



Université Paris Cité

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2020

Avant-propos

Université Paris Cité, née de la fusion des universités Paris Descartes et Paris Diderot et de l'intégration de l'IPGP est fière de vous présenter son premier rapport social unique (RSU).

Soucieuse de respecter les évolutions réglementaires, Université Paris Cité commence à mettre en application le décret n°2020-1493 publié le 30/11/2020 présentant le Rapport Social Unique et qui doit être appliqué pour le 31/12/2022. Le RSU 2020 porte sur les données issues des 3 facultés, des services centraux et des personnels Université Paris Cité à l'IPGP. Compte-tenu des spécificités statutaires d'UP, l'IPGP proposera à ses instances son propre RSU.

Une méthodologie de travail a été créée afin de recueillir et analyser l'ensemble des données sur les personnels, rémunérés sur budget Etat ou sur ressources propres, avec pour date d'observation le 31 décembre 2020.

Les données utilisées sont issues de notre système d'information ressources humaines SIHAM et de nos outils de paie GIRAFE et WINPAIE.

Le caractère exceptionnel de l'année 2020 doit être pris en compte dans la lecture et l'analyse des données présentées dans ce rapport social unique. En effet, d'une part, Université Paris Cité a connu différentes réorganisations et restructurations notamment le regroupement des services centraux de ses universités fondatrices ainsi que la création de trois directions générales déléguées facultaires (DGDF). Ces évolutions importantes ne permettent pas un historique comparatif des années précédentes. D'autre part, la pandémie COVID-19 a particulièrement bouleversé notre fonctionnement et les comportements des individus, ce qui peut représenter un biais dans l'interprétation de certaines données notamment en termes d'effectifs, de recrutements et de congés.

Par ailleurs, il est à noter que le département formation et parcours professionnel est à ce jour dans l'incapacité de pouvoir fournir des données chiffrées en raison de l'absence d'outil de gestion des formations depuis le 1^{er} janvier 2020. Pour autant, un travail important a déjà commencé pour recueillir certaines données qui seront exploitées dans le RSU 2021,

Pour ce premier travail à l'échelle d'Université Paris Cité, nous avons fait le choix d'analyser les données au niveau universitaire et au niveau facultaire. Les populations sont analysées de manière classique cependant, compte-tenu de leur spécificité, nous avons choisi de ne pas intégrer les ATER, doctorants et post-doctorants dans la population des contractuels enseignants et de les traiter distinctement.

Ce document se veut un véritable instrument de travail, notamment pour nourrir les différents axes de la politique de ressources humaines et contribuer à la stratégie de notre établissement

Je tiens à remercier ici l'ensemble des contributeurs ayant participé à ce travail minutieux et remarquable ainsi que tous ceux qui travaillent quotidiennement à la mise en œuvre d'actions en faveur des personnels.

Je vous souhaite bonne lecture et espère que ce précieux instrument de dialogue social vous sera utile et permettra une avancée constructive et collaborative dans le cadre du développement d'Université Paris Cité.

Maria Pereira da Costa

Vice-présidente en charge des Relations Humaines

Table des matières

Fiches indicateurs – Chiffres clés.....	9
Première partie : Effectifs et caractéristiques des personnels.....	17
I. Les effectifs par population.....	19
II. Les personnels enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs.....	20
A. Les enseignants et enseignants-chercheurs titulaires.....	20
B. Les enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs contractuels.....	21
III. Les personnels BIATSS.....	22
A. Les personnels BIATSS titulaires.....	22
B. Les personnels BIATSS contractuels.....	24
IV. Répartition des effectifs dans les structures de l'université.....	25
V. Répartition des effectifs par âge et par sexe.....	30
A. Age moyen et médian des différentes populations.....	30
B. Les pyramides des âges.....	30
Deuxième partie : Les mouvements de personnels.....	35
I. Les mouvements de personnels.....	37
A. Les entrées/arrivées.....	37
B. Les sorties/départs.....	41
II. Les recrutements de personnels.....	43
A. Les recrutements d'enseignants et enseignants-chercheurs.....	43
B. Les recrutements BIATSS par concours.....	43
III. Les promotions.....	45
A. Les promotions des enseignants-chercheurs et chercheurs.....	45
B. Les promotions des personnels BIATSS.....	47
Troisième partie : L'organisation du travail et l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail.....	53
I. La durée de travail.....	55
II. Compte Epargne Temps.....	58
Quatrième partie : La rémunération.....	59
I. La rémunération nette du personnel titulaire.....	61
A. La répartition des rémunérations nettes mensuelles moyennes des enseignants et enseignants-chercheurs titulaires.....	61
B. La répartition des rémunérations nettes mensuelles moyennes des BIATSS titulaires.....	62
II. La rémunération nette du personnel contractuel.....	64
A. La répartition des rémunérations nettes mensuelles moyennes des enseignants et enseignants-chercheurs contractuels.....	64
B. La répartition des rémunérations nettes mensuelles moyennes des BIATSS contractuels.....	65
III. La moyenne et médiane des rémunérations nettes mensuelles.....	66
A. Le personnel titulaire.....	66
B. Le personnel contractuel.....	67

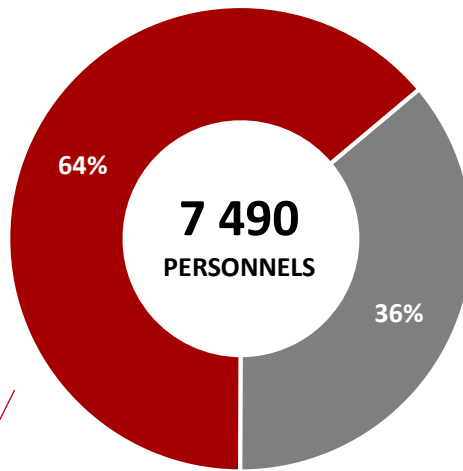
IV.	Régime indemnitaire des agents titulaires	67
A.	Primes et indemnités des enseignants et enseignants-chercheurs titulaires (montant brut)	67
B.	Primes et indemnités des BIATSS titulaires (montant brut)	72
V.	Régime indemnitaire du personnel contractuel	79
A.	Primes et indemnités du personnel enseignants contractuels (montant brut)	79
B.	Primes et indemnités du personnel BIATSS contractuels (montant brut)	79
VI.	La Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)	79
VII.	Les dix plus importantes rémunérations annuelles de l'établissement (montant brut)	79
Cinquième partie : Santé et sécurité au travail		81
I.	Les arrêts maladie	83
A.	Les arrêts des enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs titulaires et contractuels	83
B.	Les arrêts BIATSS titulaires et contractuels	85
II.	Les jours de carence	88
III.	Les acteurs de la prévention et leurs activités	88
Sixième partie : L'action sociale et la protection sociale		91
I.	Les bénéficiaires	93
A.	Répartition du nombre de bénéficiaires par type de prestation	93
B.	Répartition du nombre de bénéficiaires par type de prestation et par tranche d'âge	93
C.	Répartition du nombre de bénéficiaires par catégorie de la fonction publique	94
D.	Répartition du nombre de bénéficiaires par domaine d'intervention et par catégorie de la fonction publique	94
E.	Répartition du nombre de bénéficiaires par tranche d'âge	94
F.	Répartition du nombre de bénéficiaires par type de population	95
II.	Zoom sur le handicap	95
Septième partie : Relations sociales		101
I.	Les instances	103
A.	Les moyens mis à disposition des organisations syndicales	104
B.	Les représentants du personnel dans les instances	104
C.	Les objets de la concertation	105
II.	Les mouvements de grèves / jours de grèves	106
III.	Les fautes disciplinaires et sanction prononcées	106
Annexes		107
1.	Présentation de l'Université Paris Cité	109
2.	Répartition sexuée des directions d'UFR	110
3.	Répartition Femme/Homme des directeurs et directeurs adjoint des unités de recherche	111
4.	Les directions et directions adjointes des Ecoles Doctorales	112
5.	Zoom sur la répartition sexuée des réponses à appels à projet de recherche	113
6.	Répartition sexuée des fonctions de vice-présidence et de directions de services centraux	114
7.	Répartition sexuée des agents ayant des fonctions de responsables pédagogiques	116

Fiches indicateurs – Chiffres clés

FICHE INDICATEURS UNIVERSITE PARIS CITE

Effectifs

4 781
Enseignants,
enseignants
chercheurs &
chercheurs

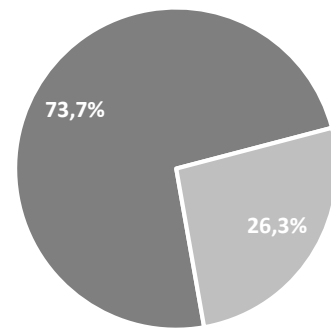
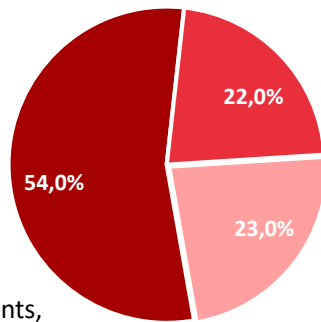


2 709
BIATSS

■ Titulaires

■ Contractuels

■ Ater, doctorants,
post-doctorants



■ Titulaires

■ Contractuels



Femme

43,6% des EC
titulaires

57,6% des EC
contractuels

53,0% des doctorants

61,7% des BIATSS
titulaires

66,3% des BIATSS
contractuels



Homme

56,4% des EC
titulaires

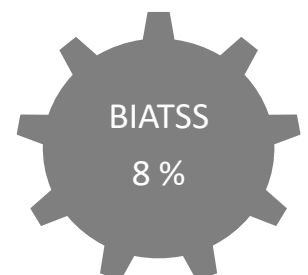
42,4% des EC
contractuels

47,0% des doctorants

38,3% des BIATSS
titulaires

33,7% des BIATSS
contractuels

Turnover des titulaires



Promotions

1,2 % des BIATSS titulaires promus sur **liste d'aptitude** et **2,7%** promus sur **tableau d'avancement**.

4,7% des EC titulaires promus (hors campagne HU).

Concours

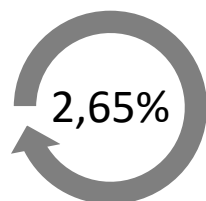
136 nominations de lauréats aux concours ITRF dont **64%** déjà affecté à l'UP.

6 nominations de lauréats aux concours AENES

Handicap

184 agents en situation de handicap recensés en 2020.

Taux d'emploi



65,8 %



34,2%

Enseignants, enseignants - chercheurs & chercheurs :

0,8% de titulaires

0,2% de contractuels

0,7% de doctorants

BIATSS :

6,9% de titulaires

2,0% de contractuels

Rémunération

Le montant de la masse salariale 2020 exécutée s'élève à **493 211 795 €**.

Salaire net mensuel médian enseignant titulaire



3 357€



3 776€

Salaire net mensuel médian BIATSS titulaire



1 991€



1 998€

Salaire net mensuel médian contractuel



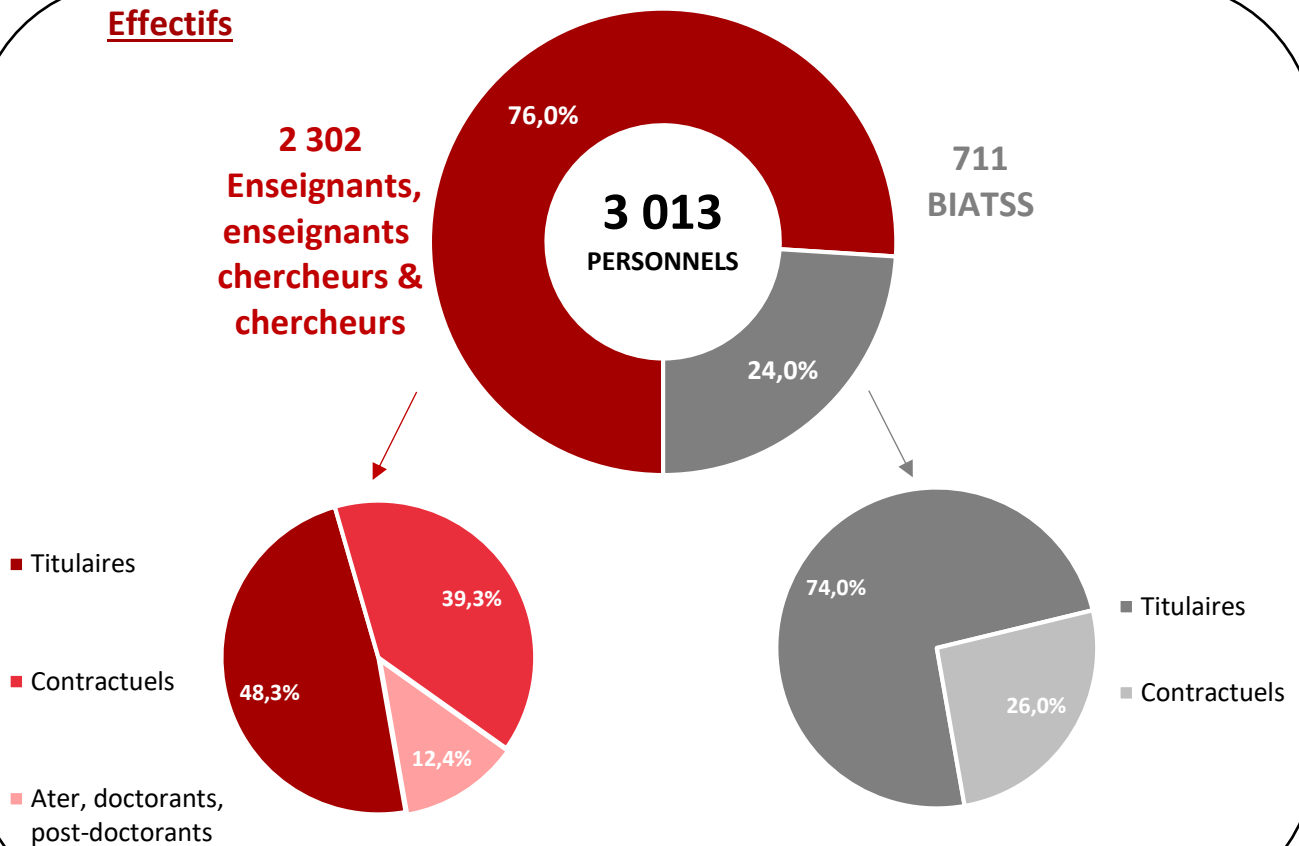
1 527€



1 549€

FICHE INDICATEURS FACULTE SANTE

Effectifs



Femme

40% des EC titulaires
58,3% des EC contractuels
66,3% des doctorants

61,4% des BIATSS titulaires
65,9% des BIATSS contractuels

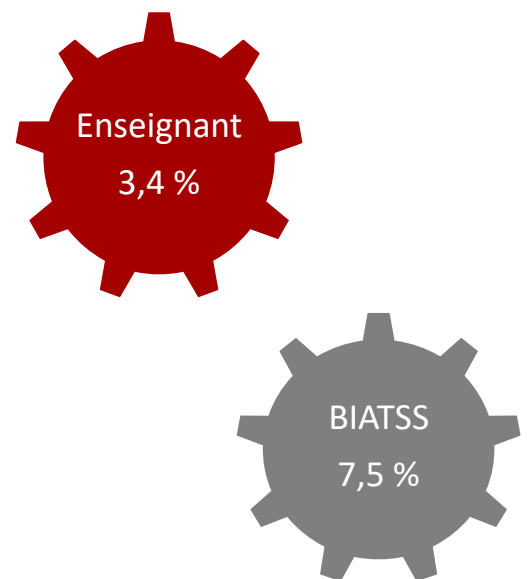


Homme

60% des EC titulaires
41,7% des EC contractuels
33,7% des doctorants

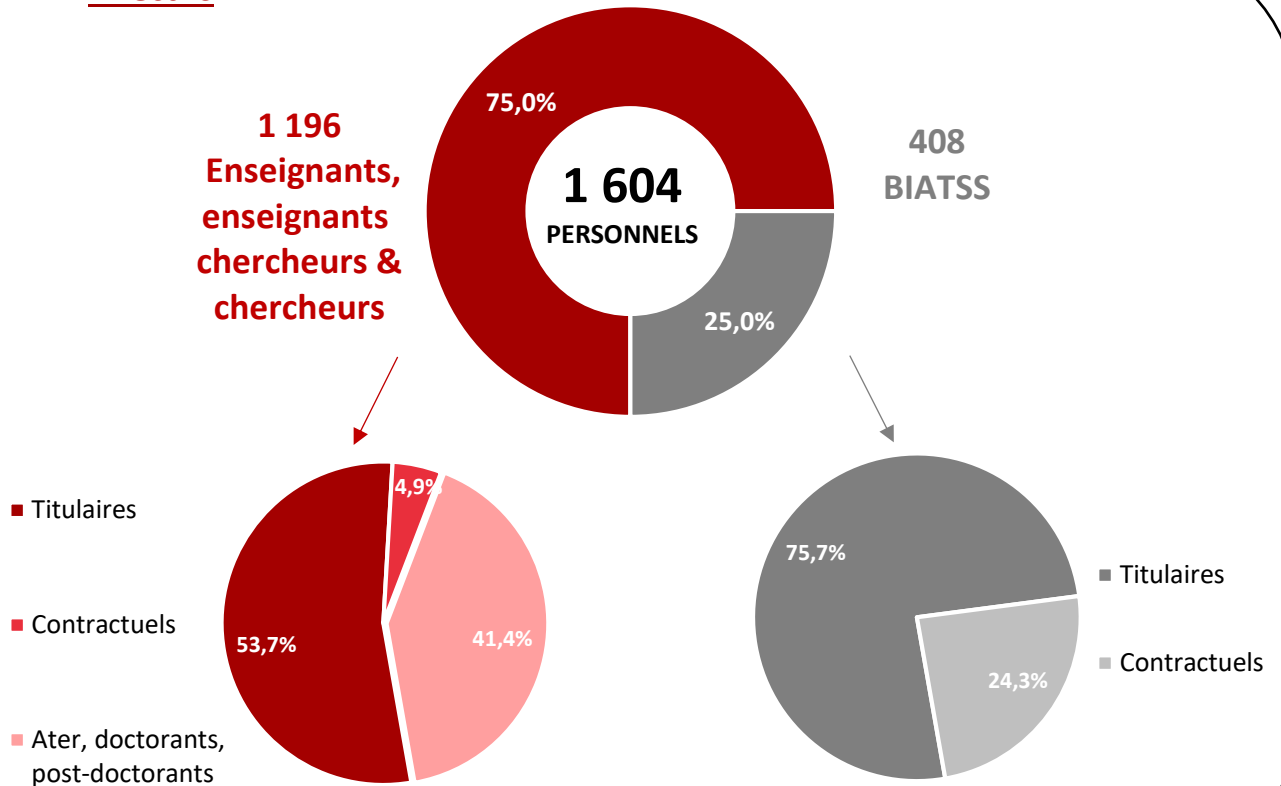
38,6% des BIATSS titulaires
34,1% des BIATSS contractuels

Turnover des titulaires



FICHE INDICATEURS FACULTE SCIENCES

Effectifs



36,6% des EC titulaires
44,1% des EC contractuels
38,6% des doctorants

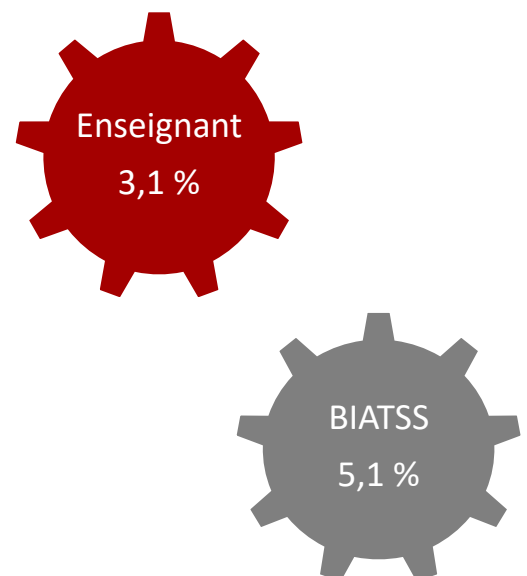
60,2% des BIATSS titulaires
54,5% des BIATSS contractuels



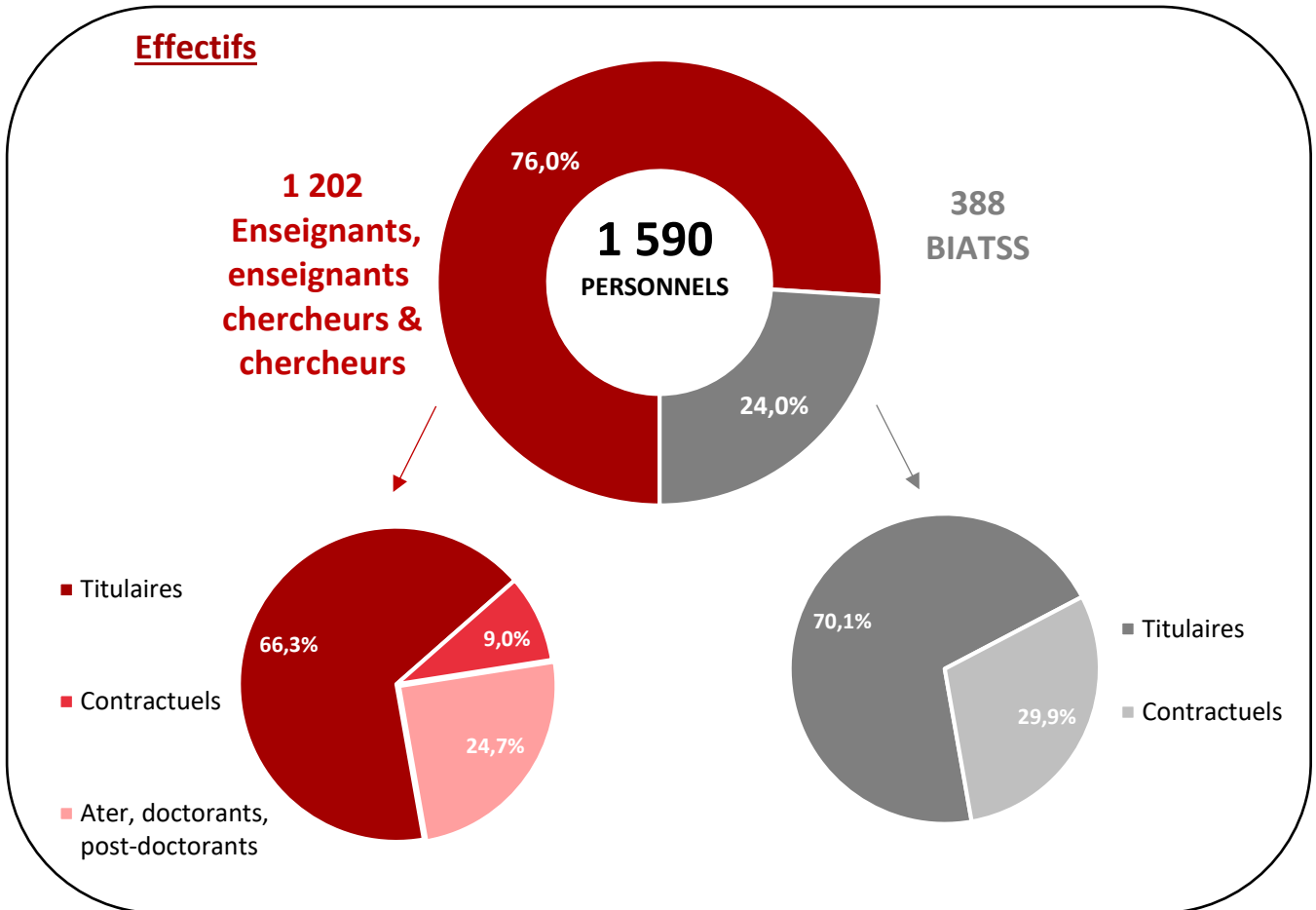
63,4% des EC titulaires
55,9% des EC contractuels
61,4% des doctorants

39,8% des BIATSS titulaires
45,5% des BIATSS contractuels

Turnover des titulaires



FICHE INDICATEURS FACULTE SOCIETES & HUMANITES



Femme

55,1% des EC titulaires

60,2% des EC contractuels

64,3% des doctorants

62,5% des BIATSS titulaires

71,6% des BIATSS contractuels

Homme

44,9% des EC titulaires

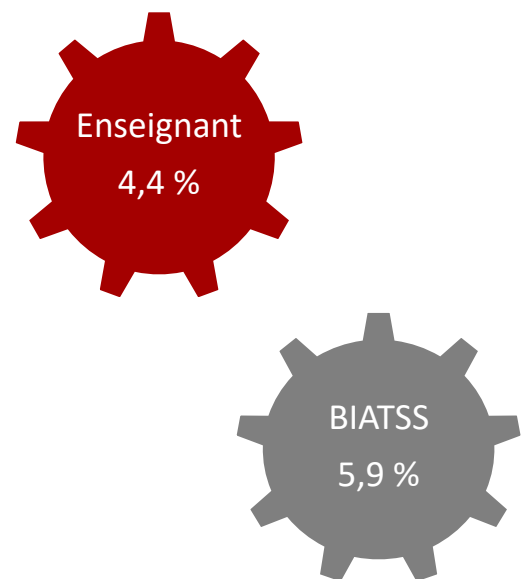
39,8% des EC contractuels

35,7% des doctorants

37,5% des BIATSS titulaires

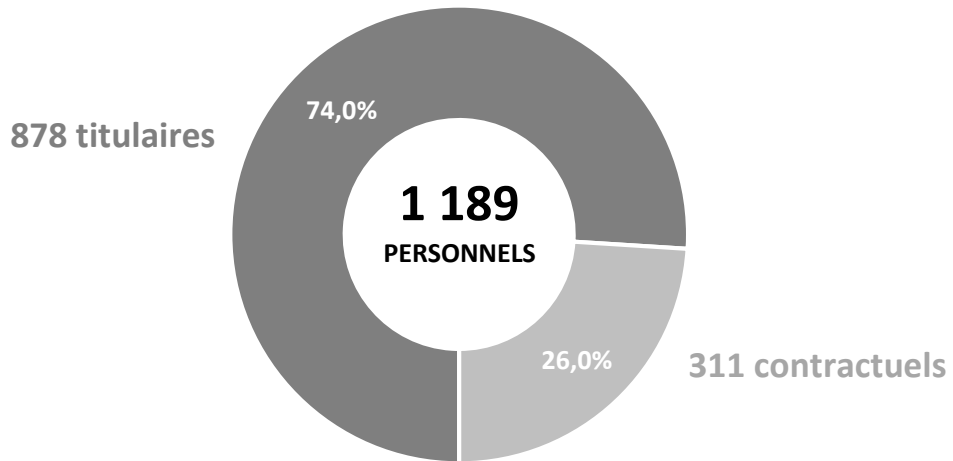
28,4% des BIATSS contractuels

Turnover des titulaires



FICHE INDICATEURS FACULTE SERVICES CENTRAUX

Effectifs BIATSS



Femme

62,1% des BIATSS titulaires

66,0% des BIATSS contractuels

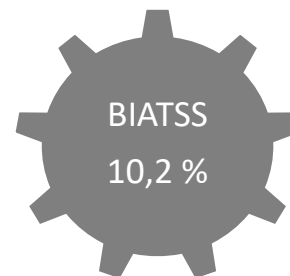


Homme

37,9% des BIATSS titulaires

44,0% des BIATSS contractuels

Turnover des titulaires



Première partie : Effectifs et caractéristiques des personnels

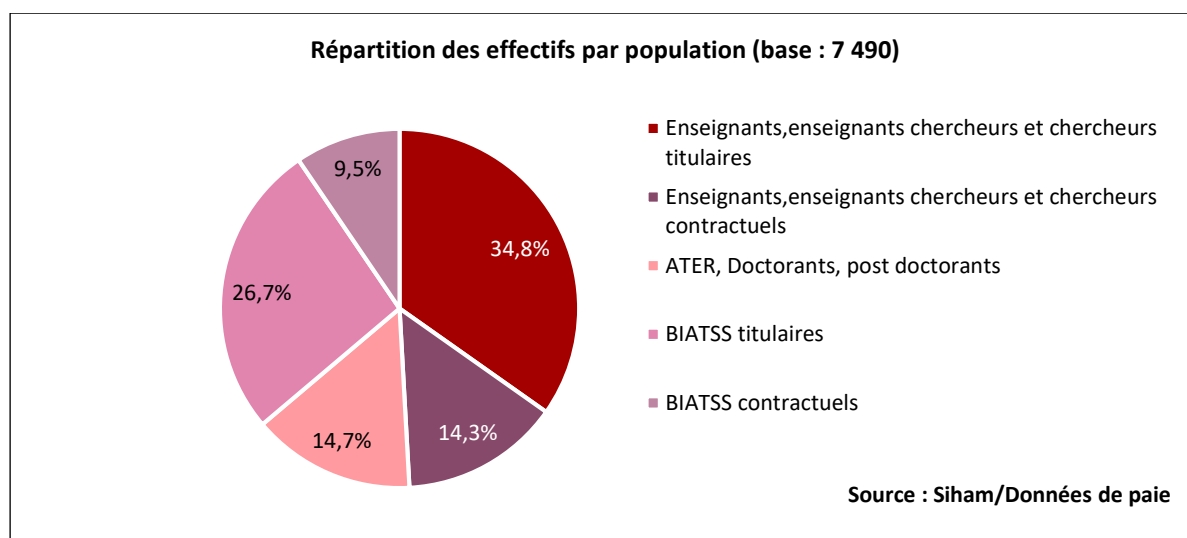
Les différentes populations de personnels d'Université Paris Cité regroupent les personnels enseignants et chercheurs accomplissant les missions d'enseignement et de recherche mais également pour certains des missions de responsabilités d'équipes ou administratives et les personnels administratifs et techniques assurant le fonctionnement de l'établissement (les BIATSS : Bibliothécaires, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, Sociaux et de Santé).

Ce chapitre présente la situation des effectifs titulaires et contractuels d'Université Paris Cité présents au 31 décembre 2020.

Les effectifs sont mesurés de deux manières : en personnes physiques et en équivalent temps plein (ETP). Pour le premier indicateur, les agents sont comptabilisés indépendamment de leur temps de travail. Le deuxième indicateur pondère cette donnée selon la quotité de travail à la date considérée ; un agent comptera pour 0,5 s'il travaille à mi-temps et 1 s'il travaille à temps plein.

I. Les effectifs par population

Les effectifs étudiés ci-dessous sont les agents présents au 31 décembre 2020 c'est-à-dire en position d'activité pour les titulaires et sous contrat pour les contractuels. Les vacataires d'enseignement, vacataires administratifs, contractuels étudiants et hébergés (personnels présents dans les locaux mais non payés par l'établissement) sont exclus du périmètre.



Université Paris Cité compte au total 7 490 agents titulaires et contractuels en activité au 31 décembre 2020. Cette population se compose de 4 602 agents titulaires et de 2 888 agents contractuels en poste, soit 61,4% de titulaires et 38,6% de contractuels.

Les enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs représentent 63,8% de la population de l'université.

Type de population		Femmes	Hommes	Total
Enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs	Titulaires	1 136	1 469	2 605
	Contractuels	619	455	1 074
	ATER, Doctorants, Post-doctorants	584	518	1 102
Total enseignants		2 339	2 442	4 781
BIATSS	Titulaires	1 232	765	1 997
	Contractuels	472	240	712
Total BIATSS		1 704	1 005	2 709
Total général		4 043	3 447	7 490

Source : Siham/Données de paie

Les femmes sont majoritaires, elles représentent 54% de l'ensemble des personnels.

Les hommes sont majoritaires parmi les enseignants et enseignants-chercheurs titulaires (56,4% contre 43,6% de femmes). Parmi les contractuels (hors ATER, doctorants et post-doctorants) la tendance est inverse car il y a 57,6% de femmes et 42,4% d'hommes.

La population des BIATSS est davantage féminine, en effet 61,7% des titulaires ainsi que 66,3% des contractuels sont des femmes.

Type de population		Femmes	Hommes	Total
Enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs	Titulaires	1 131,3	1 466,9	2 598,2
	Contractuels	599,1	432,9	1 032,0
	ATER, Doctorants, Post-doctorants	580,5	512,5	1 093,0
Total enseignants		2 310,9	2 412,3	4 723,2
BIATSS	Titulaires	1 199,3	759,5	1 958,8
	Contractuels	458,9	232,3	691,2
Total BIATSS		1 658,2	991,8	2 650,0
Total général		3 969,1	3 404,1	7 373,2

Source : Siham/Données de paie

II. Les personnels enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs

A. Les enseignants et enseignants-chercheurs titulaires

Répartition des enseignants et enseignants-chercheurs par corps et par sexe

Population	Femmes	Hommes	Total
PR	182	307	489
MCF	520	484	1 004
Enseignants et enseignants-chercheurs	702	791	1 493
PUPH	164	439	603
MCUPH	103	89	192
PUOD	20	12	32
MCOD	35	70	75
PUPH Pharma	9	21	30
MCUPH Pharma	11	7	18
PRMG	0	3	3
MCFMG	3	1	4
Enseignants-chercheurs disciplines médicales	345	612	957
PRAG	54	33	87
PRCE	25	14	39
PEPS	8	18	26
PLP	2	1	3
Enseignants du second degré	89	66	155
Total général	1 136	1 469	2 605

Source : Siham/Données de paie

Les hommes représentent 56,4% des effectifs des enseignants et enseignants-chercheurs titulaires. Ils sont majoritaires parmi les enseignants des disciplines médicales (63,9%) et des disciplines générales (52%). Ils sont minoritaires parmi les enseignants du second degré (42,6%).

Répartition des enseignants et enseignants-chercheurs titulaires par corps et par sexe en ETP

Population	Femmes	Hommes	Total
PR	181,7	306,2	487,9
MCF	517	483,6	1 001
Enseignants et enseignants-chercheurs	698,7	789,8	1 489
PUPH	164	439	603
MCUPH	103	89	192
PUOD	20	12	32
MCOD	35	39,5	74,5
PUPH Pharma	9	21	30
MCUPH Pharma	11	7	18
PRMG	0	3	3
MCFMG	3	1	4
Enseignants-chercheurs disciplines médicales	345	611,5	956,5
PRAG	53,5	32,6	86,1
PRCE	24,1	14	38,1
PEPS	8	18	26
PLP	2	1	3
Enseignants du second degré	87,6	65,6	153,2
Total général	1 131,3	1 466,9	2 598,2

Source : Siham/Données de paie

B. Les enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs contractuels
Répartition des enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs contractuels par type de contrat et par sexe

Population	Femmes	Hommes	Total
AHU	296	204	500
AHU associé	10	5	15
CCUAH	140	113	253
PHU	20	13	33
PUPH associé	1	0	1
PR associé TP	16	20	36
MCF associé	3	6	9
MCF associé TP	16	23	39
Enseignant CDI	3	4	7
Enseignant CDD	8	3	11
Chercheur CDD	72	54	126
Prof. Contractuel 2nd degré	11	4	15
ML	13	4	17
LECT	10	2	12
Total général	619	455	1 074

Source : Siham/Données de paie

Près des trois quarts de ces contractuels sont des personnels hospitaliers (74,5%).

Répartition des ATER, doctorants et post-doctorants par type de contrat et par sexe

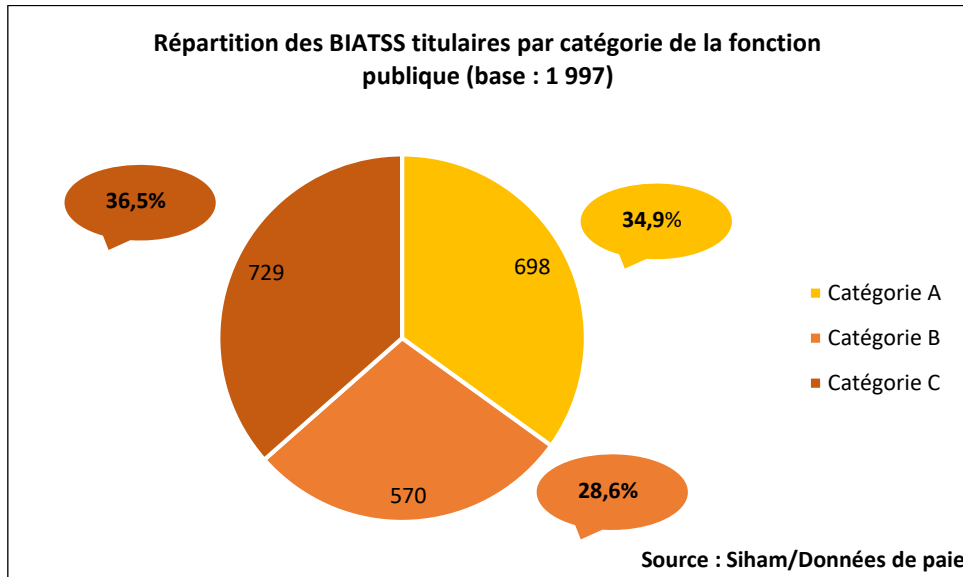
Population	Femmes	Hommes	Total
ATER	63	50	113
ATER Temps partiel	5	11	16
Doctorant	467	402	869
Post-Doctorant	49	55	104
Total général	584	518	1 102

Source : Siham/Données de paie

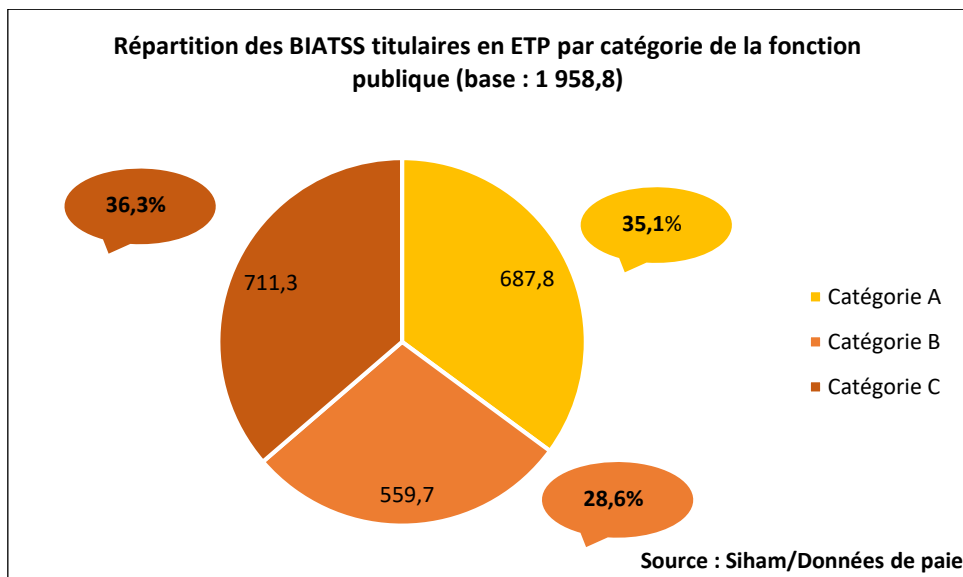
III. Les personnels BIATSS

La population des BIATSS est composée des personnels des filières administrative (AENES), ingénieur et technique (ITRF) et bibliothèque.

A. Les personnels BIATSS titulaires



A Université Paris Cité en 2020, la répartition des personnels BIATSS titulaires par catégorie statutaire est assez équilibrée. Les agents de catégorie B sont les moins nombreux (28,6%).

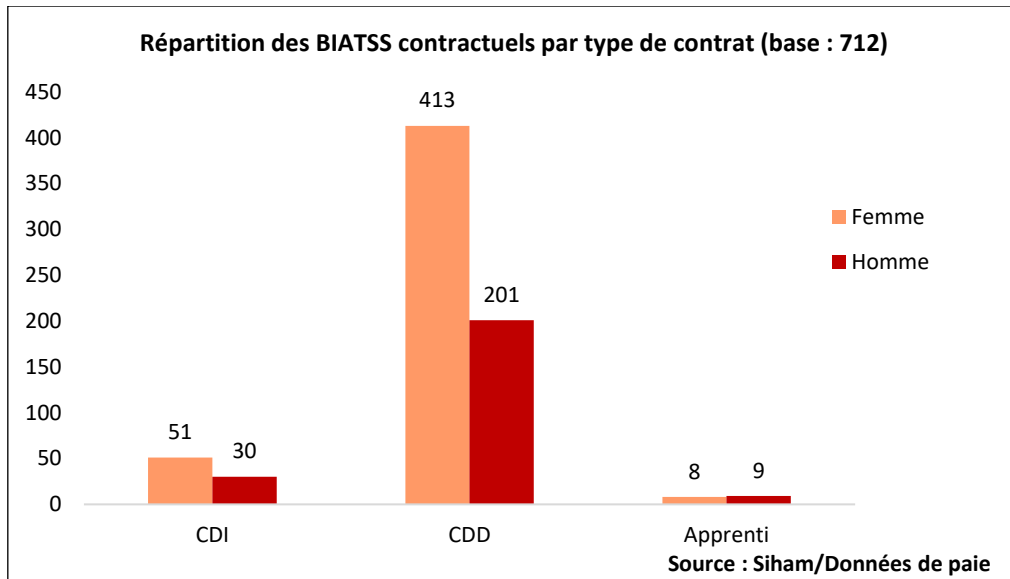


Répartition des BIATSS titulaires par corps et par sexe

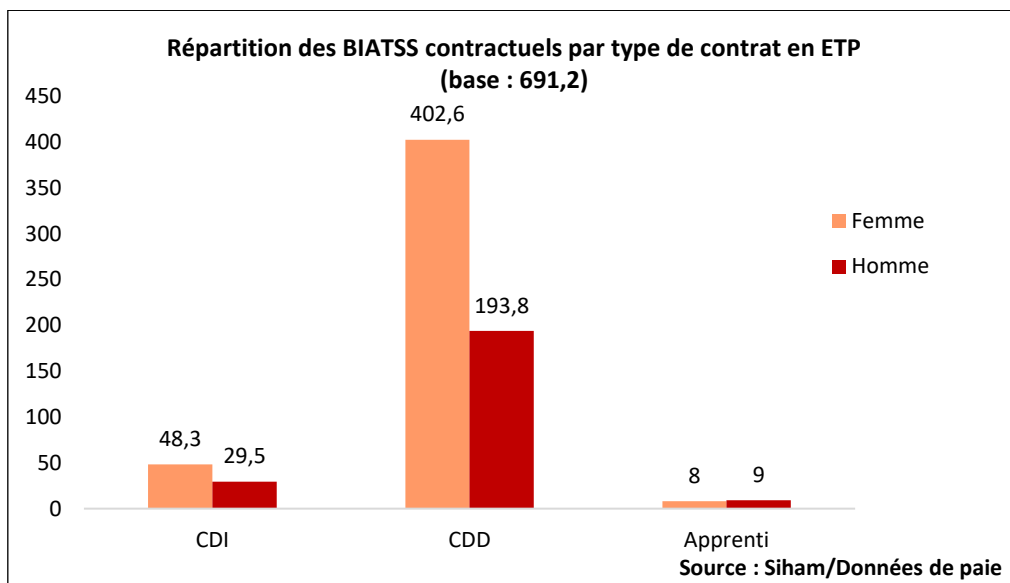
Population	Femmes	Hommes	Total
Directeur général des services EPSCP	0	1	1
Agent comptable	0	1	1
AENESR - Administrateur de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche	4	1	5
AAE - Attaché d'administration de l'Etat	32	12	44
IGR - Ingénieur de recherche	39	53	92
IGE - Ingénieur d'études	189	112	301
ASI - Assistant ingénieur	121	73	194
Conservateur général des bibliothèques	28	13	41
Bibliothécaire	13	3	16
INFENES - Infirmier de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	3	0	3
Total catégorie A	429	269	698
SAENES - Secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	55	21	76
TECH - Technicien de recherche et de formation	283	153	436
BIBASS - Bibliothécaire assistant spécialisé	52	6	58
Total catégorie B	390	180	570
ADJAENES - Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	95	26	121
ADTRF - Adjoint technique de recherche et de formation	276	257	533
MAG - Magasinier des bibliothèques	42	33	75
Total catégorie C	413	316	729
Total général	1 232	765	1 997

Source : Siham/Données de paie

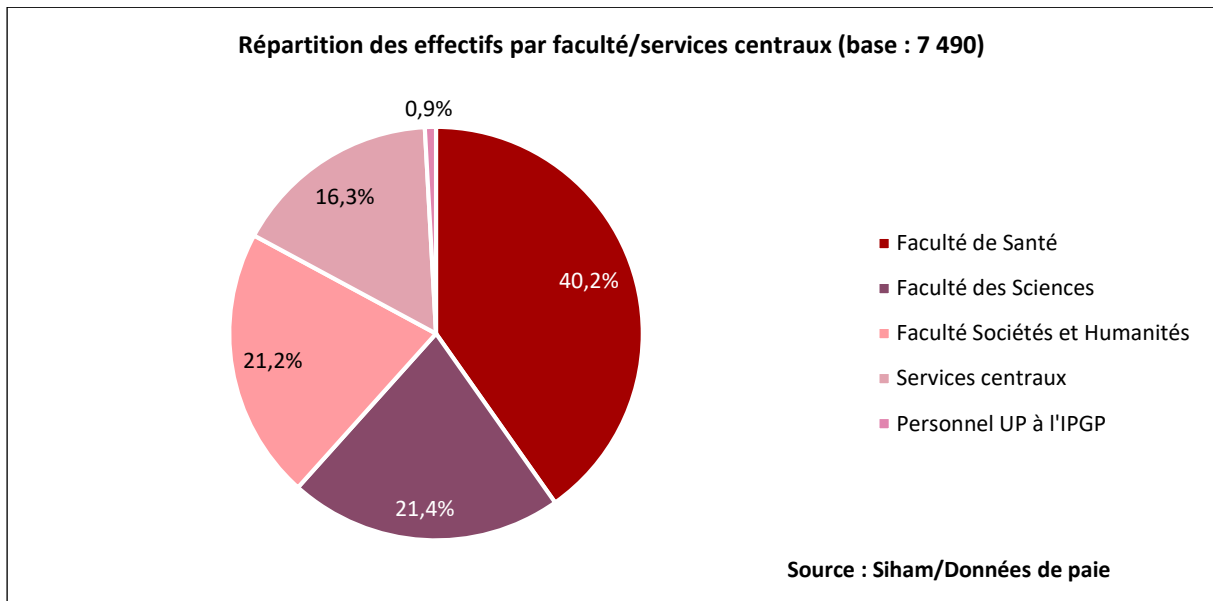
B. Les personnels BIATSS contractuels



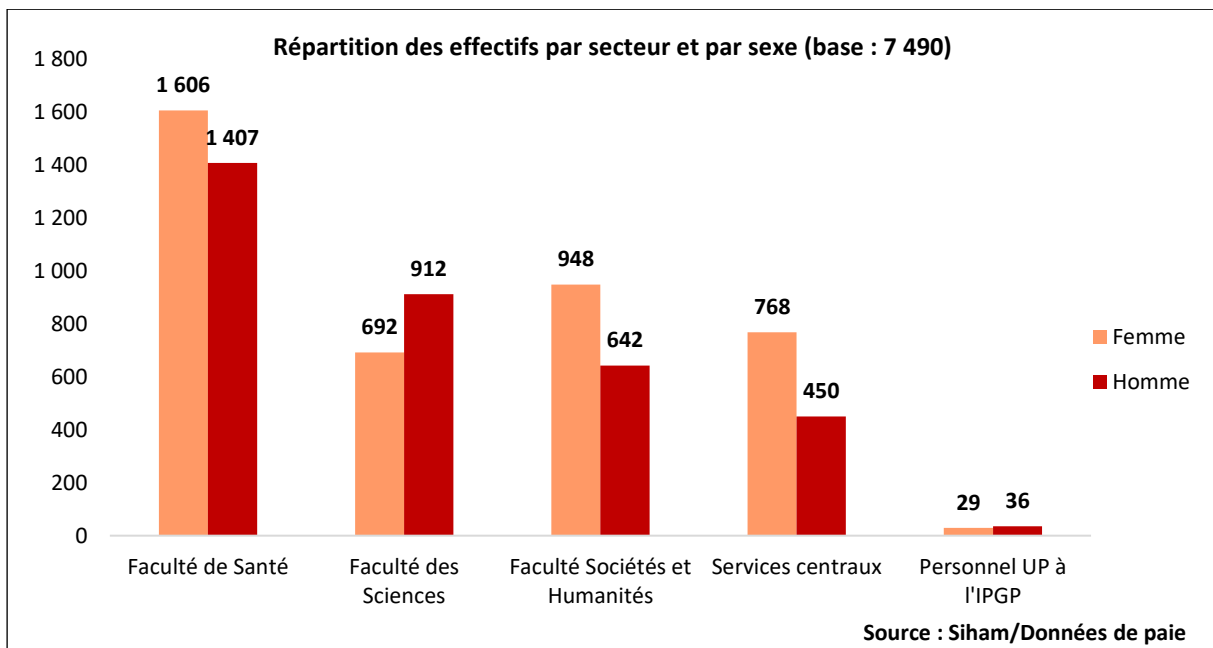
86,2% des personnels BIATSS contractuels sont en CDD.



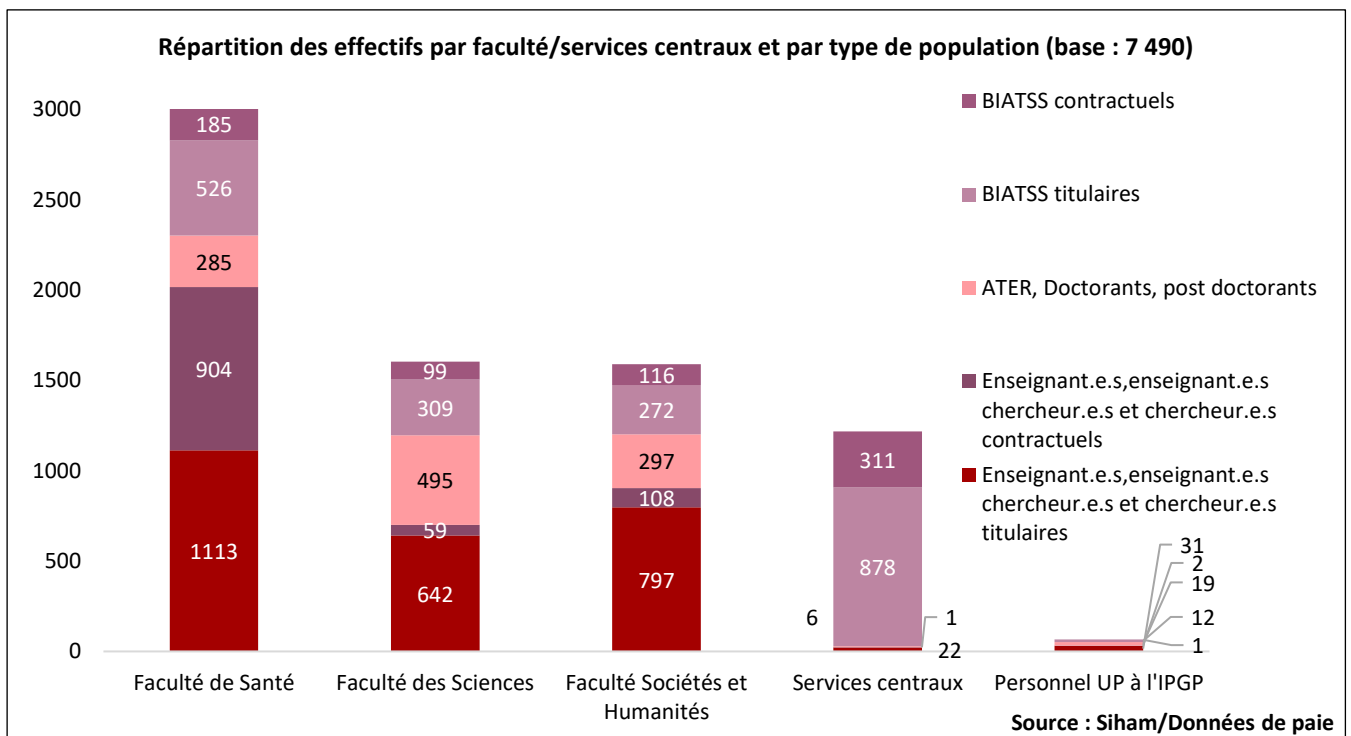
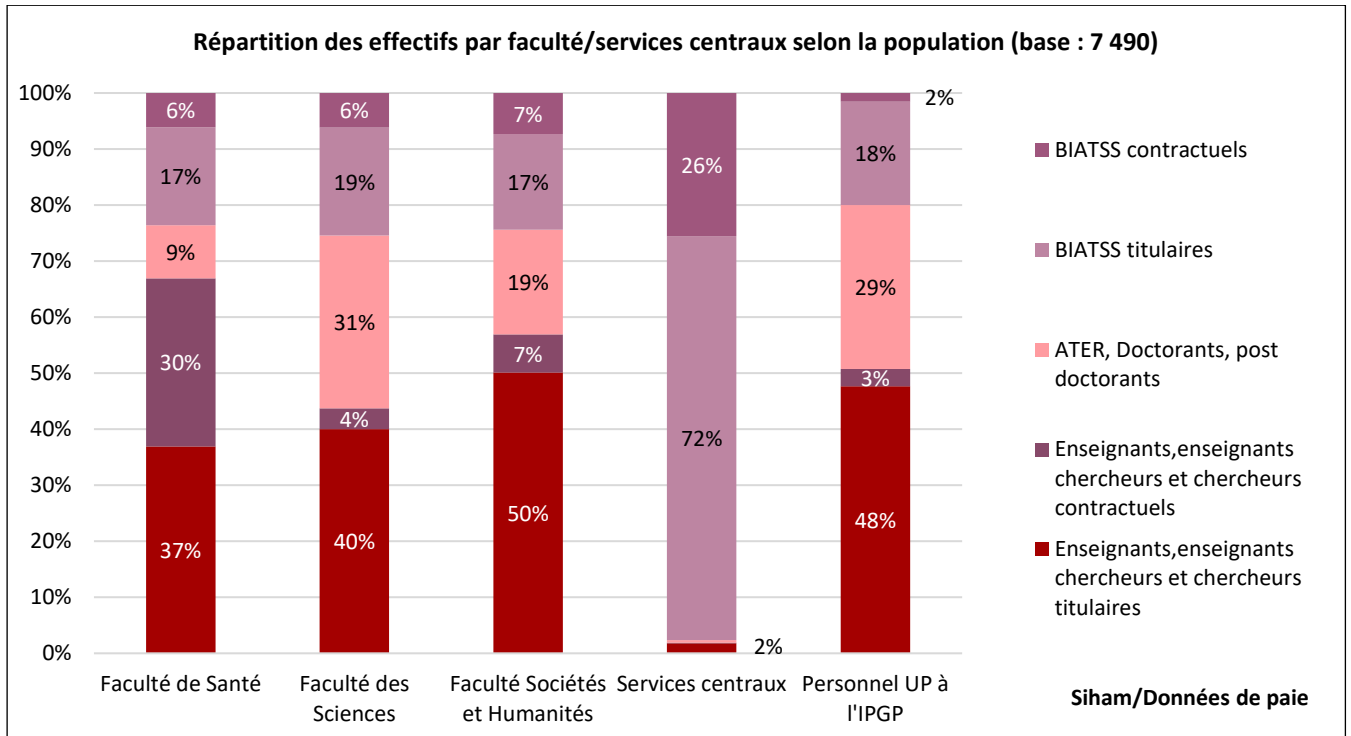
IV. Répartition des effectifs dans les structures de l'université

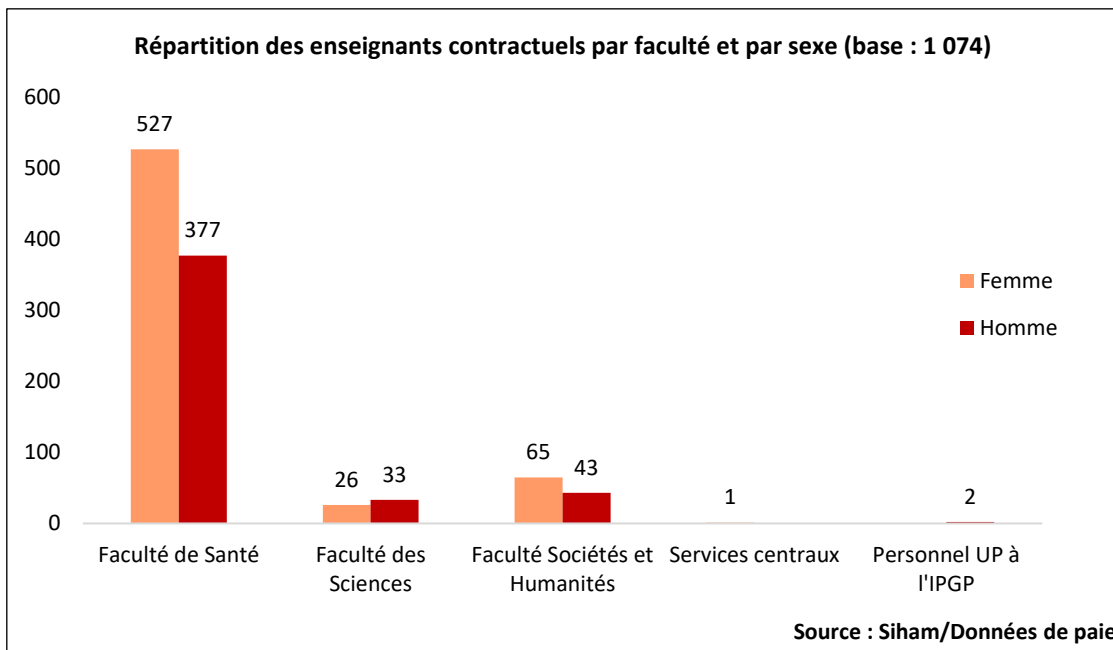
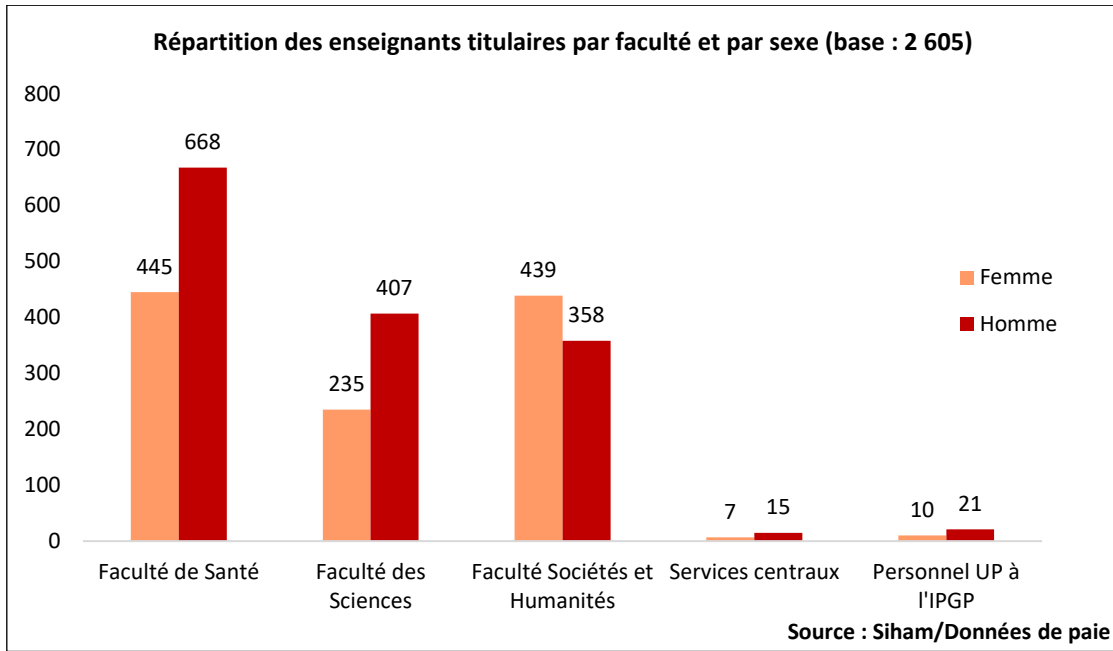


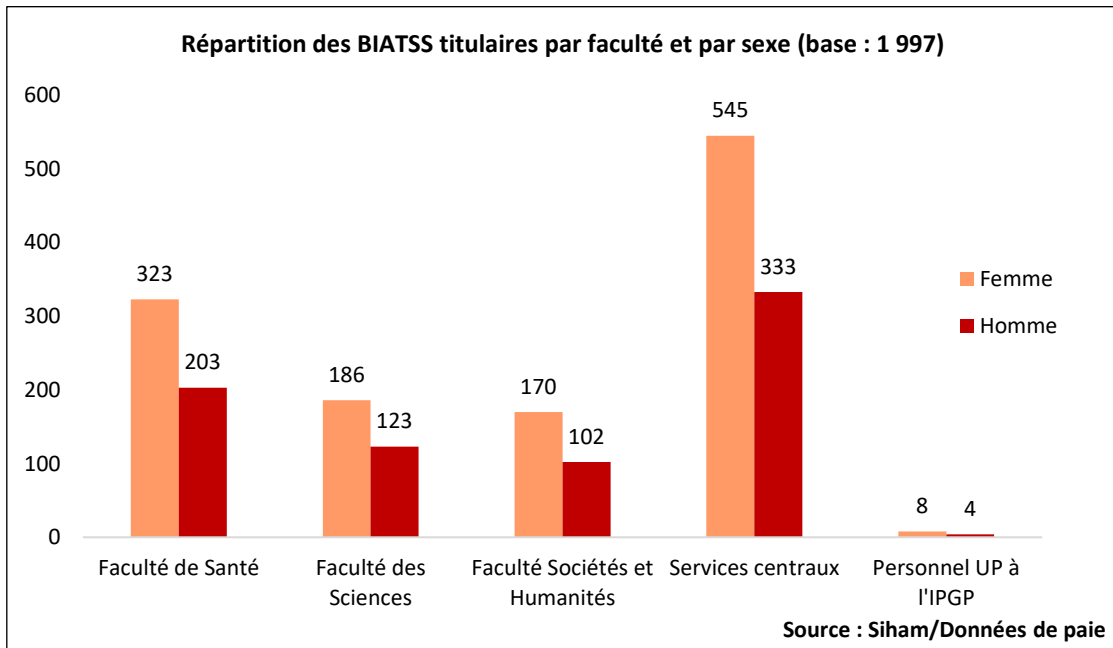
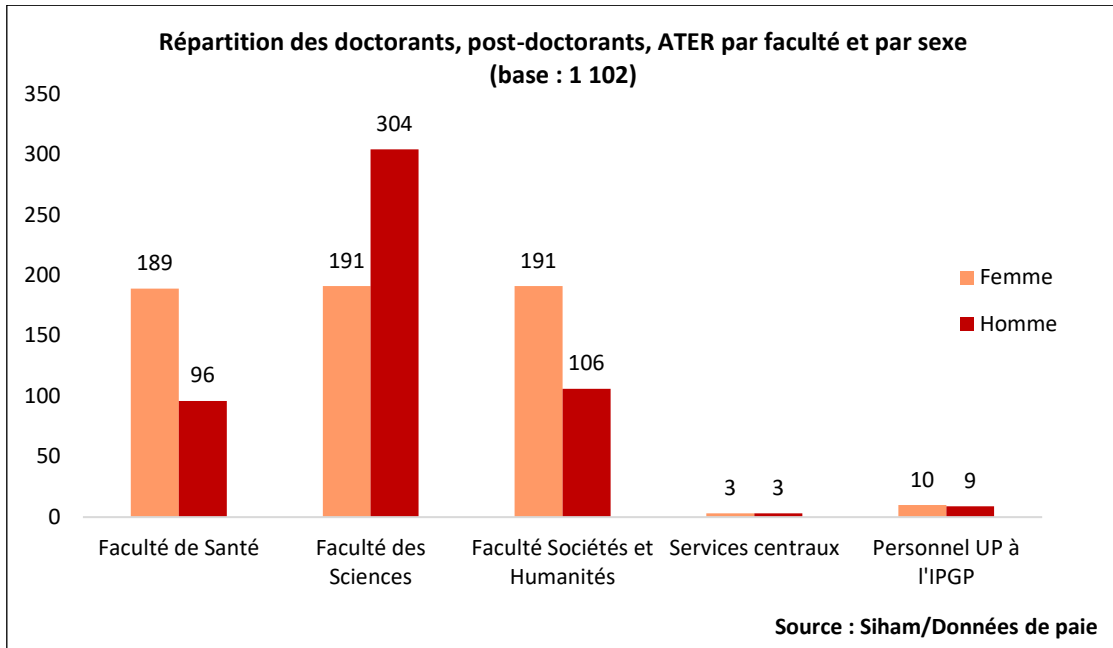
La Faculté de Santé représente à elle seule 40,2% des agents de l'université. La Facultés des Sciences et la Faculté Sociétés et Humanités regroupent un nombre d'agents similaires. 16,3% des agents sont affectés dans les services centraux de l'université.

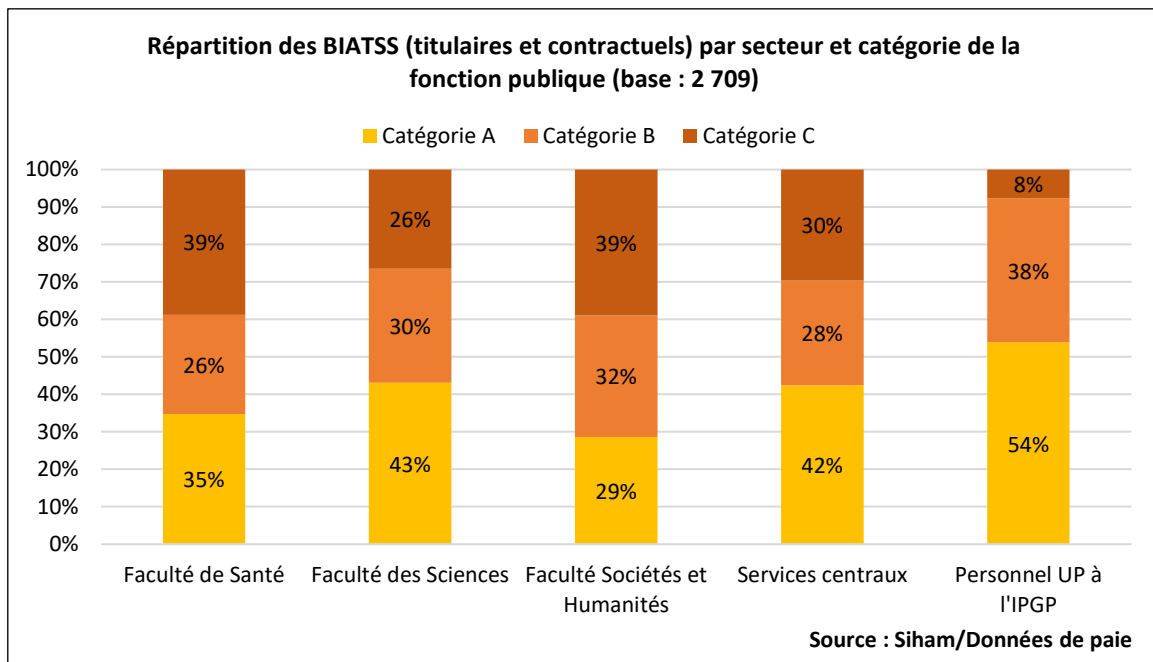
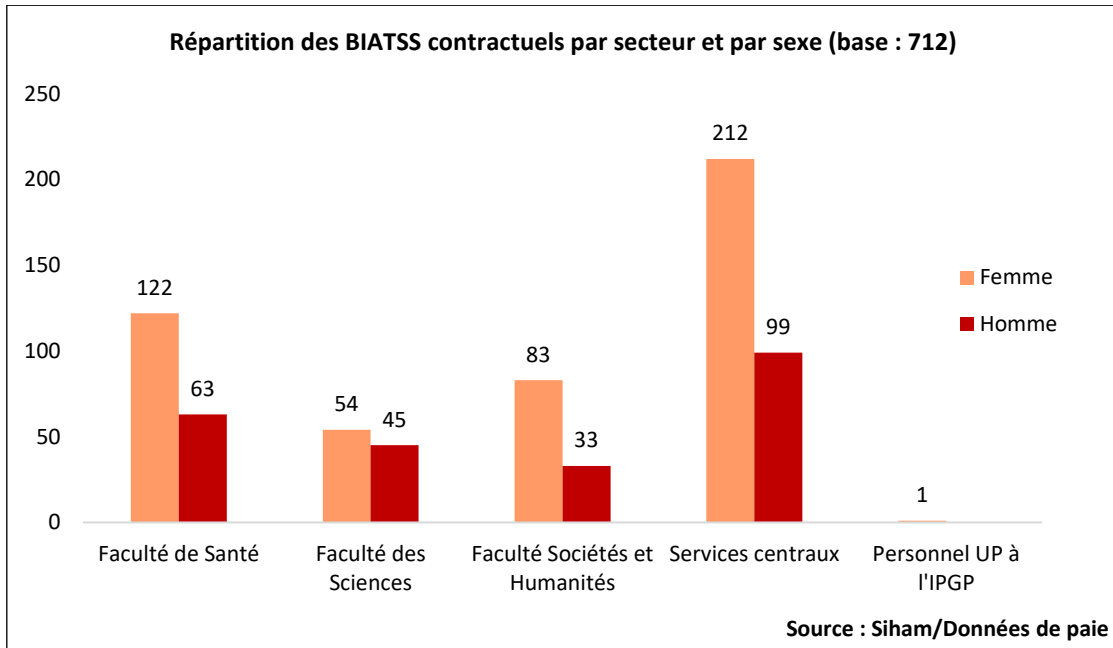


Les femmes représentent 63,1% des agents des services centraux. Elles sont également majoritaires au sein des Facultés de Santé et Sociétés et Humanités (respectivement 53,3% et 59,6%). La tendance est différente dans la Faculté des Sciences où 56,9% des agents sont des hommes.









V. Répartition des effectifs par âge et par sexe

A. Age moyen et médian des différentes populations

Type de population		2020					
		Âge moyen femmes	Âge moyen homme	Âge moyen total	Âge médian femme	Âge médian homme	Âge médian total
Enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs	Titulaires	48,8	50,9	50,0	49	51	50
	Contractuels	33,2	34,5	33,7	31	32	32
	ATER, Doctorants, Post-doctorants	27,7	27,8	27,7	27	27	27
Total enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs		39,4	42,9	41,2	36	42	39
BIATSS	Titulaires	47,2	47,1	47,2	48	48	48
	Contractuels	35,8	35,9	35,8	34	33	33
Total BIATSS		44,0	44,4	44,2	44	45	45
Total général		41,4	43,4	42,3	40	43	42

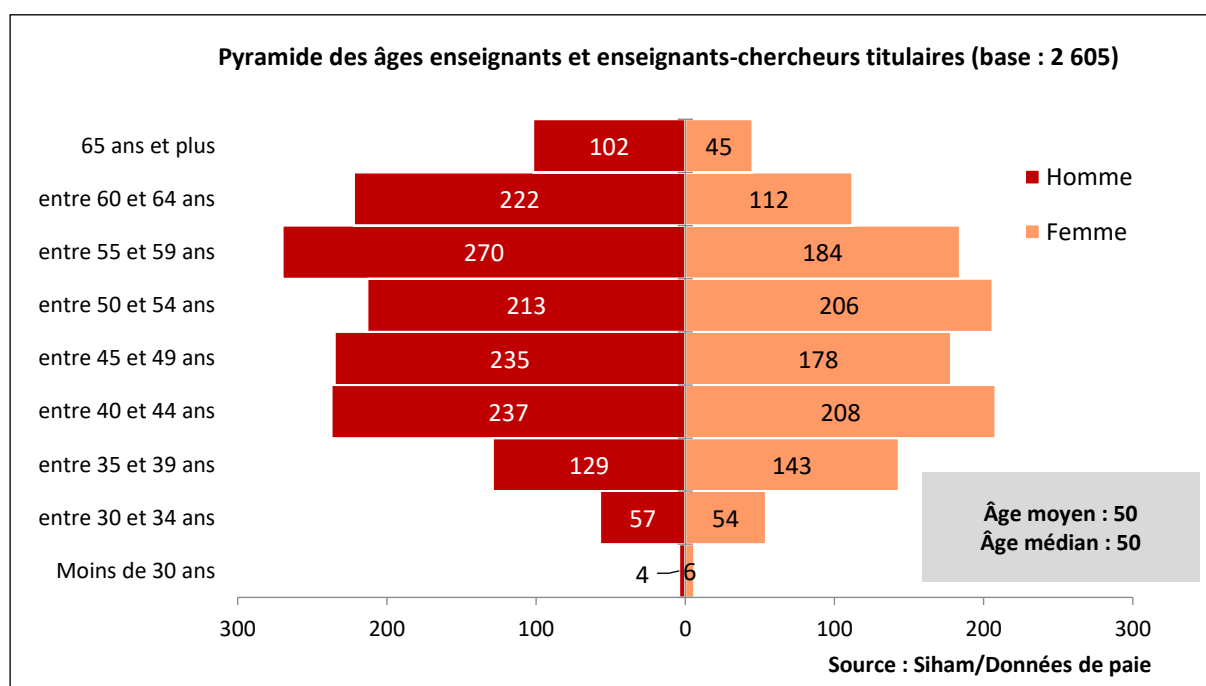
Source : Siham/Données de paie

Les titulaires sont en moyenne plus âgés que les contractuels. Cela s'explique, en partie, par le fait que le statut de contractuel constitue souvent une étape avant une possible titularisation.

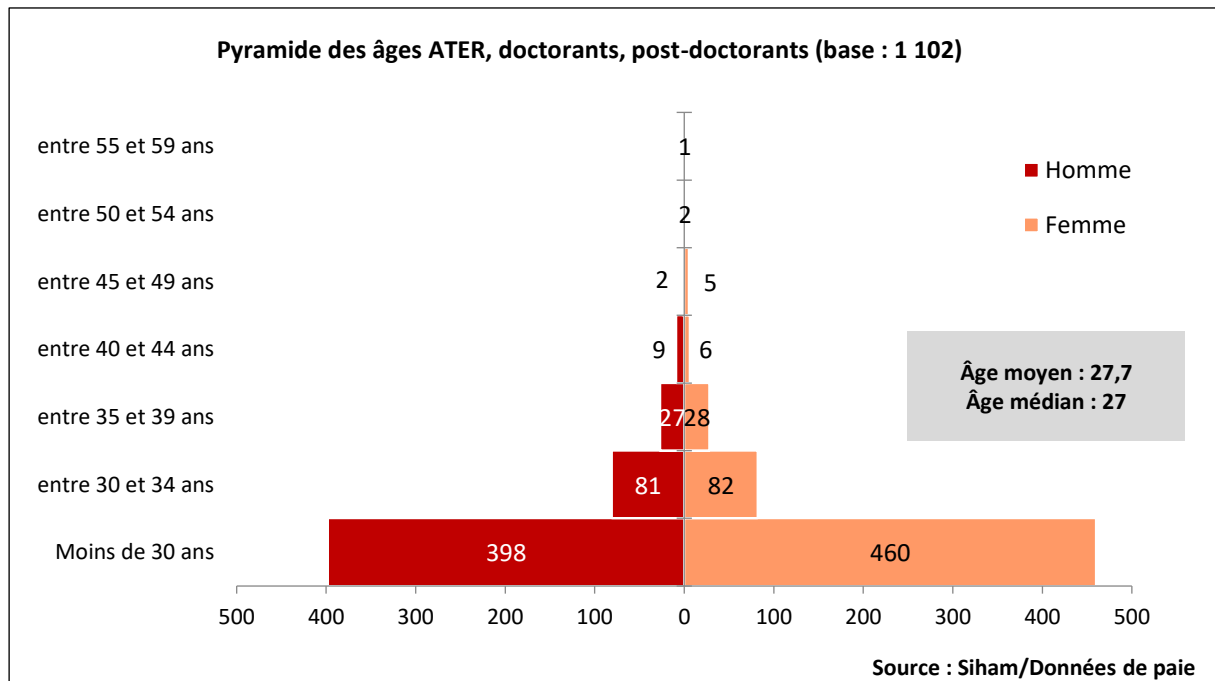
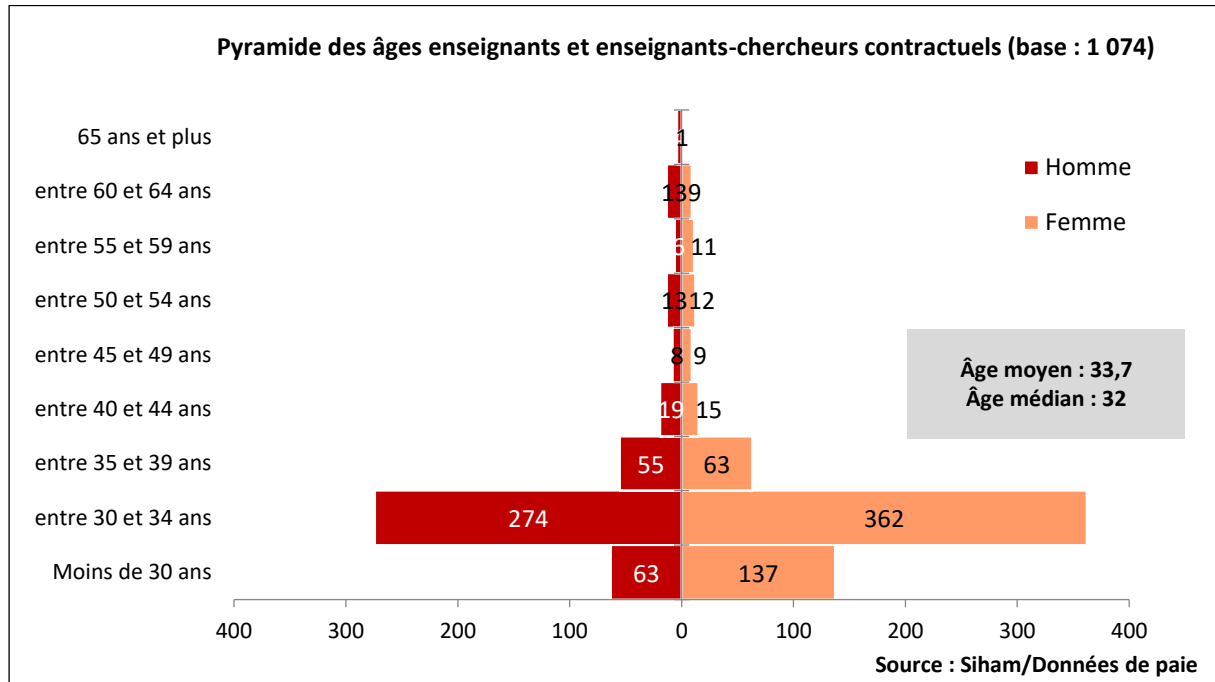
Parmi les personnels titulaires, les enseignants et enseignants-chercheurs ont 50 ans en moyenne. Les hommes sont plus âgés de 2,1 ans que leurs homologues féminines. Il n'y a pas de différence d'âge significative selon le sexe parmi les BIATSS (47,2 ans de moyenne).

B. Les pyramides des âges

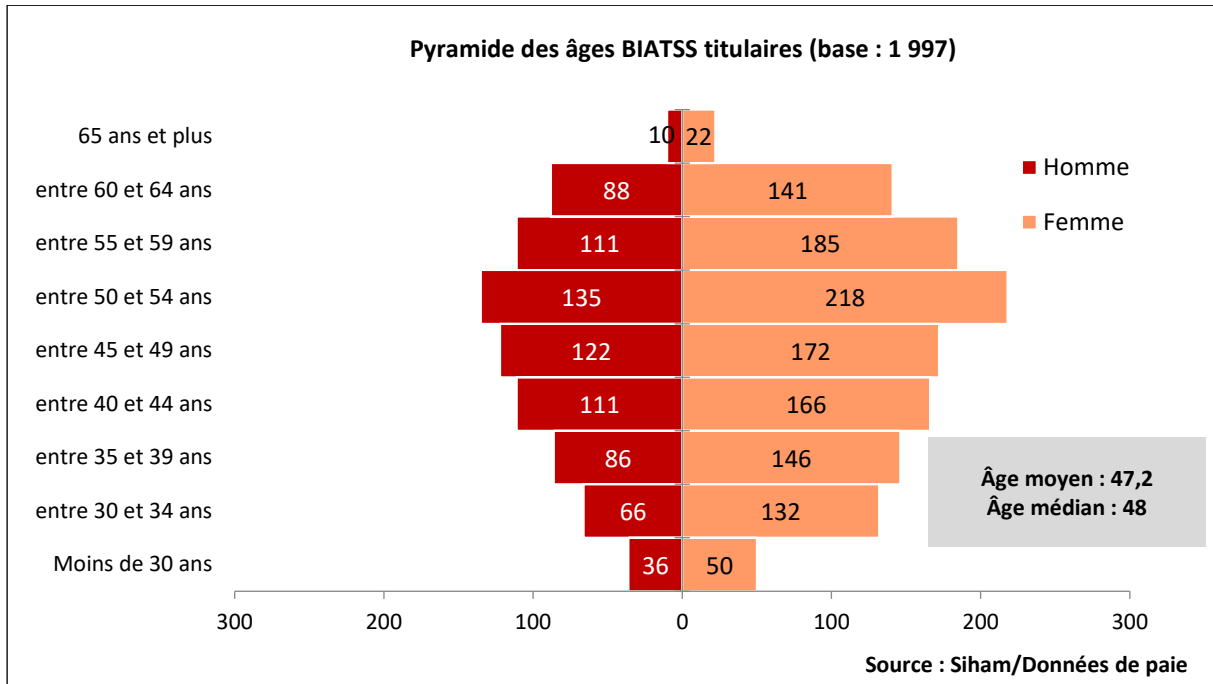
Une pyramide des âges est une représentation graphique de la répartition par âge et sexe d'une population. Dans le cas d'une population professionnelle, elle renseigne sur l'état de vieillissement de la population et sur les futurs départs à la retraite.



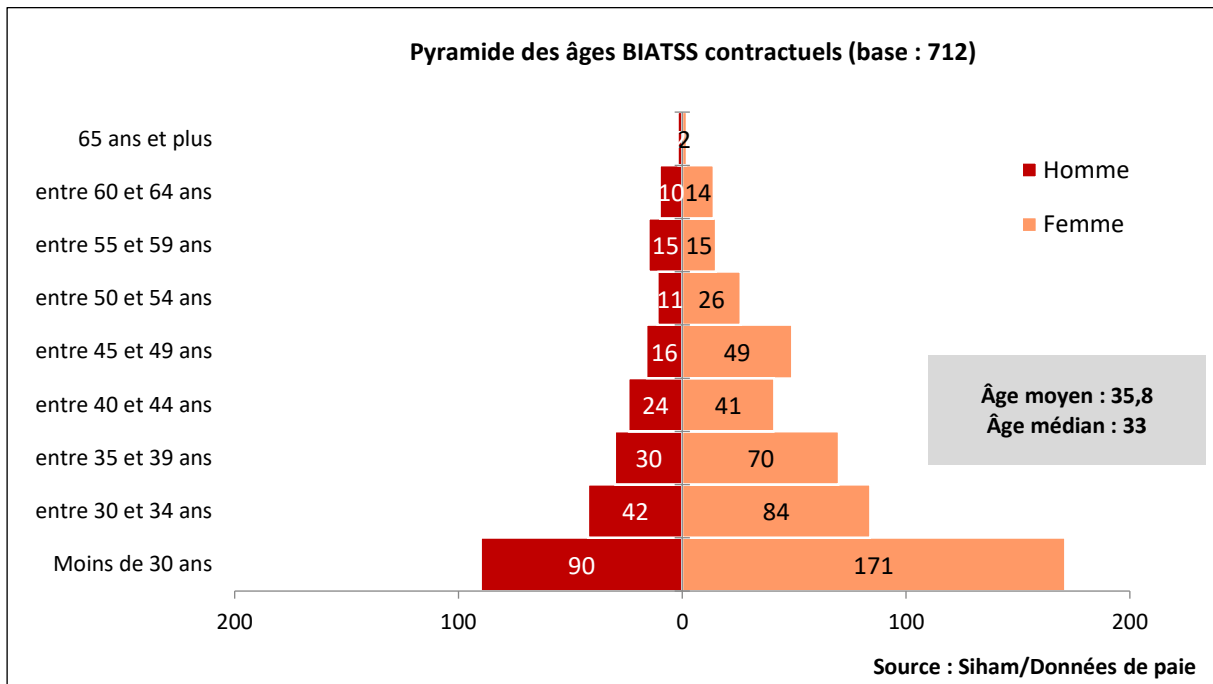
Les agents âgés de 55 ans et plus représentent 35,9% des enseignants et enseignants-chercheurs titulaires. Cette proportion est très différente en fonction du sexe (30% pour les femmes et 40,4% pour les hommes).



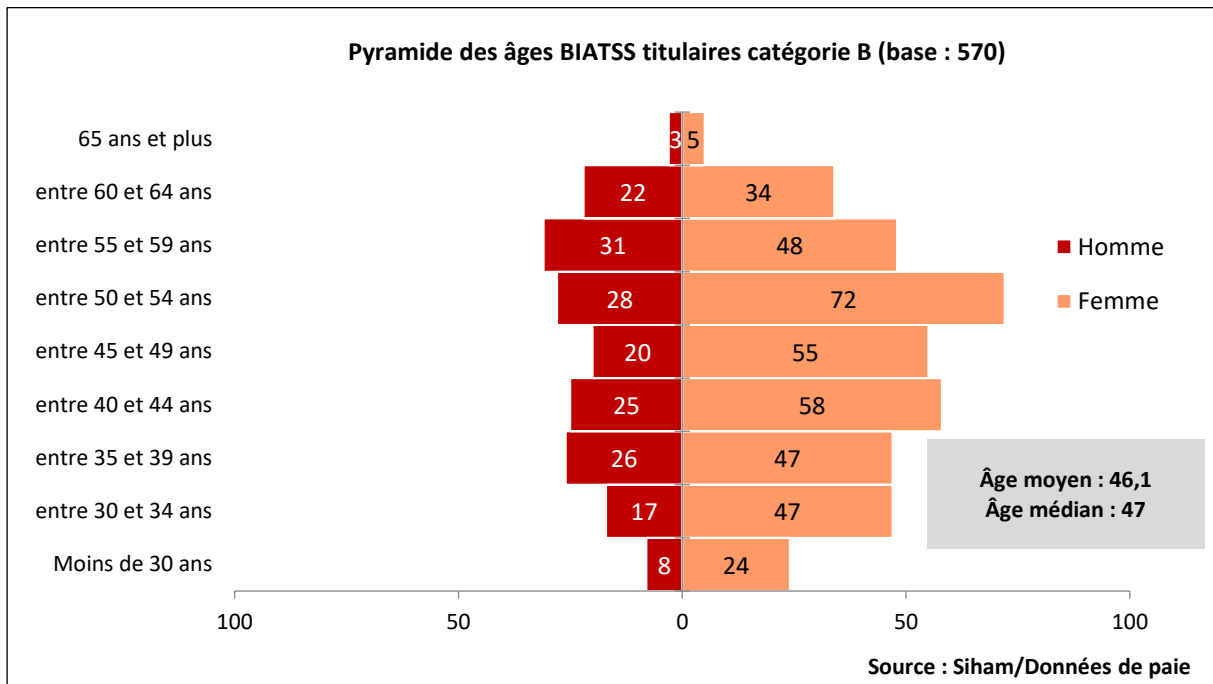
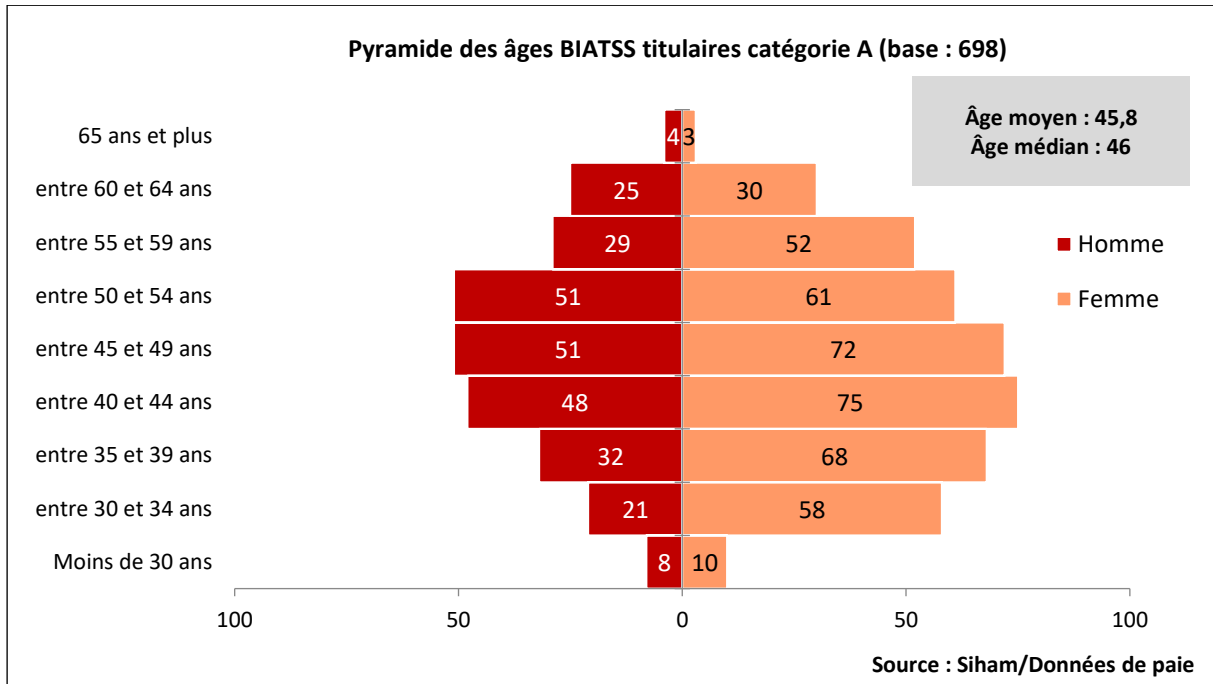
Plus des trois quarts des ATER, doctorants et post-doctorants sont âgés de moins de 30 ans (77,9%).

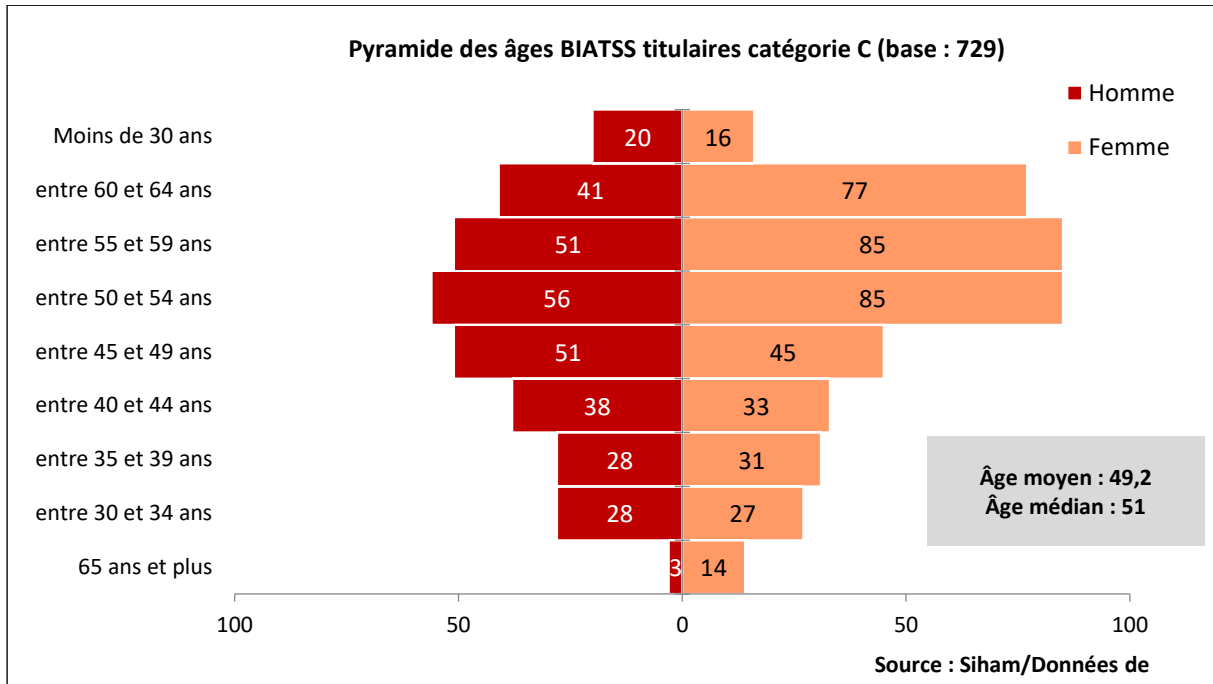


27,9% des agents BIATSS titulaires de l'UP sont âgés de 55 ans et plus.



Les agents de moins de 30 ans représentent 36,7% des BIATSS contractuels de l'Université.





En moyenne, les agents de catégorie C sont plus âgés que leurs homologues des catégories A et B.

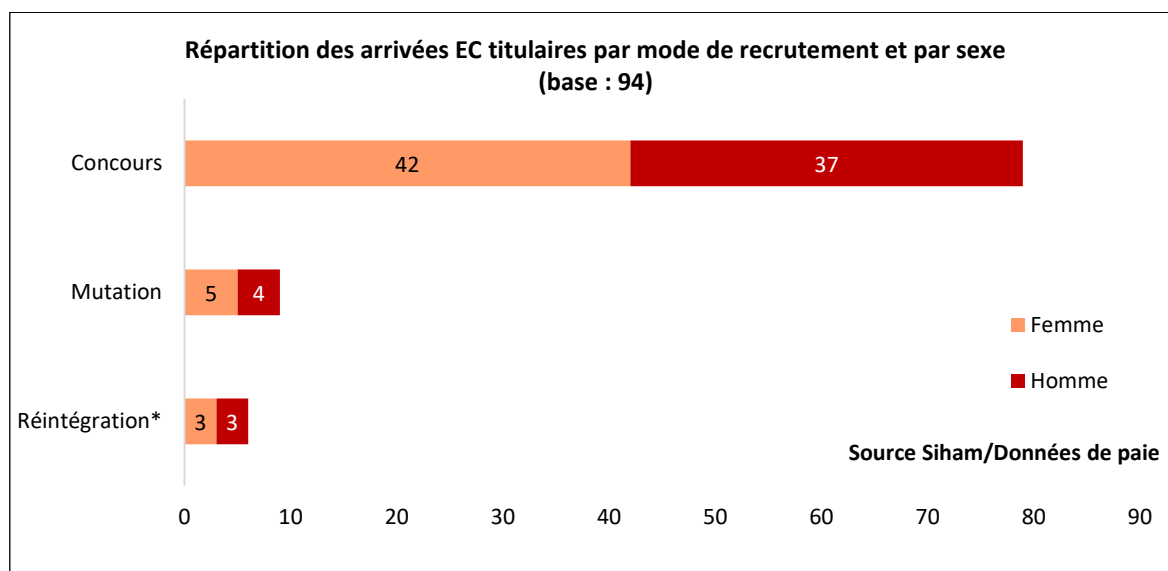
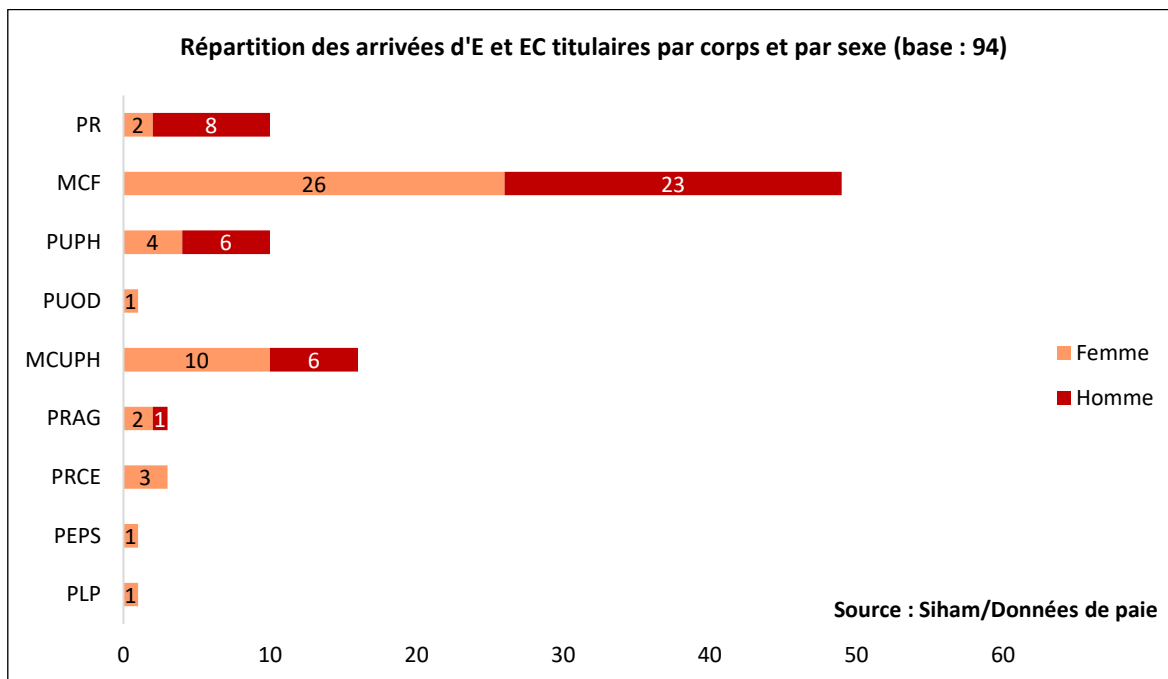
Deuxième partie : Les mouvements de personnels

I. Les mouvements de personnels

A. Les entrées/arrivées

Les entrées concernent les agents présents au 31 décembre 2020 et arrivés au cours de l'année 2020. Les agents arrivés en 2020 pour une durée courte et déjà partis en fin d'année ne sont pas comptabilisés ici.

1. Les arrivées d'enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs



*Les réintégrations sont les retours de disponibilité, de détachement et de congé parental

Répartition des entrées d'enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs contractuels par type de contrat et par sexe

Population	Femme	Homme	Total
AHU	113	93	206
AHU associé	1	3	4
CCUAH	65	48	113
PHU	1	1	2
PR associé TP	3	2	5
MCF associé	1		1
MCF associé TP		2	2
ML	5		5
LECT	4	1	5
Enseignant CDD	5	1	6
Prof. Contractuel 2nd degré	1	3	4
Chercheur CDD	25	22	47
Total général	224	176	400

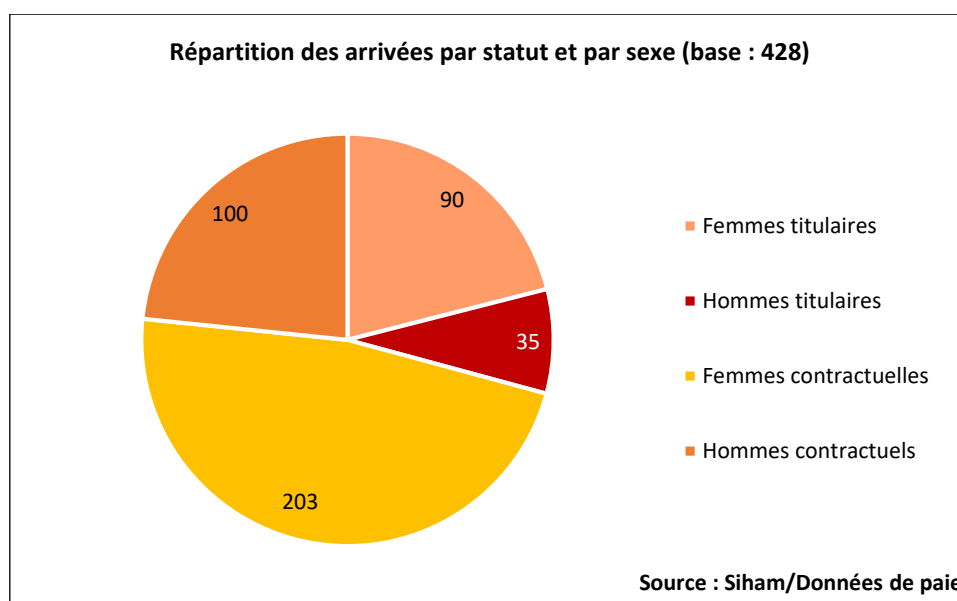
Source : Siham/Données de paie

Répartition des entrées de ATER, doctorants et post-doctorants par type de contrat et par sexe

Population	Femme	Homme	Total
ATER	22	23	45
ATER Temps partiel	3	2	5
Doctorant	136	113	249
Post doctorant	27	31	58
Total général	188	169	357

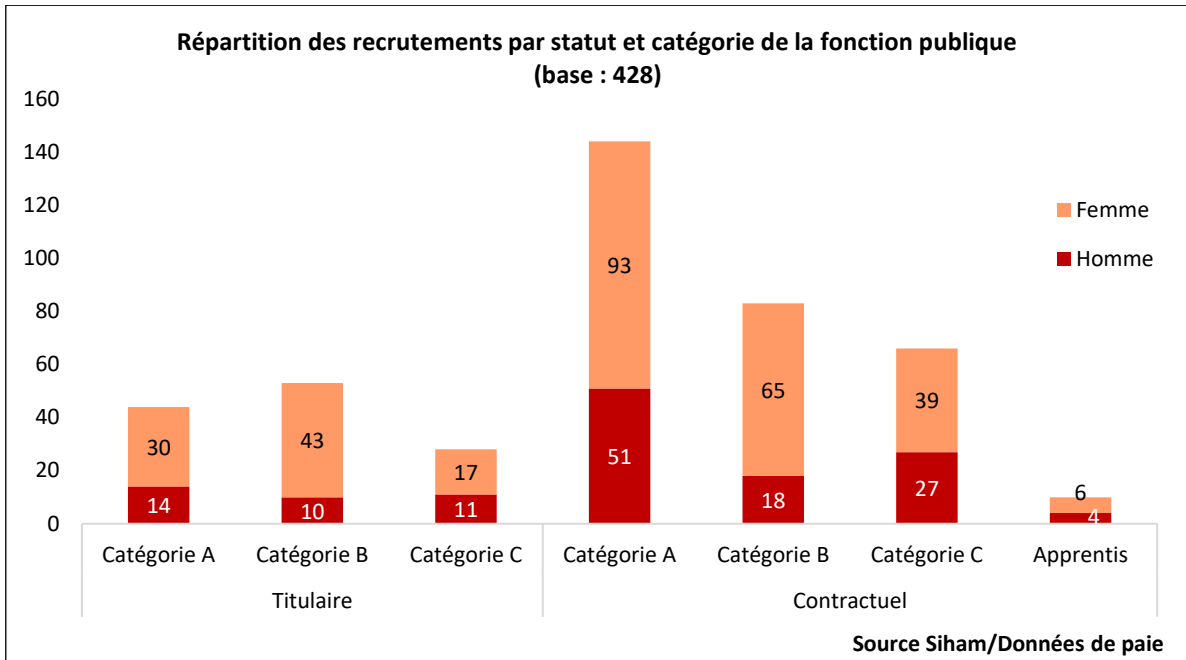
Source : Siham/Données de paie

2. Les arrivées BIATSS

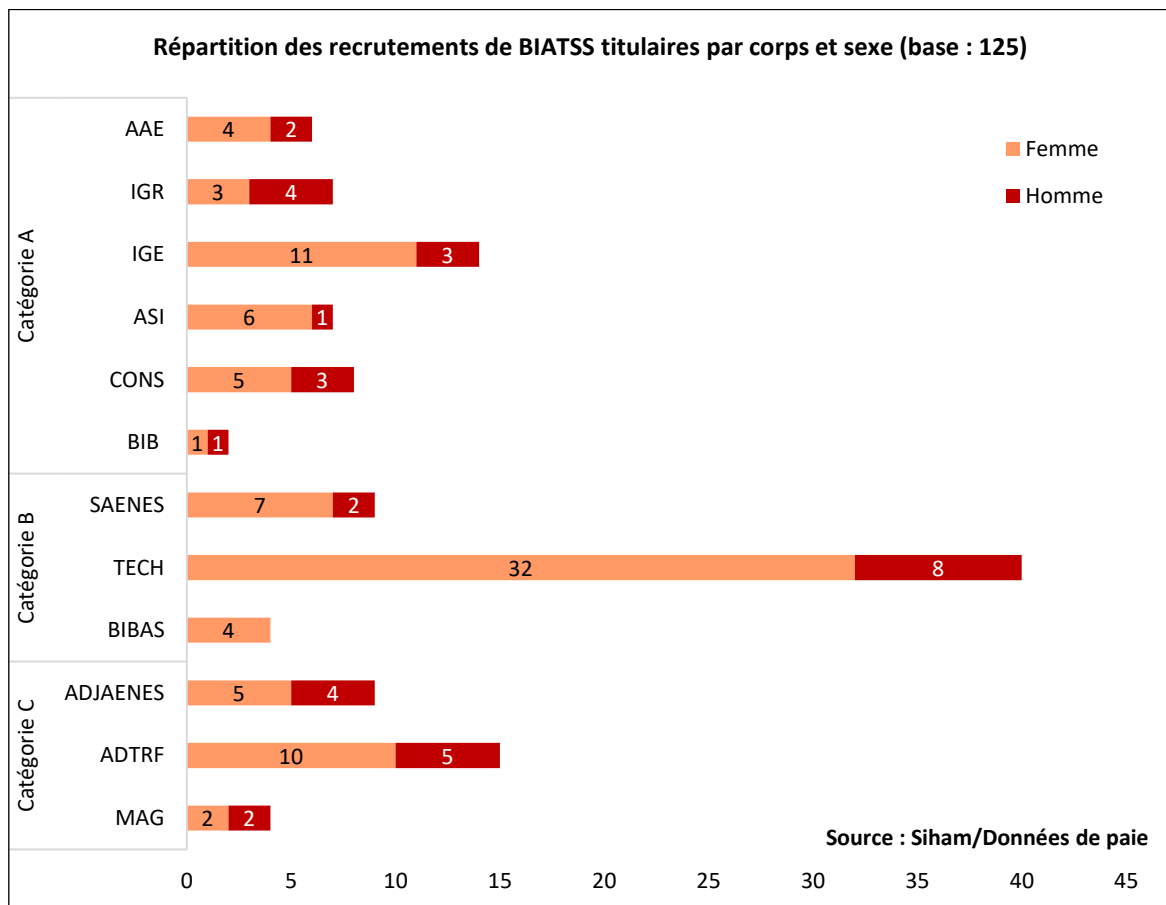


Il y a eu au total 428 arrivées d'agents BIATSS au cours de l'année 2020 dont 125 titulaires (29,2%) et 303 contractuels (70,8%).

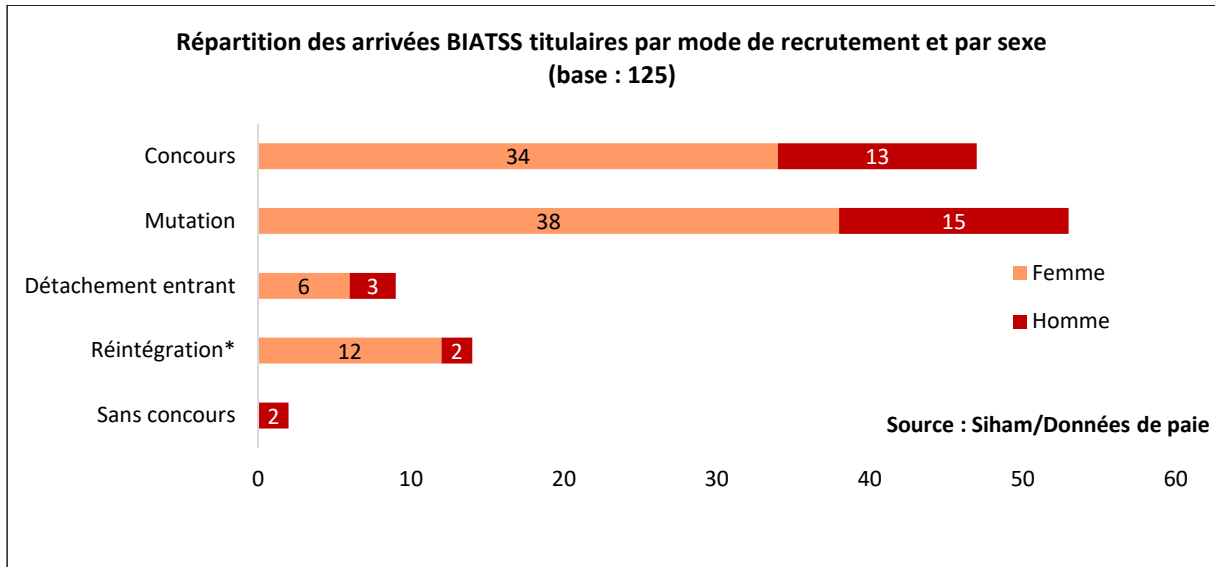
68,5% de l'ensemble des nouveaux arrivants sont des femmes.



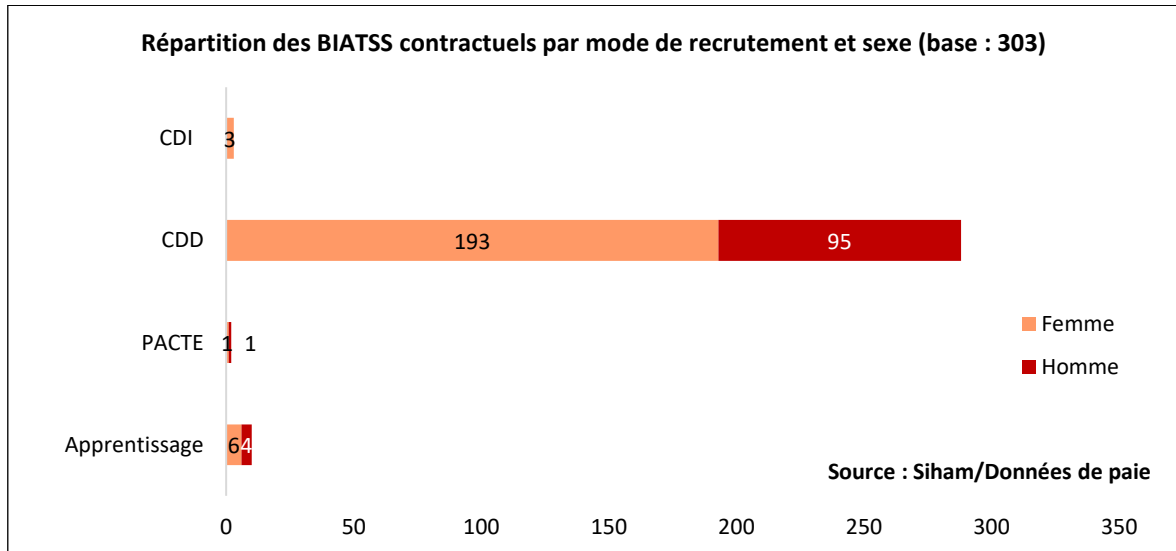
Parmi les nouveaux arrivants contractuels, il y a 47,5% d'agents de catégorie A.



Les agents de catégorie B représentent 42,4% des entrées 2020 de BIATSS titulaires.



*Les réintégrations sont les retours de disponibilité, de détachement et de congé parental



B. Les sorties/départs

1. Les départs enseignants-chercheurs

Départs des enseignants et enseignants-chercheurs titulaires par motif de départ et par sexe

Type de départs	Motif départ	Femmes	Hommes	Total général
Départs définitifs	Retraite	14	36	50
	Mutation/Concours	12	14	26
	Démission	2	3	5
	Décès		2	2
Total départs définitifs		28	55	83
Départs temporaires	Disponibilité	2	9	11
	Détachement sortant	1		1
Total départs temporaires		3	9	12
Total général		30	65	95

Source : Siham/Données de paie

2. Les départs BIATSS

Départs des BIATSS titulaires par motif de départ, catégorie et par sexe

Type de départ	Motif départ	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total général
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
Départs définitifs	Retraite	9	7	16	13	7	20	22	13	35	71
	Mutation/Concours	16	11	27	18	10	28	9	2	11	66
	Fin de détachement		1	1	2	1	3	1		1	5
	Démission				1		1	1		1	2
	Décès								1	1	1
Total départs définitifs		25	19	44	34	18	52	33	16	49	145
Départs temporaires	Détachement	10	2	12	9	2	11	3	4	7	30
	Disponibilité	1	2	3	2	2	4	3	4	7	14
	Congé parental	2		2	1		1	1	1	2	5
Total départs temporaires		13	4	17	12	4	16	7	9	16	49
Motif indéterminé*		2	2	4	2	1	3	2		2	9
Total général		40	25	65	48	23	71	42	25	67	203

*Motif non saisi dans le SIRH

Source : Siham/Données de paie

3. Zoom sur les retraites

Age moyen des départs à la retraite des agents titulaires par corps

Type de population	Corps	Nombre d'agents	Moyenne d'âge
Enseignants et enseignants-chercheurs et chercheurs	PUPH	18	68,1
	PUPH Pharma	1	65,0
	PUOD	1	68,5
	PR	12	67,3
	MCUPH	2	64,6
	MCOD	2	68,3
	MCF	11	65,3
	PRAG	1	64,7
	PRCE	2	67,0
Total Enseignants		50	67,0
BIATSS	IGR	3	63,8
	IGE	5	63,4
	ASI	4	65,4
	CONSERVATEUR	3	65,1
	INFENES	1	62,8
	SAENES	2	62,7
	TCH	17	63,7
	BIBASS	1	62,3
	ADJAENES	8	64,3
	ADTRF	25	62,7
	MAG	2	64,1
Total BIATSS		71	63,5
Total général		121	65,0

Source : Siham/Données de paie

40,6% des 298 départs titulaires au cours de l'année 2020 concernent des départs à la retraite (50 enseignants et enseignants-chercheurs et 71 agents BIATSS). L'âge moyen de départ à la retraite est de 67 ans chez les enseignants et enseignants-chercheurs et de 63,5 ans chez les BIATSS.

Age moyen des départs à la retraite des agents titulaires par population et par sexe

Type de population	Sexe	Nombre d'agents	Moyenne d'âge
Enseignants et enseignants-chercheurs et chercheurs	Femme	14	65,5
	Homme	36	67,6
Total Enseignants		50	67,0
BIATSS	Femme	44	63,6
	Homme	27	63,3
Total BIATSS		71	63,5
Total	Femme	58	64,1
	Homme	63	65,8
Total général		121	65,0

Source : Siham/Données de paie

II. Les recrutements de personnels

A. Les recrutements d'enseignants et enseignants-chercheurs

1. Nombre de recrutement par corps et par affectation

Faculté	Corps					
	MCF	dont % femme	PR	dont % femme	Total général	dont % femme
Faculté de Santé	5	80,0%			5	80,0%
Faculté des Sciences	17	47,1%	6	33,30%	23	43,5%
Faculté Sociétés et Humanités	22	54,5%	9	33,30%	31	48,4%
Facultés Santé/Sociétés et Humanités	1	100,0%			1	100,0%
Personnel UP à l'IPGP	1	100,0%			1	100,0%
Total général	46	56,5%	15	33,30%	61	50,8%

Source : Bureau des concours

2. Nombre de MCF femmes recrutées comparé au nombre de postes pourvus

MCF	Nombre de postes pourvus au recrutement	Nombre de femmes recrutées	% de femmes recrutées
2020	46	26	57%

Source : Bureau des concours

3. Nombre de PR femmes recrutées comparé au nombre de postes pourvus

PR	Nombre de postes pourvus au recrutement	Nb de femmes recrutées	% de femmes recrutées
2020	15	5	33%

Source : Bureau des concours

B. Les recrutements BIATSS par concours

1. Répartition des concours BIATSS par affectation

Affectation	Filière ITRF	Filière AENES	Total
Services centraux	70	2	72
Faculté de santé	33	3	36
Faculté des sciences	17	1	18
Faculté sociétés et humanités	15	0	15
Personnel UP à l'IPGP	1	0	1
Total général	136	6	142

Source : Bureau des concours

En 2020, 142 BIATSS ont réussi un concours soit en liste principale ou en liste complémentaire.

2. Répartition des concours ITRF par type

		CONCOURS OUVERTS		LAUREATS AFFECTES						
Catégorie	Nature du concours	CORPS	Nombre emplois offerts	Liste principale (LP)	Récupération sur liste complémentaire (LC) (postes non publiés au moment de l'ouverture des concours)	Total LP + LC	Dont femmes	% femmes	Dont lauréats déjà affectés à UP	% lauréats déjà affectés à UP
A	Externe	ASI	7	3	0	3	2	66,7%	1	33,3%
	Interne	ASI	17	15	4	19	11	57,9%	12	63,2%
	BOE	ASI	1	1	0	1	1	100,0%	1	100,0%
	Externe	IGE	16	12	2	14	10	71,4%	10	71,4%
	Interne	IGE	10	8	2	10	8	80,0%	10	100,0%
	Externe	IGR	3	2	0	2	0	0,0%	1	50,0%
	Interne	IGR	1	1	0	1	1	100,0%	1	100,0%
Total Catégorie A			55	42	8	50	33	66,0%	36	72%
B	Externe	TECH	36	28	1	29	21	72,4%	16	55,2%
	Interne		35	27	8	35	30	85,7%	21	60,0%
	BOE		8	2	0	2	1	50,0%	0	0,0%
Total Catégorie B			79	57	9	66	52	78,8%	37	56,1%
C	Externe	ATRF	3	1	0	1	1	100,0%	0	0,0%
	Interne		6	5	0	5	2	40,0%	4	80,0%
	PACTE		3	2	0	2	1	50,0%	0	0,0%
	Recr. direct externe		11	9	3	12	3	25,0%	10	83,3%
	BOE		2	0	0	0	0	0,0%	0	0,0%
Total Catégorie C			25	17	3	20	7	35,0%	14	70,0%
Total général			159	116	20	136	92	68,0%	87	64,0%

Source : Bureau des concours

En 2020, 136 ITRF ont réussi un concours. Parmi eux 68% sont des femmes et 64% étaient déjà affectés à Université Paris Cité.

III. Les promotions

A. Les promotions des enseignants-chercheurs et chercheurs

1. Promus/promouvables hors HU d'Université Paris Cité

Répartition promouvables par corps

	Promus phase CNU	Promus phase locale	Non retenus	Non candidats	Total général promouvables
MCF	31	29	49	253	362
PR	38	26	67	231	362
Total général	69	55	116	484	724

Source : tableau de suivi du pôle administration RH EC de la DGDRHO

Durant l'année 2020, 724 MCF et PR sont promouvables, pour autant 66,9% (484) ne sont pas candidats à une promotion.

Les PR sont plus souvent candidats que les MCF. Pour autant, les MCF sont plus souvent promus (55%) que les PR (49,9%).

Répartition promouvables par grade de promotion

	Promus phase CNU	Promus phase locale	Non retenus	Non candidats	Total général promouvables
MCF HC	27	23	49	221	320
MCF HC7	4	6	0	32	42
PR 1C	13	9	22	63	107
PR EX1	10	10	25	117	162
PR EX2	15	7	20	51	93
Total général	69	55	116	484	724

Source : tableau de suivi du pôle administration RH EC de la DGDRHO

Répartition promouvables par genre

	Promus phase CNU	Promus phase locale	Non retenus	Non candidats	Total général promouvables
Femme	32	29	36	229	326
Homme	37	26	80	255	398
Total général	69	55	116	484	724

Source : tableau de suivi du pôle administration RH EC de la DGDRHO

Parmi les promouvables non candidats, 47,3% sont des femmes et 52,7% sont des hommes. Les promus sont à hauteur de 50,8% des hommes et 49,2% des femmes

Taux	Femme	Homme	Total général
Promus/promouvables	18,70%	15,80%	17,10%

Source : tableau de suivi du pôle administration RH EC de la DGDRHO

Sur l'ensemble des agents promouvables (non candidats, non retenus, promus phase locale, promus phase CNU), 17,1% ont été promus avec un taux de réussite meilleur chez les femmes

2. Répartition des promouvables /promus hors HU par faculté

Répartition promouvables par facultés

Facultés	Promus CNU	Promus phase locale	Non retenus	Non candidats	Total général promouvables
Santé	3	12	14	47	76
Sciences	34	30	67	209	340
Sociétés et Humanités	31	12	33	215	291
Personnel UP à l'IPGP	1	1	2	13	17
Total général	69	55	116	484	724

Source : tableau de suivi du pôle administration RH EC de la DGDRHO

724 Enseignants, enseignants-chercheurs ont été promouvables en 2020 dont 39,2% dans la faculté sociétés et humanités, 47% dans la faculté des sciences et 10,5% en faculté de santé.

La faculté de santé recense peu de promouvable EC car les HU ont une campagne spécifique non comprise dans ces tableaux.

Répartition promouvables par genre

Facultés	Promus CNU		Promus phase locale		Non retenus		Non candidats		Total général promouvables
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	
Santé	3		8	4	9	5	25	22	76
Sciences	17	17	13	17	14	53	78	131	340
Sociétés et Humanités	11	20	7	5	13	20	124	91	291
Personnel UP à l'IPGP	1		1			2	2	11	17
Total général	32	37	29	26	36	80	229	255	724

Source : tableau de suivi du pôle administration RH EC de la DGDRHO

Répartition promus par grade et faculté

Grade	Faculté	Promus CNU	Promus phase locale	Total général
MCF HC	Personnel UP à l'IPGP	0	1	1
	Santé	1	5	6
	Sciences	16	13	29
	Sociétés et Humanités	10	4	14
Total MCF HC		27	23	50
MCF HC7	Santé	2	1	3
	Sciences	1	5	6
	Sociétés et Humanités	1	0	1
Total MCF HC7		4	6	10
PR 1C	Santé	0	2	2
	Sciences	6	4	10
	Sociétés et Humanités	7	3	10
Total PR 1C		13	9	22
PR EX1	Santé	0	1	1
	Sciences	4	6	10
	Sociétés et Humanités	6	3	9
Total PR EX1		10	10	20
PR EX2	Personnel UP à l'IPGP	1	0	1
	Santé	0	3	3
	Sciences	7	2	9
	Sociétés et Humanités	7	2	9
Total PR EX2		15	7	22
Total général		69	55	124

Source : tableau de suivi du pôle administration RH EC de la DGDRHO

B. Les promotions des personnels BIATSS

1. Les AENES

Liste d'aptitude des AENES (changement de corps)

Corps d'origine	Corps de promotion	Nombre de promouvables	Nombre de candidats	Promus	% de promus sur le nombre de promouvables
SAENES	AAE	47	9	1	2,1%
ADJAENES	SAENES	114	38	2	1,8%
Total général		161	47	3	1,9%

Source : tableau de suivi du pôle administration RH BIATSS de la DGDRHO

Liste d'aptitude des AENES (changement de corps) par sexe

Corps d'origine	Corps de promotion	Nombre de promouvables		Nombre de candidats		Promus		% de promus sur le nombre de promouvables	
		Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
SAENES	AAE	35	12	7	2	1	0	2,9%	0,0%
ADJAENES	SAENES	92	22	31	7	2	0	2,2%	0,0%
Total général		127	34	38	9	3	0	2,4%	0,0%

Source : tableau de suivi du pôle administration RH BIATSS de la DGDRHO

Tableau d'avancement des AENES (changement de grade)

Grade d'origine	Grade de promotion	Nombre de promouvables	Nombre de candidats	Promus	% de promus sur le nombre de promouvables
AA	APAE	7	2	0	0,0%
SAENES CS	SAENES CE	20	16	1	5,0%
SAENES CN	SAENES CS	19	12	0	0,0%
ADJ P2C	ADJP1C	66	46	7	10,6%
INFENES CS	INFENES HC	1	1	0	0,0%
Total général		113	77	8	7,1%

Source : tableau de suivi du pôle administration RH BIATSS de la DGDRHO

Tableau d'avancement des AENES (changement de grade) par sexe

Grade d'origine	Grade de promotion	Nombre de promouvables		Nombre de candidats		Promus		% de promus sur le nombre de promouvables	
		Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
AA	APAE	5	2	2	0	0	0	0,0%	0%
SAENES CS	SAENES CE	15	5	12	4	0	1	0,0%	20%
SAENES CN	SAENES CS	12	7	7	5	0	0	0,0%	0%
ADJ P2C	ADJP1C	51	15	35	11	5	2	9,8%	13%
INFENES CS	INFENES HC	1	0	1	0	0	0	0,0%	0%
Total général		84	29	57	20	5	3	5,9%	10,3%

Source : tableau de suivi du pôle administration RH BIATSS de la DGDRHO

2. Les ITRF

Liste d'aptitude des ITRF (changement de corps)

Corps d'origine	Corps de promotion	Nombre de promouvables	Nombre de candidats	Promus	% de promus sur le nombre de promouvables
IGE	IGR	220	68	0	0,0%
ASI	IGE	106	50	6	2,7%
TECH	ASI	257	117	5	4,7%
ATRF	TECH	419	193	7	1,7%
Total général		1 002	428	18	1,8%

Source : tableau de suivi du pôle administration RH BIATSS de la DGDRHO

Liste d'aptitude des ITRF (changement de corps) par sexe

Corps d'origine	Corps de promotion	Nombre de promouvables		Nombre de candidats		Promus		% de promus sur le nombre de promouvables	
		Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
IGE	IGR	132	88	42	26	0	0	0,0%	0,0%
ASI	IGE	64	42	32	18	5	1	7,8%	2,4%
TECH	ASI	152	105	69	48	1	4	0,7%	3,8%
ATRF	TECH	225	194	126	67	5	2	2,2%	1,0%
Total général		573	429	269	159	11	7	1,9%	1,6%

Source : tableau de suivi du pôle administration RH BIATSS de la DGDRHO

Tableau d'avancement des ITRF (changement de grade)

Grade d'origine	Grade de promotion	Nombre de promouvables	Nombre de candidats	Promus	% de promus sur le nombre de promouvables
IGR 2C	IGR HC	5	1	0	0,0%
IGR 2C	IGR 1C	24	11	4	16,7%
IGE CN	IGE HC	77	40	11	14,3%
TECH CN	TECH CS	99	39	10	10,3%
TECH CS	TECH CE	55	28	5	9,1%
ATRF	ATRF P2C	83	16	12	14,5%
ATRF P2C	ATRF P1C	201	55	18	9,0%
Total général		542	190	60	11,1%

Source : tableau de suivi du pôle administration RH BIATSS de la DGDRHO

Tableau d'avancement des ITRF (changement de grade) par sexe

Grade d'origine	Grade de promotion	Nombre de promouvables		Nombre de candidats		Promus		% de promus sur le nombre de promouvables	
		Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
IGR 2C	IGR HC	1	4	0	1	0	0	0,0%	0,0%
IGR 2C	IGR 1C	7	17	3	8	1	3	14,3%	18,0%
IGE CN	IGE HC	39	38	19	21	6	5	15,4%	13,0%
TECH CN	TECH CS	57	40	24	15	4	6	7,0%	15,0%
TECH CS	TECH CE	27	28	12	16	1	4	3,7%	14,0%
ATRF	ATRF P2C	36	47	6	10	7	5	19,4%	10,6%
ATRF P2C	ATRF P1C	103	98	34	21	9	9	8,7%	9,2%
Total général		270	272	98	92	28	32	10,3	11,8%

Source : tableau de suivi du pôle administration RH BIATSS de la DGDRHO

3. Les bibliothèques

Liste d'aptitude des BIB (changement de corps)

Corps de promotion	Nombre de promouvables	Nombre de candidats	Promus	% de promus sur le nombre de promouvables
CONSERV. général des bibliothèques	11	1	0	0,0%
CONSERV. des bibliothèques	11	4	1	9,1%
BIB	37	17	0	0,0%
BIBASS	38	15	1	2,6%
Total général	97	37	2	2,1%

Source : tableau de suivi du pôle administration RH BIATSS de la DGDRHO

Liste d'aptitude des BIB (changement de corps) par sexe

Corps de promotion	Nombre de promouvables		Nombre de candidats		Promus		% de promus sur le nombre de promouvables	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
CONSERV. général des bibliothèques	7	4	1	0	0	0	0,0%	0,0%
CONSERV. des bibliothèques	8	3	4	0	1	0	12,5%	0,0%
BIB	33	4	17	0	0	0	0,0%	0,0%
BIBASS	22	16	15	5	1	0	4,5%	0,0%
Total général	70	27	37	5	2	0	2,9%	0,0%

Source : tableau de suivi du pôle administration RH BIATSS de la DGDRHO

Tableau d'avancement des BIB (changement de grade)

Grade d'origine	Grade de promotion	Nombre de promouvables	Nombre de candidats	Promus	% de promus sur le nombre de promouvables
CONSERV. des bib	CONSERV. en chef	8	7	1	12,5%
BIB	BIB HC	7	5	1	14,3%
BIBASS CS	BIBASS CE	6	2	0	0,0%
BIBASS CN	BIBASS CS	12	10	0	0,0%
MAGASINIER PRINCIPAL 2C	MAGASINIER PRINCIPAL 1C	24	18	0	0,0%
MAGASINIER	MAGASINIER PRINCIPAL 2C	11	6	1	9,1%
Total général		68	48	3	4,4%

Source : tableau de suivi du pôle administration RH BIATSS de la DGDRHO

Tableau d'avancement des BIB (changement de grade) par sexe

Grade d'origine	Grade de promotion	Nombre de promouvables		Nombre de candidats		Promus		% de promus sur le nombre de promouvables	
		Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
CONSERV. des bib	CONSERV. en chef	6	2	5	2	1	0	16,7%	0%
BIB	BIB HC	5	2	4	1	1	0	20,0%	0%
BIBASS CS	BIBASS CE	3	3	2	0	0	0	0,0%	0%
BIBASS CN	BIBASS CS	11	1	9	1	0	0	0,0%	0%
MAGASINIER PRINCIPAL 2C	MAGASINIER PRINCIPAL 1C	12	12	10	8	0	0	0,0%	0%
MAGASINIER	MAGASINIER PRINCIPAL 2C	8	3	5	1	1	0	12,5%	0%
Total général		45	23	35	13	3	0	6,70%	0,00%

Source : tableau de suivi du pôle administration RH BIATSS de la DGDRHO

Troisième partie : L'organisation du travail et l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail

I. La durée de travail

La durée légale de travail d'un agent à temps complet est de 1 607 heures par an soit 151,67 heures par mois.

Au 1^{er} septembre 2020, un nouveau régime de travail commun est mis en place pour l'ensemble des personnels BIATSS d'Université Paris Cité. Ce nouveau régime commun aux fonctionnaires et contractuels pose les bases d'un schéma organisationnel renouvelé, fondé sur la confiance réciproque, soucieuse de la santé et de la sécurité des agents au travail et facteur de bien-être individuel en favorisant un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Ce nouveau régime de travail permet de choisir parmi 3 rythmes de travail afin d'aménager 75 heures de temps de travail effectif sur 2 semaines.

Si la durée de travail est inférieure à la durée légale de travail alors l'agent est à temps incomplet ou à temps partiel.

Le temps incomplet est un temps de travail choisi par l'administration en fonction de ses besoins, alors que le temps partiel est un temps de travail choisi par l'agent.

L'agent recruté à temps incomplet ne peut obtenir une modification de sa quotité de temps de travail que par un avenant à son contrat.

C'est la nature des fonctions qui implique un service à temps incomplet et qui s'impose à l'administration. Elle a ensuite le choix de la quotité de travail de l'emploi étant entendu que celle-ci ne peut excéder 70 % d'un temps complet.

Source : <http://www.fonction-publique.gouv.fr/dispositions-relatives-au-temps-partiel>

Le contexte exceptionnel lié à la Covid 19 a bouleversé les modalités d'exercice des agents.

Le 1^{er} confinement, dit « strict », a imposé la mise en place d'un travail à distance total ou partiel. Si un agent ne pouvait exercer son activité professionnelle (en présentiel ou en distanciel), ou si sa situation familiale ou son état de santé l'empêchait de travailler en tout ou partie, une autorisation spéciale d'absence (ASA) était accordée.

Le 2^{ème} confinement a réaffirmé le principe que le travail à distance devait être favorisé autant que possible selon les moyens disponibles et les nécessités du service, selon les modalités définies par la direction de l'université et dans le respect des consignes gouvernementales.

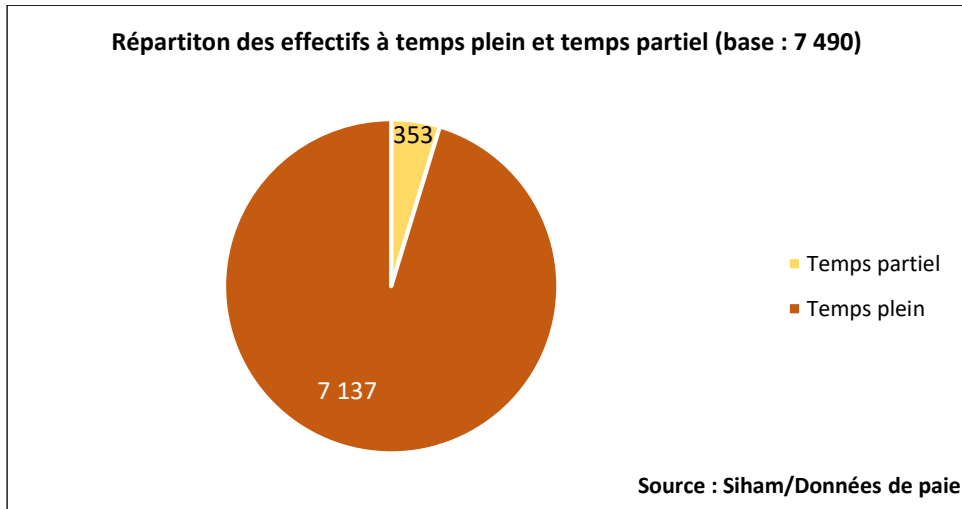
En 2020, 4,7% de l'ensemble des agents travaillent à temps partiel.

Répartition des agents à temps partiel et temps incomplet par quotité et par sexe

Temps partiel & temps incomplet	Quotité	Femmes	Hommes	Total général
Temps partiel/incomplet	50%	78	67	145
	60%	6	9	15
	70%	6	6	12
	80%	148	18	166
	90%	11	4	15
Total général		249	104	353

Source : *Siham/Données de paie*

Les femmes représentent 70,5% des personnels à temps partiel ou incomplet.



Répartition des EC à temps partiel et temps incomplet par quotité et par sexe

Statut	Temps partiel/incomplet	Quotité	Femmes	Hommes	Total général
Titulaires	Temps partiel/incomplet	50%	3	2	5
		60%	0	2	2
		70%	2	1	3
		80%	12	0	12
		90%	2	0	2
Total Temps partiel/incomplet			19	5	24
Contractuels	Temps partiel/incomplet	50%	39	45	84
		80%	2	0	2
		90%	0	1	1
Total Temps partiel/incomplet			41	46	87
ATER, Doctorants, Post-doctorants	Temps partiel/incomplet	50%	7	11	18
	Total Temps partiel/incomplet			7	11
Total général			67	62	129

Source : Siham/Données de paie

Répartition des BIATSS à temps partiel et temps incomplet par quotité et par sexe

Statut	Temps partiel/incomplet	Quotité	Femmes	Hommes	Total général
Titulaires	Temps partiel/incomplet	50%	11	4	15
		60%	1	0	1
		70%	3	2	5
		80%	126	13	139
		90%	7	3	10
Total titulaires			148	22	170
Contractuels	Temps partiel/incomplet	50%	18	6	24
		60%	5	7	12
		70%	1	3	4
		80%	8	5	13
		90%	2	0	2
Total contractuels			34	21	55
Total général			182	43	225

Source : Siham/Données de paie

Focus sur le temps partiel/incomplet des BIATSS titulaires par catégorie de la fonction publique

Temps partiel/incomplet	Catégorie	Quotité	Femmes	Hommes	Total général	
Temps partiel/incomplet	Catégorie A	50%	1	0	1	
		70%	1	0	1	
		80%	43	2	45	
		90%	4	0	4	
	Total Catégorie A			49	2	51
	Catégorie B	50%	2	0	2	
		60%	1	0	1	
		70%	1	0	1	
		80%	37	4	41	
		90%	1	3	4	
	Total Catégorie B			42	7	49
	Catégorie C	50%	8	4	12	
		70%	1	2	3	
		80%	46	7	53	
		90%	2	0	2	
	Total Catégorie C			57	13	70
Total général			148	22	170	

Source : Siham/Données de paie

II. Compte Epargne Temps

Le compte épargne-temps permet aux agents BIATSS titulaires ou contractuels 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 qui y sont affectées. (*Article L3151-1 et suivants du code du travail*)

Arrêté du 28 août 2009 pris pour l'application du décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 modifié portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature

Information CET	Femme	Homme	Total
Nombre d'agents ayant un CET ouvert au 31/12/2020	604	365	969
Nombre d'ouverture de CET en 2020	19	7	26
Nombre d'agents ayant déposé des jours de CET en 2020	275	166	441
Nombre de jours déposés sur un CET en 2020	3 504	2 279	5 783

Source : DGDRHO – Pôle administration RH BIATSS

Au 31/12/2020, 959 agents ont un CET ouvert.

Quatrième partie : La rémunération

La masse salariale est définie pour une année civile donnée.

Le montant de la masse salariale 2020 exécutée s'élève à 493 211 795 €.

Ce montant regroupe les dépenses de personnel financées par la subvention Etat pour 91,60% et par les ressources propres de l'université pour 8,40 %.

L'unité de mesure du plafond d'emploi est l'ETPT.

Le plafond d'emploi global voté par le conseil d'administration est de 7 568 ETPT pour l'année 2020 dont 6 537 pour le plafond Etat.

Le plafond d'emplois Etat notifié par la DGESIP est de 6 564 ETPT pour l'année 2020.

I. La rémunération nette du personnel titulaire

La rémunération nette comprend principalement la rémunération principale, les primes, l'indemnité de résidence, le supplément familial traitement et le remboursement transport.

Pour les enseignants et enseignants chercheurs, la rémunération nette comprend aussi les heures complémentaires d'enseignement.

Le traitement brut des agents à temps partiel a été rapporté à 100%.

A. La répartition des rémunérations nettes mensuelles moyennes des enseignants et enseignants-chercheurs titulaires

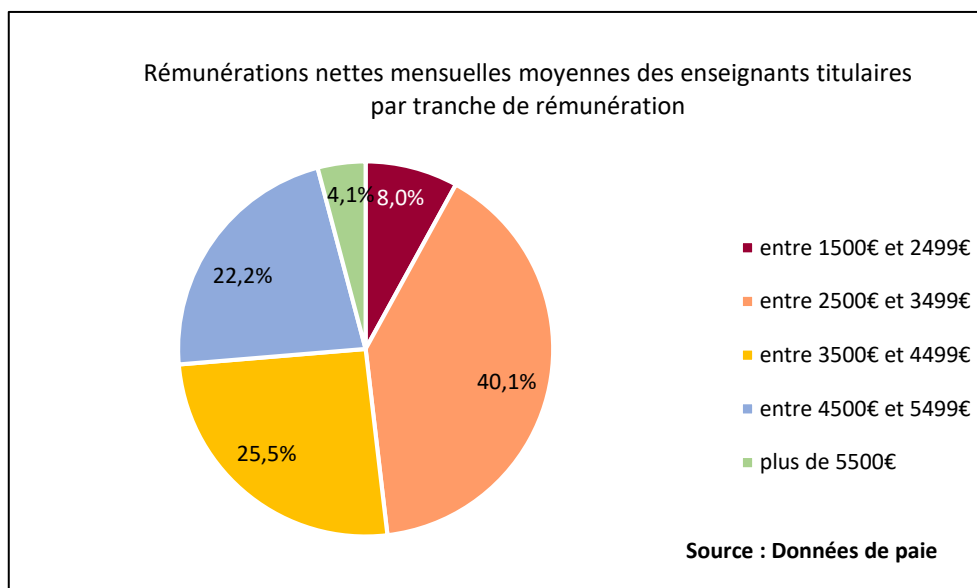
Le décile est la valeur étudiée qui partage l'effectif total d'une série en 10 groupes égaux (contenant chacun 10% de l'effectif total).

Distribution des rémunérations nettes mensuelles moyennes des enseignants et enseignants-chercheurs titulaires

Distribution	Enseignants-chercheurs			Enseignants-chercheurs discipline médicale			Enseignants du second degré		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
10%	2 710 €	2 739 €	2 725 €	2 263 €	2 549 €	2 444 €	2 128 €	2 557 €	2 473 €
20%	2 964 €	3 035 €	2 997 €	2 613 €	2 955 €	2 823 €	2 559 €	2 761 €	2 643 €
30%	3 128 €	3 235 €	3 173 €	2 924 €	3 293 €	3 134 €	2 865 €	2 956 €	2 894 €
40%	3 256 €	3 362 €	3 313 €	3 104 €	3 767 €	3 427 €	3 089 €	3 155 €	3 133 €
50%	3 383 €	3 566 €	3 480 €	3 294 €	4 136 €	3 841 €	3 275 €	3 319 €	3 293 €
60%	3 593 €	3 951 €	3 782 €	3 729 €	4 488 €	4 225 €	3 479 €	3 561 €	3 504 €
70%	3 907 €	4 444 €	4 142 €	4 124 €	4 752 €	4 548 €	3 745 €	3 713 €	3 725 €
80%	4 234 €	4 881 €	4 671 €	4 544 €	4 958 €	4 884 €	4 003 €	3 975 €	4 011 €
90%	5 034 €	5 306 €	5 214 €	4 949 €	5 149 €	5 144 €	4 311 €	4 545 €	4 495 €
100%	6 810 €	8 782 €	8 782 €	7 290 €	6 339 €	7 290 €	6 023 €	6 964 €	6 964 €

Source : Données de paie

Interprétation du tableau : 10% des enseignants-chercheurs ont une rémunération nette inférieure ou égale à 2 725 € et 90% ont une rémunération nette mensuelle inférieure ou égale à 5 214 €. La rémunération mensuelle nette maximale des enseignants-chercheurs est de 8 782 €.



40,1 % des enseignants et enseignants-chercheurs titulaires perçoivent une rémunération nette mensuelle moyenne comprise en 2 500 € et 3 499 €.

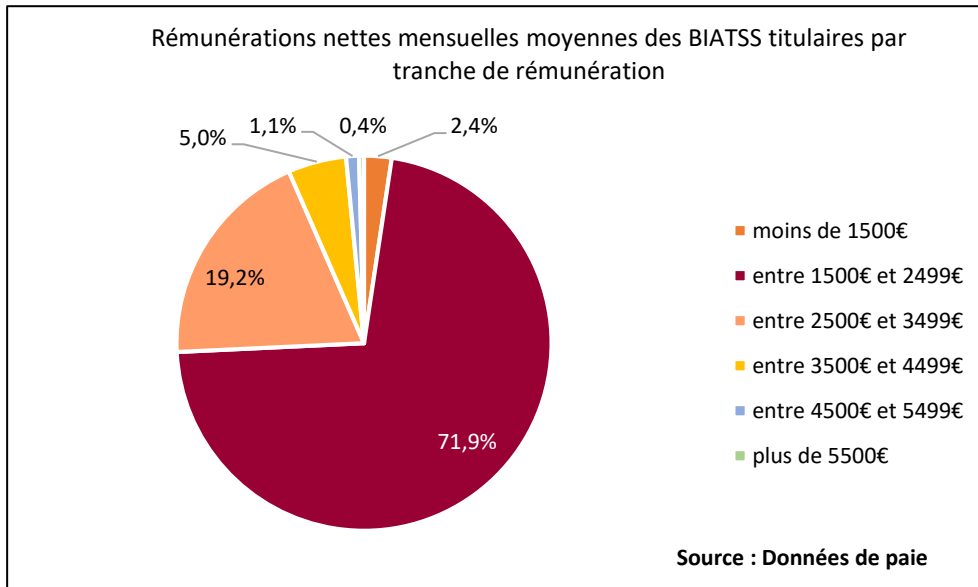
B. La répartition des rémunérations nettes mensuelles moyennes des BIATSS titulaires

Distribution des rémunérations nettes mensuelles moyennes des BIATSS titulaires

Distribution	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
10%	2 158 €	2 213 €	2 161 €	1 721 €	1 743 €	1 726 €	1 570 €	1 580 €	1 572 €
20%	2 323 €	2 426 €	2 355 €	1 817 €	1 814 €	1 815 €	1 629 €	1 619 €	1 625 €
30%	2 477 €	2 587 €	2 535 €	1 880 €	1 895 €	1 885 €	1 674 €	1 659 €	1 665 €
40%	2 619 €	2 738 €	2 669 €	1 936 €	1 960 €	1 942 €	1 703 €	1 689 €	1 699 €
50%	2 792 €	2 925 €	2 846 €	1 976 €	2 030 €	1 993 €	1 747 €	1 725 €	1 736 €
60%	2 919 €	3 093 €	2 983 €	2 042 €	2 109 €	2 058 €	1 785 €	1 763 €	1 779 €
70%	3 112 €	3 328 €	3 192 €	2 099 €	2 215 €	2 129 €	1 829 €	1 808 €	1 823 €
80%	3 427 €	3 621 €	3 487 €	2 199 €	2 315 €	2 231 €	1 878 €	1 861 €	1 871 €
90%	3 900 €	4 136 €	3 970 €	2 336 €	2 439 €	2 392 €	1 937 €	1 932 €	1 936 €
100%	7 538 €	7 615 €	7 615 €	3 025 €	2 742 €	3 025 €	2 357 €	2 532 €	2 532 €

Source : Données de paie

Interprétation du tableau : 10% des BIATSS titulaires de catégorie B ont une rémunération nette inférieure ou égale à 1 726 € et 90% ont une rémunération nette mensuelle inférieure ou égale à 2 392 €. La rémunération mensuelle nette maximale des BIATSS titulaires de catégorie B est de 3 025 €.



71,9% des BIATSS titulaires perçoivent une rémunération nette mensuelle moyenne comprise en 1 500 € et 2 499 €.

Rémunérations nettes moyennes mensuelles des BIATSS titulaires par catégorie

Catégorie	Femme	Homme	Total général
A	2 921 €	3 080 €	2 982 €
B	2 000 €	2 057 €	2 018 €
C	1 741 €	1 736 €	1 739 €
Total général	2 221 €	2 273 €	2 241 €

Source : Données de paie

La rémunération nette mensuelle moyenne correspond à la moyenne des rémunérations perçues sur l'année 2020 pour les effectifs recensés au sein de chaque catégorie statutaire.

II. La rémunération nette du personnel contractuel

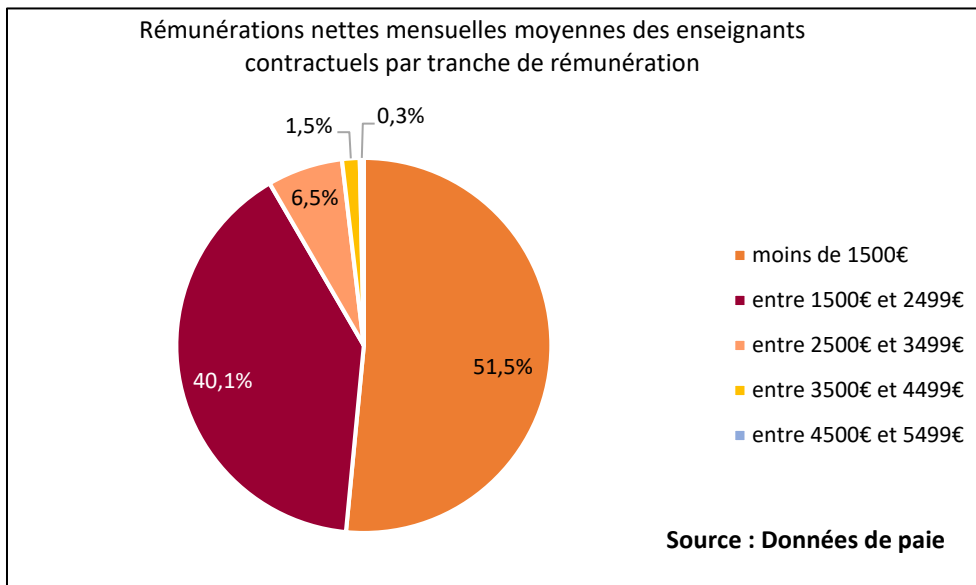
A. La répartition des rémunérations nettes mensuelles moyennes des enseignants et enseignants-chercheurs contractuels

Distribution des rémunérations nettes mensuelles moyennes des enseignants et enseignants-chercheurs contractuels

Enseignants-chercheurs contractuels			
Distribution	Femme	Homme	Total
10%	1 146 €	1 146 €	1 146 €
20%	1 154 €	1 166 €	1 166 €
30%	1 208 €	1 337 €	1 250 €
40%	1 366 €	1 436 €	1 421 €
50%	1 456 €	1 534 €	1 468 €
60%	1 552 €	1 613 €	1 599 €
70%	1 638 €	1 726 €	1 665 €
80%	1 819 €	1 905 €	1 857 €
90%	2 200 €	2 597 €	2 358 €
100%	4 606 €	5 169 €	5 169 €

Source : Données de paie

Interprétation du tableau : 10% des enseignants et enseignants-chercheurs contractuels ont une rémunération nette inférieure ou égale à 1 146 € et 90% ont une rémunération nette mensuelle inférieure ou égale à 2 358 €. La rémunération mensuelle nette maximale des enseignants-chercheurs est de 5 169 €.



51,5% des enseignants contractuels perçoivent une rémunération nette mensuelle moyenne inférieure à 1 500€.

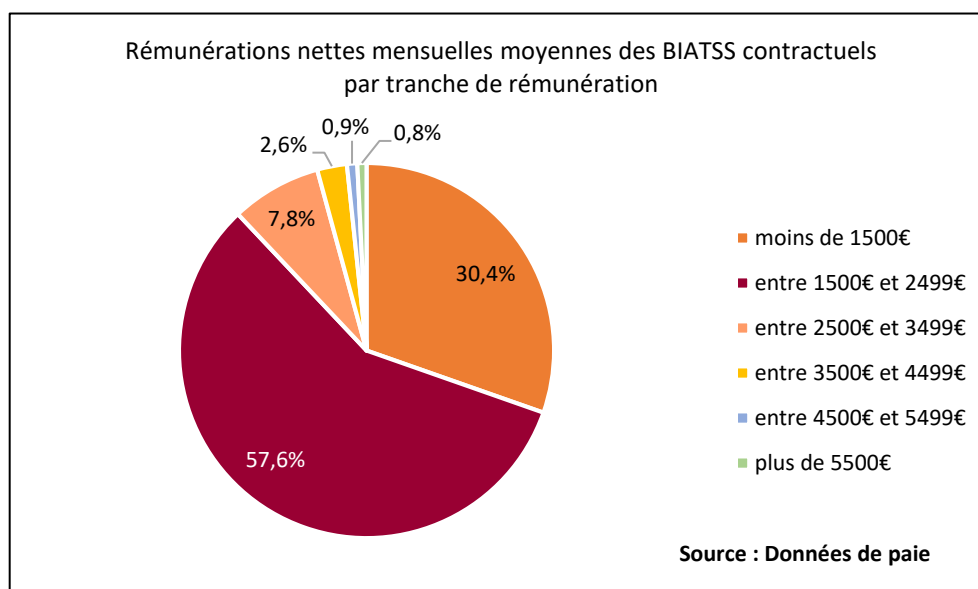
B. La répartition des rémunérations nettes mensuelles moyennes des BIATSS contractuels

Distribution des rémunérations nettes mensuelles moyennes des BIATSS contractuels

Distribution	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
10%	1 545 €	1 557 €	1 547 €	1 358 €	1 353 €	1 354 €	1 303 €	1 306 €	1 303 €
20%	1 688 €	1 728 €	1 709 €	1 416 €	1 393 €	1 408 €	1 308 €	1 308 €	1 308 €
30%	1 787 €	1 871 €	1 809 €	1 472 €	1 466 €	1 471 €	1 323 €	1 332 €	1 331 €
40%	1 892 €	1 969 €	1 925 €	1 543 €	1 521 €	1 536 €	1 336 €	1 366 €	1 344 €
50%	2 024 €	2 076 €	2 043 €	1 583 €	1 558 €	1 579 €	1 354 €	1 390 €	1 366 €
60%	2 119 €	2 256 €	2 158 €	1 621 €	1 620 €	1 621 €	1 370 €	1 441 €	1 398 €
70%	2 252 €	2 446 €	2 349 €	1 654 €	1 644 €	1 652 €	1 408 €	1 495 €	1 443 €
80%	2 561 €	2 829 €	2 689 €	1 696 €	1 688 €	1 696 €	1 461 €	1 547 €	1 507 €
90%	3 194 €	3 482 €	3 353 €	1 803 €	1 803 €	1 803 €	1 549 €	1 595 €	1 585 €
100%	7 048 €	6 794 €	7 048 €	2 310 €	2 425 €	2 425 €	1 943 €	1 847 €	1 943 €

Source : Données de paie

Interprétation du tableau : 10% des BIATSS contractuels de catégorie A ont une rémunération nette inférieure ou égale à 1 547 € et 90% ont une rémunération nette mensuelle inférieure ou égale à 3 353 €. La rémunération mensuelle nette maximale des enseignants-chercheurs est de 7 048 €.



57,6% des BIATSS contractuels perçoivent une rémunération nette mensuelle moyenne comprise entre 1 500 € et 2 499 €.

Rémunérations nettes moyennes mensuelles des BIATSS contractuels par catégorie

Catégorie	Femme	Homme	Total général
A	2 258 €	2 367 €	2 297 €
B	1 583 €	1 575 €	1 581 €
C	1 395 €	1 435 €	1 412 €
Total général	1 867 €	1 944 €	1 894 €

Source : Données de paie

La rémunération nette mensuelle moyenne correspond à la moyenne des rémunérations perçues sur l'année 2020 pour les effectifs recensés au sein de chaque catégorie statutaire.

III. La moyenne et médiane des rémunérations nettes mensuelles

La médiane est la valeur qui sépare la moitié inférieure de la moitié supérieure d'un ensemble. Intuitivement, la médiane est ainsi le point milieu de l'ensemble.

A. Le personnel titulaire

Toute population confondue

Faculté/Services	Femme		Homme	
	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane
Faculté de Santé	2 917 €	2 768 €	3 506 €	3 495 €
Faculté des Sciences	2 975 €	2 970 €	3 533 €	3 330 €
Faculté Société et Humanités	3 181 €	3 137 €	3 500 €	3 351 €
Services Centraux	2 333 €	2 030 €	2 402 €	2 063 €
Personnel UP à l'IPGP	2 835 €	2 586 €	3 912 €	3 564 €
Ensemble Université Paris Cité	2 853 €	2 688 €	3 338 €	3 234 €

Source : Données de paie

La rémunération moyenne des femmes enseignants-chercheurs et BIATSS titulaires de l'Université Paris Cité est de 2 853 € contre 3 338 € pour les hommes.

B. Le personnel contractuel

Toute population confondue

Faculté/Services	Femme		Homme	
	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane
Faculté de Santé	1 478 €	1 337 €	1 500 €	1 286 €
Faculté des Sciences	1 764 €	1 610 €	1 866 €	1 629 €
Faculté Société et Humanités	1 827 €	1 691 €	2 031 €	1 734 €
Services Centraux	2 026 €	1 692 €	2 094 €	1 784 €
Personnel UP à l'IPGP	1 530 €	1 506 €	1 742 €	1 612 €
Ensemble Université Paris Cité	1 657 €	1 527 €	1 724 €	1 549 €

Source : Données de paie

La rémunération moyenne des femmes enseignants-chercheurs et BIATSS contractuels de l'Université Paris Cité est de 1 657 € contre 1 724 € pour les hommes.

IV. Régime indemnitaire des agents titulaires

Les primes et indemnités brut des personnels titulaires pour l'année 2020 s'élève à 15 458 996 €.

A. Primes et indemnités des enseignants et enseignants-chercheurs titulaires (montant brut)

Les primes et indemnités des enseignants et enseignants-chercheurs titulaires représente 25,8 % du montant global des primes et indemnités des titulaires de l'université.

Les principales primes et indemnités perçues sur 2020 sont les suivantes :

➤ **La Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur (PRES)** est versée, en ce qui concerne le personnel titulaire, aux Enseignants-chercheurs et stagiaires et assimilés dès lors que l'intégralité des obligations statutaires de service est assurée.

Y est intégrée, la Prime d'Enseignement Supérieure (PES) attribuée aux Enseignants du premier et second degré : PRAG et PRCE.

➤ **La Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche (PEDR)** a pour objet le versement d'une prime :

- lorsque l'activité scientifique est jugée d'un niveau élevé par les instances d'évaluation
- ou lorsqu'il y a une activité d'encadrement doctoral
- ou pour les lauréats d'une distinction scientifique de niveau national ou international

Concernant le personnel titulaire, elle est versée aux Enseignants-chercheurs et stagiaires et assimilés et est attribuée pour une période de 4 ans renouvelable.

Les candidats et bénéficiaires de la PEDR

Civilité	Attribution PEDR	MCF	MCPHO	MCUPH	MCUPHP	PR	PUPH	PUPHO	Total général
Féminin	Pas d'attribution	66	6	10	2	24	8	3	119
	Attribution	58		6		10	4	2	80
Total Féminin		124	6	16	2	34	12	5	199
Masculin	Pas d'attribution	72	2	4		41	22		141
	Attribution	64		2	2	23	19	2	112
Total Masculin		136	2	6	2	64	41	2	253
Total général		260	8	22	4	98	53	7	452

Source : DGDRHO- Pôle administration EC

➤ **La Prime de Charges Administratives (PCA)** est attribuée au personnel qui exerce une responsabilité administrative ou qui prend la responsabilité d'une mission temporaire définie par l'établissement et dont la durée ne peut être inférieure à un an.

Les bénéficiaires titulaires sont des Enseignants-chercheurs et stagiaires et assimilés, les PRAG et PRCE.

➤ **La Prime de Responsabilités Pédagogiques (PRP)** a pour objet le versement d'une prime au personnel qui exercent des responsabilités pédagogiques en sus des obligations de service.

En ce qui concerne le personnel titulaire, elle est versée aux Enseignants-chercheurs et stagiaires, PRAG et PRCE.

➤ **L'Indemnité membre de commission CNU** concerne les membres titulaires du CNU qui touchent une indemnité de fonction annuelle dans la limite des crédits ouverts.

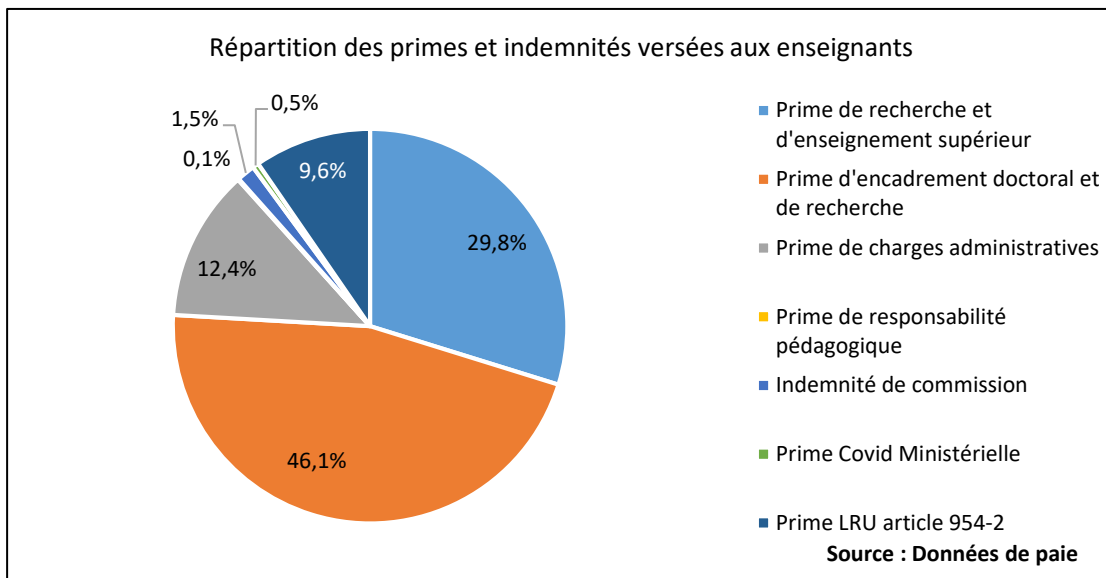
➤ **La prime COVID Ministérielle** est une prime exceptionnelle, non reconductible, subventionnée par le Ministère et liée à l'état d'urgence sanitaire due à la COVID 19.

➤ **La prime LRU article 954-2** est une prime d'intéressement à l'initiative de l'université et qui a été versée exceptionnellement en 2020 en complément de la prime COVID Ministérielle dans le contexte de l'état d'urgence sanitaire due à la COVID 19.

Montants des primes des enseignants et enseignants-chercheurs titulaires

Libellé	Femme	Homme	Total
Prime de recherche et d'enseignement supérieur	689 791 €	693 214 €	1 383 005 €
Prime d'encadrement doctoral et de recherche	861 638 €	1 279 058 €	2 140 696 €
Prime de charges administratives	218 672 €	357 551 €	576 224 €
Prime de responsabilité pédagogique	580 €	3 699 €	4 279 €
Indemnité de commission	39 471 €	29 377 €	68 848 €
Prime Covid Ministérielle	7 590 €	15 840 €	23 430 €
Prime LRU article 954-2	218 460 €	227 040 €	445 500 €
Total primes et indemnités	2 036 202 €	2 605 779 €	4 641 982 €

Source : Données de paie



Interprétation du graphique : sur l'ensemble des primes et indemnités versées aux enseignants et enseignants-chercheurs titulaires, 46,1% sont des primes d'encadrement doctoral et de recherche.

Montant moyen et part des primes dans la rémunération des enseignants et enseignants-chercheurs titulaires par corps

Filière	Corps	Femme		Homme		Total	
PR - PUPH	PR	3 425 €	5,1%	3 213 €	4,8%	3 290 €	4,9%
	PUPH	1 013 €	1,7%	735 €	1,2%	814 €	1,3%
MCF - MCUPH	MCF	1 392 €	3,1%	1 467 €	3,3%	1 429 €	3,2%
	MCUPH	296 €	0,8%	145 €	0,4%	221 €	0,6%
Enseignants du 2nd degré	PEPS	722 €	1,9%	850 €	2,1%	807 €	2,0%
	PLP	871 €	2,8%	1 201 €	3,0%	1 036 €	3,0%
	PRAG	924 €	2,0%	1 361 €	3,1%	1 087 €	2,4%
	PRCE	1 142 €	2,9%	1 574 €	3,7%	1 303 €	3,2%

Source : Données de paie

Le montant moyen indemnitaire est rapporté au traitement indiciaire (traitement de base de l'agent) calculé en fonction de l'indice majoré et valorisé par la valeur du point d'indice.

Décomposition par structure des primes et indemnités des enseignants et enseignants-chercheurs titulaires

Facultés des sciences

Libellé	Femme	Homme	Total
Prime de recherche et d'enseignement supérieur	171 702 €	283 826 €	455 528 €
Prime d'encadrement doctoral et de recherche	333 100 €	616 640 €	949 740 €
Prime de charges administratives	50 952 €	90 331 €	141 283 €
Prime de responsabilité pédagogique	0 €	0 €	0 €
Indemnité de commission	19 176 €	11 380 €	30 556 €
Prime Covid Ministérielle	6 930 €	15 840 €	22 770 €
Prime LRU article 954-2	56 760 €	72 930 €	129 690 €
Total primes et indemnités	638 620 €	1 090 947 €	1 729 567 €

Source : Données de paie

Faculté sociétés et humanités

Libellé	Femme	Homme	Total
Prime de recherche et d'enseignement supérieur	396 558 €	322 450 €	719 008 €
Prime d'encadrement doctoral et de recherche	277 829 €	246 461 €	524 290 €
Prime de charges administratives	93 653 €	156 773 €	250 426 €
Prime de responsabilité pédagogique	0 €	0 €	0 €
Indemnité de commission	17 133 €	16 389 €	33 522 €
Prime Covid Ministérielle	0 €	0 €	0 €
Prime LRU article 954-2	95 700 €	62 040 €	157 740 €
Total primes et indemnités	880 873 €	804 113 €	1 684 986 €

Source : Données de paie

Faculté santé

Libellé	Femme	Homme	Total
Prime de recherche et d'enseignement supérieur	110 192 €	60 479 €	170 671 €
Prime d'encadrement doctoral et de recherche	233 915 €	340 767 €	574 682 €
Prime de charges administratives	74 067 €	103 627 €	177 694 €
Prime de responsabilité pédagogique	248 €	3 368 €	3 616 €
Indemnité de commission	2 090 €	1 122 €	3 212 €
Prime Covid Ministérielle	660 €	0 €	660 €
Prime LRU article 954-2	66 000 €	91 410 €	157 410 €
Total primes et indemnités	487 172 €	600 773 €	1 087 945 €

Source : Données de paie

Personnel UP à l'IPGP

Libellé	Femme	Homme	Total
Prime de recherche et d'enseignement supérieur	5 670 €	13 860 €	19 530 €
Prime d'encadrement doctoral et de recherche	16 793 €	75 190 €	91 983 €
Prime de charges administratives	0 €	1 013 €	1 013 €
Prime de responsabilité pédagogique	0 €	0 €	0 €
Indemnité de commission	1 072 €	486 €	1 558 €
Prime Covid Ministérielle	0 €	0 €	0 €
Prime LRU article 954-2	0 €	0 €	0 €
Total primes et indemnités	23 535 €	90 549 €	114 084 €

Source : Données de paie

Services centraux

Libellé	Femme	Homme	Total
Prime de recherche et d'enseignement supérieur	5 670 €	12 600 €	18 270 €
Prime d'encadrement doctoral et de recherche	0 €	0 €	0 €
Prime de charges administratives	0 €	5 807 €	5 807 €
Prime de responsabilité pédagogique	331 €	331 €	662 €
Indemnité de commission	0 €	0 €	0 €
Prime Covid Ministérielle	0 €	0 €	0 €
Prime LRU article 954-2	0 €	660 €	660 €
Total primes et indemnités	6 001 €	19 398 €	25 399 €

Source : Données de paie

B. Primes et indemnités des BIATSS titulaires (montant brut)

2020 était encore une année de transition entre les ex-régimes indemnitaires des universités fondatrices et la mise en œuvre du RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) d'Université Paris Cité.

A ce titre, l'IFSE (Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise) d'Université Paris Cité a été déployé le 1^{er} septembre 2020. Versée mensuellement, elle reconnaît les fonctions exercées.

Quant au CIA (Complément Indemnitaire Annuel), celui-ci a été mis en place en 2021. Cette seconde prime intégrée au RIFSEEP, facultative, permet de reconnaître spécifiquement l'engagement professionnel et la manière de servir des agents.

A noter qu'en 2020, une prime COVID Ministérielle exceptionnelle, non reconductible, subventionnée par le Ministère et liée à l'état d'urgence sanitaire due à la COVID 19 a été versée.

Une prime LRU article 954-2, prime d'intéressement à l'initiative de l'université a aussi été versée exceptionnellement en 2020 en complément de la prime COVID Ministérielle, ceci toujours dans le contexte de l'état d'urgence sanitaire due à la COVID 19.

Les primes et indemnités des BIATSS titulaires représentent 74,2% du montant global des primes et indemnités des titulaires de l'université.

Montant moyen et part des primes dans la rémunération des BIATSS titulaires par corps

Filière	Corps	Femme		Homme		Total	
AENES	AAE	9 546 €	20,9%	9 109 €	20,7%	9 431 €	20,8%
	SAENES	3 987 €	14,3%	4 241 €	15,5%	4 051 €	14,6%
	ADJAENES	3 147 €	12,6%	3 254 €	13,4%	3 169 €	12,7%
BIB	CONSERV. GEN	ETP<=5		ETP<=5		ETP<=5	
	CONSERV.	9 588 €	20,2%	9 034 €	19,2%	9 412 €	19,9%
	BIB	6 429 €	17,1%	4 406 €	12,7%	5 867 €	15,9%
	BIBASS	4 423 €	15,4%	3 995 €	15,0%	4 370 €	15,3%
	MAGASINIER	3 539 €	14,9%	3 783 €	16,1%	3 640 €	15,4%
Emploi fonctionnel	Emploi fonctionnel	ETP<=5		ETP<=5		35 073 €	40,5%
ITRF	IGR	10 764 €	21,3%	11 130 €	22,1%	10 975 €	21,8%
	IGE	6 468 €	17,4%	8 450 €	21,1%	7 181 €	18,8%
	ASI	5 541 €	17,2%	6 042 €	18,3%	5 732 €	17,6%
	TECH	3 850 €	14,3%	4 681 €	16,6%	4 149 €	15,2%
	ADTRF	3 295 €	13,6%	3 460 €	14,4%	3 372 €	14,0%
Sociale et de santé	INFENES	ETP<=5		ETP<=5		ETP<=5	

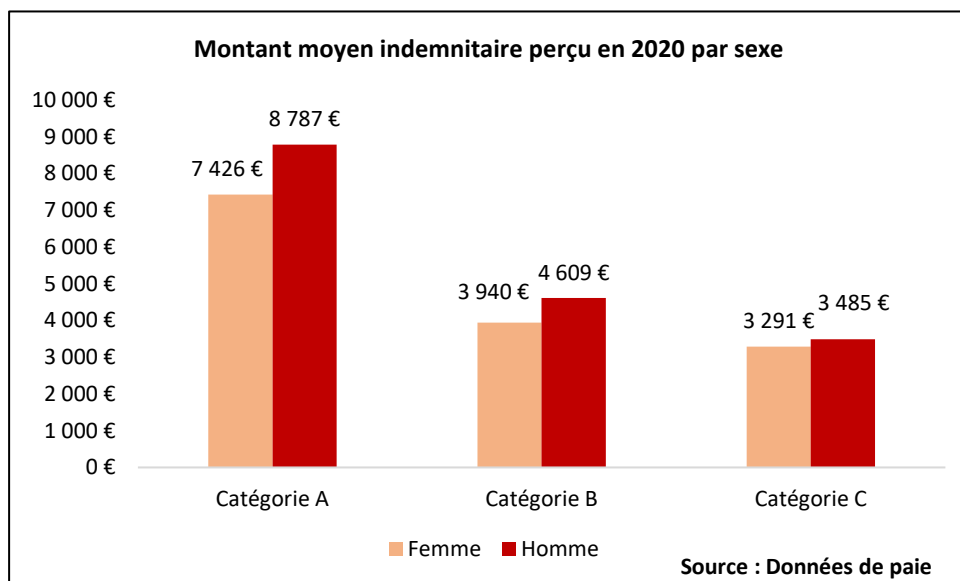
Source : Données de paie

Le montant moyen indemnitaire est rapporté au traitement indiciaire (traitement de base de l'agent) calculé en fonction de l'indice majoré et valorisé par la valeur du point d'indice.

Montant moyen et part des primes dans la rémunération des BIATSS titulaires par catégorie

Catégorie hiérarchique	Femme	Homme	Total Montant Moyen	Part du régime indemnitaire dans la rémunération des agents (en %)
Catégorie A	7 426 €	8 787 €	7 948 €	19,9%
Catégorie B	3 940 €	4 609 €	4 156 €	15,1%
Catégorie C	3 291 €	3 485 €	3 372 €	13,9%

Source : Données de paie



Décomposition par structure des montants moyens et part des primes dans la rémunération des BIATSS titulaires

Services centraux

Filière	Corps	Femme		Homme		Total	
AENES	AAE	11 105 €	23,3%	8 529 €	20,0%	10 277 €	22,3%
	SAENES	4 165 €	14,9%	3 091 €	11,5%	3 973 €	14,3%
	ADJAENES	2 936 €	11,5%	3 054 €	12,7%	2 955 €	11,7%
BIB	CONSERV. GEN	ETP<=5		ETP<=5		ETP<=5	
	CONSERV.	9 588 €	20,2%	9 034 €	19,2%	9 412 €	19,9%
	BIB	6 429 €	17,1%	4 406 €	12,7%	5 867 €	15,9%
	BIBASS	4 423 €	15,4%	3 995 €	15,0%	4 370 €	15,3%
	MAGASINIER	3 539 €	14,9%	3 783 €	16,1%	3 640 €	15,4%
Emploi fonctionnel	Emploi fonctionnel	ETP<=5		ETP<=5		37 715 €	42,1%
ITRF	IGR	14 537 €	27,7%	15 031 €	27,9%	14 822 €	27,8%
	IGE	7 034 €	18,8%	9 181 €	23,0%	7 839 €	20,5%
	ASI	6 139 €	18,9%	6 446 €	19,1%	6 266 €	18,9%
	TECH	3 841 €	14,8%	5 287 €	18,1%	4 353 €	16,0%
	ADTRF	3 170 €	13,2%	3 634 €	15,1%	3 416 €	14,3%
Sociale et de santé	INFENES	ETP<=5		ETP<=5		ETP<=5	

Source : Données de paie

Services centraux

Catégorie hiérarchique	Femme	Homme	Total Montant Moyen	Part du régime indemnitaire dans la rémunération des agents (en %)
Catégorie A	8 477 €	9 873 €	9 016 €	21,8%
Catégorie B	4 046 €	4 973 €	4 306 €	15,6%
Catégorie C	3 211 €	3 637 €	3 399 €	14,1%

Source : Données de paie

Faculté des sciences

Filière	Corps	Femme		Homme		Total	
AENES	AAE	9 144 €	22,0%	-	-	9 144 €	22,0%
	SAENES	3 261 €	11,2%	4 349 €	16,4%	3 596 €	12,8%
	ADJAENES	2 574 €	10,6%	3 910 €	16,6%	2 797 €	11,6%
Emploi fonctionnel	Emploi fonctionnel	ETP<=5		ETP<=5		ETP<=5	
ITRF	IGR	8 878 €	17,4%	9 272 €	18,2%	9 126 €	17,9%
	IGE	6 265 €	17,0%	7 986 €	19,8%	7 094 €	18,4%
	ASI	4 982 €	15,2%	5 587 €	18,0%	5 284 €	16,5%
	TECH	3 752 €	13,7%	3 878 €	14,5%	3 791 €	13,9%
	ADTRF	3 037 €	12,8%	3 098 €	12,7%	3 059 €	12,8%
Sociale et de santé	INFENES	ETP<=5		ETP<=5		ETP<=5	

Source : Données de paie

Faculté des sciences

Catégorie hiérarchique	Femme	Homme	Total Montant Moyen	Part du régime indemnitaire dans la rémunération des agents (en %)
Catégorie A	6 416 €	7 574 €	7 004 €	17,9%
Catégorie B	3 694 €	3 931 €	3 769 €	13,8%
Catégorie C	2 976 €	3 139 €	3 032 €	12,6%

Source : Données de paie

Faculté sociétés et humanités

Filière	Corps	Femme		Homme		Total	
AENES	AAE	9 517 €	20,5%	12 367 €	26,2%	10 087 €	21,7%
	SAENES	5 089 €	18,0%	4 670 €	16,9%	4 979 €	17,7%
	ADJAENES	3 561 €	14,4%	3 387 €	13,8%	3 499 €	14,2%
Emploi fonctionnel	Emploi fonctionnel	ETP<=5		ETP<=5		ETP<=5	
ITRF	IGR	6 724 €	17,6%	7 000 €	18,7%	6 816 €	18,0%
	IGE	7 077 €	17,5%	7 666 €	18,9%	7 321 €	18,1%
	ASI	6 328 €	19,4%	6 147 €	19,0%	6 261 €	19,2%
	TECH	4 057 €	15,0%	5 257 €	18,2%	4 525 €	16,3%
	ADTRF	3 678 €	14,9%	3 426 €	14,1%	3 581 €	14,6%
Sociale et de santé	INFENES	ETP<=5		ETP<=5		ETP<=5	

Source : Données de paie

Faculté sociétés et humanités

Catégorie hiérarchique	Femme	Homme	Total Montant Moyen	Part du régime indemnitaire dans la rémunération des agents (en %)
Catégorie A	7 822 €	7 941 €	7 863 €	19,9%
Catégorie B	4 283 €	5 178 €	4 610 €	16,6%
Catégorie C	3 684 €	3 484 €	3 609 €	14,7%

Source : Données de paie

Faculté santé

Filière	Corps	Femme		Homme		Total	
AENES	AAE	6 416 €	15,0%	12 934 €	25,4%	7 601 €	17,1%
	SAENES	2 747 €	10,1%	5 021 €	17,8%	3 585 €	13,0%
	ADJAENES	3 260 €	13,2%	2 826 €	11,8%	3 214 €	13,0%
Emploi fonctionnel	Emploi fonctionnel	ETP<=5		ETP<=5		ETP<=5	
ITRF	IGR	9 147 €	18,4%	9 117 €	19,6%	9 131 €	19,0%
	IGE	5 491 €	15,1%	7 533 €	18,7%	5 958 €	16,0%
	ASI	4 977 €	15,8%	5 731 €	16,6%	5 185 €	16,1%
	TECH	3 798 €	13,9%	4 114 €	15,2%	3 919 €	14,4%
	ADTRF	3 357 €	13,7%	3 435 €	14,5%	3 396 €	14,1%
Sociale et de santé	INFENES	ETP<=5		ETP<=5		ETP<=5	

Source : Données de paie

Faculté santé

Catégorie hiérarchique	Femme	Homme	Total Montant Moyen	Part du régime indemnitaire dans la rémunération des agents (en %)
Catégorie A	5 973 €	7 724 €	6 499 €	17,0%
Catégorie B	3 673 €	4 216 €	3 880 €	14,2%
Catégorie C	3 334 €	3 414 €	3 369 €	13,9%

Source : Données de paie

Personnel UP à l'IPGP

Filière	Corps	Femme		Homme		Total	
AENES	AAE	-	-	-	-	-	-
	SAENES	4 232 €	15,0%	-	-	4 232 €	15,0%
	ADJAENES	-	-	-	-	-	-
Emploi fonctionnel	Emploi fonctionnel	ETP<=5		ETP<=5		ETP<=5	
ITRF	IGR	-	-	10 025 €	18,8%	10 025 €	18,8%
	IGE	10 700 €	24,7%	5 739 €	16,7%	8 219 €	21,2%
	ASI	4 181 €	13,1%	-	-	4 181 €	13,1%
	TECH	4 338 €	16,5%	3 227 €	10,9%	3 968 €	14,5%
	ADTRF	3 299 €	13,4%	-	-	3 299 €	13,4%
Sociale et de santé	INFENES	ETP<=5		ETP<=5		ETP<=5	

Source : Données de paie

Personnel UP à l'IPGP

Catégorie hiérarchique	Femme	Homme	Total Montant Moyen	Part du régime indemnitaire dans la rémunération des agents (en %)
Catégorie A	6 354 €	8 596 €	7 475 €	18,0%
Catégorie B	4 317 €	3 227 €	4 005 €	14,6%
Catégorie C	3 299 €	-	3 299 €	13,4%

Source : Données de paie

V. Régime indemnitaire du personnel contractuel

Les primes et indemnités brut du personnel contractuel pour l'année 2020 s'élève à 1 441 652 €.

A noter qu'en 2020, une prime COVID Ministérielle exceptionnelle, non reconductible, subventionnée par le Ministère et liée à l'état d'urgence sanitaire due à la COVID 19 a été versée.

Une prime LRU article 954-2, prime d'intéressement à l'initiative de l'université a aussi été versée exceptionnellement en 2020 en complément de la prime COVID Ministérielle, ceci toujours dans le contexte de l'état d'urgence sanitaire due à la COVID 19.

A. Primes et indemnités du personnel enseignants contractuels (montant brut)

Les primes et indemnités des enseignants contractuels représente 13,4 % du montant global des primes et indemnités du personnel contractuel de l'université, soit 193 181 €.

43,1% de ce montant a été perçu par des hommes et 56,9% par des femmes.

B. Primes et indemnités du personnel BIATSS contractuels (montant brut)

Les primes et indemnités des BIATSS contractuels représente 86,6% du montant global des primes et indemnités du personnel contractuel de l'université, soit 1 248 471 €.

37,3 % de ce montant a été perçu par des hommes et 62,7% par des femmes.

A noter qu'en 2020, le personnel contractuel de l'ex-université Paris Descartes ne bénéficiaient pas d'une prime en complément de leur rémunération principale.

VI. La Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)

La garantie individuelle du pouvoir d'achat résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation (hors tabac) sur la même période. Si le TIB effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à chaque agent concerné.

Concernant la GIPA 2020, le décret étant paru tardivement, celle-ci a été versée en 2021 et l'indicateur apparaîtra par conséquent sur le RSU 2021.

VII. Les dix plus importantes rémunérations annuelles de l'établissement (montant brut)

La somme des dix plus hautes rémunérations annuelles brut s'élève à 1 046 982 €. Il s'agit de 5 femmes et 5 hommes.

Cinquième partie : Santé et sécurité au travail

I. Les arrêts maladie

L'ensemble des agents présents au cours de l'année 2020 ayant eu au moins un jour d'arrêt au cours de l'année 2020 (hors congé bonifié, congé pour formation professionnel, congé pour recherches ou conversions thématiques et congé parental) ont été pris en compte.

L'année 2020 est une année particulière du fait de la crise sanitaire mondiale qui a modifié le bon déroulement de l'ensemble des activités que ce soit pour les enseignants-chercheurs ou pour les BIATSS. Ainsi, la fermeture des universités en début d'année 2020 et la mise en place d'Autorisations Spéciales d'Absence (ASA) peuvent fausser les analyses des jours d'arrêts maladie.

En 2020, 1 133 agents ont eu au moins un arrêt (850 BIATSS et 283 enseignants, enseignants - chercheurs ou chercheurs). 49 740 jours d'arrêts ont été enregistrés par l'ensemble des effectifs : 35 648 jours d'arrêt pour les BIATSS (71,7% de l'ensemble des jours d'arrêt) et 14 092 jours d'arrêt pour enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs (28,3% de l'ensemble des jours d'arrêt)

A. Les arrêts des enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs titulaires et contractuels

Enseignants , enseignants-chercheurs et chercheurs	Nombre d'agents ayant pris au moins 1 arrêt		
	Femme	Homme	Total
Titulaires	121	54	175
Contractuels	90	18	108
Total général	211	72	283

Source : *Siham*

En 2020, 283 enseignants-chercheurs (5,9% des enseignants-chercheurs) ont eu au moins un arrêt maladie au cours de l'année. 211 femmes (soit 9% des femmes) et 72 hommes (soit 2,9% des hommes).

1. Répartition des enseignants-chercheurs ayant eu au moins un arrêt et du nombre de jours correspondant, par motif d'arrêt

Enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs	Motif d'arrêt	Nombre d'agents par motif d'arrêt	Nombre de jours d'arrêt
Titulaires	Congé maladie ordinaire (CMO)	114	2 798
	Congé longue maladie (CLM)	7	2 017
	Congé longue durée (CLD)	5	1 110
	Congé maternité	33	3 117
	Congé paternité	9	106
	Congé de naissance	1	3
	Congé pathologique	2	22
	Congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS)	2	18
	Congé pour accident de service ou de trajet	2	93
Total Titulaires		175	9 284
Contractuels	CMO	58	1 740
	Congé maternité	37	2 919
	Congé paternité	5	55
	Congé pathologique	7	79
	CITIS	1	15
Total Contractuels		108	4 808
Total général		283	14 092

Source : Siham

Note de lecture : 1 agent peut être concerné par plusieurs motifs d'arrêt et donc apparaître sur plusieurs lignes.

En 2020, 114 enseignants-chercheurs et chercheurs titulaires ont eu au moins un CMO ce qui représente 2 798 jours d'arrêt. Au total, 14 092 jours d'arrêt ont été recensés en 2020, cela concerne 283 agents.

2. Focus sur les arrêts enseignants-chercheurs et chercheurs de 6 mois et plus

Point d'attention : ne sont pas pris en compte les congés parentaux ni les disponibilités.

Répartition par motif d'arrêt

Enseignants-chercheurs et chercheurs	Motif d'arrêt	Femme	Homme	Total général
Titulaires	CLM	3	2	5
	CLD	1	1	2
	Congé maternité	2	0	2
Total Titulaires		6	3	9
Total général		6	3	9

Source : Siham

B. Les arrêts BIATSS titulaires et contractuels

BIATSS	Nombre d'agents ayant pris au moins 1 arrêt		
	Femme	Homme	Total
Titulaires	455	211	666
Contractuels	137	47	184
Total général	592	258	850

Source : *Siham*

En 2020, 850 BIATSS (31,4% des BIATSS) ont eu au moins un arrêt maladie au cours de l'année. 592 femmes (soit 34,7% des BIATSS) et 258 hommes (soit 25,7% des BIATSS).

1. Répartition des BIATSS ayant eu au moins un arrêt et du nombre de jours correspondant, par motif d'arrêt

BIATSS		Nombre d'agents ayant eu au moins 1 arrêt		
		Femme	Homme	Total
Titulaires	Catégorie A	126	37	163
	Catégorie B	127	36	163
	Catégorie C	202	138	340
Total titulaires		455	211	666
Contractuels	Catégorie A	57	19	76
	Catégorie B	49	13	62
	Catégorie C	31	15	46
Total contractuels		137	47	184
Total général		592	258	850

Source : *Siham*

Répartition des BIATSS ayant eu au moins un arrêt et du nombre de jours correspondant, par motif d'arrêt

BIATSS	Motif d'arrêt	Nombre d'agents par motif d'arrêt	Nombre de jours d'arrêt
Titulaires	CMO	533	15 284
	CLM	38	6 698
	CLD	20	3 820
	Congé maternité	39	3 688
	Congé paternité	3	33
	Congé pathologique	10	187
	CITIS	17	851
	Congé accident de service/travail	6	207
Total Titulaire		666	30 768
Contractuels	CMO	156	3 048
	Congé maternité	14	1 463
	Congé paternité	3	31
	Congé présence parentale	1	31
	Congé pathologique	3	28
	Congé accident de service/travail	7	279
Total Contractuels		184	4 880
Total général		850	35 648

Source : *Siham*

Note de lecture : 1 agent peut être concerné par plusieurs motifs d'arrêt et donc apparaître sur plusieurs lignes.

En 2020, 533 agents BIATSS titulaires ont eu au moins un CMO ce qui représente 15 284 jours d'arrêt. Au total, 35 648 jours d'arrêt ont été recensés en 2020, cela concerne 850 agents.

Répartition du nombre de jour d'arrêt BIATSS par catégorie de la fonction publique

BIATSS	Motif d'arrêt	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total général
Titulaires	CMO	3632	3467	8185	15284
	CLM	510	1 036	5 152	6 698
	CLD	366	521	2 933	3 820
	Congé maternité	1655	970	1 063	3 688
	Congé paternité	0	0	33	33
	Congé pathologique	105	30	52	187
	Congé accident de service/travail	0	5	202	207
	CITIS	90	109	652	851
Total Titulaires		6 358	6 138	18 272	30 768
Contractuels	CMO	1229	967	852	3048
	Congé maternité	625	607	231	1463
	Congé paternité	2	11	18	31
	Congé présence parentale	0	31	0	31
	Congé pathologique	14	0	14	28
	Congé accident de service/travail	222	57		279
Total Contractuels		2 092	1673	1115	4 880
Total général		8 450	7 811	19 387	35 648

Source : Siham

2. Focus sur les arrêts BIATSS de 6 mois et plus

Point d'attention : ne sont pas pris en compte ici les congés parentaux ni les disponibilités.

Répartition par catégorie de la fonction publique

BIATSS		Femme	Homme	Total général
Titulaires	Catégorie A	1	2	3
	Catégorie B	3	0	3
	Catégorie C	15	7	22
Total titulaires		19	9	28
Total général		19	9	28

Source : Siham

Répartition par motif d'arrêt

BIATSS		Femme	Homme	Total général
Titulaires	CMO	1	0	1
	CLM	11	5	16
	CLD	6	3	9
	Congé maternité	1	0	1
	CITIS	0	1	1
Total Titulaires		19	9	28
Total général		19	9	28

Source : Siham

II. Les jours de carence

Les fonctionnaires et contractuels de la fonction publique d'Etat bénéficient, lorsqu'ils sont en arrêt de travail, du maintien de leur traitement qu'à partir du 2^{ème} jour d'arrêt de travail. Le premier jour de congé de maladie, appelé jour de carence, n'est pas rémunéré.

Université Paris Cité recense en 2020 1 218 jours de carence dont 163 jours pour les enseignants et enseignants-chercheurs et 1 055 jours pour les BIATSS.

Il est important de préciser que ces données sont les jours de carence pris en charge durant l'année 2020 qui comprennent aussi des rattrapages n-1 et n-2.

La loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de la COVID 19, promulguée le 23 mars 2020, a prévu la suppression du délai de carence pour tous les arrêts de travail liés à une maladie dans l'ensemble des régimes pendant la durée de l'état d'urgence sanitaire.

L'année particulière 2020 a donc impacté à la baisse le nombre de jours de carence pris en charge à Université Paris Cité.

III. Les acteurs de la prévention et leurs activités

Lieu de travail, de recherche et d'enseignement, Université Paris Cité est aussi un lieu propice à la cohésion sociale, au bien-être des personnels et aux échanges.

Pour permettre une meilleure qualité de vie au travail, différents acteurs de la prévention sont présents :

- 6 Médecins du travail sont présents à Université Paris Cité répartis sur les deux sites (4 au campus Saint-Germain des Prés, 2 au campus des Grands Moulins). Les médecins du travail conduisent les actions de santé au travail pour préserver la santé des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel. Ils surveillent l'état de santé des travailleurs en fonction de leur âge, des risques concernant leur sécurité, leur santé et la pénibilité au travail.
- 2 Infirmières qui participent à la mise en œuvre de la politique de santé publique, et notamment aux actions destinées à prévenir toute altération de la santé des agents publics du fait de leur travail.
- 2 Psychologues du travail sont aussi présents pour s'assurer du bien-être des salariés au sein de l'université. En cas de difficulté, ils veillent aussi à accompagner les insertions professionnelles.
- 6 Ingénieurs de prévention des risques sur les différents sites d'Université Paris Cité :
 - Pôle Saint Germain
 - Pôle Santé Centre
 - Pôle Paris Est
 - Pôle Paris Ouest
 - Pôle Santé Nord
 - Pôle Grands MoulinsIls sont en charge de l'information et la formation autour des actions de prévention et d'éducation de la sécurité. Ils assurent une veille réglementaire et la mise en conformité des processus de l'organisation aux normes obligatoires en vigueur.
- 2 Chargées du développement de la qualité de vie au travail

- 1 Correspondante handicap
- 2 Assistantes sociales qui viennent en aide aux agents qui rencontrent des difficultés économiques, administratives, familiales, professionnelles, de logement, de santé, sociales ou psychologiques.
- 2 Chargées de projets égalités
- 5 Référentes égalités et une chargée de mission égalités auprès de la Présidente
- 5 Conseillères RH pouvant conseiller et répondre aux différentes questions en lien avec le parcours professionnel ou la mobilité

Sixième partie : L'action sociale et la protection sociale

Le service d'action sociale assure une mission d'accueil, de conseil, d'accompagnement, d'information et d'orientation dans les domaines de la famille, de l'enfance et des loisirs, de l'installation et du logement, du handicap et de la restauration. Il peut attribuer également des aides financières aux agents rencontrant des difficultés passagères et exceptionnelles. Placé dans la sphère RH, il interagit avec les autres services de la Direction Générale Déléguée des Ressources Humaines et des Organisations et travaille en étroite collaboration avec la médecine de prévention et les assistantes sociales.

I. Les bénéficiaires

A. Répartition du nombre de bénéficiaires par type de prestation

Type de prestation	Nombre de bénéficiaires
Avantages en faveur du personnel	340
Cartes CEZAM	89
Chèques cadeaux évènements familiaux (naissance/mariage/PACS)	68
Forfait mobilités durables	183
Communication/Évènementiel	1 032
Noël des enfants (nombre de bénéficiaires spectacle de Noël + livres)	1 032
Handicap	66
Aides aux transports adaptés aux travailleurs handicapés	2
Allocation aux parents d'enfants handicapés	64
Prestations sociales	78
Aide au logement locatif	16
Aide aux études des enfants	8
Aide aux frais de garde des enfants	10
Aide aux loisirs vacances des enfants	44
Total général	1 516

Source : Equipe environnement de travail : action sociale et ATMP

B. Répartition du nombre de bénéficiaires par type de prestation et par tranche d'âge

Type de prestation	Tranches d'âge				Total général
	- de 25 ans	25-39 ans	40-55 ans	55 ans et +	
Aide au logement locatif	0	10	5	1	16
Aide aux études des enfants	0	1	4	3	8
Aide aux frais de garde des enfants	0	7	3	0	10
Aide aux loisirs-vacances	0	11	27	6	44
Aide aux transports adaptés	0	0	2	0	2
Allocation aux parents d'enfants handicapés	0	6	50	8	64
Total général	0	35	91	18	144

Source : Equipe environnement de travail : action sociale et ATMP

C. Répartition du nombre de bénéficiaires par catégorie de la fonction publique

Catégorie de la fonction publique	Femme	Homme	Nombre de bénéficiaires	% de bénéficiaires
Catégorie A	40	10	50	35%
Catégorie B	31	9	40	28%
Catégorie C	28	26	54	38%
Total général	99	45	144	100%

Source : Equipe environnement de travail : action sociale et ATMP

D. Répartition du nombre de bénéficiaires par domaine d'intervention et par catégorie de la fonction publique

Domaines d'intervention	Femme			Total Femme	Homme			Total Homme	Total général
	A	B	C		A	B	C		
Handicap ⁽²⁾	28	18	0	46	6	4	10	20	66
Prestations sociales ⁽³⁾	12	13	28	53	4	5	16	25	78
Total général	40	31	28	99	10	9	26	45	144

Source : Equipe environnement de travail : action sociale et ATMP

(2) Handicap : allocations aux parents d'enfants handicapés, aides aux transports adaptés, aménagements de postes de travail.

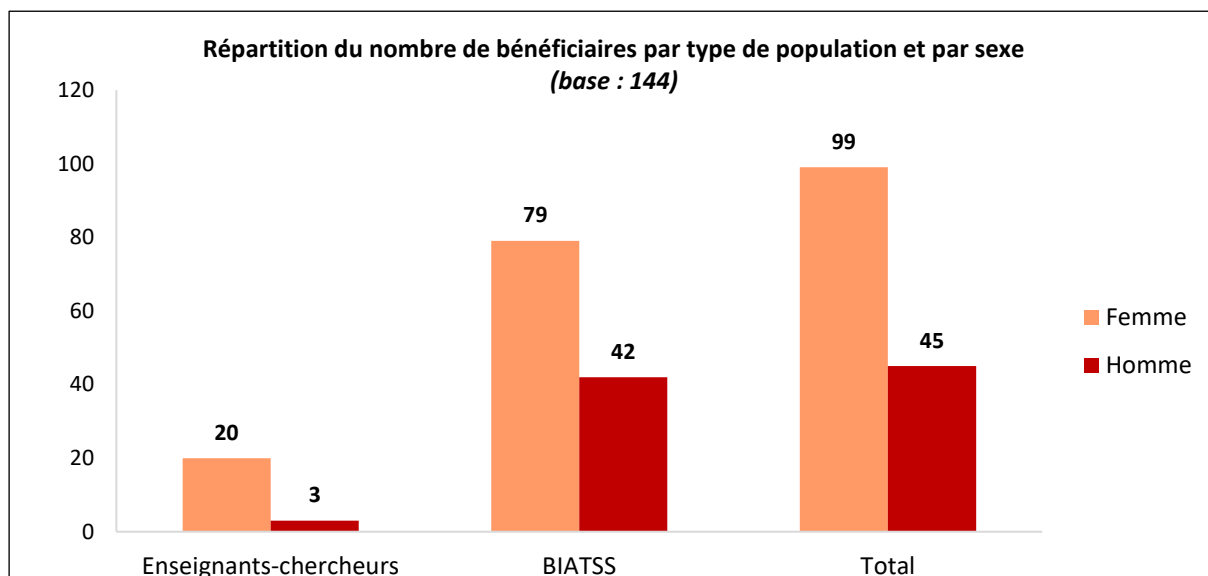
(3) Prestations sociales : aide aux loisirs-vacances, aide au logement locatif, aide aux frais de garde, aide aux études des enfants, chèques cadeaux

E. Répartition du nombre de bénéficiaires par tranche d'âge

Tranche d'âge	Femme	Homme	Total	% de bénéficiaires
Moins de 25 ans	0	0	0	0%
25 - 39 ans	24	11	35	24%
40 - 55 ans	62	29	91	63%
Plus de 55 ans	13	5	18	13%
Total général	99	45	144	100%

Source : Equipe environnement de travail : action sociale et ATMP

F. Répartition du nombre de bénéficiaires par type de population



Source : Equipe environnement de travail : action sociale et ATMP

Conditions d'attribution des aides aux parents d'enfants handicapés :

Allocation spéciale pour jeunes adultes atteints d'une maladie chronique ou d'un handicap, et poursuivant des études, un apprentissage ou un stage de formation professionnelle, au-delà de 20 ans et jusqu'à 27 ans :

Cette allocation est versée au titre des enfants âgés de plus de 20 ans et de moins de 27 ans, ayant ouvert droit aux prestations familiales. Il faut justifier de la qualité d'étudiant, d'apprenti ou de stagiaire au titre de la formation professionnelle, aucune condition de ressource ou d'indice n'est requise. Il ne faut pas bénéficier de l'allocation pour les adultes handicapés, ni de l'allocation compensatrice.

Allocation aux parents d'enfants handicapés ou infirmes de moins de 20 ans :

Pour bénéficier de cette allocation, l'enfant doit être handicapé avec un taux d'invalidité au moins égal à 50% ; être âgé de moins de 20 ans ; ne pas être placé en internat, dans un établissement avec prise en charge intégrale par l'assurance maladie, l'Etat ou par l'Aide Sociale et ne pas bénéficier de l'allocation différentielle.

Aide aux frais de séjours en centres de vacances spécialisés pour les enfants handicapés :

Cette aide est attribuée sans condition de ressources du ménage et sans limite d'âge pour l'enfant. Elle est cependant limitée à 45 jours par an.

II. Zoom sur le handicap

En 2020, 184 agent-e-s en situation de handicap ont été recensés au sein de l'établissement.

Taux d'emploi	
2020	2,65%

Source : Correspondante Handicap

A partir de 2021, la déclaration FIPHFP concernant les personnels présents sur l'année N-1 est soumise à la réforme de l'OETH qui induit de nouveaux modes de calcul du taux d'emploi. Le taux d'emploi ne prend en compte que la part des travailleurs en situation de handicap effectivement présents dans l'organisme et ne rend plus compte des dépenses faites par les employeurs pour soutenir l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Cette évolution permet de mieux apprécier l'engagement des employeurs publics au profit de l'emploi « direct ».

Nombre d'agents en situation de handicap par sexe et par statut

Population/Statut	Femme	Homme	Total
Enseignants-chercheurs	13	9	22
BIATSS	92	46	138
Titulaires	105	55	160
Enseignants-chercheurs	0	2	2
Doctorants	7	1	8
BIATSS	9	5	14
Contractuels	16	8	24
Total général	121	63	184

Source : Correspondante Handicap

Nombre d'agents BIATSS titulaires en situation de handicap par catégorie

BIATSS titulaires		Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
AENES	Femme	5	2	10	17
	Homme	0	3	3	6
Total AENES		5	5	13	23
BIB	Femme	0	5	6	11
	Homme	0	1	3	4
Total BIB		0	6	9	15
ITRF	Femme	10	18	36	64
	Homme	7	6	23	36
Total ITRF		17	24	59	100
Total général		22	35	81	138

Source : Correspondante Handicap

Nombre d'agents BIATSS contractuels en situation de handicap par catégorie

BIATSS contractuels	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	TOTAL
Femme	4	3	2	9
Homme	2	2	1	5
Total général	6	5	3	14

Source : Correspondante Handicap

Nombre d'enseignants-chercheurs en situation de handicap par sexe et statut

Enseignants-chercheurs		TOTAL
Titulaires	Femme	13
	Homme	9
Titulaires		22
Contractuels	Femmes	7
	Homme	3
Contractuels		10
Total général		32

Source : Correspondante Handicap

Répartition des agents en situation de handicap par secteur

Facultés/Services centraux	Femme	Homme	TOTAL
Faculté de Santé	29	15	44
Faculté des Sciences	14	10	24
Faculté Sociétés et Humanités	29	10	39
Services centraux	47	28	75
En attente d'affectation	2	0	2
Total général	121	63	184

Source : Correspondante Handicap

Répartition des agents en situation de handicap par type de population et par secteur

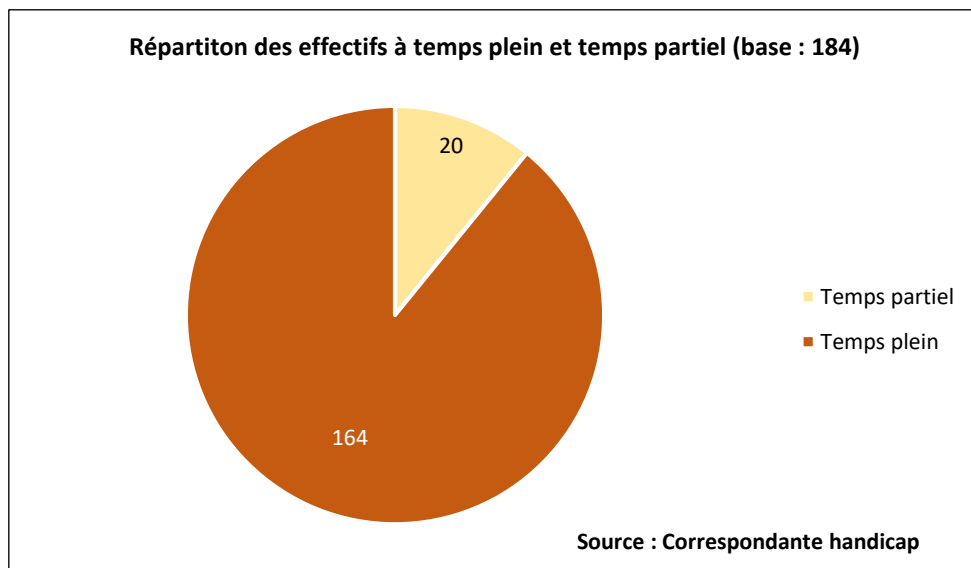
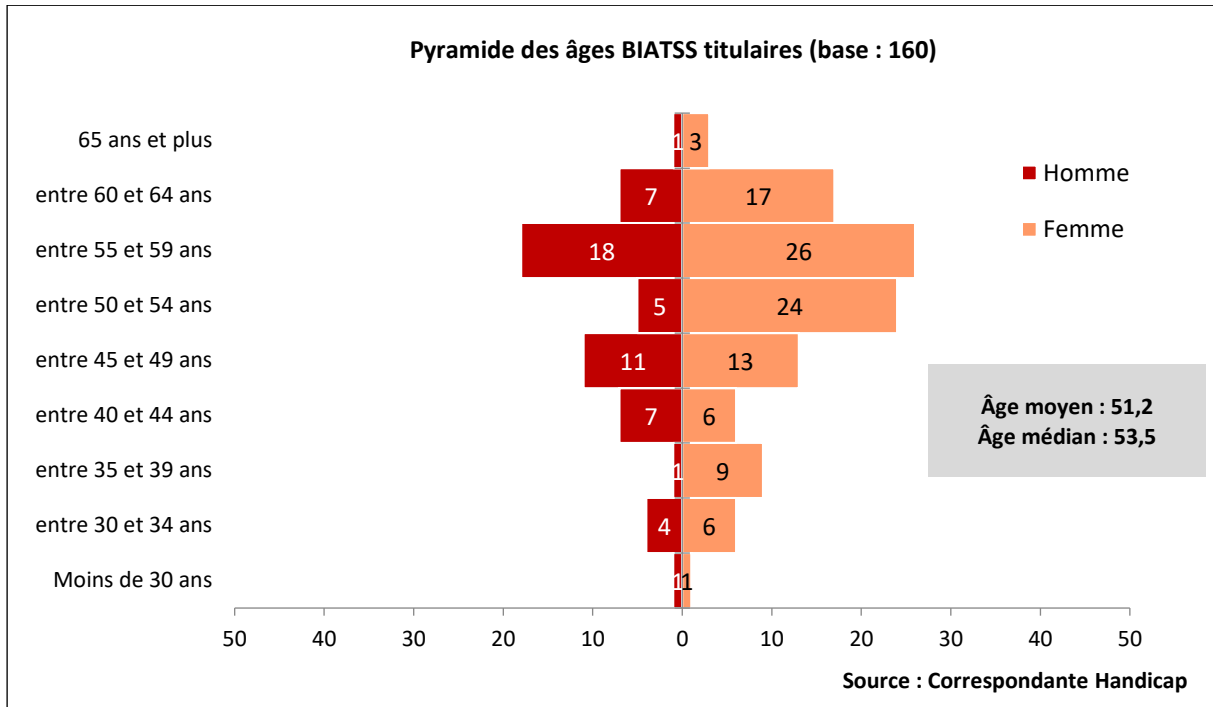
Facultés/Services centraux	EC titulaires	EC contractuels	Doctorants	BIATSS titulaires	BIATSS contractuels	TOTAL
Faculté de Santé	6	1	1	35	1	44
Faculté des Sciences	7	0	5	11	1	24
Faculté Sociétés et Humanités	8	1	2	26	2	39
Services centraux	1	0	0	64	10	75
En attente d'affectation	0	0	0	2	0	2
Total général	22	2	8	138	14	184

Source : Correspondante Handicap

Répartition des agents en situation de handicap par âge et par sexe

Type de population		Âge moyen femmes	Âge moyen hommes	Âge moyen total	Âge médian femmes	Âge médian hommes	Âge médian total
EC / Chercheurs	Titulaires	53,8	56,1	54,7	54	55	54
	Contractuels	/	46,5	46,5	/	46,5	46,5
	Doctorants	29,4	23	28,6	29	23	23
Total Enseignants		45,2	51,7	47,7	51	54,5	51,5
BIATSS	Titulaires	51,1	49,8	50,6	53	53	53
	Contractuels	38,2	37,8	38,1	38	36	38
Total BIATSS		49,9	48,6	49,8	52	49	52
Total général		49,2	49,2	49,2	52	52	52

Source : Correspondante Handicap



Les agents en situation de handicap à temps partiel/incomplet par quotité et sexe

Temps partiel et temps incomplet	ETP	Femme	Homme	Total général
Temps partiel et incomplet	50%	0	1	1
	60%	1	0	1
	70%	2	0	2
	80%	12	3	15
	90%	1	0	1
Total général		16	4	20

Source : Correspondante Handicap

Les recrutements 2020

Recrutements	Statut	Sexe	Catégorie	Corps	Mode recrutement
Recrutement 1	Titulaire	Femme	A	AAE	Mutation
Recrutement 2	Titulaire	Homme	A	BIB	Mutation
Recrutement 3	Titulaire	Femme	B	TECH	Concours
Recrutement 4	Contractuel	Homme	B	TECH	Contrat BOE
Recrutement 5	Contractuel	Femme	B	TECH	Contrat
Recrutement 6	Contractuel	Femme	A	ASI	Contrat
Recrutement 7	Contractuel	Femme	A	Apprenti	Contrat
Recrutement 8	Contractuel	Femme	C	ADTRF	Contrat

Source : Correspondante Handicap

Les départs 2020

Motifs	Titulaires			Contractuels		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Départ	3	1	4	3	0	3
Fin de validité justificatif handicap	4	4	8	0	0	0
Total général	7	5	12	3	0	3

Source : Correspondante Handicap

Septième partie : Relations sociales

I. Les instances

L'année 2020 a été marquée par un contexte particulier. D'abord par une fusion des universités Paris Descartes et Paris Diderot qui a eu pour conséquence une nouvelle organisation des services centraux sur deux sites, puis par une pandémie et un confinement qui ont fortement impacté les méthodes de travail et les moyens de communication.

Dans le cadre du dialogue social engagé avec les représentants du personnel, Université Paris Cité réunit tous les vendredis matin (vendredi de la concertation) les organisations syndicales représentatives au comité technique autour des 4 grandes thématiques de l'agenda social : Renouveler le schéma organisationnel, construire un dialogue social de qualité, valoriser les personnels, accompagner les personnels.

Cette modalité particulière d'organisation du dialogue social, hors instance de consultation, permet de se donner un temps d'échange et de concertation afin de faire de chaque partie prenante un acteur, un contributeur, un facilitateur de la mise en place d'une culture commune. Ces rencontres doivent permettre de prendre en compte les différents points de vue préalablement à la prise de décision, de nourrir les réflexions, de trouver un accord pour répondre aux problématiques dans leur ensemble et à défaut de compromis, rechercher un consensus pour favoriser l'adhésion du plus grand nombre aux projets structurants d'Université Paris Cité.

Instance	Nombre de séances (par demi-journée)
Comité technique	12 Séances dont 2 reconvoctions
Comité d'hygiène et des conditions de travail Central	8 séances
CPE séance plénière	1 séance
CPE ITRF	4 séances
CPE BIB	2 séances
CPE AENES	1 séance
Commission sociale	3 séances
Vendredi de la concertation	17 réunions de concertations
Réunion exceptionnelle dans le cadre de L'EUS	2 séances
Présidence avec membres du CHSCT et CT conjoint	
Sénat académique en formation restreinte	3 séances
CA en formation restreinte	3
Total général	56 séances

Source : Département des relations sociales/ Pôle administration RH Enseignants-chercheurs – DGDRHO

Les dates des différentes instances

CT	24/01/2020	CHSCT	12/03/2020	CT	15/10/2020
CT	06/02/2020	CHSCT	05/05/2020	CT	12/11/2020
CT	24/02/2020	CHSCT	10/06/2020	CT	17/11/2020
CT BIS	03/03/2020	CHSCT	18/06/2020	CT	17/12/2020
CT	06/05/2020	CHSCT	20/05/2020		
CT	23/06/2020	CHSCT	15/07/2020		
CT bis	02/07/2020	CHSCT	08/10/2020		
CT	14/09/2020	CHSCT	03/11/2020		

Source : Département des relations sociales - DGDRHO

A. Les moyens mis à disposition des organisations syndicales

1. Les moyens humains

Instance	ASA 15 (exprimés en jours)
CT	240
CHSCT-C	144
Visites CHSCT (3 visites)	40
CPE plénière	21
CPE ITRF	32
CPE BIB	12
CPE AENES	6
Commission aides sociales	9
Vendredi de la concertation	452
Total général	956

Source : Département des relations sociales - DGDRHO

Pour information, ce tableau ne recense pas l'utilisation des congés formation pour raison syndicale (droit à 12 jours par an), l'utilisation des ASA 13 (droit à 20 jours par an) et les heures mensuelles d'information syndicale (HMI).

2. Les moyens financiers

Les moyens financiers mis en place fin 2020 effectif en 2021 sont une subvention à hauteur de 1200 euros par an et par organisation syndicale représentative.

3. Les moyens matériels

Université Paris Cité a mis à disposition deux ordinateurs portables par organisation syndicale représentative au CT.

B. Les représentants du personnel dans les instances

Un représentant du personnel peut être présent dans plusieurs instances

Nombres de représentants du personnel (titulaires + suppléants) dans les instances	Homme	Femme	Total
CT	11	9	20
CHSCT-C	11	7	18
CPE ITRF	12	6	18
CPE BIB	4	8	12
CPE AENES	3	9	12
Commission aides sociales	6	6	12
Vendredi de la concertation	24	29	53
Sénat académique en formation restreinte	20	18	38
CA en formation restreinte	7	8	15
Total général	98	100	198

Source : Département des relations sociales/ Pôle administration RH Enseignants-chercheurs - DGDRHO

C. Les objets de la concertation

Les objets de la concertation se sont regroupés en 5 grands thèmes découpés ensuite en thématiques.

Valoriser le personnel

Régime de travail général du personnel BIATSS

Régime indemnitaire du personnel BIATSS

Prime de responsabilité pédagogique des enseignants-chercheurs

Prime exceptionnelle COVID pour l'ensemble du personnel

Présentation générale du référentiel des activités des enseignants-chercheurs

Définition des lignes de gestion RH et du plan de développement des compétences

La Stratégie européenne des ressources humaines pour la recherche (HRS4R)

Acter les documents cadre d'Université Paris Cité

Projet de construction administrative

Projet de fusion des UFR de médecine

Poser les bases d'un dialogue social de qualité

Chartes des droits et moyens syndicaux : les moyens humains, matériels et financiers

Mise en place des instances du dialogue social en distanciel

Installation des CHSCT spéciaux

Mise en place d'un collège d'expert pour l'examen des listes d'aptitudes et tableaux d'avancement

Accompagner les personnels

Prestations d'action sociale des personnels 2020

Santé et sécurité au travail

Mise en place des mesures de prévention et d'accompagnement du personnel dans le cadre de l'Etat d'Urgence Sanitaire

Mise en place des mesures de prévention et d'accompagnement des étudiants et des EC dans le cadre de l'Etat d'Urgence Sanitaire

Mise en place des mesures de reprises progressives du personnel et travail à distance

Restitution du rapport d'expertise CHSCT suite à la fusion des universités fondatrices

II. Les mouvements de grèves / jours de grèves

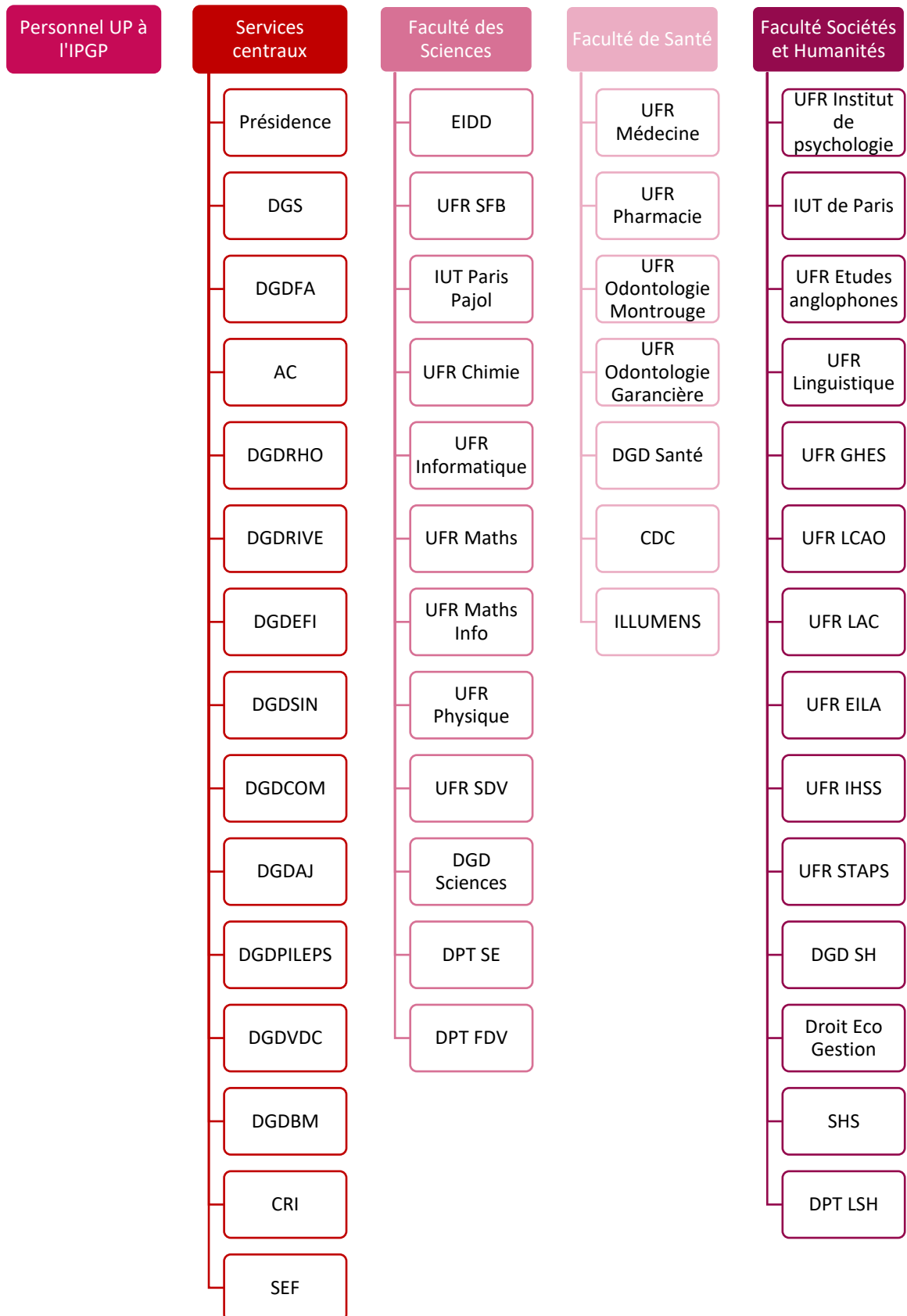
Sur l'ensemble de l'année, 681 jours de grève ont été déclaré en paie : 541 pour les BIATSS (79,5%) et 140 pour les EC (20,5%)

III. Les fautes disciplinaires et sanction prononcées

A l'échelle de l'établissement, 3 personnels hommes ont fait l'objet d'une sanction disciplinaire durant l'année 2020. Il s'agit de 2 blâmes pour des personnels enseignants et 1 avertissement pour un personnels BIATSS titulaire de catégorie B.

Annexes

1. Présentation de l'Université Paris Cité



2. Répartition sexuée des directions d'UFR

Fonctions nominatives	Fonctions	Affectations	Femme	Homme	% Femme	% Homme
Doyen UFR de Médecine	Doyen-nes	Faculté Santé		1		
Doyen UFR de Pharmacie	Doyen-nes	Faculté Santé		1		
Doyen UFR Odontologie Montrouge	Doyen-nes	Faculté Santé		1		
Directrice de l'UFR Odontologie Garancière	Directeur-rices	Faculté Santé	1			
Directeur de l'EIDD	Directeur-rices	Faculté des Sciences		1		
Doyen UFR Sciences Fondamentales et Biomédicales	Doyen-nes	Faculté des Sciences		1		
Directeur IUT Paris Pajol	Directeur-rices	Faculté des Sciences		1		
Directeur UFR Chimie	Directeur-rices	Faculté des Sciences		1		
Directeur de l' UFR Informatique	Directeur-rices	Faculté des Sciences		1		
Directeur de l'UFR Mathématiques	Directeur-rices	Faculté des Sciences		1		
Directeur de l'UFR de Mathématiques et Informatique	Directeur-rices	Faculté des Sciences		1		
Directeur de l'UFR Physique	Directeur-rices	Faculté des Sciences		1		
Directeur de l'UFR SDV	Directeur-rices	Faculté des Sciences	1			
Doyen de la Faculté de droit, économie, gestion	Doyen-nes	Faculté Sociétés et Humanités		1		
Doyen de la Faculté de sciences humaines et sociales	Doyen-nes	Faculté Sociétés et Humanités		1		
Directrice de l'UFR Institut de Psychologie	Directeur-rices	Faculté Sociétés et Humanités	1			
Directeur de l'IUT de Paris - Rives de Seine	Directeur-rices	Faculté Sociétés et Humanités		1		
Directrice de l'UFR d'études anglophones	Directeur-rices	Faculté Sociétés et Humanités	1			
Directrice adjointe de l'UFR d'études anglophones	Directeur-rices	Faculté Sociétés et Humanités	1			
Directeur de l'UFR GHES	Directeur-rices	Faculté Sociétés et Humanités		1		
Directeur de l'UFR LCAO	Directeur-rices	Faculté Sociétés et Humanités		1		
Directrice de l'UFR LAC	Directeur-rices	Faculté Sociétés et Humanités	1			
Directeur adjoint UFR LAC	Directeur-rices	Faculté Sociétés et Humanités		1		
Directeur de l'UFR EILA	Directeur-rices	Faculté Sociétés et Humanités		1		
IHSS	/	/				
Directeur de l'UFR STAPS	Directeur-rices	Faculté Sociétés et Humanités		1		
Directeur de l'UFR Linguistique	Directeur-rices	Faculté Sociétés et Humanités		1		
Directrice adjointe de l'UFR Linguistique	Directeur-rices	Faculté Sociétés et Humanités	1			
Directrice du département LSH	Directeur-rices	Faculté Sociétés et Humanités	1			
Total général			8	20	29%	71%

Source : Site Web Université Paris Cité

3. Répartition Femme/Homme des directeurs et directeurs adjoint des unités de recherche

		Directeur-trice d'Unité	Directeur-trice adjoint-e d'Unité
UNIVERSITÉ PARIS CITÉ	Femme	35	45
	Homme	93	58
	Total	128	103
FACULTÉ SANTE	Femme	11	6
	Homme	29	14
	Total	40	20
FACULTÉ SCIENCES	Femme	9	18
	Homme	39	34
	Total	48	52
FACULTÉ SH	Femme	15	21
	Homme	25	10
	Total	40	31

Source : DRIVE – Pôle coordination de la Stratégie Scientifique – Département Suivi institutionnel des unités de recherche, de la stratégie et de la performance

Université Paris Cité comptabilise 126 Unités de Recherche mais pour deux d'entre elles, il y a une codirection ce qui explique la présence de 128 directeurs d'Unités

Dans la même logique, toutes les UR n'ont pas de directeur adjoint. A l'inverse une UR peut recenser plusieurs DU adjoints.

4. Les directions et directions adjointes des Ecoles Doctorales

Directions et Directions adjointes - Ecoles Doctorales		Femme	Homme	Total
127	Astronomie et Astrophysique d'Ile de France	1	2	3
129	Sciences de l'environnement d'Ile de France	3	0	3
130	Informatique, Télécommunications et Electronique de Paris	0	1	1
131	Langue, Littérature, Image, civilisations et sciences humaines (domaines francophone, anglophone et d'Asie orientale)	1	1	2
158	Cerveau, Cognition, Comportement	0	3	3
261	Cognition, Comportements, Conduites Humaines	1	0	1
262	Sciences juridiques, politiques, économiques et de gestion	0	1	1
386	Sciences Mathématiques de Paris-Centre	0	2	2
388	Chimie physique et Chimie analytique de Paris centre	2	1	3
393	ED Pierre louis de Santé Publique à Paris : Epidémiologie et sciences de l'Information biomédicale	0	1	1
450	Recherches en psychanalyse et en psychopathologie	1	0	1
474	Frontières de l'Innovation en Recherche et Education	1	1	2
560	Sciences de la Terre et de l'environnement et Physique de l'Univers	2	1	3
561	Hématologie, Oncogenèse et Biothérapies	1	1	2
562	Bio Sorbonne Paris Cité	2	0	2
563	Médicament, Toxicologie, Chimie, Imageries	2	0	2
564	Physique en Ile de France	0	2	2
566	Sciences du sport, de la motricité et du mouvement humain	1	2	3
622	Sciences du langage	2	0	2
623	Savoir, Sciences, Education	1	1	2
624	Sciences des sociétés	1	1	2
Total		22	21	43

5. Zoom sur la répartition sexuée des réponses à appels à projet de recherche

Appels à projet IDEX

	Femme		Homme		Total
	nb	%	nb	%	
Porteur-euses de projet	17	38%	28	62%	45
Lauréat-ates	6	40%	9	60%	15

Appels Recherche - Nombre de déposants

	Femme		Homme		Total
	nb	%	nb	%	
Emergence 2000	108	47%	122	53%	230
Covid Axe 3	8	57%	6	43%	14
Covid Axe 2	3	43%	4	57%	7
Initiatives interdisciplinaires	2	40%	3	60%	5
TOTAL	121	47%	135	53%	256

Appels internationaux - Nombre de déposants

	Femme		Homme		Total
	nb	%	nb	%	
NUS	8	42%	11	58%	19
King's College	11	29%	27	71%	38
TOTAL	19	33%	38	67%	57

Appels Prématuration - Nombre de déposants

	Femme		Homme		Total
	nb	%	nb	%	
Appel Prématuration	15	42%	28	78%	36

6. Répartition sexuée des fonctions de vice-présidence et de directions de services centraux

Fonctions nominatives	Fonctions	Affectations	Femme	Homme	% Femme	% Homme
Présidente d'Université Paris Cité	PR	Présidence	1			
Vice-présidente du conseil d'administration	VP	Présidence	1			
Vice-président Recherche	VP	Présidence		1		
Vice-président Formation	VP	Présidence		1		
Vice-président Étudiant	VP	Présidence		1		
Vice-présidente Étudiante	VP	Présidence	1			
Vice-présidente à la stratégie internationale	VP	Présidence	1			
Vice-présidente relations humaines	VP	Présidence	1			
Vice-présidente vie étudiante et vie de campus	VP	Présidence	1			
Vice-président Valorisation, en charge du transfert économique de la recherche et des partenariats industriels	VP	Présidence		1		
Vice-présidente finances et suivi des contrats d'objectifs et de moyens	VP	Présidence	1			
Vice-président à la culture scientifique et à son rayonnement	VP	Présidence		1		
Vice-présidente numérique et science ouverte	VP	Présidence	1			
Vice-Président à la formation continue	VP	Présidence		1		
Vice-présidente Transformation pédagogique	VP	Présidence	1			
Directrice de cabinet	Directeur-rices	Présidence	1			
Présidence			10	6	63%	38%
Doyen	Doyen	S&H		1		
Vice-doyenne Formation et Présidente de la Commission Formation	VD	S&H	1			
Vice-doyen Recherche et Président de la Commission Recherche	VD	S&H		1		
Co-Vice-doyenne Recherche et Présidente de la sous-Commission Recherche	VD	S&H	1			
Co-doyenne Recherche – relations avec les équipes de recherche et les Écoles Doctorales	VD	S&H	1			
Vice-doyen Finances	VD	S&H		1		
Vice-doyen Vie de la Faculté	VD	S&H		1		
Vice-doyenne Relations internationales	VD	S&H	1			
Vice-doyenne étudiante de la Faculté Sociétés et Humanités	VD	S&H	1			
Directeur général délégué Fac S&H	Directeur-rices	S&H	1			
Faculté Sociétés et Humanités			6	4	60%	40%
Doyen	Doyen	Santé		1		
Vice-doyenne Recherche et Présidente de la Commission Recherche	VD	Santé	1			
Vice-doyenne Formation et Présidente de la Commission Formation	VD	Santé	1			
Vice-doyen Projet facultaire	VD	Santé		1		
Vice-doyen Relations internationales	VD	Santé		1		
Vice-doyen étudiant de la Faculté de Santé	VD	Santé		1		
Directeur général délégué Fac Santé	Directeur-rices	Santé		1		
Faculté Santé			2	5	29%	71%
Doyen	Doyen	Sciences		1		
Vice-doyen recherche Président de la Commission Recherche	VD	Sciences		1		
Vice-doyenne formation Présidente de la Commission Formation	VD	Sciences	1			
Vice-doyenne relations Internationales	VD	Sciences	1			
Vice-doyenne en charge des plateformes scientifiques	VD	Sciences	1			

Vice-doyen en charge de la valorisation	VD	Sciences		1		
Vice-Doyenne en charge de la formation continue et professionnelle	VD	Sciences	1			
Vice-doyen en charge du pôle technologique	VD	Sciences		1		
Vice-doyenne en charge de la vie étudiante et des actions étudiantes	VD	Sciences	1			
Vice-doyenne Ressources humaines Présidente de la commission des postes et des ressources humaines	VD	Sciences	1			
Vice-doyen Finances Président de la commission des finances et des moyens de la Faculté	VD	Sciences		1		
Vice-doyen étudiant de la Faculté des Sciences	VD	Sciences		1		
Directeur général délégué Fac Sciences	Directeur-rices	Sciences		1		
Faculté Sciences			6	7	46%	54%
DGS	Directeur-rices	Directions centrales		1		
DGS adjointe	Directeur-rices	Directions centrales	1			
DGS adjoint	Directeur-rices	Directions centrales		1		
Directrice Mission transverse Appui à la stratégie et au pilotage	Directeur-rices	Directions centrales	1			
Agence comptable	Directeur-rices	Directions centrales		1		
Directrice générale déléguée des affaires juridiques	Directeur-rices	Directions centrales	1			
Directeur général délégué des bibliothèques et des musées	Directeur-rices	Directions centrales		1		
Directrice générale déléguée de la communication	Directeur-rices	Directions centrales	1			
Directeur général délégué des études, de la formation et de l'innovation pédagogique	Directeur-rices	Directions centrales		1		
Directeur général délégué des finances et des achats	Directeur-rices	Directions centrales		1		
Directrice générale déléguée patrimoine, logistique, prévention, sécurité, environnement	Directeur-rices	Directions centrales	1			
Directrice générale déléguée de la recherche, international, valorisation et études doctorales (DRIVE)	Directeur-rices	Directions centrales	1			
Directrice générale déléguée des ressources humaines et des organisations	Directeur-rices	Directions centrales	1			
Directeur général délégué des systèmes d'information et du numérique	Directeur-rices	Directions centrales		1		
Directrice générale déléguée de la vie de campus	Directeur-rices	Directions centrales	1			
Services Centraux			8	7	53%	47%
Total Université			32	29	52%	48%

Source : Site Web Université Paris Cité

7. Répartition sexuée des agents ayant des fonctions de responsables pédagogiques

	Nombre	Proportion
Femme	105	51,2%
Homme	100	48,8%
Total	205	100,0%

Source : OSE

8. Décret relatif au rapport social unique dans la fonction publique

2 décembre 2020

JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Texte 28 sur 132

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE LA TRANSFORMATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUES

Décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique

NOR : TFPF2022344D

Publics concernés : les administrations de l'Etat et leurs établissements publics, les collectivités territoriales et leurs établissements publics, les établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

Objet : institution d'un rapport social unique et d'une base de données sociales au sein des administrations de l'Etat et leurs établissements publics, des collectivités territoriales et leurs établissements publics et des établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

Entrée en vigueur : le décret entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021 sous réserve des dispositions prévues à l'article 12. Il prévoit une période transitoire du 1^{er} janvier 2021 jusqu'au 31 décembre 2022, pendant laquelle le rapport social unique est présenté au comité technique compétent. Le décret définit les modalités d'élaboration des rapports sociaux uniques et des bases de données sociales au cours de cette période transitoire.

Notice : le décret fixe les conditions et modalités de mise en œuvre pour les trois versants de la fonction publique de l'article 5 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique instituant un rapport social unique et une base de données sociales dans les administrations publiques. Il précise le périmètre, la portée, le contenu et les règles de mise à disposition et de confidentialité de la base de données sociales et du rapport social unique.

Références : le décret est pris pour application des articles 9 bis A et 9 bis B de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, dans sa réduction issue de l'article 5 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Il peut être consulté sur le site Légifrance (<https://www.legifrance.gouv.fr>).

Le Premier ministre,

Sur le rapport de la ministre de la transformation et de la fonction publiques,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment ses articles 9 bis A et 9 bis B, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, notamment son article 5 ;

Vu le décret n° 82-447 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique ;

Vu le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique ;

Vu le décret n° 85-397 du 3 avril 1985 modifié relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application des articles 7 et 7 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n° 86-660 du 19 mars 1986 modifié relatif à l'exercice du droit syndical dans les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 91-155 du 6 février 1991 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

Vu l'avis du Conseil commun de la fonction publique en date du 23 juillet 2020 ;
 Vu l'avis du Conseil national d'évaluation des normes en date du 10 septembre 2020 ;
 Le Conseil d'Etat (section de l'administration) entendu,

Décète :

CHAPITRE I^{er}

DISPOSITIONS RELATIVES A LA BASE DE DONNÉES SOCIALES

Art. 1^{er}. – I. – La base de données sociales, prévue par l'article 9 *bis* A de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, est élaborée et mise en place par chaque administration ou établissement mentionnés à l'article 2 de la même loi auprès duquel est placé un comité social d'administration, un comité social territorial ou un comité social d'établissement, dénommé ci-après « comité social ».

II. – La base de données sociales comporte, sous forme dématérialisée, les données concernant les agents relevant du comité social. Ces données peuvent également porter sur des agents qui ne sont pas électeurs de ce comité mais sont rémunérés ou accueillis par ces administrations ou établissements.

Ces données se rapportent aux thèmes suivants :

1^o L'emploi, notamment en ce qui concerne :

- a) Les effectifs physiques et les effectifs en équivalent temps plein ;
- b) Les caractéristiques des effectifs ;
- c) Les positions statutaires ;
- d) Les postes proposés ;
- e) Les postes pourvus ;

2^o Le recrutement, notamment en ce qui concerne :

- a) Le recrutement de fonctionnaires ;
- b) Le recrutement pour pourvoir des emplois d'encadrement supérieur et dirigeant ;
- c) Les cas de recours à des contractuels ;
- d) L'apprentissage ;
- e) Les contrats aidés ;
- f) Les stagiaires ;

3^o Les parcours professionnels, notamment en ce qui concerne :

- a) Les mutations et les mobilités ;
- b) Les mises à disposition ;
- c) Les avancements de grade et les promotions internes ;
- d) Les examens professionnels ;
- e) Les départs ou cessations de fonctions, notamment selon le motif ou la destination ;

4^o La formation, notamment en ce qui concerne :

- a) Le nombre des agents en formation initiale et continue ;
- b) Les dépenses de formation ;
- c) Les types de formations dispensées ;
- d) Le nombre et la durée des formations ;
- e) Les décisions prises sur les demandes de formation ;

5^o Les rémunérations, notamment en ce qui concerne :

- a) La masse salariale ;
- b) Les traitements indiciaires ;
- c) Les primes et indemnités ;
- d) La distribution des traitements et rémunérations ;
- e) La somme des dix plus hautes rémunérations dans les cas et conditions prévus à l'article 37 de la loi du 6 août 2019 susvisée ;
- f) Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;

6^o La santé et la sécurité au travail, notamment en ce qui concerne :

- a) La nature des risques professionnels ;
- b) Le nombre et la nature des accidents du travail, maladies professionnelles et affections ainsi que les reclassements des agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions ;
- c) Le nombre et la nature des arrêts de travail imputables au service ;
- d) Le nombre et la nature des signalements enregistrés dans le dispositif prévu par l'article 6 *quater* A de la loi du 13 juillet 1983 susvisée ;
- e) Le nombre de suicides et tentatives de suicide ;

- f) Les acteurs de la prévention et leurs activités ;
- g) Les instances de prévention et leurs activités ;
- h) Les commissions médicales ;
- i) Les documents de prévention et d'évaluation des risques professionnels ;
- j) La mise en œuvre des actions de prévention des risques professionnels ;

7° L'organisation du travail et l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail, notamment en ce qui concerne :

- a) Les cycles de travail ;
- b) L'organisation du travail ;
- c) Les quotités de temps de travail, notamment le temps non complet ou incomplet et le temps partiel ;
- d) Les heures supplémentaires rémunérées et complémentaires ;
- e) Les heures écrites au regard du temps annualisé et des systèmes de décompte ;
- f) Les astreintes et interventions ;
- g) Le télétravail et le travail à distance ;
- h) L'existence de chartes et accords relatifs au temps de travail ou au télétravail ;
- i) Les droits à jours de congés ;
- j) Les comptes épargne-temps ;
- k) Les absences liées à des raisons de santé ainsi qu'à d'autres motifs ;
- l) Les jours de carence ;
- m) Les restructurations et réorganisations de service ;

8° L'action sociale et la protection sociale, notamment en ce qui concerne :

- a) Les montants des dépenses et leur nature ;
- b) Les types de prestations fournies, notamment le logement ;
- c) Le nombre de bénéficiaires et leurs caractéristiques ;

9° Le dialogue social, notamment en ce qui concerne :

- a) Les instances de dialogue social ;
- b) Les représentants du personnel ;
- c) Le nombre de réunions et de jours d'autorisation d'absence et le crédit de temps syndical alloué et utilisé ;
- d) Les moyens de toute nature effectivement accordés aux organisations syndicales ;
- e) Les négociations engagées et les accords signés ;
- f) Les recours formés auprès des commissions administratives paritaires ;
- g) Les jours de grève ;

10° La discipline, notamment en ce qui concerne :

- a) La nature des fautes disciplinaires ;
- b) Le nombre de sanctions prononcées ainsi que leur nature.

III. – Les données mentionnées au dernier alinéa du I de l'article 9 bis A de la loi du 13 juillet 1983 susvisée sont présentées par sexe. Elles peuvent également être présentées selon des critères relatifs à l'âge, au statut d'emploi, à la catégorie hiérarchique, à la zone géographique d'affectation et à la situation de handicap des agents concernés. Ces données contribuent à l'établissement du rapport annuel prévu par l'article 6 bis de la même loi.

IV. – Des arrêtés du ministre chargé de la fonction publique, du ministre chargé des collectivités territoriales et du ministre chargé de la santé précisent, respectivement en ce qui concerne la fonction publique de l'Etat, la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière, la liste, la structuration et la présentation des données contenues dans les bases de données sociales. Ils précisent également les modalités d'accès par ces mêmes ministres à ces bases en vue de l'agrégation des données.

Art. 2. – Les collectivités territoriales et leurs établissements publics affiliés à un centre de gestion adressent les données dont ils disposent au centre dont ils relèvent au moyen du portail numérique mis à leur disposition par celui-ci. Ce portail est également accessible aux collectivités territoriales et à leurs établissements non affiliés à un centre de gestion.

Art. 3. – La base de données sociales est actualisée chaque année.

L'actualisation donne lieu à une information des membres du comité social.

Si l'absence dans la base d'une donnée se rapportant à un thème résulte de circonstances exceptionnelles ou de son indisponibilité, l'autorité compétente en précise les raisons.

La base ne comporte pas de données nominatives et les données sont traitées de sorte qu'aucune personne ne soit identifiable.

Art. 4. – Pour l'exercice de leurs missions, les membres du comité social concerné sont mis en mesure de consulter et d'extraire les données de la base de données sociales selon des modalités précisées par l'autorité compétente.

Les membres du comité social sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des données figurant dans la base de données revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'autorité compétente. La durée du caractère confidentiel de ces données est précisée par cette autorité.

CHAPITRE II

DISPOSITIONS RELATIVES AU RAPPORT SOCIAL UNIQUE

Art. 5. – A partir des données contenues dans la base mentionnée à l'article 1^{er} du présent décret, le rapport social unique prévu par l'article 9 bis A de la loi du 13 juillet 1983 susvisée présente les éléments et données mentionnés à cet article ainsi que les analyses permettant d'apprécier notamment :

1^o Les caractéristiques des emplois et la situation des agents relevant du comité social ainsi que, le cas échéant, de ceux qui ne sont pas électeurs de ce comité ;

2^o La situation comparée des femmes et des hommes et son évolution ;

3^o La mise en œuvre des mesures relatives à la diversité, à la lutte contre les discriminations et à l'insertion professionnelle, notamment en ce qui concerne les personnes en situation de handicap.

Art. 6. – Le rapport social unique est établi chaque année au titre de l'année civile écoulée.

Lorsque l'activité de la gestion des ressources humaines relève d'une périodicité annuelle différente de l'année civile, les informations qui s'y rapportent sont alors présentées dans le rapport selon cette périodicité.

Le rapport comporte également les informations se rapportant au moins aux deux années précédentes et, lorsque c'est possible, aux trois années suivantes.

Art. 7. – Pour les collectivités territoriales et établissements employant moins de cinquante agents affiliés à un centre de gestion, le rapport social unique est établi par le président du centre de gestion et porte sur l'ensemble de ces collectivités et établissements. Le centre de gestion recueille auprès d'eux les informations nécessaires à l'élaboration de ce rapport dont il ne dispose pas.

Art. 8. – Au plus tard un mois avant la présentation du rapport social unique au comité social, l'autorité compétente informe les membres de ce comité, selon des modalités qu'elle fixe, que la base de données sociales actualisée à partir de laquelle le rapport a été établi est accessible.

Art. 9. – Le rapport social unique est transmis aux membres du comité social avant sa présentation. Il donne lieu à un débat sur l'évolution des politiques des ressources humaines.

Dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics, l'avis du comité social territorial est transmis dans son intégralité à l'assemblée délibérante.

Dans les collectivités ou les établissements de cinquante agents ou plus affiliés à titre obligatoire ou volontaire à un centre de gestion, le rapport est transmis par l'autorité territoriale à ce centre.

Art. 10. – Dans un délai de soixante jours à compter de la présentation du rapport social unique au comité social et au plus tard avant la fin de la période annuelle suivant celle à laquelle il se rapporte, ce rapport est rendu public par l'autorité compétente sur son site internet ou, à défaut, par tout autre moyen permettant d'assurer la diffusion.

CHAPITRE III

DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

Art. 11. – A l'article 3-1 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 susvisé, après les mots : « Conseil supérieur de la fonction publique de l'État » sont ajoutés les mots : « à partir de l'agrégation des éléments et données contenus dans le rapport social unique prévu par l'article 9 bis A de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ».

Art. 12. – Le présent décret entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021.

Toutefois :

1^o La base de données sociales prévue par l'article 1^{er} est mise en place au plus tard le 31 décembre 2022, les membres du comité technique étant informés des conditions et du calendrier de son élaboration ainsi que des modalités de son accessibilité ;

2^o Le rapport social unique prévu par l'article 5 portant sur les années 2020, 2021 et 2022 est élaboré à partir des données disponibles ;

3^o Le rapport social unique portant sur les années 2020 et 2021 est présenté aux membres du comité technique compétent.

Art. 13. – Sont abrogés :

1^o Le décret n° 88-951 du 7 octobre 1988 relatif au bilan social dans les établissements publics énumérés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

2^o Le décret n° 97-443 du 25 avril 1997 relatif au rapport pris en application de l'avant-dernier alinéa de l'article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

3^o L'article 18-1 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 susvisé ;

- 4° L'article 32 du décret du 3 avril 1985 susvisé ;
- 5° Le VII de l'article 33-1 du décret du 17 janvier 1986 susvisé ;
- 6° L'article 18 du décret du 19 mars 1986 susvisé ;
- 7° Le VII de l'article 35-1 du décret du 15 février 1988 susvisé ;
- 8° Le VII de l'article 31-1 du décret du 6 février 1991 susvisé.

Art. 14. – La ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales, le ministre des solidarités et de la santé et la ministre de la transformation et de la fonction publiques sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 30 novembre 2020.

JEAN CASTEX

Par le Premier ministre :

*La ministre de la transformation
et de la fonction publiques,*
AMÉLIE DE MONTCHALEN

*La ministre de la cohésion des territoires
et des relations avec les collectivités territoriales,*
JACQUELINE GOURAULT

*Le ministre des solidarités
et de la santé,*
OLIVIER VÉRAN

Glossaire

A

1C : 1^{ère} classe

2C : 2^{ème} classe

AAE : Attaché d'administration de l'Etat

AC : Agence comptable

ADJAENES : Adjointe administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur

ADTRF : Adjointe technique de recherche et formation

AENESR : Administrateur de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche

AENES : Administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur

AHU : Assistant hospitalier des universités

APAE : Attaché principal d'administration de l'Etat

ASA : Autorisation Spéciale d'Absence

ASI : Assistant ingénieur

ATMP : Accident du travail et maladie professionnelle

ATRF : Agent des services techniques de recherche et de formation

ATER : Assistant temporaire d'enseignement et de recherche

B

BIATSS : Personnels de bibliothèque, Ingénieurs, administratifs, techniciens, personnels sociaux et de santé

BIB : Bibliothécaire

BIBASSS : Bibliothécaire assistant spécialisé

BOE : Bénéficiaire de l'obligation d'emploi

C

CA : Conseil d'administration

CCUAH : Chef de clinique des universités - assistants des hôpitaux

CDC : Centre du don des corps

CDD : Contrat à durée déterminée

CDI : Contrat à durée indéterminée

CE : Classe exceptionnelle

CET : Compte épargne temps

CHSCT : Comité hygiène, de sécurité et des conditions de travail

CITIS : Congé pour invalidité temporaire imputable au service

CMO : Congé maladie ordinaire

CNU : Conseil national des universités

CLD : Congé de longue durée

CLM : Congé de longue maladie

CONSERV. : conservateur général des bibliothèques

CPE : Commission paritaire d'établissement

CRI : Centre de recherche interdisciplinaire

CT : Comité technique

D

DGDAJ : Direction Générale Déléguée des affaires juridiques

DGDBM : Direction Générale Déléguée des bibliothèques et musées

DGDCOM : Direction Générale Déléguée de la communication

DGDEFI : Direction Générale Déléguée des études, de la formation et de l'innovation pédagogique

DGDFA : Direction Générale Déléguée des finances et des achats

DGD : Direction générale déléguée

DGDVDC : Direction Générale Déléguée Vie de campus

DGS : Direction générale des services

DGESIP : Direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle

DPT : Département

DGDRHO : Direction Générale Déléguée des ressources humaines et des organisations

DGDRIVE : Direction Générale Déléguée de la recherche, internationale, valorisation et études doctorales

DGDSIN : Direction Générale Déléguée des systèmes d'information et du numérique

E

EC : Enseignant-chercheur, enseignant et chercheur

ED : Ecole doctorale

EIDD : Ecole d'ingénieur Denis Diderot

EILA : Etudes interculturelles de langues appliquées

ETP: Equivalent temps plein

ETPT : Equivalent temps plein travaillé

EX : exceptionnelle

F

FDV : Frontière du vivant

FIPHFP : Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

G

GHES : Géographie histoire économie et société

H

HC : Hors classe

HMI : Heure mensuelle d'information syndicale

HRS4R : Human resources strategy for researchers

I

IDEX : Initiative d'Excellence

IGE : Ingénieur d'études

IGR : Ingénieur de recherche
IHSS : Institut des humanités, sciences et société
INFENES : Infirmier de l'éducation nationale
IPGP : Institut de physique du globe de Paris
ITRF : Ingénieurs, techniciens de recherche et de formation
IUT : Institut universitaire de technologie

L

LAC : Lettres, Arts et Cinéma
LC : Liste complémentaire
LCAO : Langues et civilisations de l'Asie orientale
LECT : Lecteur
LP : Liste principale
LSH : Lettres et Sciences Humaines

M

MAG : Magasinier
MCF : Maître de conférences
MCF HC7 : Echelon exceptionnel de la hors classe (Echelon 7)
MCFMG : Maître de conférence de médecine générale
MCUPH : Maître de conférences-praticien hospitalier
MCOD : Maître de conférences- praticien hospitalo-dentaire
ML : Maître de langue

O

OETH : Obligation d'emploi de travailleur handicapé
OSE : Organisation des services d'enseignement

P

P1C : principal 1^{ère} classe
P2C : principal 2^{nde} classe
PACS : Pacte civil de solidarité
PACTE : Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'Etat
PEDR : Prime d'encadrement doctoral et de recherche
PEPS : Professeur d'éducation physique et sportive
PHU : Praticien.ne hospitalo-universitaire
DGDPIEPS : Direction Générale Déléguée du patrimoine immobilier et logistique
PLP : Professeur de lycée professionnel
PR : Professeur des universités
PRAG : Professeur agrégée
PRCE : Professeur certifiée

PRMG : Professeur des universités en médecine générale

PUOD : Professeur des universités-praticien hospitalo-dentaire

PUPH : Professeur des universités-praticien hospitalier

PUPH PHARMA : Professeur des universités-praticien hospitalier des disciplines pharmaceutiques

R

RSU : Rapport Social Unique

S

SAENES : Secrétaire d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur

SDV : Sciences du vivant

SE : Sciences exactes

SEF : Station d'écologie forestière

SFB : Sciences fondamentales et biomédicales

SH : Sociétés et humanités

SHS : Sciences humaines et sociales

SIHAM : Système d'Information des ressources Humaines dans une Approche Mutualisée

SIRH : Système d'information de ressources humaines

STAPS : Sciences et techniques des activités physiques et sportives

T

TECH : Technicien

U

UFR : Unité de formation et de recherche

UP : Université Paris Cité

V

VD : Vice doyen

VP : Vice-Président

