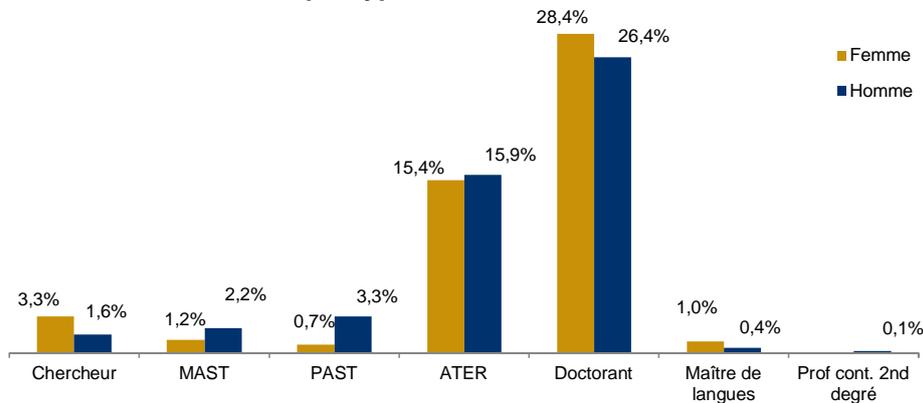
Source : Extraction BO Siham

(*) Ressources propres

Répartition des effectifs par type de contrat



Répartition des effectifs en % par type de contrat



AGES ET ANCIENNETES au 31 décembre 2021

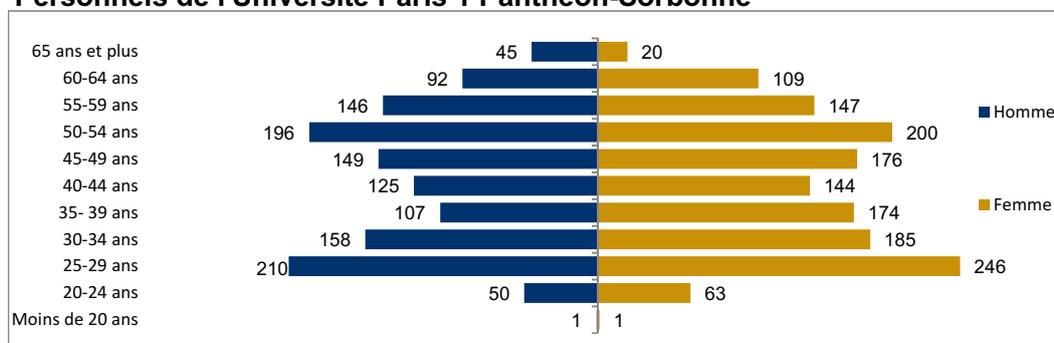
I) SYNTHÈSE

A - Pyramides des âges au 31 décembre 2021

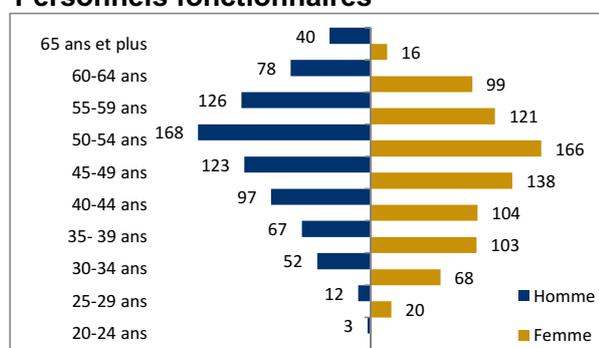
Tranche d'âge	Personnels contractuels		Personnels fonctionnaires		TOTAL		Total général	Rappel 2020	Rappel 2019
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme			
Moins de 20 ans	1	1	0	0	1	1	2	1	2
20-24 ans	63	47	0	3	63	50	113	115	130
25-29 ans	226	198	20	12	246	210	456	469	483
30-34 ans	117	106	68	52	185	158	343	346	315
35-39 ans	71	40	103	67	174	107	281	260	285
40-44 ans	40	28	104	97	144	125	269	275	274
45-49 ans	38	26	138	123	176	149	325	345	352
50-54 ans	34	28	166	168	200	196	396	355	350
55-59 ans	26	20	121	126	147	146	293	282	264
60-64 ans	10	14	99	78	109	92	201	193	186
65 ans et plus	4	5	16	40	20	45	65	60	60
TOTAL	630	513	835	766	1 465	1 279	2 744	2 701	2 701

Source : Extraction BO Siham

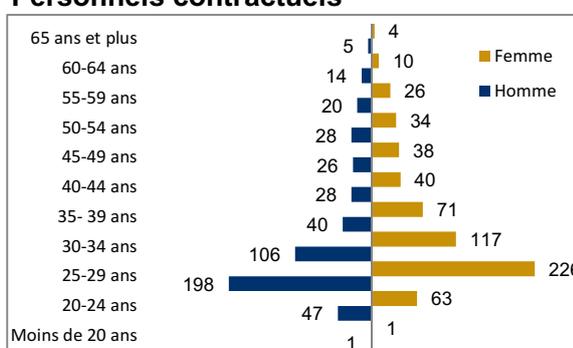
Personnels de l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne



Personnels fonctionnaires



Personnels contractuels



43 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 34 ans et l'âge médian de 30 ans.
 Quant aux personnels fonctionnaires, l'âge moyen est 49 ans et l'âge médian 50 ans.

Rappel 2020 :

Personnels de l'université : âge moyen et âge médian 43 ans.

Personnels contractuels : âge moyen 34 ans et âge médian 30 ans.

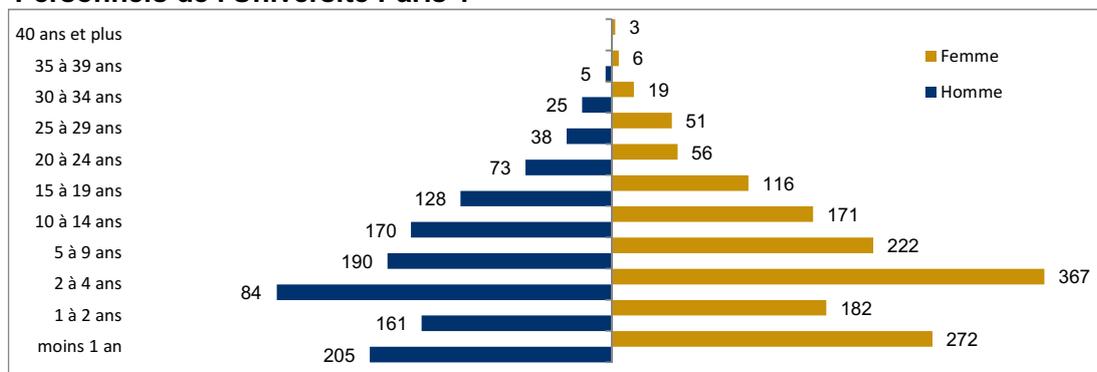
Personnels fonctionnaires : âge moyen 49 ans et âge médian 50 ans.

B - Anciennetés du personnel de l'université au 31 décembre 2021

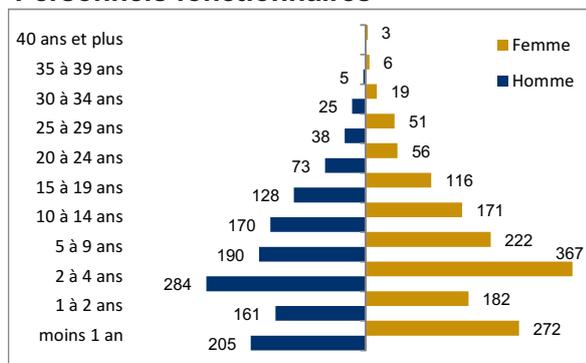
Ancienneté	Personnels contractuels		Personnels fonctionnaires		TOTAL		Total général	Rappel effectifs 2020	Rappel effectifs 2019
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme			
40 ans et plus	0	0	3	0	3	0	3	5	3
35 à 39 ans	0	0	6	5	6	5	11	14	11
30 à 34 ans	0	0	19	25	19	25	44	29	21
25 à 29 ans	0	0	51	38	51	38	89	87	87
20 à 24 ans	0	3	56	70	56	73	129	127	144
15 à 19 ans	1	4	115	124	116	128	244	235	243
10 à 14 ans	20	12	151	158	171	170	341	347	325
5 à 9 ans	43	42	179	148	222	190	412	395	372
2 à 4 ans	221	172	146	112	367	284	651	631	591
Plus d'un an	135	108	47	53	182	161	343	374	335
Moins d'un an	210	172	62	33	272	205	477	457	569
Total	630	513	835	766	1465	1279	2744	2701	2701

Source : Extraction BO Siham

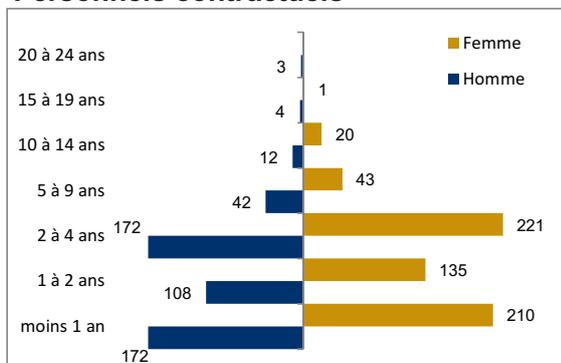
Personnels de l'Université Paris 1



Personnels fonctionnaires



Personnels contractuels



L'ancienneté moyenne des personnels de l'université est de 7 ans 3 mois et l'ancienneté médiane de 4 ans 2 mois.
 Pour les agents fonctionnaires, l'ancienneté moyenne est de 11 ans 3 mois et l'ancienneté médiane de 10 ans 4 mois.
 Pour les agents contractuels, l'ancienneté moyenne est de 2 ans et l'ancienneté médiane de 1 an 4 mois.

Rappel 2020 :

Personnels de l'université : ancienneté moyenne de 7 ans et 6 mois et ancienneté médiane de 4 ans et 3 mois

Personnels fonctionnaires : ancienneté moyenne de 11 ans et 2 mois et ancienneté médiane de 10 ans et 3 mois

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

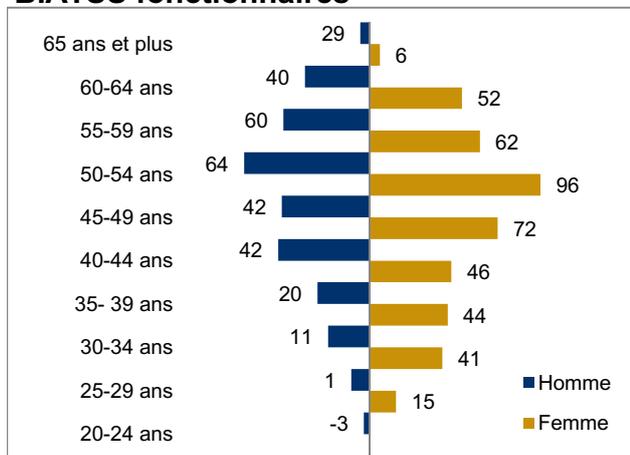
II) PERSONNEL BIATSS

A - Pyramides des âges du personnel BIATSS au 31 décembre 2021

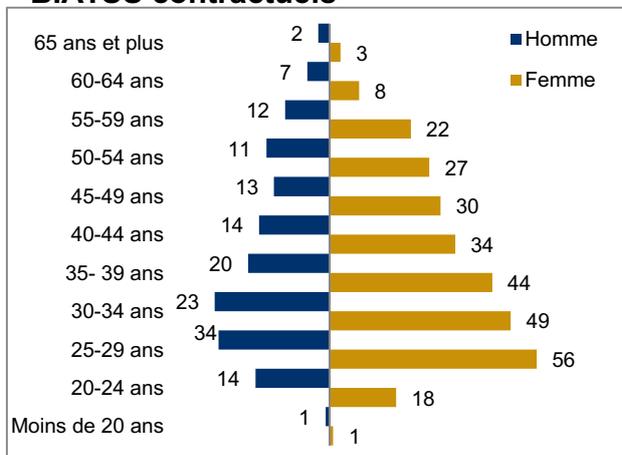
Tranche d'âge	Fonctionnaires		Contractuels		TOTAL		Rappel 2020		Rappel 2019	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
Moins de 20 ans	0	0	1	1	1	1	1		2	0
20-24 ans	0	3	18	20	18	23	19	19	28	15
25-29 ans	15	10	56	30	71	40	86	46	85	45
30-34 ans	41	23	49	31	90	54	99	52	89	43
35- 39 ans	44	29	44	22	88	51	78	50	90	62
40-44 ans	46	51	34	19	80	70	81	75	92	56
45-49 ans	72	49	30	15	102	64	113	72	111	77
50-54 ans	96	70	27	17	123	87	108	75	111	71
55-59 ans	62	48	22	12	84	60	74	61	74	52
60-64 ans	52	36	8	6	60	42	59	34	55	36
65 ans et plus	6	5	3	3	9	8	9	10	13	8
TOTAL	434	324	292	176	726	500	727	494	750	465

Source : Extraction BO Siham

BIATSS fonctionnaires



BIATSS contractuels



44 ans est l'âge moyen et 45 ans l'âge médian des personnels BIATSS (rappel 2020 : âge moyen 44 ans et âge médian 45 ans)

Pour les agents fonctionnaires, l'âge moyen est 48 ans et l'âge médian 49 ans

(rappel 2020 : âge moyen 48 ans et âge médian 49 ans)

Catégorie A+ : âge moyen 50 ans et âge médian 51 ans (rappel 2020 : 50 ans âge moyen et 52 âge médian)

Catégorie A : âge moyen 48 ans et âge médian 49 ans (rappel 2020 : âge moyen et âge médian 48 ans)

Catégorie B : âge moyen 46 ans et âge médian 48 ans (rappel 2020 : âge moyen 46 et âge médian 47 ans)

Catégorie C : âge moyen 48 ans et âge médian 50 ans (rappel 2020 : 48 ans âge moyen et 50 ans âge médian)

Pour les contractuels l'âge moyen est de 39 ans et l'âge médian de 37 ans

(rappel 2020 : âge moyen 38 ans et âge médian 35 ans)

Catégorie A : âge moyen 39 ans et âge médian de 36 ans (rappel 2020 : âge moyen de 37 ans et âge médian de 34 ans)

Catégorie B : âge moyen 40 ans et âge médian 35 ans (rappel 2020 : âge moyen 39 ans et âge médian 35 ans)

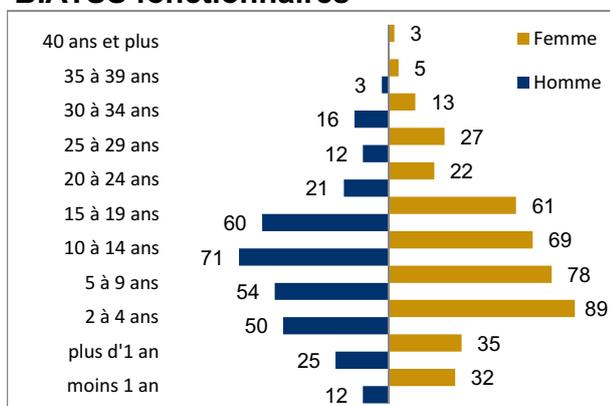
Catégorie C : âge moyen de 38 ans et âge médian de 36 ans (rappel 2020 : âge moyen 39 ans et âge médian 37 ans)

B - Ancienneté du personnel BIATSS au 31 décembre 2021

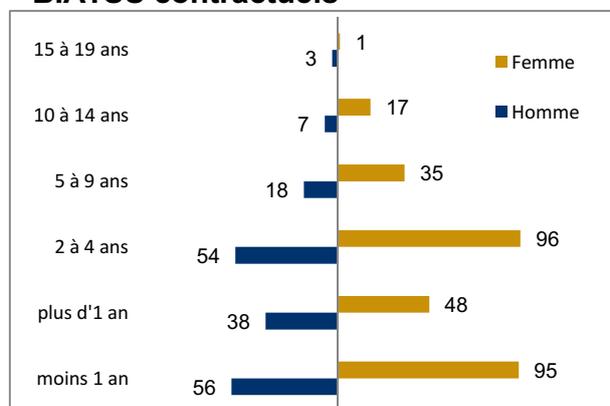
Ancienneté	BIATSS Fonctionnaires		BIATSS Contractuels		TOTAL		Rappel effectifs 2020		Rappel effectifs 2019	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
40 ans et plus	3				3	0	5	0	2	1
35 à 39 ans	5	3			5	3	6	3	4	4
30 à 34 ans	13	16			13	16	9	12	8	2
25 à 29 ans	27	12			27	12	29	14	29	18
20 à 24 ans	22	21			22	21	21	18	27	18
15 à 19 ans	61	60	1	3	62	63	65	59	70	43
10 à 14 ans	69	71	17	7	86	78	85	90	77	78
5 à 9 ans	78	54	35	18	113	72	107	62	86	78
2 à 4 ans	89	50	96	54	185	104	177	91	170	87
Plus d'un an	35	25	48	38	83	63	96	60	98	45
Moins d'un an	32	12	95	56	127	68	127	85	179	91
Total	434	324	292	176	726	500	727	494	750	465

Source Extraction BO Siham

BIATSS fonctionnaires



BIATSS contractuels



Pour les **personnels BIATSS**, l'ancienneté moyenne est 8 ans et l'ancienneté médiane 4 ans
(rappel 2020 : ancienneté moyenne 8 ans et ancienneté médiane 4 ans 3 mois)

Pour les agents **fonctionnaires**, l'ancienneté moyenne est 11 ans et l'ancienneté médiane 10 ans
(rappel 2020 : ancienneté moyenne 11 ans et ancienneté médiane 10 ans)

Catégorie A+ : ancienneté moyenne 10 ans et ancienneté médiane 8 ans
(rappel 2020 : 10 ans ancienneté moyenne et 7 ancienneté médiane)

Catégorie A : ancienneté moyenne 10 ans et ancienneté médiane 9 ans
(rappel 2020 : 10 ans ancienneté moyenne et 8 ancienneté médiane)

Catégorie B : ancienneté moyenne 11 ans et ancienneté médiane 7 ans
(rappel 2020 : 11 ans ancienneté moyenne et 8 ancienneté médiane)

Catégorie C : ancienneté moyenne 12 ans et ancienneté médiane 12 ans
(rappel 2020 : 12 ans ancienneté moyenne et 12 ancienneté médiane)

Pour les **contractuels** l'ancienneté moyenne est 2 ans 5 mois et ancienneté médiane 1 an
(rappel 2020 : 2 ans 7 mois ancienneté moyenne et 1 an 3 mois ancienneté médiane)

Catégorie A : ancienneté moyenne 2 ans 8 mois et ancienneté médiane 2 ans
(rappel 2020 : 2 ans 7 mois ancienneté moyenne et 1 an 8 mois ancienneté médiane)

Catégorie B : ancienneté moyenne 2 ans 6 mois et ancienneté médiane 2 ans
(rappel 2020 : 3 ans ancienneté moyenne et 1 an 8 mois ancienneté médiane)

Catégorie C : ancienneté moyenne 2 ans 2 mois et ancienneté médiane 1 an
(rappel 2020 : 2 ans 5 mois ancienneté moyenne et 1 an 2 mois ancienneté médiane)

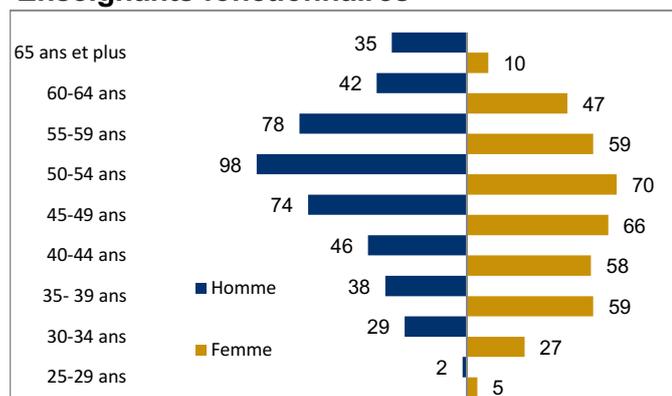
III) PERSONNEL ENSEIGNANT

A - Pyramides des âges du personnel Enseignant au 31 décembre 2021

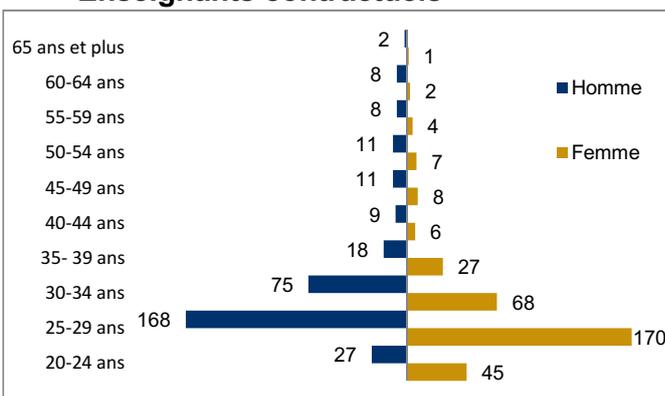
Tranche d'âge	Enseignants Fonctionnaires		Enseignants Contractuels		TOTAL		Rappel 2020		Rappel 2019	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
20-24 ans			45	27	45	27	40	37	45	42
25-29 ans	5	2	170	168	175	170	180	157	182	171
30-34 ans	27	29	68	75	95	104	97	98	97	86
35- 39 ans	59	38	27	18	86	56	76	56	83	50
40-44 ans	58	46	6	9	64	55	67	52	65	61
45-49 ans	66	74	8	11	74	85	70	90	66	98
50-54 ans	70	98	7	11	77	109	73	99	74	94
55-59 ans	59	78	4	8	63	86	64	83	65	73
60-64 ans	47	42	2	8	49	50	41	59	32	63
65 ans et plus	10	35	1	2	11	37	12	29	11	28
TOTAL	401	442	338	337	739	779	720	760	720	766

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 (rappel 2020 : âge moyen 41 ans et âge médian 40 ans).

Pour les agents fonctionnaires, l'âge moyen est 49 et l'âge médian 50 ans (rappel 2020 : âge moyen 50 ans et âge médian 50 ans).

PR : âge moyen et âge médian de 55 ans (rappel 2020 : âge moyen 55 ans et âge médian 55 ans)

MCF : âge moyen et âge médian 46 ans (rappel 2020 : âge moyen 47 ans et âge médian 46 ans)

PRAG : âge moyen et âge médian 47 ans (rappel 2020 : âge moyen 46 ans et âge médian 45 ans)

PRCE : âge moyen et âge médian de 48 ans (rappel 2020 : âge moyen 48 ans et âge médian 47 ans)

PEPS et PLP : âge moyen de 48 ans et âge médian de 47 ans (rappel 2020 : âge moyen de 48 ans et âge médian de 46 ans)

Pour les contractuels l'âge moyen est de 31 ans et l'âge médian de 28 ans (rappel 2020 : âge moyen 31 ans et âge médian 30 ans).

PAST : âge moyen de 53 ans et âge médian de 52 ans (rappel 2020 : âge moyen 55 ans et âge médian 54 ans).

MAST : âge moyen et âge médian 52 ans (Rappel 2020 : âge moyen 51 ans et âge médian 51 ans).

ATER : âge moyen 30 ans et âge médian 31 ans (Rappel 2020 : âge moyen 30 ans et âge médian 30 ans).

Doctorants : âge moyen 27 ans et âge médian 26 ans (Rappel 2020 : âge moyen 27 ans et âge médian 26 ans).

Chercheurs : âge moyen 39 ans et âge médian 34 ans (rappel 2020 : âge moyen 39 ans et âge médian 35 ans)

Autres (*) : âge moyen de 39 ans et âge médian de 37 ans (Rappel 2020 : âge moyen 39 ans et âge médian 35 ans).

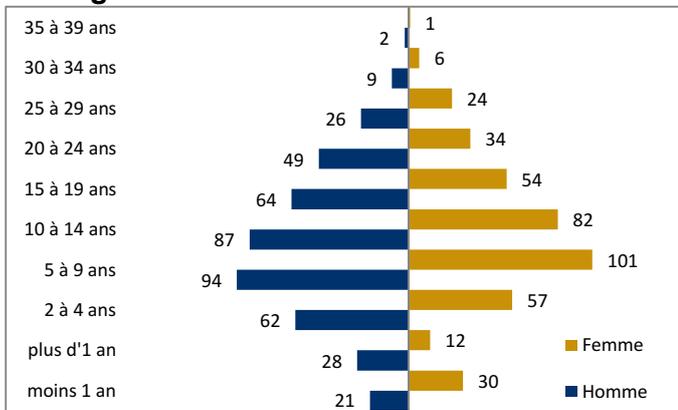
(*)Maître de langue, Professeur contractuel du 2nd degré

B - Ancienneté du personnel Enseignant au 31 décembre 2021

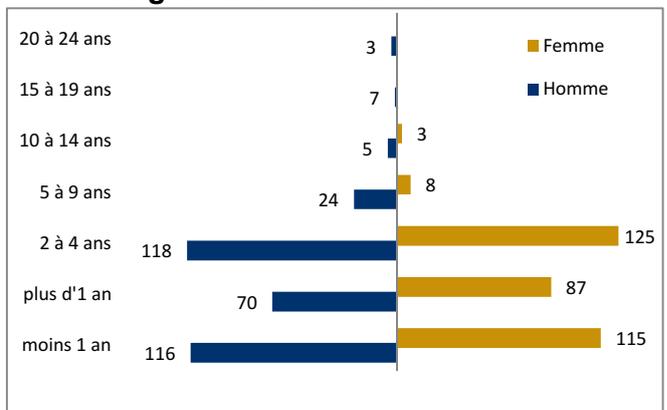
Ancienneté	Enseignants Fonctionnaires		Enseignants Contractuels		TOTAL		Rappel effectifs 2020		Rappel effectifs 2019	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
35 à 39 ans	1	2			1	2	0	1	1	2
30 à 34 ans	6	9			6	9	3	8	2	9
25 à 29 ans	24	26			24	26	16	19	21	19
20 à 24 ans	34	49		3	34	52	42	48	43	56
15 à 19 ans	54	64		1	54	65	53	73	58	72
10 à 14 ans	82	87	3	5	85	92	69	76	75	95
5 à 9 ans	101	94	8	24	109	118	95	106	101	107
2 à 4 ans	57	62	125	118	182	180	129	116	175	159
plus d'1 an	12	28	87	70	99	98	79	83	91	101
moins 1 an	30	21	115	116	145	137	200	225	153	146
Total	401	442	338	337	739	779	686	755	720	766

Source : Extraction BO Siham

Enseignants fonctionnaires



Enseignants contractuels



Pour les **personnels enseignants**, l'ancienneté moyenne est 7 ans et l'ancienneté médiane 3 ans .

(Rappel 2020 : ancienneté moyenne de 7ans et 1 mois et ancienneté médiane de 4 ans et 1 mois)

Pour les **personnels fonctionnaires**, l'ancienneté moyenne est 11 ans 1 mois et l'ancienneté médiane 10 ans .

(Rappel 2020 : ancienneté moyenne de 11 ans et 3 mois et ancienneté médiane de 10 ans et 3 mois)

PR : ancienneté moyenne 11 ans et 5 mois et ancienneté médiane 10 ans

(rappel 2020 : 11 ans 5 mois ancienneté moyenne et 10 ans et 3 mois ancienneté médiane)

MCF : ancienneté moyenne 10 ans et 9 mois et ancienneté médiane 10 ans

(rappel 2020 : 11 ans et 3 mois ancienneté moyenne et 10 ans et 3 mois ancienneté médiane)

PRAG : ancienneté moyenne 11 ans et 2 mois et ancienneté médiane 8 ans

(rappel 2020 : 10 ans et 8 mois ancienneté moyenne et 7 ans et 3 mois ancienneté médiane)

PRCE : ancienneté moyenne 10 ans et ancienneté médiane 9,5 mois

(rappel 2020 : 10 ans ancienneté moyenne et 9 ans et 3 mois ancienneté médiane)

PEPS et PLP : ancienneté moyenne 10 ans et ancienneté médiane 9,5 mois

(rappel 2020 : 9 ans 1 mois ancienneté moyenne et 8 ans et 3 mois ancienneté médiane)

Quant aux **agents contractuels**, l'ancienneté moyenne est 1 an et 7 mois et 1 an pour l'ancienneté médiane.

(Rappel 2020 : ancienneté moyenne de 2 ans et ancienneté médiane de 1 an et 3 mois)

PAST : ancienneté moyenne 7 ans et ancienneté médiane 6 ans

(rappel 2020 : 8 ans et 1 mois ancienneté moyenne et ancienneté médiane 6 ans et 3 mois)

MAST : ancienneté moyenne 7 ans et ancienneté médiane 6 ans

(rappel 2020 : 5 ans et 8 mois ancienneté moyenne et 5 ans et 3 mois ancienneté médiane)

ATER : ancienneté moyenne 1 an 5 mois et ancienneté médiane 1 an

(rappel 2020 : 1 an et 9 mois ancienneté moyenne et ancienneté médiane 1 an et 3 mois)

Doctorants : ancienneté moyenne 1 an 3 mois et ancienneté médiane 1 an

(rappel 2020 : 1 an et 5 mois ancienneté moyenne et ancienneté médiane 1 an et 3 mois)

Chercheurs : ancienneté moyenne 1 an 2 mois et ancienneté médiane 7 mois

(rappel 2020 : 1 an et 4 mois ancienneté moyenne et ancienneté médiane 9 mois)

Autres (*) : ancienneté moyenne 2 ans et ancienneté médiane 1 an 4 mois

(rappel 2020 : 1 an et 3 mois ancienneté moyenne et ancienneté médiane 3 mois)

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

LIEUX DE RESIDENCE

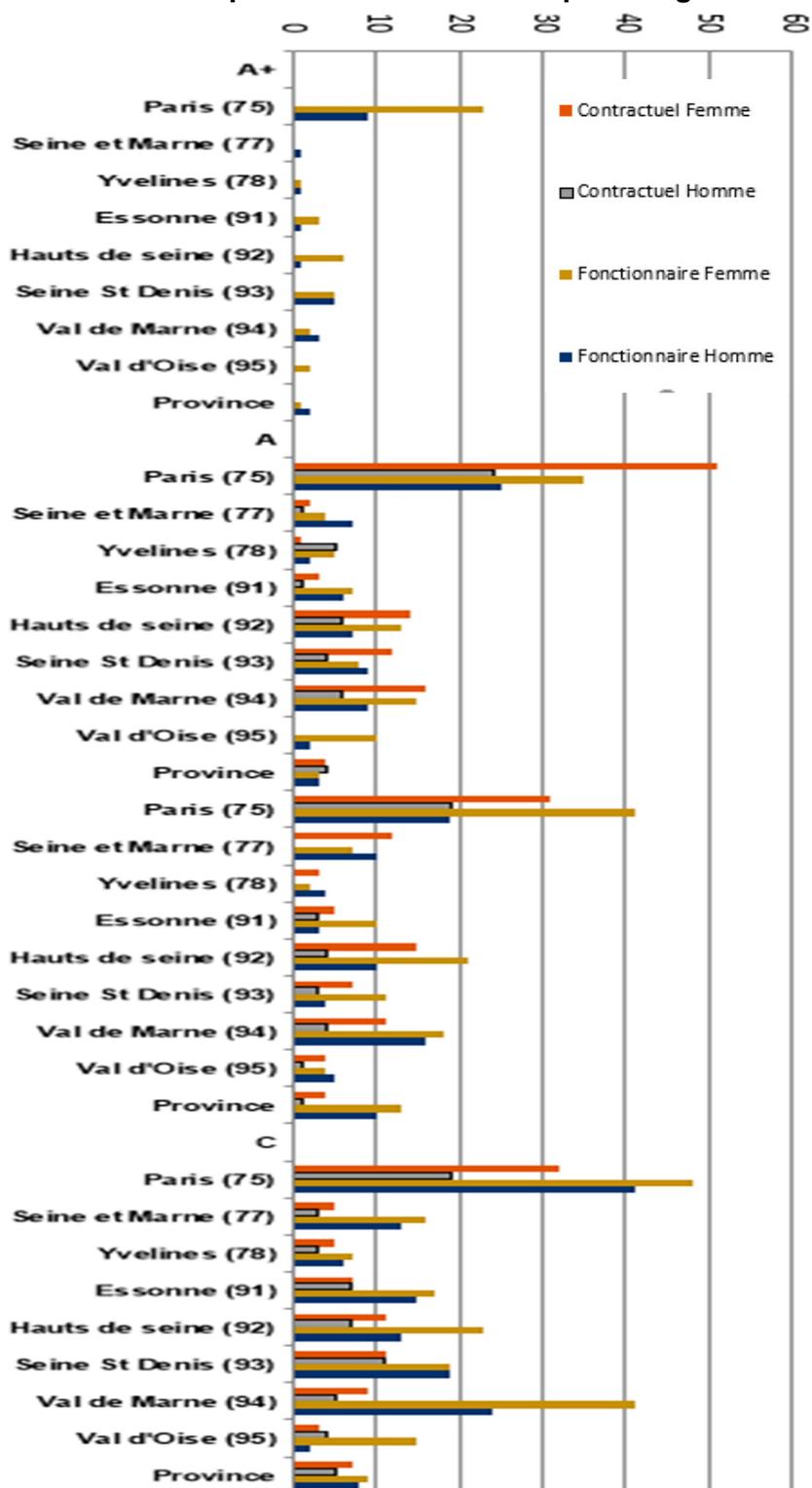
A - Lieux de résidence du personnel BIATSS au 31 décembre 2021

Catégorie/Lieu de résidence (*)	BIATSS						TOTAL	%	Rappel effectifs 2020	Rappel effectifs 2019
	Contractuel		Total	Fonctionnaire		Total				
	Femme	Homme		Femme	Homme					
A+	0	0	0	41	26	67	67	100%	68	66
Paris (75)				20	9	29	29	43,3%	32	32
Seine et Marne (77)					2	2	2	3,0%	1	1
Yvelines (78)				1	1	2	2	3,0%	2	2
Essonne (91)				4	1	5	5	7,5%	4	4
Hauts de seine (92)				6	1	7	7	10,4%	6	7
Seine St Denis (93)				4	5	9	9	13,4%	10	10
Val de Marne (94)				2	3	5	5	7,5%	4	5
Val d'Oise (95)				3	1	4	4	6,0%	4	2
Province				1	3	4	4	6,0%	5	3
A	116	67	183	93	69	162	345	100%	343	324
Paris (75)	54	31	85	32	27	59	144	41,7%	139	135
Seine et Marne (77)	4	4	8	3	5	8	16	4,6%	18	14
Yvelines (78)	4	5	9	6	2	8	17	4,9%	13	13
Essonne (91)	4	2	6	6	6	12	18	5,2%	19	17
Hauts de seine (92)	13	3	16	11	10	21	37	10,7%	44	40
Seine St Denis (93)	14	6	20	5	7	12	32	9,3%	33	33
Val de Marne (94)	16	7	23	12	7	19	42	12,2%	47	46
Val d'Oise (95)	1		1	10	1	11	12	3,5%	11	12
Province	6	9	15	8	4	12	27	7,8%	19	14
B	94	39	133	129	83	212	345	100%	323	335
Paris (75)	32	15	47	41	21	62	109	31,6%	105	110
Seine et Marne (77)	8	3	11	5	10	15	26	7,5%	28	29
Yvelines (78)	4	2	6	1	3	4	10	2,9%	9	9
Essonne (91)	5	3	8	15	8	23	31	9,0%	22	21
Hauts de seine (92)	10	5	15	21	8	29	44	12,8%	47	50
Seine St Denis (93)	14	3	17	10	5	15	32	9,3%	26	25
Val de Marne (94)	15	7	22	20	15	35	57	16,5%	51	49
Val d'Oise (95)	2	1	3	6	4	10	13	3,8%	14	14
Province	4		4	10	9	19	23	6,7%	21	28
C	82	70	152	171	146	317	469	100%	486	490
Paris (75)	36	18	54	38	45	83	137	29,2%	142	140
Seine et Marne (77)	5	5	10	13	11	24	34	7,2%	36	37
Yvelines (78)	3	3	6	5	4	9	15	3,2%	19	21
Essonne (91)	2	8	10	16	20	36	46	9,8%	44	46
Hauts de seine (92)	9	6	15	19	14	33	48	10,2%	50	54
Seine St Denis (93)	5	7	12	17	19	36	48	10,2%	57	60
Val de Marne (94)	11	14	25	36	20	56	81	17,3%	83	79
Val d'Oise (95)	6	5	11	15	4	19	30	6,4%	27	24
Province	5	4	9	12	9	21	30	6,4%	28	29
TOTAL BIATSS	292	176	468	434	324	758	1 226	100%	1 221	1 215
Paris (75)	122	64	186	131	102	233	419	34,2%	418	417
Seine et Marne (77)	17	12	29	21	28	49	78	6,4%	83	81
Yvelines (78)	11	10	21	13	10	23	44	3,6%	43	45
Essonne (91)	11	13	24	41	35	76	100	8,2%	89	88
Hauts de seine (92)	32	14	46	57	33	90	136	11,1%	147	151
Seine St Denis (93)	33	16	49	36	36	72	121	9,9%	126	128
Val de Marne (94)	42	28	70	70	45	115	185	15,1%	185	179
Val d'Oise (95)	9	6	15	34	10	44	59	4,8%	57	52
Province	15	13	28	31	25	56	84	6,9%	73	74
TOTAL	292	176	468	434	324	758	1 226	100%	1 221	1 215

Source : Extraction BO Siham

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

Effectifs BIATSS par lieu de résidence et par catégorie



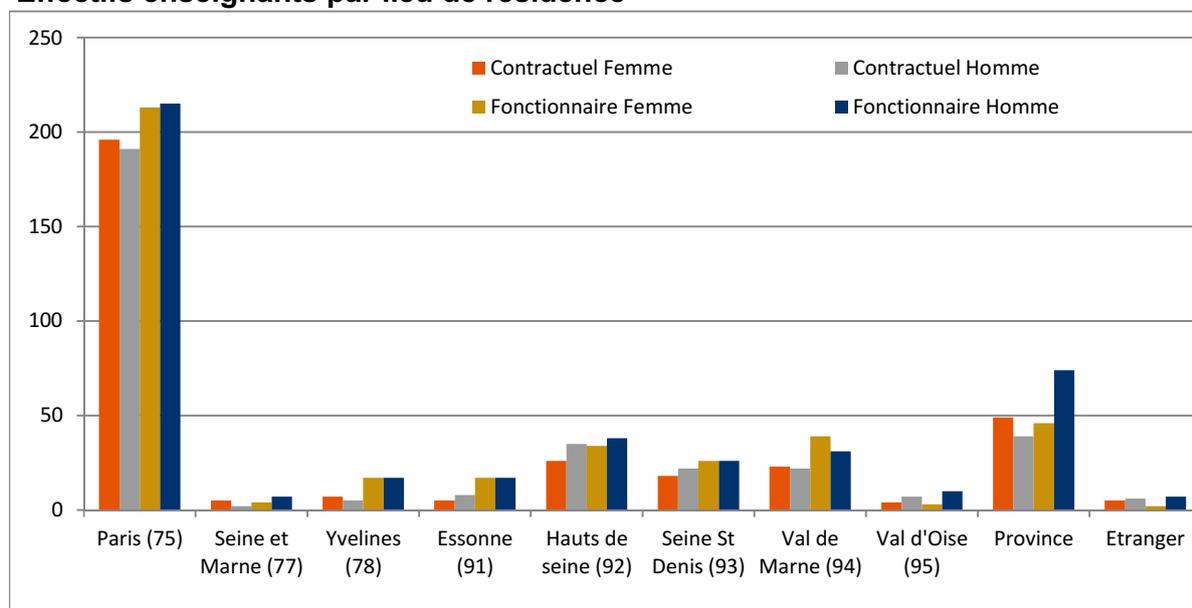
B - Lieux de résidence du personnel Enseignants au 31 décembre 2021

Lieu de résidence (*)	Enseignants						TOTAL	%	Rappel effectif 2020	Rappel effectif 2019
	Contractuel		Total	Fonctionnaire		Total				
	Femme	Homme		Femme	Homme					
Paris (75)	196	191	387	213	215	428	815	53,7%	830	847
Seine et Marne (77)	5	2	7	4	7	11	18	1,2%	18	15
Yvelines (78)	7	5	12	17	17	34	46	3,0%	42	46
Essonne (91)	5	8	13	17	17	34	47	3,1%	40	40
Hauts de seine (92)	26	35	61	34	38	72	133	8,8%	119	114
Seine St Denis (93)	18	22	40	26	26	52	92	6,1%	89	90
Val de Marne (94)	23	22	45	39	31	70	115	7,6%	122	124
Val d'Oise (95)	4	7	11	3	10	13	24	1,6%	23	22
Province	49	39	88	46	74	120	208	13,7%	181	169
Etranger	5	6	11	2	7	9	20	1,3%	16	19
TOTAL	338	337	675	401	442	843	1 518	100%	1 480	1 486

Source : Extraction BO Siham

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

Effectifs enseignants par lieu de résidence



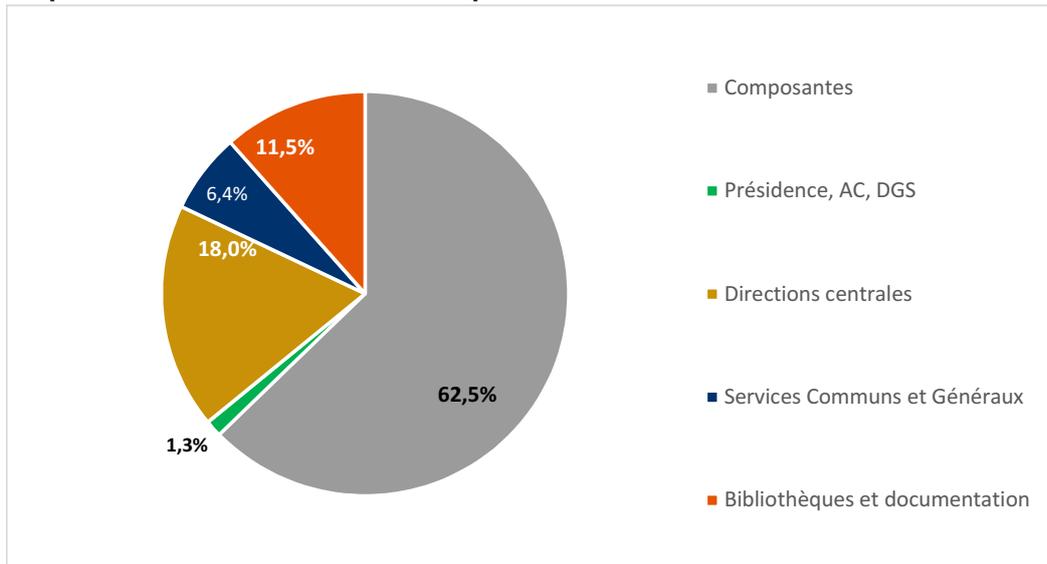
REPARTITION DANS LES STRUCTURES DE L'UNIVERSITE au 31 décembre 2021

I) SYNTHÈSE DES EFFECTIFS PHYSIQUES UP1

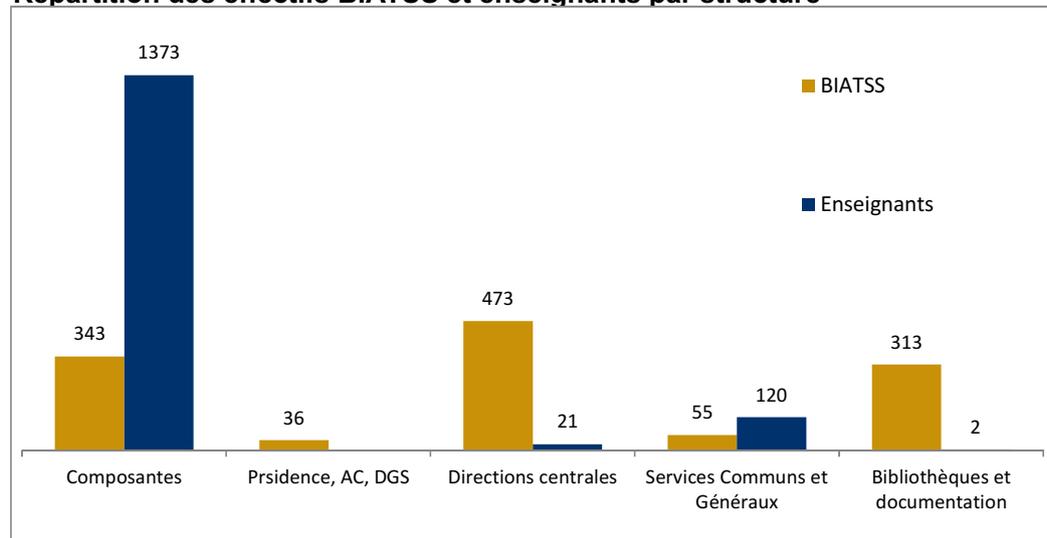
Structures (*)	BIATSS			ENSEIGNANTS			Total général	%	Rappel 2020	Rappel 2019
	Fonct	Contr	Total	Fonct	Contr	Total				
COMPOSANTES	189	154	343	753	620	1373	1716	62,5%	1651	1676
UFR 02/EES	21	19	40	90	94	184	224	8,2%	215	219
UFR 03/EHAAS	13	7	20	64	72	136	156	5,7%	151	152
UFR 04/EAS	13	11	24	55	36	91	115	4,2%	121	120
UFR 06/EMS	14	10	24	56	31	87	111	4,0%	106	102
UFR 08 Géographie	13	3	16	41	43	84	100	3,6%	100	99
UFR 09/EHS	20	12	32	107	80	187	219	8,0%	212	207
UFR 10 Philosophie	8	1	9	43	44	87	96	3,5%	97	92
UFR 11 Science politique	8	4	12	32	31	63	75	2,7%	73	74
UFR 27 Mathématiques et informatique	6	7	13	42	18	60	73	2,7%	73	76
EDS (dont IED ex CAVEJ)	56	55	111	189	159	348	459	16,7%	412	447
IDUP	2	1	3	9	4	13	16	0,6%	17	16
IEDES	3	8	11	10	3	13	24	0,9%	26	27
IREST	2	7	9	7	4	11	20	0,7%	22	19
ISST	7	2	9	8	1	9	18	0,7%	19	18
UNJF	1	1	2			0	2	0,1%	2	1
GRIDAUH	0	2	2			0	2	0,1%	1	2
Condorcet	2	4	6			0	6	0,2%	4	5
Présidence, AC, DGS et Directions centrales	304	205	509	1	20	21	530	19,3%	536	529
Présidence (dont DIRCOM pour 2020)	3	3	6			0	6	0,2%	20	19
Agence Comptable	15	9	24			0	24	0,9%	10	11
Direction Générale des Services	2	4	6			0	6	0,2%	24	27
Directions centrales	284	189	473	1	20	21	494	18,0%		
Administration des sites PMF/MSE	39	12	51			0	51	1,9%	52	53
D2P	1	3	4		5	5	9	0,3%		
DAFB	11	4	15			0	15	0,5%	17	18
DAJI	2	5	7			0	7	0,3%	7	8
DEVE	21	26	47			0	47	1,7%	52	46
DIRCOM (effectifs présidence pour 2020)	2	15	17			0	17	0,6%		
DIREVAL dont Labex	21	36	57		15	15	72	2,6%	85	72
DL	50	14	64			0	64	2,3%	61	64
DPEIP	15	4	19			0	19	0,7%	17	15
DPI	25	10	35			0	35	1,3%	36	34
DPSIE	10	1	11			0	11	0,4%	10	15
DRH	31	28	59			0	59	2,2%	55	59
DRI	6	15	21			0	21	0,8%	25	25
DSIUN	50	16	66	1		1	67	2,4%	65	63
Services Communs et Généraux	27	28	55	88	32	120	175	6,4%	165	155
FCPS	18	20	38	4	4	8	46	1,7%	45	41
UEFAPS	3	1	4	22		22	26	0,9%	27	26
Dép. langues	6	3	9	62	26	88	97	3,5%	93	88
CIPCEA (effectifs EDS pour 2020)	0	4	4		2	2	6	0,2%		
Bibliothèques et documentation	234	79	313	1	1	2	315	11,5%	342	340
BIBLIO CUJAS	69	22	91	1		1	92	3,4%	91	96
BIBLIO SORBONNE	115	33	148			0	148	5,4%	144	144
SCD	50	24	74		1	1	75	2,7%	71	74
CAVEJ (EDS/IED en 2021)			0			0	0	0,0%	36	26
Autres										
Fondation Paris 1		2	2			0	2	0,1%	4	0
UP1 (en attente affectation)	4		4		2	2	6	0,2%	3	1
Total général	758	468	1226	843	675	1518	2744	100%	2701	2701

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

Répartition des effectifs UP1 en % par structure



Répartition des effectifs BIATSS et enseignants par structure



II) Personnels BIATSS

Structures (1)	Fonctionnaires						Contractuels					Total général		Rappel 2020	Rappel 2019
	A+	A	B	C	Total	% (*)	A	B	C	Total	% (**)	Effectif	% (***)		
COMPOSANTES	6	44	46	93	189	55,1%	56	50	48	154	44,9%	343	28%	323	319
UFR 02/EES	2	4	6	9	21	52,5%	7	10	2	19	47,5%	40	3,3%	36	39
UFR 03/EHAAS	1	2	4	6	13	65%	2	1	4	7	35%	20	1,6%	19	19
UFR 04/EAS		3	4	6	13	54,2%		2	9	11	45,8%	24	2%	25	25
UFR 06/EMS		3	3	8	14	58,3%	1	4	5	10	41,7%	24	2%	24	20
UFR 08 Géographie		3	2	8	13	81,3%		1	2	3	18,8%	16	1,3%	17	18
UFR 09/EHS	1	8	7	4	20	62,5%	5	5	2	12	37,5%	32	2,6%	34	37
UFR 10 Philosophie		2	1	5	8	88,9%		1		1	11,1%	9	0,7%	9	8
UFR 11 Science politique		1	3	4	8	66,7%	2		2	4	33,3%	12	1%	13	13
UFR 27 Mathématiques et informatique		1	2	3	6	46,2%	2	3	2	7	53,8%	13	1,1%	12	12
EDS (dont IED ex CAVEJ)		14	13	29	56	50,5%	22	15	18	55	49,5%	111	9,1%	98	91
IDUP		1		1	2	66,7%	1			1	33,3%	3	0,2%	6	6
IEDES				3	3	27,3%	4	3	1	8	72,7%	11	0,9%	11	13
IREST				2	2	22,2%	5	2		7	77,8%	9	0,7%	10	8
ISST		1	1	5	7	77,8%	1		1	2	22,2%	9	0,7%	9	10
UNJF		1			1	50%	1			1	50%	2	0,2%	2	1
GRIDAUH					0	0%	1	1		2	100%	2	0,2%	1	2
Condorcet	2				2	33,3%	2	2		4	66,7%	6	0,5%	4	5
Présidence, AC, DGS et Directions centrales	19	82	91	112	304	59,7%	102	49	54	205	40,3%	509	41,5%	510	510
Présidence (dont DIRCOM pour 2020)	1			2	3	50%	3			3	50,0%	6	0,5%	20	19
Agence Comptable	1	2	5	7	15	62,5%	6	1	2	9	37,5%	24	2%	24	27
Direction Générale des Services	1	1			2	33,3%	3	1		4	66,7%	6	0,5%	10	11
Directions centrales	16	79	86	103	284	60%	90	47	52	189	40,0%	473	38,6%		
Administration des sites PMF/MSE		1	18	20	39	76,5%	1	1	10	12	23,5%	51	4,2%	52	53
D2P	1				1	25%	3			3	75,0%	4	0,3%		
DAFB		5	1	5	11	73,3%	4			4	26,7%	15	1,2%	17	18
DAJI		2			2	28,6%	5			5	71,4%	7	0,6%	7	8
DEVE	1	6	9	5	21	44,7%	2	6	18	26	55,3%	47	3,8%	52	46
DIRCOM (effectifs présidence pour 2020)		2			2	11,8%	15			15	88,2%	17	1,4%		
DIREVAL dont Labex		8	8	5	21	36,8%	25	8	3	36	63,2%	57	4,6%	60	54
DL	1	3	6	40	50	78,1%	2		12	14	21,9%	64	5,2%	61	64
DPEIP	2	10	1	2	15	78,9%	3	1		4	21,1%	19	1,5%	17	15
DPI	1	5	7	12	25	71,4%	1	5	4	10	28,6%	35	2,9%	36	34
DPSIE	1	1		8	10	90,9%			1	1	9,1%	11	0,9%	10	15
DRH		7	19	5	31	52,5%	10	15	3	28	47,5%	59	4,8%	55	59
DRI		2	3	1	6	28,6%	10	4	1	15	71,4%	21	1,7%	25	25
DSIUN	9	27	14		50	75,8%	9	7		16	24,2%	66	5,4%	64	62
Services Communs et Généraux	1	10	9	7	27	49,1%	7	15	6	28	50,9%	55	4,5%	122	122
FCPS	1	8	7	2	18	47,4%	6	13	1	20	52,6%	38	3,1%	37	35
UEFAPS		1	1	1	3	75%			1	1	25%	4	0,3%	5	4
Dép. langues		1	1	4	6	66,7%		1	2	3	33,3%	9	0,7%	9	9
CIPCEA (effectifs EDS pour 2020)					0	0%	1	1	2	4	100%	4	0,3%		
Bibliothèques et documentation	25	41	64	104	234	74,8%	16	19	44	79	25,2%	313	25,5%	252	255
BIBLIO CUJAS	11	10	19	29	69	75,8%	3	2	17	22	24,2%	91	7,4%	90	95
BIBLIO SORBONNE	21	7	29	58	115	78%	8	11	14	33	22%	148	12,1%	144	144
SCD	9	8	16	17	50	67,6%	5	6	13	24	32,4%	74	6,0%	71	74
Autres					4					2		6	0,5%		
Fondation Paris 1					0	0%	2			2	100%	2	0,2%	4	
UP1 (en attente affectation)	1		1	2	4	100%				0	0%	4	0,3%	3	5
Total général	52	177	211	318	758	61,8%	183	133	152	468	38,2%	1226	100%	1214	1219

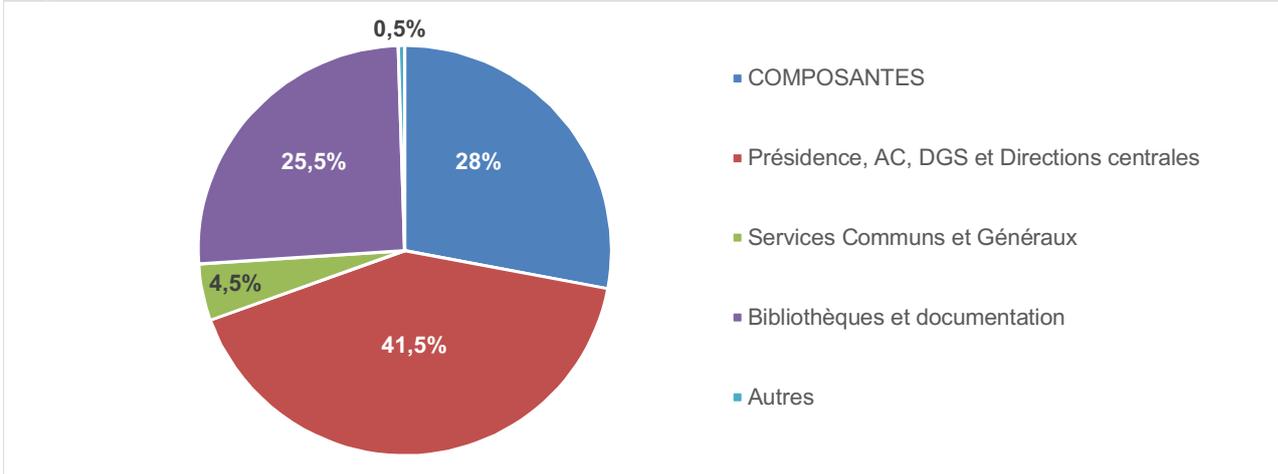
(1) les effectifs des laboratoires et écoles doctorales sont intégrés à leurs composantes respectives

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

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

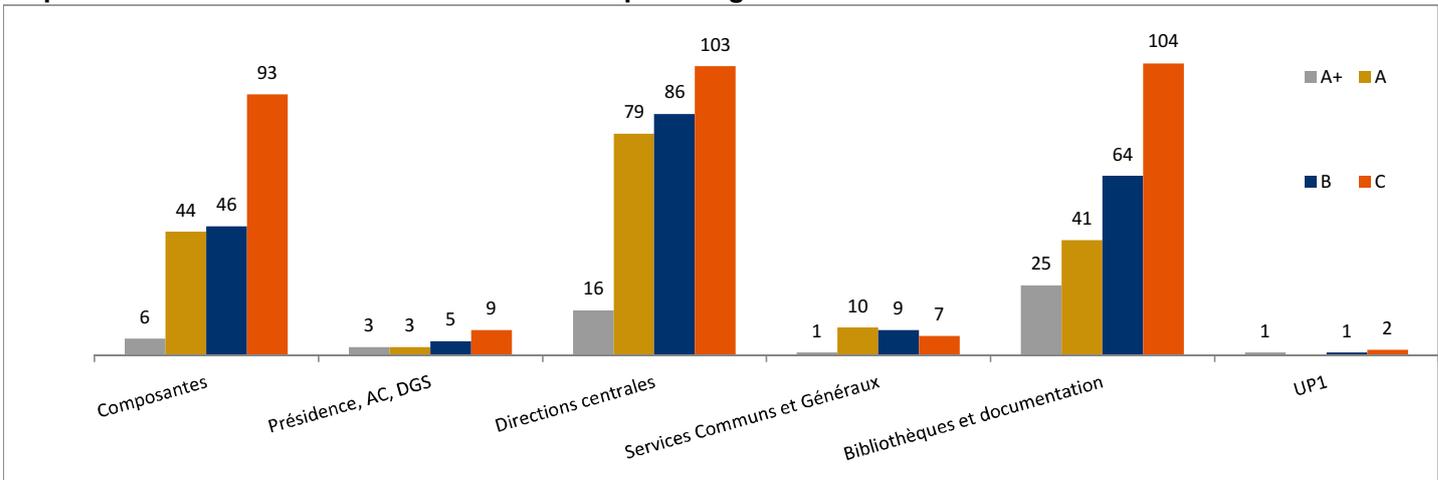
(***) % des effectifs de la structure sur l'effectif total UP1

Répartition des effectifs BIATSS en %



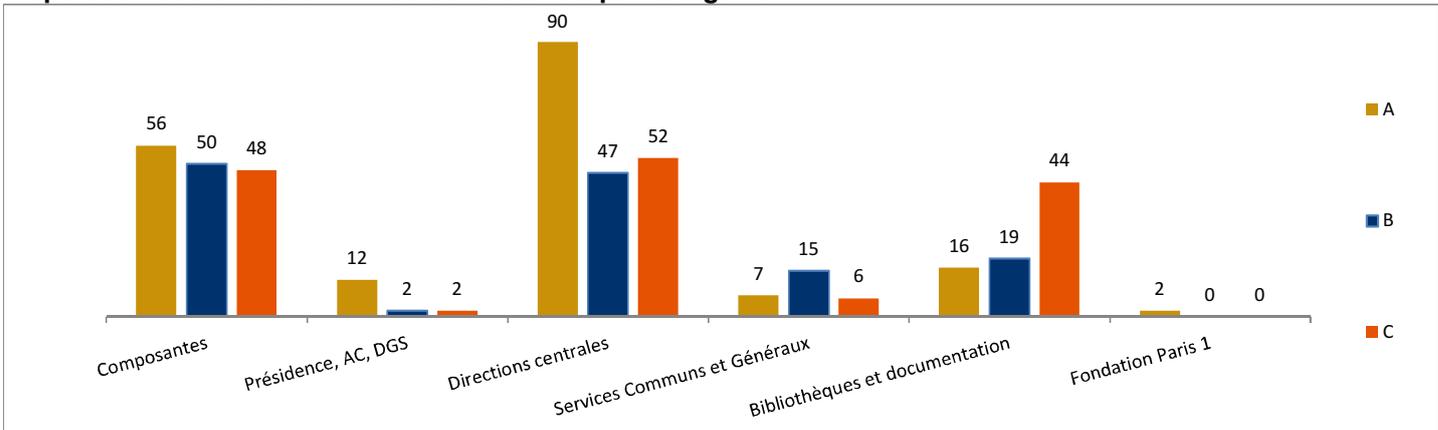
41,5% des effectifs BIATSS sont affectés au sein de la **Présidence, Agence comptable, DGS et Directions centrales**, 28% au sein des composantes et 25,5% en Bibliothèques et documentation.

Répartition des effectifs BIATSS fonctionnaires par catégorie



La **Présidence, l'Agence comptable, la DGS et les Directions centrales** accueillent **40,1 %** des personnels BIATSS fonctionnaires, alors que 30,9% en Bibliothèques et documentation et 24,9% sont affectés en composantes.

Répartition des effectifs BIATSS contractuels par catégorie



Pour les agents **contractuels** **43,8%** sont accueillis au sein de la **Présidence, Agence comptable, DGS et Directions centrales**, 32,9% dans les composantes et 16,9% en Bibliothèques et documentation.

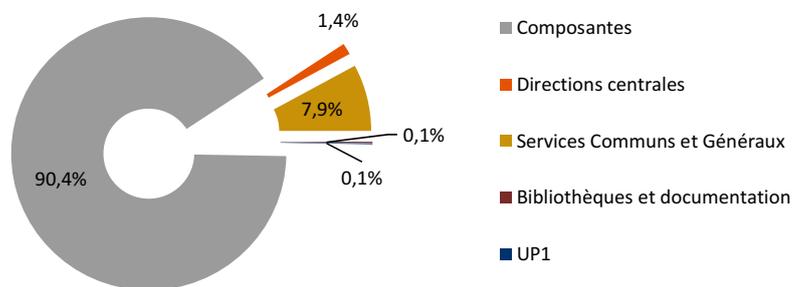
III) Personnels enseignants

Structures (**)	Fonctionnaires				Contractuels					Total général	%	Rappel 2020	Rappel 2019
	Enseignants 2nd degré	Enseignants chercheurs			PAST/MAST	ATER	Doctorant	Autre (*)	Total				
		PR	MCF	Total									
Composantes	32	297	424	753	45	192	369	14	620	1373	90,4%	1321	1349
UFR 02/EES	5	34	51	90	3	23	68		94	184	12,1%	179	180
UFR 03/EHAAS	2	24	38	64	4	19	48	1	72	136	9,0%	132	133
UFR 04/EAS	5	15	35	55	8	11	16	1	36	91	6,0%	96	95
UFR 06/EMS	3	16	37	56	4	17	10		31	87	5,7%	82	82
UFR 08 Géographie	1	19	21	41	6	10	26	1	43	84	5,5%	83	81
UFR 09/EHS	6	36	65	107	3	15	59	3	80	187	12,3%	178	170
UFR 10 Philosophie		20	23	43		13	31		44	87	5,7%	88	84
UFR 11 Science politique	1	16	15	32	1	10	19	1	31	63	4,2%	60	61
UFR 27 Mathématiques et informatique	1	15	26	42	2	12	4		18	60	4,0%	61	64
EDS (dont IED ex CAVEJ)	7	93	89	189	12	54	87	6	159	348	22,9%	314	356
IDUP		3	6	9		2	1	1	4	13	0,9%	11	10
IEDES		3	7	10		3			3	13	0,9%	15	14
IREST	1	1	5	7	2	2			4	11	0,7%	12	11
ISST		2	6	8		1			1	9	0,6%	10	8
Directions centrales	1	0	0	1	0	0	0	20	20	21	1,4%	26	19
DIREVAL dont Labex				0				15	15	15	1,0%	25	18
D2P				0				5	5	5	0,3%		
DSIUN	1			1					0	1	0,1%	1	1
Services Communs et Généraux	59	0	29	88	5	17	0	10	32	120	7,9%	114	107
FCPS	2		2	4	3			1	4	8	0,5%	8	6
UEFAPS	22			22					0	22	1,4%	22	22
Dép. langues	35		27	62		17		9	26	88	5,8%	84	79
CIPCEA (effectifs EDS pour 2020)					2				2	2			
Bibliothèques et documentation	1	0	0	1	0	0	1	0	1	2	0,1%	19	19
BIBLIO CUJAS	1			1					0	1	0,1%	1	1
SCD				0			1		1	1	0,1%		
CAVEJ (EDS/IED en 2021)				0					0	0	0,0%	18	18
UP1				0		2			2	2	0,1%	0	0
Total général	93	297	453	843	50	211	370	44	675	1518	100%	1480	1486

(*) Maître de langues, professeur du second degré, chercheur

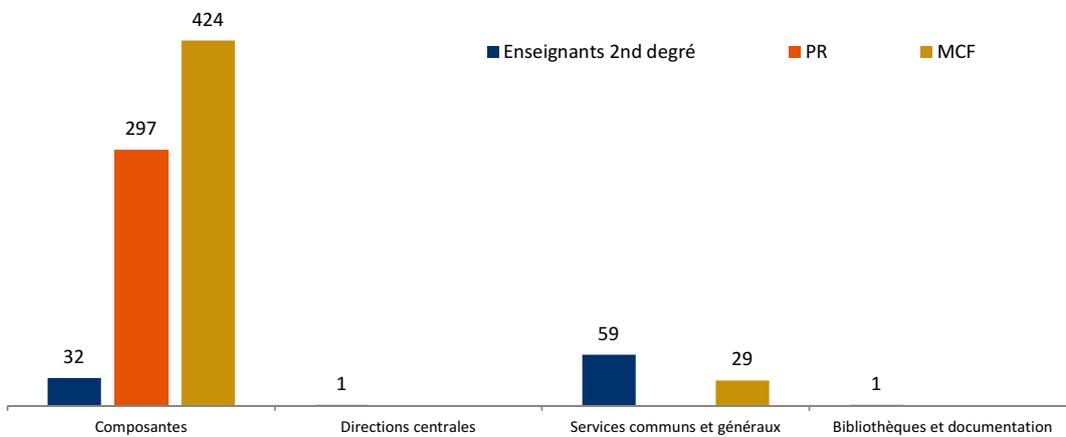
(**) les effectifs des laboratoires et écoles doctorales sont intégrés à leurs UFR respectifs

Répartition des effectifs enseignants par structure en %



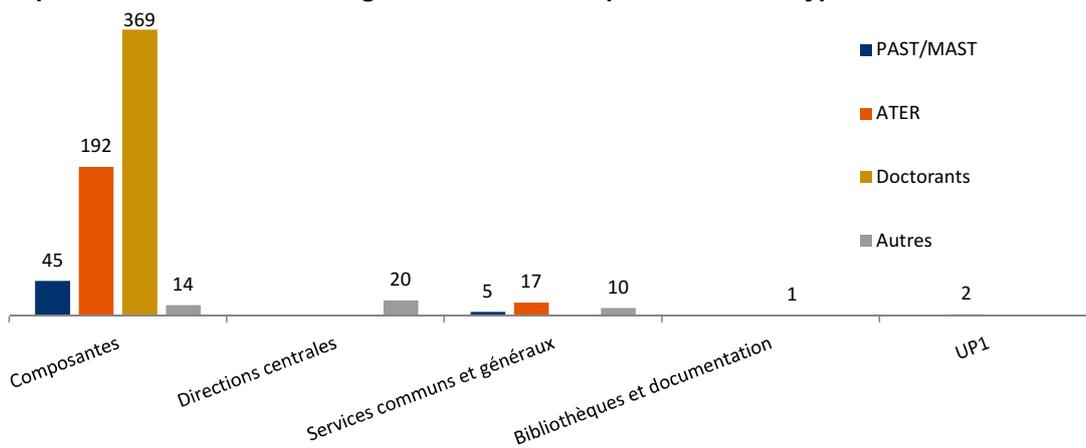
90,4% des effectifs enseignants sont affectés au sein des composantes de l'université Paris 1.

Répartition des effectifs enseignants fonctionnaires par structure et filière



Pour les personnels enseignants fonctionnaires, 89,3% des effectifs sont affectés au sein des composantes de l'université.

Répartition des effectifs enseignants contractuels par structure et type de contrat



Les composantes de l'université Paris 1 accueillent 91,9% des effectifs des personnels enseignants contractuels.

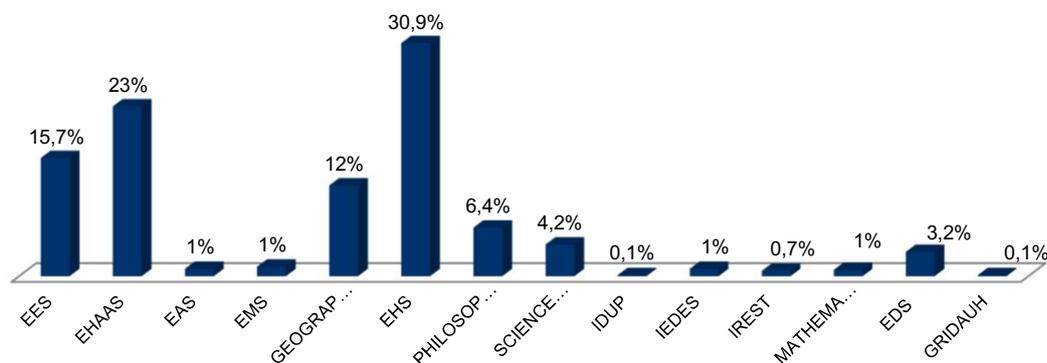
IV) Personnels hébergés

Structure d'accueil (*)/Organisme de rattachement	CNRS	INRA	INRAP	IRD	Autres établissements (**)	TOTAL	%	Rappel 2020	Rappel 2019
EES	66	9		2	35	112	15,7%	105	93
EHAAS	99	1	36		25	161	23%	156	161
EAS	4				3	7	1%	9	11
EMS					9	9	1%	5	9
GEOGRAPHIE	56		4	11	15	86	12%	83	112
EHS	157		1	3	60	221	30,9%	202	221
PHILOSOPHIE	39				7	46	6,4%	38	56
SCIENCE POLITIQUE	25				5	30	4,2%	28	23
IDUP					1	1	0,1%	0	2
IEDES				6	1	7	1%	7	6
IREST					5	5	0,7%	1	
MATHEMATIQUES ET INFORMATIQUE	1				5	6	1%	4	5
EDS	12	2			9	23	3,2%	18	22
GRIDAUH					1	1	0,1%	1	1
BIS						0	0%	0	1
Condorcet						0	0%	0	3
DRI						0	0%	0	1
IAE						0	0%	0	
TOTAL	459	12	41	22	181	715	100,0%	657	727

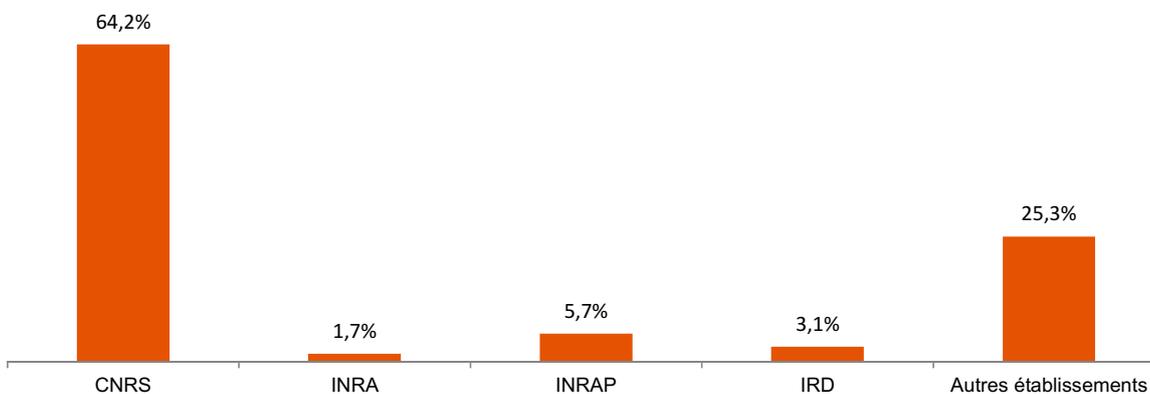
(*) les laboratoires de recherche accueillant les personnels hébergés sont répartis par UFR

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

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



Organismes de rattachement des personnels hébergés en %

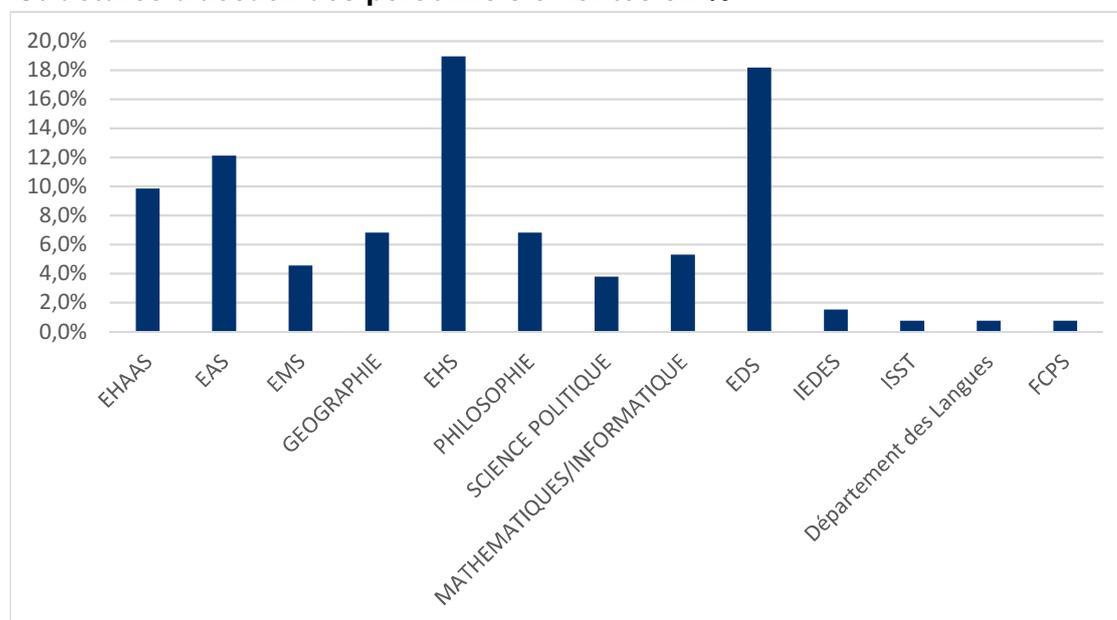


V) Personnels émérites

Structure d'accueil	TOTAL	%	Rappel 2020		Rappel 2019	
EES	13	9,8%	14	11,7%	13	11,7%
EHAAS	13	9,8%	11	9,2%	11	9,9%
EAS	16	12,1%	14	12%	10	9%
EMS	6	4,5%	6	5,0%	5	4,5%
GEOGRAPHIE	9	6,8%	7	6%	7	6%
EHS	25	18,9%	22	18,3%	21	18,9%
PHILOSOPHIE	9	6,8%	8	7%	7	6%
SCIENCE POLITIQUE	5	3,8%	4	3%	4	4%
MATHEMATIQUES/INFORMATIQUE	7	5,3%	5	4%	6	5%
EDS	24	18,2%	24	20,0%	22	19,8%
IEDES	2	1,5%	2	2%	2	2%
ISST	1	0,8%	1	1%	1	1%
Département des Langues	1	0,8%	1	1%	1	1%
FCPS	1	0,8%	1	1%	1	1%
TOTAL	132	100%	120	100%	111	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 (EXECUTION 2021)

			(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	821		821
			CDI	1	-	1
	Non permanents	CDD	466	35	501	
S/total EC			1 288	35	1 323	
Elèves fonctionnaires stagiaires des ENS			-	-	-	
BIATSS	Permanents	Titulaires	739		739	
		CDI	53	25	79	
	Non permanents	CDD	230	139	369	
S/total Biatss			1 022	165	1 187	
Totaux			2 311	199	2 510	
					Plafond global des emplois voté par le CA	
Rappel du plafond des emplois fixé par l'Etat			2 321			

Au 31 décembre 2020, le plafond d'emploi Etat s'élevait à 2323.
La baisse est expliquée par une diminution des contrats doctoraux sur appel d'offre.

II) Occupations et vacances de postes au 31/12/2021

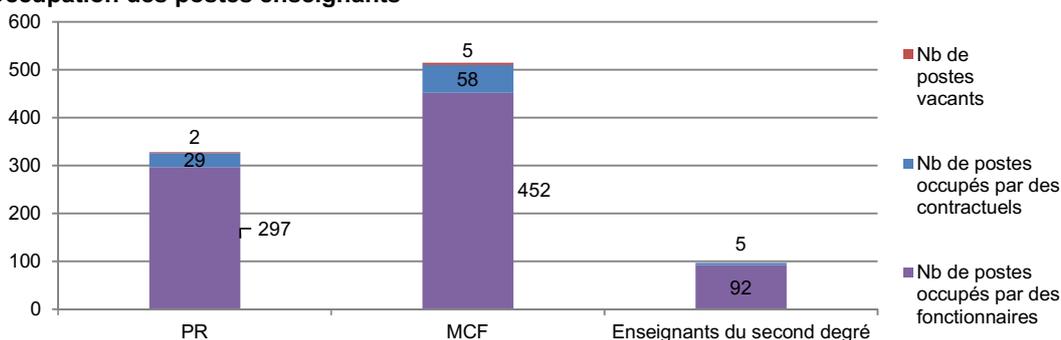
A - Occupations des postes

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 2020*	Rappel nb de postes vacants 2019
Personnels enseignants						
PR	328	297	29	2		1
MCF	515	452	58	5		1
Enseignants du second degré	97	92	5			2
Total	940	841	92	7		4
Personnels BIATSS						
Directeur Général des Services	1		1			
Agent comptable	1	1				
ADMENESR	2	1		1		0
AAE	24	18	3	3		4
SAENES	33	24	7	2		2
ADJENES	91	69	18	4		8
Conservateur Général	6	5		1		
Conservateur	41	38	1	2		2
Bibliothécaire	23	20	3			1
BIBAS	59	51	6	2		1
Magasinier	92	85	5	2		1
Technicien d'art	4	3		1		
IGR RF	29	25	3	1		
IGE RF	136	105	25	6		
ASI RF	41	30	7	4		1
TECH RF	155	118	27	10		2
ATRF	179	150	23	6		1
Infirmier	2	1		1		
Assistante sociale	1	0	1			
Total	920	744	130	46		23

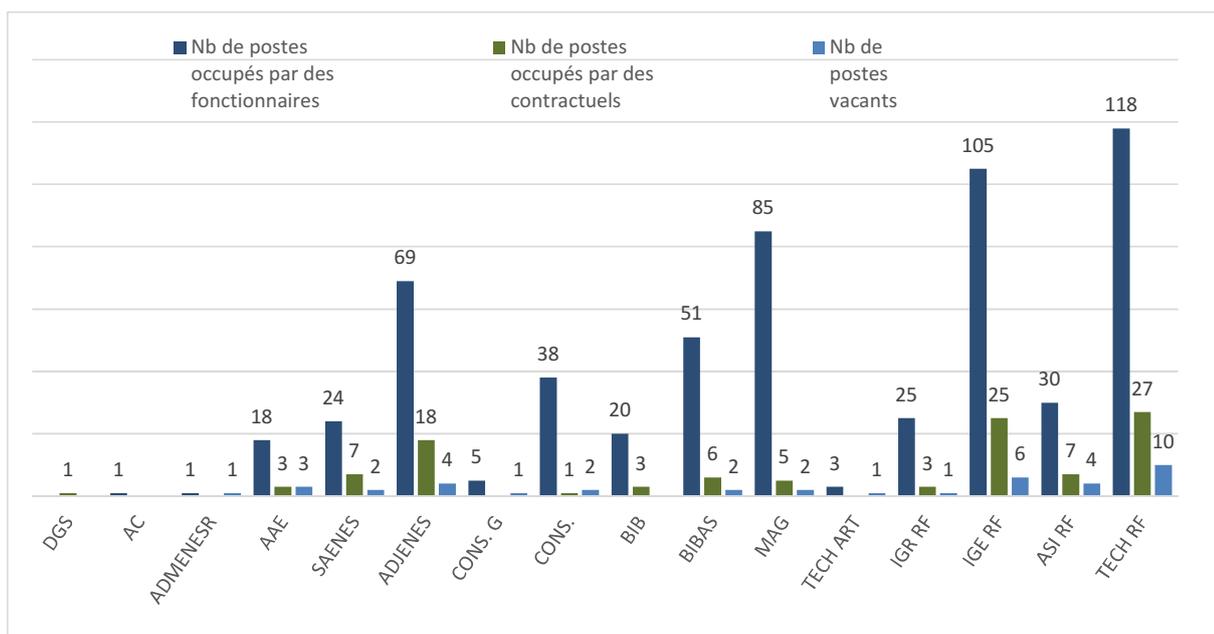
Source Siham

* Information non disponible car données non fiables

Occupation des postes enseignants



Occupation des postes BIATSS



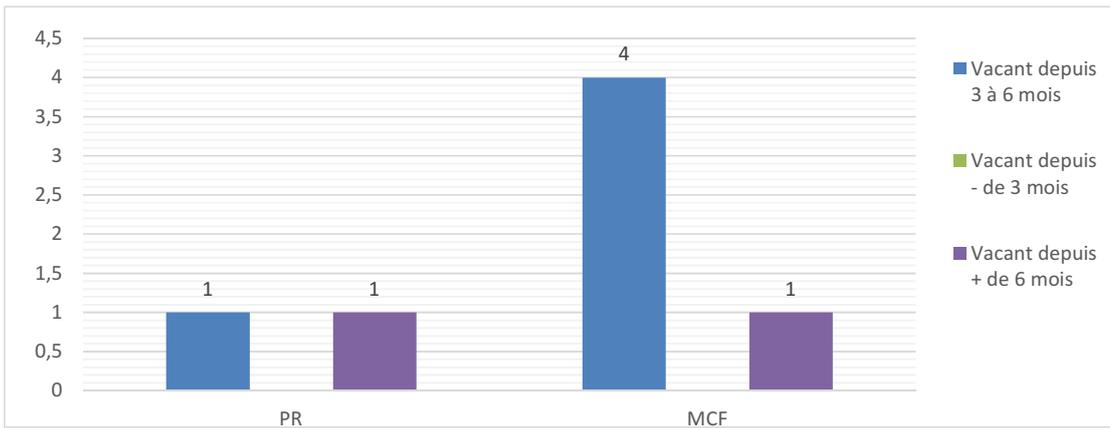
B - Vacances de postes

Catégorie d'emploi	Vacant depuis - de 3 mois	Vacant depuis 3 à 6 mois	Vacant depuis + de 6 mois	Total	Rappel Total 2020 *	Rappel Total 2019
Personnels enseignants						
PR		1	1	2		1
MCF		4	1	5		1
Enseignants du second degré				0		2
Total		5	2	7		4
Personnels BIATSS						
ADMENESR		1		1		0
AAE		2	1	3		4
SAENES		1	1	2		2
ADJENES		2	2	4		8
Conservateur G		1		1		
Conservateur		1	1	2		2
Bibliothécaire				0		1
BIBAS		2		2		1
Magasinier		1	1	2		1
Technicien d'art		1		1		
IGR RF			1	1		0
IGE RF	3	2	1	6		0
ASI RF	3		1	4		1
TECH RF	3	1	6	10		2
ATRF	1	2	3	6		1
Inf		1		1		
Total	10	18	18	46		23

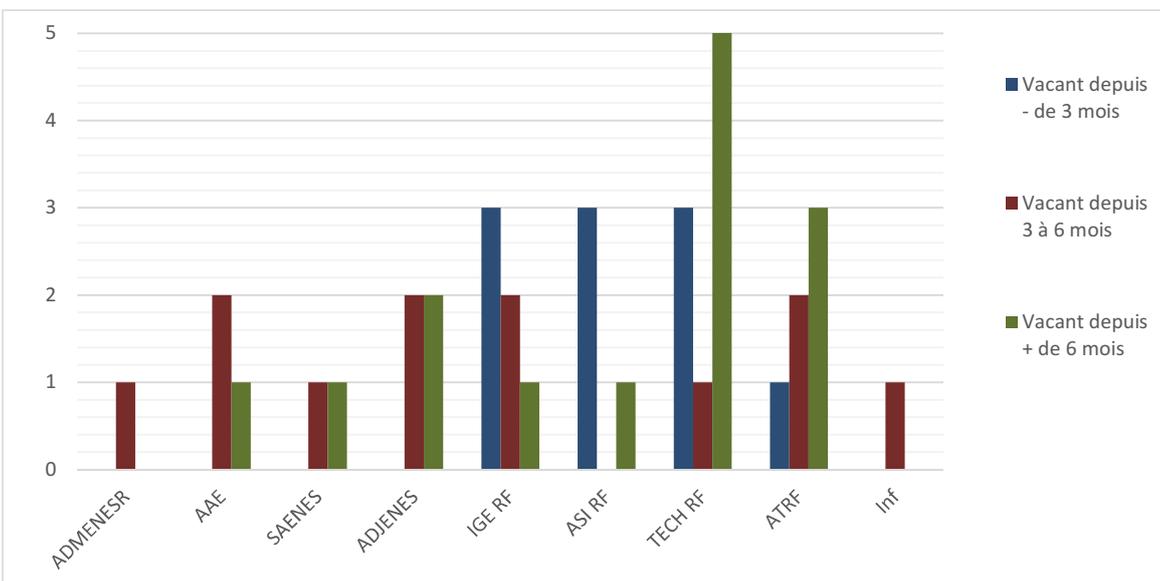
Source Siham

* Information non disponible car données non fiables

Vacances de postes enseignants



Vacances de postes BIATSS





CARRIÈRE ET RÉMUNÉRATIONS

LES RECRUTEMENTS ET LES DÉPARTS

I) Synthèse des arrivées et départs en 2021

Population	Arrivées (1)			Départs (2)			Taux de rotation (%)	Rappel 2020 Taux de rotation (%)	Rappel 2019 Taux de rotation (%)
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total			
BIATSS	115	64	179	116	58	174	14,2%	16,8%	19,2%
Fonctionnaires	30	11	41	46	18	64	6,9%	8,5%	8,6%
Contractuels	85	53	138	70	40	110	26,1%	30,8%	39,5%
Enseignants	144	137	281	125	118	243	17,7%	15,6%	17,6%
Fonctionnaires	28	24	52	16	16	32	5,1%	5,5%	5,3%
Contractuels	116	113	229	109	102	211	33,8%	28,4%	33,1%
TOTAL	259	201	460	241	176	417	16,1%	16,1%	18,3%
Rappel Total 2020	238	198	436	262	184	436			
Rappel Total 2019	298	217	515	264	202	466			

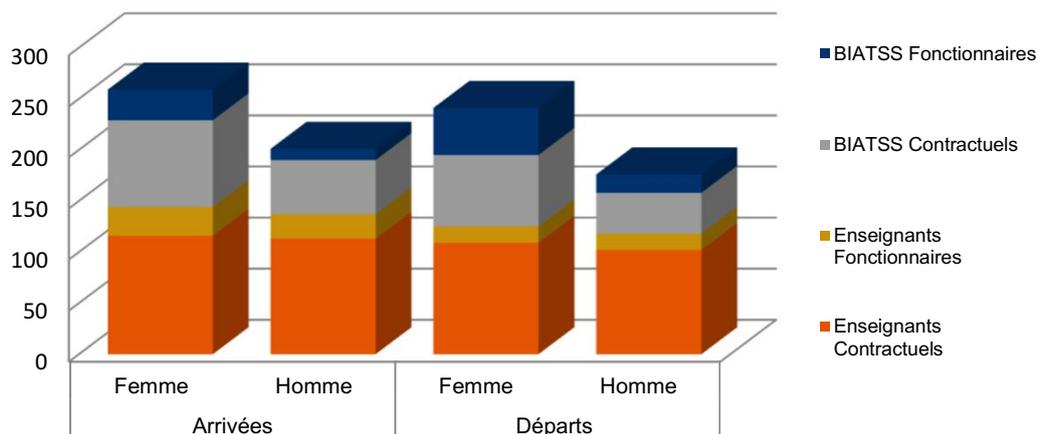
(1) concours, mutations, détachements, recrutement ANT

Sources : Siham, Analyses des entrées/sorties 2020 et 2021

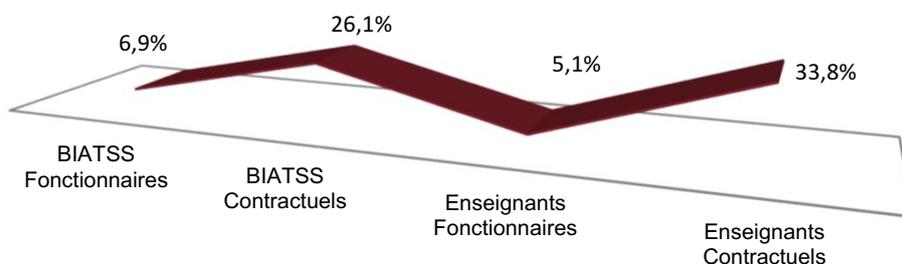
(2) concours, mutations, retraites, autres fins de fonction/contrat

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 31/12/2021



Taux de rotation à l'Université Paris 1 Panthéon Sorbonne au 31/12/2021



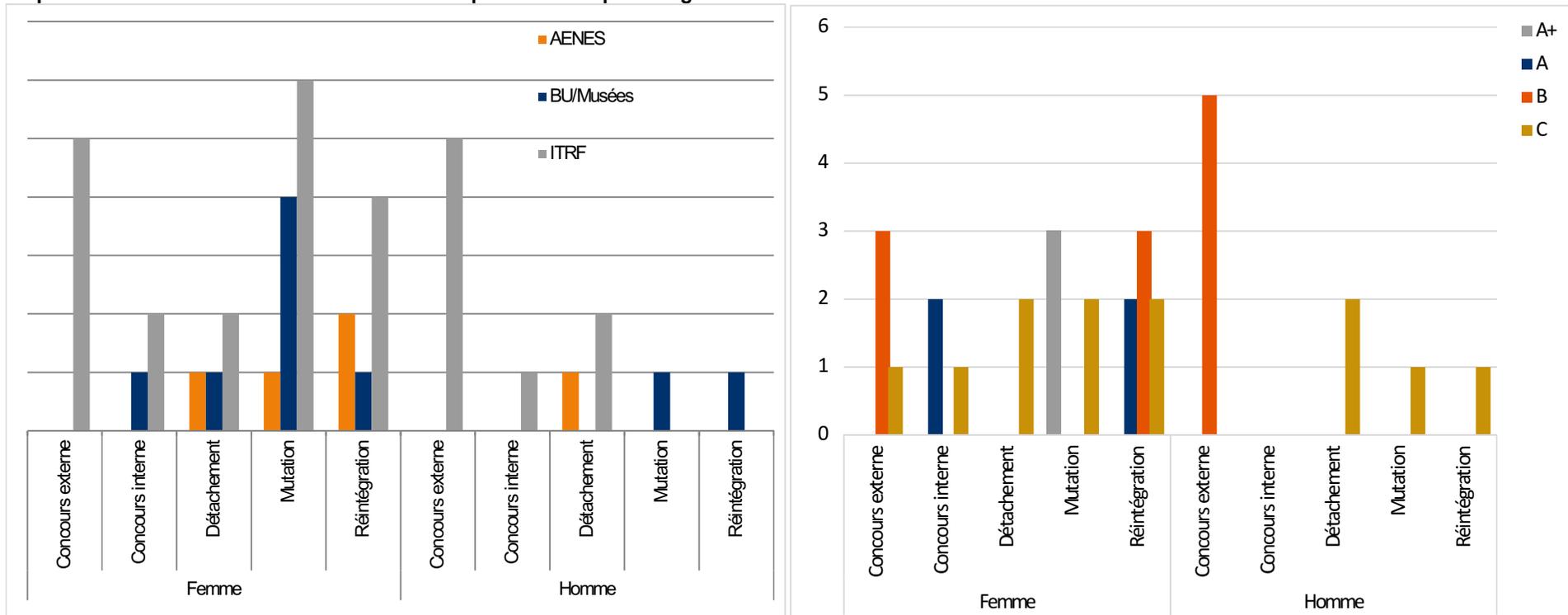
II) PERSONNELS BIATSS

A - Arrivées des BIATSS fonctionnaires

Corps et Catégorie /Voie d'accès	Femme						Homme						Total général	Rappel 2020	Rappel 2019
	Concours externe	Concours interne	Détachement	Mutation	Réintégration	Total	Concours externe	Concours interne	Détachement	Mutation	Réintégration	Total			
AENES			1	1	2	4			1			1	5	9	12
A+													0	0	0
ADMENESR													0	0	0
A													0	2	0
AAE													0	2	0
B					1	1							1	0	1
SAENES					1	1							1	0	1
C			1	1	1	3			1			1	4	7	11
ADJENES			1	1	1	3			1			1	4	7	11
BU/Musées		1	1	4	1	7				1	1	2	9	15	12
A+			1	2		3							3	5	1
CONS. GEN.													0	0	0
CONS			1	2		3							3	5	1
A		1			1	2							2	2	1
BIBLIOTH.		1			1	2							2	2	1
B				2		2							2	6	3
BIBAS				2		2							2	6	3
C									1	1		2	2	2	7
MAGASINIER									1	1		2	2	2	7
ITRF	5	2	2	6	4	19	5	1	2			8	27	31	24
A+				1		1							1	1	2
IGR				1		1							1	1	1
A	1	1		2	1	5			1			1	6	7	6
IGE				2		2			1			1	3	4	3
ASI	1	1			1	3							3	3	3
B	3		1	2	2	8	5	1				6	14	13	8
TECH RF	3		1	2	2	8	5	1				6	14	13	8
C	1	1	1	1	1	5			1			1	6	10	8
ATRF	1	1	1	1	1	5			1			1	6	10	9
Total général	5	3	4	11	7	30	5	1	3	1	1	11	41	55	48

Sources : Siham

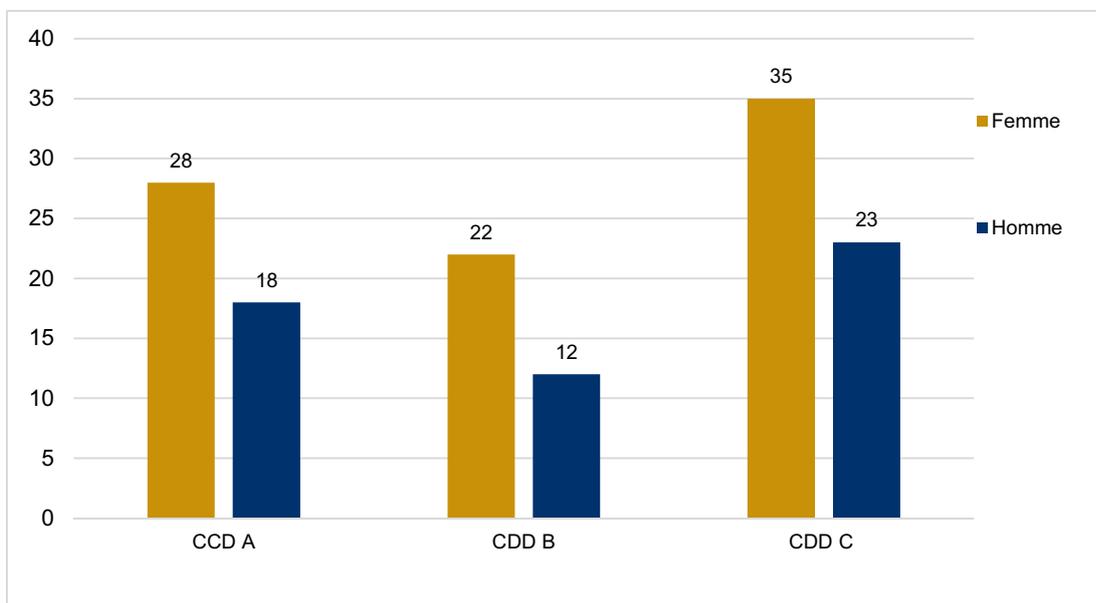
Répartition des arrivées BIATSS fonctionnaires par filières et par catégories au 31 décembre 2021

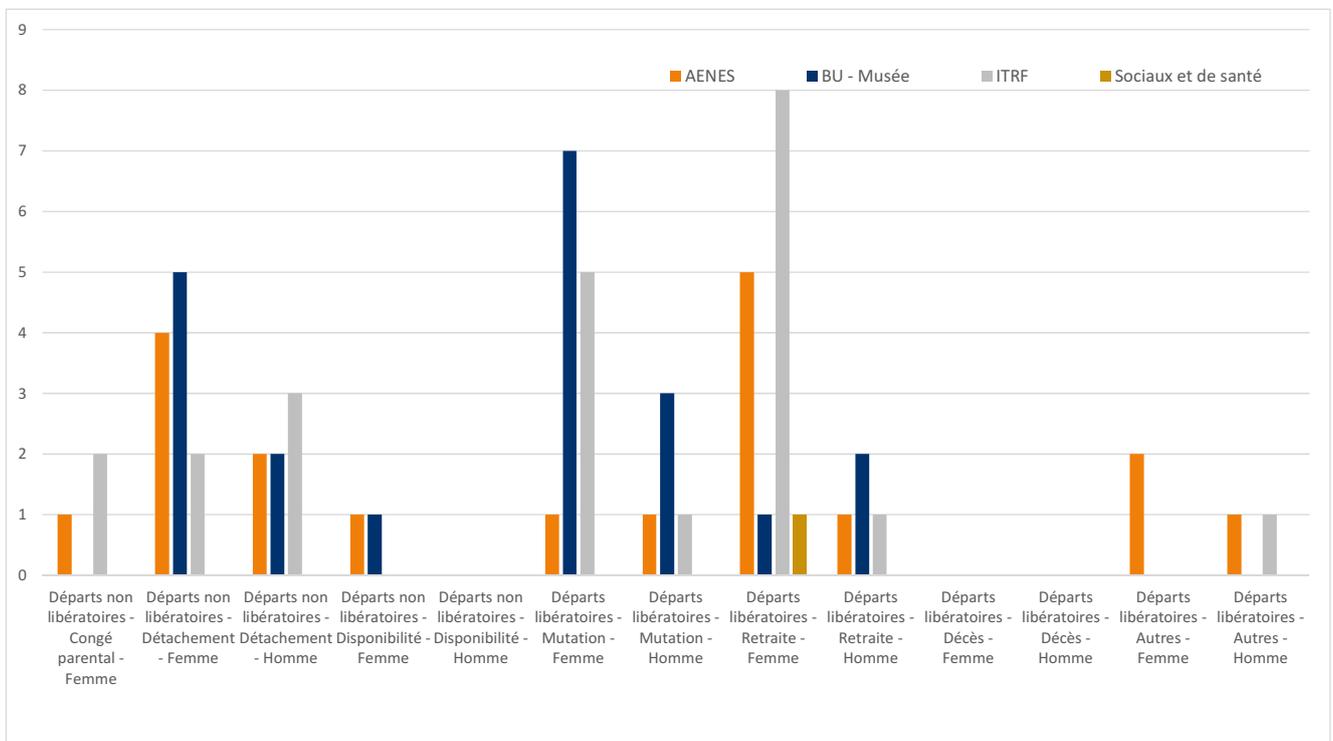


B - Arrivées des BIATSS Contractuels

Type de contrat /Catégorie	Femme	Homme	Total	Rappel 2020	Rappel 2019
CDD	85	53	138	155	186
A	28	18	46	62	54
B	22	12	34	38	55
C	35	23	58	55	77
CDI			0	1	2
A			0	1	2
TOTAL	85	53	138	156	188

Sources: analyse des départs arrivées/Siham



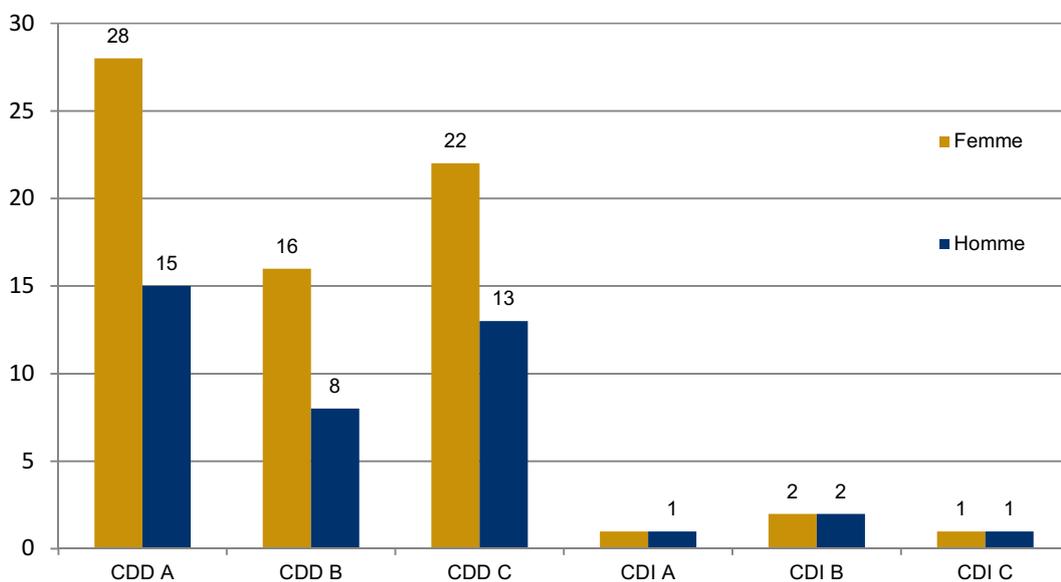


D - Départs des BIATSS Contractuels

Fins de contrat intervenues en 2021

Type de contrat/Catégorie	Femme	Homme	Total	Rappel 2020	Rappel 2019
CDD	66	36	102	124	158
A	28	15	43	53	70
B	16	8	24	36	45
C	22	13	35	35	43
CDI	4	4	8	3	5
A	1	1	2	0	0
B	2	2	4	1	2
C	1	1	2	2	3
Total	70	40	110	127	163

Source : analyse données Siham



III) PERSONNELS ENSEIGNANTS

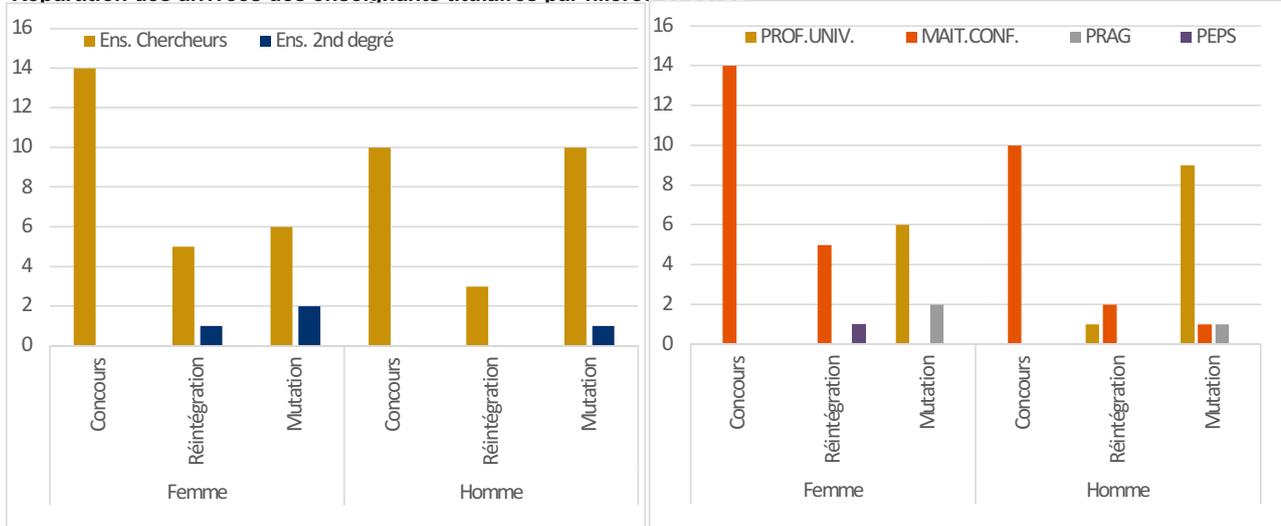
A - Arrivées des enseignants fonctionnaires

Corps/Voie d'accès	Femme				Homme				Total général	Rappel 2020	Rappel 2019
	Concours	Réintégration(1)	Mutation	Total	Concours	Réintégration(1)	Mutation	Total			
Ens. Chercheurs	14	5	6	25	10	3	10	23	48	36	38
PROF.UNIV.			6	6		1	9	10	16	14	15
MAIT.CONF.	14	5		19	10	2	1	13	32	22	23
Ens. 2nd degré	0	1	2	3	0	0	1	1	4	5	7
PRCE				0				0	0	0	1
PRAG			2	2			1	1	3	3	6
PEPS		1		1				0	1	2	0
Total général	14	6	8	28	10	3	11	24	52	41	45

Sources : analyse des données /Siham

(1) retour disponibilité, congé parental ou détachement

Répartition des arrivées des enseignants titulaires par filières et corps

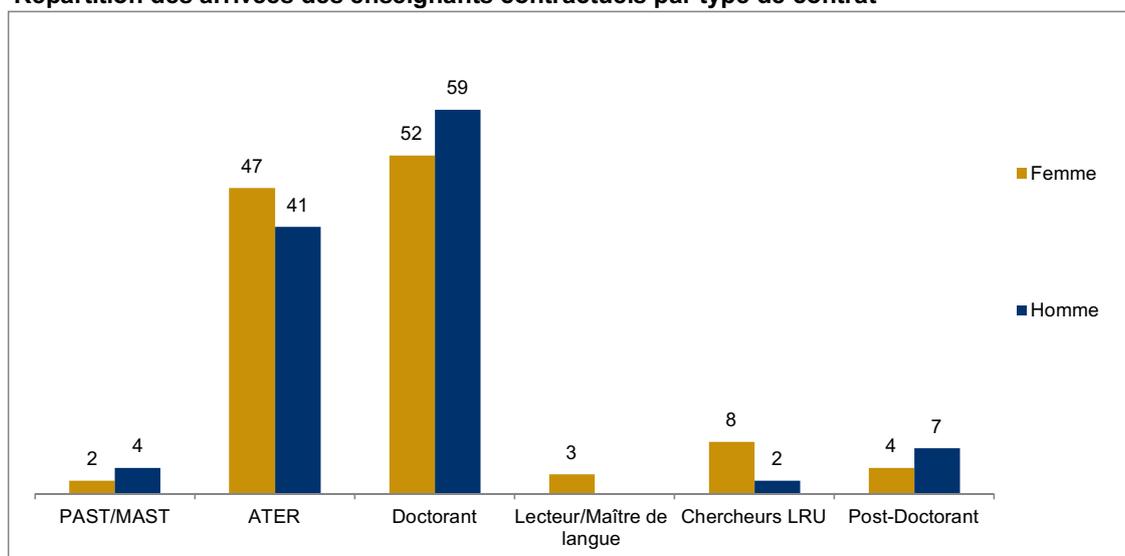


B - Arrivées des enseignants contractuels

Type de contrat	Femme	Homme	Total	Rappel 2020	Rappel 2019
PAST/MAST	2	4	6	2	2
ATER	47	41	88	65	95
Doctorant	52	59	111	104	110
Lecteur/Maître de langue	3		3	7	1
Chercheurs LRU	8	2	10	6	26
Post-Doctorant	4	7	11		
Total	116	113	229	184	234

Sources : Siham

Répartition des arrivées des enseignants contractuels par type de contrat

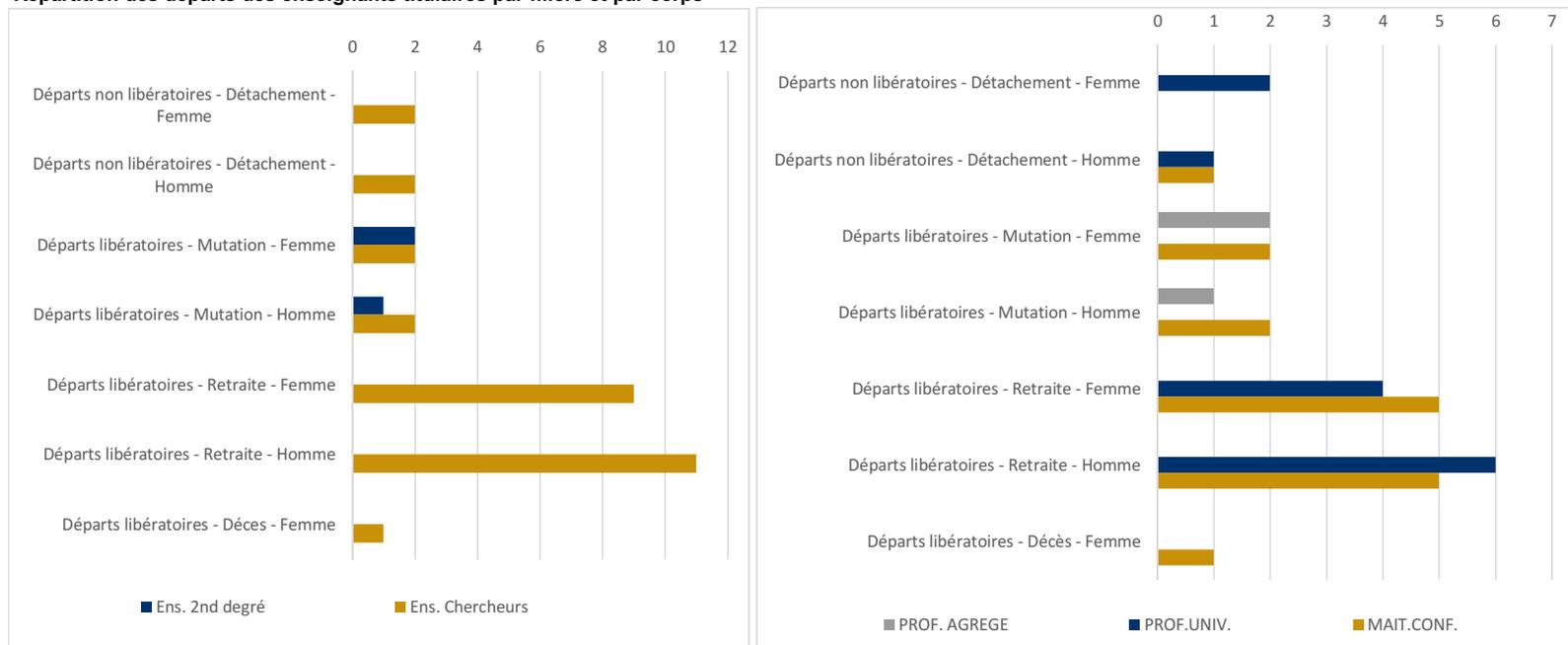


C - Départs des enseignants fonctionnaires

Filière et corps /Motif de départ	Départs non libératoires							Départs libératoires								Total général	Rappel Total 2020	Rappel Total 2019	
	Congé parental	Détachement		Disponibilité		Mise à disposition	Total	Mutation		Retraite		Décès		Autres départs					Total
	Femme	Femme	Homme	Femme	Homme	Homme		Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme				
Ens. 2nd degré	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0	3	3	6	7
PROF. CERT.							0									0	0	2	0
PRO. AGREGE							0	2	1							3	3	3	5
PROF. EPS							0									0	0	1	2
Ens. Chercheurs	0	2	2	0	0	0	4	2	2	9	11	1	0	0	0	25	29	43	35
PROF.UNIV.		2	1				3			4	6					10	13	13	13
MAIT.CONF.			1				1	2	2	5	5	1				15	16	30	22
Total général	0	2	2	0	0	0	4	4	3	9	11	1	0	0	0	28	32	49	42

Sources : analyse départs/Siham

Répartition des départs des enseignants titulaires par filière et par corps



En 2021, l'âge moyen de départ en retraite des personnels enseignants fonctionnaires est de 66 ans (66,5 ans en 2020).

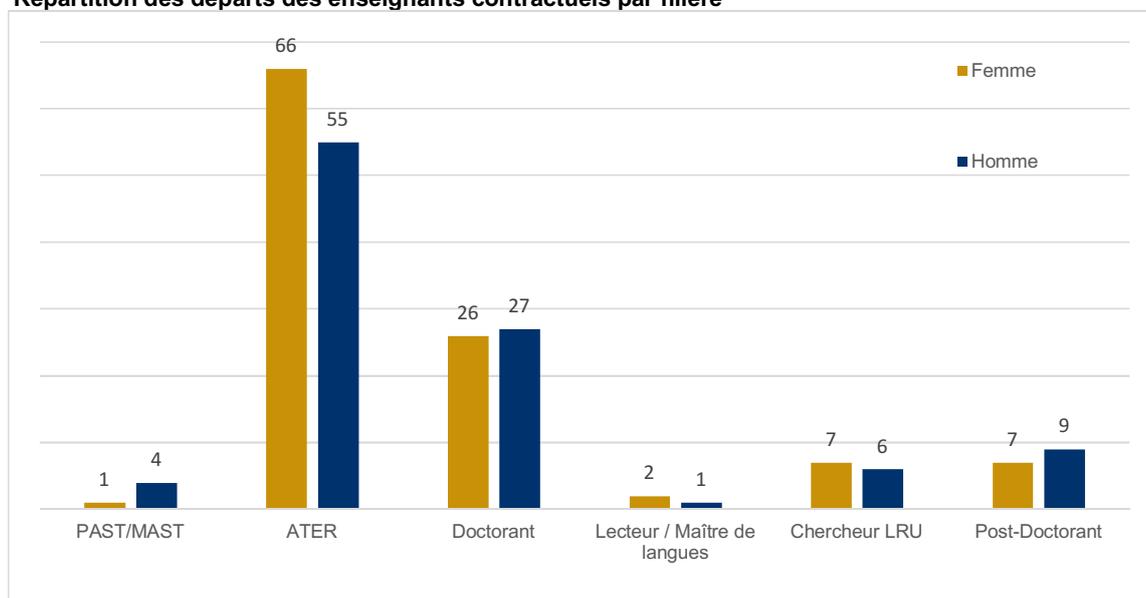
D - Départs des enseignants contractuels

Fins de CDD intervenues en 2021

Type de contrat	Femme	Homme	Total	Rappel 2020	Rappel 2019
PAST/MAST	1	4	5	3	2
ATER	66	55	121	119	121
Doctorant	26	27	53	46	57
Lecteur / Maître de langues	2	1	3	3	1
Chercheur LRU	7	6	13	12	12
Post-Doctorant	7	9	16		
Total	109	102	211	183	193

Source: analyse données Siham

Répartition des départs des enseignants contractuels par filière



EVOLUTION DE CARRIERE AU SEIN DE L'ETABLISSEMENT

I) Fonctionnaire

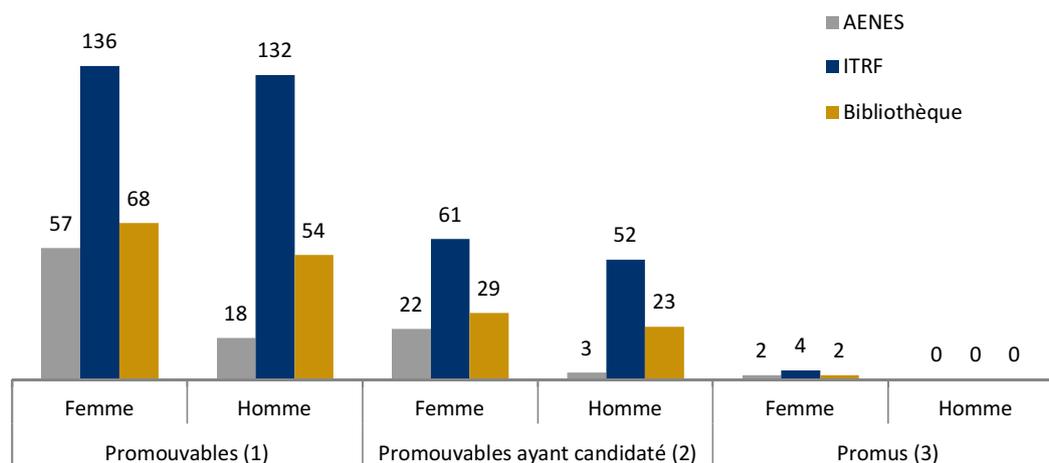
A - Personnels BIATSS

Promotions par liste d'aptitude

Filière / catégorie	Promouvables (1)		Promouvables ayant candidaté (2)		% (2/1)	Promus (3)		% (3/2)	Rappel % (3/2) 2020
	Femme	Homme	Femme	Homme		Femme	Homme		
AENES	57	18	22	3	33,3%	2	0	8,0%	2,8%
Cat A	15	6	5	1	28,6%	0	0	0,0%	0,0%
Cat B	42	12	17	2	35,2%	2	0	10,5%	3,6%
ITRF	136	132	61	52	42%	4	0	3,5%	6,1%
Cat A	81	71	32	17	32,2%	2	0	4,1%	9,3%
Cat B	55	61	29	35	55,2%	2	0	3,1%	4,2%
Bibliothèque	68	54	29	23	42,6%	2	0	3,8%	2,3%
Cat A	47	20	16	7	34,3%	2	0	8,7%	3,8%
Cat B	21	34	13	16	52,7%	0	0	0,0%	0,0%
Total	261	204	112	78	40,9%	8	0	4,2%	4,6%
Rappel 2020	243	202	114	80	43,6%	5	4	4,0%	

Source : Service de gestion des personnels (DRH)

Répartition des promotions par liste d'aptitude par filières



A Paris 1, sur l'ensemble des effectifs, ont été promus par LA en 2021 :

Pour la filière AENES : 1,6% (0,7% en 2020)

Pour la filière ITRF : 0,9% (1,7% en 2020)

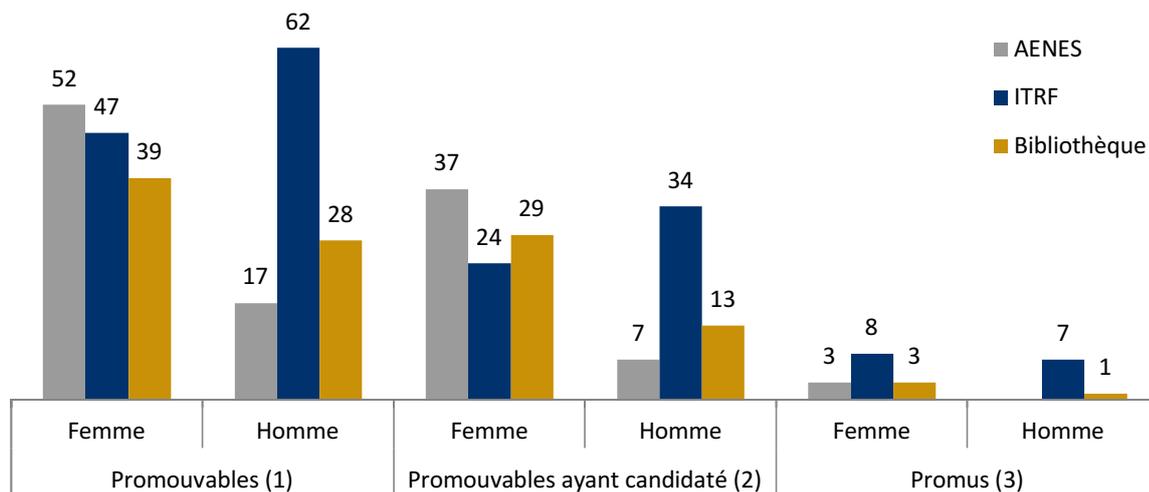
Pour la filière Bibliothèques Musée : 1% (0,5% en 2020)

Promotion par tableau d'avancement des agents de catégorie A, B et C

Filière / catégorie	Promouvables (1)		Promouvables ayant candidaté (2)		% (2/1)	Promus (3)		% (3/2)	Rappel % (3/2) 2020
	Femme	Homme	Femme	Homme		Femme	Homme		
AENES	52	17	37	7	63,8%	3	0	6,8%	5,0%
Cat A	2	5	2	1	42,9%	0	0	0,0%	0%
Cat B	12	5	8	1	52,9%	0	0	0,0%	10%
Cat C	38	7	27	5	71,1%	3	0	9,4%	5%
ITRF	47	62	24	34	53%	8	7	25,9%	38,8%
Cat A	10	10	5	7	60,0%	3	1	33,3%	57,1%
Cat B	11	24	6	11	48,6%	1	3	23,5%	21,4%
Cat C	26	28	13	16	53,7%	4	3	24,1%	37,9%
Bibliothèque	39	28	29	13	62,7%	3	1	9,5%	10,5%
Cat A	12	6	8	3	61,1%	0	0	0,0%	6,7%
Cat B	13	1	10	3	92,9%	0	0	0,0%	7,7%
Cat C	14	21	11	7	51,4%	3	1	22,2%	17,2%
Total	138	107	90	54	58,8%	14	8	15,3%	
Rappel 2020	148	121	98	73	63,6%	14	15	17%	

Source : Service de gestion des personnels (DRH)

Répartition des promotions par tableau d'avancement par filières



A Paris 1, sur l'ensemble des effectifs, ont été promus par TA en 2021 :

Pour la filière AENES: 2,5% (1,4% en 2020)

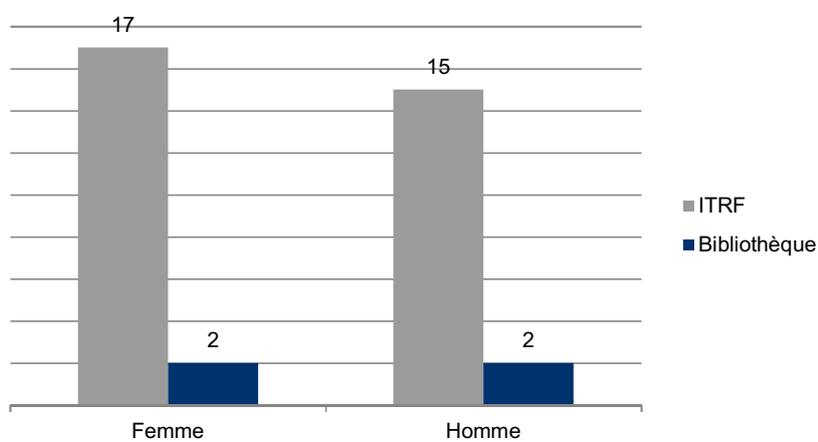
Pour la filière ITRF: 3,5% (4,3% en 2020)

Pour la filière Bibliothèques Musée: 2% (3,4% en 2020)

Promotion par concours des agents UP1

Filière / catégorie	Femme	Homme	Total	Rappel 2020
AENES	0	0	0	5
Cat A	0	0	0	0
Cat B	0	0	0	0
Cat C	0	0	0	5
ITRF	17	15	32	20
Cat A	4	3	7	2
Cat B	10	10	20	11
Cat C	3	2	5	7
Bibliothèque	2	2	4	7
Cat A	1	0	1	1
Cat B	1	0	1	4
Cat C	0	2	2	2
Total	19	17	36	32
Rappel 2020	18	14	32	

Source : Service de gestion des personnels (DRH)



A Paris 1, sur l'ensemble des effectifs, ont été promus par concours en 2021 :

0% pour la filière AENES (1,4% en 2020)

7,4% pour la filière ITRF (2,6% en 2020)

2% pour la filière Bibliothèque - Musée (2,4% en 2020)

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	1	1	0	1	0	0	2	0	3	0	8
02 - Droit public	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	3
03 - Histoire du droit et des institutions	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
04 - Sciences politiques	0	1	0	0	0	1	1	0	1	1	5
05 - Sciences économiques	2	1	0	2	1	0	5	0	2	1	14
06 - Sciences de gestion	0	2	0	1	0	0	0	0	1	0	4
11 - Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
12 Etudes germaniques et scandinaves	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
14 Etudes romanes	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	2
17 - Philosophie	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	3
18 - Arts (architect., appl., plast, sept., musique, musical,...)	0	1	0	0	1	1	1	1	3	0	8
19 - Sociologie, démographie	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
20 - Anthropologie biologique, ethnologie, préhistoire	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2
21 - Histoire, civilisation, archéol. Et art des mondes anciens et...	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	4
22 - Histoire, civilisation : histoire des mondes modernes...	1	3	2	1	1	2	0	2	1	0	13
23 - Géographie physique, humaine, économique et régionale	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	3
24 - Aménagement de l'espace, urbanisme	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
26 - Mathématiques appliquées et applications des mathématiques	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	3
27 - Informatique	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
71 - Sciences de l'information et de la communication	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Total général	7	15	3	6	6	4	13	4	16	5	79

Sources: Service de gestion des personnels enseignants (DRH)

En 2021, sur 79 enseignants chercheurs promouvables et ayant candidaté (34 femmes et 45 hommes), 40 ont été promus au titre de la CNU (50,6%) et 25 au titre de l'établissement(31,6%)(65 EC au total soit 82,3%) .

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	1	1							2		4
02 - Droit public	1						1				2
03 - Histoire du droit et des institutions							1				1
05 - Sciences économiques	1	1		1	1				1		5
06 - Sciences de gestion		1									1
18 - Arts (architec., appl., plast, sepct., musique, musicol.,...)		1									1
21 - Histoire, civilisation, archéol. Et art des mondes anciens et...								1	1		2
22 - Histoire, civilisation : histoire des mondes modernes...	1	2	1	1		1					6
23 - Géographie physique, humaine, économique et régionale		1	1								2
71 - Sciences de l'information et de la communication										1	1
Total général	4	7	2	2	1	1	2	1	4	1	25

Sources: Service de gestion des personnels enseignants (DRH)

En 2021, au titre du CNU, 48% des agents promus sont des femmes.

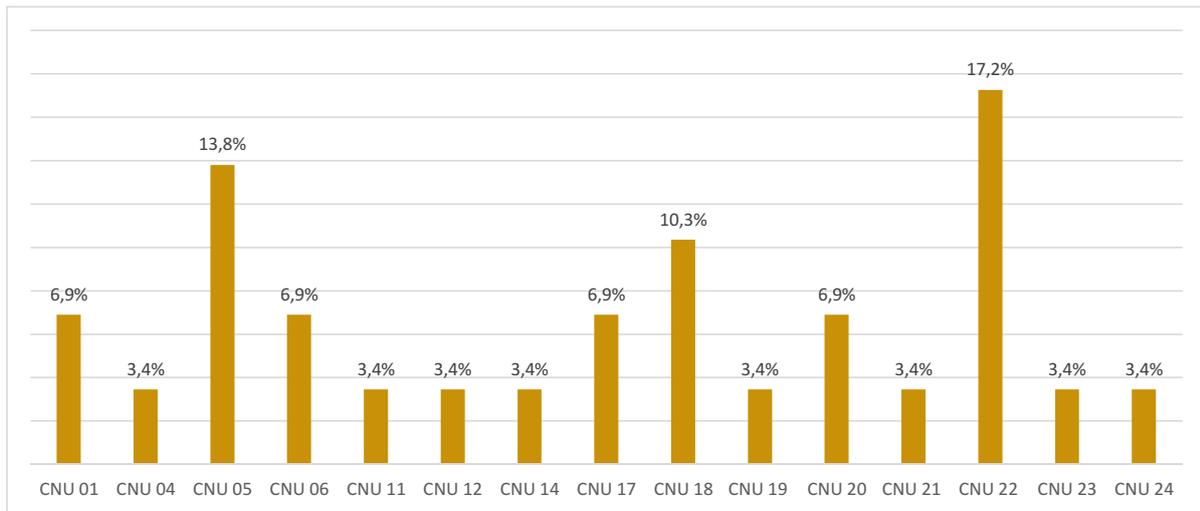
Agents promus à l'avancement de grade au titre de l'établissement

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	
01 - Droit privé et sciences criminelles				1			1				2
04 - Sciences politiques										1	1
05 - Sciences économiques	1			1			1			1	4
06 - Sciences de gestion				1					1		2
11 - Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes				1							1
12 Etudes germaniques et scandinaves		1									1
14 Etudes romanes	0	1	0	0	0	0	0	0	0		1
17 - Philosophie	1	1									2
18 - Arts (architect., appl., plast, sepct., musique, musical,...)						1	1		1		3
19 - Sociologie, démographie		1									1
20 - Anthropologie biologique, ethnologie, préhistoire					2						2
21 - Histoire, civilisation, archéol. Et art des mondes anciens et...	1										1
22 - Histoire, civilisation : histoire des mondes modernes...		1				1		2	1		5
23 - Géographie physique, humaine, économique et régionale									1		1
24 - Aménagement de l'espace, urbanisme										1	1
27 - Informatique		1									1
Total général	3	6	0	4	2	2	3	2	4	3	29

Sources: Service de gestion des personnels (DRH)

En 2021, pour les promotions au titre de l'établissement, 58,6% 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 en 2021

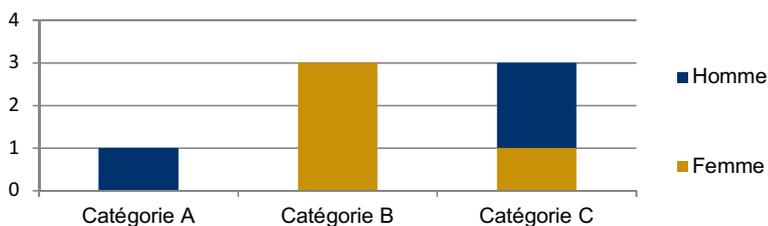
Le nombre de passages de CDD en CDI en 2021 s'élève à 24 (18 femmes : 5 cat A, 11 cat B et 2 cat C et 6 hommes : 3 cat A, 2 cat B et 1 cat C).

En 2020, ce chiffre s'élevait à 7 (6 femmes : 2 cat A, 1 cat B et 3 cat C et 1 homme cat C).

B - Titularisation par concours en 2021

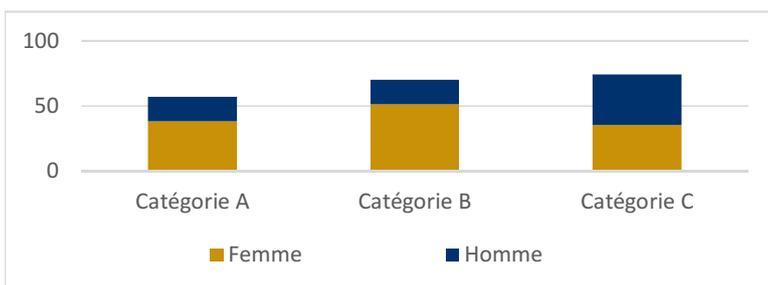
Agents contractuels de Paris 1 titularisés par concours (tous types de concours ouverts à Paris 1)

	Femme	Homme	Total	Rappel 2020	Rappel 2019
Catégorie A		1	1	1	2
Catégorie B	3		3	1	2
Catégorie C	1	2	3	6	9
Total	4	3	7	8	13



C- Renouvellement de CDD en 2021

	Femme	Homme	Total	Rappel 2020
Catégorie A	38	19	57	57
Catégorie B	51	19	70	74
Catégorie C	35	39	74	79
Total	124	77	201	210



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

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

Pour rappel nombre d'agents éligibles concours Sauvadet

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

FORMATION ET ORGANISATION DES CONCOURS

Source : LAGAF

I) LES GRANDS AXES DE LA FORMATION

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

Usages numériques, digitalisation appliqués à l'environnement professionnel

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

- Pilotage, accompagnement des carrières :

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.

#NOM?

- Conditions de travail, lutte contre les différentes forme de harcèlement :

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

Axes de formation	Nombre de stagiaires	Nombre d'heures/jours	Moyenne h/stagiaire	Dépenses en euro	Moyenne dépenses en euro/stagiaire
Usages numériques, environnement professionnel	751	3408/568	5		
Pilotage, accompagnement des parcours de carrière : préparation aux concours	159	1266/211	8		
Conditions de travail, luttes contre les harcèlements	137	738/123	5		
TOTAL	1047	5415/902	5	251 500	240
Rappel total 2020	908	7044/1174	8	205 652	226

II) SYNTHÈSE COMPARATIVE DE L'ACTIVITÉ DE FORMATION 2021 :

Domaines de formation (1)	Stagiaires		Nombre d'heures		Moyenne h/stagiaire		Dépenses en €		Moyenne en € dépenses/stagiaires	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Bureautique	375	205	2 526	1 236	7	6	59 007		157	
Environnement professionnel dont langues vivantes	318	546	2 225	2 172	7	4	77 814		244	
GRH - Management	69	55	549	534	8	10	17 056		102	
Hygiène et sécurité	97	137	1 056	738	11	5	24 759		255	
Préparation aux concours	49	104	688	735	14	7	27 016		551	
TOTAL	908	1 047	7 044	5 415	8	6	205 652		226	

(1) Domaines imposés par le paramétrage de LAGAF (application nationale de gestion des formations)

Les données financières ne sont pas observables en 2021.

2021

Les effectifs sont repartis à la hausse suite à la fin de la crise COVID

2020

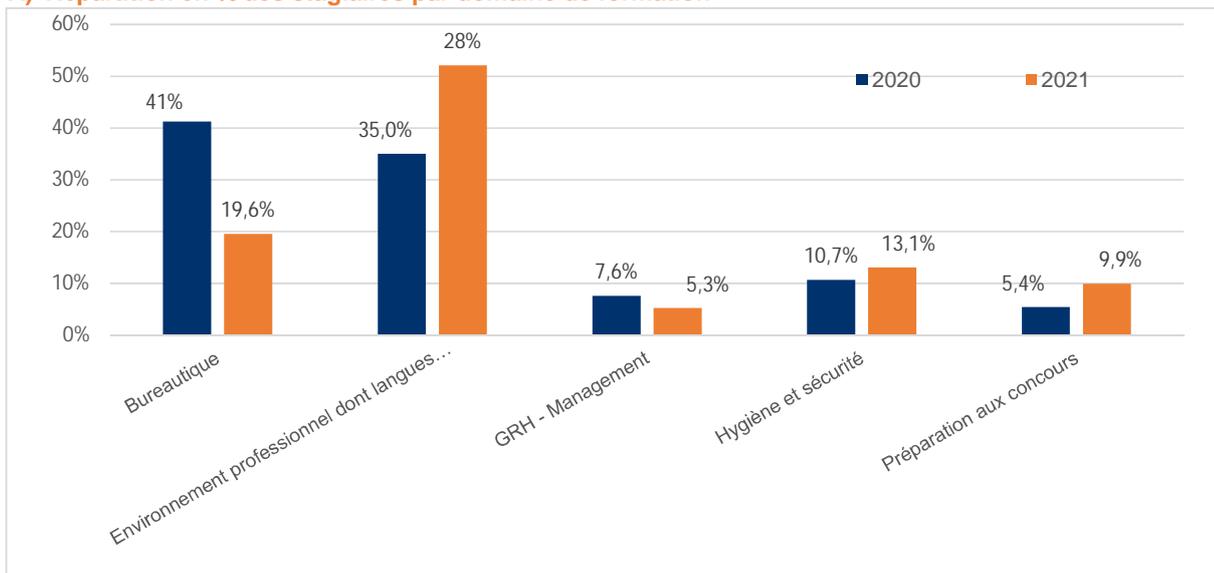
On peut noter une baisse sensible du nombre de stagiaires due aux crises COVID.

La hausse observée dans le domaine des TICE s'explique par les formations numériques en lien avec le développement du travail à distance.

La baisse que l'on constate dans le domaine de l'hygiène et la sécurité s'explique en raison de l'interdiction d'organiser les formations aux gestes qui sauvent ou aux PSC1.

III) LES STAGIAIRES

A) Répartition en % des stagiaires par domaine de formation

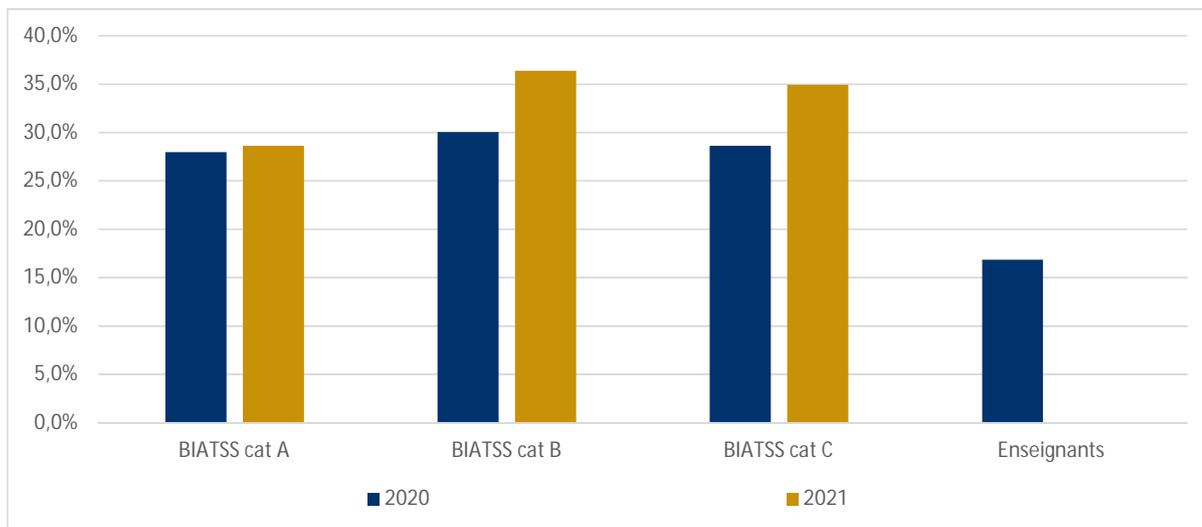


B) Répartition des stagiaires par type de population et par sexe

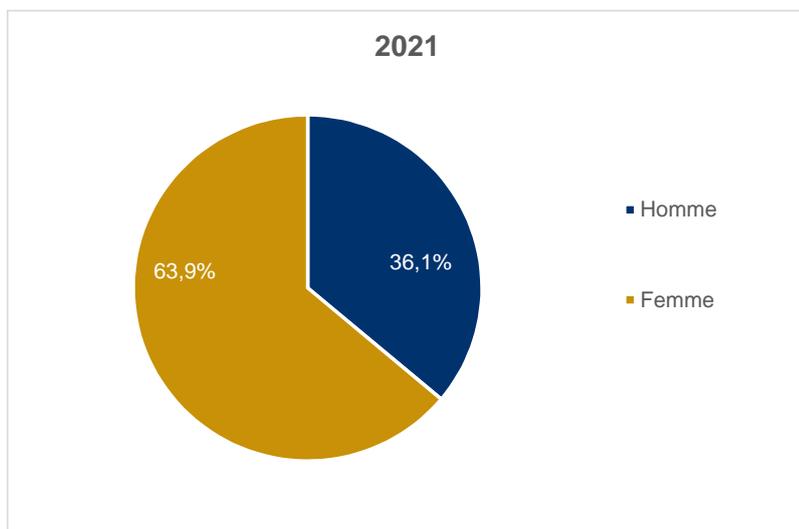
Population/Domaines		Bureautique	Environnement professionnel dont langues vivantes	GRH Management	Hygiène Sécurité	Préparation Concours	Total 2021	Rappel total 2020
BIATSS cat A	Homme	23	54	16	13	6	112	97
	Femme	22	101	18	20	27	188	157
	Total	45	155	34	33	33	300	254
BIATSS cat B	Homme	17	62	7	28	8	122	94
	Femme	46	161	6	19	27	259	193
	Total	63	223	13	47	35	381	273
BIATSS cat C	Homme	28	63	6	35	12	144	367
	Femme	69	105	2	22	24	222	171
	Total	97	168	8	58	36	366	260
Enseignants	Homme							62
	Femme							91
	Total							153
Total	Homme	68	179	29	76	26	378	325
	Femme	137	367	26	61	78	669	583
	Total	205	546	55	137	104	1047	908
Rappel total 2020		375	318	69	97	49		

Les données concernant les enseignants n'ont pu être observées en 2021.

C) Répartition des stagiaires par catégorie de personnels



D) Répartition des stagiaires par genre



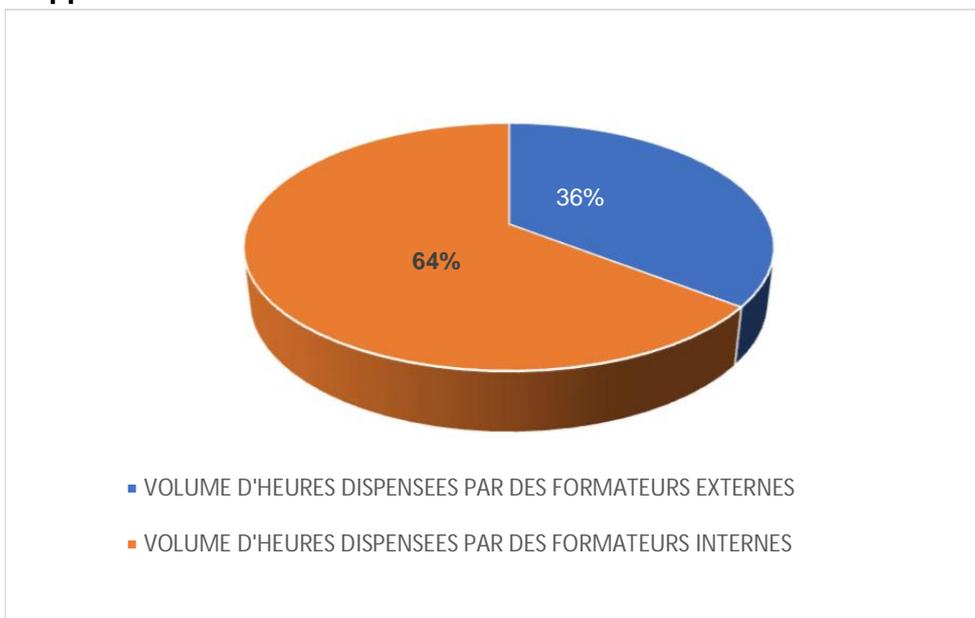
IV) LES FORMATEURS

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

Données non observables en 2021

DOMAINES	VOLUME D'HEURES DISPENSEES PAR DES FORMATEURS EXTERNES	VOLUME D'HEURES DISPENSEES PAR DES FORMATEURS INTERNES
Applications de gestion		
Développement personnel		
Environnement professionnel dont langues vivantes		
GRH- Management		
Hygiène et sécurité		
Préparation concours		
TICE		
TOTAL		
Rappel total 2020	2504	4540

Rappel totaux 2020 des volumes d'heures en %



La catégorie des formations externes regroupe :

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

S'agissant des formateurs internes, leur intervention est très importante dans le domaine des applications de gestion.

Elle est également restée importante en 2020 et 2021 dans les domaines de l'hygiène et sécurité (notamment le PSC1 et les gestes qui sauvent), et dans le domaine des TICE (Excel, PIX, Typo 3, Drupal, ENT, ZOOM).

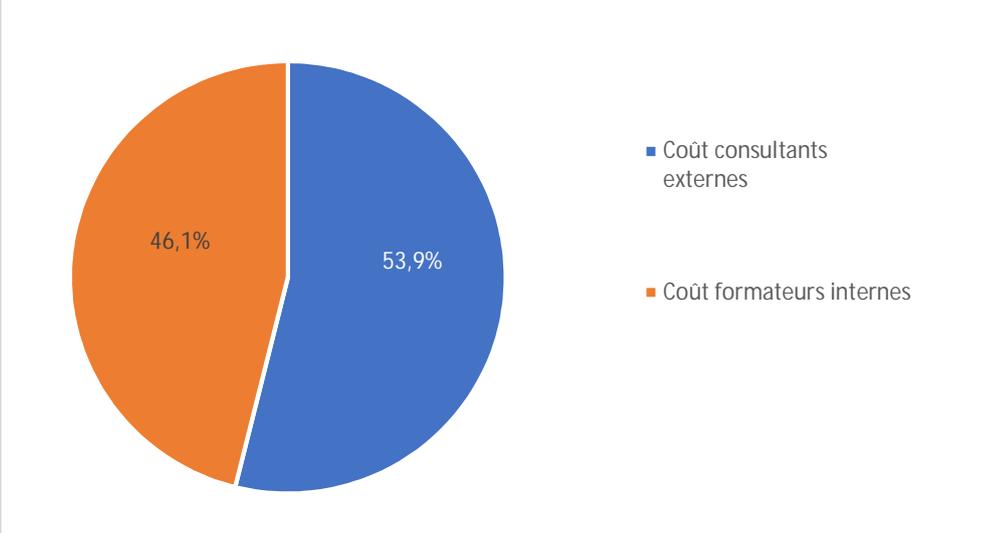
IV) LES DEPENSES

Données non observables pour 2021

A) Répartition des coûts par origine du formateur

Domaines de formation	Coût en euros	Coût en euros	Dépenses totales
	consultants externes	formateurs internes	en euros par domaine
Applications de gestion			
Développement personnel			
Environnement professionnel			
GRH - Management			
Hygiène et sécurité			
Préparation aux concours			
TICE			
TOTAL			
Rappel total 2020	110 841	94 811	205 652

Rappel totaux 2020 des coûts par origine des formateurs en %



VI) ABSENTEISME

Non observables pour 2021

Domaines de formation	Inscrits	Absents	Taux absentéisme
Application de gestion			
Développement personnel			
Environnement professionnel			
GRH - Management			
Hygiène et Sécurité			
Préparation aux concours			
TICE			
TOTAL			
Rappel total 2020	1641	751	45%

Année 2020

Un absentéisme globalement en hausse en raison de la crise COVID.

VII) MOBILISATION DU DIF

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

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

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	T3	Examen/ concours	T3	Examen/ concours	T3	Examen/ concours
Nb de personnes ayant mobilisé le DIF	6	0	0	1	3	0
TOTAL	6		0		3	
Rappel total 2020	3		1		0	

Année 2021 :

On constate une hausse sensible des demandes au cours de l'année 2021.

On constate quelques demandes émanant de personnels enseignants.

Année 2020 :

On constate une quasi stagnation des demandes au titre de l'année 2020.

Une évolution toutefois, il s'agit de demandes assorties d'une prise en charge financière

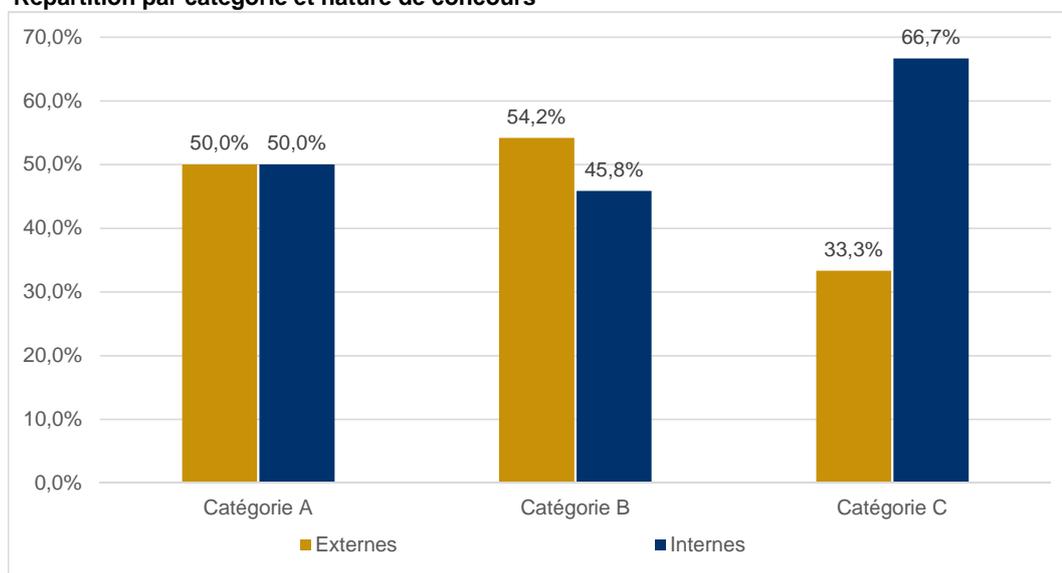
Les données concernant les concours AENES ne sont pas observables pour l'année 2021.

VIII) LES CONCOURS ITRF

Emplois ITRF de droit commun ouverts par l'UP1

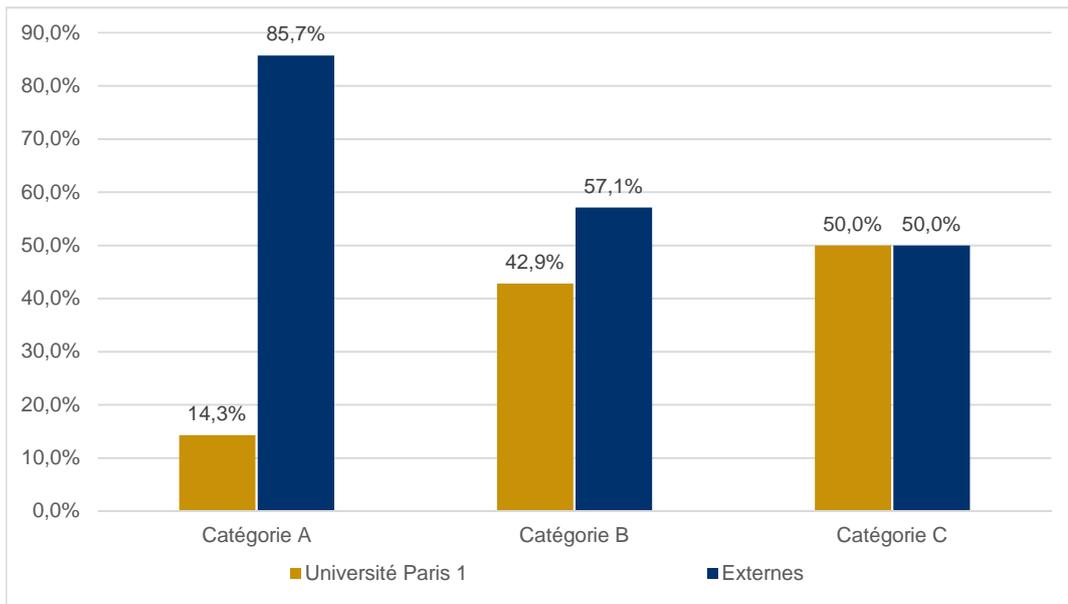
Concours	Externes	Internes	Total	Rappel 2020
Catégorie A	8	8	16	5
Catégorie B	13	11	24	13
Catégorie C	1	2	3	5
TOTAL	22	21	43	23
Rappel 2020	12	11	23	

Répartition par catégorie et nature de concours



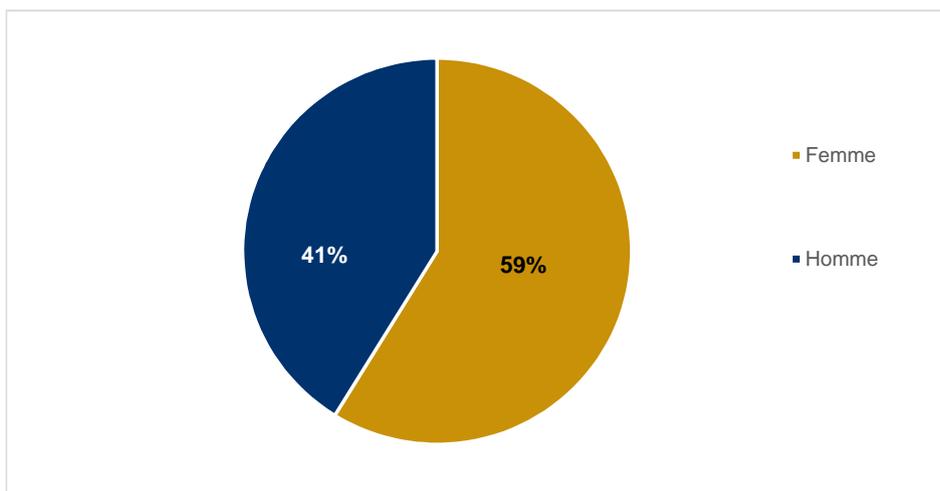
Lauréats par origine et catégorie

Catégorie	Internes à Paris 1	Externes	Total	Rappel 2020
A	1	6	7	3
B	9	12	21	11
C	3	3	6	7
Total	13	21	34	21
Rappel 2020	11	10	21	



Lauréats par genre

Catégorie	Femme	Homme	Total	Rappel 2020
A	5	2	7	3
B	12	9	21	11
C	3	3	6	7
Total	20	14	34	21
Total 2020	10	11	21	



Pas de concours Sauvadet organisés en 2020 et 2021.

REMUNERATIONS ET MASSE SALARIALE

I) Les rémunérations

A - Synthèse

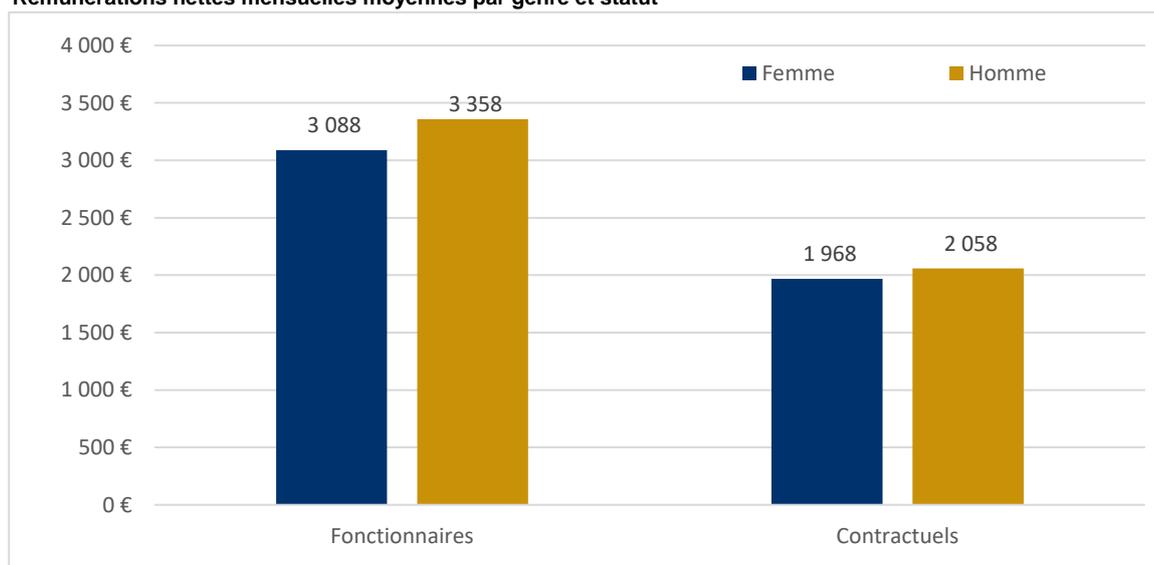
Rémunérations nettes mensuelles moyennes en € des personnels UP1

Population	Femme	Homme	Total	Rappel Total 2020	Rappel Total 2019
Fonctionnaires	3 088	3 358	3 215	3 104	3 017
BIATSS	2 449	2 387	2 423	2 315	2 246
Enseignants	3 840	4 102	3 977	3 861	3 782
Contractuels	1 968	2 058	2 008	1 620	1 579
BIATSS	1 768	1 731	1 754	1 706	1 603
Enseignants	1 554	1 596	1 575	1 554	1 560
Total	2 378	2 557	2 460	2 421	2 354

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



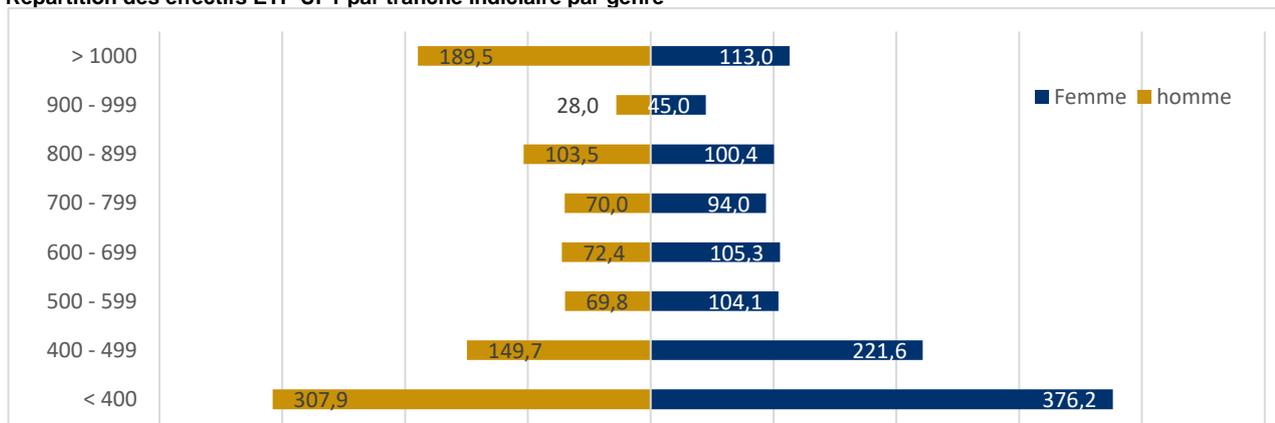
Répartition des effectifs ETP UP1 par tranche indiciaire, population et genre

Tranche indiciaire	BIATSS		Enseignants		Total	Rappel 2020	Rappel 2019
	Femme	Homme	Femme	Homme			
< 400	325,20	249,90	51,00	58,00	684,10	721,30	754,10
400 - 499	185,60	106,70	36,00	43,00	371,30	340,00	339,30
500 - 599	90,80	48,30	13,30	21,50	173,90	157,00	148,00
600 - 699	40,50	29,60	64,80	42,80	177,70	171,90	163,10
700 - 799	9,00	15,50	85,00	54,50	164,00	177,60	205,20
800 - 899	13,80	10,00	86,60	93,50	203,90	183,50	157,70
900 - 999	11,00	1,00	34,00	27,00	73,00	76,00	68,80
> 1000	8,00		105,00	189,50	302,50	289,00	279,30
Total général	683,90	461,00	475,70	529,80	2150,40	2 116,30	2 115,50

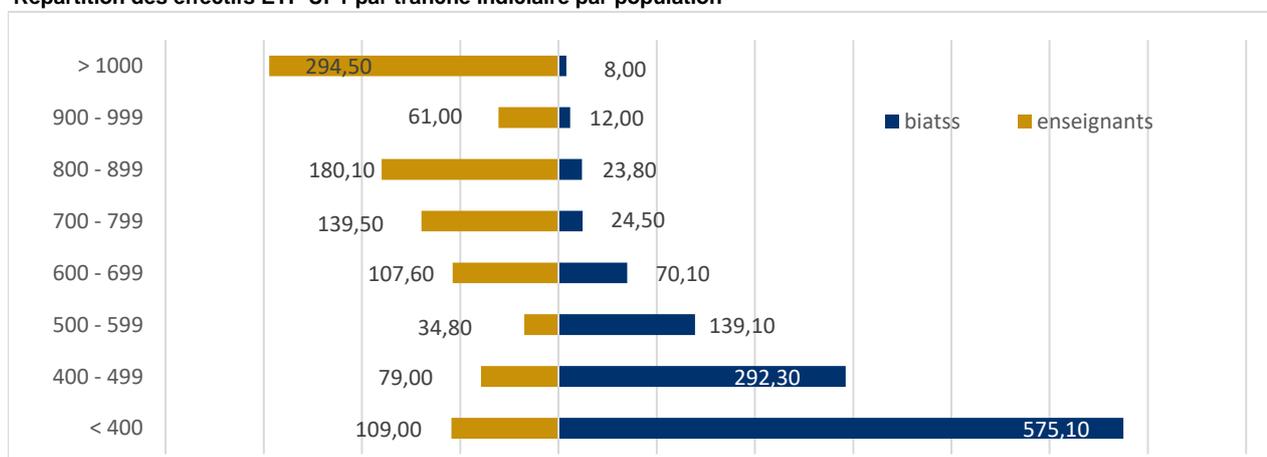
Ces effectifs ne prennent en compte que les agents indicés.

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

Répartition des effectifs ETP UP1 par tranche indiciaire par genre



Répartition des effectifs ETP UP1 par tranche indiciaire par population



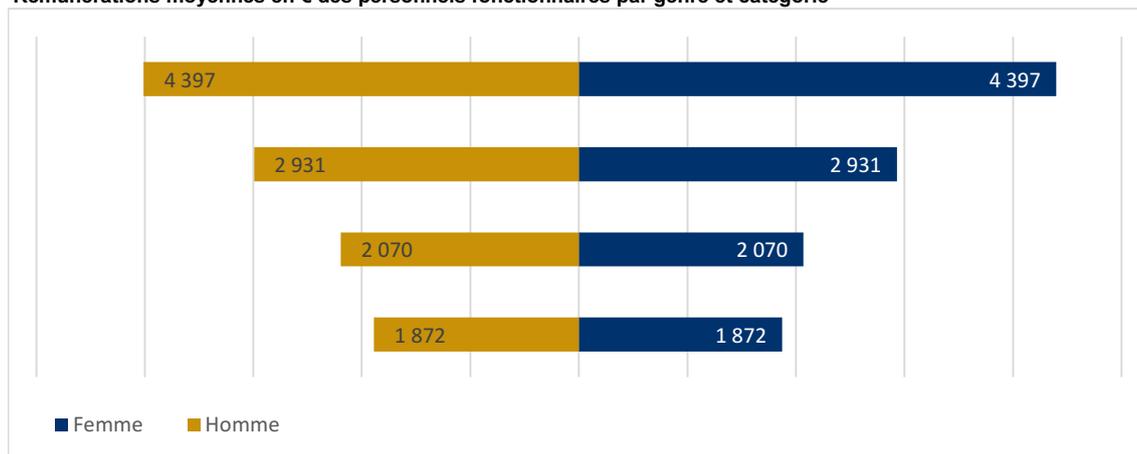
B - Personnel BIATSS

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

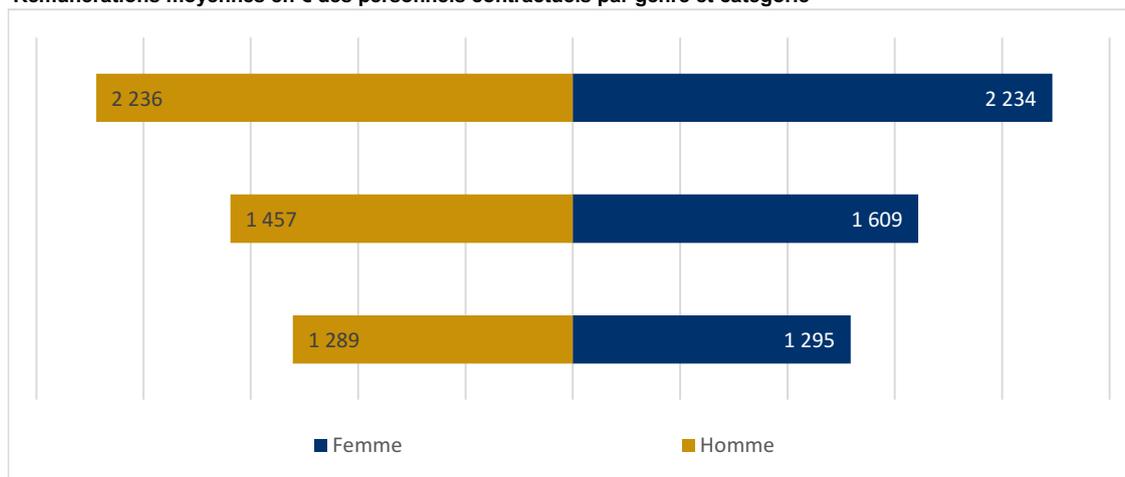
Statut et catégorie	Femme	Homme	Total	Rappel Total 2020	Rappel Total 2019
Fonctionnaires	2 399	2 363	2 384	2 369	2 246
A+	4 397	4 011	4 258	4 169	3 927
A	2 931	2 992	2 957	2 949	2 748
B	2 070	2 193	2 117	2 106	2 058
C	1 872	1 887	1 879	1 845	1 776
Contractuels	1 764	1 731	1 752	1 840	1 603
A	2 234	2 220	2 229	2 483	2 127
B	1 609	1 595	1 605	1 573	1 493
C	1 295	1 304	1 299	1 369	1 233
Total	2 109	2 103	2 107	2 179	1 969

La rémunération nette mensuelle moyenne d'un personnel BIATSS est 2.177€, 2.423€ pour un fonctionnaire et 1.861€ pour un agent contractuel.

Rémunérations moyennes en € des personnels fonctionnaires par genre et catégorie



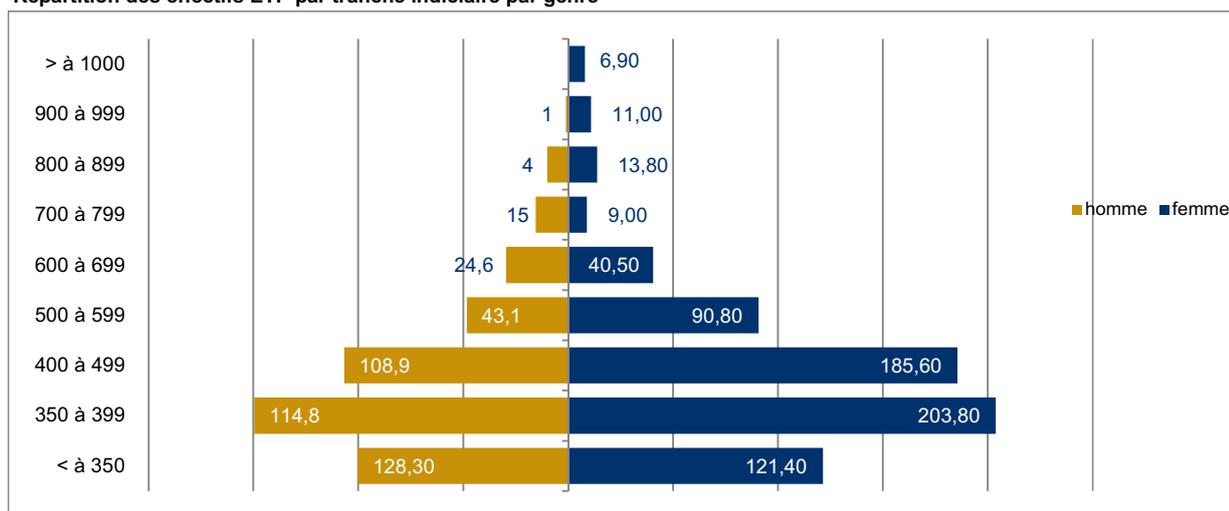
Rémunérations moyennes en € des personnels contractuels par genre et catégorie



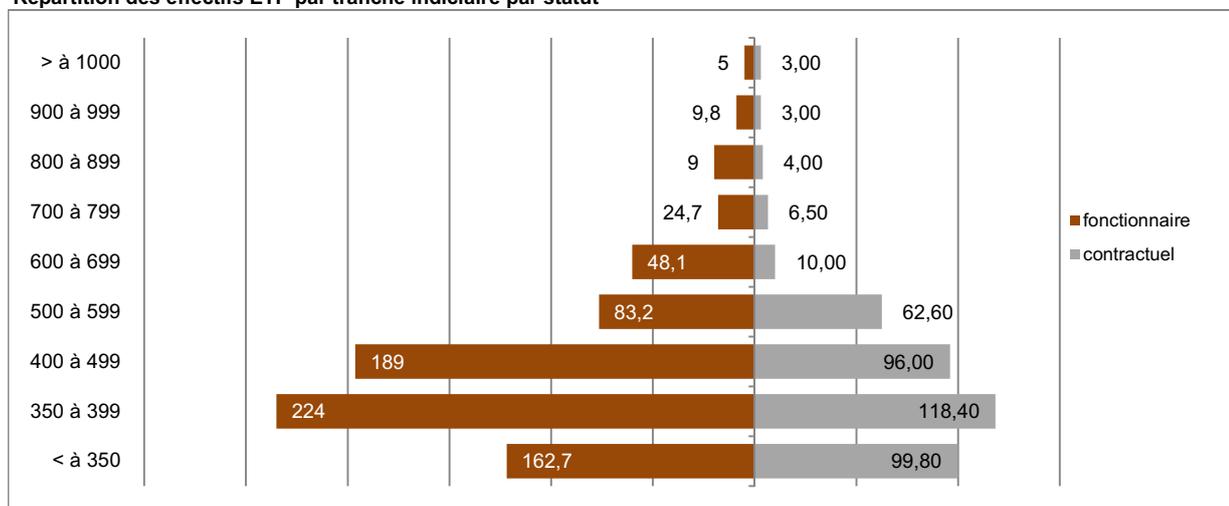
Répartition des effectifs ETP par tranche indiciaire, statut et genre

Tranche indiciaire	Contractuels		Fonctionnaires		Total	Rappel Total 2020	Rappel Total 2019
	Femme	Homme	Femme	Homme			
< à 350	54,5	45,3	66,9	55	221,7	250,3	305,2
350 à 399	72,6	45,8	131,2	103,8	353,4	354,5	327,4
400 à 499	70,4	25,6	115,2	81,1	292,3	281	263,8
500 à 599	44,8	17,8	46	30,5	139,1	117,2	114,0
600 à 699	9	1	31,5	28,6	70,1	68,1	55,1
700 à 799	1	5,5	8	10	24,5	30,3	32,2
800 à 899	4		9,8	10	23,8	16	9,0
900 à 999	3		8	1	12	13	12,8
> à 1000	3		5		8	10	6,9
TOTAL	262,3	141	421,6	320	1144,9	1140,4	1 126,4

Répartition des effectifs ETP par tranche indiciaire par genre



Répartition des effectifs ETP par tranche indiciaire par statut



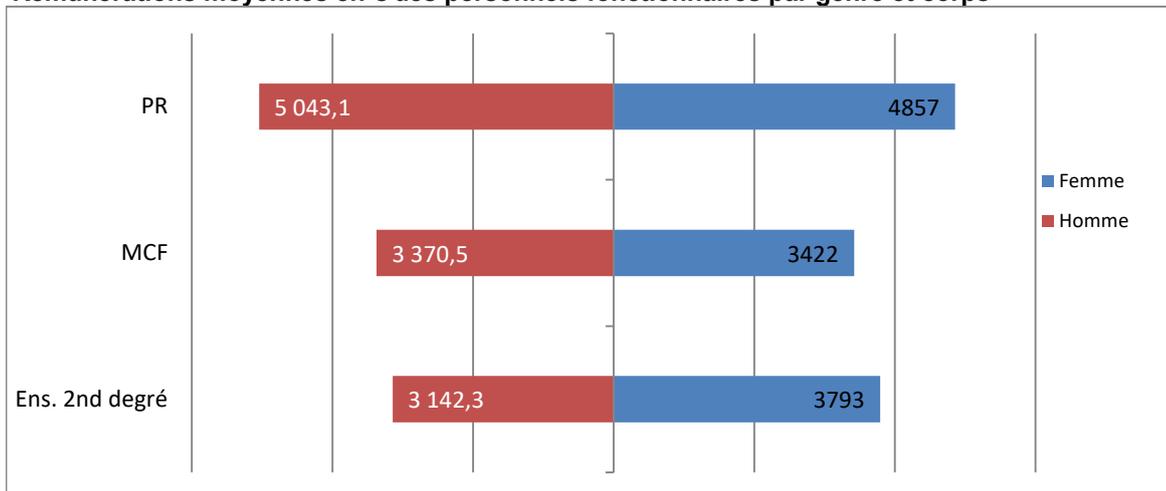
C - Personnels enseignants

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

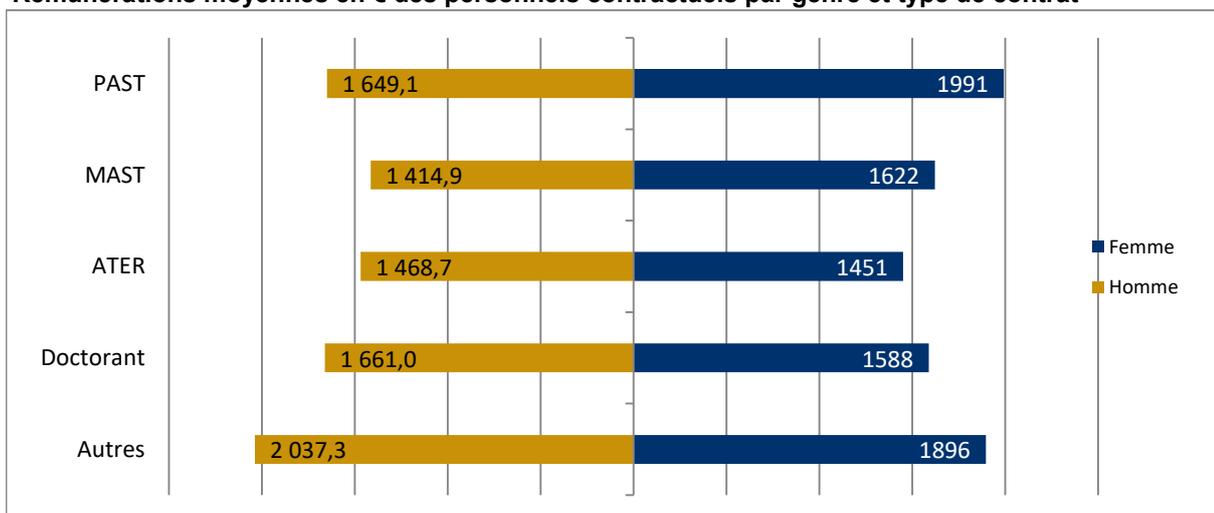
Statut et corps	Femme	Homme	Total	Rappel Total 2020	Rappel Total 2019
Fonctionnaires	3 831	4 090	3 967	3 861	3 782
PR	4 857	5 043	4 980	4 956	4 890
MCF	3 422	3 370	3 398	3 302	3 223
Ens. 2nd degré	3 793	3 142	3 518	3 151	3 065
Contractuels	1 554	1 596	1 575	1 555	1 560
PAST	1 991	1 649	1 706	1 828	1 960
MAST	1 622	1 415	1 490	1 540	1 617
ATER	1 451	1 469	1 460	1 426	1 457
Doctorant	1 588	1 661	1 624	1 622	1 597
Autres	1 896	2 037	1 963	1 809	1 849
Total	2 658	2 856	2 759	2 738	2 697

La rémunération nette mensuelle moyenne d'un personnel enseignant est 2.759€, 3.967€ pour un fonctionnaire et 1.575€ pour un agent contractuel.

Rémunérations moyennes en € des personnels fonctionnaires par genre et corps



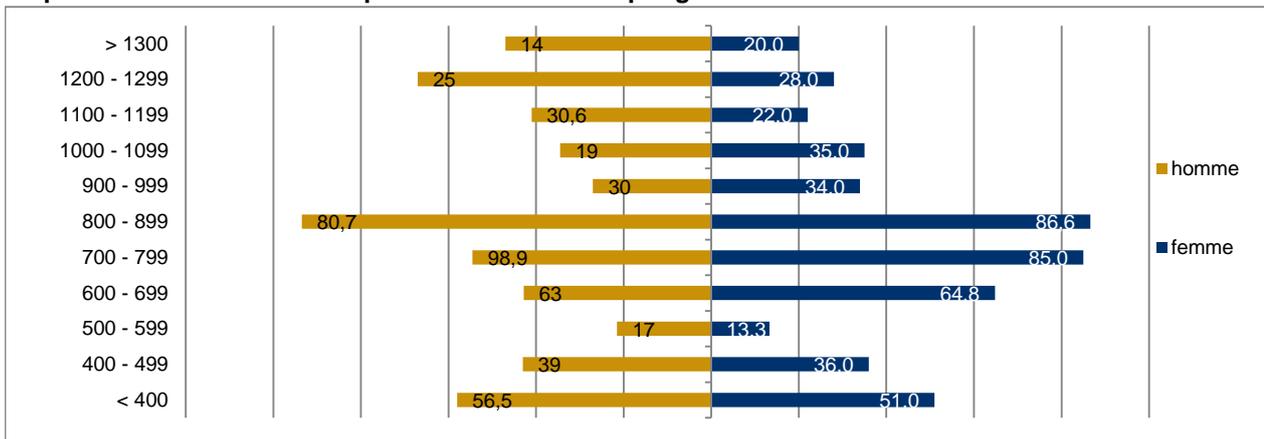
Rémunérations moyennes en € des personnels contractuels par genre et type de contrat



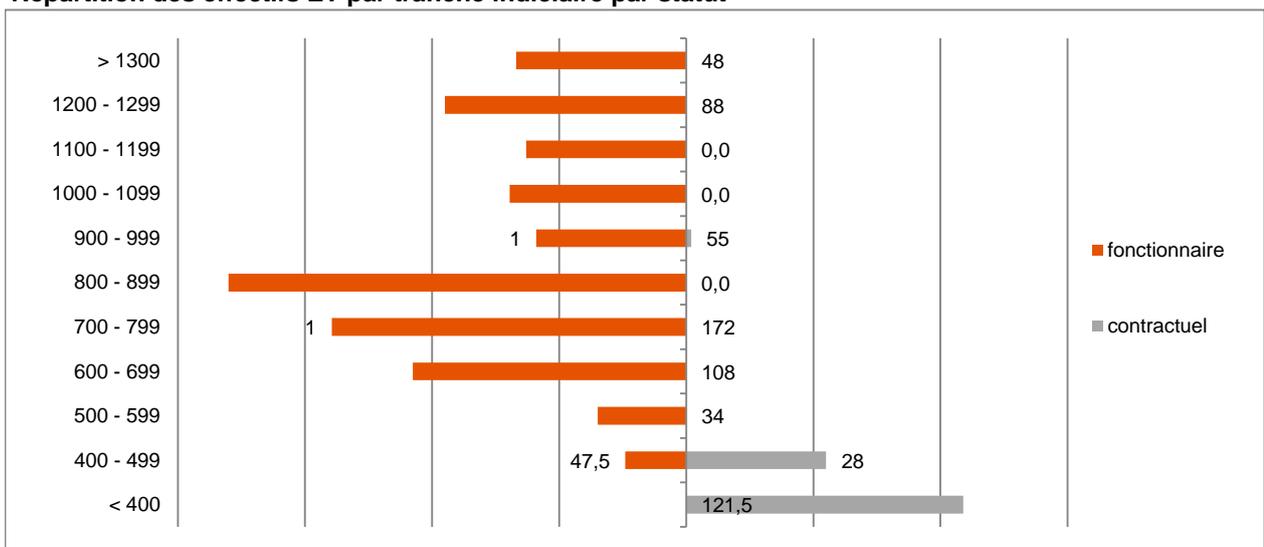
Répartition des effectifs ETP par tranche indiciaire, statut et genre

Tranche indiciaire	Contractuel		Fonctionnaire		TOTAL	Rappel Total 2020
	Femme	Homme	Femme	Homme		
< 400	51,0	58,0			109,0	116,5
400 - 499	23,0	32,0	13,0	11,0	79,0	59,0
500 - 599			13,3	21,5	34,8	39,8
600 - 699			64,8	42,8	107,6	103,8
700 - 799			85,0	54,5	139,5	147,3
800 - 899			86,6	93,5	180,1	167,5
900 - 999	2,0		32,0	27,0	61,0	63,0
1000 - 1099			35,0	34,5	69,5	57,0
1100 - 1199			22,0	41,0	63,0	76,5
1200 - 1299			28,0	67,0	95,0	90,0
> 1300			20,0	47,0	67,0	55,5
TOTAL	76,0	90,0	399,7	439,8	1005,5	975,9

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).

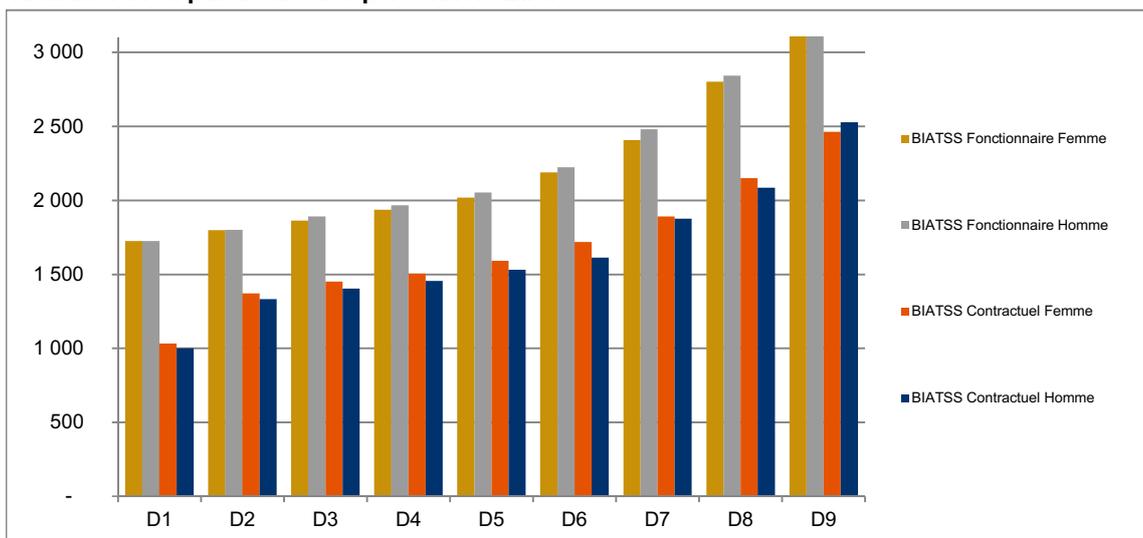
Ainsi, le 1er décile (D1) est la valeur du salaire telle que 10% des salariés perçoivent moins (donc telle que 90% des salariés perçoivent plus);

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	1 726	1 726	1 032	1 001	2 718	2 688	1 333	1 317
D2	1 799	1 802	1 371	1 332	3 019	3 131	1 369	1 369
D3	1 865	1 893	1 452	1 404	3 240	3 360	1 400	1 421
D4	1 936	1 966	1 505	1 456	3 377	3 616	1 436	1 499
D5	2 019	2 053	1 592	1 532	3 567	3 987	1 532	1 599
D6	2 188	2 224	1 720	1 613	3 754	4 407	1 599	1 599
D7	2 408	2 480	1 891	1 876	4 119	4 817	1 613	1 617
D8	2 802	2 843	2 150	2 086	4 652	5 240	1 645	1 682
D9	3 546	3 446	2 463	2 528	5 282	5 558	1 723	1 834

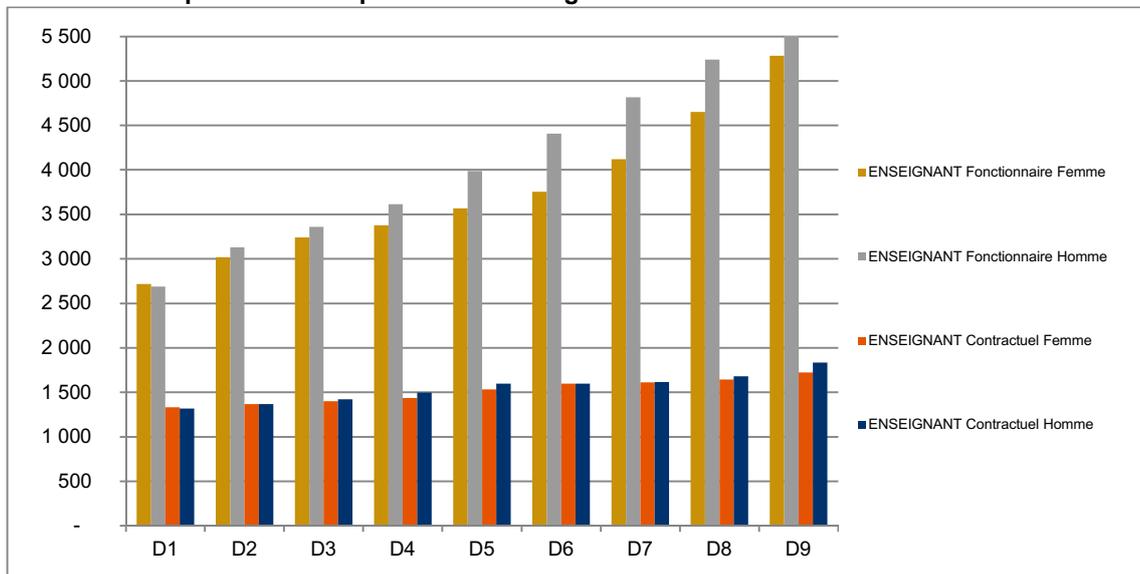
Rémunération par décile des personnels BIATSS



Pour les personnels fonctionnaires, 50% perçoivent plus de 2.019€ pour les femmes et 2.053€ pour les hommes.

Pour les contractuels, 50% perçoivent plus 1.592€ pour les femmes et 1.532€ pour les hommes.

Rémunération par décile des personnels enseignants



Pour les personnels fonctionnaires, 50% perçoivent plus de 3.567€ pour les femmes et 3.987€ pour les hommes.

Pour les contractuels, 50% perçoivent plus 1.532€ pour les femmes et 1.599€ pour les hommes.

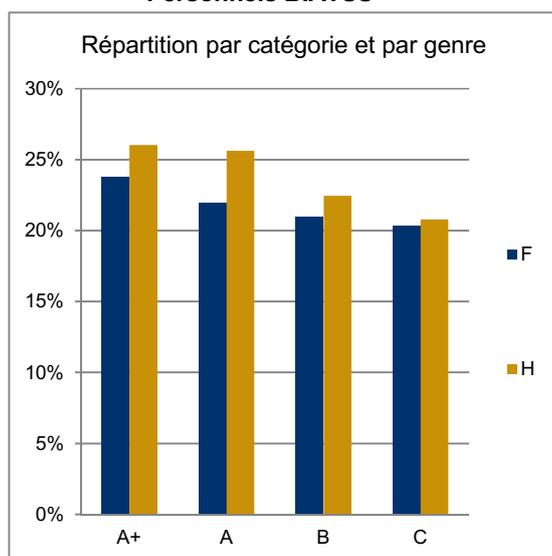
E - Part des primes et indemnités des personnels fonctionnaires dans la rémunération globale en % (*)

Population	2021		2020		Total 2021	Total 2020	Rappel 2019
	F	H	F	H			
BIATSS	F	H	F	H	22%	22%	21%
Catégorie A+	24%	26%	24%	26%	25%	25%	25%
Catégorie A	22%	26%	22%	25%	24%	24%	22%
Catégorie B	21%	22%	20%	22%	22%	21%	19%
Catégorie C	20%	21%	20%	20%	21%	20%	19%
Enseignants	F	H	F	H	9%	8%	8%
Enseignants-chercheurs	10%	9%	7%	8%	9%	8%	7%
Enseignants second degré	7%	9%	8%	8%	8%	8%	8%

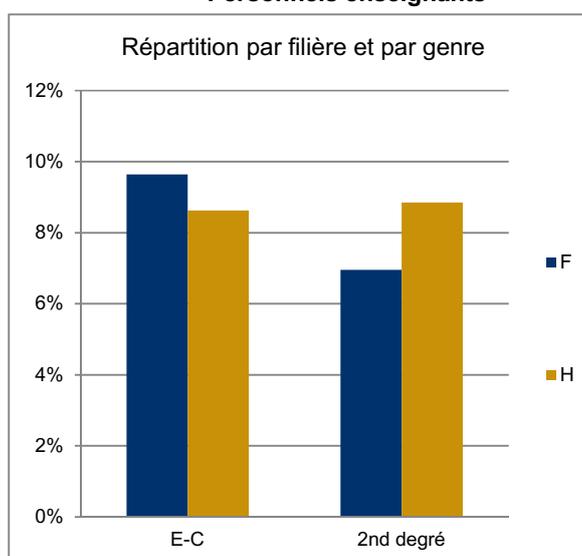
(*) Sont retenus pour la rémunération globale les éléments suivants :

Rémunération principale + prestations sociales + rémunérations accessoires

Personnels BIATSS



Personnels enseignants



F - Agents bénéficiaires de la GIPA

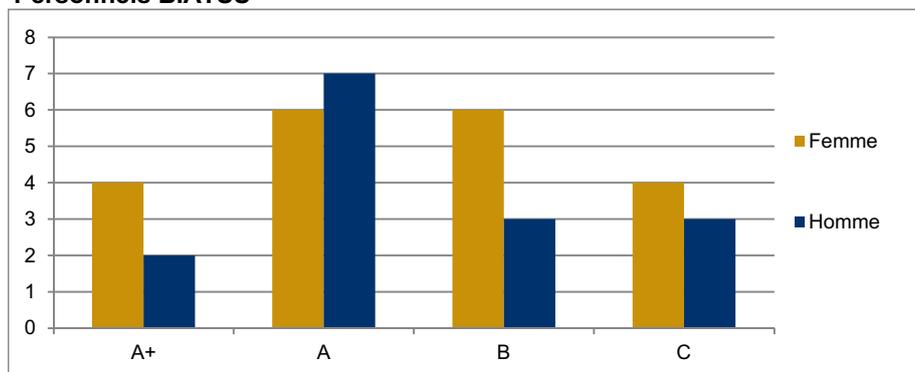
Définition :

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.

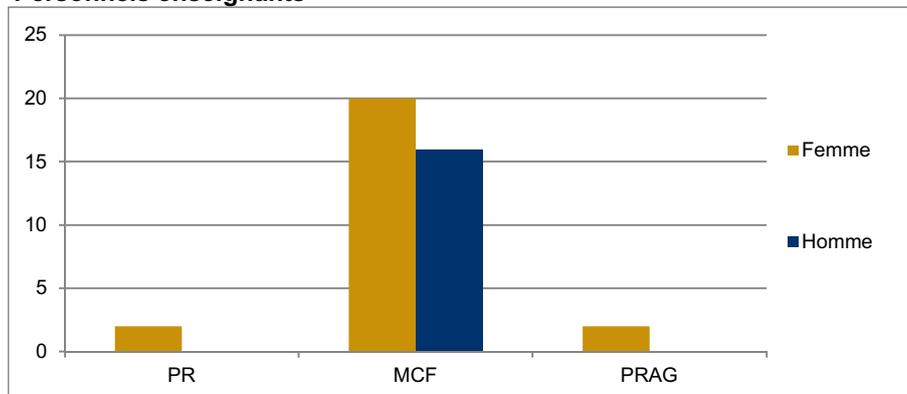
La GIPA 2021 a été versée en janvier 2022. Elle n'est donc pas comptabilisée sur l'exercice 2021.

POPULATION	CAT/Corps	Femme	Homme	Total	Rappel 2020	Rappel 2019
BIATSS	A+	4	2	6	9	10
	A	6	7	13	4	2
	B	6	3	9	2	0
	C	4	3	7	13	1
	Total	20	15	35	28	13
Enseignants	PR	2		2	1	3
	MCF	20	16	36	32	42
	PRAG	2		2	5	3
	PRCE				2	3
	PEPS				1	0
	Total	24	16	40	39	51
TOTAL		44	31	75	67	64

Personnels BIATSS



Personnels enseignants

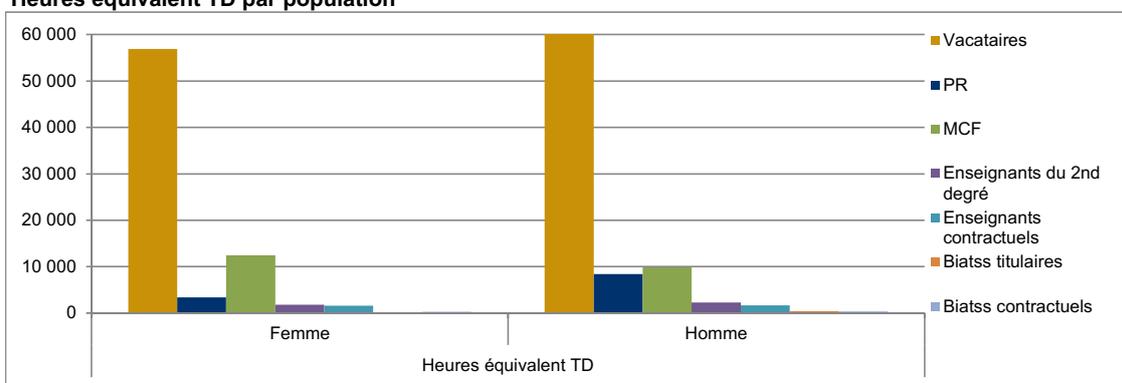


G - Heures complémentaires et vacances d'enseignement 2021

Population	Nombre d'agents concernés			Heures équivalent TD		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Vacataires	1 417	1 781	3 198	56 856	80 516	137 372
PR	49	112	161	3 359	8 351	11 710
MCF	136	119	255	12 459	9 834	22 293
Enseignants du 2nd degré	25	23	48	1 750	2 275	4 024
Enseignants contractuels	30	32	62	1 591	1 628	3 219
Biatss titulaires	4	7	11	117	389	506
Biatss contractuels	7	8	15	241	326	568
Total	1 668	2 082	3 750	76 373	103 320	179 693
Rappel 2020	1 353	1 665	3 018	56 142	77 281	133 423
Rappel 2019¹	1 481	1 908	3 389	63 167	84 247	147 414

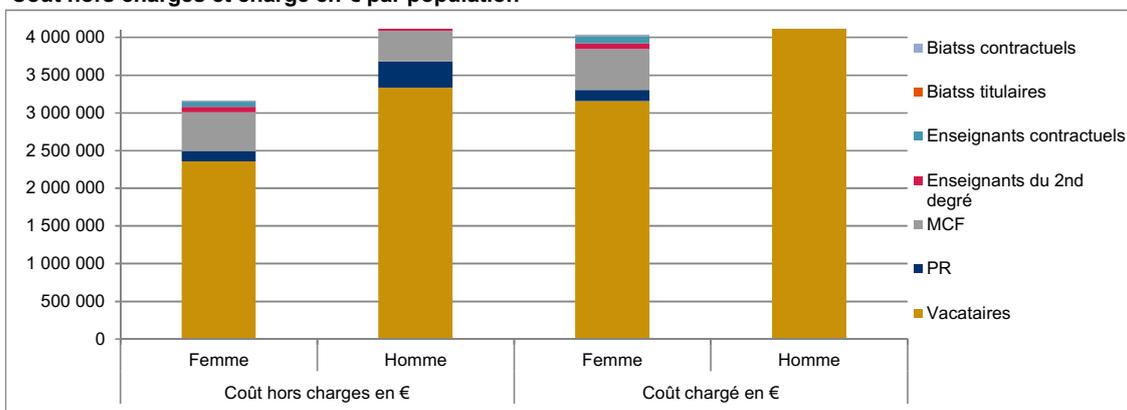
¹ Les données "Nombre d'agents" et "Heures équivalentes TD" du BS 2019 sont révisées pour tenir compte des correctifs apportés au cours de l'année 2020.

Heures équivalent TD par population



Population	Coût hors charges en €			Coût chargé en €		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Vacataires	2 354 401	3 334 187	5 688 588	3 157 083	4 411 305	7 568 388
PR	139 097	345 824	484 920	146 052	363 115	509 166
MCF	515 913	407 235	923 148	541 709	427 597	969 305
Enseignants du 2nd degré	72 447	94 193	166 640	76 070	98 903	174 972
Enseignants contractuels	65 881	67 436	133 317	94 900	97 139	192 040
Biatss titulaires	4 865	16 098	20 963	5 108	16 903	22 011
Biatss contractuels	9 990	13 519	23 509	14 390	19 474	33 864
Total	3 162 595	4 278 491	7 441 086	4 035 312	5 434 435	9 469 747
Rappel 2020	2 324 837	3 200 222	5 525 059	2 924 518	4 003 028	6 927 546
Rappel 2019	2 617 080	3 489 340	6 106 420	3 308 604	4 404 311	7 712 915

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
CAVEJ	5	5	10	172	571	744
DDL	61	39	100	4 830	3 061	7 892
DEVE	2	1	3	139	36	175
DIREVAL	2	1	3	68	21	89
DPEIP	1		1	24		24
DRH	2	5	7	6	38	43
DRI	13	26	39	853	1 061	1 913
DSIUN		2	2		426	426
EDS	388	455	843	13 048	17 598	30 645
FCPS	86	122	208	4 732	7 134	11 866
IDUP	38	26	64	1 197	1 007	2 205
IEDES	47	53	100	1 097	1 491	2 588
IREST	28	28	56	540	734	1 274
ISST	14	19	33	218	334	552
SCD	1		1	168		168
UEFAPS	5	10	15	194	706	901
UFR 02 EES	111	226	337	4 757	10 381	15 138
UFR 03 EHAAS	110	61	171	2 844	1 729	4 573
UFR 04 EAS	94	102	196	4 204	5 613	9 816
UFR 06 EMS	117	227	344	5 456	11 576	17 033
UFR 08 Géographie	95	103	198	2 308	2 240	4 547
UFR 09 EHS	80	94	174	3 312	4 354	7 666
UFR 10 Philosophie	42	64	106	2 773	4 709	7 482
UFR 11 Sc. pol.	41	55	96	1 595	1 586	3 181
UFR 27 Math. info.	15	33	48	1 014	2 813	3 828
UP1	21	27	48	1 401	1 351	2 752
Total général	1 419	1 784	3 203	56 952	80 570	137 522
Rappel 2020	1 353	1 665	3 018	56 142	77 281	133 423
Rappel 2019	2 309	2 840	5 149	56 142	77 281	133 423

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

Composante	Nombre de vacataires d'enseignement			Total heures équivalent TD		
	ATV	CEV	Total	ATV	CEV	Total
CAVEJ	1	9	10	72	672	744
DDL	6	94	100	404	7 488	7 892
DEVE	3		3	175		175
DIREVAL		3	3		89	89
DPEIP		1	1		24	24
DRH	1	6	7	3	40	43
DRI		39	39		1 913	1 913
DSIUN	1	1	2	98	328	426
EDS	141	702	843	6 100	24 546	30 645
FCPS	3	205	208	99	11 767	11 866
IDUP	14	50	64	837	1 367	2 205
IEDES	5	95	100	155	2 433	2 588
IREST	1	55	56	15	1 259	1 274
ISST	3	30	33	30	522	552
SCD		1	1		168	168
UEFAPS		15	15		901	901
UFR 02 EES	22	315	337	864	14 274	15 138
UFR 03 EHAAS	34	137	171	1 357	3 216	4 573
UFR 04 EAS	18	178	196	879	8 937	9 816
UFR 06 EMS	21	323	344	1 138	15 895	17 033
UFR 08 Géographie	9	189	198	291	4 256	4 547
UFR 09 EHS	6	168	174	361	7 304	7 666
UFR 10 Philosophie	28	78	106	1 666	5 816	7 482
UFR 11 Sc. pol.	15	81	96	443	2 738	3 181
UFR 27 Math. info.	1	47	48	48	3 780	3 828
UP1	2	46	48	163	2 589	2 752
Total général	335	2 868	3 203	15 200	122 323	137 522
Rappel 2020	249	2 245	2 494	11 126	85 639	96 765
Rappel 2019	449	3 988	4 437	11 163	103 553	114 715

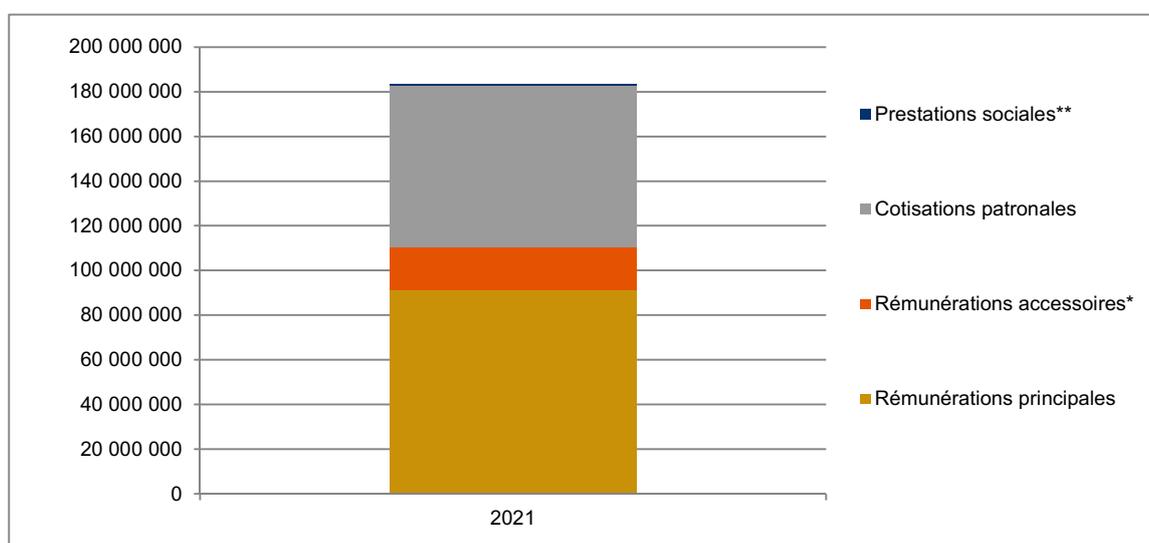
II) La masse salariale

A - Masse salariale globale

	2020	2021
Rémunérations principales	89 499 467	91 230 765
Rémunérations accessoires*	16 047 066	19 030 048
Cotisations patronales	70 374 287	72 192 472
Prestations sociales**	795 139	843 348
TOTAL	176 715 960	183 296 633

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

** Prestations sociales : CLD, transports

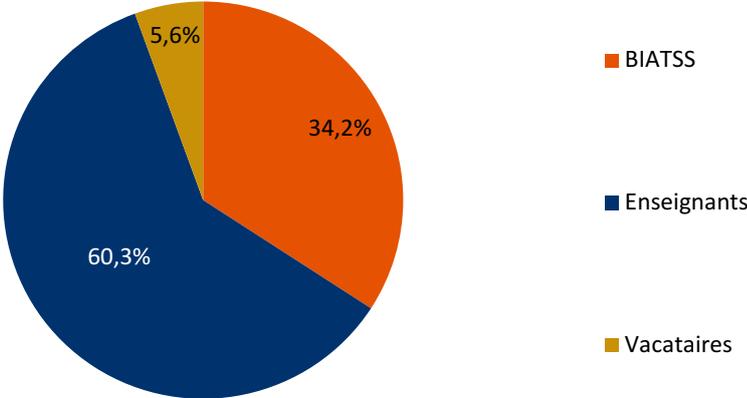


B - Répartition de la masse salariale par type de population

	2020			
	BIATSS	Enseignants (1)	Vacataires	TOTAL
Rémunérations Principales	30 173 374 €	59 326 093 €		89 499 467 €
Rémunérations accessoires	6 182 722 €	4 173 990 €	5 690 354 €	16 047 066 €
Cotisations patronales	22 417 647 €	46 225 114 €	1 731 525 €	70 374 287 €
Prestations sociales	435 387 €	358 167 €	1 586 €	795 139 €
TOTAL	59 209 130 €	110 083 364 €	7 423 466 €	176 715 960 €
	2021			
	BIATSS	Enseignants (1)	Vacataires	TOTAL
Rémunérations principales	23 389 999 €	46 446 523 €	2 355 950 €	72 192 472 €
Rémunérations accessoires	507 232 €	336 254 €	-138 €	843 348 €
Cotisations patronales	6 361 948 €	4 839 604 €	7 828 496 €	19 030 048 €
Prestations sociales	32 391 793 €	58 838 972 €		91 230 765 €
TOTAL	62 650 972 €	110 461 353 €	10 184 308 €	183 296 633 €

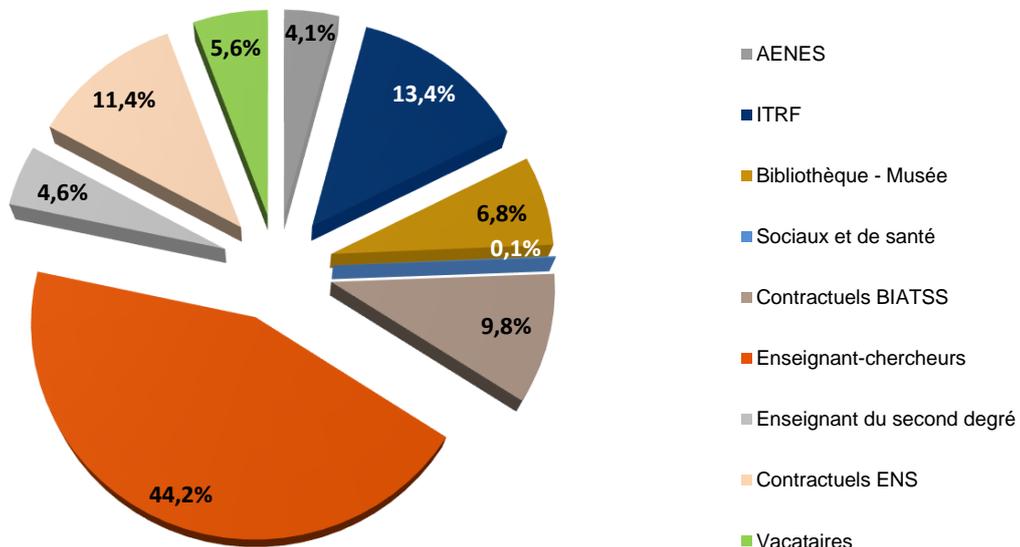
(1) y compris invités

Répartition de la masse salariale 2021 par type de population



C - Répartition de la masse salariale 2021 en € par filière

Population	Rémunérations principales	Rémunérations accessoires	Cotisations patronales	Prestations sociales	Total
BIATSS					
AENES	3 377 073	1 040 211	2 987 651	55 010	7 459 945
ITRF	11 038 572	3 356 121	9 963 788	210 960	24 569 441
Bibliothèque	5 721 842	1 483 003	5 202 016	104 226	12 511 088
Sociaux et de santé	49 121	10 063	44 881	724	104 788
Personnel contractuel	12 205 185	472 550	5 191 664	136 311	18 005 710
ENSEIGNANTS					
Enseignant-chercheurs	40 311 292	4 045 810	36 458 422	227 225	81 042 749
Enseignant du second degré	4 347 436	365 557	3 716 083	29 434	8 458 510
Enseignant contractuel	14 180 244	428 237	6 272 018	79 595	20 960 094
VACATAIRES					
VACATAIRES		7 828 496	2 355 950	-138	10 184 308
Total	91 230 765	19 030 048	72 192 472	843 348	183 296 633

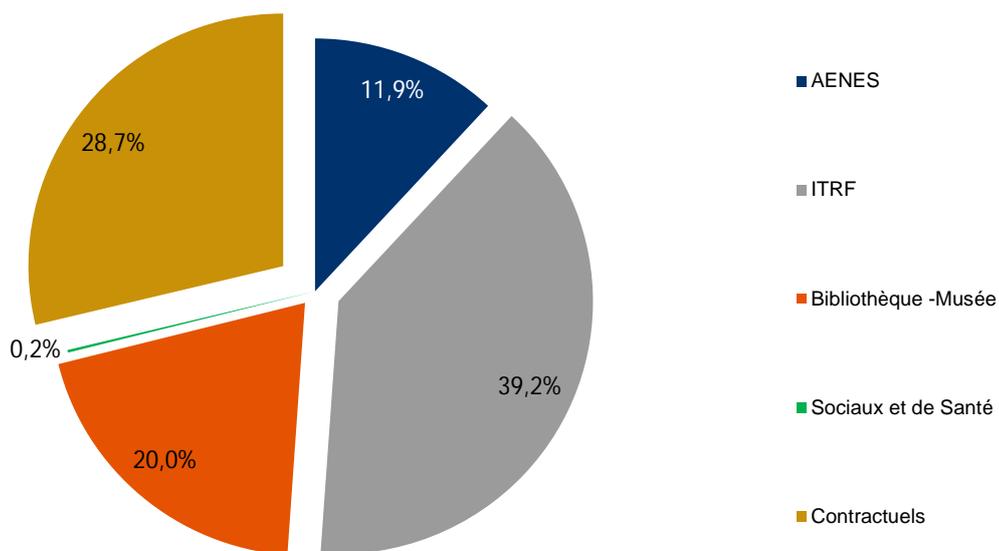


D - Répartition de la masse salariale 2021 par population, filière, corps et catégorie

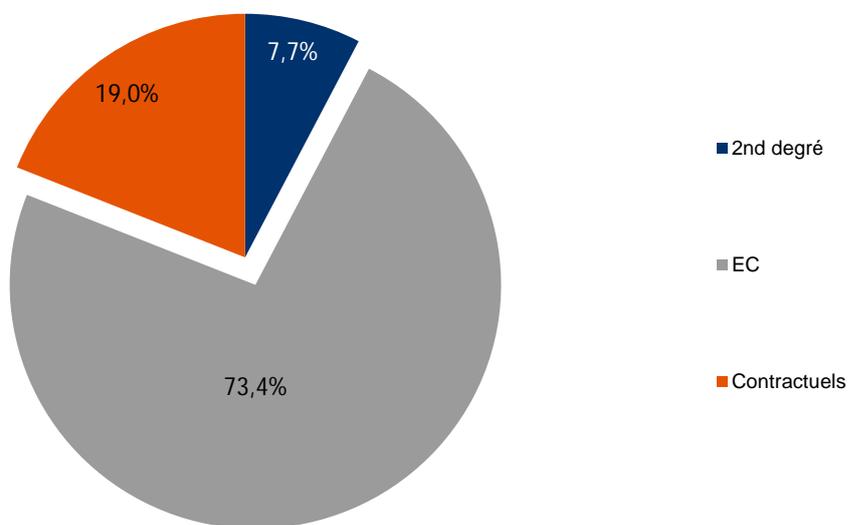
Population/Filière /Catégorie/Corps	Rémunérations principales	Rémunérations accessoires	Cotisations patronales	Prestations sociales	Total général	Rappel 2020
BIATSS						
BIATSS fonctionnaires						
AENES	3 377 073 €	1 040 211 €	2 987 651 €	55 010 €	7 459 945 €	8 058 799 €
A+	358 610 €	228 099 €	317 693 €	2 707 €	907 109 €	1 097 308 €
A	593 599 €	171 431 €	505 755 €	5 656 €	1 276 441 €	1 209 401 €
B	724 441 €	186 166 €	654 039 €	10 950 €	1 575 597 €	1 880 353 €
C	1 700 423 €	454 515 €	1 510 165 €	35 696 €	3 700 799 €	3 871 737 €
ITRF	11 038 572 €	3 356 121 €	9 963 788 €	210 960 €	24 569 441 €	23 769 386 €
A+	866 968 €	364 569 €	776 918 €	7 433 €	2 015 888 €	1 736 547 €
A	4 007 460 €	1 301 925 €	3 653 350 €	73 385 €	9 036 119 €	9 140 237 €
B	2 679 931 €	793 721 €	2 432 149 €	69 867 €	5 975 668 €	5 422 774 €
C	3 484 213 €	895 906 €	3 101 371 €	60 275 €	7 541 766 €	7 469 829 €
Bibliothèque -Musée	5 721 842 €	1 483 003 €	5 202 016 €	104 226 €	12 511 088 €	12 478 650 €
A+	2 023 488 €	475 933 €	1 847 520 €	14 175 €	4 361 115 €	4 310 126 €
A	608 771 €	169 964 €	528 165 €	8 787 €	1 315 688 €	1 389 206 €
B	1 342 425 €	356 549 €	1 221 510 €	24 778 €	2 945 263 €	2 992 573 €
C	1 747 158 €	480 558 €	1 604 820 €	56 486 €	3 889 022 €	3 786 745 €
Sociaux et de Santé	49 121 €	10 063 €	44 881 €	724 €	104 788 €	125 819 €
A	49 121 €	10 063 €	44 881 €	724 €	104 788 €	125 819 €
Total BIATSS fonctionnaires	20 186 608 €	5 889 398 €	18 198 335 €	370 920 €	44 645 262 €	44 432 655 €
BIATSS contractuels						
A	6 144 578 €	206 387 €	2 634 058 €	49 914 €	9 034 937 €	8 273 424 €
B	2 984 869 €	150 991 €	1 305 903 €	41 402 €	4 483 165 €	4 099 040 €
C	3 075 738 €	115 171 €	1 251 703 €	44 996 €	4 487 608 €	4 384 984 €
Total BIATSS contractuels	12 205 185 €	472 550 €	5 191 664 €	136 311 €	18 005 710 €	16 757 448 €
Total BIATSS	32 391 793 €	6 361 948 €	23 389 999 €	507 232 €	62 650 972 €	61 190 103 €
ENSEIGNANTS						
Enseignants fonctionnaires						
Enseignants 2nd degré	4 347 436 €	365 557 €	3 716 083 €	29 434 €	8 458 510 €	7 950 411 €
PRAG	3 196 620	269 647	2 673 768	19 988	6 160 023	5 684 311 €
PRCE	568 656	46 245	515 370	4 976	1 135 247	1 107 980 €
PEPS	542 794	44 478	490 971	4 056	1 082 298	1 074 898 €
PLP	39 366	5 187	35 975	414	80 941	83 222 €
Enseignants-chercheurs	40 311 292 €	4 045 810 €	36 458 422 €	227 225 €	81 042 749 €	79 275 549 €
PROF.UNIV	20 157 254 €	1 732 420 €	18 266 702 €	94 108 €	40 250 484	39 898 469 €
MAIT.CONF.	20 154 038 €	2 313 391 €	18 191 720 €	133 116 €	40 792 265	39 377 079 €
Total Enseignants fonctionnaires	44 658 728 €	4 411 367 €	40 174 505 €	256 659 €	89 501 259 €	87 225 960 €
Enseignants contractuels						
ATER	4 172 343 €	211 672 €	2 121 272 €	23 875 €	6 529 163 €	6 942 791 €
Doctorant	8 169 062 €	63 144 €	3 377 570 €	51 158 €	11 660 934 €	10 956 037 €
MAST	505 436 €	30 132 €	216 358 €	551 €	752 477 €	766 129 €
PAST	610 404 €	10 642 €	239 525 €		860 571 €	846 549 €
Autres (1)	723 000 €	112 646 €	317 292 €	4 011 €	1 156 949 €	3 345 899 €
Total Enseignants contractuels	14 180 244 €	428 237 €	6 272 018 €	79 595 €	20 960 094 €	22 857 404 €
Total enseignants	58 838 972 €	4 839 604 €	46 446 523 €	336 254 €	110 461 353 €	110 083 364 €
Vacataires		7 828 496 €	2 355 950 €	- 138 €	10 184 308 €	7 423 466 €
Total vacataires		7 828 496 €	2 355 950 €	- 138 €	10 184 308 €	7 423 466 €
Total général	91 230 765 €	19 030 048 €	72 192 472 €	843 348 €	183 296 633 €	176 715 960 €

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

Répartition de la masse salariale BIATSS par filière (*)



Répartition de la masse salariale Enseignante par filière (*)



(*) hors vacataires



CONDITIONS DE TRAVAIL

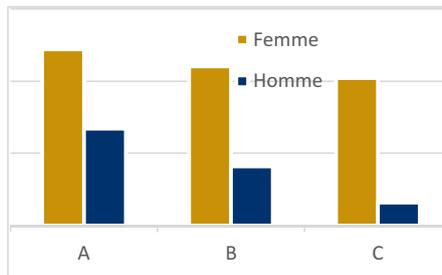
CONDITIONS DE TRAVAIL

I) Télétravail à Paris 1

Pour l'année 2021, on totalise 458 agents en télétravail (soit 37% des effectifs BIATSS).

Catégorie des agents en télétravail

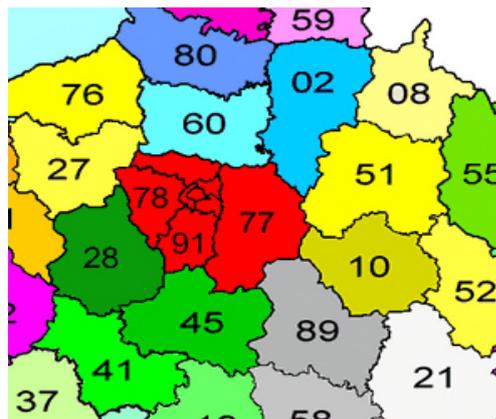
Catégorie	Femme	Homme	Total	Rappel 2020	Rappel 2019
A	122	67	189	134	22
B	110	41	151	88	6
C	102	16	118	70	7
Total	334	124	458	292	35



En 2021, 7 agents ayant la Reconnaissance Qualité de Travailleur Handicapé sont en télétravail.

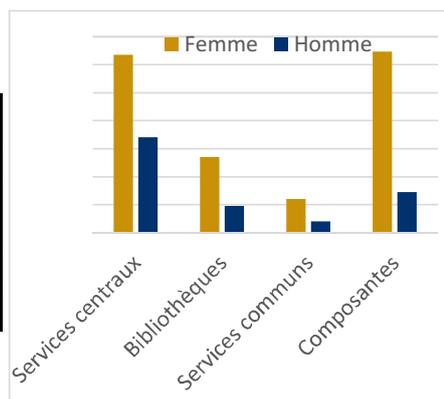
Lieu de résidence des agents en télétravail

Lieu de résidence	Agents	Rappel 2020	Rappel 2019
Île de France	419	265	28
75 Paris	123	74	4
77 Seine et Marne	27	16	4
78 Yvelines	18	13	
91 Essonne	40	27	3
92 Hauts de Seine	59	39	6
93 Seine Saint Denis	48	33	2
94 Val de Marne	73	47	5
95 Val d'Oise	31	16	4
Province	39	27	7
02 Aisne	1		
13 Bouches du Rhône	1	2	
18 Cher	1		
26 Drôme	1		
27 Eure	1		
28 Eure et Loire	3	1	1
29 Finistère	1		
35 Ille et vilaine	1	1	
37 Indre te Loire	3	4	2
45 Loiret	3	5	3
50 Manche	1		
51 Marne	1	1	1
52 Haute Marne	1	1	
54 Meurthe et Moselle	1		
59 Nord	1	1	
60 Oise	11	9	
63 Puy de Dôme	1		
69 Rhône	1		
76 Seine Maritime	1		
80 Somme	1	1	
89 Yonne	3	1	
Total	458	292	35



Affectation des agents en télétravail

Structure	Femme	Homme	Total	Rappel 2020	Rappel 2019
Services centraux	127	68	195	123	16
Bibliothèques	54	19	73	46	5
Services communs	24	8	32	33	
Composantes	129	29	158	90	14
Total	334	124	458	292	35



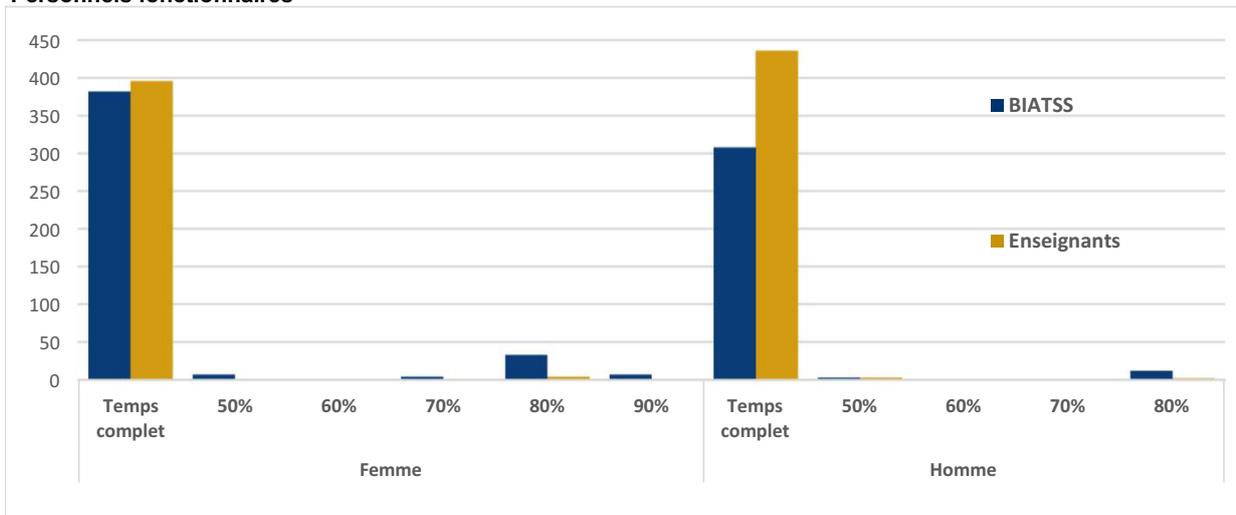
II) ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Répartition des effectifs par quotité de temps de travail

STATUT/Quotité de temps de travail par genre	Femme							Homme							Total général	Rappel 2020	Rappel 2019
	TC	Temps partiel					Total	TC	Temps partiel					Total			
		50%	60%	70%	80%	90%			50%	60%	70%	80%	90%				
FONCTIONNAIRES	778	8	1	4	37	7	835	744	6	0	1	14	1	766	1601	1589	1602
BIATSS	382	7	1	4	33	7	434	308	3			12	1	324	758	769	780
Enseignants	396	1			4		401	436	3		1	2		442	843	820	822
CONTRACTUELS	493	120	2	7	6	2	630	359	137	5	5	6	1	513	1143	1112	1099
BIATSS	256	19	2	7	6	2	292	144	15	5	5	6	1	176	468	452	435
Enseignants	237	101					338	215	122					337	675	660	664
Total général	1271	128	3	11	43	9	1465	1103	143	5	6	20	2	1279	2744	2701	2701

Les effectifs des agents à 50% sont principalement composés d'ATER (63,5%) et de PAST/MAST (17,7%).

Personnels fonctionnaires

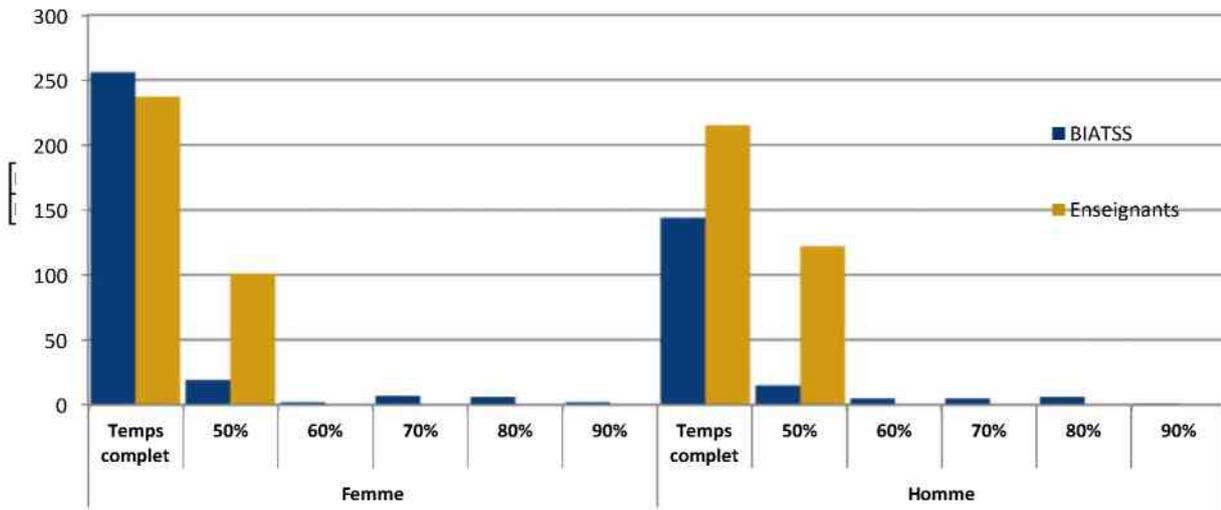


95,1% des personnels fonctionnaires travaillent à temps complet :

- 84% pour les personnels BIATSS

- 98,7% pour les personnels enseignants

Personnels contractuels



Pour les personnels contractuels, 74,5% sont à temps complet.

85,5% pour les personnels BIATSS et 67% pour les personnels enseignants.

III) Compte Epargne Temps (CET)

Principe :

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

Bénéficiaires :

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

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

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

Les règles du nouveau CET :

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

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

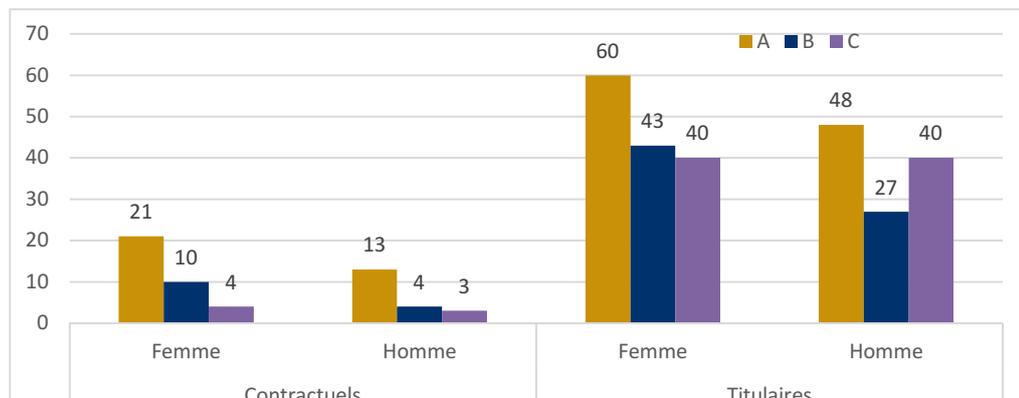
- 1) soit conserver ces jours sur son compte pour prendre des congés ultérieurement et à son rythme, sous réserve de l'intérêt du service. L'agent peut augmenter de 10 jours chaque année le nombre de jours épargnés sur son compte au 31 décembre, et ce jusqu'à 60 jours ;
- 2) soit demander à bénéficier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

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

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

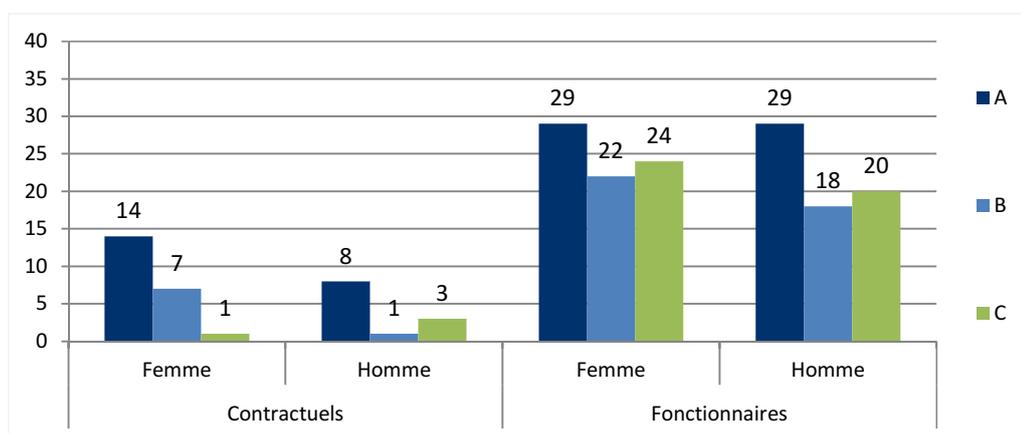
A) Nombre total d'agents possédant un CET au 31/12/2021

Catégorie	Contractuels			Titulaires			Total	Rappel total 2020	Rappel total 2019
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total			
A	21	13	34	60	48	108	142	140	115
B	10	4	14	43	27	70	84	73	59
C	4	3	7	40	40	80	87	83	53
Total général	35	20	55	143	115	258	313	296	227



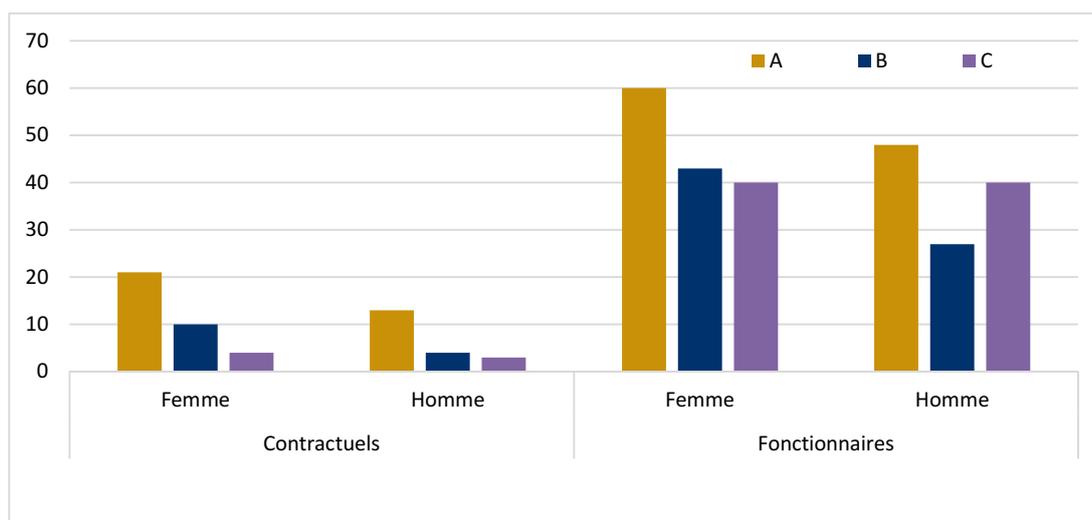
B) Nombre d'agents ayant déposé des jours de CET durant l'année 2021

Catégorie	Contractuels			Fonctionnaires			Total	Rappel total 2020	Rappel total 2019
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total			
A	14	8	22	29	29	58	80	74	41
B	7	1	8	22	18	40	48	37	13
C	1	3	4	24	20	44	48	43	14
Total général	22	12	34	75	67	142	176	154	68



C) Nombre de jours de CET pris en congé par les agents en 2021

Catégorie	Contractuels			Fonctionnaires			Total 2021	Rappel total 2020	Rappel total 2019
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total			
A	21	13	34	60	48	108	142	10,5	291
B	10	4	14	43	27	70	84	107,5	99
C	4	3	7	40	40	80	87		98
Total général	35	20	55	143	115	258	313	118	488



IV) CONGES ET ABSENCES AU TRAVAIL

A) Répartition du nombre de jours de congé par population du 01/01/2021 au 31/12/2021

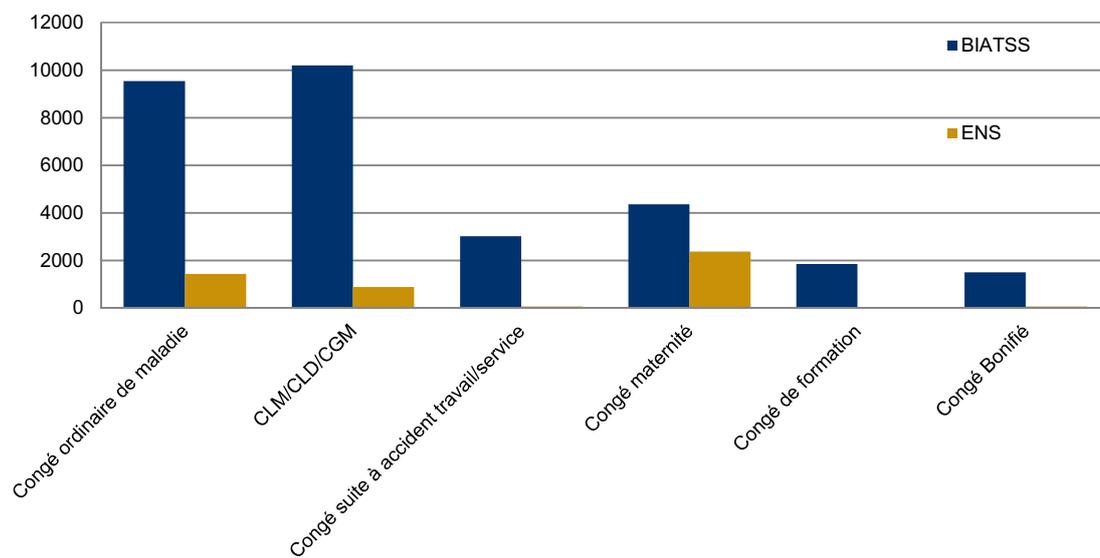
Type de congés	BIATSS		Enseignants		Total	Rappel 2020	Rappel 2019
	Nombre de jours	Ratio*	Nombre de jours	Ratio*			
Congé ordinaire de maladie	9545	7,8	1433	0,9	10978	9125	10435
CLM/CLD/CGM	10191	8,3	895	0,6	11086	5905	6600
Congé suite à accident de travail/de service **	3025	2,5	77	0,1	3102	1043	1912
Total	22761	18,6	2405	1,6	25166	16073	18947

(*) 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 2020	Rappel 2019
Congé maternité	4359	2382	6741	4467	2883
Congé de formation	1854		1854	937	875
Congé Bonifié	1502	65	1567	835	166
Total	7715	2447	10162	5404	3924

Les congés ordinaires de maladie représentent 31,1% des congés et absences au travail en 2021 (42,5% en 2020)



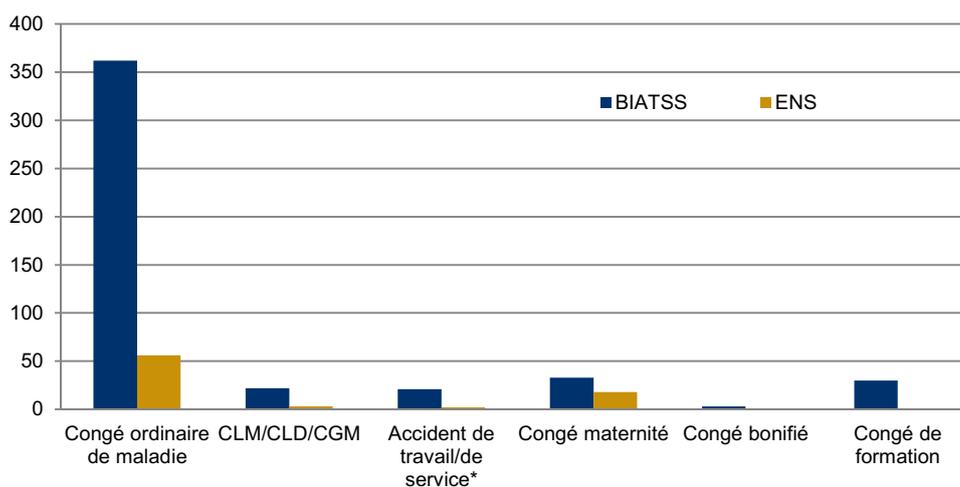
B) Répartition du nombre d'agents absents par population

Type de congés	BIATSS	Enseignants	Total	Rappel 2020	Rappel 2019
Congé ordinaire de maladie	362	56	418	401	457
CLM/CLD/CGM	22	3	25	23	20
Accident de travail/de service*	21	2	23	17	42
Total	405	61	466	441	519

* dont accident de trajet/maladie professionnelle

Type de congés	BIATSS	Enseignants	Total	Rappel 2020	Rappel 2019
Congé maternité	33	18	51	51	22
Congé de formation	3		3	4	3
Congé bonifié	30	1	31	15	3
Total	66	19	85	71	28

Nombre d'agents absents par population



C) Congé paternité

Population	Effectifs	Nbre de jours pris	Rappel nbre jours 2020	Rappel nbre jours 2019
Personnels BIATSS	1	10	44	0
BIATSS CAT A			11	0
BIATSS CAT B	1	10	33	0
BIATSS CAT C			0	0
Personnels Enseignants	4	99	66	22
Enseignants chercheurs	2	49	66	22
Autres enseignants	2	50	0	0
TOTAL	5	109	110	22

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

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

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

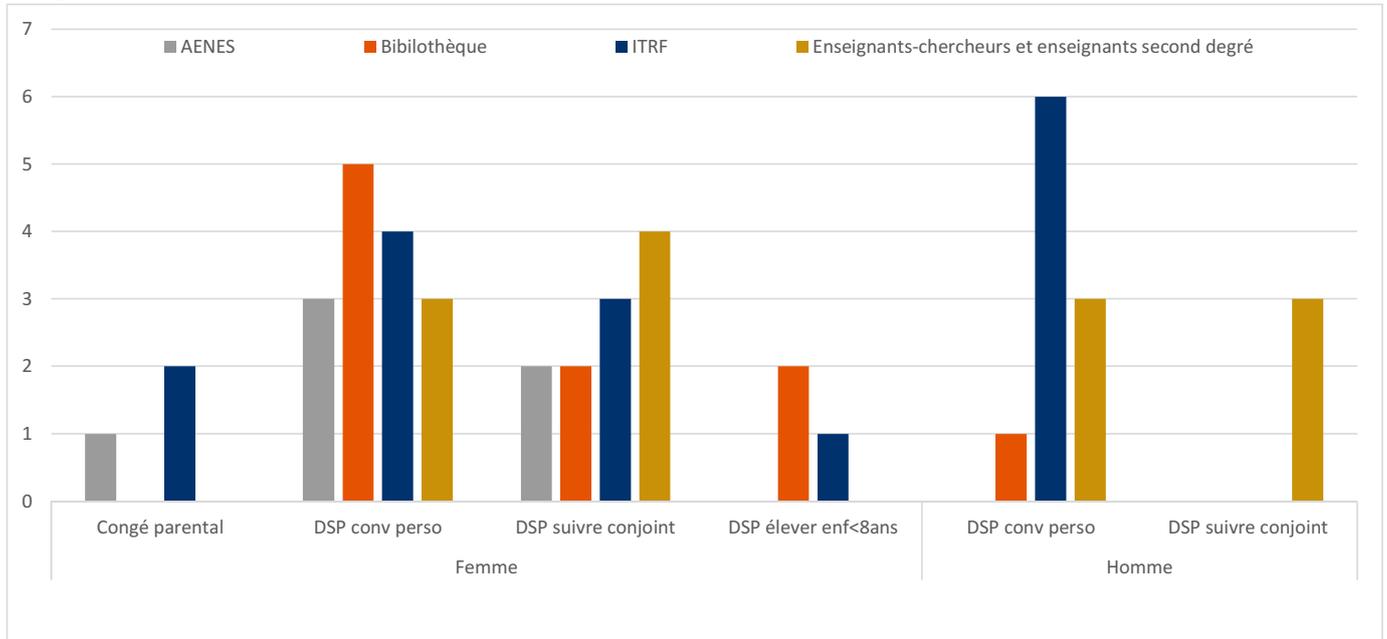
D) Congé parental, d'adoption ou disponibilité liée à la famille

Population/ Motif	Femme					Homme			Total général	%	Rappel 2020	Rappel 2019
	Congé parental	DSP conv perso	DSP suivre conjoint	DSP élever enf<8ans	Total	DSP conv perso	DSP suivre conjoint	Total				
AENES	1	3	2		6			0	6	13,3%	7	10
Bibliothèque		5	2	2	9	1		1	10	22,2%	12	11
ITRF	2	4	3	1	10	6		6	16	35,6%	15	15
Enseignants-chercheurs et enseignants second degré		3	4		7	3	3	6	13	28,9%	21	17
Total général	3	15	11	3	32	10	3	13	45	100%	55	53

En 2021, 45 agents ont été en congé lié à la famille :

- congé parental 6,7%
- disponibilité pour convenances personnelles 55,6%
- disponibilité pour suivre son conjoint : 31,1%
- disponibilité pour élever un enfant de - de 8 ans : 6,7%

Congé ou disponibilité liés à la famille par population

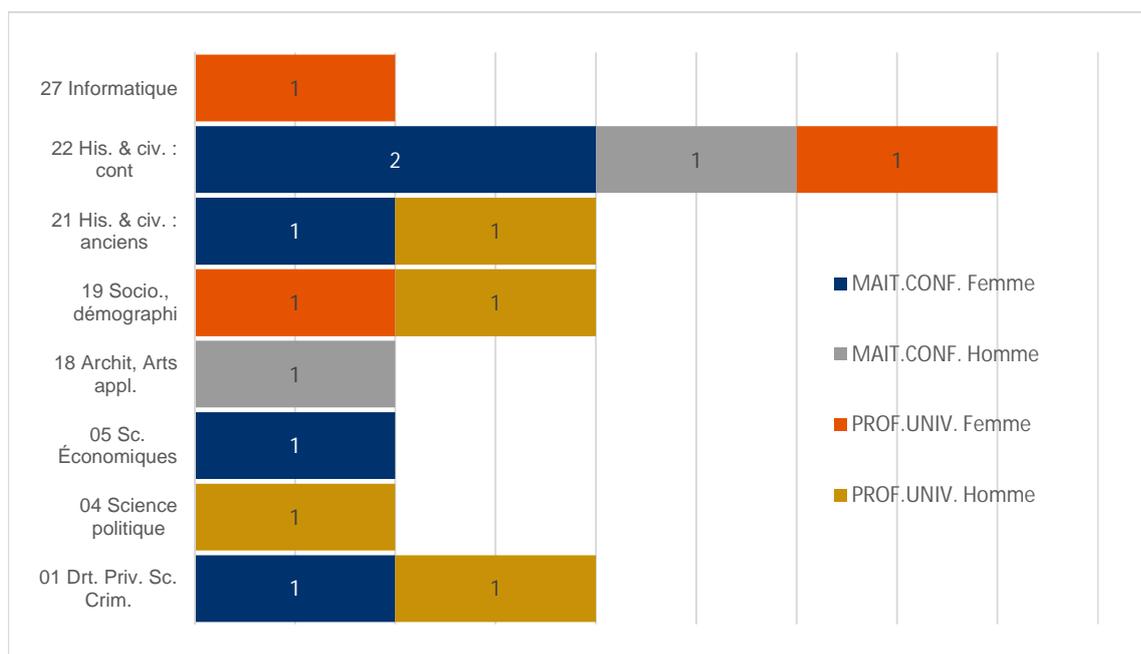


E) CRCT et délégations

1 - CRCT

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

CRCT par section CNU	MAIT.CONF.			PROF.UNIV.			Total général	%
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total		
01 Drt. Priv. Sc. Crim.	1		1		1	1	2	14%
04 Science politique				1		1	1	7%
05 Sc. Économiques	1		1			0	1	7%
18 Archit, Arts appl.		1	1			0	1	7%
19 Socio., démographi			0	1	1	2	2	14%
21 His. & civ. : anciens	1		1		1	1	2	14%
22 His. & civ. : cont	2	1	3	1		1	4	29%
27 Informatique			0	1		1	1	7%
Total général	5	2	7	3	4	7	14	100%
<i>Rappel 2020</i>	3	2	5	4	5	9	14	
<i>Rappel 2019</i>	7	3	10	4	4	8	18	



2 - Délégations

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

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

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

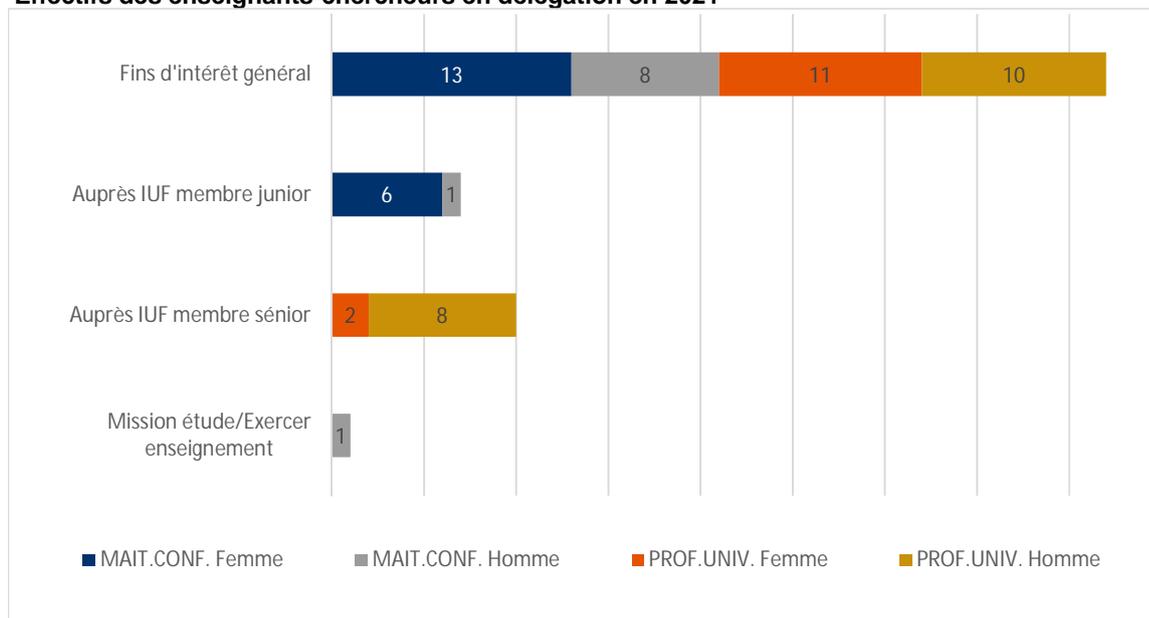
- en EPST (CNRS, INRIA, INRA, INSERM...)
 - dans des entreprises ou auprès d'universités étrangères pour exercer un enseignement.
- ou être placés en délégation pour **créer une entreprise (valorisation)**, ou encore auprès de **l'Institut Universitaire de France (IUF)**.

Motif délégation (*)	MAIT.CONF.			PROF.UNIV.			Total général	%	Rappel 2020	Rappel 2019
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total				
Fins d'intérêt général	13	8	21	11	10	21	42	70,0%	17	27
Auprès IUF membre junior	6	1	7			0	7	11,7%	6	8
Auprès IUF membre sénior			0	2	8	10	10	16,7%	5	13
Mission étude/Exercer enseignement		1	1			0	1	1,7%	1	2
Total général	19	10	29	13	18	31	60	100%	29	50

(*) Décret n°84-431 du 6 juin 1984

60 enseignants-chercheurs, 29 MCF et 31 PR, ont été placés en délégation au cours de l'année 2021.

Effectifs des enseignants-chercheurs en délégation en 2021



SANTE ET RISQUES PROFESSIONNELS

Médecine de prévention

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

A Paris 1, le **taux de couverture par un médecin de prévention** est de 1 ETP pour 2744 agents, soit 1 médecin pour 2744 agents.

Sur l'année universitaire 2020/2021, il y a eu 45 **demandes de visites spontanées auprès du médecin du travail**.

Il y a eu 230 convocations et 215 visites médicales effectuées. L'activité est réduite en présentiel tenant compte des périodes de confinement.

	2021	Rappel 2020
Nombre d'actes de violence envers le personnel (avec ou sans arrêt de travail (AT)) :	0	5

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

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

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

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

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

	2021	Rappel 2020
Nombre de décès imputables au service	0	0

Accidents de travail (AT) avec taux de fréquence :

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

Accident de travail	Contractuel			Fonctionnaire							Total 2021	Rappel 2020
	BIATSS		Total	BIATSS			Enseignant			Total		
	Femme	Homme		Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total			
SERVICE	0	0	0	1	1	2	1	1	2	4	4	7
MISSION	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TRAJET	2	3	5	3	5	8	0	0	0	8	13	8
Total	2	3	5	4	6	10	1	1	2	12	17	15

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

Le nombre d'accidents de travail avec arrêt supérieur à un jour au cours de l'année 2021 est de 17 accidents.

Le taux de fréquence est donc de 3,9 accidents pour 1 million d'heures de travail en 2021 (3,5 en 2020).



RELATIONS PROFESSIONNELLES
ET VIE DE L'UNIVERSITÉ

RELATIONS PROFESSIONNELLES ET VIE DE L'UNIVERSITÉ

LES INSTANCES DE L'UNIVERSITÉ

A - Le Conseil d'administration (CA)

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

À ce titre, il approuve le contrat d'établissement de l'université. Il vote le budget et approuve les comptes. Il approuve les accords et les conventions signés par le président de l'établissement et, sous réserve des conditions particulières fixées par décret, les emprunts, les prises de participation, les créations de filiales et de fondations prévues à l'article L. 719-12, l'acceptation de dons et legs et les acquisitions et cessions immobilières.

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

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

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

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

Composition

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

Le Conseil d'Administration s'est réuni 14 fois au cours de l'année 2021.

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	2	4	6
Représentants des personnels BIATSS	3	3	6
Personnalités extérieures	4	4	8
TOTAL	16	20	36
Répartition (%)	45,5%	55,5%	100%

B - Conseil académique (CAC)

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

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

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

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

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

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

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

Au cours de l'année 2021, le CAC restreint aux enseignants-chercheurs s'est réuni 11 fois (15 en 2020). La CFVU quant à elle s'est réunie 10 fois (10 en 2020) ainsi que 6 comités permanents. Pour la CR, il y a eu 9 commissions en 2021 (5 en 2020).

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 2021, le CT s'est réuni 6 fois.

Séances	Ordres du jour
15/02/2021	<ul style="list-style-type: none"> • Avis sur les Procès-Verbaux des Comités Techniques de 13 décembre 2019, 11 février 2020, 13 mai 2020, 18 juin 2020, 24 septembre 2020, 2 novembre 2020, 19 novembre 2020 et 3 décembre 2020 • Avis sur les Lignes Directrices de Gestion "promotions et avancements"
08/03/2021	<ul style="list-style-type: none"> • Avis sur les élections des représentants des usagers de I4EDS et délections partielles de l'université Paris 1 et des personnels de la BIS • Avis sur les modalités de fonctionnement du système de vote électronique par internet retenu, le calendrier et le déroulement des opérations électorales • Avis sur l'organisation des services chargés d'assurer la conception, la gestion, la maintenance, le contrôle effectif du système de vote électronique par internet ainsi que les modalités de l'expertise prévue à l'article 7 du décret 2011-595 • Avis sur la composition de la cellule d'assistance technique mentionnée au IV de l'article 3 du décret 2011-595 • Avis sur la liste des bureaux de vote électronique et, le cas échéant, la liste des bureaux de vote électronique centralisateurs, ainsi que leur rôle respectif et leur composition • Avis sur la détermination des circonscriptions et des scrutins dans le cadre desquels les extraits des listes électorales sont établis en vue de leur affichage ainsi que les modalités de cet affichage • Les modalités d'accès au vote pour les électeurs ne disposant pas d'un poste informatique sur leur lieu de travail • Le cas de recours à plusieurs modalités d'expression des suffrages pour un même scrutin, les conditions dans lesquelles ces modalités sont mises en œuvre • La mise à disposition des candidats de liste de diffusion
15/06/2021	<ul style="list-style-type: none"> • Avis sur les procès-verbaux du 15 février et 8 mars 2021 • Avis relatif à la mise à jour des fonctions RIFSEEP • Avis sur les modalités de mise en place du dispositif mobilité durable

	<ul style="list-style-type: none"> Information relative au dispositif télétravail à l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne suite à la Circulaire du 26 mai 2021
01/07/2021	<ul style="list-style-type: none"> Avis sur les statuts de l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne Avis sur le Référentiel des tâches 2021/2022 Avis sur le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes Avis sur la mise en place de la vidéoprotection sur le site de Cassin et le Centre Panthéon Avis sur le Plan de formation 2021/2022
07/09/2021	<ul style="list-style-type: none"> information relative à la mise en place du protocole sanitaire de l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne en date du 23 août 2021
16/11/2021	<ul style="list-style-type: none"> Avis sur la campagne d'emplois 2022 des personnels enseignants et enseignants-chercheurs Avis sur la campagne d'emplois 2022 des personnels BIATSS Avis sur l'actualisation du dispositif de complément indemnitaire annuel Avis sur la prime annuelle 2021 des personnels non titulaires BIATSS Avis sur l'organigramme de l'UFR 02

D - La Commission paritaire d'établissement (CPE)

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

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

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

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

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

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

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

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

Composition

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

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

Représentation Homme/Femme :

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

La CPE s'est réunie 3 fois en 2021 : 1 fois en CPE restreinte aux personnels AENES, 1 fois en CPE restreinte aux personnels ITRF et 1 fois en CPE restreinte aux personnels de Bibliothèque.

CPE restreinte aux personnels AENES

Séances	Ordres du jour
08/06/2021	• Examen titularisation de stage agent de cat C

CPE restreinte aux personnels ITRF

Séances	Ordres du jour
03/09/2021	• Examen titularisation de stage agent de cat B

CPE restreinte aux personnels de Bibliothèque

Séances	Ordres du jour
10/06/2021	• Recours CREP • Recours congé de formation professionnelle

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%

Il n'y a pas eu de CCPANT organisée en 2020 et 2021.

Séances	Ordres du jour

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 2021-953 du 17/02/2021)

	Homme	Femme	TOTAL
Représentants de l'administration	0	2	2
Représentants des personnels	10	8	18
Titulaires	4	5	9
Suppléants	6	3	9
TOTAL	10	10	20
Répartition (%)	50%	50%	100%

Le CHSCT s'est réuni 7 fois au cours de l'année 2021.

Séances	Ordres du jour
20/01/2021	<ul style="list-style-type: none"> • Echanges sur la situation sanitaire
09/02/2021	<ul style="list-style-type: none"> • Actualisation du protocole de rentrée sanitaire • Avis sur le projet de protocole de visite des membres du CHSCT • Présentation de la phase 2 de travaux de Malher
01/04/2021	<ul style="list-style-type: none"> • Bilan de la situation sanitaire • Information portant sur l'enquête auprès des personnels de l'université – Impacts de la crise sanitaire sur la qualité de vie au travail
15/06/2021	<ul style="list-style-type: none"> • Adoption des PVs du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail du 19/11/2019, 09/07/2020, 07/09/2020, 17/11/2020, 09/02/2021 • Point sur la mise à jour du protocole sanitaire de l'université • Information sur le plan de canicule de l'université • Bilan du programme annuel de prévention – 2020 • Programme annuel de prévention – 2021 • Bilan d'activité du service social 2019 et 2020

	<ul style="list-style-type: none"> · Bilan accueil psychologique des personnels de l'université – année 2020 · Avis sur la demande de visite par les membres du CHSCT de la Bibliothèque Inter Universitaire de la Sorbonne portant sur les conditions de travail des personnels · Point sur les travaux à venir · Questions diverses
08/07/2021	<ul style="list-style-type: none"> · Adoption du PV du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail du 01/04/2021 · Bilan sur le dispositif de télétravail · Point d'information sur la rentrée · Avis portant sur le projet de vidéo protection des sites Panthéon et René Cassin · Questions diverses
01/09/2021	<ul style="list-style-type: none"> · Information sur la mise à jour du protocole sanitaire · Questions diverses
22/11/2021	<ul style="list-style-type: none"> · Avis sur les PVs du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail du 15/06/2021, 08/07/2021 et 01/09/2021 · Point sur la situation sanitaire · Avis sur les préconisations du rapport de visite de la direction des relations internationales · Information portant sur la visite du CRHSCT de la DR05-CNRS au CES – UMR8174 · Information portant sur les signalements de dangers graves et imminents · Information portant sur l'agenda social 2021-2024 · Présentation du rapport d'activité de 2019-2020 et 2020-2021 de la médecine de prévention · Information sur la prise en charge partielle de la complémentaire santé et le forfait télétravail · Information portant sur le bilan social 2019 · Point sur les travaux à venir · Suivi des fiches du registre santé, sécurité au travail · Questions diverses

G – La Commission de médiation

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

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

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

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

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

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

DIALOGUE SOCIAL

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

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

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

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

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

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

Pour le Comité Technique (CT) : Pour les 6 réunions organisées en 2021, 18 demi-journées pour les 10 représentants du personnel au CT.

Pour Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) : 7 demi-journées accordées aux 9 membres siégeant au CHSCT pour les 7 réunions ayant eu lieu en 2021.

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

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

- **Nombre de jours décomptés en paye en 2021 pour faits de grève** correspondant à un mot d'ordre national ou correspondant à un mot d'ordre local : 21 jours (27 jours en 2020).

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 2021 : concept non pertinent pour un opérateur public.

LES CONTENTIEUX ET CONFLITS

En 2020, 3 requêtes concernant du personnel de l'Université ont été déposées devant le tribunal administratif. Et 2 procédures disciplinaires ont été engagées sur l'année universitaire 2020 à l'encontre de personnel enseignant.

En 2021, 8 requêtes concernant du personnel de l'Université ont été déposées devant le tribunal administratif. Et 3 procédures disciplinaires ont été engagées sur l'année universitaire 2021 à l'encontre de personnel enseignant.

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

- 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.
- les personnels Enseignants-Chercheurs relèvent de la section disciplinaire du Conseil d'Administration qui leur est propre.

ACTION SOCIALE ET ACTIVITES CULTURELLES ET SPORTIVES

I) Action sociale

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

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

ASIU

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

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

Tranche d'âge	CAT	BIATSS				ENSEIGNANT				TOTAL 2021	Rappel 2020
		CONTRACTUELS		FONCTIONNAIRES		CONTRACTUELS		FONCTIONNAIRES			
		FEMME	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME		
20 à 24 ans	A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	C	1	0	0	1	0	0	0	0	2	0
25 à 29 ans	A	3	0	0	0	0	0	0	0	3	0
	B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	C	1	3	0	0	0	0	0	0	4	2
30 à 34 ans	A	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1
	B	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1
	C	1	0	2	0	0	0	0	0	3	4
35 à 39 ans	A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
	B	0	0	1	0	0	0	0	0	1	3
	C	2	0	0	1	0	0	0	0	3	7
40 à 44 ans	A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	B	2	0	0	1	0	0	0	0	3	5
	C	2	0	0	0	0	0	0	0	2	2
45 à 49 ans	A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	B	1	0	3	0	0	0	0	0	4	5
	C	0	0	1	5	0	0	0	0	6	6
50 à 59 ans	A	5	0	1	0	0	0	0	0	6	1
	B	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1
	C	0	1	1	4	0	0	0	0	6	11
60 ans et plus	A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Total		20	4	10	12	0	0	0	0	46	55
Montant total en euros		10729		7530		0		0		18259	17513

Source: PQVT-DRH

Au total, 46 prestations **ASIU** ont été allouées en 2021 pour un montant de 18,3 k€.

PIM

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

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

Tranche d'âge	CAT	BIATSS				ENSEIGNANT				TOTAL 2021	Rappel 2020
		CONTRACTUELS		FONCTIONNAIRES		CONTRACTUELS		FONCTIONNAIRES			
		FEMME	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME		
20 à 24 ans	A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
25 à 29 ans	A	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0
	B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
30 à 34 ans	A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	C	0	0	1	0	0	0	0	0	1	2
35 à 39 ans	A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	B	0	0	1	0	0	0	0	0	1	6
	C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
40 à 44 ans	A	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0
	B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
45 à 49 ans	A	0	0	0	4	0	0	0	0	4	4
	B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8
	C	0	0	3	4	0	0	0	0	7	0
50 à 59 ans	A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6
	B	0	0	3	1	0	0	0	0	4	0
	C	0	0	4	4	0	0	0	0	8	8
60 ans et plus	A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Total		2	0	12	13	0	0	0	0	27	37
Montant total en euros		261		10136		0		0		10397	12203

Source: PQVT-DRH

Au total, 27 prestations **PIM** ont été allouées en 2021 pour un montant total de 10,4 k€.

Aides sociales exceptionnelles versées en 2021

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

2021		Rappel 2020		Rappel 2019		Rappel 2018	
Nombre d'agents	Montant en euros						
14	22 235	10	9 738	12	13 765	17	13 418

Au total, 14 agents ont bénéficié d'une aide exceptionnelle en 2021 pour un montant total de 22,2 k€.

Programme "je pars, tu pars, il part"

L'université est engagée depuis plusieurs années dans le programme de la fondation "je pars, tu pars, il part". Ce programme vise à aider des familles dont les ressources financières ne sont pas suffisantes à partir en vacances en France. Les personnels ont été sélectionnés sur des critères sociaux définis avec la commission d'action sociale et 4 familles ont été sélectionnées par le service social pour partir durant l'été 2021. La fondation met à disposition des hébergements et organise les transports. Depuis 2019, l'université participe financièrement aux frais de transport.

2021		Rappel 2020		Rappel 2019		Rappel 2018	
Nombre d'agents	Montant en euros						
4	2 700	0	-	15	3 000	8	-

53591 € d'aides sociales (prestations et aides exceptionnelles) ont été versées en 2021 aux personnels fonctionnaires et contractuels de Paris 1 en augmentation de 36 % par rapport à 2020 (39 454 €).

Dépense globale de restauration pour l'année 2021

Dépenses restaurants administratifs	2021	Rappel 2020	Rappel 2019	Rappel 2018
AS Descartes	43 087 €	31 259 €	46 850 €	53 621 €
Elior Tour Olympie	36 424 €	50 300 €	94 747 €	96 138 €
Sodexo INHA	13 484 €	10 367 €	23 728 €	28 210 €
ASPP	1 000 €	1 183 €	8 358 €	11 010 €
CROUS	49 097 €	25 947 €	74 248 €	71 446 €
TOTAL	143 092 €	119 056 €	247 931 €	260 425 €

Dépenses prestations compensatoires de restauration	2021	Rappel 2020	Rappel 2019	Rappel 2018
DL CASSIN-Broca-Lourcine	6 721 €	2 133 €	4 614 €	3 504 €
DL Panthéon Sorbonne	1 964 €	2 602 €	5 512 €	2 243 €
DL Sorbonne				1 187 €
DL Malher	1 018 €	418 €	836 €	
St Charles	40 432 €	24 287 €	38 439 €	37 410 €
ISST	4 837 €	6 193 €	9 514 €	9 221 €
IEDES	7 883 €	8 566 €	14 430 €	15 914 €
PMF- Service intérieur	14 680 €	6 441 €	10 708 €	6 581 €
DPSE	5 959 €	3 888 €	7 407 €	9 010 €
PMF- Sécurité	12 100 €	5 189 €	7 490 €	7 823 €
BIS	8 620 €	7 251 €	15 296 €	18 941 €
CUJAS	574 €	9 005 €	16 475 €	18 801 €
TOTAL	104 788 €	75 973 €	130 721 €	129 448 €

TOTAL GENERAL	247 880 €	195 029 €	378 652 €	389 873 €
----------------------	------------------	------------------	------------------	------------------

Source: PQVT-DRH

II) Activités culturelles et sportives

A - Activités culturelles, expressions artistiques et évènementiel

Activités	Nombre de participants (au 31/12/2021)	Montant versé durant l'exercice	Nombre de participants (au 31/12/2020)	Montant versé durant l'exercice	Rappel nbre 2019	Rappel montant 2019	Rappel nbre 2018	Rappel montant 2018
Universichoeur	10	700,00 €	10	0,00 €	11	540,00 €	7	500,00 €
Atelier dessin	0	0,00 €	0	0,00 €	26	891,00 €	5	187,00 €
Total	10	700,00 €	10	0,00 €	37	1 431,00 €	12	687,00 €

Evènementiel	Nombre de participants (au 31/12/2021)	Montant versé durant l'exercice	Nombre de participants/bénéficiaires (au 31/12/2020)	Montant versé durant l'exercice	Rappel nbre 2019	Rappel montant 2019	Rappel nbre 2018	Rappel montant 2018
Fête du sport	0	0,00 €	0	0,00 €	159	3 991,00 €	137	4 573,00 €
Spectacle de Noël	670	12 600,00 €	0	0,00 €	660	15 840,00 €	660	26 037,00 €
Total	670	12 600,00 €	0	0,00 €	819	19 831,00 €	797	30 610,00 €

B - Activités sportives

	Nombre de participants (au 31/12/2021)	Montant versé durant l'exercice	Nombre de participants (au 31/12/2020)	Montant versé durant l'exercice	Rappel nbre 2019	Rappel montant 2019	Rappel nbre 2018	Rappel montant 2018
Total	44	6 237,00 €	39	3 199,00 €	143	12 506,00 €	188	11 948,00 €

C - Autres prestations

Prestations	Nombre de participants (au 31/12/2021)	Montant versé durant l'exercice	Nombre de participants (au 31/12/2020)	Montant versé durant l'exercice	Rappel nbre 2019	Rappel montant 2019	Rappel nbre 2018	Rappel montant 2018
Cartes CEZAM	190	1 350 €	180	1 350 €	180	1 350 €	220	1 540 €
Chéquiers CADHOC	670	35 559 €	670	39 612 €	551	17 073 €	523	21 513 €
Cartes musées	195	13 €	0	0 €	0	-	94	1 405 €
Total	1055	36 922,00 €	850	40 962,00 €	731	18 423,00 €	837	24 458,00 €

Budget global dédié aux activités culturelles et sportives

2021	2020	Rappel 2019	Rappel 2018	Rappel 2017
56 459 €	44 161 €	50 760 €	63 130 €	62 956 €

Source: PQVT-DRH

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 DURÉE

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.

GLOSSAIRE

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 TRAVAILLÉ (ETPT)

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

A titre d'exemple :

- un agent titulaire à temps plein employé toute l'année consomme 1 ETPT,
- un agent titulaire, dont la quotité de travail est de 80% sur toute l'année, correspond à 0,8 ETP travaillé,
- un agent à temps partiel à 80% recruté le 16 mai et qui part le 1er novembre en disponibilité consomme 0,37 ETPT annuels,
- un agent en CDD de 3 mois, travaillant à temps partiel à 80%, correspond à $0,8 \times 3/12 = 0,2$ ETPT

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

FONCTIONNAIRE

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

GIPA

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

GRADE

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

HÉBERGÉ

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

INDICE NOUVEAU MAJORÉ (INM)

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

INSTANCE

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

INVITÉ

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

LECTEUR DE LANGUE ÉTRANGÈRE

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

LISTE D'APTITUDE

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

MASSE SALARIALE

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

MONITEUR

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

MUTATION/MOBILITÉ

Changement d'établissement d'affectation.

NON TITULAIRE

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

POSITION

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

PROMOTION

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

QUOTITÉ D'AFFECTATION

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

QUOTITÉ DE TEMPS PARTIEL

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

RCE

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

SECTION CNU

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

STATUT

Règles régissant un corps ou un ensemble de corps.

STRUCTURES

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

TABLEAU D'AVANCEMENT

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

TEMPS PARTIEL

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

TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE

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

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

TEMPS PLEIN

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

TITULAIRE

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

VACATAIRE

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

Contacts

Service d'aide au pilotage des ressources humaines

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

12, place du Panthéon
75005 Paris

