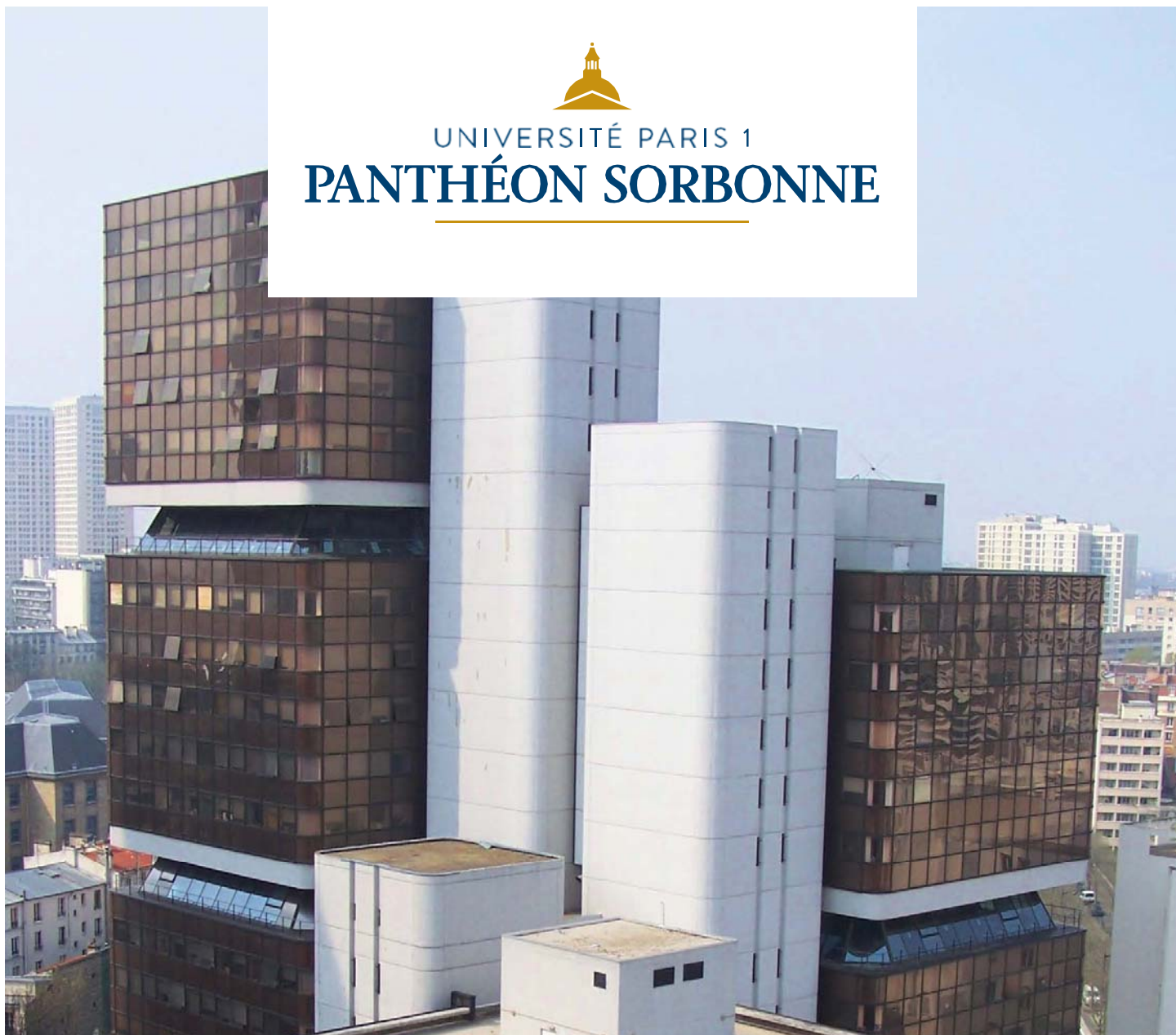




UNIVERSITÉ PARIS 1
PANTHÉON SORBONNE



BILAN SOCIAL 2017

Mobiliser tous les acteurs de l'université



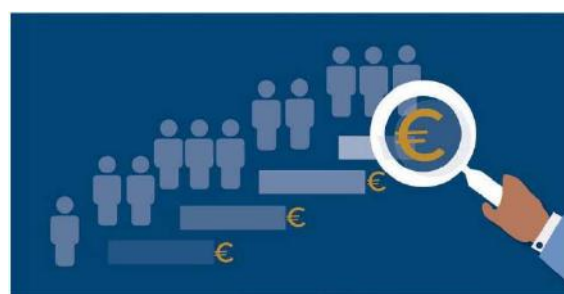
SOMMAIRE

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



EFFECTIFS ET EMPLOIS

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



CARRIÈRE ET RÉMUNÉRATION

Recrutements et départs.....	47
Évolution de carrière.....	58
Formation et organisation de concours.....	67
Rémunérations et masse salariale.....	83



CONDITIONS DE TRAVAIL

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



RELATIONS PROFESSIONNELLES ET VIE DE L'UNIVERSITÉ

Les instances de l'université.....	112
Dialogue social.....	119
Contentieux et conflits.....	119
Action sociale, activités culturelles et sportives.....	120

GLOSSAIRE.....	125
----------------	-----

Cadre juridique

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

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

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

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

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

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

Le document devra figurer sur le site internet de l'université pendant une période de cinq ans.

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

PRÉCISIONS MÉTHODOLOGIQUES

Périmètre

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

- la population : enseignants et BIATSS
- le statut : fonctionnaires, contractuels et hébergés

Typologie des personnels

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

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

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

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

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

Dates d'observation

Pour les données observées à une date fixe, la date d'observation est celle du **31 décembre 2017**. Cependant, il est à considérer que la fiabilité des données repose sur les informations saisies et enregistrées sur le Système d'Information des Ressources Humaines (SIRH) au moment de l'extraction (mai 2018).

Les données financières, quant à elles, portent sur l'année civile 2017.
Les congés aussi sont en année civile 2017

Les outils et sources

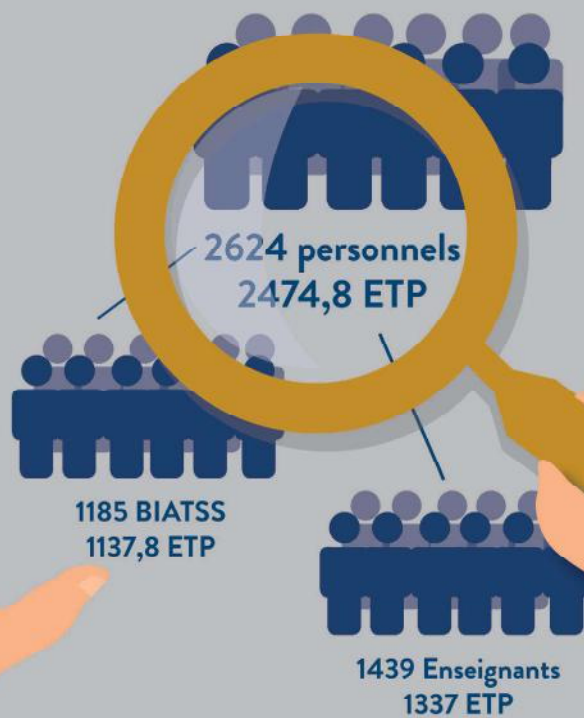
La majorité des données chiffrées sont issues des Systèmes d'Informations des Ressources Humaines (SIRH) Siham et Winpaie. Les extractions ont été réalisées par le Service d'Aide au pilotage RH de la Direction des Ressources Humaines.

Les autres directions et services ayant participé à la production du bilan social sont les suivants :

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

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

RÉPARTITION DU PERSONNEL
AU 31/12/2014



EFFECTIFS ET EMPLOIS

EFFECTIFS au 31 décembre 2017

I) SYNTHÈSE

A - Effectifs physiques et Equivalents Temps Plein (ETP) des personnels au 31 décembre 2017

Les effectifs présentés dans cette section sont les agents en position d'activité au sein de l'université au 31 décembre 2017.

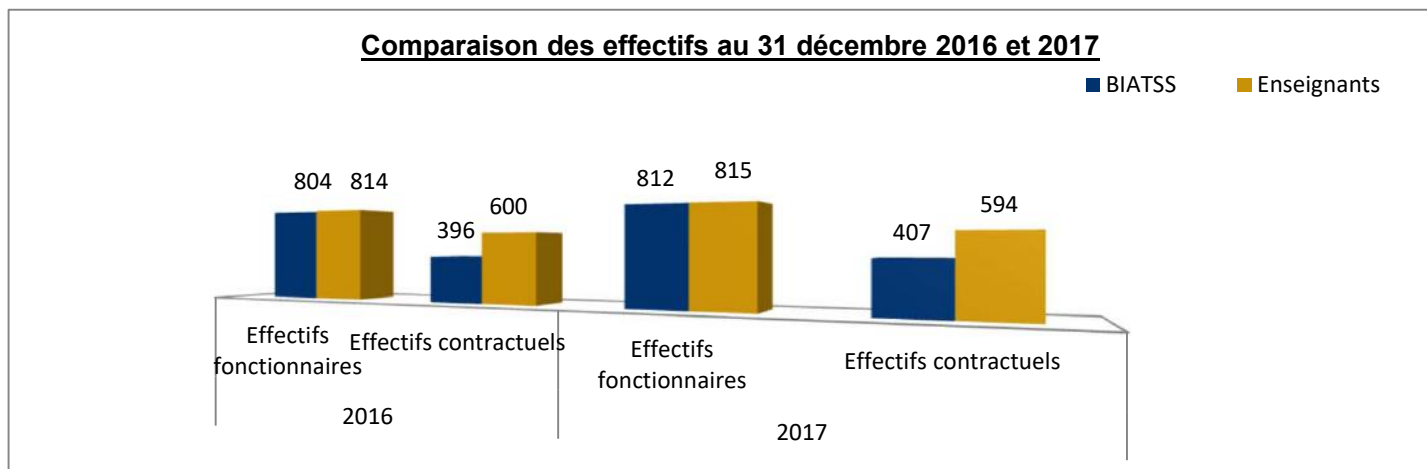
Les personnels en position de mise à disposition, détachement, disponibilité, congé parental, hors cadre et en congé de longue durée sont présentés dans la section C.

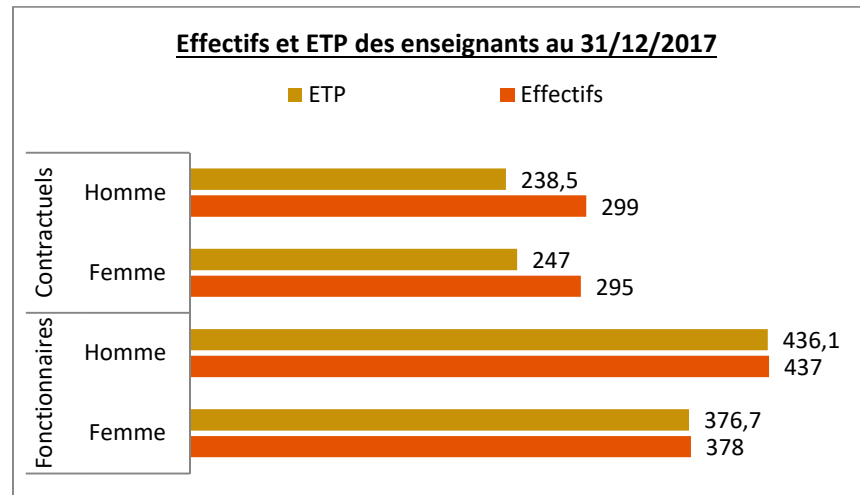
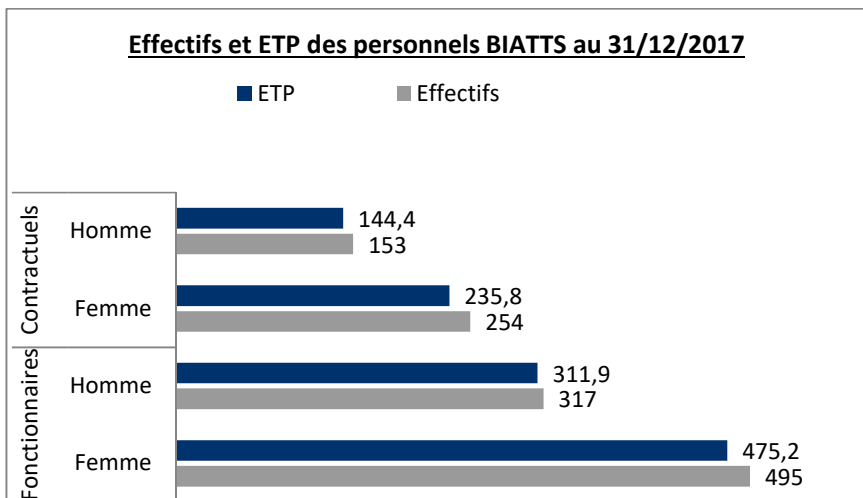
Population	Fonctionnaires (1)						Contractuels (2)						Total effectifs 2017	Rappel effectifs 2016			Variation 2016/2017		
	Femme		Homme		Total effectif	Total ETP	Femme		Homme		Total effectif	Total ETP		(1)	(2)	Total	(1)	(2)	Total
	Effectif	ETP	Effectif	ETP			Effectif	ETP	Effectif	ETP									
BIATSS	495	475,2	317	311,9	812	787,1	254	235,8	153	144,4	407	380,2	1219	804	396	1200	1,00%	2,78%	1,58%
Enseignants	378	376,7	437	436,1	815	812,8	295	247	299	238,5	594	485,5	1409	814	600	1414	0,12%	-1,00%	-0,35%
Total	873	851,9	754	748	1627	1599,9	549	482,8	452	382,9	1001	865,7	2628	1618	996	2614	0,56%	0,50%	0,54%

Source: Siham

La population féminine représente 47,8% chez les personnels enseignants et 61,4 % chez les personnels BIATSS.

Les agents titulaires représentent 61,9% dont 53,7% de femmes. Les personnels non titulaires s'élèvent à 38,1% dont 55% de femmes.





Personnels enseignants : agents titulaires 69,9% dont 38,1% de femmes. Agents non titulaires 30,1% dont 44,4% de femmes. **Soit 40% de femmes sur la population enseignante totale.**

Personnels BIATSS : Agents titulaires 60,9% dont 63,2% de femmes. Agents non titulaires 39,1% dont 65,9% de femmes. **Soit 64,2% de femmes sur la population BIATSS totale.**

L'ensemble des effectifs des **agents titulaires** est de **65,5%** dont **49,6% de personnels féminins**.

L'ensemble des effectifs des **agents non titulaires** est de **34,5%** dont **56,4% de personnels féminins**.

Source : Bilan social 2015/2016

(*) Ministère de l'Education Nationale, de l'enseignement Supérieur et de la Recherche

B - Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) au 31 décembre 2017

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

- des personnes reconnues travailleurs handicapés par la CDAPH (ex-Cotorep) ;
- des agents titulaires de la carte d'invalidité ;
- des agents titulaires de l'allocation adulte handicapé ;
- des titulaires d'une " rente " liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente supérieure à 10% ;
- des titulaires d'une pension d'invalidité dans les cas où l'invalidité a réduit d'au moins des deux tiers les capacités de travail ou de gain des intéressés ;

Taux d'emploi sur 3 ans :

BOE recensements	2015	2016	2017
taux emploi direct	2,22%	2,30%	2,34%

Source: SSHACS-DRH

BOE BIATSS

Population	Statut	Catégorie	Genre		Total général
			Femme	Homme	
Biatss	Contractuel	A	0	0	0
		B	0	0	0
		C	0	2	2
	Fonctionnaire	A	3	2	5
		B	8	3	11
		C	15	6	21
Total			26	13	39

Source: SSHACS-DRH

BOE Enseignant

Population	Statut	Genre		Total général
		Femme	Homme	
Enseignant	Contractuel	1	2	3
	Fonctionnaire	6	9	15
Total		7	11	18

Source: SSHACS-DRH

Au 31/12/2017 l'Université Paris 1 compte 57 bénéficiaires de l'obligation d'emploi parmi les personnels BIATSS et enseignants, fonctionnaire ou contractuel.

Chiffres
MENESRI

59,1% des 4520 agents déclarés "travailleurs handicapés" dans l'enseignement supérieur sont des femmes.
45,4% des agents titulaires handicapés sont de catégorie C, 13,7% de catégorie B.
21,4% sont de catégorie A et 19,5% relèvent des agents non titulaires.
Source : Bilan social 2015 - 2016

C - Effectifs des agents fonctionnaires de Paris 1 dans une position autre que celle d'activité au 31 décembre 2017

CORPS/POSITION	Femme						Homme					Total général	Rappel 2016
	Mise à dispo	Congé parental	Dispo	Hors Cadre	Détach. Sortant	Total	Mise à dispo	Dispo	Hors Cadre	Détach. sortant	Total		
Ens. Chercheurs	1	0	4	0	3	8	3	2	1	16	22	30	47
PROF.UNIV.	1		1			2	2			7	9	11	10
MAIT.CONF.			3		3	6	1	2	1	9	13	19	37
Ens. 2nd degré	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1
PRAG						0		1			1	1	1
AENES	0	0	2	0	7	9	1	0	0	4	5	14	17
Catégorie A	0	0	0	0	3	3	0	0	0	2	2	5	5
AAE					3	3				2	2	5	5
Catégorie B	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	2
SAENES					1	1					0	1	2
Catégorie C	0	0	2	0	3	5	1	0	0	2	3	8	10
ADJENES			2		3	5	1			2	3	8	10
Bibliothèque - Musée	0	3	3	0	6	12	0	2	0	0	2	14	18
Catégorie A+	0	2	1	0	3	6	0	1	0	0	1	7	10
CONSERVATEUR		2	1		3	6		1			1	7	10
Catégorie A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		4
BIBLIOTH.						0					0		4
Catégorie B	0	1	2	0	2	5	0	0	0	0	0	5	0
BIBLIOTH. ASSISTANT		1	2		2	5					0	5	0
Catégorie C	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	2	4
MAGASINIER					1	1		1			1	2	4
ITRF	0	1	4	0	8	13	0	3	0	2	5	18	20
Catégorie A	0	0	1	0	2	3	0	2	0	1	3	6	9
IGERF			1		2	3		1		1	2	5	8
ASIRF						0		1			1	1	1
Catégorie B	0	1	2	0	4	7	0	0	0	1	1	8	5
TECH RF		1	2		4	7				1	1	8	5
Catégorie C	0	0	1	0	2	3	0	1	0	0	1	4	6
ATRF			1		2	3		1			1	4	6
Sociaux et de Santé	0	0	1	0	1	2	0	0	0	0	0	2	1
Catégorie B	0	0	1	0	1	2	0	0	0	0	0	2	1
ASSAE			1		1	2					0	2	1
Total général	1	4	14	0	25	44	4	11	1	30	35	79	104
Total en %	1%	5%	17,7%	0%	31,6%	55,7%	5,1%	13,9%	1%	38,0%	44,3%	100%	

Source: Siham

Si l'on considère la totalité des effectifs fonctionnaires de l'Université Paris 1 (1627), 4,9 % des personnels sont en position autre que celle d'activité :

5 % pour les femmes et 4,9 % pour les hommes.

3,7 % pour les personnels enseignants et 5,9 % pour les personnels BIATSS.

Chiffres MENESRI

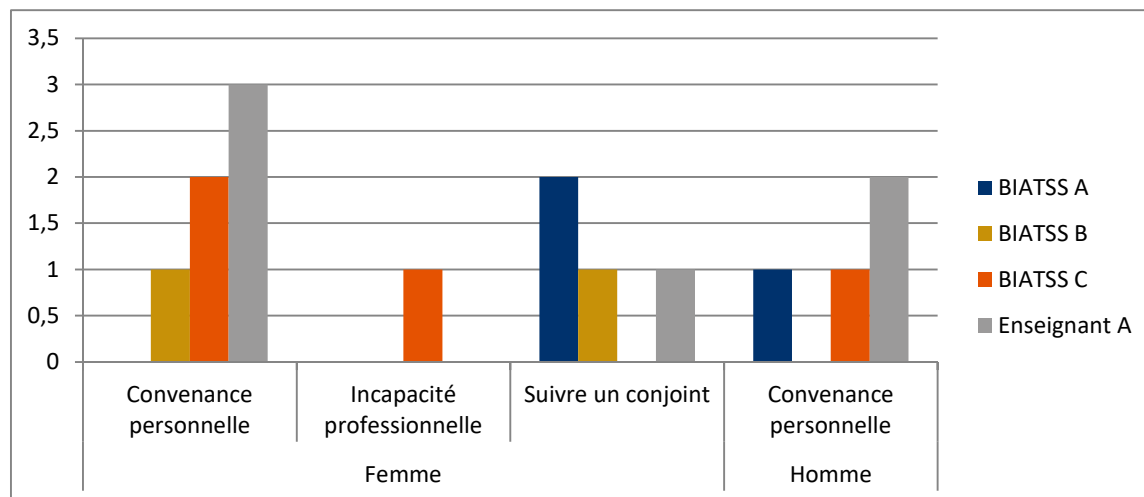
Les effectifs des agents "gérés", c'est-à-dire placés principalement en position de détachement, disponibilité ou de congé parental, etc., ne représentent que 2,7% de l'ensemble des agents titulaires. Leur taux de féminisation est de plus de 56%.

Source : Bilan social 2015 - 2016

Effectifs des agents en position de disponibilités au 31 décembre 2017

Population		Femme				Homme				Total général
		Convenance personnelle	Incapacité professionnelle	Suivre un conjoint	Total femme	Convenance personnelle	Incapacité professionnelle	Suivre un conjoint	Total homme	
BIATSS	A			2	2	1	0	0	1	3
	B	1		1	2		0	0	0	2
	C	2	1		3	1	0	0	1	4
Total BIATSS		3	1	3	7	2	0	0	2	9
Enseignant	A	3		1	4	2	0	0	2	6
Total Enseignants		3	0	1	4	2	0	0	2	6
Total général		6	1	4	11	4	0	0	4	15

Source: Siham



D - Personnels hébergés au 31 décembre 2017

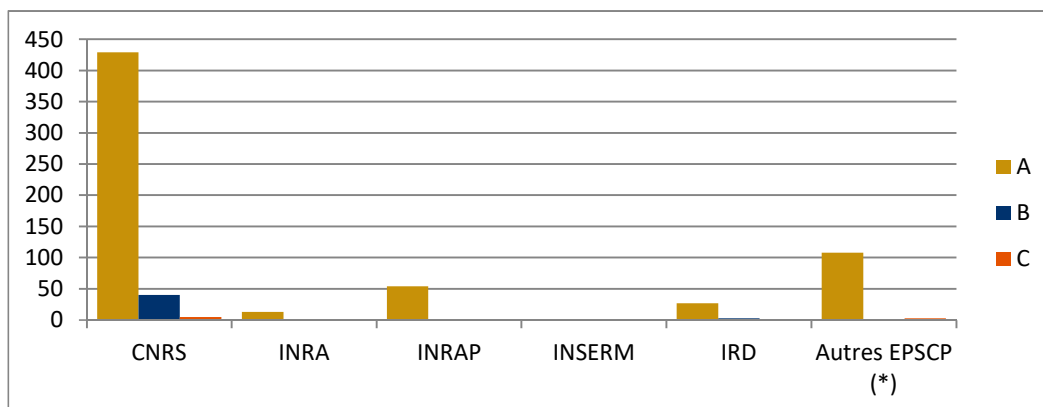
Personne qui participe, pour une période donnée, à l'activité de l'établissement au sein d'une structures de travail. Sa carrière (ou son contrat) est gérée par son institution d'origine (CNRS, INRA, etc.) et non pas par l'établissement d'accueil.

Au 31 décembre 2017, on dénombre 685 personnels hébergés au sein des structures de l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne.

Catégorie/organisme de rattachement	CNRS	INRA	INRAP	INSERM	IRD	Autres EPSCP (*)	TOTAL
A	429	13	54	1	27	108	632
B	40	0	1	0	3	1	45
C	5	0	0	0	0	3	8
TOTAL	474	13	55	1	30	112	685
Rappel 2016	477	3	54	2	37	118	691

(*)autres universités (notamment les universités Paris 4, Paris-Diderot, Paris 8, Paris-Nanterre ou le Ministère de la Culture...)

Source: Siham

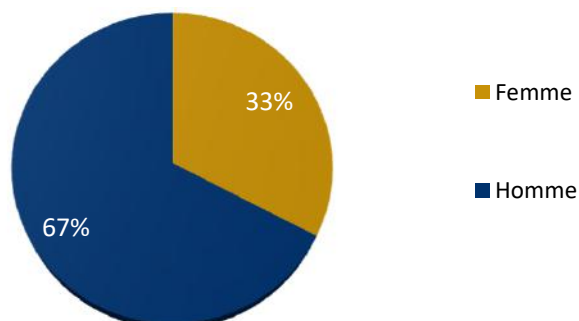


E - Personnels émérites au 31 décembre 2017

Au 31 décembre 2017, on dénombre 98 personnels émérites (PR) au sein des structures de l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne.

Genre	Effectif
Femme	32
Homme	66
Total général	98

Source: Siham



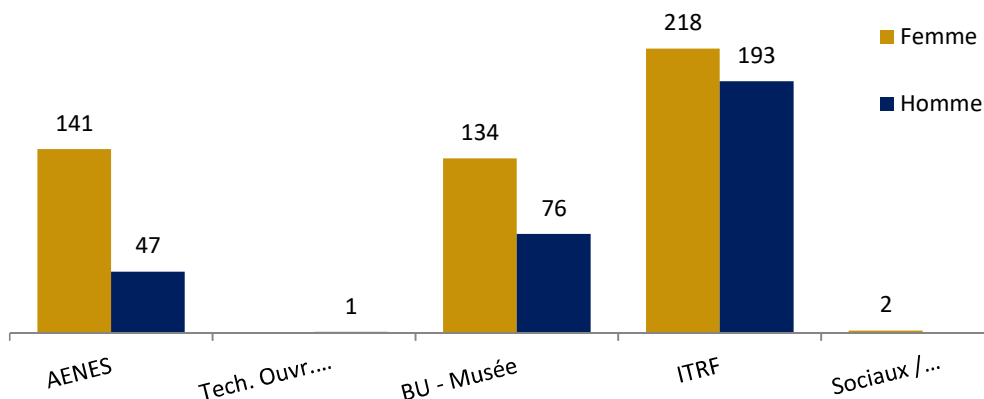
II) Effectifs BIATSS au 31 décembre 2017

A - Effectifs physiques et en ETP des fonctionnaires BIATSS au 31 décembre 2017

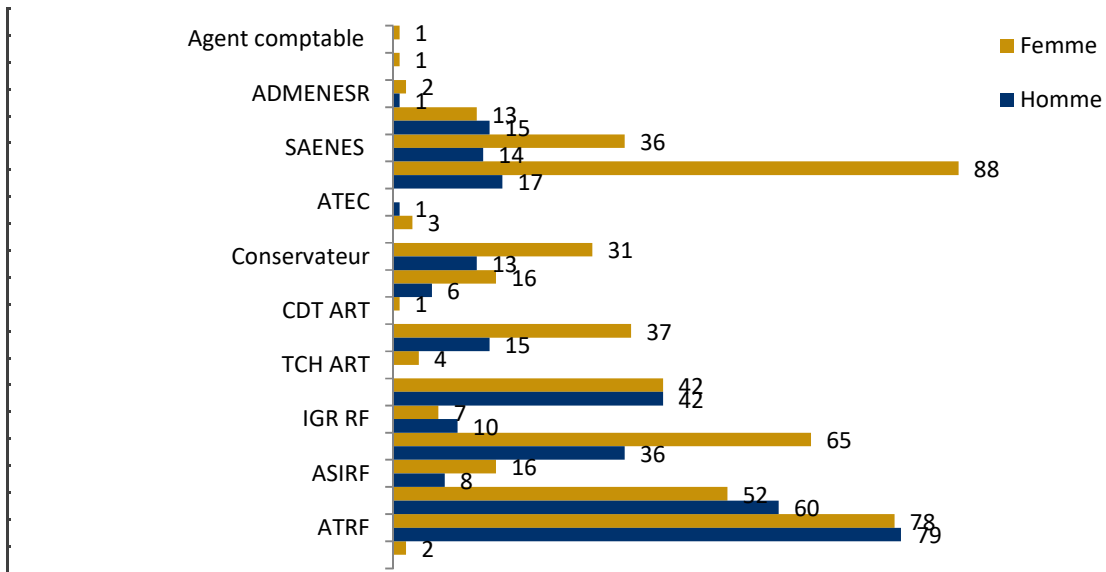
Population	Femme		Homme		Total		Rappel effectif 2016
	Effectif	ETP	Effectif	ETP	Effectif	ETP	
AENES	141	133,1	47	46,1	188	179,2	204
Catégorie A+	4	4	1	1	5	5	4
Agent comptable EPCSCP	1	1			1	1	1
S.G.U.	1	1			1	1	1
ADMENESR	2	2	1	1	3	3	2
Catégorie A	13	12,3	15	14,6	28	26,9	30
AAE	13	12,3	15	14,6	28	26,9	30
Catégorie B	36	33,3	14	14	50	47,3	50
SAENES	36	33,3	14	14	50	47,3	50
Catégorie C	88	83,5	17	16,5	105	100	120
ADJENES	88	83,5	17	16,5	105	100	120
Tech. Ouvr. Serv.			1	1	1	1	1
Catégorie C			1	1	1	1	1
A TEC			1	1	1	1	1
Bibliothèque - Musée	134	129	76	75	210	204	205
Catégorie A+	34	32,2	13	13	47	45,2	45
Conservateur général	3	3			3	3	3
Conservateur	31	29,2	13	13	44	42,2	42
Catégorie A	17	17	6	6	23	23	23
Bibliothécaire	16	16	6	6	22	22	22
Chef de Travaux d'art	1	1			1	1	1
Catégorie B	41	38,8	15	15	56	53,8	55
BIBAS	37	35	15	15	52	50	51
Technicien d'art	4	3,8			4	3,8	4
Catégorie C	42	41	42	41	84	82	82
MAGASINIER	42	41	42	41	84	82	82
ITRF	218	211,2	193	189,8	411	401	392
Catégorie A+	7	7	10	9,8	17	16,8	17
IGR RF	7	7	10	9,8	17	16,8	17
Catégorie A	81	79,1	44	42,6	125	121,7	121
IGERF	65	63,1	36	34,6	101	97,7	99
ASIRF	16	16	8	8	24	24	22
Catégorie B	52	49	60	58,8	112	107,8	104
TECH RF	52	49	60	58,8	112	107,8	104
Catégorie C	78	76,1	79	78,6	157	154,7	150
ATRF	78	76,1	79	78,6	157	154,7	150
Sociaux et de Santé	2	1,9			2	1,9	2
Catégorie A	2	1,9			2	1,9	2
Infirmier	2	1,9			2	1,9	2
Total	495	475,2	317	311,9	812	787,1	804
Total en %		61%		39%		100%	

Source : Extraction BO Siham Mai 2018

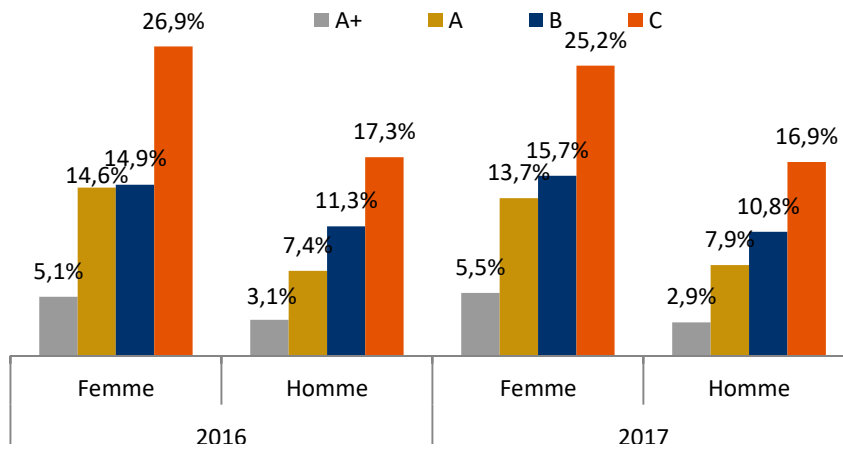
Répartition des effectifs par filière



Répartition des effectifs par corps

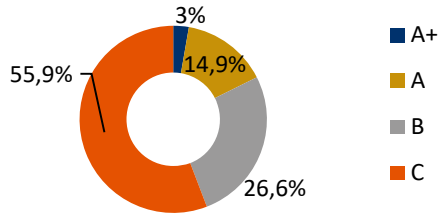


Comparaison des effectifs au 31 décembre 2016 et 2017 en % par catégorie

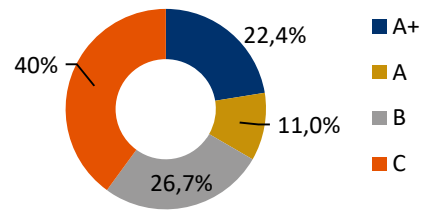


Répartition des effectifs en % par filière et catégorie

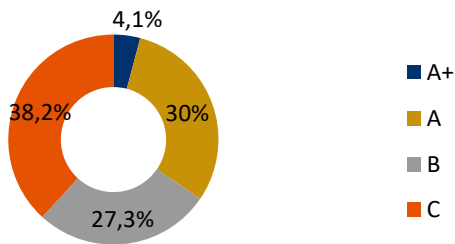
AENES



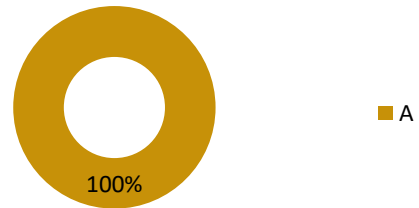
Bibliothèque - Musée



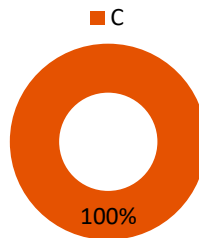
ITRF



Sociaux et de Santé



Tech. Ouv. Serv.



B - Effectifs physiques et en ETP des contractuels BIATSS au 31 décembre 2017

Type de poste et contrat	Femme		Homme		Total	
	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP
CDD	219	203,4	127	119,4	346	322,8
A	80	76,7	57	54,9	137	131,6
Sur fonction non pérenne	31	28,7	25	23,7	56	52,4
Sur fonction pérenne	7	6,7	3	2,7	10	9,4
Sur poste titulaire	42	41,3	29	28,5	71	69,8
B	58	57,4	26	24,5	84	81,9
Sur fonction non pérenne	14	13,9	3	3	17	16,9
Sur fonction pérenne	35	35	16	15	51	50
Sur poste titulaire	9	8,5	7	6,5	16	15
C	81	69,3	44	40	125	109,3
Sur fonction non pérenne	19	13,6	5	4,2	24	17,8
Sur fonction pérenne	34	28,1	22	19,5	56	47,6
Sur poste titulaire	28	27,6	17	16,3	45	43,9
CDI	35	32,4	26	25	61	57,4
A	14	12,9	8	8	22	20,9
Sur fonction pérenne	6	5	2	2	8	7
Sur poste titulaire	8	7,9	6	6	14	13,9
B	10	9,4	6	5	16	14,4
Sur fonction pérenne	10	9,4	3	3	13	12,4
Sur poste titulaire			3	2	3	2
C	11	10,1	12	12	23	22,1
Sur fonction pérenne	6	6	6	6	12	12
Sur poste titulaire	5	4,1	6	6	11	10,1
Total	254	235,8	153	144,4	407	380,2

Source : Extraction BO Siham Mai 2018

Définition:

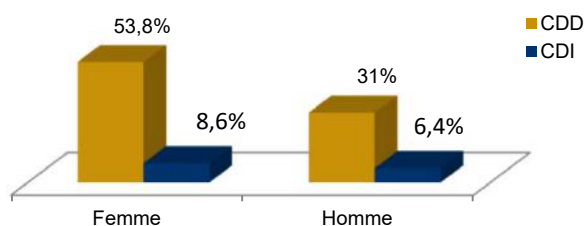
Agent sur fonction pérenne : répond à des besoins permanents dans l'établissement. Exemple de statut d'agent sur fonction pérenne: absence de corps de fonctionnaire, fonctions avec besoins particuliers.

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

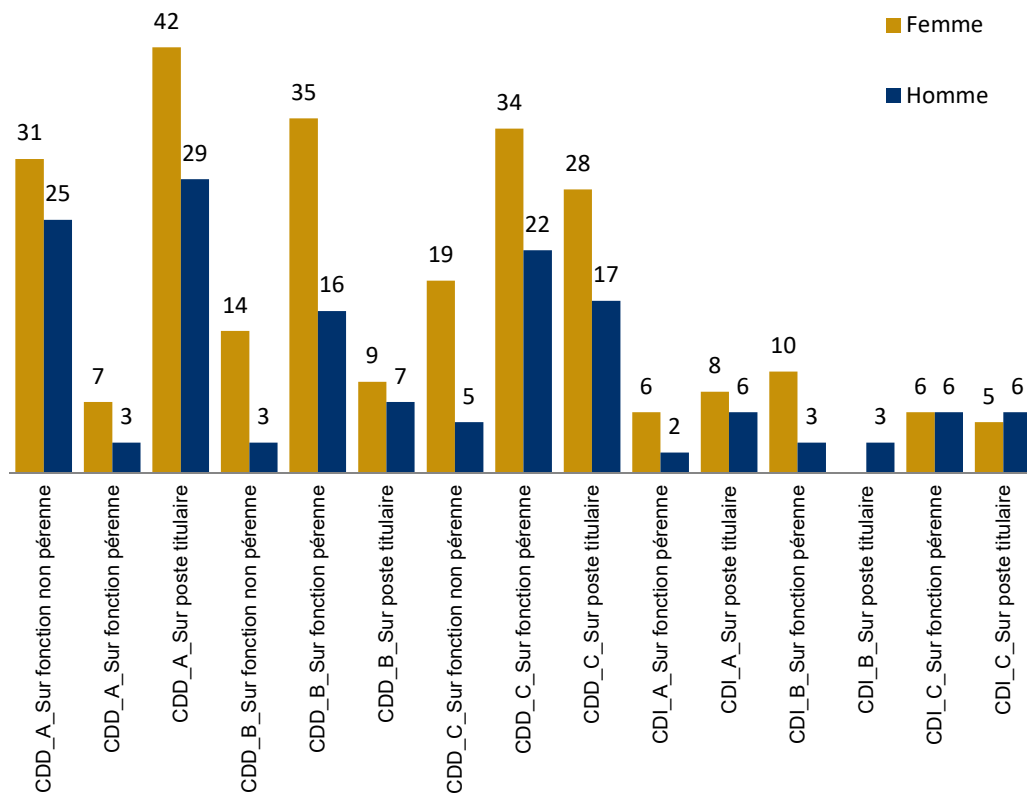
Agent contractuel sur poste de titulaire : est un agent installé sur un poste de titulaire.

Statut	Affectation	Total
Apprenti	Direction de la communication	2
Total		2
Statut/ Poste	Affectation	Total
Contractuel PAUSE	UMR Géo-Cité_UFR 08	1
	UMR ARSCAN_UFR 03	1
	UMR CES_UFR 02	1
Total		3

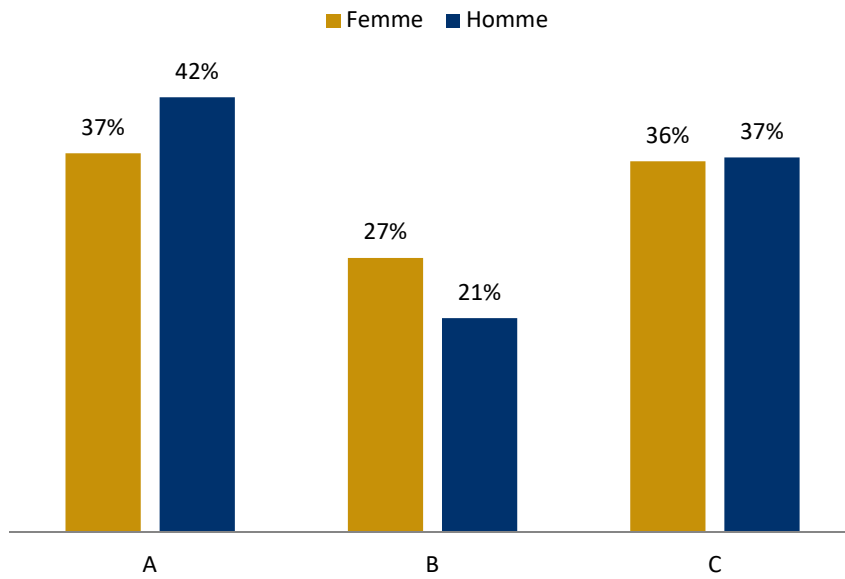
Répartition des effectifs CDD et CDI



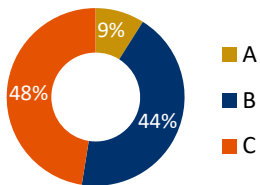
Répartition des effectifs par type de contrat



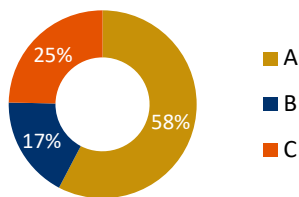
Répartition des effectifs en % par catégorie



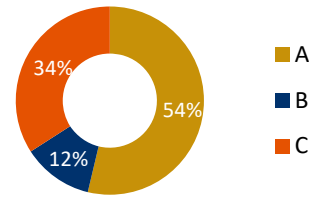
CDD sur fonction pérenne



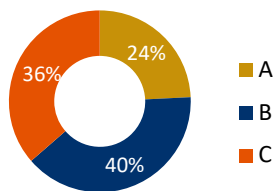
CDD non pérenne



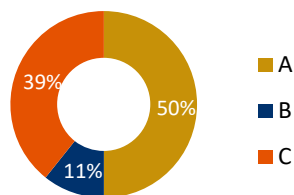
CDD sur poste titulaire



CDI sur fonction pérenne



CDI sur poste titulaire



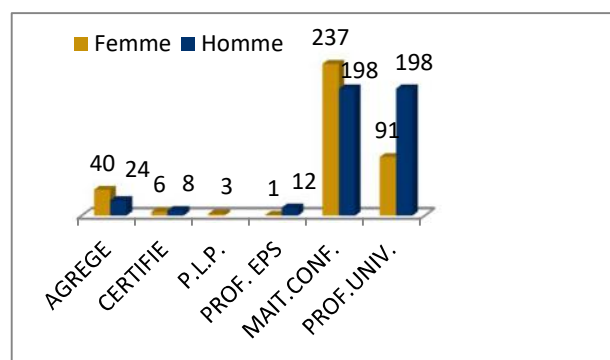
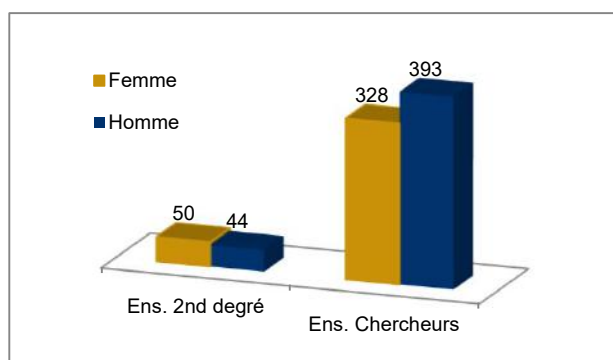
III) Effectifs Enseignants au 31 décembre 2017

A - Effectifs physiques et en ETP des fonctionnaires enseignants au 31 décembre 2017

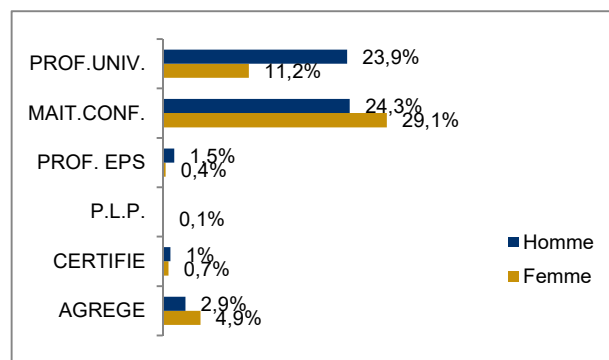
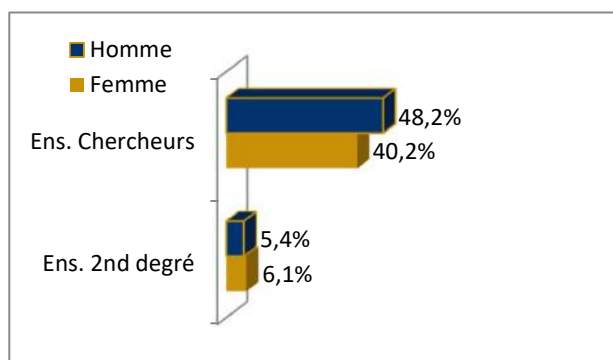
Population	Femme		Homme		Total		Rappel effectifs 2016
	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	
Ens. 2nd degré	50	49,9	44	43,8	94	93,7	92
AGREGE	40	40	24	24	64	64	62
CERTIFIE	6	5,9	8	8	14	13,9	13
P.L.P.	1	1			1	1	1
PROF. EPS	3	3	12	11,8	15	14,8	16
Ens. Chercheurs	328	326,8	393	392,3	721	719,1	722
PROF.UNIV.	91	91	195	195	286	286	287
MAIT.CONF.	237	235,8	198	197,3	435	433,1	435
Total	378	376,7	437	436,1	815	812,8	814
%	46,4%		53,6%		100%		

Source : Extraction BO Siham Mai 2018

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



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



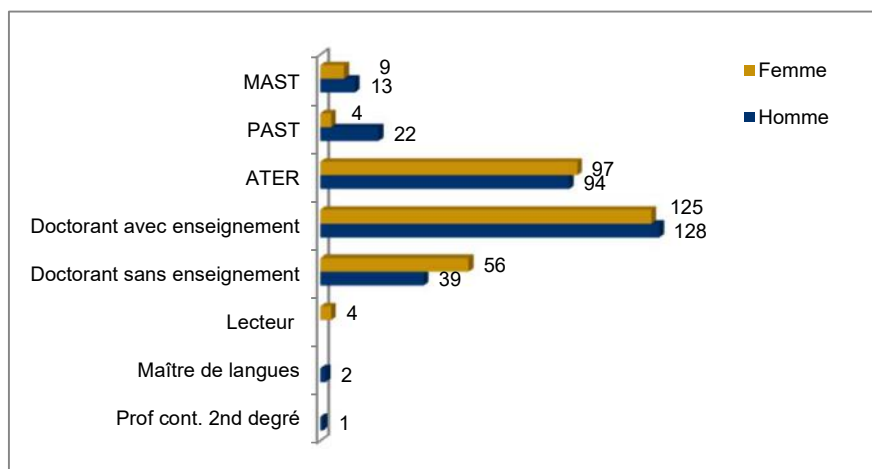
B - Effectifs physiques et en ETP des contractuels enseignants au 31 décembre 2017

Type de contrat	Femme		Homme		Total		Plafond 1 ETAT	Plafond 2 RP*	Rappel effectifs 2016
	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectif	Effectif	
MAST	9	4,5	13	6,5	22	11	22		20
PAST	4	2	22	11	26	13	26		25
ATER	97	56,5	94	52	191	108,5	191		180
Doctorant	180	179,5	168	167	348	346,5	326	22	368
Dont: Doctorant avec enseignement	129	128,5	129	129	258	257,5	247	11	266
Dont: Doctorant sans enseignement	51	51	39	38	90	89	79	11	102
Lecteur	4	4			4	4	4		4
Maître de langues			2	2	2	2	2		2
Prof. Cont. 2nd degré			1	1	1	1	1		1
Total	294	246,5	300	239,5	594	486	572	22	600
%					100%				

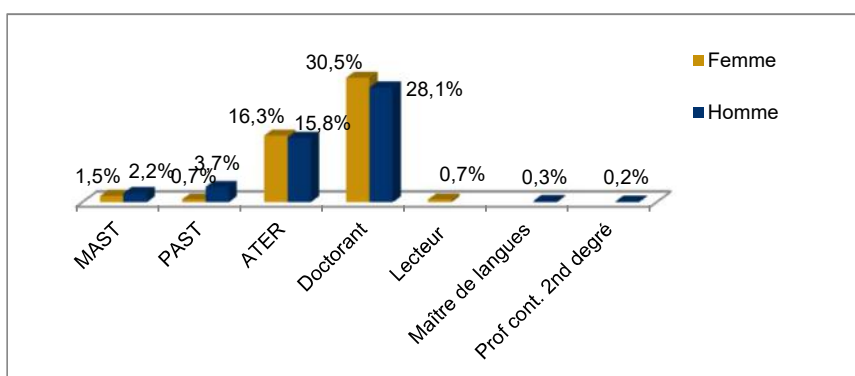
Source : Extraction BO Siham Mai 2018

* Plafond 2: Ressources propres

Répartition des effectifs par type de contrat (en effectifs physiques)



Répartition des effectifs partype de contrat (en %)



AGES ET ANCIENNETES au 31 décembre 2017

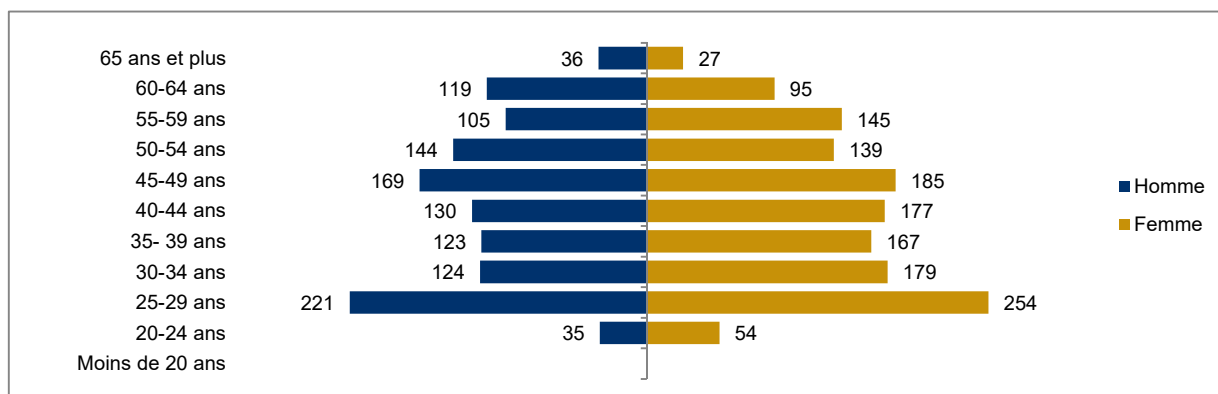
I) SYNTHÈSE

A - Pyramides des âges au 31 décembre 2017

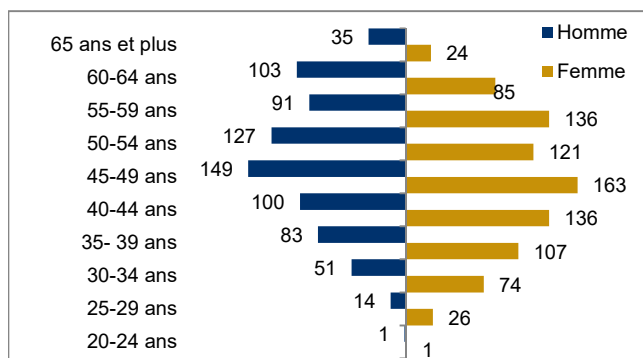
Tranche d'âge	Personnels contractuels		Personnels fonctionnaires		TOTAL		Total général	Rappel 2016
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme		
Moins de 20 ans								1
20-24 ans	53	34	1	1	54	35	89	98
25-29 ans	228	207	26	14	254	221	475	486
30-34 ans	105	73	74	51	179	124	303	308
35- 39 ans	60	40	107	83	167	123	290	270
40-44 ans	41	30	136	100	177	130	307	306
45-49 ans	22	20	163	149	185	169	354	360
50-54 ans	18	17	121	127	139	144	283	273
55-59 ans	9	14	136	91	145	105	250	244
60-64 ans	10	16	85	103	95	119	214	213
65 ans et plus	3	1	24	35	27	36	63	55
TOTAL	549	452	873	754	1 422	1 206	2 628	2 614

Source : Extraction BO Siham Mai 2018

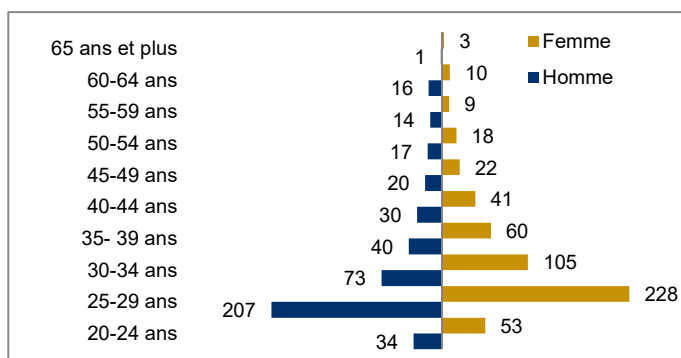
Personnels de l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne



Personnels fonctionnaires



Personnels contractuels



L'âge moyen et l'âge médian des personnels de l'université sont de 42 ans.

Pour les personnels contractuels, l'âge moyen est de 33 ans et l'âge médian de 29 ans.

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

Rappel 2016 : Personnels de l'université : âge moyen 42 ans et âge médian 38 ans.

Personnels contractuels : âge moyen 33 ans et âge médian 25 ans.

Personnels fonctionnaires : âge moyen et âge médian 48 ans.

Chiffres
MENESRI

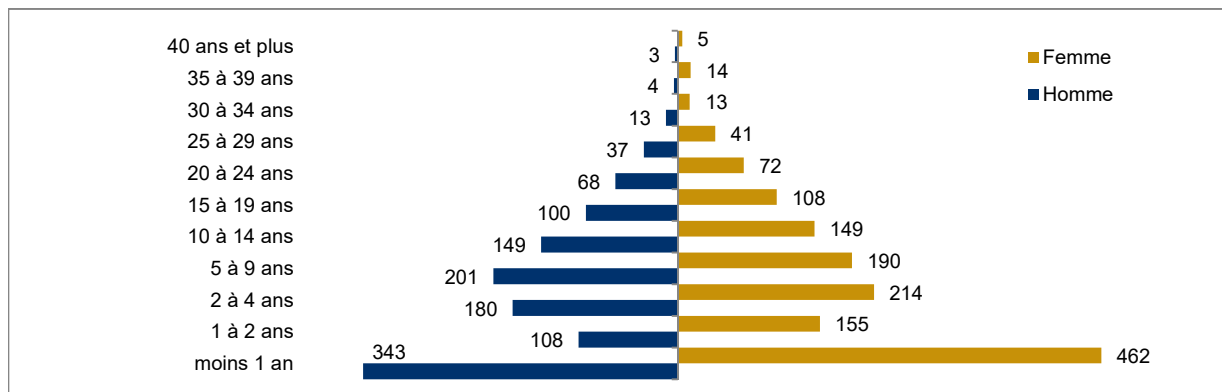
L'âge moyen de l'ensemble des personnels en activité dans l'enseignement supérieur est de 47,3 ans. 47,4 ans pour les agents titulaires et 38,6 ans pour les non titulaires. Source : "Repères et références statistiques" MENESRI 2017

B - Anciennetés du personnel de l'université au 31 décembre 2017

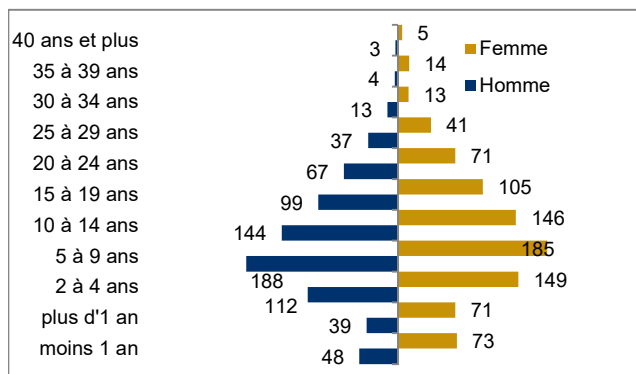
Ancienneté	Personnels contractuels		Personnels fonctionnaires		TOTAL		Total général	Rappel effectifs
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme		
40 ans et plus			5	3	5	3	8	11
35 à 39 ans			14	4	14	4	18	25
30 à 34 ans			13	13	13	13	26	47
25 à 29 ans			41	37	41	37	78	98
20 à 24 ans		1	71	67	72	68	140	152
15 à 19 ans	3	1	105	99	108	100	208	212
10 à 14 ans	3	5	146	144	149	149	298	340
5 à 9 ans	5	13	185	188	190	201	391	431
2 à 4 ans	65	68	149	112	214	180	394	504
1 à 2 ans	84	69	71	39	155	108	263	295
moins 1 an	389	295	73	48	462	343	805	499
Total	549	452	873	754	1422	1206	2628	2614

Source : Extraction BO Siham Mai 2018

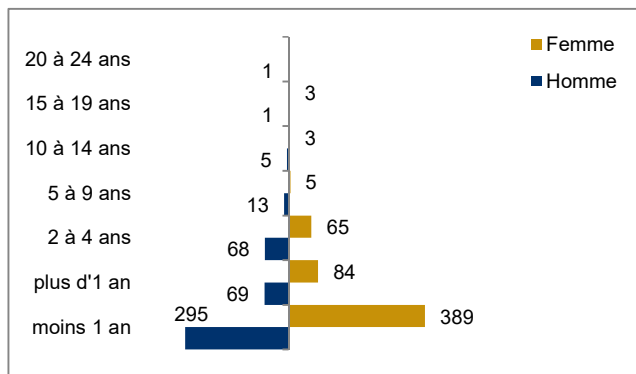
Personnels de l'Université Paris 1



Personnels fonctionnaires



Personnels contractuels



L'ancienneté moyenne des personnels de l'université est de 8 ans et 5 mois et l'ancienneté médiane de 4 ans et 9 mois.
 Pour les agents fonctionnaires, l'ancienneté moyenne est de 12 ans et 2 mois et l'ancienneté médiane de 10 ans et 3 mois.
 Pour les agents contractuels, l'ancienneté moyenne est de 2 ans et 4 mois et l'ancienneté médiane de 1 an et 9 mois.

Rappel 2016 :

Personnels de l'université : ancienneté moyenne de 8 ans et 3 mois et ancienneté médiane de 5 ans et 7 mois

Personnels fonctionnaires : ancienneté moyenne de 11 ans et 9 mois et ancienneté médiane de 10 ans et 6 mois

Personnels contractuels : ancienneté moyenne de 2 ans et 1 mois et ancienneté médiane de 1 an et 8 mois

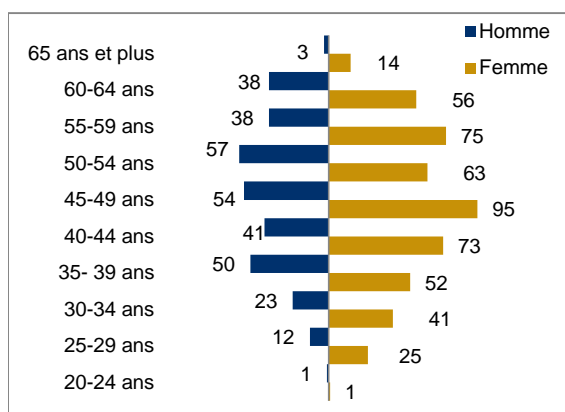
II) PERSONNEL BIATSS

A - Pyramides des âges du personnel BIATSS au 31 décembre 2017

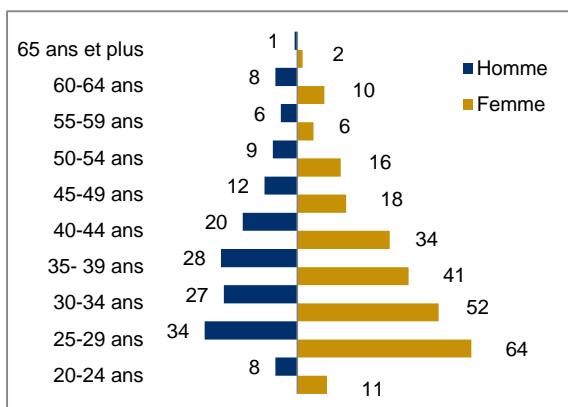
Tranche d'âge	Fonctionnaires		Contractuels		TOTAL		Rappel_TOTAL 2016	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
Moins de 20 ans							1	
20-24 ans	1	1	11	8	12	9	22	12
25-29 ans	25	12	64	34	89	46	74	42
30-34 ans	41	23	52	27	93	50	93	59
35- 39 ans	52	50	41	28	93	78	90	64
40-44 ans	73	41	34	20	107	61	99	57
45-49 ans	95	54	18	12	113	66	122	73
50-54 ans	63	57	16	9	79	66	80	53
55-59 ans	75	38	6	6	81	44	86	50
60-64 ans	56	38	10	8	66	46	62	43
65 ans et plus	14	3	2	1	16	4	14	4
TOTAL	495	317	254	153	749	470	743	457

Source : Extraction BO Siham Mai 2018

BIATSS fonctionnaires



BIATSS contractuels



44 ans est l'âge moyen et l'âge médian des personnels BIATSS

Rappel 2016 : 44 ans pour l'âge moyen et 40 ans pour l'âge médian

Pour les agents fonctionnaires, l'âge moyen et l'âge médian est de 47 ans (*idem en 2016*)

Catégorie A+ : âge moyen de 48 ans et âge médian de 49 ans (*rappel 2016 : âge moyen et âge médian de 48 ans*)

Catégorie A : âge moyen de 47 ans et âge médian de 46 ans (*rappel 2016 : âge moyen de 46 et âge médian de 45 ans*)

Catégorie B : âge moyen et âge médian de 46 ans (*idem en 2016*)

Catégorie C : âge moyen de 48 ans et âge médian de 49 ans (*idem en 2016*)

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

Catégorie A : âge moyen de 36 ans et âge médian de 34 ans (*rappel 2016 : âge moyen de 37 ans et âge médian de 34 ans*)

Catégorie B : âge moyen de 39 ans et âge médian de 38 ans (*rappel 2016 : âge moyen de 40 ans et âge médian de 38 ans*)

Catégorie C : âge moyen de 37 ans et âge médian de 34 ans (*rappel 2016 : âge moyen de 36 ans et âge médian de 32 ans*)

Chiffres
MENESR

Pour les personnels non enseignants au sein de l'enseignement supérieur, l'âge moyen est de 46,8 ans. 46,8 ans pour les titulaires et 38,6 ans pour les non titulaires.

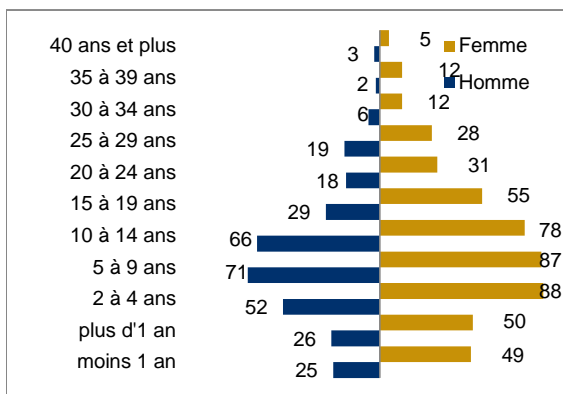
Source : "Repères et références statistiques" MENESR 2017

B - Anciennetés du personnel BIATSS au 31 décembre 2017

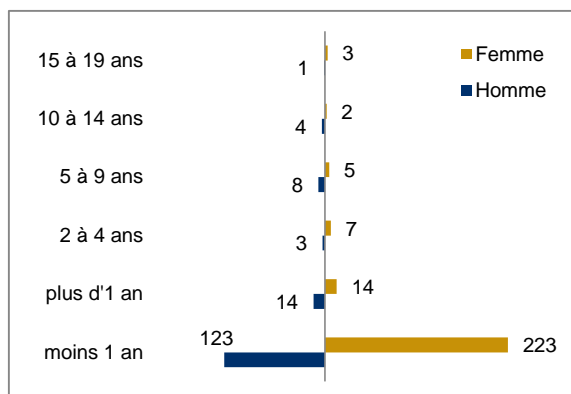
Ancienneté	BIATSS Fonctionnaires		BIATSS Contractuels		TOTAL		Rappel_TOTAL 2016	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
40 ans et plus	5	3			6	2	8	3
35 à 39 ans	12	2			9	6	14	6
30 à 34 ans	12	6			13	5	20	7
25 à 29 ans	28	19			29	19	26	24
20 à 24 ans	31	18			32	20	40	24
15 à 19 ans	55	29	3	1	58	30	41	23
10 à 14 ans	78	66	2	4	80	70	107	80
5 à 9 ans	87	71	5	8	92	79	134	90
2 à 4 ans	88	52	7	3	95	55	113	68
plus d'1 an	50	26	14	14	64	40	61	38
moins 1 an	49	25	223	123	272	148	179	94
Total	495	317	254	153	749	470	743	457

Source Extraction BO Siham Mai 2018

BIATSS fonctionnaires



BIATSS contractuels



Pour les personnels BIATSS, l'ancienneté moyenne est de 8 ans et 8 mois et l'ancienneté médiane de 4 ans et 9 mois.
L'ancienneté moyenne est de 11 ans et 10 mois pour les personnels fonctionnaires et de 2 ans 1 mois pour les contractuels.
L'ancienneté médiane est de 9 ans et 6 mois pour les fonctionnaires et de 1 an et 9 mois pour les agents contractuels.

Rappel 2016 :

Personnels BIATSS : ancienneté moyenne de 9 ans et 2 mois et ancienneté médiane de 6 ans et 8 mois

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

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

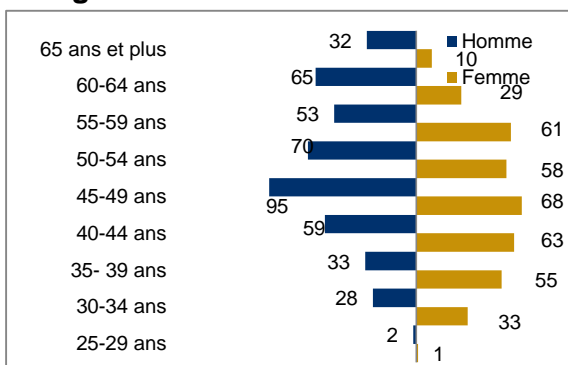
III) PERSONNEL ENSEIGNANTS

A - Pyramides des âges du personnel Enseignants au 31 décembre 2017

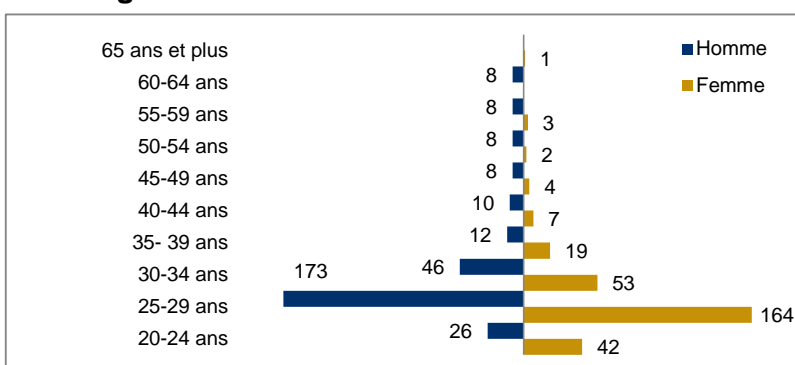
Tranche d'âge	Enseignants Fonctionnaires		Enseignants Contractuels		TOTAL		Rappel_TOTAL 2016	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
20-24 ans			42	26	42	26	39	25
25-29 ans	1	2	164	173	165	175	186	184
30-34 ans	33	28	53	46	86	74	85	71
35- 39 ans	55	33	19	12	74	45	64	52
40-44 ans	63	59	7	10	70	69	70	80
45-49 ans	68	95	4	8	72	103	75	90
50-54 ans	58	70	2	8	60	78	62	78
55-59 ans	61	53	3	8	64	61	50	58
60-64 ans	29	65		8	29	73	31	77
65 ans et plus	10	32	1		11	32	10	27
TOTAL	378	437	295	299	673	736	672	742

Source : Extraction BO Siham Mai 2018

Enseignants fonctionnaires



Enseignants contractuels



L'âge moyen des personnels enseignants est de 41 ans et l'âge médian de 40 ans (Rappel 2016 : 41 ans pour l'âge moyen et 37 ans pour l'âge médian).

Pour les agents fonctionnaires, l'âge moyen et l'âge médian sont de 48 ans (idem en 2016).

PR : âge moyen et âge médian de 54 ans (Rappel 2016 : âge moyen de 54 ans et âge médian de 53 ans).

MCF : âge moyen de 46 ans et âge médian de 45 ans (Rappel 2016 : âge moyen de 45 ans et âge médian de 44 ans).

PRAG : âge moyen de 46 ans et âge médian de 47 ans (Rappel 2016 : âge moyen et âge médian de 45 ans).

PRCE : âge moyen et âge médian de 46 ans (Rappel 2016 : âge moyen de 45 ans et âge médian de 43 ans).

PEPS et PLP : âge moyen de 47 ans et âge médian de 44 ans (Rappel 2016 : âge moyen de 48 ans et âge médian de 42 ans).

Pour les contractuels l'âge moyen est de 30 ans et l'âge médian de 28 ans (Rappel 2016 : âge moyen de 30 ans et âge médian de 27 ans).

PAST : âge moyen de 53 ans et âge médian de 51 ans (Rappel 2016 : âge moyen de 53 ans et âge médian de 50 ans).

MAST : âge moyen de 49 ans et âge médian de 48 ans (Rappel 2016 : âge moyen de 48 ans et âge médian de 47 ans).

ATER : âge moyen de 31 ans et âge médian de 29 ans (Rappel 2016 : âge moyen de 30 ans et âge médian de 29 ans).

Doctorants : âge moyen de 27 ans et âge médian de 26 ans (idem en 2016).

Autres (*) : âge moyen de 39 ans et âge médian de 35 ans (Rappel 2016 : âge moyen de 39 ans et âge médian de 31 ans).

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

Chiffres

Pour les personnels enseignants en activité dans l'enseignement supérieur, l'âge moyen est de 47,8 ans (47,8 pour les titulaires).

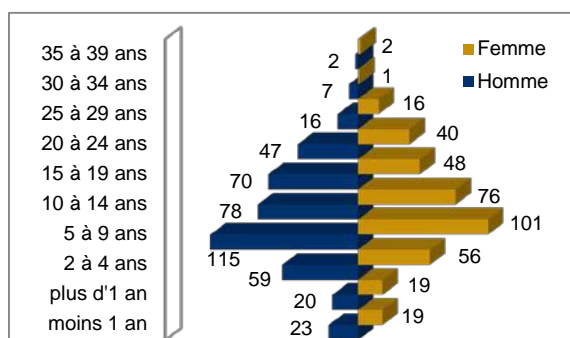
Source : "Repères et références statistiques" MENESR 2017

B - Anciennetés du personnel Enseignants au 31 décembre 2017

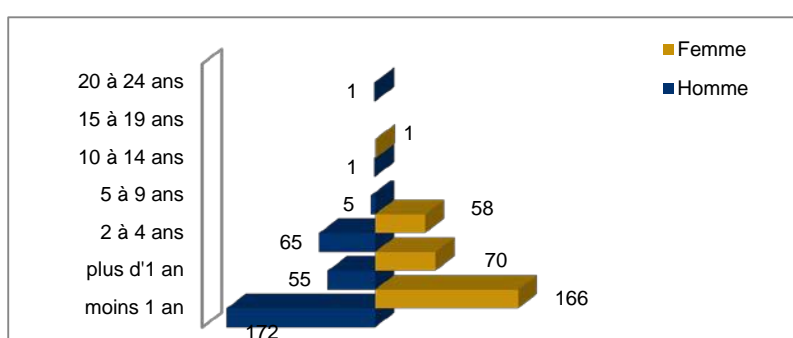
Ancienneté	Enseignants Fonctionnaires		Enseignants Contractuels		TOTAL		Rappel_TOTAL 2016	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
35 à 39 ans	2		2		2		1	4
30 à 34 ans	1		7		1	7	6	14
25 à 29 ans	16	16			16	16	20	28
20 à 24 ans	40	47		1	40	48	42	46
15 à 19 ans	48	70			48	70	64	84
10 à 14 ans	76	78	1	1	77	79	59	94
5 à 9 ans	101	115		5	101	120	99	108
2 à 4 ans	56	59	58	65	114	124	154	169
plus d'1 an	19	20	70	55	89	75	97	99
moins 1 an	19	23	166	172	185	195	130	96
Total	378	437	295	299	673	736	672	742

Source : Extraction BO Siham Mai 2018

Enseignants fonctionnaires



Enseignants contractuels



L'ancienneté moyenne est de 8 ans et 3 mois et l'ancienneté médiane de 4 ans et 6 mois pour l'ensemble du personnel enseignants. Pour les fonctionnaires, l'ancienneté moyenne est de 12 ans et 6 mois et de 2 ans et 4 mois pour les contractuels. Quant à l'ancienneté médiane, elle est de 10 ans et 9 mois pour les fonctionnaires et de 1 an 9 mois pour les agents contractuels.

Rappel 2016 :

Personnels enseignants : ancienneté moyenne de 8 ans et 1 mois et ancienneté médiane de 2 ans et 9 mois

Personnels fonctionnaires : ancienneté moyenne de 12 ans et 11 mois et ancienneté médiane de 11 ans et 10 mois

Personnels contractuels : ancienneté moyenne de 2 ans et 1 mois et ancienneté médiane de 1 an et 11 mois

LIEUX DE RESIDENCE ET DIPLÔMES

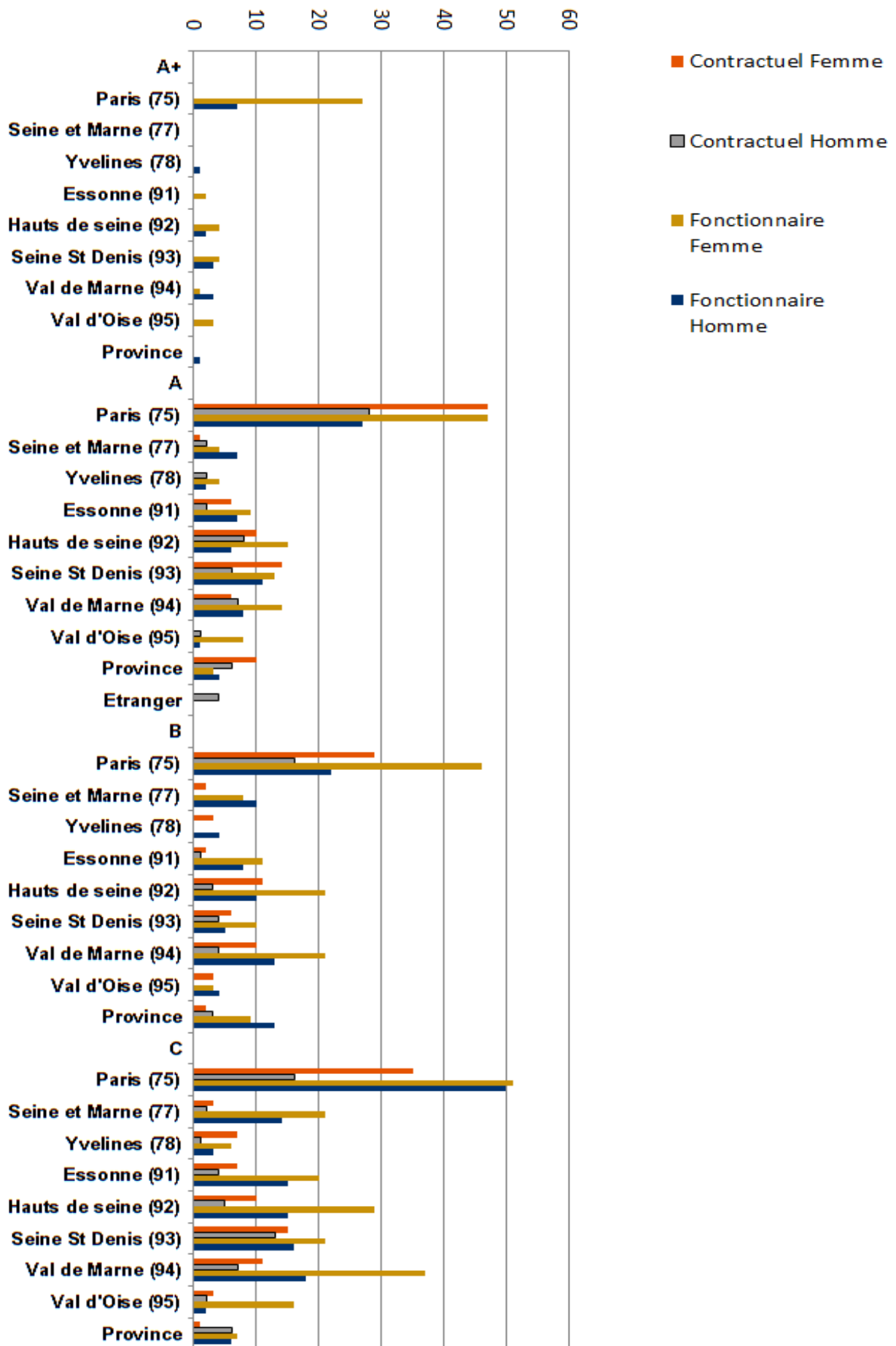
I) Lieux de résidence des agents au 31 décembre 2017

A - Lieux de résidence du personnel BIATSS au 31 décembre 2017

Catégorie/Lieu de résidence (*)	BIATSS						TOTAL	% répartition	Rappel effectifs 2016
	Contractuel		Total Contractuel	Fonctionnaire		Total Fonctionnaire			
	Femme	Homme		Femme	Homme				
A+	0	0	0	41	17	58	58	100%	67
Paris (75)				27	7	34	34	58,6%	36
Seine et Marne (77)								0,0%	1
Yvelines (78)					1	1	1	1,7%	1
Essonne (91)				2		2	2	3,4%	4
Hauts de seine (92)				4	2	6	6	10,3%	7
Seine St Denis (93)				4	3	7	7	12,1%	8
Val de Marne (94)				1	3	4	4	6,9%	6
Val d'Oise (95)				3		3	3	5,2%	2
Province					1	1	1	1,7%	2
Etranger								0,0%	
A	94	66	160	117	72	189	349	100%	322
Paris (75)	47	28	75	47	27	74	149	42,7%	144
Seine et Marne (77)	1	2	3	4	7	11	14	4,0%	11
Yvelines (78)		2	2	4	2	6	8	2,3%	9
Essonne (91)	6	2	8	9	6	15	23	6,6%	19
Hauts de seine (92)	10	8	18	15	6	21	39	11,2%	43
Seine St Denis (93)	14	6	20	13	11	24	44	12,6%	33
Val de Marne (94)	6	7	13	14	8	22	35	10,0%	29
Val d'Oise (95)		1	1	8	1	9	10	2,9%	13
Province	10	6	16	3	4	7	23	6,6%	17
Etranger		4	4				4	1,1%	4
B	68	31	99	129	89	218	317	100%	300
Paris (75)	29	16	45	46	22	68	113	35,6%	95
Seine et Marne (77)	2		2	8	10	18	20	6,3%	19
Yvelines (78)	3		3		4	4	7	2,2%	8
Essonne (91)	2	1	3	11	8	19	22	6,9%	21
Hauts de seine (92)	11	3	14	21	10	31	45	14,2%	49
Seine St Denis (93)	6	4	10	10	5	15	25	7,9%	26
Val de Marne (94)	10	4	14	21	13	34	48	15,1%	45
Val d'Oise (95)	3		3	3	4	7	10	3,2%	13
Province	2	3	5	9	13	22	27	8,5%	24
C	92	56	148	208	139	347	495	100%	511
Paris (75)	35	16	51	51	50	101	152	30,7%	165
Seine et Marne (77)	3	2	5	21	14	35	40	8,1%	42
Yvelines (78)	7	1	8	6	3	9	17	3,4%	13
Essonne (91)	7	4	11	20	15	35	46	9,3%	50
Hauts de seine (92)	10	5	15	29	15	44	59	11,9%	55
Seine St Denis (93)	15	13	28	21	16	37	65	13,1%	64
Val de Marne (94)	11	7	18	37	18	55	73	14,7%	75
Val d'Oise (95)	3	2	5	16	2	18	23	4,6%	24
Province	1	6	7	7	6	13	20	4,0%	23
TOTAL BIATSS	254	153	407	495	317	812	1 219	100%	1 200
Paris (75)	111	60	171	171	106	277	448	36,8%	440
Seine et Marne (77)	6	4	10	33	31	64	74	6,1%	73
Yvelines (78)	10	3	13	10	10	20	33	2,7%	31
Essonne (91)	15	7	22	42	29	71	93	7,6%	94
Hauts de seine (92)	31	16	47	69	33	102	149	12,2%	154
Seine St Denis (93)	35	23	58	48	35	83	141	11,6%	131
Val de Marne (94)	27	18	45	73	42	115	160	13,1%	155
Val d'Oise (95)	6	3	9	30	7	37	46	3,8%	52
Province	13	15	28	19	24	43	71	5,8%	66
Etranger		4	4				4	0,3%	4
TOTAL	254	153	407	495	317	812	1 219	100,0%	1 200

Source : Extraction BO Siham Mai 2018

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



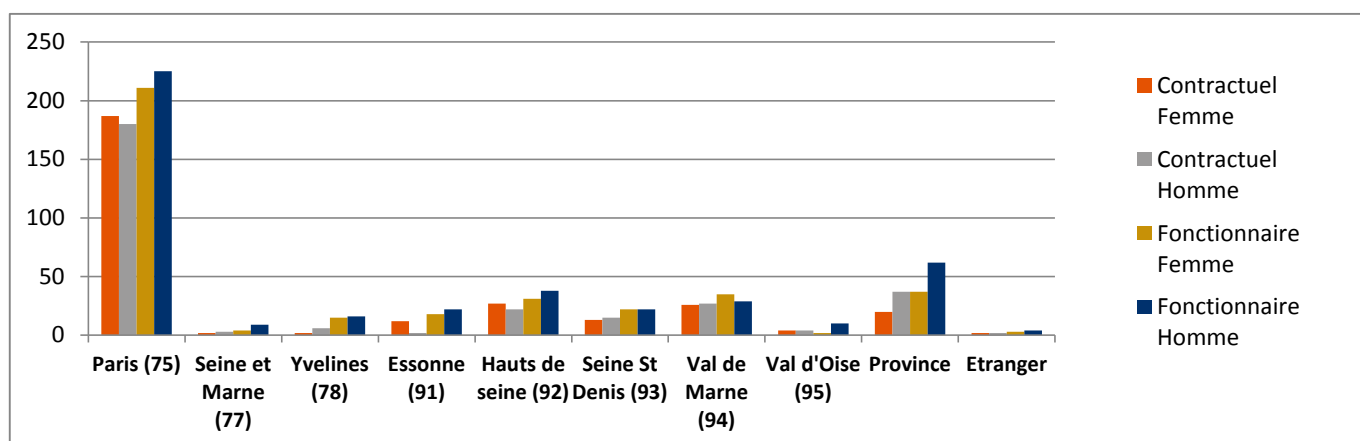
B - Lieux de résidence du personnel Enseignants au 31 décembre 2017

Lieu de résidence (*)	Enseignants						TOTAL	% répartition	Rappel effectif 2016
	Contractuel		Total Contractuel	Fonctionnaire		Total Fonctionnaire			
	Femme	Homme		Femme	Homme				
Paris (75)	187	180	367	211	225	436	803	57,0%	827
Seine et Marne (77)	2	3	5	4	9	13	18	1,3%	20
Yvelines (78)	2	6	8	15	16	31	39	2,8%	36
Essonne (91)	12	2	14	18	22	40	54	3,8%	49
Hauts de seine (92)	27	22	49	31	38	69	118	8,4%	127
Seine St Denis (93)	13	15	28	22	22	44	72	5,1%	68
Val de Marne (94)	26	27	53	35	29	64	117	8,3%	108
Val d'Oise (95)	4	4	8	2	10	12	20	1,4%	18
Province	20	37	57	37	62	99	156	11,1%	144
Etranger	2	2	4	3	4	7	11	0,8%	17
TOTAL	295	298	593	378	437	815	1 408	100,0%	1 414

Source : Extraction BO Siham Mai 2018

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

Effectifs par lieu de résidence



II) Diplômes des agents au 31 décembre 2017

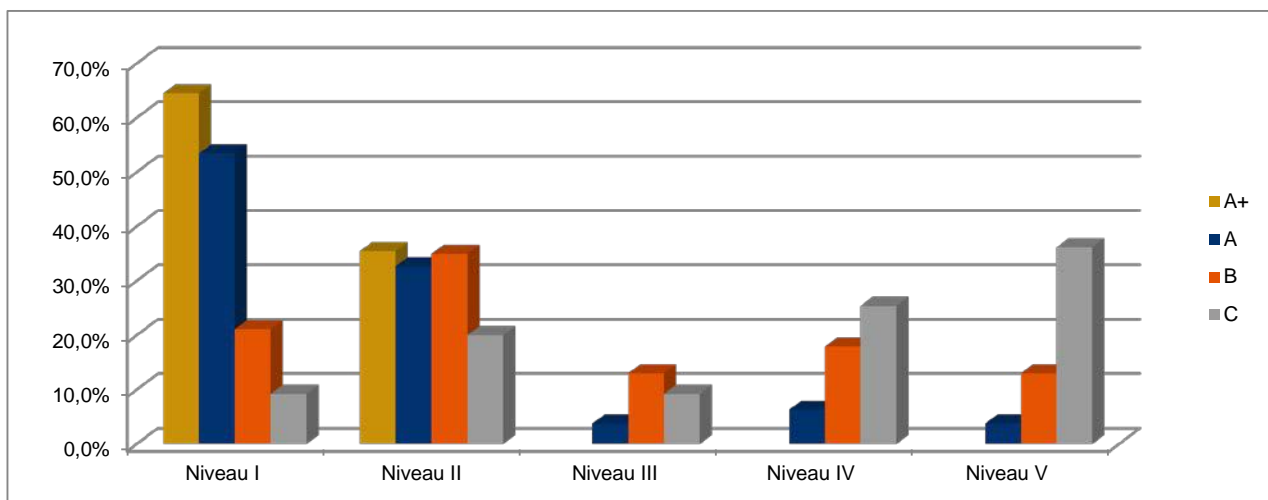
A - Diplômes du personnel BIATSS au 31 décembre 2017

Catégorie/Niveau de diplôme (*)	BIATSS						TOTAL	% répartition	Rappel effectifs 2016
	Contractuel			Fonctionnaire					
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total			
A+	0	0	0	21	10	31	31	100%	45
Niveau I (3ème cycle, supérieur à maîtrise)				11	9	20	20	64,5%	28
Niveau II (licence ou maîtrise)				10	1	11	11	35,5%	16
Niveau III (DUT, BTS, 1er cycle de l'ens.sup.)							0	0,0%	1
A	13	10	23	84	52	136	159	100%	157
Niveau I (3ème cycle, supérieur à maîtrise)	11	10	21	41	23	64	85	53,5%	87
Niveau II (licence ou maîtrise)	2		2	28	22	50	52	32,7%	62
Niveau III (DUT, BTS, 1er cycle de l'ens.sup.)				5	1	6	6	3,8%	8
Niveau IV (BP, BT, bac, bac pro, bac techno)				6	4	10	10	6,3%	11
Niveau V (BEP,CAP,1er degré CFPA, DN brevets)				4	2	6	6	3,8%	5
B	1	1	2	73	48	121	123	100%	94
Niveau I (3ème cycle, supérieur à maîtrise)				15	11	26	26	21,1%	29
Niveau II (licence ou maîtrise)		1	1	33	9	42	43	35,0%	44
Niveau III (DUT, BTS, 1er cycle de l'ens.sup.)				10	6	16	16	13,0%	21
Niveau IV (BP, BT, bac, bac pro, bac techno)				10	12	22	22	17,9%	26
Niveau V (BEP,CAP,1er degré CFPA, DN brevets)	1		1	5	10	15	16	13,0%	21
C	4	1	5	76	49	125	130	100%	65
Niveau I (3ème cycle, supérieur à maîtrise)		1	1	6	5	11	12	9,2%	17
Niveau II (licence ou maîtrise)	2		2	15	9	24	26	20,0%	31
Niveau III (DUT, BTS, 1er cycle de l'ens.sup.)	1		1	7	4	11	12	9,2%	17
Niveau IV (BP, BT, bac, bac pro, bac techno)				20	13	33	33	25,4%	41
Niveau V (BEP,CAP,1er degré CFPA, DN brevets)	1		1	28	18	46	47	36,2%	62
TOTAL	18	12	30	254	159	413	443	100%	527

Source : Extraction BO Siham Mai 2018

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

Effectifs en % par niveau de diplôme



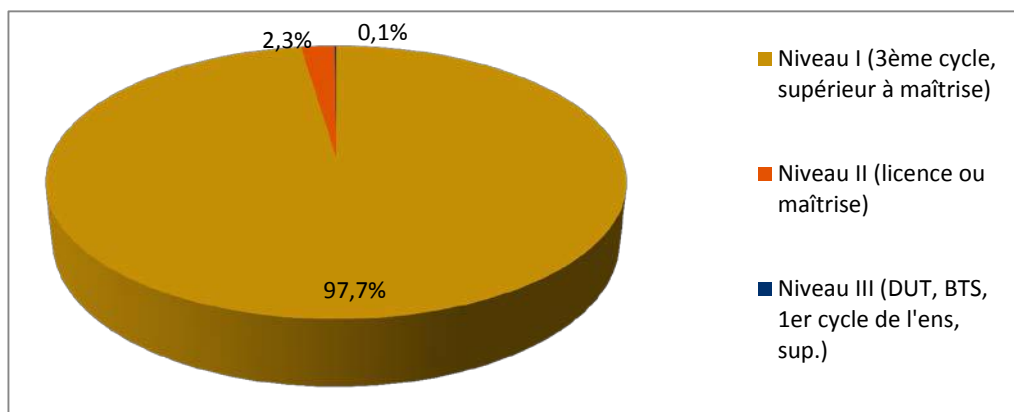
B - Diplômes du personnel Enseignants au 31 décembre 2017

Catégorie/Niveau de diplôme (*)	ENSEIGNANT						TOTAL	% répartition	Rappel effectifs 2016
	Contractuel			Fonctionnaire					
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total			
Niveau I (3ème cycle, supérieur à maîtrise)	217	234	451	337	382	719	1170	97,7%	1211
Niveau II (licence ou maîtrise)		1	1	12	14	26	27	2,3%	44
Niveau III (DUT, BTS, 1er cycle de l'ens, sup.)					1	1	1	0,1%	
TOTAL	217	235	452	349	397	746	1198	100%	1255

Source : Extraction BO Siham Mai 2018

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

Effectifs en % par niveau de diplôme



REPARTITION DANS LES STRUCTURES DE L'UNIVERSITE au 31 décembre 2017

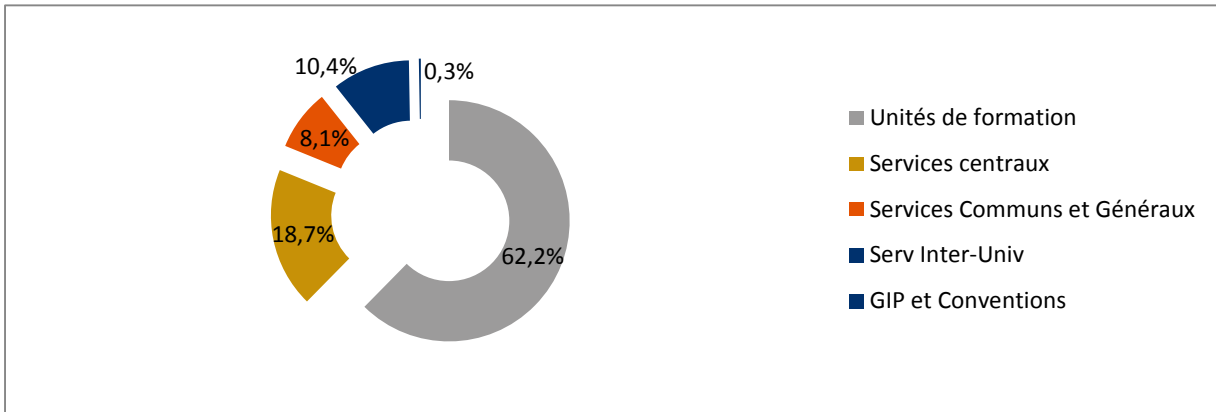
I) SYNTHÈSE DES EFFECTIFS PHYSIQUES

Structures (*)	BIATSS			ENSEIGNANTS			Total général	%	Rappels 2016
	Fonctionnaires	Contractuels	Total	Fonctionnaires	Contractuels	Total			
Unités de formation	195	149	344	719	571	1290	1634	62,2%	1627
UFR 02	24	15	39	83	86	169	208	7,9%	207
UFR 03	15	11	26	66	63	129	155	5,9%	148
UFR 04	15	8	23	54	34	88	111	4,2%	114
UFR 06	17	9	26	58	24	82	108	4,1%	110
UFR 08	15	7	22	45	36	81	103	3,9%	101
UFR 09	24	14	38	105	82	187	225	8,6%	228
UFR 10	7	3	10	45	46	91	101	3,8%	102
UFR 11	8	4	12	29	26	55	67	2,5%	69
UFR 27	5	6	11	42	27	69	80	3,0%	78
EDS	48	55	103	160	140	300	403	15,3%	400
IDUP	2		2	7	2	9	11	0,4%	11
IEDES	6	7	13	9	3	12	25	1,0%	25
IREST	3	7	10	7		7	17	0,6%	17
ISST	6	3	9	9	2	11	20	0,8%	17
Services centraux	324	167	491	1		1	492	18,7%	491
Présidence	4	11	15				15	0,6%	8
DGS	6	3	9				9	0,3%	8
Agence Comptable	19	11	30				30	1,1%	30
Administration des sites PMF/MSE	44	10	54				54	2,1%	52
DAFB	11	6	17				17	0,6%	16
DAJI	3	4	7				7	0,3%	8
DEVE	28	16	44				44	1,7%	49
DIREVAL dont Labex	14	43	57				57	2,2%	63
DL	49	6	55				55	2,1%	61
DPEIP	16	1	17				17	0,6%	17
DPI	28	4	32				32	1,2%	31
DPSE	7	8	15				15	0,6%	13
DRH	37	17	54				54	2,1%	52
DRI	9	16	25				25	1,0%	22
DSIUN	49	11	60	1		1	61	2,3%	61
Services Communs et Généraux	79	37	116	84	14	98	214	8,1%	204
FCPS	17	18	35	4	1	5	40	1,5%	32
SCD	51	17	68				68	2,6%	66
UEFAPS	4	1	5	21		21	26	1,0%	27
Dép. langues	7	1	8	59	13	72	80	3,0%	79
Serv Inter-Univ	205	51	256	10	7	17	273	10,4%	277
BIBLIO CUJAS	73	24	97	1		1	98	3,7%	102
BIBLIO SORBONNE	120	17	137				137	5,2%	134
CAVEJ	11	6	17	9	7	16	33	1,3%	35
UNPldf	1	4	5				5	0,2%	6
GIP et Conventions	4	3	7				7	0,3%	8
GRIDAUH	1	1	2				2	0,1%	2
UNJF	1	1	2				2	0,1%	2
heSam Université								0,0%	1
Condorcet	2	1	3				3	0,1%	3
UP1 (**)	5		5	1	2	3	8	0,3%	7
Total général	812	407	1219	815	594	1409	2628	100,0%	2614

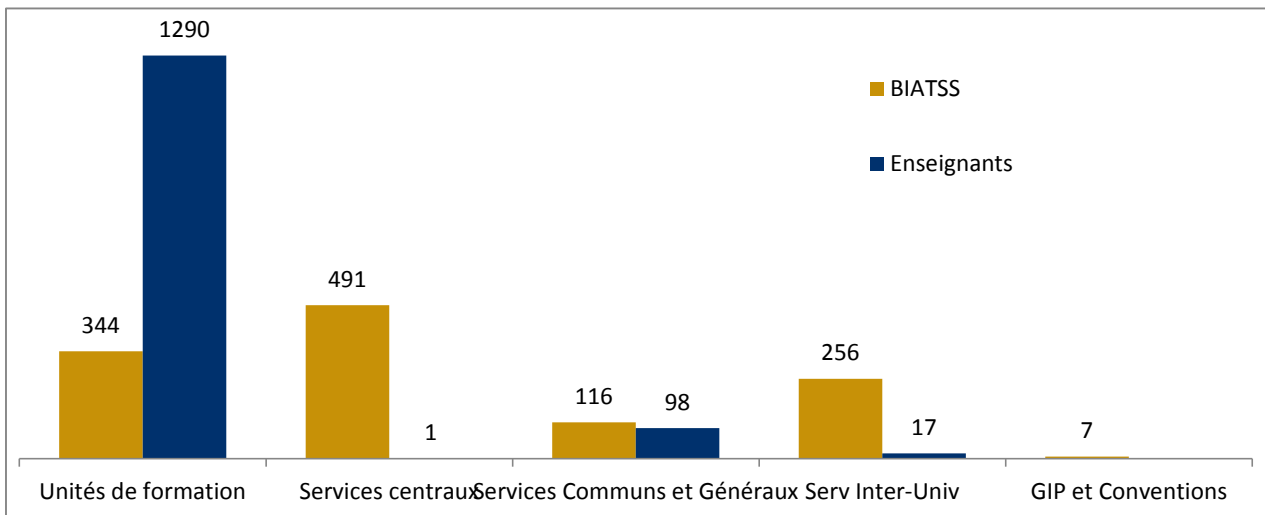
(*) les effectifs des laboratoires et écoles doctorales sont intégrés à leurs UFR respectives.

(**) Les 8 agents affectés à "UP1" sont 3 agents en Congé Longue Durée (CLD) et 5 agents en cours d'affectation.

Répartition des effectifs en % par structure



Répartition des effectifs par structure



II) Personnels BIATSS

Structures (1)	Fonctionnaires						Contractuels					Total général		Rappels Effectifs 2016
	A+	A	B	C	Total	% (*)	A	B	C	Total	% (**)	Effectif	% (***)	
Unités de formation	3	45	58	89	195	56,7%	54	38	57	149	43%	344	28,2%	334
UFR 02	1	5	6	12	24	61,5%	6	6	3	15	38%	39	3,2%	38
UFR 03	1	2	5	7	15	57,7%	4	2	5	11	42%	26	2,1%	23
UFR 04		2	4	9	15	65,2%	1	2	5	8	35%	23	1,9%	24
UFR 06		3	5	9	17	65,4%	1	3	5	9	35%	26	2,1%	23
UFR 08		3	2	10	15	68,2%	4	1	2	7	32%	22	1,8%	19
UFR 09	1	9	10	4	24	63,2%	8	3	3	14	37%	38	3,1%	45
UFR 10		3	2	2	7	70,0%	1	1	1	3	30%	10	0,8%	11
UFR 11		4	2	2	8	66,7%	1		3	4	33%	12	1,0%	12
UFR 27		1	1	3	5	45,5%	1	3	2	6	55%	11	0,9%	10
EDS		11	17	20	48	46,6%	18	14	23	55	53%	103	8,4%	99
IDUP			1	1	2	100%					0%	2	0,2%	3
IEDES			2	4	6	46,2%	4	1	2	7	54%	13	1,1%	13
IREST			1	2	3	30,0%	5		2	7	70%	10	0,8%	8
ISST		2		4	6	66,7%		2	1	3	33%	9	0,7%	6
Services centraux	18	88	82	136	324	66%	87	31	49	167	34%	491	40,3%	490
Présidence		2		2	4	26,7%	9	1	1	11	73%	15	1,2%	8
DGS	4	2			6	66,7%	3			3	33%	9	0,7%	8
Agence Comptable	1	3	2	13	19	63,3%	4	2	5	11	37%	30	2,5%	30
Administration des sites PMF/MSE		2	16	26	44	81,5%		3	7	10	19%	54	4,4%	52
DAFB		4	3	4	11	64,7%	4	1	1	6	35%	17	1,4%	16
DAJI		3			3	42,9%	4			4	57%	7	0,6%	8
DEVE		12	6	10	28	63,6%		3	13	16	36%	44	3,6%	49
DIREVAL dont Labex		5	3	6	14	24,6%	38	2	3	43	75%	57	4,7%	63
DL	1	2	3	43	49	89,1%	1		5	6	11%	55	4,5%	61
DPEIP	2	10	1	3	16	94,1%	1			1	6%	17	1,4%	17
DPI	1	4	11	12	28	87,5%		1	3	4	13%	32	2,6%	31
DPSE	1	1	3	2	7	46,7%			8	8	53%	15	1,2%	13
DRH	1	8	18	10	37	68,5%	8	8	1	17	31%	54	4,4%	52
DRI		3	3	3	9	36,0%	9	6	1	16	64%	25	2,1%	22
DSIUN	7	27	13	2	49	81,7%	6	4	1	11	18%	60	4,9%	60
Services Communs et Généraux	9	17	22	31	79	68,1%	7	17	13	37	32%	116	9,5%	106
FCPS		7	4	6	17	48,6%	4	11	3	18	51%	35	2,9%	26
SCD	9	9	15	18	51	75%	3	6	8	17	25%	68	5,6%	66
UEFAPS		1	1	2	4	80%			1	1	20%	5	0,4%	6
Dép. langues			2	5	7	87,5%			1	1	13%	8	0,7%	8
Services Inter-Universitaires	37	24	54	90	205	80,1%	9	13	29	51	20%	256	21%	256
BIBLIO CUJAS	14	8	19	32	73	75,3%	1	1	22	24	25%	97	8%	100
BIBLIO SORBONNE	23	12	33	52	120	87,6%	3	11	3	17	12%	137	11,2%	134
CAVEJ		4	1	6	11	64,7%	2		4	6	35%	17	1,4%	16
UNPIdf			1		1	20%	3	1		4	80%	5	0,4%	6
GIP et Conventions	2	2			4	57,1%	2	1		3	43%	7	0,6%	8
GRIDAUH		1			1	50%	1			1	50%	2	0,2%	2
UNJF		1			1	50%		1		1	50%	2	0,2%	2
heSam Université														1
Condorcet	2				2	66,7%	1			1	33%	3	0,2%	3
UP1(****)		2	2	1	5							5		
Total général	69	178	218	347	812	66,6%	159	100	148	407	33%	1219	100%	1200

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

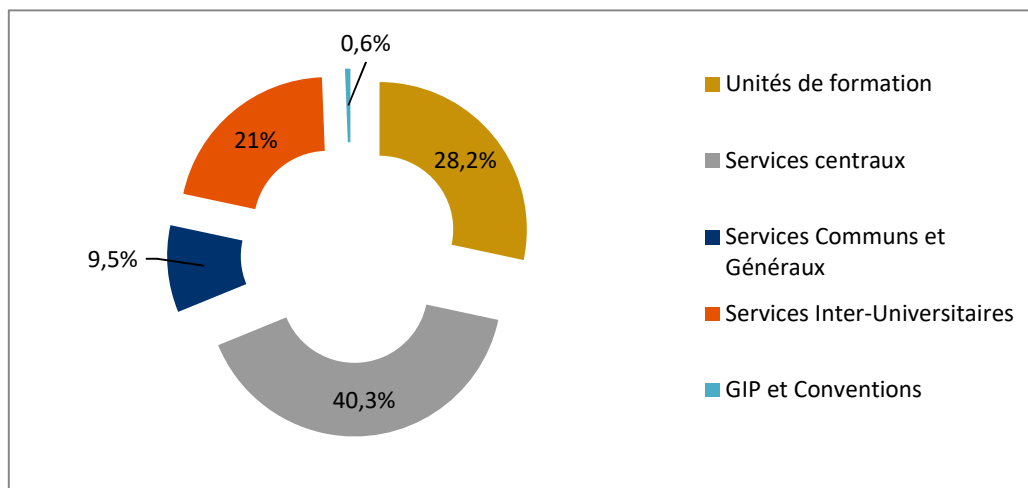
(*) % de personnels fonctionnaires au sein de la structure

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

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

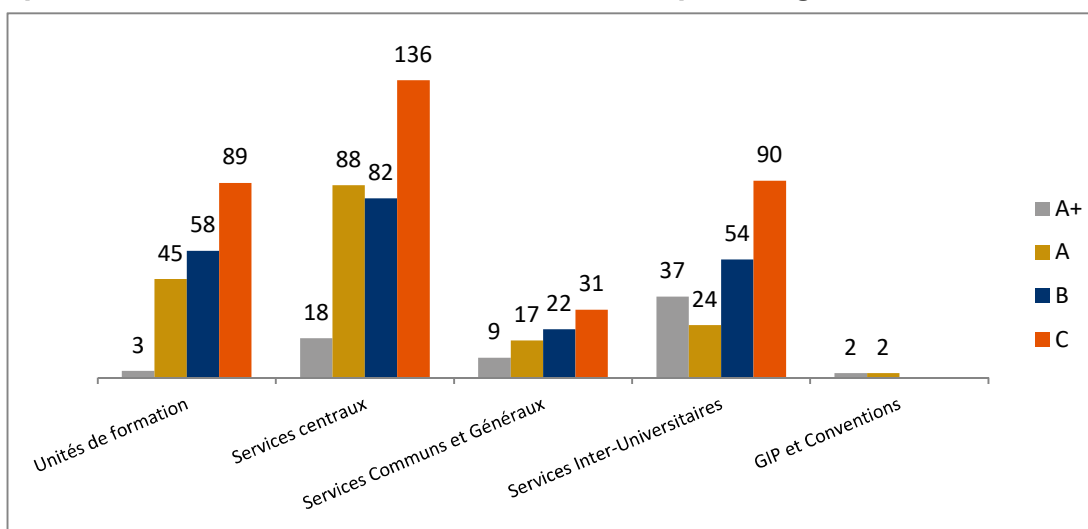
(****) Agents en congé longue durée ou sans affectation

Répartition des effectifs BIATSS en %



40,2% des effectifs BIATSS sont affectés sans les Services Centraux et 28,2% au sein des unités de formation.

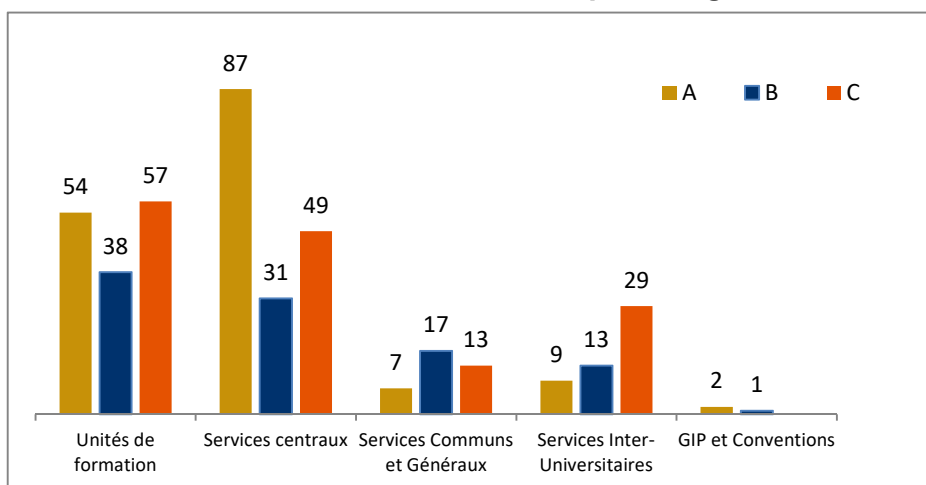
Répartition des effectifs BIATSS fonctionnaires par catégorie



Les Services Centraux accueillent 39,9 % des personnels BIATSS fonctionnaires.

66% des personnels affectés dans les Services Centraux sont des agents fonctionnaires et 34 % des agents contractuels

Répartition des effectifs BIATSS contractuels par catégorie



Pour les personnels BIATSS contractuels, 41% sont affectés dans les Services Centraux.

III) Personnels enseignants

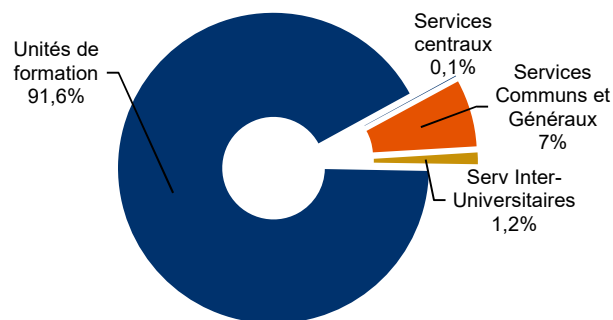
Structures (**)	Fonctionnaires				Contractuels					Total général	%	Rappels Effectifs 2016
	Enseignants 2nd degré	Enseignants chercheurs			PAST/MAST	ATER	Doctorant	Autre (*)	Total			
		PR	MCF	Total								
Unités de formation	35	285	399	719	47	173	348	3	571	1290	91,6%	1293
UFR 02	5	33	45	83	4	21	60	1	86	169	12,0%	169
UFR 03	3	22	41	66	5	14	44		63	129	9,2%	125
UFR 04	5	18	31	54	8	12	14		34	88	6,2%	90
UFR 06	4	17	37	58	3	13	8		24	82	5,8%	87
UFR 08	1	19	25	45	5	6	25		36	81	5,7%	82
UFR 09	7	34	64	105	5	19	58		82	187	13,3%	183
UFR 10		21	24	45		12	33	1	46	91	6,5%	91
UFR 11	1	13	15	29	1	8	17		26	55	3,9%	57
UFR 27	1	14	27	42	4	9	13	1	27	69	4,9%	68
EDS	7	85	68	160	12	52	76		140	300	21,3%	301
IDUP		3	4	7		2			2	9	0,6%	8
IEDES		3	6	9		3			3	12	0,9%	12
IREST	1	1	5	7						7	0,5%	9
ISST		2	7	9		2			2	11	0,8%	11
Services centraux	1			1						1	0,1%	1
DSIUN	1			1						1	0,1%	1
Services Communs et Généraux	56		28	84	1	9		4	14	98	7,0%	98
FCPS	2		2	4	1				1	5	0,4%	6
UEFAPS	21			21					0	21	1,5%	21
Dép. langues	33		26	59		9		4	13	72	5,1%	71
Serv Inter-Univ	1	1	8	10		7			7	17	1,2%	20
BIBLIO CUJAS	1			1						1	0,1%	2
CAVEJ		1	8	9		7			7	16	1,1%	19
UP1 (***)	1			1		2			2	3	0,2%	1
Total général	94	286	435	815	48	191	348	7	594	1409	100%	1414

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

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

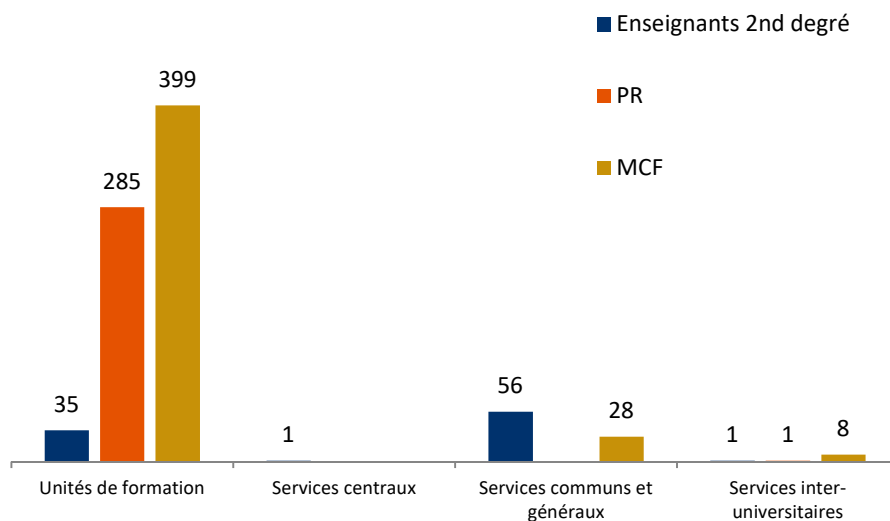
(***) Agents en congé longue durée ou sans affectation

Répartition des effectifs enseignants par structure en %



91,6% des effectifs enseignants sont affectés au sein des UFR de l'université Paris 1.

Répartition des effectifs enseignants fonctionnaires par structure et filière



Pour les personnels enseignants fonctionnaires, 88,2% des effectifs sont affectés au sein des UFR de l'université.

Répartition des effectifs enseignants contractuels par structure et type de contrat



Les UFR de l'université Paris 1 accueillent 96,1% des effectifs des personnels enseignants contractuels.

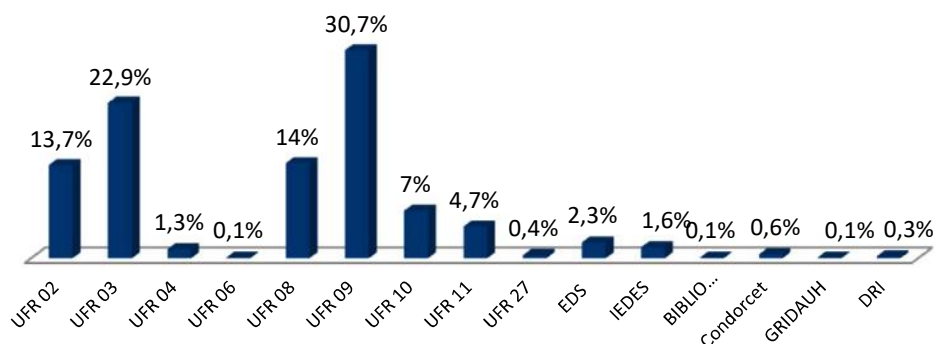
IV) Personnels hébergés

Structure d'accueil (*)/Organisme de rattachement	CNRS	INRA	INRAP	INSERM	IRD	autres EPSCP**	TOTAL	%	Rappel 2016
UFR 02	61	10			2	21	94	13,7%	65
UFR 03	91	1	49			16	157	22,9%	161
UFR 04	8					1	9	1,3%	10
UFR 06						1	1	0,1%	3
UFR 08	64		5		16	11	96	14%	132
UFR 09	161		1		2	46	210	30,7%	206
UFR 10	45					3	48	7%	49
UFR 11	29	1		1		1	32	4,7%	28
UFR 27	1					2	3	0,4%	4
EDS	13	1				2	16	2,3%	16
IEDES	1				10		11	1,6%	15
BIBLIO SORBONNE						1	1	0,1%	0
Condorcet						4	4	0,6%	0
GRIDAUH						1	1	0,1%	0
DRI						2	2	0,3%	2
TOTAL	474	13	55	1	30	112	685	100,0%	691

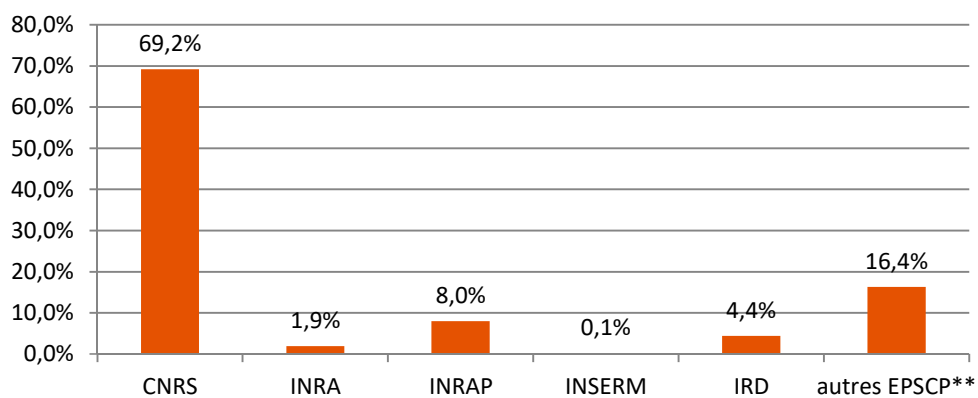
(*) les laboratoires de recherche accueillant les personnels hébergés sont répartis par UFR

(**) : autres universités

Effectifs des personnels hébergés à l'Université Panthon Sorbonne (1%)



Organismes de rattachement des personnels hébergés en %

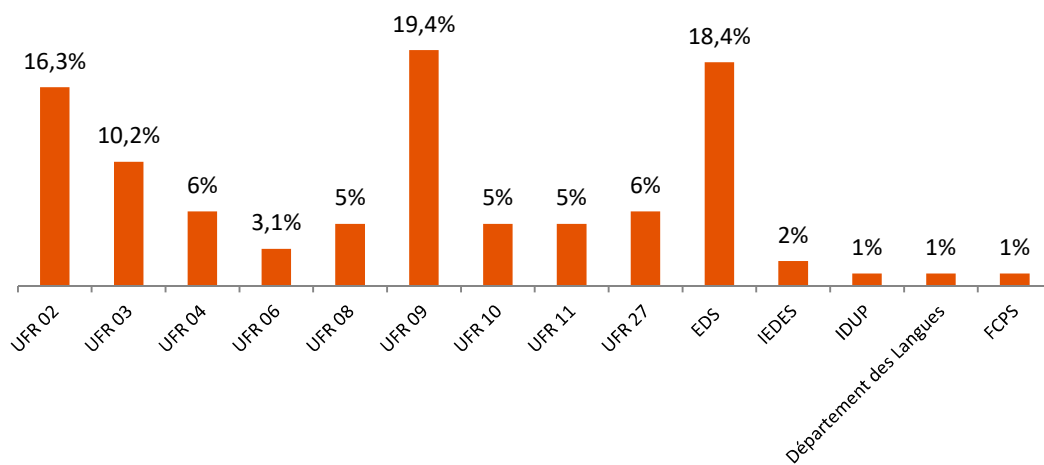


V) Personnels émérites

Structure d'accueil	TOTAL	%
UFR 02	16	16,3%
UFR 03	10	10,2%
UFR 04	6	6%
UFR 06	3	3,1%
UFR 08	5	5%
UFR 09	19	19,4%
UFR 10	5	5%
UFR 11	5	5%
UFR 27	6	6%
EDS	18	18,4%
IEDES	2	2%
IDUP	1	1%
Département des Langues	1	1%
FCPS	1	1%
TOTAL	98	100%

Source Siham via BO

Organismes de rattachement des personnels émérites en %



EMPLOIS

NOTIONS DE BASE SUR LES EMPLOIS ET LES EFFECTIFS

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

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

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

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

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

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

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

L'agent affecté à Paris 1 peut être :

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

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

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

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

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

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

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

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

I) Rappel du plafond ministériel d'emplois (BR 1 - 2017)

			(A)	(B)	(C) = (A) + (B)	
			Emplois sous plafond Etat	Emplois financés sur ressources propres	Global	
			En ETPT	En ETPT		
Catégories d'emplois	Nature des emplois					
	Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	Permanents	Titulaires	814		814
			CDI	-	-	-
		Non permanents	CDD	461	46	506
S/total EC			1 275	46	1 320	
Elèves fonctionnaires stagiaires des ENS			-		-	
BIATSS	Permanents	Titulaires	780		780	
		CDI	57	12	69	
	Non permanents	CDD	191	101	292	
		S/total Biatss		1 028	113	1 141
Totaux			2 302	159	2 461	
					Plafond global des emplois voté par le CA	
Rappel du plafond des emplois fixé par l'Etat			2 387			

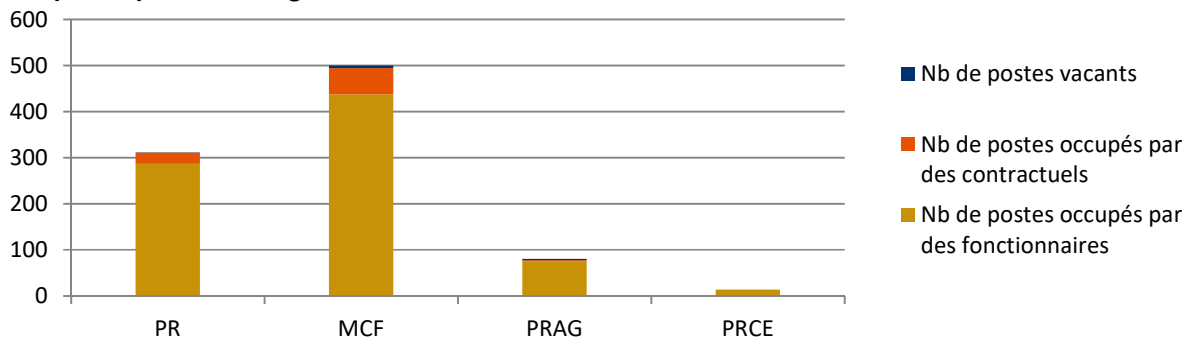
II) Occupations et vacances de postes au 31/12/2017

A - Occupations des postes

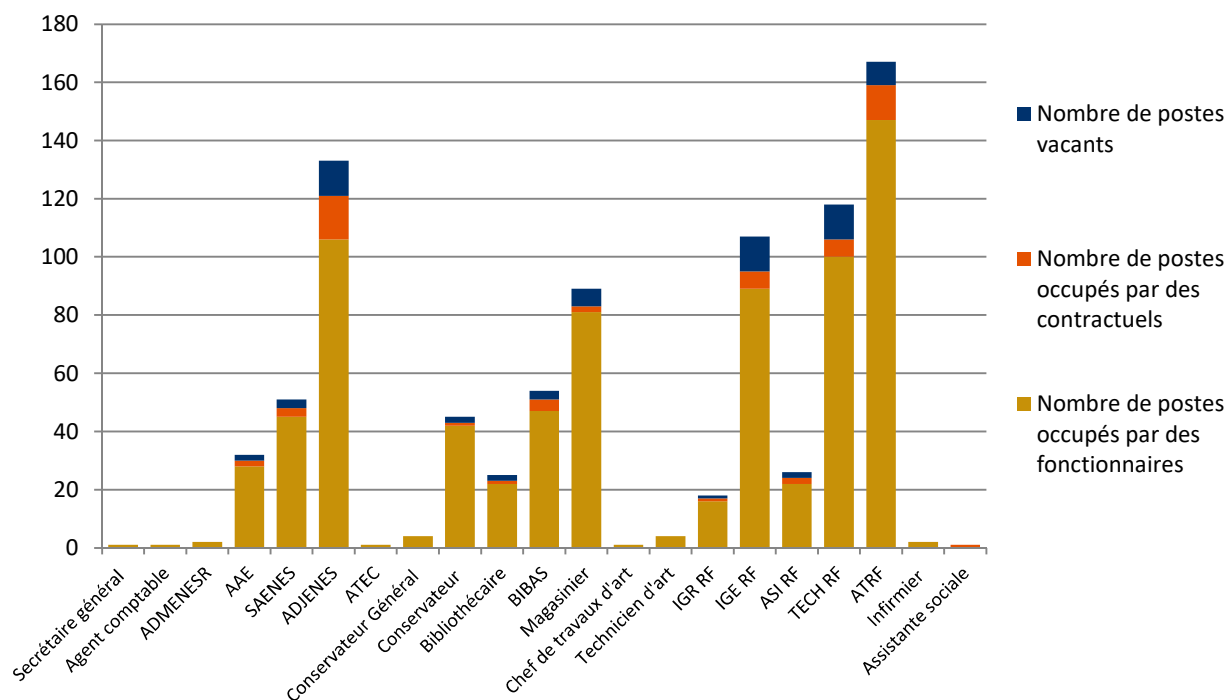
Catégorie d'emploi	Nb de postes total	Nb de postes occupés par des fonctionnaires	Nb de postes occupés par des contractuels	Nb de postes vacants	Rappel nb de postes vacants 2016
Personnels enseignants					
PR	311	286	24	1	1
MCF	497	435	57	5	10
PRAG	70	64	3	3	3
Enseignants du second degré	30	30	0	0	3
Total	908	815	84	9	17
Personnels BIATSS					
Secrétaire général	1	1			
Agent comptable	1	1			
ADMENESR	3	3			1
AAE	32	28	2	2	4
SAENES	54	50	2	2	7
ADJENES	133	105	15	13	5
ATEC	1	1			
Conservateur Général	3	3			
Conservateur	45	44	1		1
Bibliothécaire	25	22	1	2	6
BIBAS	55	52	3		3
Magasinier	89	84	2	3	
Chef de travaux d'art	1	1			
Technicien d'art	4	4			
IGR RF	18	17	1		
IGE RF	108	101	7		8
ASI RF	27	24	2	1	2
TECH RF	120	112	6	2	5
ATRF	170	157	13		5
Infirmier	2	2			
Assistante sociale	1		1		
Total	893	812	56	25	47

Source Siham

Occupation postes enseignants



Occupation postes BIATSS

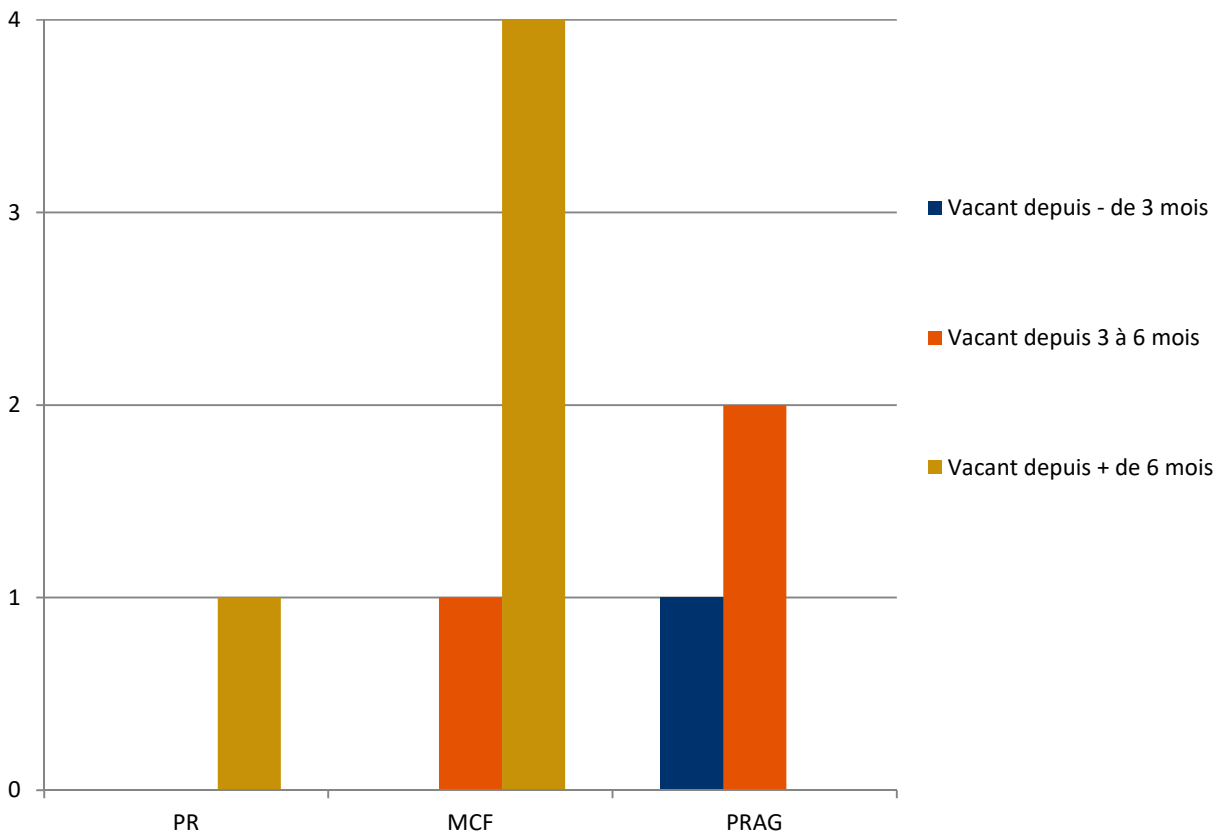


B - Vacances de postes

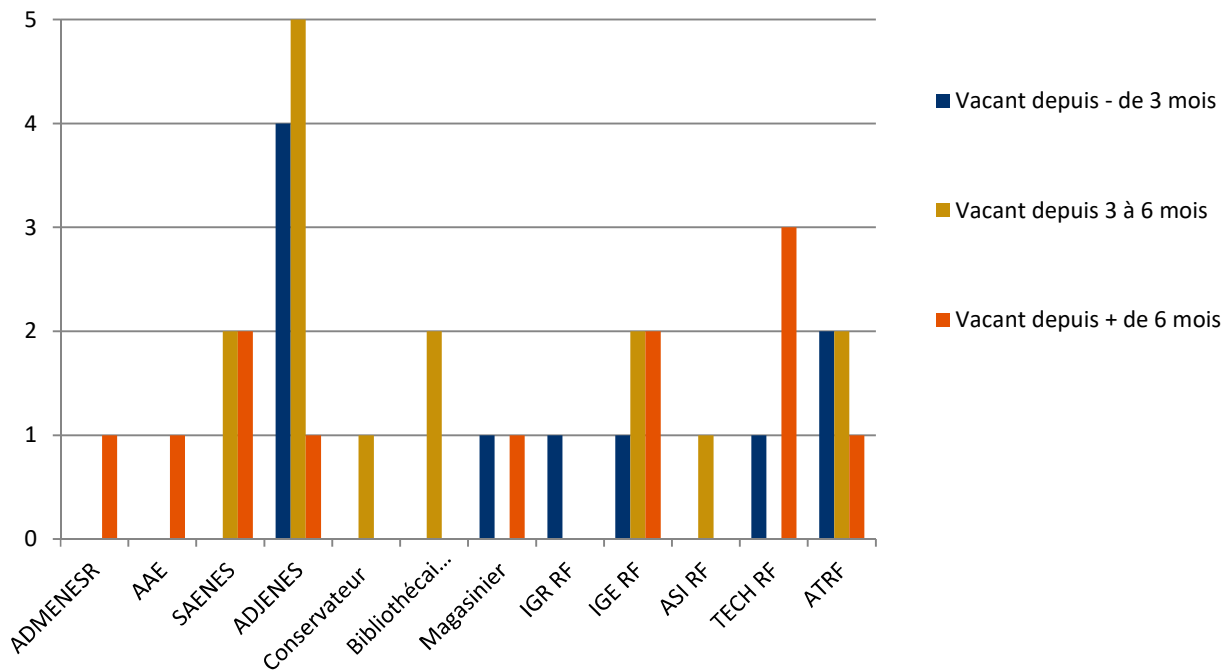
Catégorie d'emploi	Vacant depuis - de 3 mois	Vacant depuis 3 à 6 mois	Vacant depuis + de 6 mois	Total	Rappel Total 2016
Personnels enseignants					
PR			1	1	1
MCF		1	4	5	10
PRAG	1	2		3	3
Enseignants du second degré				0	3
Total	1	3	5	9	17
Personnels BIATSS					
ADMENESR				0	1
AAE			2	2	4
SAENES		1	1	2	7
ADJENES	5	7	1	13	5
Conservateur				0	1
Bibliothécaire		2		2	6
Bibliothécaire assistante				0	3
Magasinier	2		1	3	0
IGR RF				0	0
IGE RF				0	8
ASI RF		1		1	2
TECH RF	1		1	2	5
ATRF				0	5
Total	8	11	6	25	47

Source Siham

Vacances de postes enseignants



Vacances de postes BIATSS





CARRIÈRE ET RÉMUNÉRATIONS

LES RECRUTEMENTS ET LES DÉPARTS

I) Synthèse des arrivées et départs en 2017

Population	Arrivées (1)			Départs (2)			Taux de rotations (%)	Rappel 2016_Taux de rotations (%)
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total		
BIATSS	159	87	246	154	75	229	19,6%	18,7%
Fonctionnaires	45	18	63	57	25	82	9,0%	8,5%
Contractuels	114	69	183	97	50	147	41,1%	40,4%
Enseignants	106	111	217	104	116	220	15,5%	17,1%
Fonctionnaires	17	21	38	19	26	45	5,1%	5,7%
Contractuels	89	90	179	85	90	175	29,6%	32,0%
TOTAL	265	198	463	258	191	449	21,5%	17,8%
Rappel Total 2016	289	163	457	281	200	481		

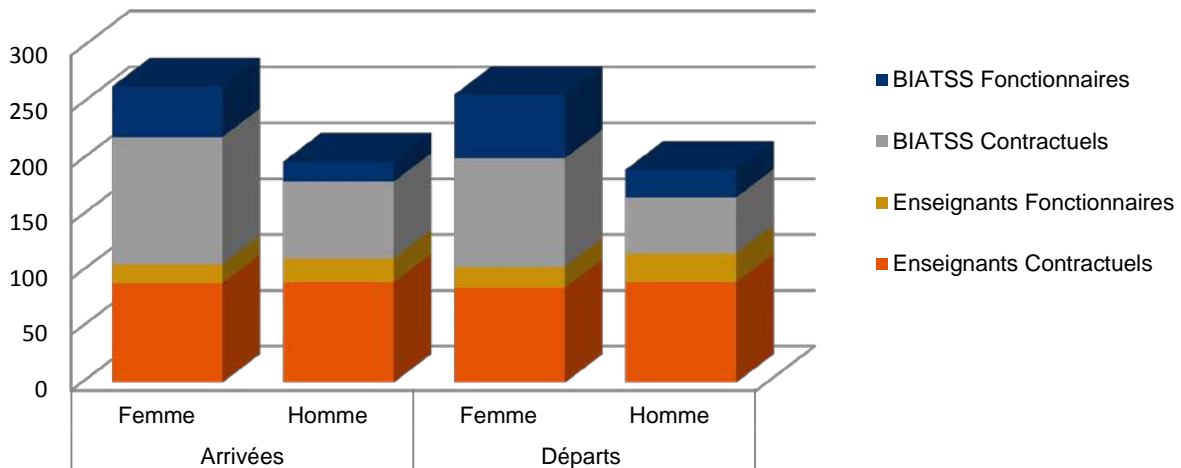
Sources: Siham, Analyses des entrées/sorties 2016 et 2017

(1) concours, mutations, détachements

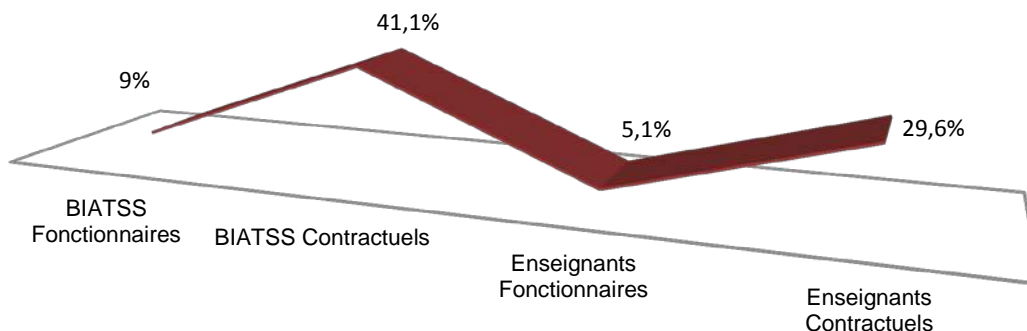
(2) concours, mutations, retraites, autres fins de fonctions

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

Synthèse des arrivées et départs au 31/12/2017



Taux de rotation à l'Université Paris 1 Panthéon Sorbonne au 31/12/2017



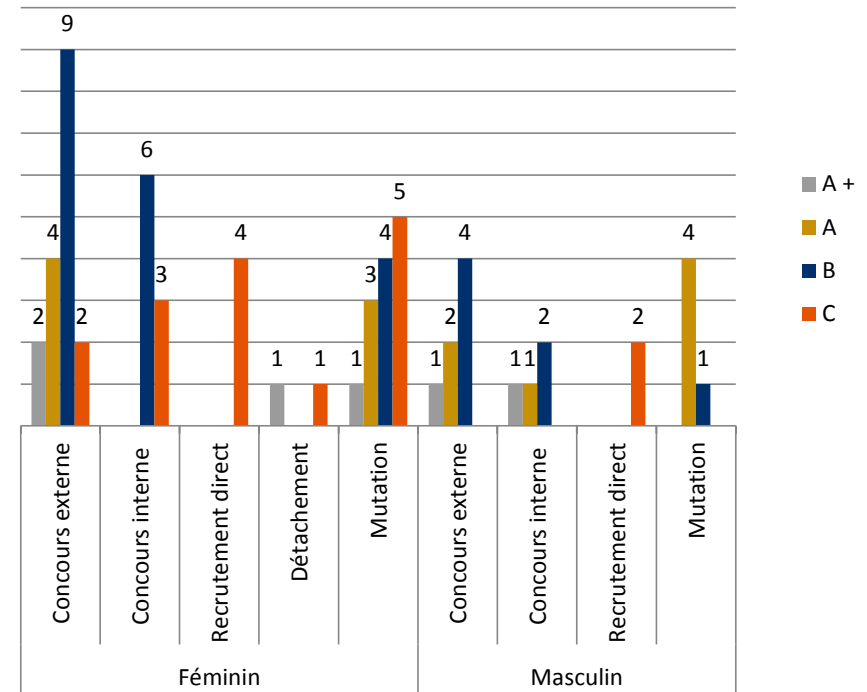
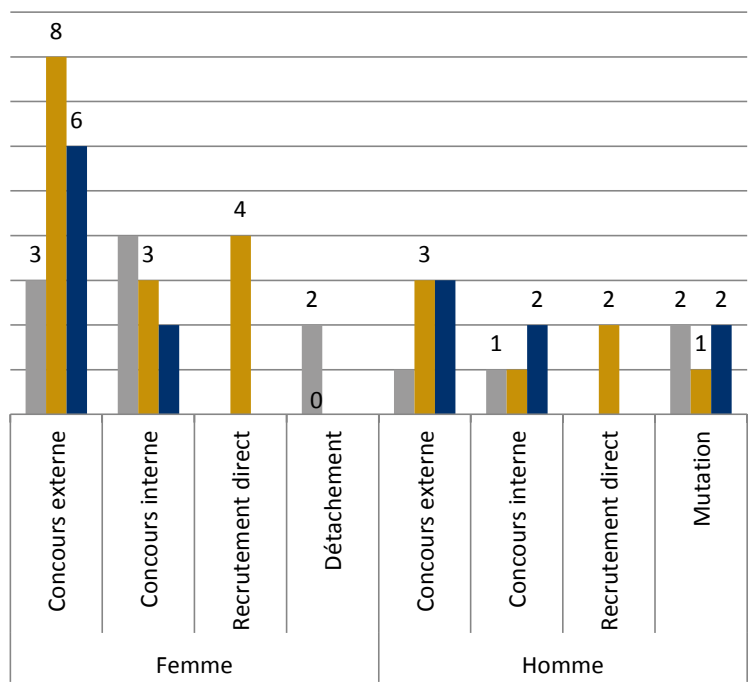
II) PERSONNELS BIATSS

A - Arrivées des BIATSS fonctionnaires

Corps et Catégorie/Voie d'accès	Femme						Homme					Total général	Rappel 2016 Total
	Concours externe	Concours interne	Recrutement direct	Détachement	Mutation	Total	Concours externe	Concours interne	Recrutement direct	Mutation	Total		
AENES	3	4	0	2	3	12	1	1	0	2	4	16	17
A+	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1
ADMENESR	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1
A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	2	5
AAE						0	0	0	0	2	2	2	5
B	2	3	0	0	1	6	1	1	0	0	2	8	3
SAENES	2	3	0	0	1	6	1	1	0	0	2	8	3
C	1	1	0	1	2	5	0	0	0	0	0	5	8
ADJENES	1	1	0	1	2	5	0	0	0	0	0	5	8
Bibliothèque/Musée	8	3	4	0	3	18	3	1	2	1	7	25	22
A+	2	0	0	0	1	3	1	1	0	0	2	5	10
CONSERV GEN. BIBL	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1
CONSV.BIBL	2	0	0	0	0	2	1	1	0	0	2	4	9
A	2	0	0	0	1	3	1	0	0	1	2	5	2
BIBLIOTH.	2	0	0	0	1	3	1	0	0	1	2	5	2
B	3	2	0	0	1	6	1	0	0	0	1	7	8
BIBAS	3	2	0	0	1	6	1	0	0	0	1	7	8
C	1	1	4	0	0	6	0	0	2	0	2	8	2
MAGASINIER	1	1	4	0	0	6	0	0	2	0	2	8	2
ITRF	6	2	0	0	7	15	3	2	0	2	7	22	25
A+	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1
IGR RF	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1
A	2	0	0	0	2	4	0	1	0	1	2	6	13
IGERF	2	0	0	0	2	4	0	0	0	1	1	5	9
ASIRF	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	4
B	4	1	0	0	2	7	2	1	0	1	4	11	7
TECH RF	4	1	0	0	2	7	2	1	0	1	4	11	7
C	0	1	0	0	3	4	0	0	0	0	0	4	4
ATRF	0	1	0	0	3	4	0	0	0	0	0	4	4
Total général	17	9	4	2	13	45	7	4	2	5	18	63	64

Sources:Siham

Répartition des arrivées BIATSS fonctionnaires par filières et par catégories au 31.12.17



En 2017, l'âge moyen de départ en retraite pour les personnels BIATSS fonctionnaires est de 63 et 6 mois



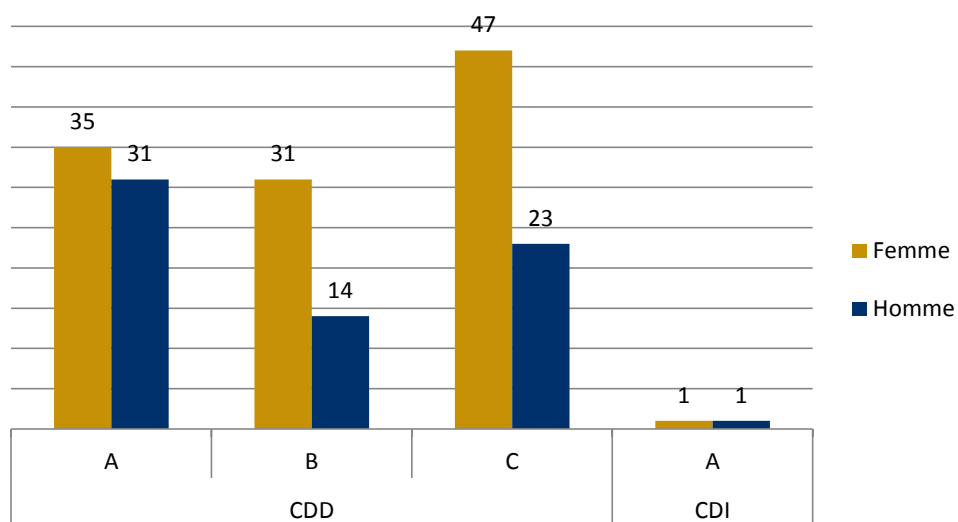
Pour les personnels BIATSS, au niveau national, le pic des départs en retraite se situe à 62 ans.

Source : Bilan social 2015 - 2016

B - Arrivées des BIATSS Contractuels

Type de contrat/Catégorie	Femme	Homme	Total	Rappel 2016_Total
CDD	113	68	181	158
A	35	31	66	
B	31	14	45	
C	47	23	70	
CDI	1	1	2	0
A	1	1	2	
TOTAL	114	69	183	158

Sources: Siham

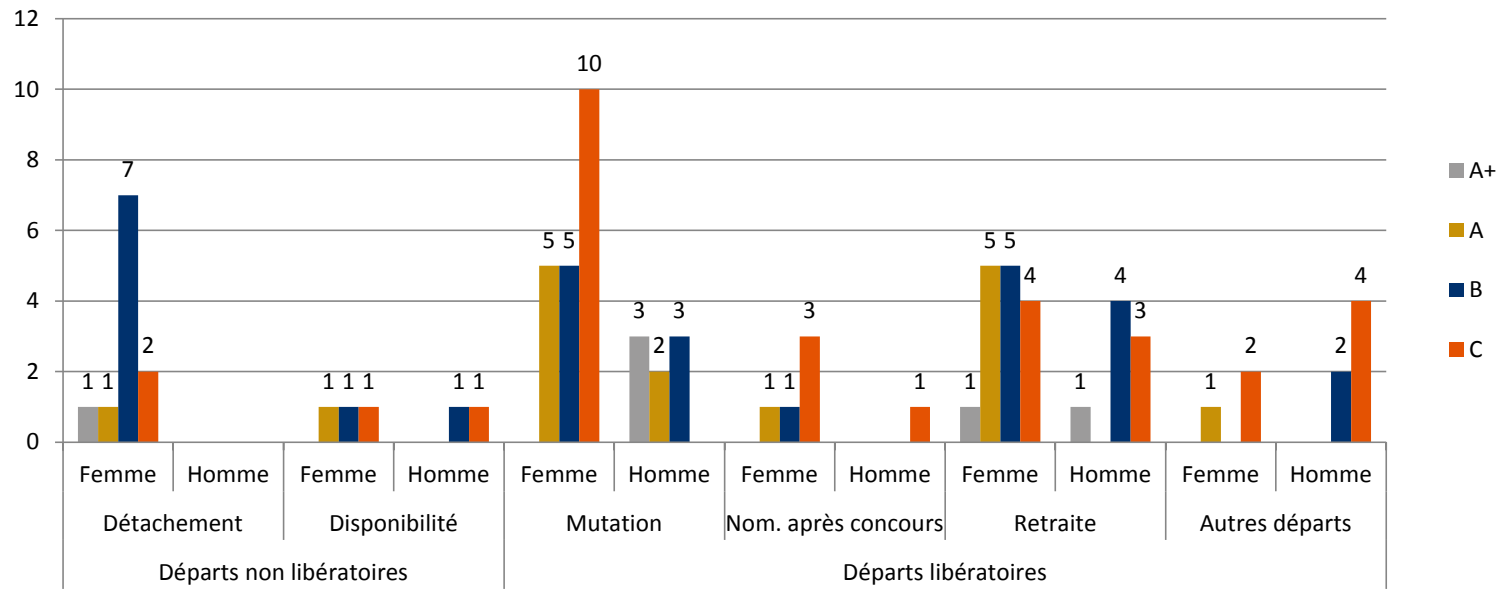
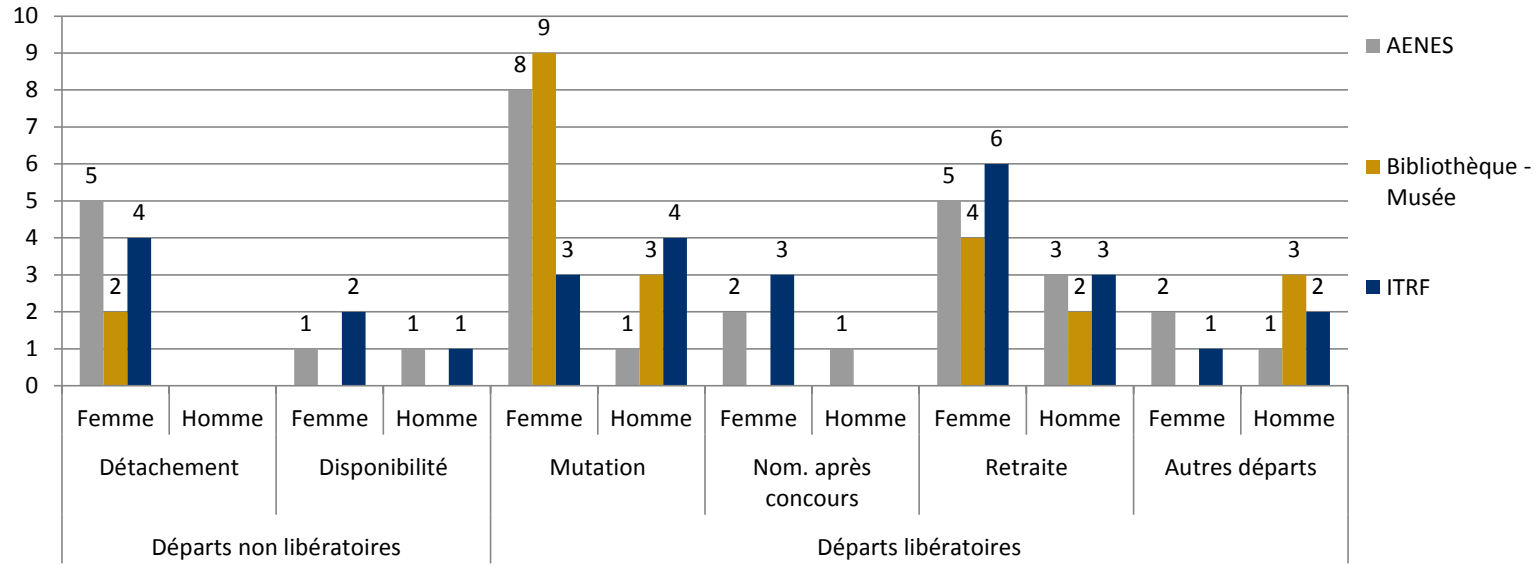


C - Départs des BIATSS Fonctionnaires

Filière, catégorie et corps/Motif de départ	Départs non libératoires					Départs libératoires									Total général
	Détachement		Disponibilité		Total	Mutation		Nom. après concours		Retraite		Autres départs		Total	
	Femme	Homme	Femme	Homme		Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme		
AENES	5	0	1	1	7	8	1	2	1	5	3	2	1	23	30
A+	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
S.G.U.					0										0
A	1	0	0	0	1	2	0	0	0	1	0	0	0	3	4
AAE	1				1	2				1				3	4
B	3	0	0	0	3	0	1	0	0	2	2	0	0	5	8
SAENES	3				3		1			2	2			5	8
C	1	0	1	1	3	6	0	2	1	2	1	2	1	15	18
ADJENES	1		1	1	3	6		2	1	2	1	2	1	15	18
Bibliothèque - Musée	2	0	0	0	2	9	3	0	0	4	2	0	3	21	23
A+	0	0	0	0	0	0	2	0	0	1	1	0	0	4	4
CONSV.BIBL					0		2			1	1			4	4
A	0	0	0	0	0	3	0	0	0	1	0	0	0	4	4
BIBLIOTH.					0	3				1				4	4
B	2	0	0	0	2	3	1	0	0	0	0	0	0	4	6
BIBAS	2				2	3	1							4	6
C	0	0	0	0	0	3	0	0	0	2	1	0	3	9	9
MAGASINIER					0	3				2	1		3	9	9
ITRF	4	0	2	1	7	3	4	3	0	6	3	1	2	22	29
A+	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	2
IGR RF	1				1		1							1	2
A	0	0	1	0	1	0	2	1	0	3	0	1	0	7	8
IGE RF			1		1		2	1		2				5	6
ASI RF					0					1		1		2	2
B	2	0	1	1	4	2	1	1	0	3	2	0	2	11	15
TECH RF	2		1	1	4	2	1	1		3	2		2	11	15
C	1	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	3	4
ATRF	1				1	1		1			1			3	4
Total général	11	0	3	2	16	20	8	5	1	15	8	3	6	66	82

Sources:Siham

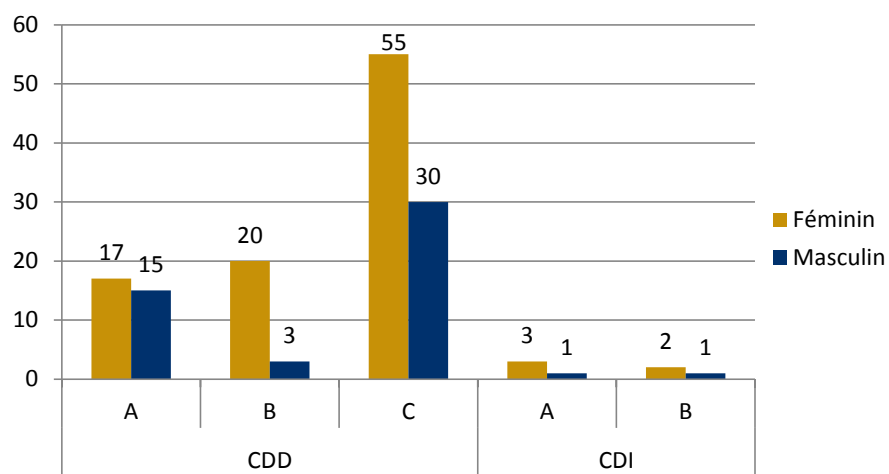
Répartition des départs par filières et par corps



D - Départs des BIATSS Contractuels

Type de contrat/Catégorie	Femme	Homme	Total
CDD	92	48	140
A	17	15	32
B	20	3	23
C	55	30	85
CDI	5	2	7
A	3	1	4
B	2	1	3
Total	97	50	147

Sources: Siham



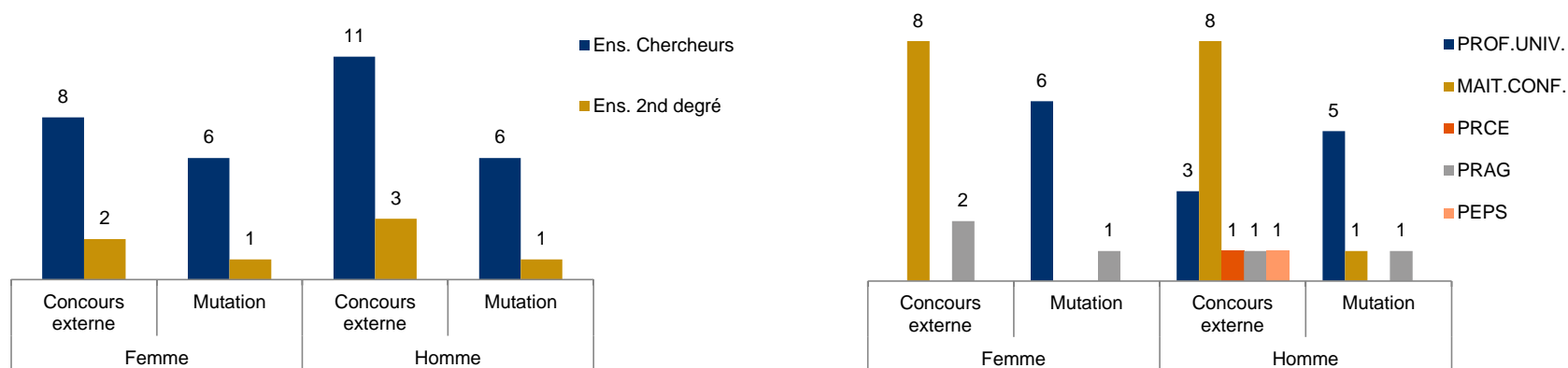
III) PERSONNELS ENSEIGNANTS

A - Arrivées des enseignants fonctionnaires

Corps/Voie d'accès	Femme			Homme			Total général	Rappel 2016 Total général
	Concours externe	Mutation	Total	Concours externe	Mutation	Total		
Ens. Chercheurs	8	6	14	11	6	17	31	33
PROF.UNIV.	0	6	6	3	5	8	14	13
MAIT.CONF.	8	0	8	8	1	9	17	20
Ens. 2nd degré	2	1	3	3	1	4	7	8
PRCE	0	0	0	1	0	1	1	0
PRAG	2	1	3	1	1	2	5	5
PEPS	0	0	0	1	0	1	1	3
Total général	10	7	17	14	7	21	38	41

Sources: Siham

Répartition des arrivées des enseignants titulaires par filières et corps

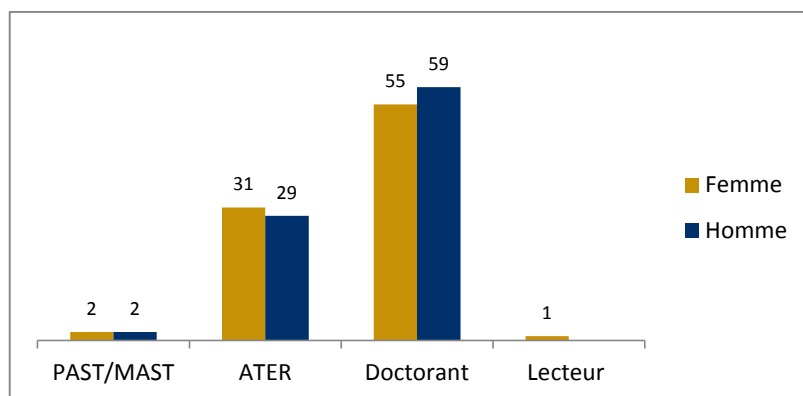


B - Arrivées des enseignants contractuels

Type de contrat	Femme	Homme	Total	Rappel 2016 Total
PAST/MAST	2	2	4	7
ATER	31	29	60	63
Doctorant	55	59	114	121
Lecteur	1	0	1	3
Total	89	90	179	194

Sources:Siham

Répartition des arrivées des enseignants contractuels par type de contrat



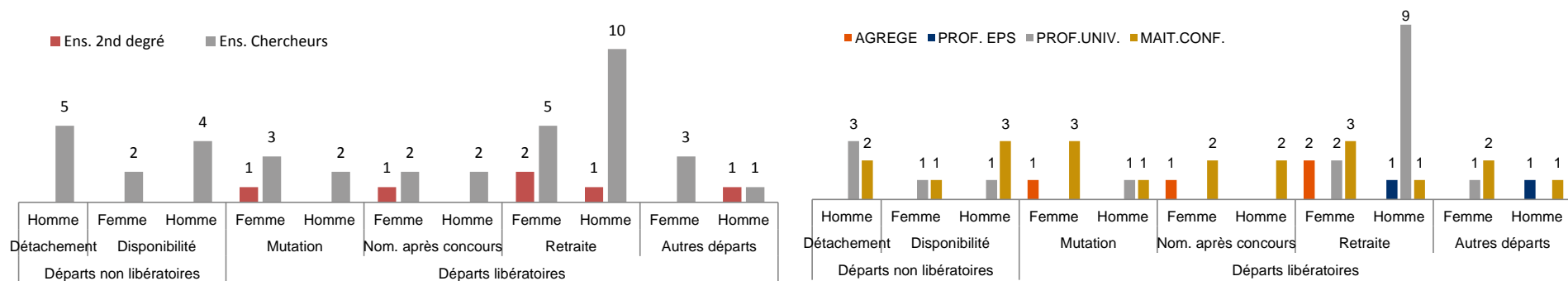
C - Départs des enseignants fonctionnaires

Fonctionnaires

Filière et corps/Motif de départ	Départs non libératoires				Départs libératoires								Total général	
	Détaichement	Disponibilité		Total	Mutation		Nom. après concours		Retraite		Autres départs			Total
		Homme	Femme		Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme		
Ens. 2nd degré	0	0	0	0	1	0	1	0	2	1	0	1	6	6
AGREGE	0	0	0	0	1	0	1	0	2	0	0	0	4	4
PROF. EPS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	2	2
Ens. Chercheurs	5	2	4	11	3	2	2	2	5	10	3	1	28	39
PROF.UNIV.	3	1	1	5	0	1	0	0	2	9	1	0	13	18
MAIT.CONF.	2	1	3	6	3	1	2	2	3	1	2	1	15	21
Total général	5	2	4	11	4	2	3	2	7	11	3	2	34	45

Sources:Siham

Répartition des départs des enseignants titulaires par filières et corps



En 2017, l'âge moyen de départ en retraite des personnels enseignants fonctionnaires est de 65 ans.

Chiffres MENESR

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

Source : Bilan social 2015 - 2016

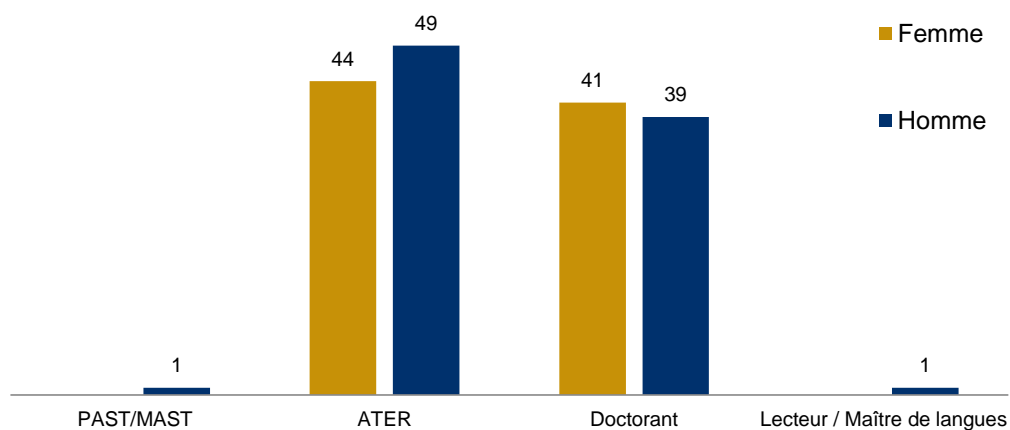
D - Départs des enseignants contractuels

Fins de CDD intervenues en 2017

Type de contrat	Femme	Homme	Total
PAST/MAST	0	1	1
ATER	44	49	93
Doctorant	41	39	80
Lecteur / Maître de langues	0	1	1
Total	85	90	175

Sources:Siham

Répartition des départs des enseignants contractuels par filières



Dont fins de CDD anticipées intervenues en 2017

Type de contrat	Femme	Homme	Total
Doctorant	0	2	2
Total	0	2	2

Sources:Siham

EVOLUTION DE CARRIERE AU SEIN DE L'ETABLISSEMENT

I) Fonctionnaire

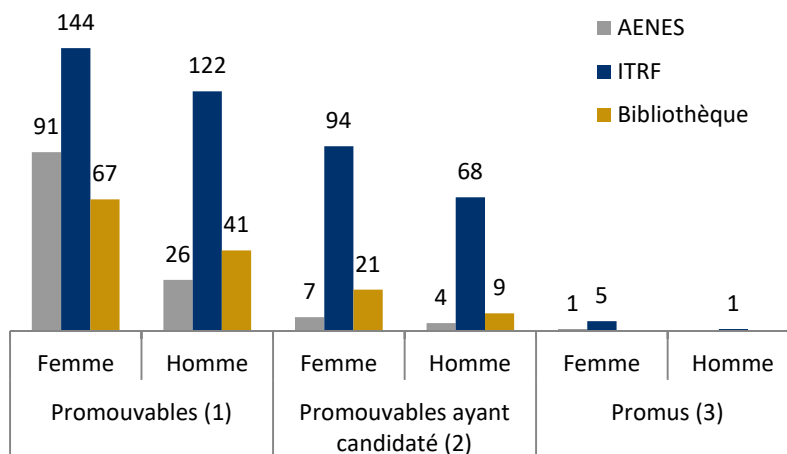
A - Personnels BIATSS

Filière / catégorie	Promouvables (1)		Promouvables ayant candidaté (2)		% (2/1)	Promus (3)		% (3/2)
	Femme	Homme	Femme	Homme		Femme	Homme	
AENES	91	26	7	4	9,4%	1	0	9,1%
Cat A	18	12	6	1	23,3%	0	0	0,0%
Cat B	73	14	1	3	4,6%	1	0	25,0%
ITRF	144	122	94	68	61%	5	1	3,7%
Cat A	76	67	43	30	51,0%	3	1	5,5%
Cat B	68	55	51	38	72,4%	2	0	2,2%
Bibliothèque	67	41	21	9	27,8%	0	0	0,0%
Cat A	42	14	14	6	35,7%	0	0	0,0%
Cat B	25	27	7	3	19,2%	0	0	0,0%
Total	302	189	122	81	41,3%	6	1	3,4%

Sources: Service de gestion des personnels (DRH)

En 2016, 54,2% des agents promouvables avaient candidaté et 2,8% avaient été promus.

Répartition des promotions par liste d'aptitude par filières



A Paris 1, sur l'ensemble des effectifs, ont été promus par LA en 2017:

Pour la filière AENES: 0,5%

Pour la filière ITRF: 1,5%

Pour la filière Bibliothèques Musée: 0%

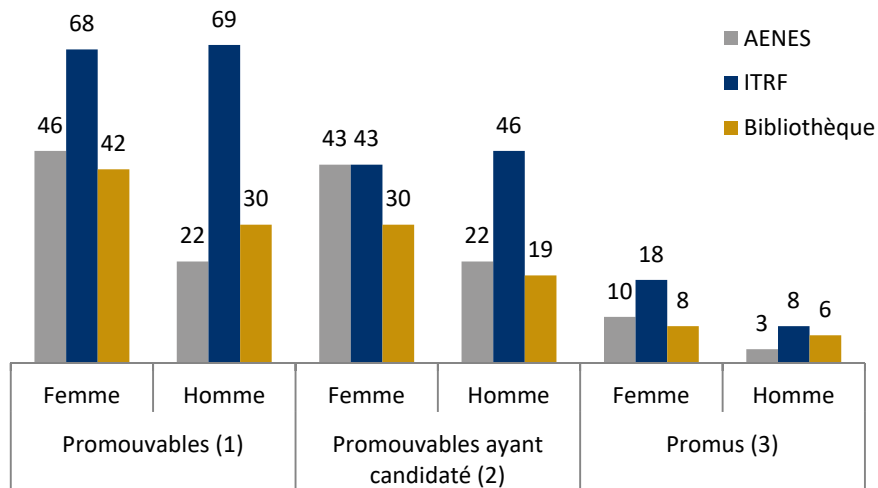
Promotion par tableau d'avancement

Filière / catégorie	Promouvables (1)		Promouvables ayant candidaté (2)		%(2/1)	Promus (3)		%(3/2)
	Femme	Homme	Femme	Homme		Femme	Homme	
AENES	46	22	43	22	95,6%	10	3	20,0%
Cat A	3	4	2	4	85,7%	0	0	0,0%
Cat B	18	10	16	10	92,9%	2	1	11,5%
Cat C	25	8	25	8	100,0%	8	2	30,3%
ITRF	68	69	43	46	65%	18	8	29,2%
Cat A	19	17	9	7	44,4%	6	2	50,0%
Cat B	14	22	11	16	75,0%	3	0	11,1%
Cat C	35	30	23	23	70,8%	9	6	32,6%
Bibliothèque	42	30	30	19	68,1%	8	6	28,6%
Cat A	13	10	7	7	60,9%	2	2	28,6%
Cat B	9	4	6	4	76,9%	1	1	20,0%
Cat C	20	16	17	8	69,4%	5	3	32,0%
Total	156	121	116	87	73,3%	36	17	26,1%

Sources: Service de gestion des personnels (DRH)

En 2016, 70,8% des agents promouvables avaient candidaté et 15,5% avaient été promus.

Répartition des promotions par tableau d'avancement par filières



A Paris 1, sur l'ensemble des effectifs, ont été promus par TA en 2017:

Pour la filière AENES: 6,9%

Pour la filière ITRF: 6,3%

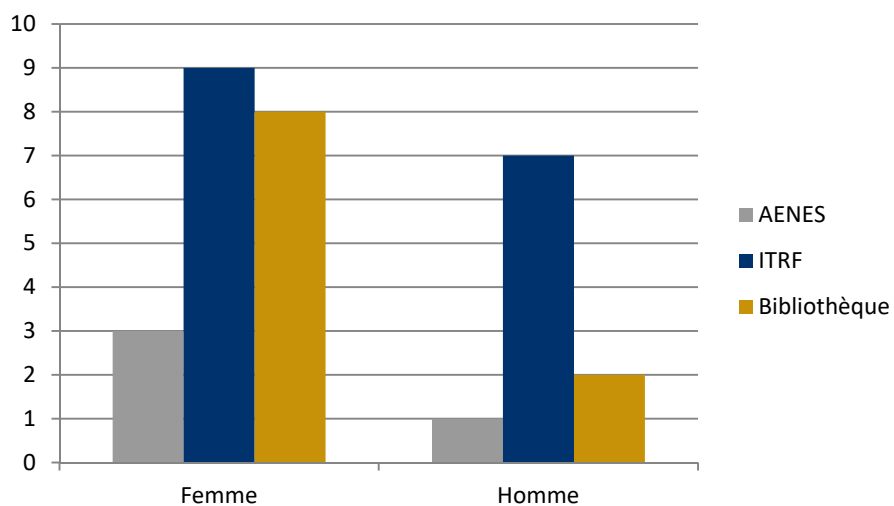
Pour la filière Bibliothèques Musée: 0%

Promotion par concours des agents UP1

Filière / catégorie	Femme	Homme	Total
AENES	3	1	4
Cat A			0
Cat B	2	0	2
Cat C	1	1	2
ITRF	9	7	16
Cat A	3	3	6
Cat B	5	2	7
Cat C	1	2	3
Bibliothèque	8	2	10
Cat A	4	0	4
Cat B	3	1	4
Cat C	1	1	2
Total	20	10	30

Sources: *Siham*

26 promotions par concours en 2016



A Paris 1, sur l'ensemble des effectifs, ont été promus par concours en 2017:

2% pour filière AENES

4% pour filière ITRF

5% pour la filière Bibliothèques - Musée

B - Personnels Enseignants

Promotions des enseignants chercheurs

Agents promouvables et ayant candidatés

Sections CNU	MCF CN à MCF HC		PR 2C à PR 1C		PR 1C à PR EX1		PR EX1 à PR EX2		Total général
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	
01 - Droit privé et sciences criminelles			1		3	1	2	1	8
02 - Droit public		1			1			1	3
03 - Histoire du droit et des institutions									0
04 - Sciences politiques								1	1
05 - Sciences économiques	1	1			4	1		2	9
06 - Sciences de gestion	2					1		1	4
11 - Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes									0
17 - Philosophie			1		2		1	1	5
18 - Arts (architect., appl., plast, sepct., musique, musicol.,...)	2		1		3		1		7
19 - Sociologie, démographie		1							1
20 - Anthropologie biologique, ethnologie, préhistoire	1								1
21 - Histoire, civilisation, archéol. Et art des mondes anciens et...									0
22 - Histoire, civilisation : histoire des mondes modernes...	1		2	1	1		1	1	7
23 - Géographie physique, humaine, économique et régionale			1	2	2				5
24 - Aménagement de l'espace, urbanisme			1			2			3
26 - Mathématiques appliquées et applications des mathématiques	1		2		1				4
27 - Informatique				1		1			2
71 - Sciences de l'information et de la communication	1					1		1	3
Total général	9	3	9	4	17	7	5	9	63

Sources: Service de gestion des personnels (DRH)

En 2017, sur 63 enseignants chercheurs promouvables (23 femmes et 40 hommes), 22 ont été promus au titre de la CNU (34,9%) et 21 au titre de l'établissement(33,3%).

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

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

Sources: Service de gestion des personnels (DRH)

En 2017, au titre du CNU, 36,36% des agents promus sont des femmes.

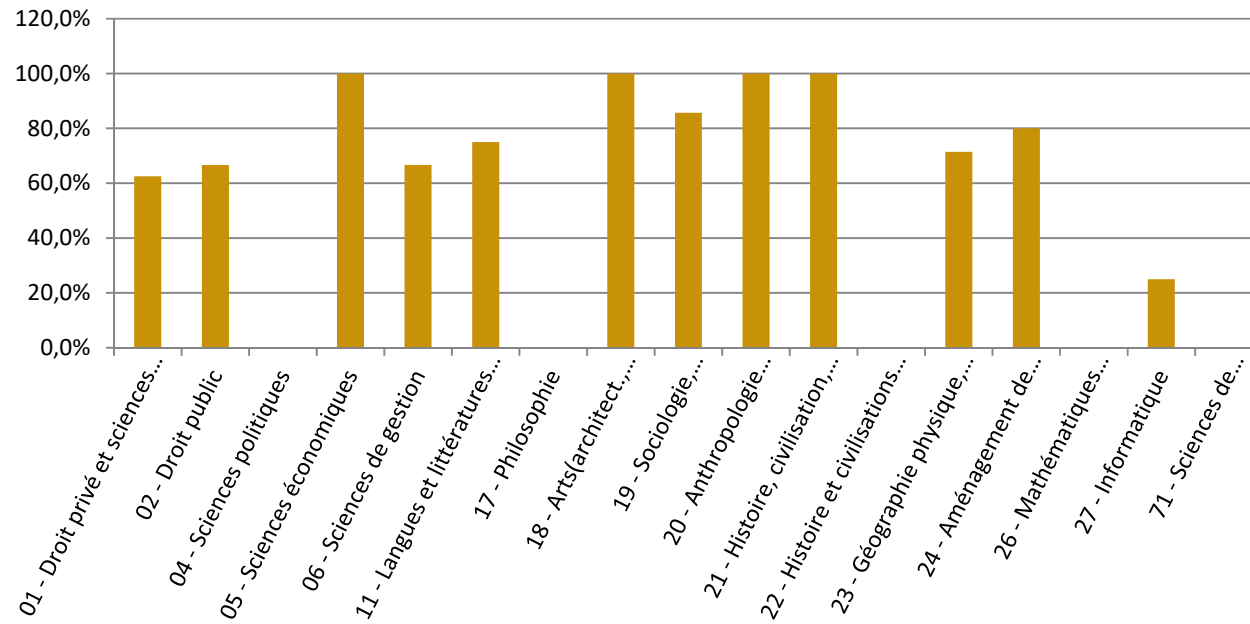
Agents promus à l'avancement de grade au titre de l'établissement

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

Sources: Service de gestion des personnels (DRH)

En 2017, promus au titre de l'établissement 45% sont des femmes.

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



II) Focus sur les ANT BIATSS

A - Passage de CDD en CDI

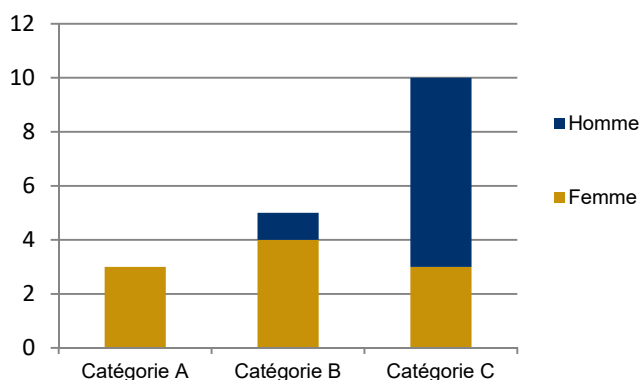
Le nombre de passages de CDD en CDI en 2017 s'élève à 9 (6 femmes et 3 hommes).

B - Titularisation par concours

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

	Femme	Homme	Total	Rappel total 2016
Catégorie A	3		3	3
Catégorie B	4	1	5	5
Catégorie C	3	7	10	8
Total	10	8	18	16

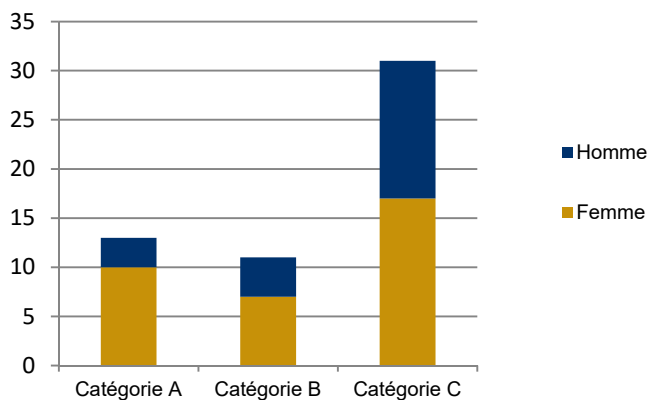
Sources: Siham et Service de gestion-DRH



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

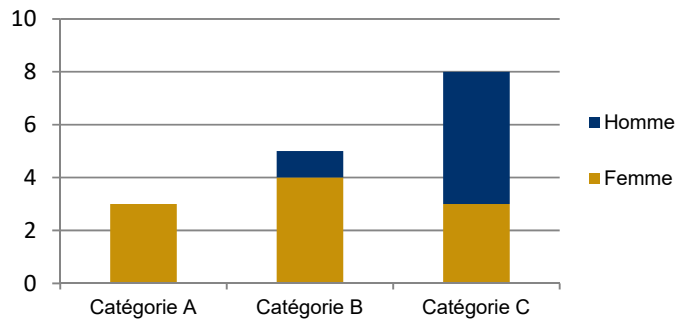
Nombre d'agents éligibles aux concours Sauvadet en 2017

	Femme	Homme	Total	Rappel total 2016
Catégorie A	10	3	13	6
Catégorie B	7	4	11	9
Catégorie C	17	14	31	20
Total	34	21	55	35



Nombre de titularisation via concours Sauvadet en 2017

	Femme	Homme	Total	Rappel total 2016
Catégorie A	3	0	3	2
Catégorie B	4	1	5	1
Catégorie C	3	5	8	1
Total	10	6	16	4



Formation et organisation des concours

1 – LES GRANDS AXES DE LA FORMATION

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

Adaptation à l'emploi, formation métiers :

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

Accompagnement des parcours de carrière, préparation aux concours :

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

Ressources humaines, développement personnel :

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

Axes de formation	Nombre de stagiaires	Nombre d'heures	Moyenne h/stagiaire	Dépenses	Moyenne dépenses / stagiaire
Adaptation à l'emploi, formation métiers dont langues vivantes	1 427	9337	7	95971€	67€
Accompagnement des parcours de carrière : préparation aux concours	167	3218	19	52 337€	313€
GRH - Management Développement personnel	179	1428	8	39188€	219€
TOTAL	1 773	13983	8	187 496€	106€

2- SYNTHESE COMPARATIVE DE L'ACTIVITE DE FORMATION 2017 :

Domaines de formation (1)	Stagiaires		Nombre d'heures		Moyenne h/stagiaire		Dépenses		Moyenne dépenses/stagiaires	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Applications de gestion	416	575	3192	2575	8	4	13504 €	14528€	33 €	25€
Développement personnel	24	23	213	204	9	13	4300€	4300€	179 €	187€
Environnement professionnel dont langues vivantes	331	426	3505	3605	10	8	43201€	57011€	129 €	134€
GRH - Management	163	156	1305	1224	8	8	36576€	34888€	224 €	224€
Hygiène et sécurité	131	172	938	1597	7	9	13568€	23614€	104 €	137€
Préparation aux concours	121	167	1780	3218	15	19	21938€	52 337€	181 €	313€
TICE	236	254	1065	1560	5	6	55€	818€	0,20 €	3€
TOTAL	1422	1773	11998	13983	9	8	133142 €	187496€	94 €	106€

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

On peut noter une hausse sensible du nombre de stagiaires (1773 contre 1422 en 2016).

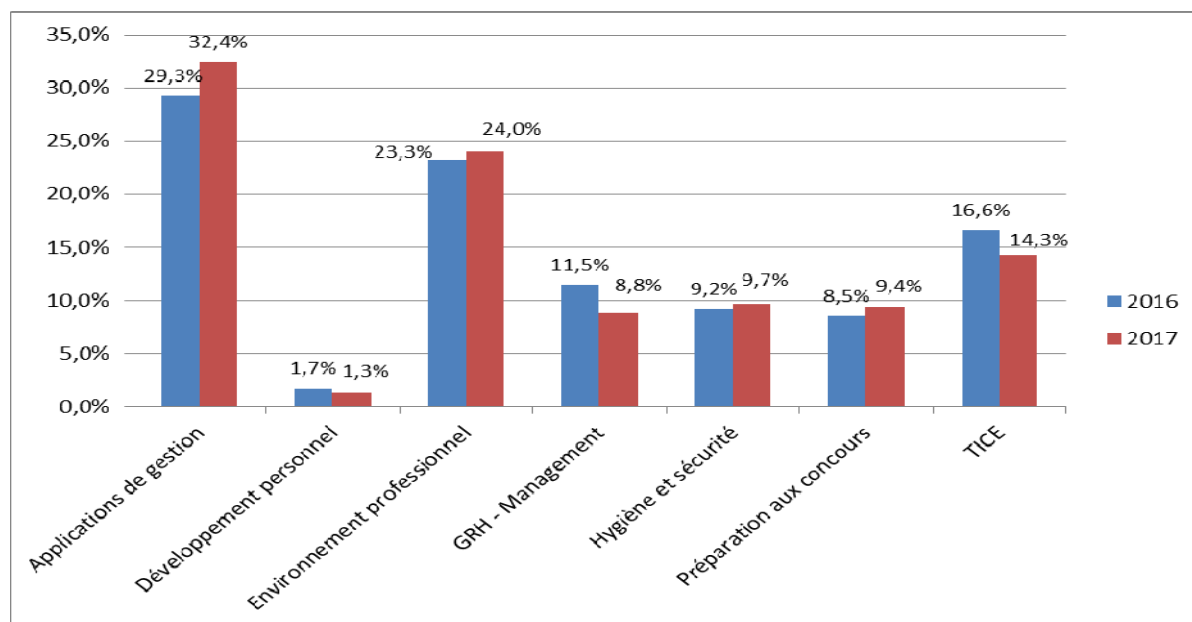
Les domaines de formation en hausse sont les suivants :

- . Applications de gestion, notamment dans le domaine de la scolarité conséquence de l'arrivée de nombreux agents ;
- . Préparation aux concours avec la dernière campagne des examens professionnalisés réservés (Sauvadet) ;
- . TICE : confirmation de la hausse des inscriptions dans les formations de l'UNPIDF ;
- . En hygiène et sécurité, on enregistre également un nombre important de recyclages et d'habilitations en application du règlementaire ;

Dans le domaine des TICE, malgré un léger tassement les inscriptions dans les formations de l'UNPIDF demeurent à un niveau élevé. Il faut également souligner une importante participation au C2I.

3. LES STAGIAIRES

3.1 Répartition des stagiaires par domaine de formation

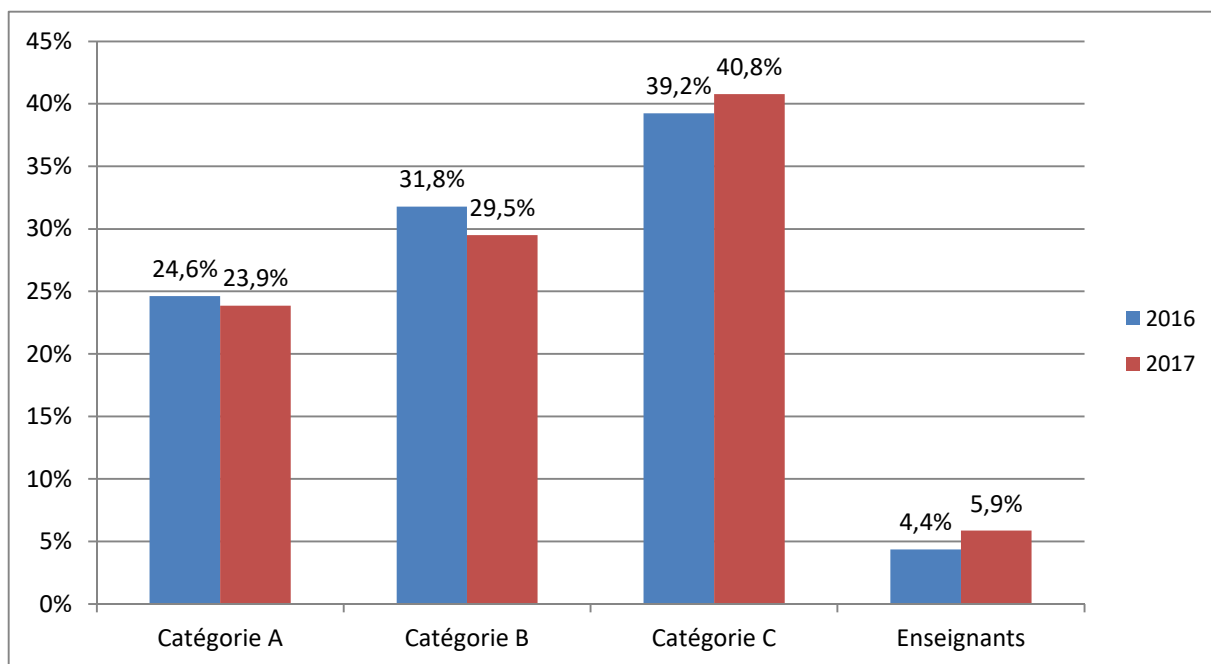


Par rapport à l'année 2016, la répartition des stagiaires par catégorie de formation demeure quasiment identique.

3.2 Répartition des stagiaires par type de population et par sexe

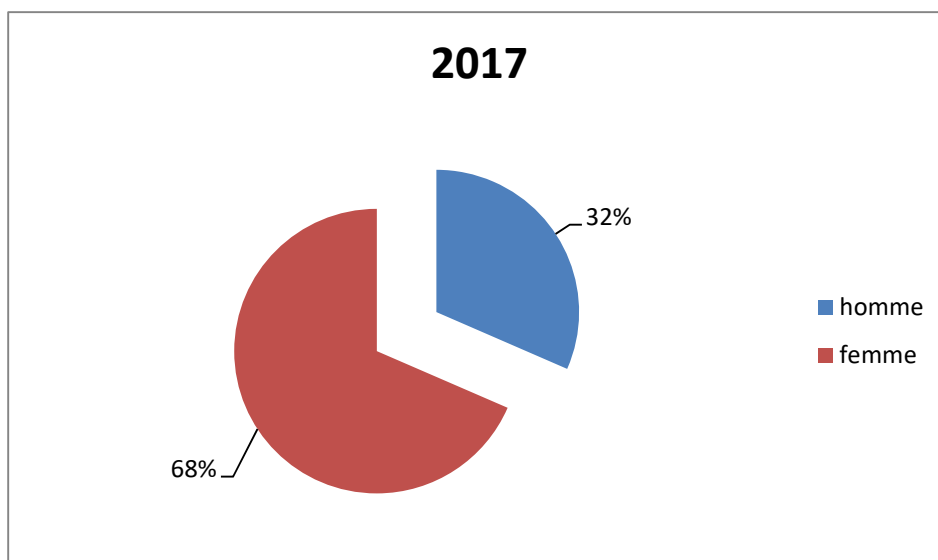
Domaines de formation		Applications de gestion	Développement personnel	Environnement professionnel	GRH Management	Hygiène et sécurité	Préparation aux concours	TICE	TOTAL
Catégorie A	H	8	3	31	47	33	10	29	161
	F	35	4	59	87	19	18	40	262
	Total	43	7	90	134	52	28	69	423
Catégorie B	H	47	1	36	16	28	13	21	162
	F	148	6	108	4	29	30	36	361
	Total	195	7	144	20	57	43	57	523
Catégorie C	H	58	0	46	0	37	22	36	199
	F	273	8	97	1	22	71	52	524
	Total	331	8	143	1	59	93	88	723
Enseignants	H	0	0	21	0	0	3	13	37
	F	6	1	28	1	4		27	67
	Total	6	1	49	1	4	3	40	104
Total	H	113	4	134	63	98	48	99	559
	F	462	19	292	93	74	119	155	1214
	Total	575	23	426	156	172	167	254	1773

3.3 Répartition par catégorie de personnels



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

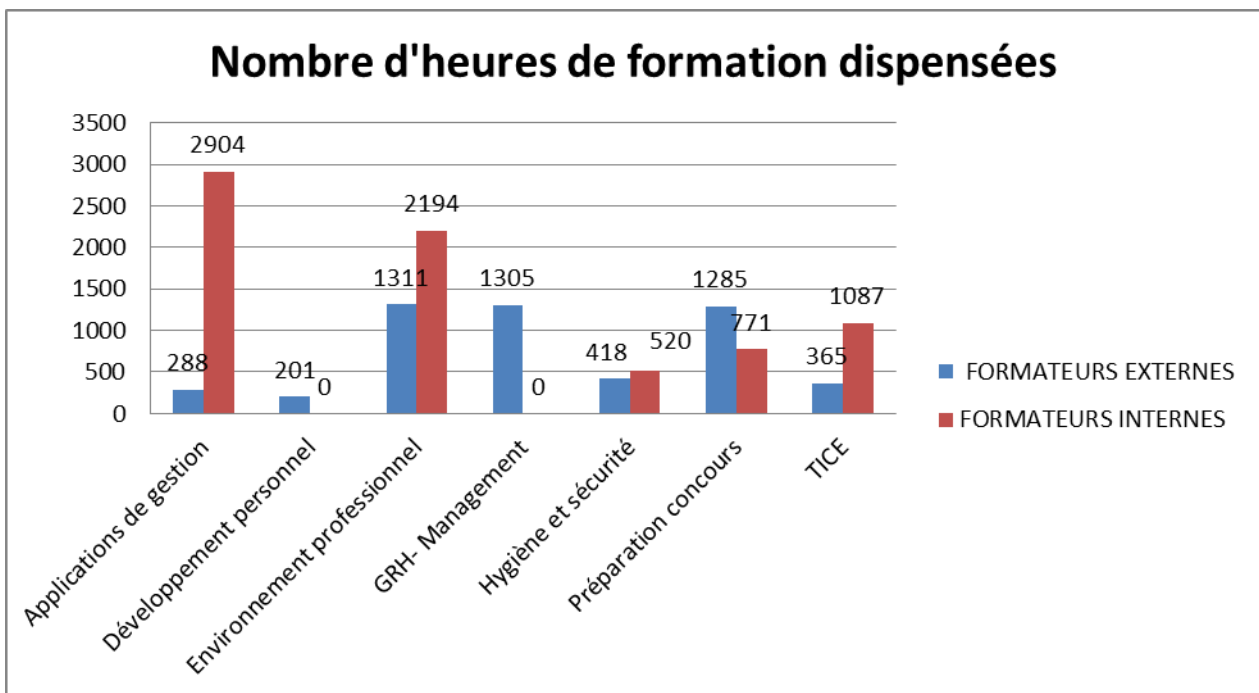
3.4 Répartition des stagiaires par genre



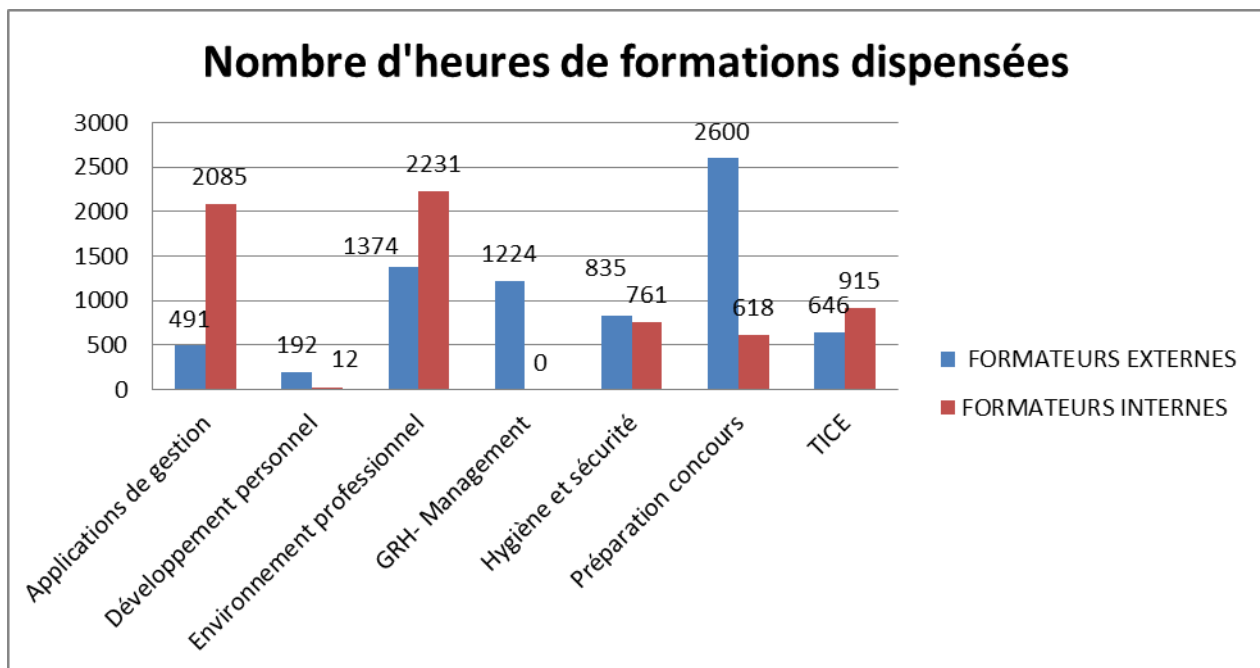
4. LES FORMATEURS

Cette partie décrit la répartition des formations en volume en fonction de l'origine des formateurs.

DOMAINES	FORMATIONS DISPENSEES PAR DES FORMATEURS EXTERNES		FORMATIONS DISPENSEES PAR DES FORMATEURS INTERNES	
	NOMBRE	VOLUME D'HEURES	NOMBRE	VOLUME D'HEURES
Applications de gestion	6	491	20	2085
Développement personnel	2	192	1	12
Environnement professionnel	38	1374	18	2231
<i>dont langues vivantes</i>			5	1680
GRH-Management	8	1224	0	0
Hygiène et sécurité	16	835	6	761
Préparation concours	14	2600	4	618
TICE	25	646	13	915
TOTAL	109	7362	62	6622



2017



La catégorie des formations externes regroupe :

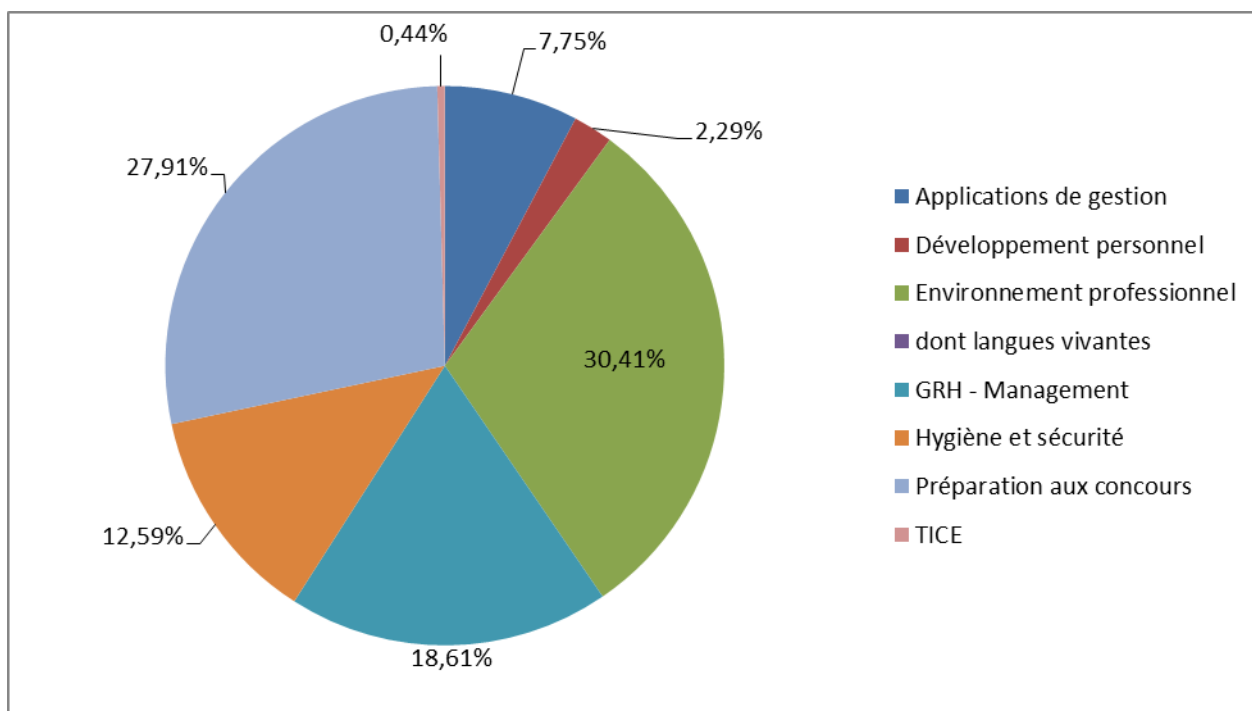
- .les formations assurées par un partenaire extérieur mais organisées dans les locaux de l'université
- .les formations assurées par un partenaire extérieur mais devant se dérouler dans ses locaux.

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

S'agissant des formateurs internes, leur intervention est très importante dans le domaine des applications de gestion. Elle est également restée importante en 2017 dans les domaines de l'hygiène et sécurité (notamment le PSC1), et dans le domaine des TICE, (excel, C2I, Typo 3, ...).

5. LES DEPENSES

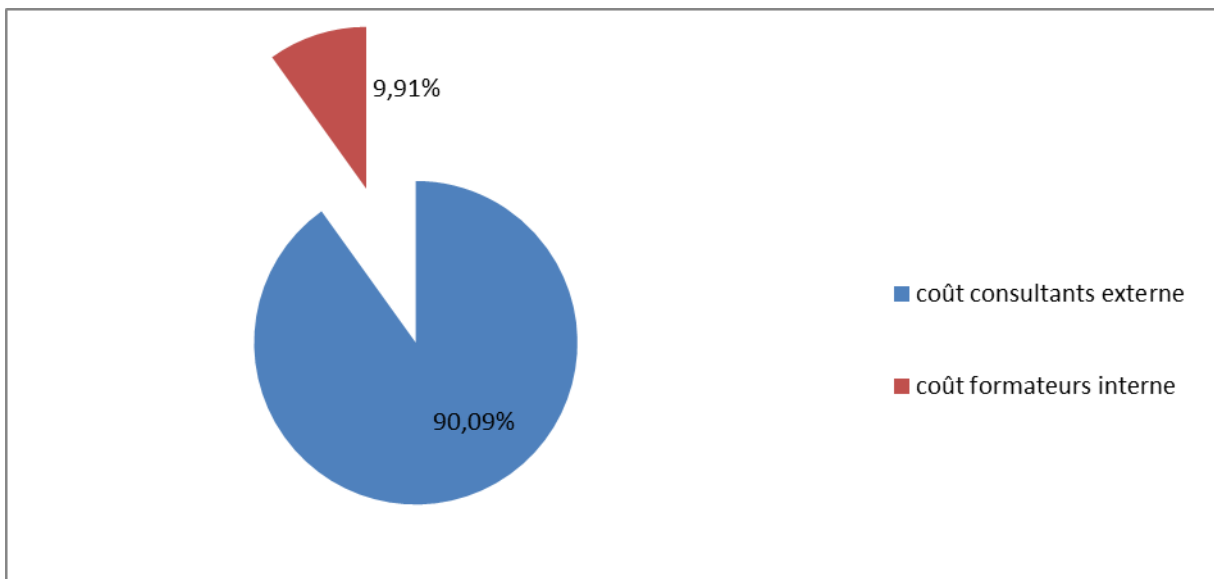
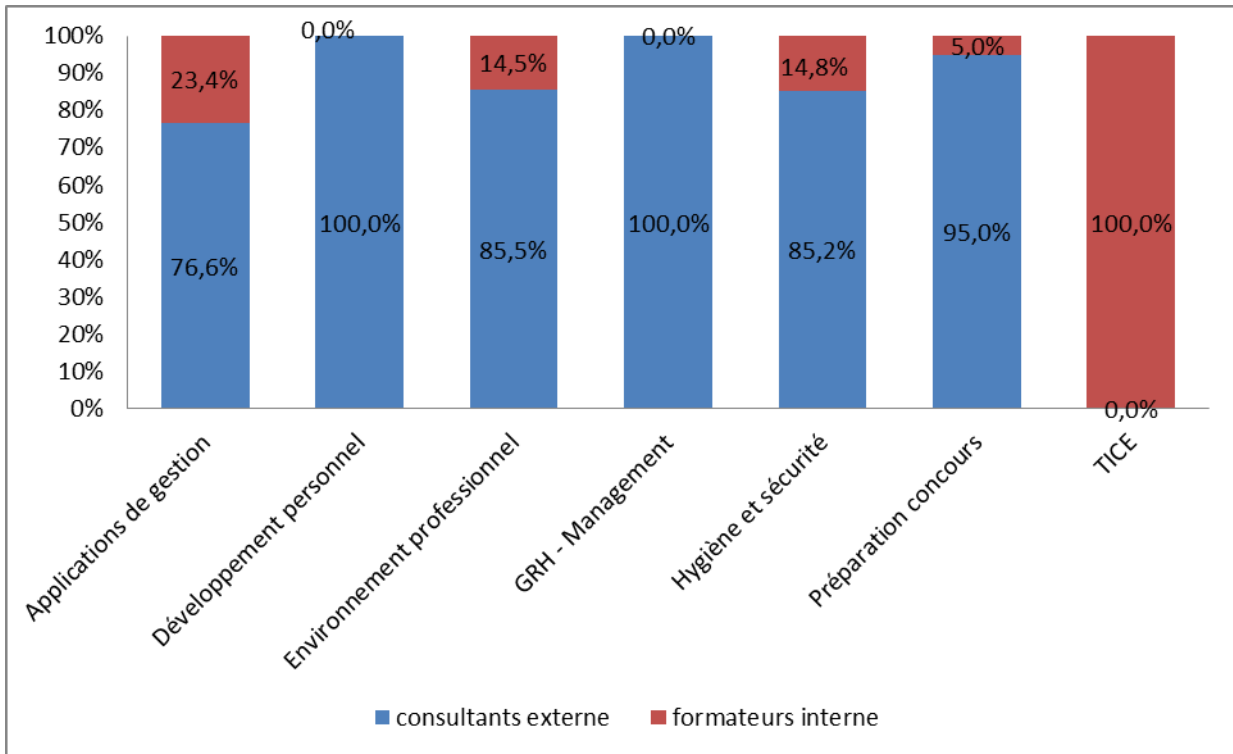
5.1 Répartition des dépenses par domaine de formation (en regard du tableau « synthèse » p.2)



5.2 Répartition des coûts par origine du formateur

Domaines de formation	Coût en euros consultants externe	Coût en euros formateurs interne	Dépenses totales en euros par domaine
Applications de gestion	11130	3398	14528
Développement personnel	4300	0	4300
Environnement professionnel	48771	8240	57011
GRH - Management	34888	0	34888
Hygiène et sécurité	20115	3499	23614
Préparation aux concours	49720	2617	52337
TICE	0	818	818
TOTAL	168924	18572	187496

En Pourcentage :



6. ABSENTEISME

Domaines de formation	Inscrits	Absents	Taux d'absentéisme
<i>Application de gestion</i>	575	73	13%
<i>Développement personnel</i>	23	1	4%
<i>Environnement professionnel</i>	426	60	14%
<i>GRH - Management</i>	156	40	26%
<i>Hygiène et Sécurité</i>	172	21	12%
<i>Préparation aux concours</i>	167	18	11%
<i>TICE</i>	254	22	9%
TOTAL	1773	235	14%

Les actions de formation proposées dans le cadre de la préparation aux concours demeurent, cette année encore, les plus suivies.

D'une façon générale, on relève un faible taux d'absentéisme qui témoigne de la volonté des collègues de se former.

7. MOBILISATION DU DIF

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

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

	Catégorie B		Catégorie C	
	T3	Examen/ Concours	T3	Examen/ concours
Nb de personnes ayant mobilisé le DIF	0	1	2	1
TOTAL	1		3	

Très peu de demandes ont été enregistrées cette année. Il ne s'agit que de la mobilisation d'heures sans prise en charge financière par l'établissement.

8. LES CONCOURS ITRF :

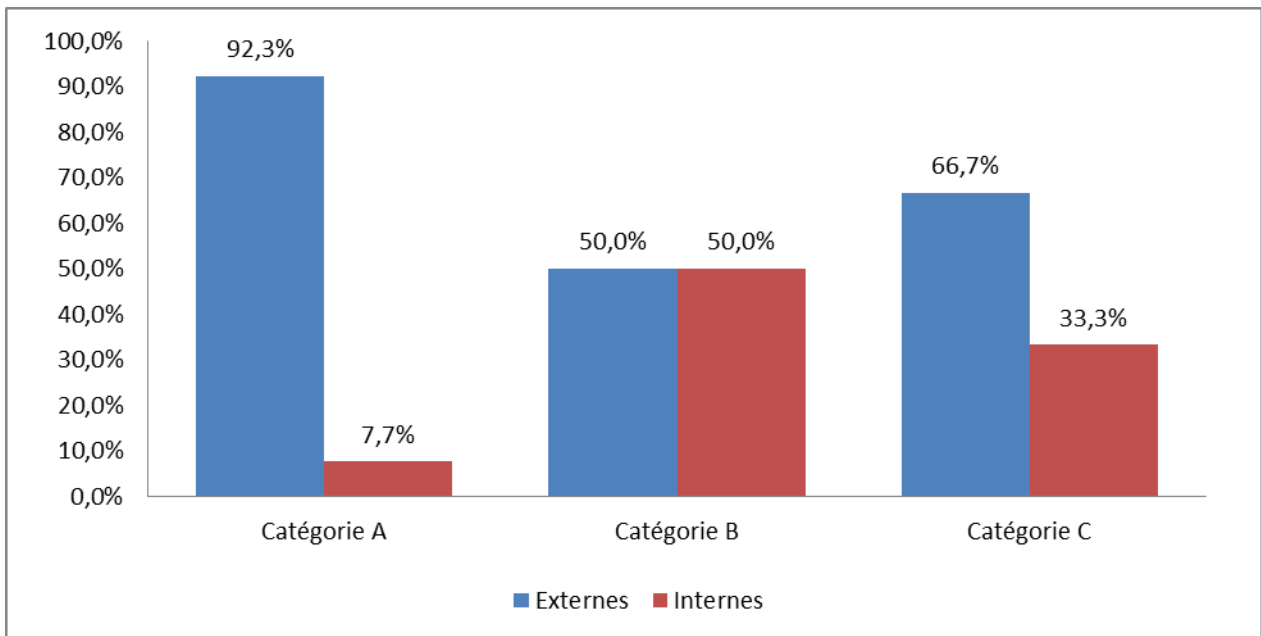
Inscription des agents de l'UP1

Concours ITRF	Concours Catégorie A	Concours Catégorie B	Concours Catégorie C	TOTAL
Nombre d'agents inscrits à un concours ITRF	40	44	12	96
Nombre d'admissibles	17	29	11	57
Pourcentage d'admissibles	43%	66%	92%	59%
Nombre d'admis en LP (*) ou ayant obtenu un poste en LC (*)	8	19	9	36
Pourcentage d'admis	47%	66%	82%	63%

Nombre d'agents inscrits formés par l'université en 2017	21	27	9	57
Nombre d'agents formés admissibles en 2017	14	21	9	44
Nombre d'agents formés admis en 2017	7	16	7	30
Pourcentage d'agents admis qui ont été formés par l'université en 2017	50%	76%	78%	68%

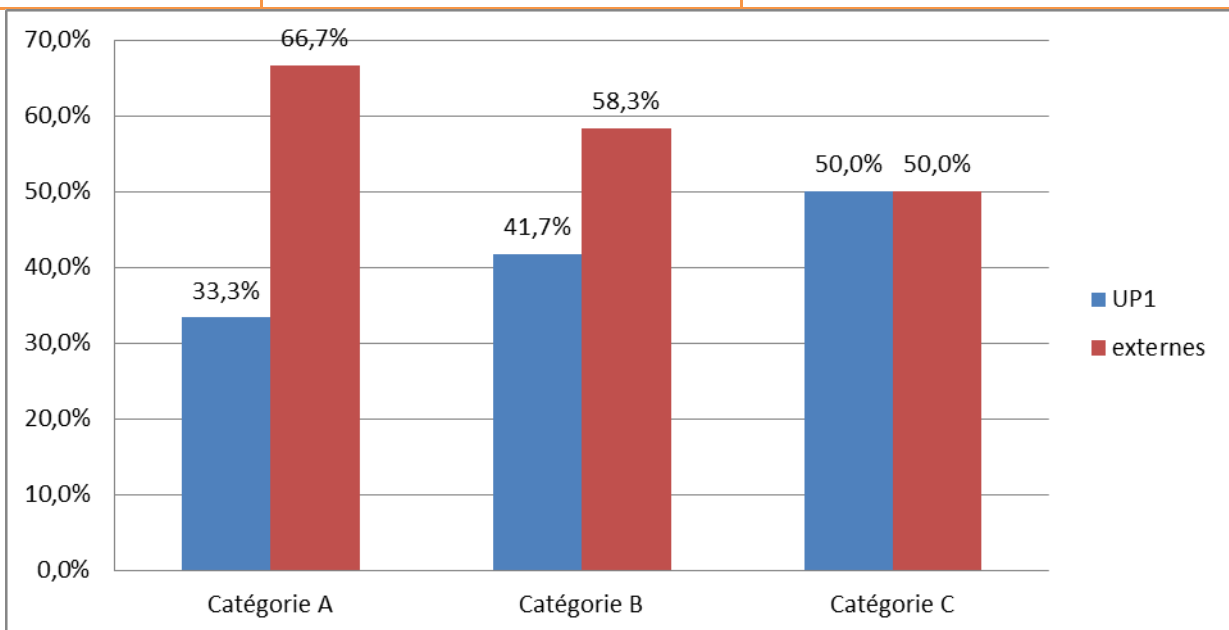
8.1 Emplois ITRF de droit commun ouverts par l'UP1

Concours	Externes	Internes	Total
Catégorie A	12	1	13
Catégorie B	6	6	12
Catégorie C	4	2	6
TOTAL	22	9	31

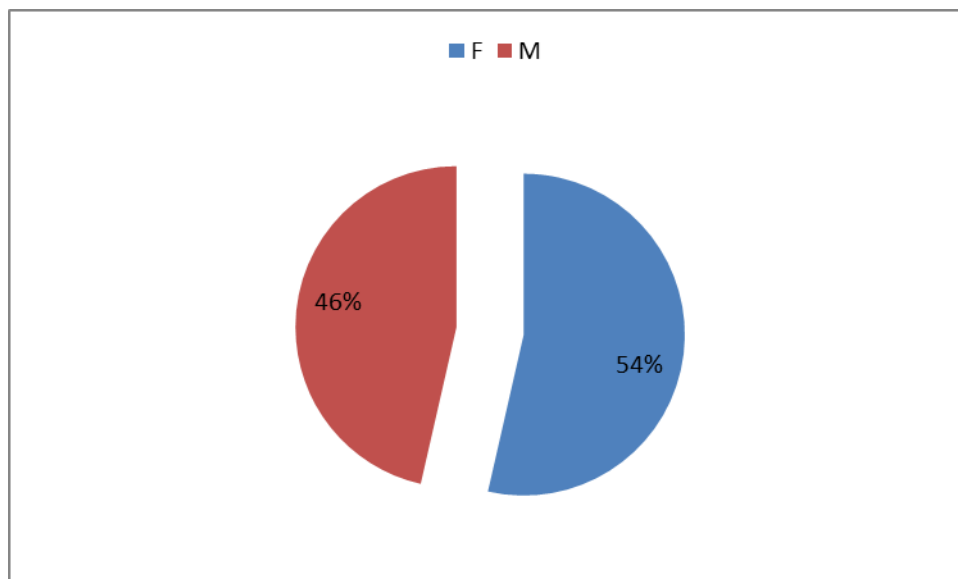


Lauréats

Concours	Lauréats	
	De l'Université Paris 1	Externes
Catégorie A	2	4
Catégorie B	5	7
Catégorie C	2	2
Total	9	13



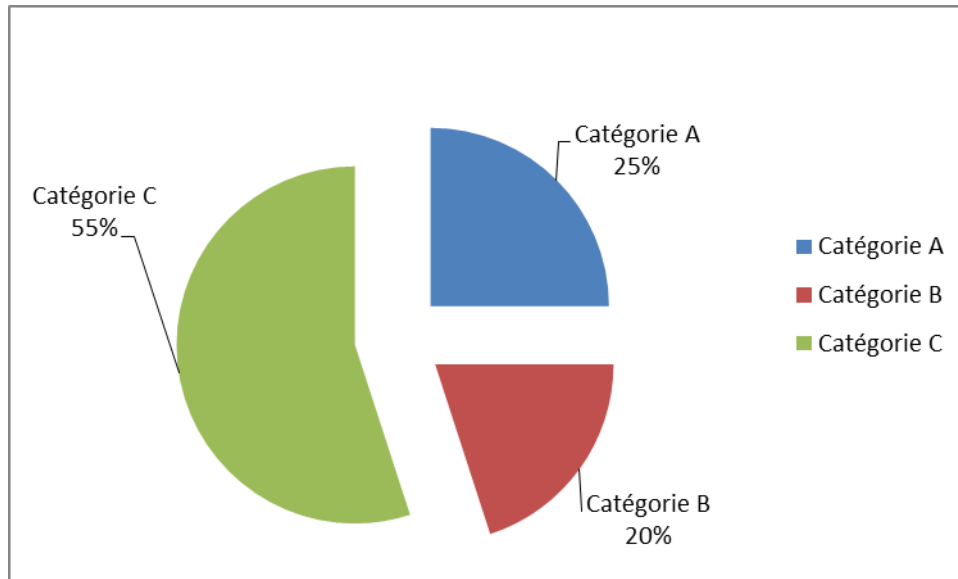
Lauréats par genre	F	M
Catégorie A	6	6
Catégorie B	7	5
Catégorie C	2	2
Total	15	13



8.2 Emplois ITRF Loi "SAUVADET" ouverts pour l'UP1

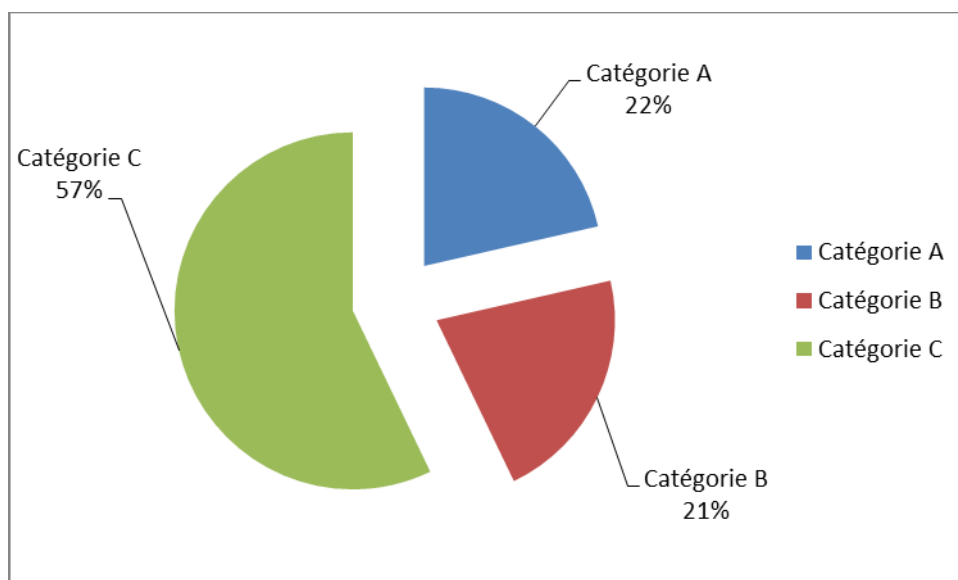
Examens professionnalisés réservés	Nombre de postes
Catégorie A	5
Catégorie B	4
Catégorie C	11
Total	20

Répartition des postes Sauvadet



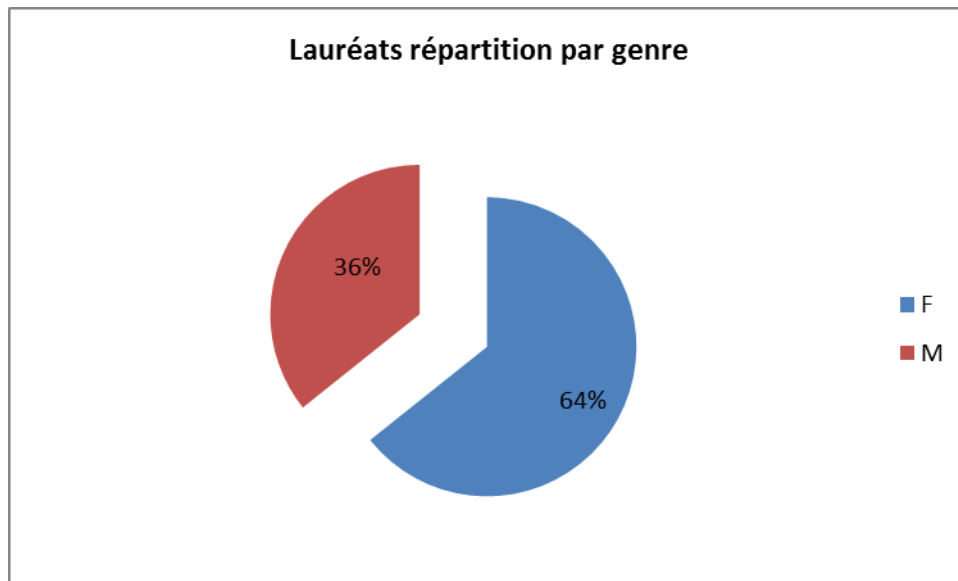
Lauréats

Examens professionnalisés réservés	Lauréats
Catégorie A	3
Catégorie B	3
Catégorie C	8
Total	14



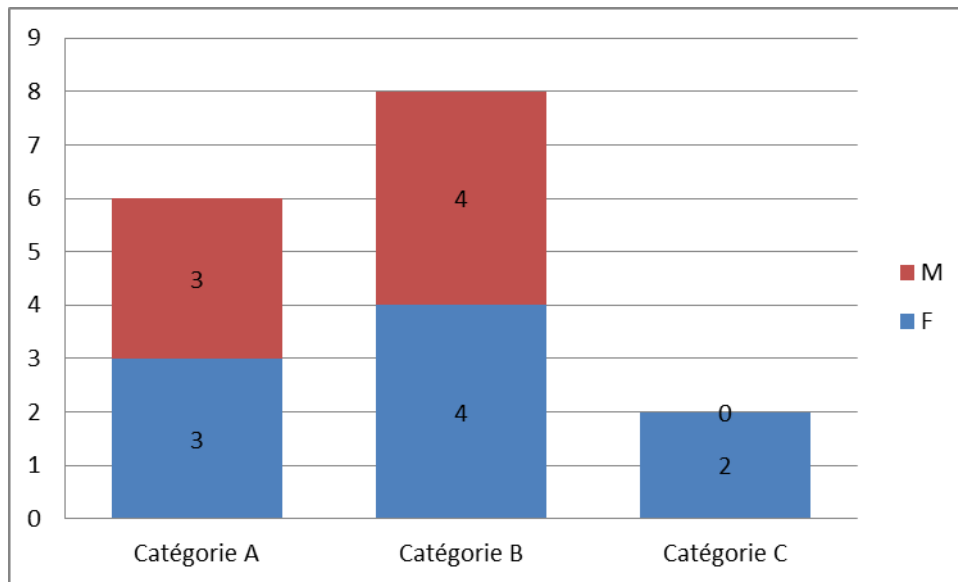
Répartition par genre

Examens professionnalisés réservés	F	M
Catégorie A	3	/
Catégorie B	3	/
Catégorie C	3	5
Total	9	5



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

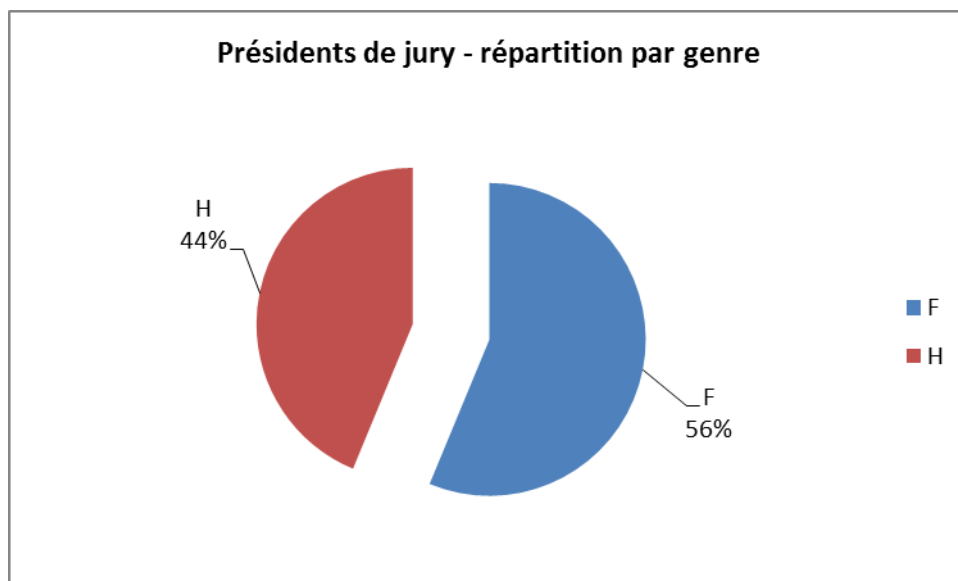
Lauréats	Nombre	F	M
Catégorie A	6	3	3
Catégorie B	8	4	4
Catégorie C	2	2	/
Total	16	9	7



8.4 Jury d'admission Concours Catégorie A

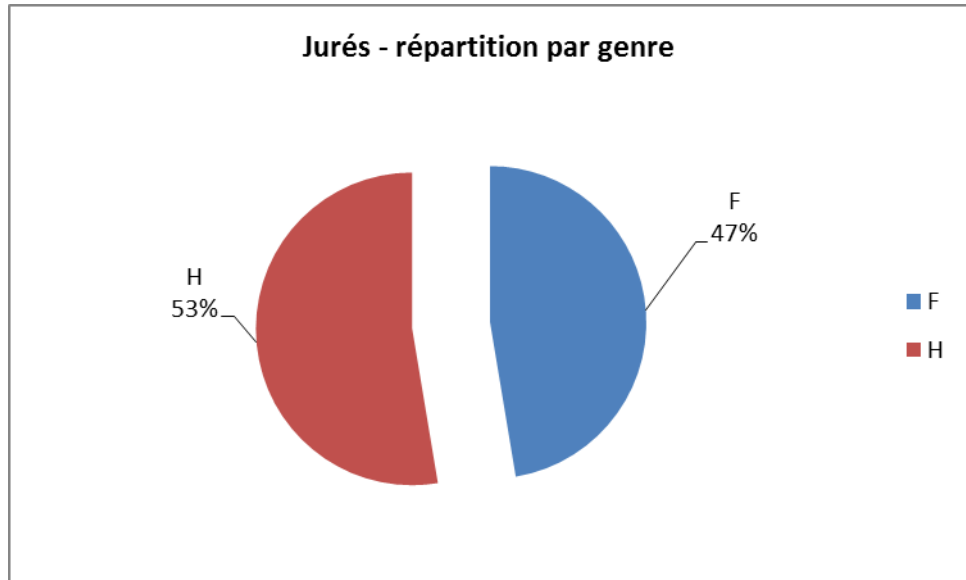
Présidents de jury

Présidents	F	H
	9	7



Composition des jurys

Composition des jurys	F	H	Total
	36	40	76



REMUNERATIONS ET MASSE SALARIALE

I) Les rémunérations

A - Synthèse

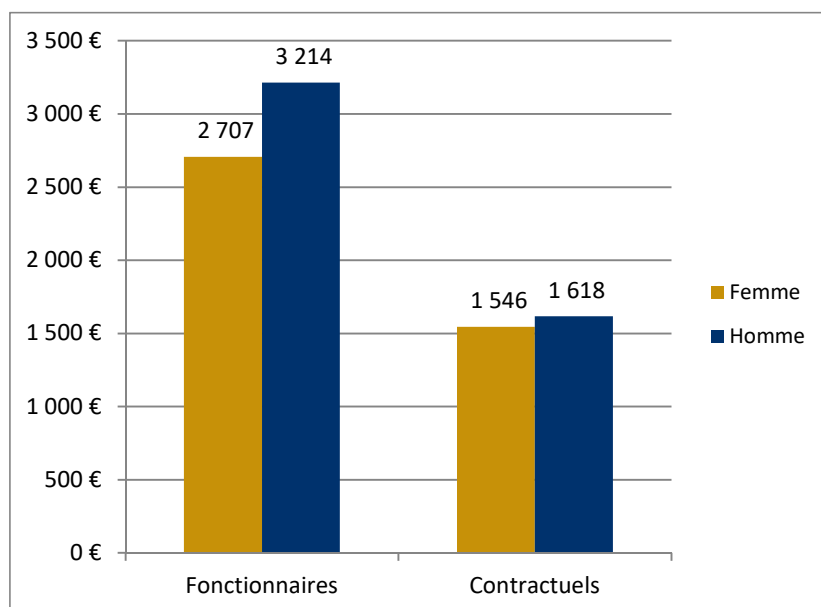
Rémunérations nettes mensuelles moyennes en € des personnels UP1

Population	Femme	Homme	Total	Rappel Total 2016
Fonctionnaires	2 707	3 214	2 939	2 921
BIATSS	2 126	2 172	2 143	2 098
Enseignants	3 520	3 985	3 770	3 722
Contractuels	1 546	1 618	1 578	1 523
BIATSS	1 494	1 607	1 534	1 526
Enseignants	1 595	1 624	1 609	1 520
Total	2 127	2 416	2 259	2 222

Sources: *Siham*

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

Rémunérations nettes mensuelles moyennes par genre et statut



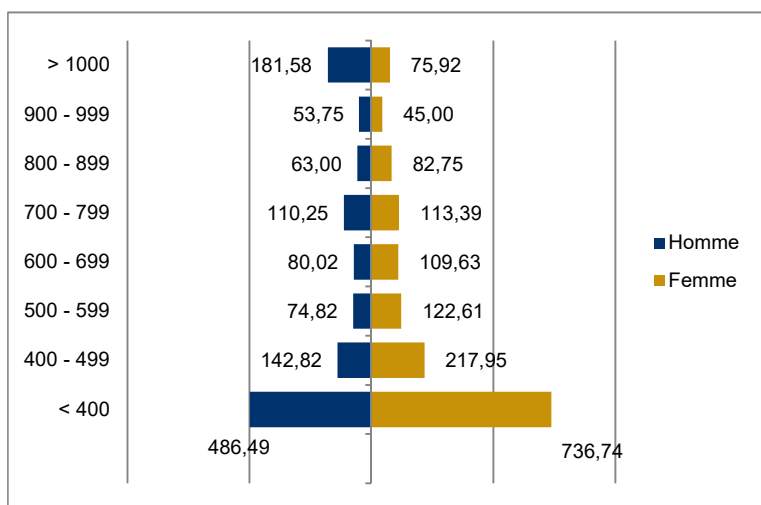
Répartition des effectifs ETP UP1 par tranche indiciaire, population et genre

Tranche indiciaire	BIATSS		Enseignants		Total	Rappel 2016
	Femme	Homme	Femme	Homme		
< 400	591,51	338,04	145,23	161,01	1 235,79	1 202,97
400 - 499	182,54	96,68	35,41	41,94	356,57	347,98
500 - 599	91,29	51,08	31,32	24,08	197,78	206,29
600 - 699	32,36	24,33	77,27	47,94	181,91	191,89
700 - 799	17,23	11,00	96,17	101,72	226,12	223,03
800 - 899	8,83	3,00	73,92	54,75	140,50	143,28
900 - 999	8,00	3,00	37,00	47,75	95,75	96,19
> 1000	5,00	2,00	70,92	176,67	254,58	259,33
Total général	936,76	529,14	567,24	655,86	2 689,00	2 670,96

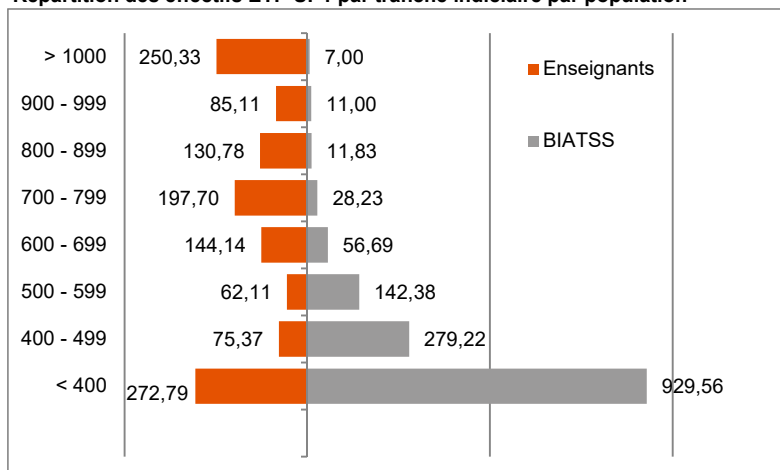
Ces effectifs ne prennent en compte que les agents indicés.

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

Répartition des effectifs ETP UP1 par tranche indiciaire par genre



Répartition des effectifs ETP UP1 par tranche indiciaire par population



B - Personnel BIATSS

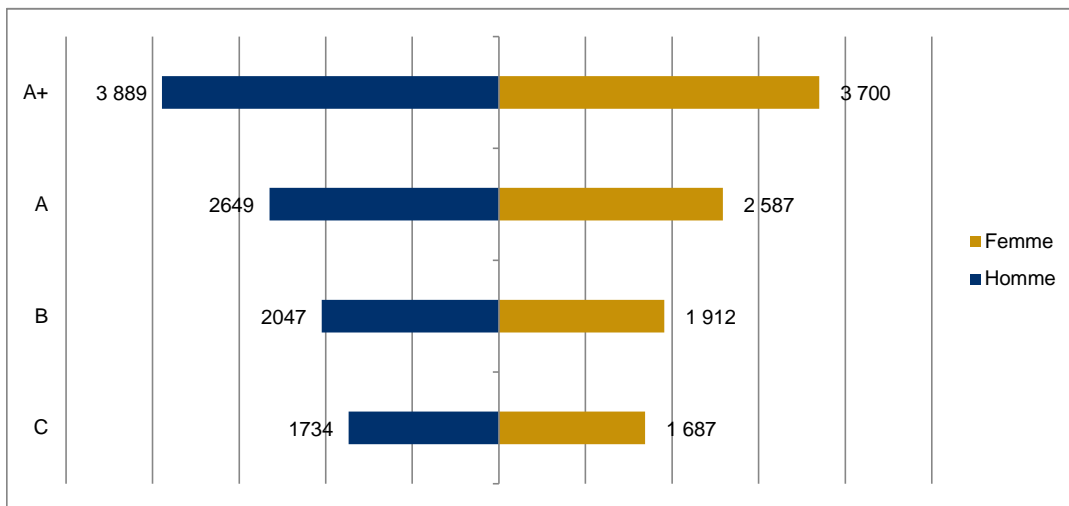
Rémunérations nettes mensuelles moyennes en € par genre, statut et catégorie hiérarchique

Statut et catégorie	Femme	Homme	Total	Rappel Total 2016
Fonctionnaires	2 126	2 172	2 143	2 098
A+	3 700	3 889	3 767	3 708
A	2 587	2 649	2 608	2 606
B	1 912	2 047	1 966	1 960
C	1 687	1 734	1 705	1 645
Contractuels	1 494	1 607	1 534	1 526
A	1 966	2 165	2 044	1 980
B	1 462	1 452	1 459	1 420
C	1 177	1 243	1 202	1 202
Total	1 864	1 954	1 897	1 911

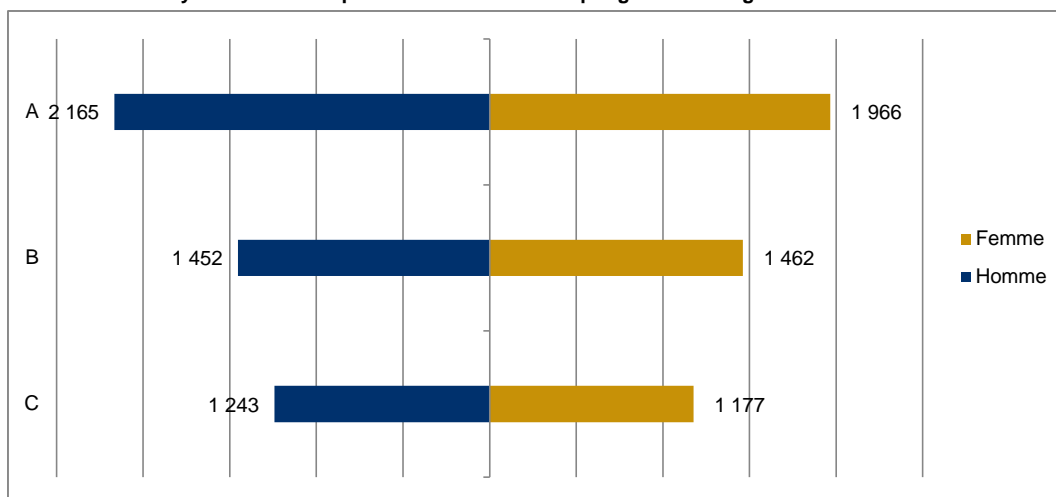
La rémunération nette mensuelle moyenne d'un personnel BIATSS est 1897€.

2143€ pour un fonctionnaire et 1534€ pour un agent contractuel.

Rémunérations moyennes en € des personnels fonctionnaires par genre et catégorie



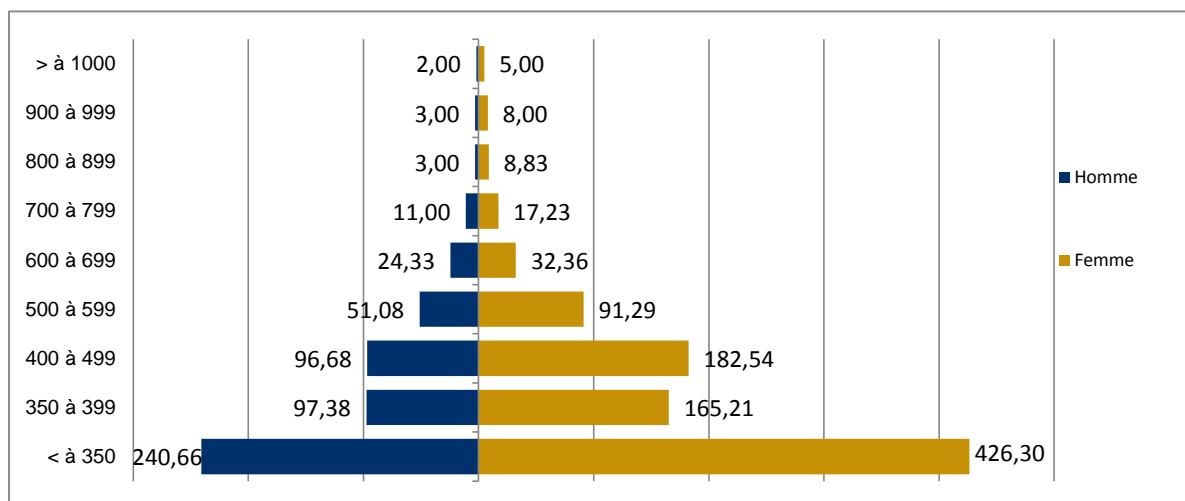
Rémunérations moyennes en € des personnels contractuels par genre et catégorie



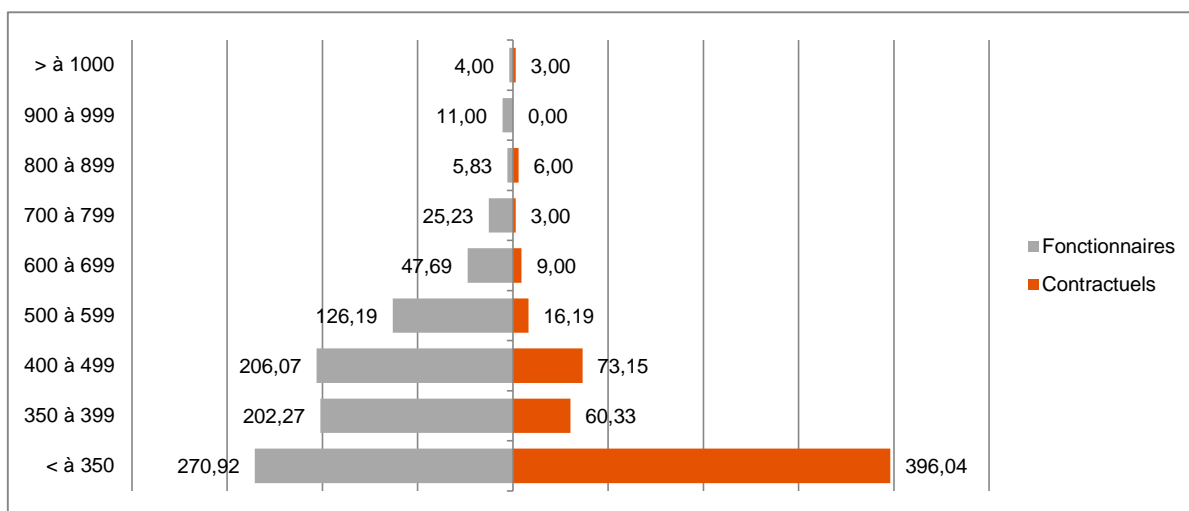
Répartition des effectifs ETP par tranche indiciaire, statut et genre

Tranche indiciaire	Contractuels		Fonctionnaires		Total	Rappel Total 2016
	Femme	Homme	Femme	Homme		
< à 350	261,62	134,42	164,68	106,24	666,96	729,40
350 à 399	42,72	17,60	122,49	79,78	262,59	190,03
400 à 499	50,69	22,47	131,86	74,21	279,22	241,25
500 à 599	12,11	4,08	79,19	47,00	142,38	138,72
600 à 699	4,00	5,00	28,36	19,33	56,69	46,11
700 à 799	1,00	2,00	16,23	9,00	28,23	27,43
800 à 899	3,00	3,00	5,83	-	11,83	11,13
900 à 999	-	-	8,00	3,00	11,00	13,00
> à 1000	2,00	1,00	3,00	1,00	7,00	8,00
TOTAL	377,14	189,57	559,63	339,57	1 465,90	1 405,05

Répartition des effectifs ETP par tranche indiciaire par genre



Répartition des effectifs ETP par tranche indiciaire par statut



C - Personnels enseignants

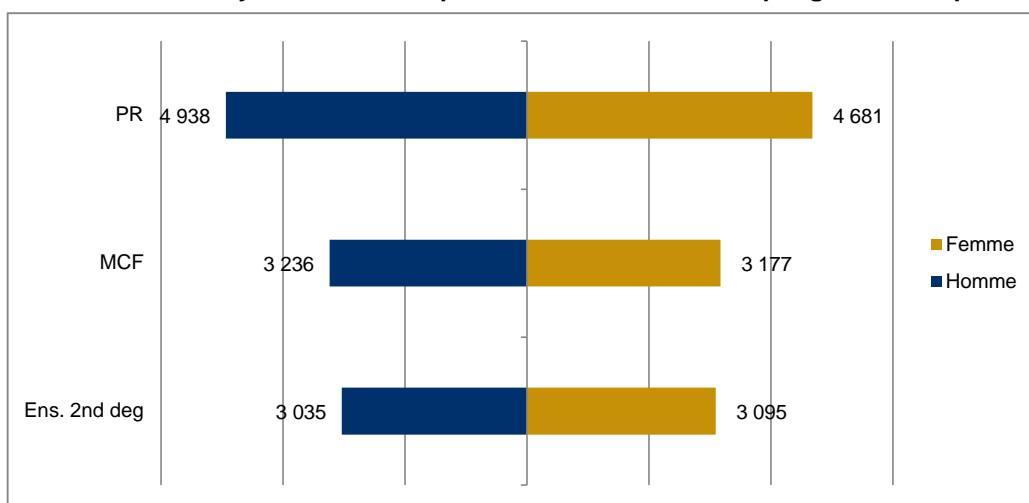
Rémunérations nettes mensuelles moyennes par statut, corps ou type de contrat

Statut et corps	Femme	Homme	Total
Fonctionnaires	3 520	3 985	3 770
PR	4 681	4 938	4 859
MCF	3 177	3 236	3 204
Ens. 2nd deg	3 095	3 035	3 067
Contractuels	1 595	1 624	1 609
PAST	2 246	1 974	2 016
MAST	1 368	1 694	1 572
ATER	1 496	1 464	1 480
Doctorant	1 629	1 671	1 649
autres	1 985	1 899	1 944
Total	2 529	2 852	2 697

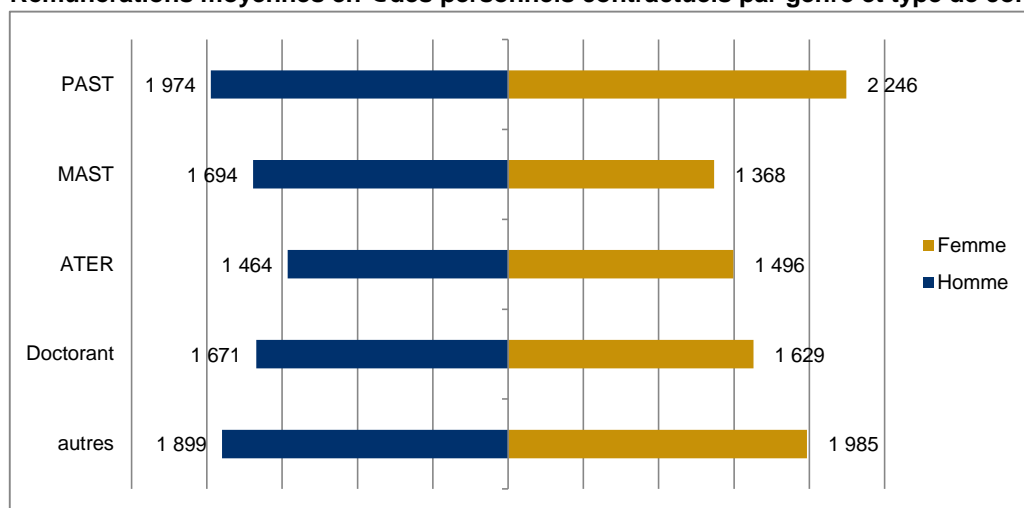
La rémunération nette mensuelle moyenne d'un personnel enseignant est 2697 €.

3770€ pour un fonctionnaire et 1609€ pour un agent contractuel.

Rémunérations moyennes en € des personnels fonctionnaires par genre et corps



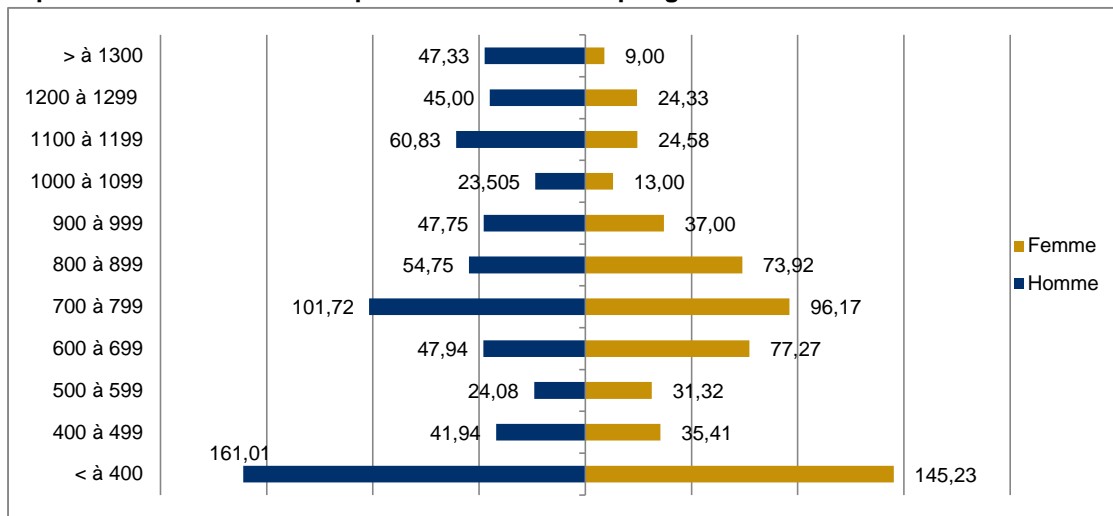
Rémunérations moyennes en € des personnels contractuels par genre et type de contrat



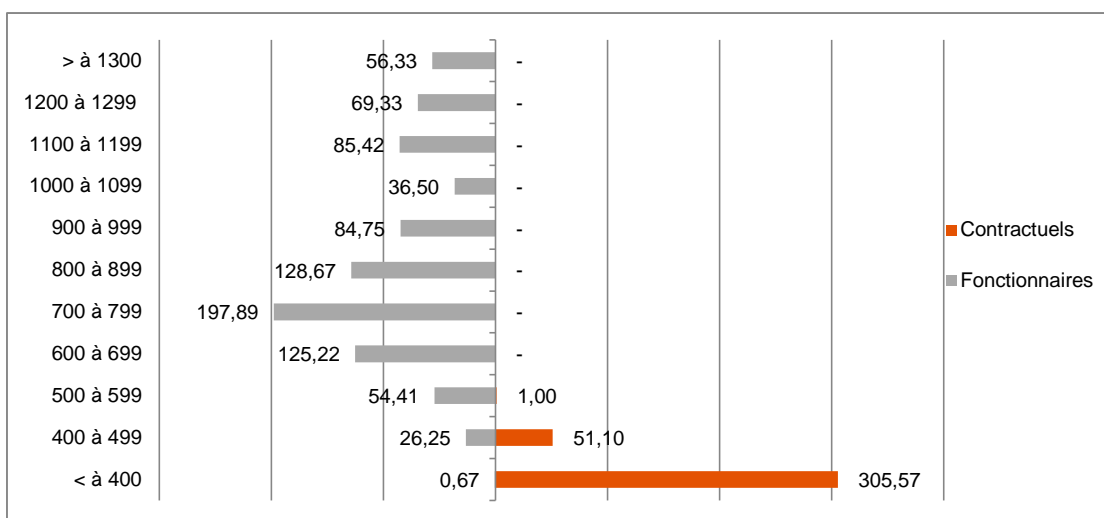
Répartition des effectifs ETP par tranche indiciaire, statut et genre

Tranche indiciaire	Contractuel		Fonctionnaire		TOTAL	Rappel Total 2016
	Femme	Homme	Femme	Homme		
< 400	145,23	160,34	-	0,67	306,23	272,79
400 - 499	24,12	26,98	11,29	14,96	77,35	75,36
500 - 599	1,00	-	30,32	24,08	55,41	62,11
600 - 699	-	-	77,27	47,94	125,22	144,14
700 - 799	-	-	96,17	101,72	197,89	197,70
800 - 899	-	-	73,92	54,75	128,67	130,78
900 - 999	-	-	37,00	47,75	84,75	85,11
1000 - 1099	-	-	13,00	23,50	36,50	40,83
1100 - 1199	-	-	24,58	60,83	85,42	83,25
1200 - 1299	-	-	24,33	45,00	69,33	67,98
> 1300	-	-	9,00	47,33	56,33	58,28
TOTAL	170,35	187,32	396,89	468,55	1 223,10	1 218,33

Répartition des effectifs ETP par tranche indiciaire par genre



Répartition des effectifs ET par tranche indiciaire par statut



D - Rémunérations nettes par décile des personnels UP1

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

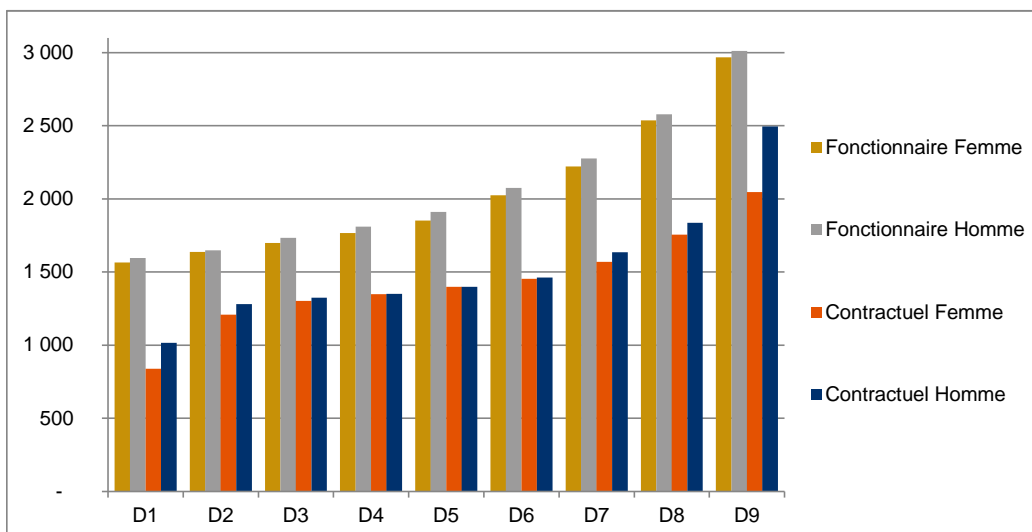
Ainsi, le 1er décile (D1) est la valeur du salaire telle que 10% des salariés perçoivent moins (donc telle que 90% des salariés perçoivent plus);

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

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

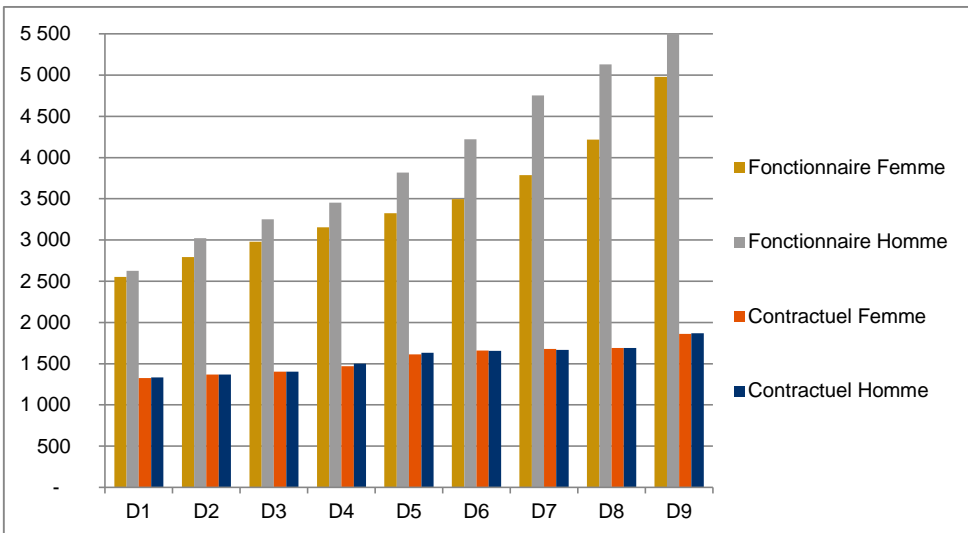
DÉCILE	BIATSS				ENSEIGNANT			
	Fonctionnaire		Contractuel		Fonctionnaire		Contractuel	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
D1	1 566	1 597	839	1 016	2 554	2 627	1 326	1 334
D2	1 636	1 647	1 208	1 281	2 793	3 022	1 370	1 370
D3	1 698	1 733	1 302	1 324	2 980	3 253	1 405	1 404
D4	1 767	1 811	1 348	1 350	3 155	3 455	1 470	1 499
D5	1 852	1 910	1 399	1 398	3 326	3 818	1 613	1 633
D6	2 024	2 074	1 453	1 462	3 497	4 220	1 660	1 657
D7	2 221	2 276	1 569	1 634	3 789	4 755	1 677	1 666
D8	2 536	2 579	1 756	1 836	4 219	5 132	1 689	1 690
D9	2 967	3 012	2 046	2 494	4 978	5 508	1 860	1 869

Rémunération par décile des personnels BIATSS



50% des personnels fonctionnaires perçoivent plus de 1852€ pour les femmes et 1910€ pour les hommes.
Chez les personnels contractuels, 50% perçoivent plus de 1399€ pour les femmes et 1398€ pour les hommes.

Rémunération par décile des personnels enseignants



Pour les personnels fonctionnaires, 50% perçoivent plus de 3326€ pour les femmes et 3818€ pour les hommes.
Pour les contractuels, 50% perçoivent plus de 1613€ pour les femmes et 1633€ pour les hommes.

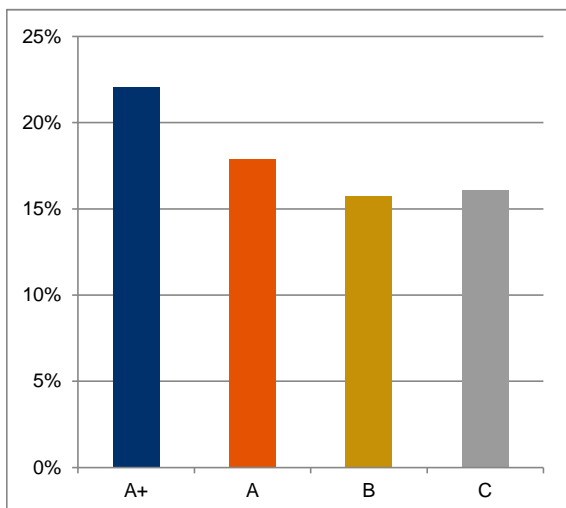
E - Part des primes et indemnités des personnels fonctionnaires dans la rémunération globale (*)

Population	%	Rappel 2016
BIATSS	17%	19%
Catégorie A+	22%	21%
Catégorie A	18%	21%
Catégorie B	16%	17%
Catégorie C	16%	17%
Enseignants	7%	5%
Enseignants-chercheurs	7%	5%
Enseignants second degré	7%	3%

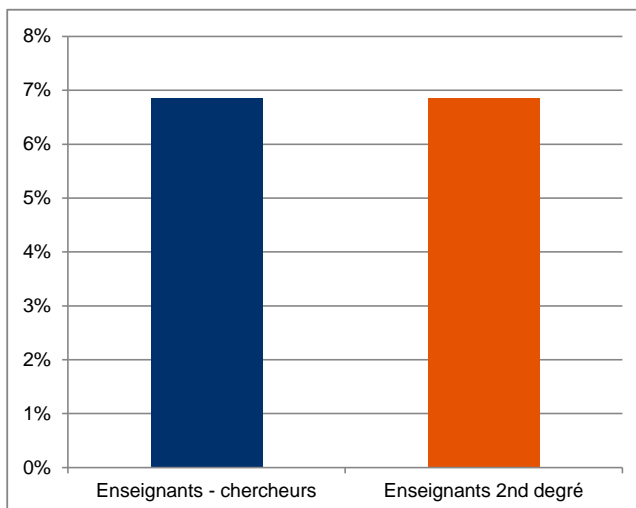
(*) Sont retenus pour la rémunération globale les éléments suivants :

Rémunération principale + prestations sociales + rémunérations accessoires

Personnels BIATSS



Personnels enseignants



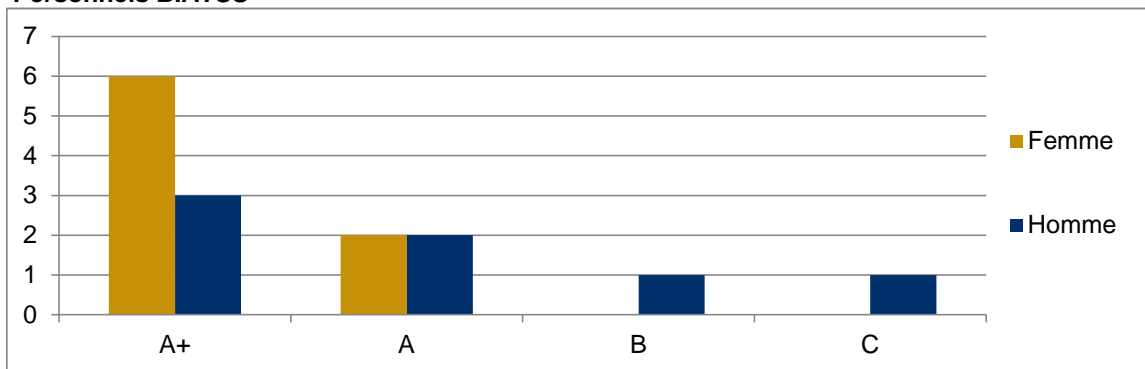
F - Agents bénéficiaires de la GIPA

Définition :

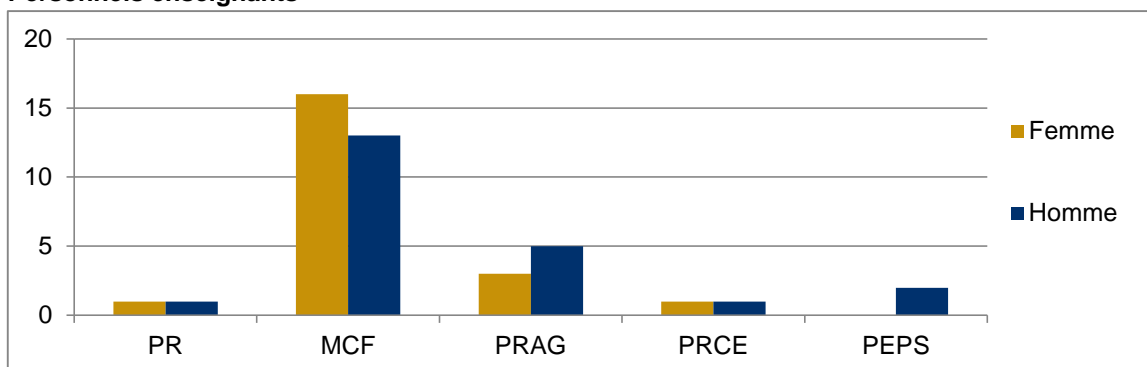
La GIPA ou **Garantie individuelle du pouvoir d'achat** est une prime individuelle. Elle repose sur le principe suivant : lorsque l'avancement automatique à l'ancienneté et le montant de revalorisation annuel de la valeur du point fonction publique sont inférieurs à l'inflation, le fonctionnaire a alors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

POPULATION	CAT	Femme	Homme	Total	Rappel 2016
BIATSS	A+	6	3	9	10
	A	2	2	4	5
	B		1	1	6
	C		1	1	3
	Total	8	7	15	24
Enseignants	PR	1	1	2	2
	MCF	16	13	29	27
	PRAG	3	5	8	6
	PRCE	1	1	2	2
	PEPS		2	2	1
	Total	21	22	43	38
TOTAL		29	29	58	62

Personnels BIATSS

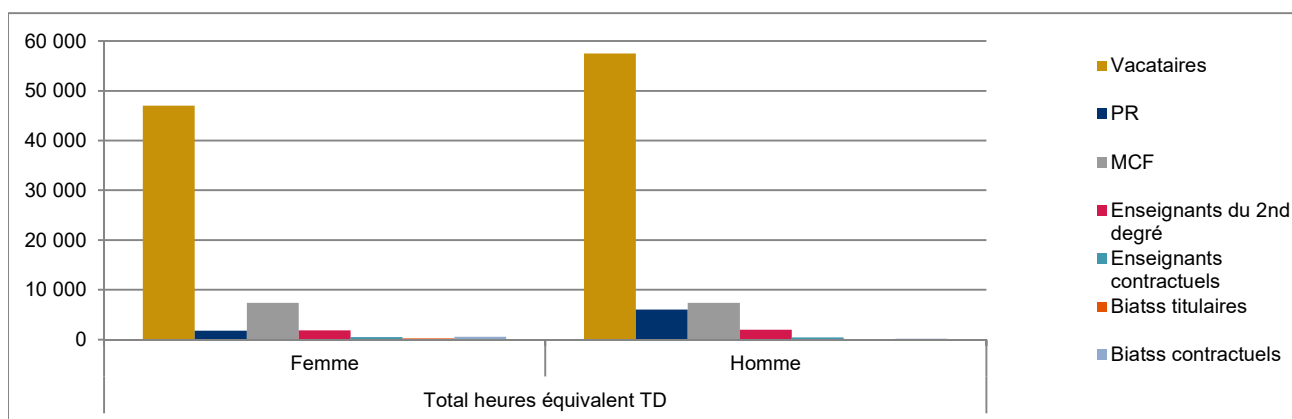


Personnels enseignants

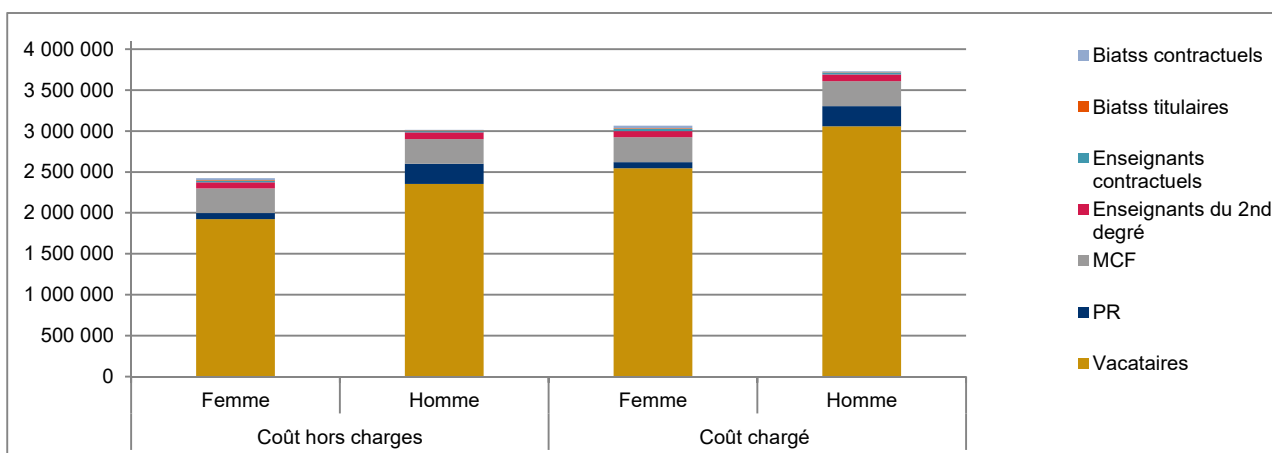


G - Heures complémentaires et vacances d'enseignement 2017

Population	Nombre d'agents concernés			Total heures équivalent TD		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Vacataires	1 143	1 503	2 646	47 002	57 504	104 506
PR	45	116	161	1 811	6 017	7 828
MCF	144	124	268	7 353	7 396	14 750
Enseignants du 2nd degré	30	32	62	1 820	1 993	3 812
Enseignants contractuels	10	14	24	489	405	895
Biatss titulaires	8	6	14	210	140	349
Biatss contractuels	13	6	19	535	205	740
Total	1 393	1 801	3 194	59 220	73 660	132 880



Population	Coût hors charges			Coût chargé		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Vacataires	1 922 845	2 352 481	4 275 326	2 545 498	3 057 802	5 603 300
PR	74 091	246 144	320 235	74 462	247 375	321 837
MCF	300 828	302 588	603 416	302 332	304 101	606 433
Enseignants du 2nd degré	74 438	81 527	155 964	74 810	81 934	156 744
Enseignants contractuels	20 015	16 589	36 604	28 421	22 563	50 984
Biatss titulaires	8 576	5 714	14 289	8 619	5 742	14 361
Biatss contractuels	21 884	8 406	30 291	31 076	11 937	43 013
Total	2 422 677	3 013 448	5 436 126	3 065 217	3 731 455	6 796 671



H - Vacances d'enseignement par composantes

Composante	Nombre de vacataires d'enseignement			Total heures équivalent TD		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
EDS	316	389	705	9 473	13 834	23 307
UFR 02	88	143	231	3 778	4 872	8 650
UFR 03	90	35	125	2 530	897	3 427
UFR 04	68	102	170	2 999	5 850	8 849
UFR 06	76	175	251	3 986	7 793	11 779
UFR 08	76	83	159	1 638	1 813	3 451
UFR 09	58	86	144	2 606	3 129	5 735
UFR 10	32	45	77	1 628	2 322	3 950
UFR 11	23	52	75	712	1 479	2 191
UFR 27	17	40	57	1 162	1 887	3 049
CAVEJ	5	9	14	158	784	942
Dép. langues	55	30	85	6 541	2 448	8 989
DIREVAL	6	10	16	500	292	792
DRI	20	30	50	2 070	916	2 986
FCPS	95	152	247	4 812	6 290	11 102
IDUP	16	14	30	647	512	1 159
IEDES	51	54	105	746	1 323	2 069
IREST	23	26	49	432	552	984
ISST	22	19	41	233	163	396
UEFAPS	6	9	15	351	348	699
Total	1 143	1 503	2 646	47 002	57 504	104 506

II) La masse salariale

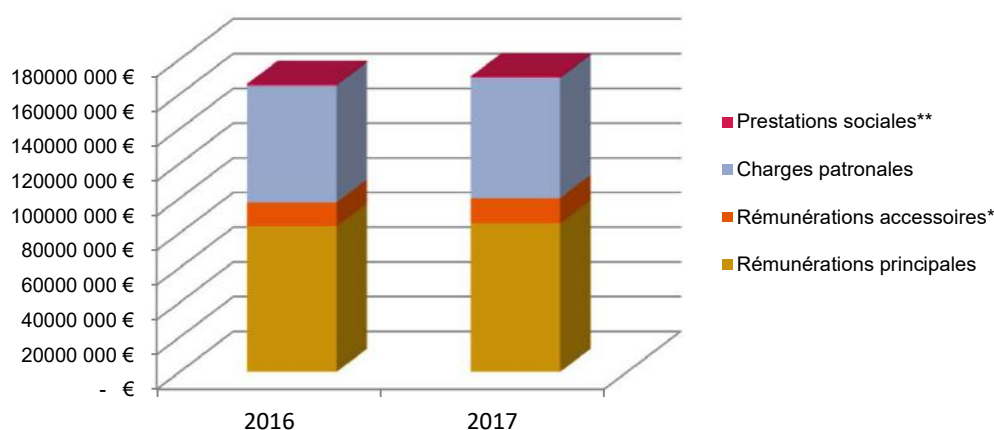
A - Masse salariale globale

	2016	2017
Rémunérations principales	83 802 167 €	85 515 120 €
Rémunérations accessoires*	13 822 931 €	14 634 083 €
Charges patronales	67 347 254 €	69 136 643 €
Prestations sociales**	843 658 €	923 082 €
TOTAL	165 818 026 €	170 208 929 €

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

** Prestations sociales : CLD, transports

Sources:

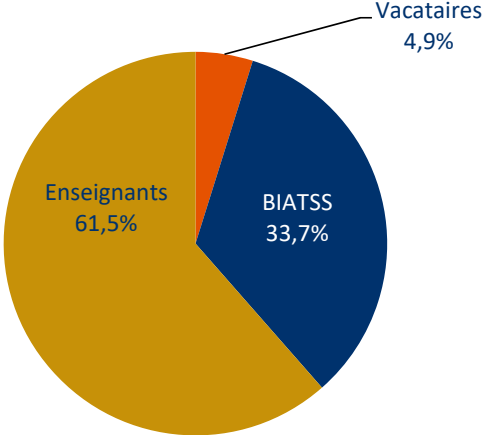


B - Répartition de la masse salariale par type de population

	2016			
	BIATSS	Enseignants (1)	Vacataires	TOTAL
Rémunérations Principales	28 353 721 €	55 442 236 €	6 210 €	83 802 167 €
Rémunérations accessoires	4 359 553 €	3 400 196 €	6 063 182 €	13 822 931 €
Charges patronales	21 685 131 €	43 653 228 €	2 008 895 €	67 347 254 €
Prestations sociales	510 429 €	333 229 €	0 €	843 658 €
TOTAL	54 908 834 €	102 828 889 €	8 078 287 €	165 816 010 €
	2017			
	BIATSS	Enseignants (1)	Vacataires	TOTAL
Rémunérations principales	29 465 909 €	56 049 211 €	0 €	85 515 120 €
Rémunérations accessoires	4 706 441 €	3 723 928 €	6 203 714 €	14 634 083 €
Charges patronales	22 589 597 €	44 491 540 €	2 055 507 €	69 136 643 €
Prestations sociales	571 140 €	351 617 €	326 €	923 082 €
TOTAL	57 333 088 €	104 616 295 €	8 259 546 €	170 208 929 €

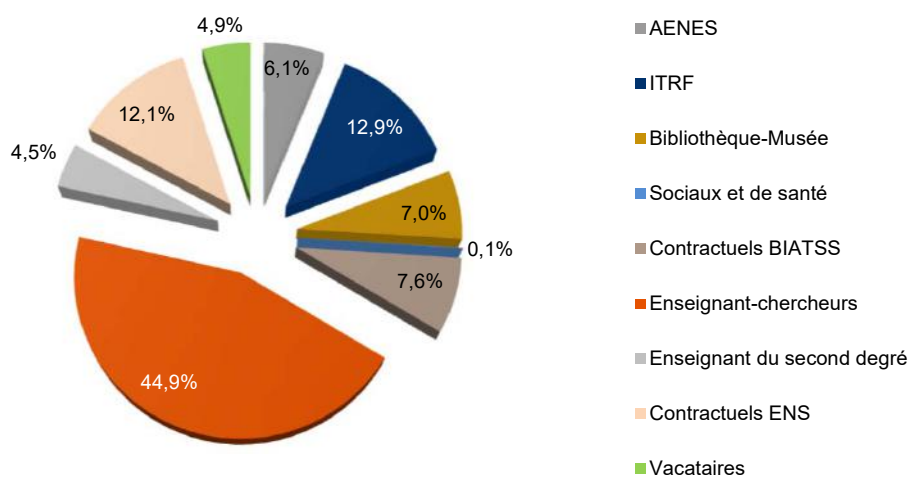
(1) y compris invités

Répartition de la masse salariale 2017 par population



C - Répartition de la masse salariale 2017 par filière

Population	Rémunérations principales	Rémunérations accessoires	Charges patronales	Prestations sociales	Total
BIATSS					
AENES	4 843 828 €	1 011 789 €	4 377 601 €	135 257 €	10 368 476 €
ITRF	10 225 988 €	2 236 728 €	9 291 513 €	238 772 €	21 993 002 €
Bibliothèque	5 576 424 €	1 182 965 €	5 040 407 €	81 743 €	11 881 540 €
Sociaux et de santé	51 609 €	8 717 €	46 413 €	813 €	107 552 €
Personnel contractuel	8 768 060 €	266 242 €	3 833 662 €	114 554 €	12 982 518 €
ENSEIGNANTS					
Enseignant-chercheurs	38 491 680 €	2 972 141 €	34 664 157 €	217 934 €	76 345 912 €
Enseignant du second degré	3 859 806 €	286 138 €	3 470 712 €	30 078 €	7 646 734 €
Enseignant contractuel	13 697 725 €	465 649 €	6 356 671 €	103 604 €	20 623 649 €
VACATAIRES					
VACATAIRES	- €	6 203 714 €	2 055 507 €	326 €	8 259 546 €
Total	85 515 120 €	14 634 083 €	69 136 643 €	923 082 €	170 208 929 €

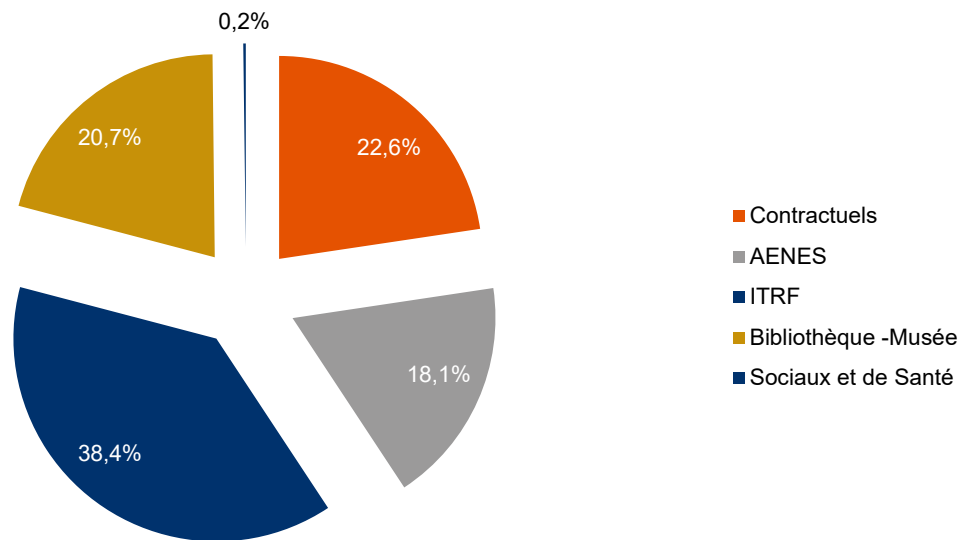


D - Répartition de la masse salariale 2017 par population, filière, corps et catégorie

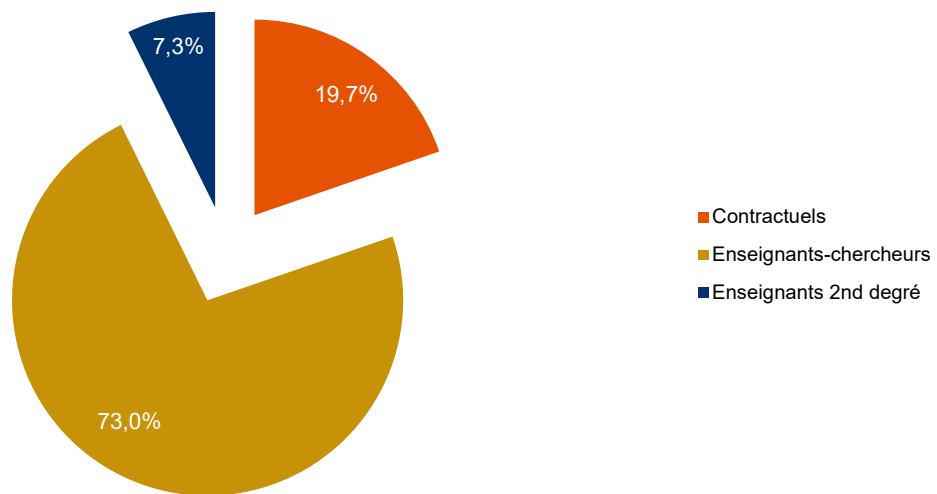
Population/Filière/Catégorie/Corps	Rémunérations principales	Rémunérations accessoires	Charges patronales	Prestations sociales	Total général	Rappel 2016
BIATSS						
BIATSS fonctionnaires						
AENES	4 843 828 €	1 011 789 €	4 377 601 €	135 257 €	10 368 476 €	10 399 298 €
A+	297 099 €	194 350 €	265 385 €	1 692 €	758 526 €	774 431 €
A	966 788 €	202 894 €	850 681 €	9 918 €	2 030 280 €	1 856 539 €
B	1 147 281 €	186 203 €	1 047 142 €	47 935 €	2 428 559 €	2 572 132 €
C	2 432 661 €	428 343 €	2 214 394 €	75 712 €	5 151 110 €	5 196 196 €
ITRF	10 225 988 €	2 236 728 €	9 291 513 €	238 772 €	21 993 002 €	20 652 111 €
A+	702 496 €	276 820 €	630 683 €	6 227 €	1 616 226 €	1 535 643 €
A	3 672 229 €	830 449 €	3 354 179 €	88 727 €	7 945 584 €	7 507 439 €
B	2 655 589 €	510 073 €	2 390 370 €	43 074 €	5 599 106 €	5 037 619 €
C	3 195 675 €	619 387 €	2 916 281 €	100 744 €	6 832 086 €	6 571 410 €
Bibliothèque -Musée	5 576 424 €	1 182 966 €	5 040 407 €	81 743 €	11 881 540 €	11 291 281 €
A+	1 880 603 €	352 654 €	1 686 450 €	15 562 €	3 935 268 €	3 878 445 €
A	731 366 €	163 343 €	665 793 €	9 435 €	1 569 937 €	1 411 764 €
B	1 254 897 €	268 837 €	1 138 560 €	24 007 €	2 686 301 €	2 606 002 €
C	1 709 558 €	398 132 €	1 549 604 €	32 739 €	3 690 033 €	3 395 070 €
Sociaux et de Santé	51 609 €	8 717 €	46 413 €	813 €	107 552 €	142 081 €
A et B	51 609 €	8 717 €	46 413 €	813 €	107 552 €	142 081 €
Total BIATSS fonctionnaires	20 697 850 €	4 440 200 €	18 755 935 €	456 586 €	44 350 570 €	42 484 771 €
BIATSS contractuels						
A	4 038 068 €	95 778 €	1 748 398 €	32 083 €	5 914 326 €	5 977 075 €
B	2 068 100 €	98 136 €	929 531 €	35 497 €	3 131 263 €	2 792 471 €
C	2 661 892 €	72 328 €	1 155 734 €	46 975 €	3 936 928 €	4 258 260 €
Total BIATSS contractuels	8 768 060 €	266 242 €	3 833 662 €	114 554 €	12 982 518 €	13 027 806 €
Total BIATSS	29 465 909 €	4 706 441 €	22 589 597 €	571 140 €	57 333 088 €	55 512 577 €
ENSEIGNANTS						
Enseignants fonctionnaires						
Enseignants 2nd degré	3 859 806 €	286 138 €	3 470 712 €	30 078 €	7 646 734 €	7 426 637 €
PRAG	2 789 951	207 121	2 507 946	20 576	5 525 594 €	5 316 352 €
PRCE	443 094	18 762	399 692	3 830	865 379 €	926 954 €
Autres	626 762	60 254	563 073	5 671	1 255 761 €	1 183 331 €
Enseignants-chercheurs	38 491 680 €	2 972 141 €	34 664 157 €	217 934 €	76 345 912 €	75 261 230 €
PROF.UNIV	19 294 092 €	1 458 095 €	17 437 970 €	78 309 €	38 268 466 €	37 811 028 €
MAIT.CONF.	19 197 587 €	1 514 046 €	17 226 187 €	139 625 €	38 077 446 €	37 450 202 €
Total Enseignants fonctionnaires	42 351 486 €	3 258 279 €	38 134 869 €	248 012 €	83 992 646 €	82 687 867 €
Enseignants contractuels						
ATER	3 500 581 €	339 871 €	1 998 277 €	35 416 €	5 874 145 €	5 110 549 €
Doctorant	8 612 677 €	90 945 €	3 770 718 €	65 767 €	12 540 107 €	12 850 846 €
MAST	427 042 €	8 204 €	168 498 €	- €	603 745 €	541 830 €
PAST	624 776 €	8 587 €	185 283 €	269 €	818 914 €	815 731 €
Autres (1)	532 648 €	18 041 €	233 895 €	2 153 €	786 737 €	218 323 €
Total Enseignants contractuels	13 697 725 €	465 649 €	6 356 671 €	103 604 €	20 623 649 €	19 537 279 €
Total enseignants	56 049 211 €	3 723 928 €	44 491 540 €	351 617 €	104 616 294 €	102 225 146 €
Vacataires		6 203 714 €	2 055 507 €	326 €	8 259 546 €	8 078 287 €
Total vacataires	- €	6 203 714 €	2 055 507 €	326 €	8 259 546 €	8 078 287 €
Total général	85 515 120 €	14 634 083 €	69 136 643 €	923 082 €	170 208 929 €	165 816 010 €

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

Répartition de la masse salariale BIATSS par filière (*)



Répartition de la masse salariale Enseignante par filière (*)



(*) hors vacataire



CONDITIONS DE TRAVAIL

CONDITIONS DE TRAVAIL

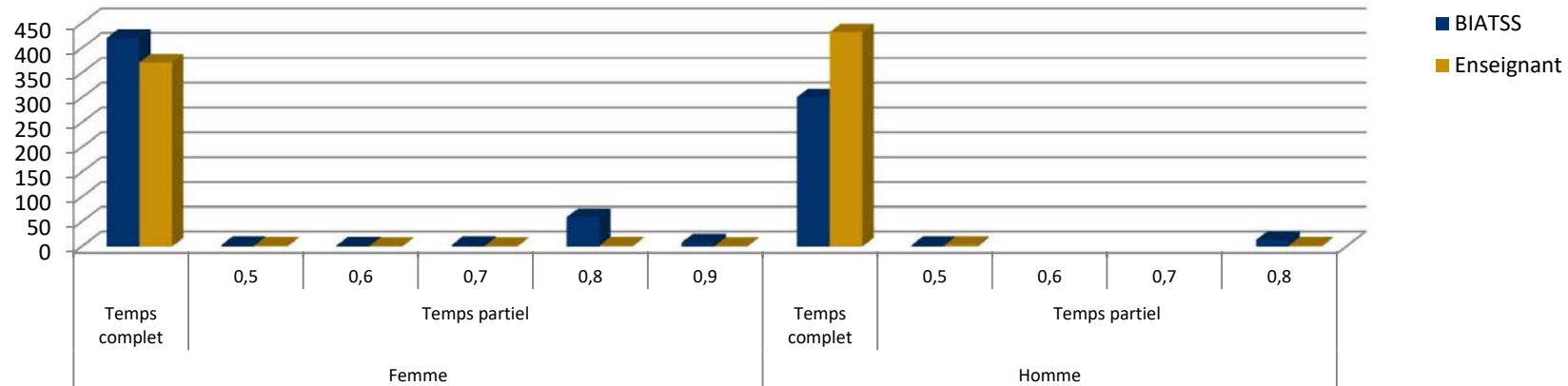
ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

I) Répartition des effectifs par quotité de temps de travail

STATUT/Quotité de temps de travail par genre	Femme							Homme					Total général	
	Temps complet	Temps partiel					Total	Temps complet	Temps partiel					Total
		50%(*)	60%	70%	80%	90%			50%(*)	60%	70%	80%		
FONCTIONNAIRES	791	5	3	4	61	9	873	733	6			15	754	1627
BIATSS	420	3	2	3	59	8	495	301	3			13	317	812
Enseignants	371	2	1	1	2	1	378	432	3			2	437	815
CONTRACTUELS	408	119	4	10	5	3	549	316	132		3	1	452	1001
BIATSS	209	23	4	10	5	3	254	138	11		3	1	153	407
Enseignants	199	96					295	178	121				299	594
Total général	1199	124	7	14	66	12	1422	1049	138		3	16	1206	2628

(*) les effectifs des agents à 50% sont principalement composés d'ATER (91,2%).

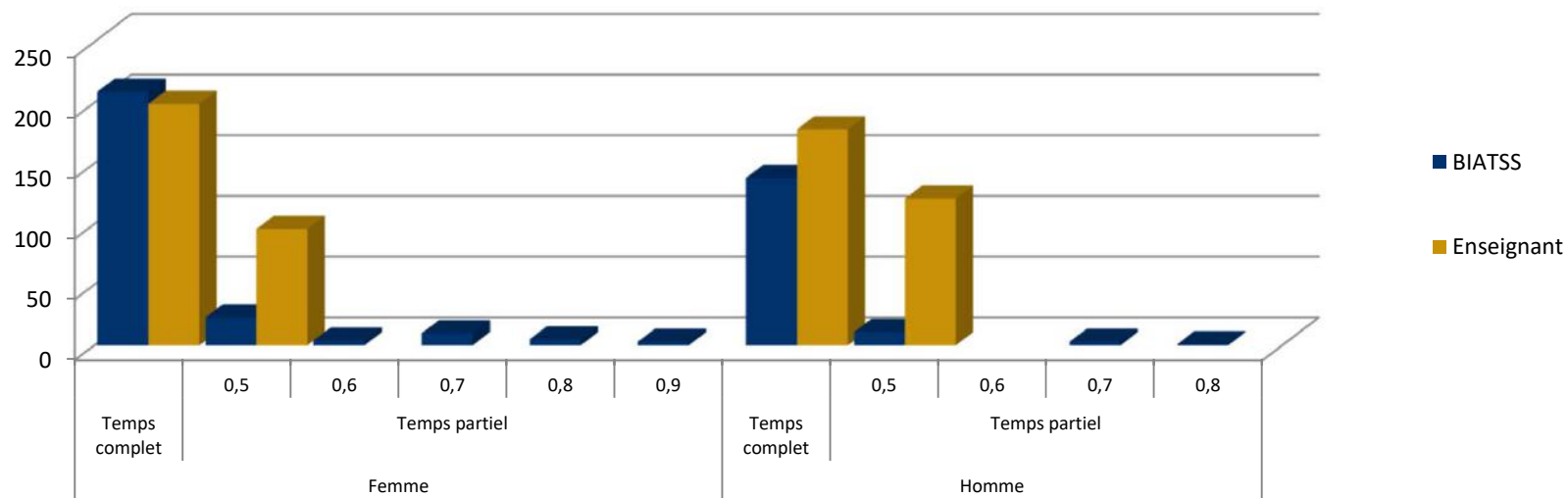
Personnels fonctionnaires



93,7% des personnels fonctionnaires travaillent à temps complet :

- 88,8 pour les personnels BIATSS
- 98,5% pour les personnels enseignants

Personnels contractuels



Pour les personnels contractuels, 72,3% sont à temps complet.

85,3% pour les personnels BIATSS et 63,5% pour les personnels enseignants.

II) Compte Epargne Temps (CET)

Principe :

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

Bénéficiaires :

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

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

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

Les règles du nouveau CET :

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

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

1) soit conserver ces jours sur son compte pour prendre des congés ultérieurement et à son rythme, sous réserve de l'intérêt du service. L'agent peut augmenter de 10 jours chaque année le nombre de jours épargnés sur son compte au 31 décembre, et ce jusqu'à 60 jours ;

2) soit demander à bénéficier de l'indemnisation de tout ou partie de ces jours et recevoir une rémunération supplémentaire qui apparaît sur sa feuille de paie;

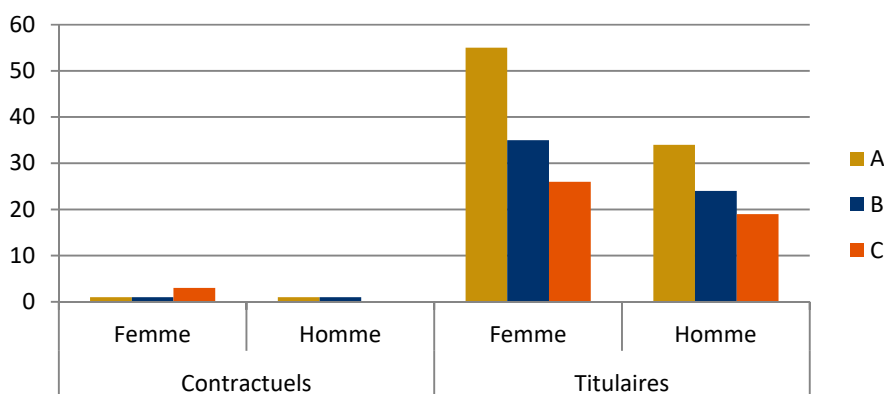
3) soit décider d'améliorer sa future retraite et de placer les sommes correspondant à tout ou partie de ces jours au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP). L'agent perçoit alors ultérieurement des montants de pension supplémentaire. Toutefois, pour le moment, les agents non titulaires, qui n'ont pas de droits ouverts au RAFP, ne peuvent pas encore choisir cette troisième formule d'épargne-retraite.

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

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

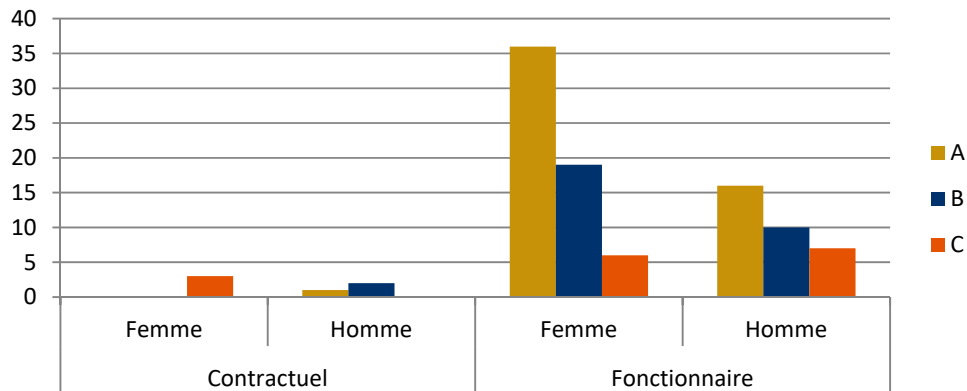
A) Nombre total d'agents possédant un CET au 31/12/2017

Catégorie	Contractuels			Titulaires			Total général	Rappel total 2016
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total		
A	1	1	2	55	34	89	91	96
B	1	1	2	35	24	59	61	63
C	3		3	26	19	45	48	56
Total général	5	2	7	116	77	193	200	215



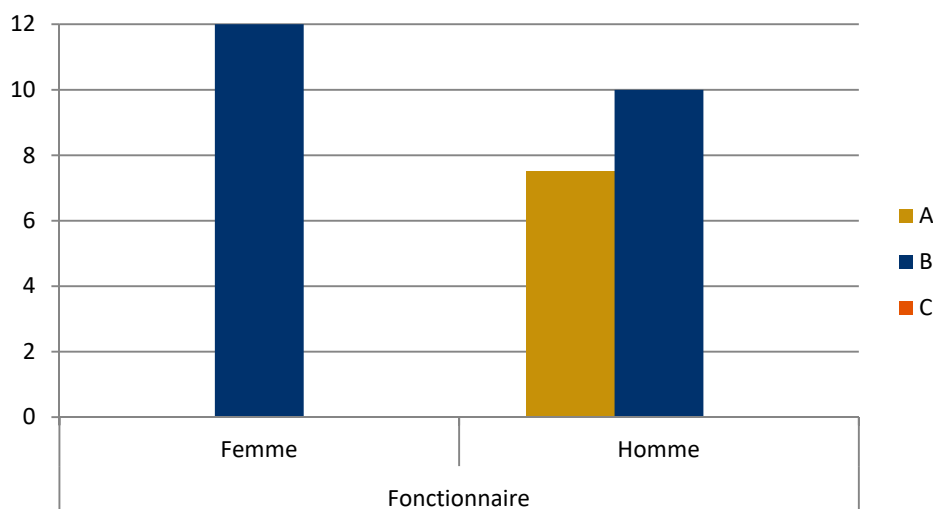
B) Nombre d'agents ayant déposé des jours de CET durant l'année 2017

Catégorie	Contractuels			Fonctionnaires			Total général	Rappel total 2016
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total		
A	1		1	16	36	52	53	48
B	2		2	10	19	29	31	24
C		3	3	7	6	13	16	28
Total général	3	3	6	33	61	94	100	100



C) Nombre de jours de CET pris en congé par les agents dans l'année 2017

Catégorie	Contractuels			Titulaires			Total général	Rappel total 2016
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total		
A					7,5	7,5	7,5	61
B				12	10	22	22	28,5
C							0	34
Total général				12	17,5	29,5	29,5	123,5



I) Répartition du nombre de jours de congé par population du 01/01/2017 au 31/12/2017

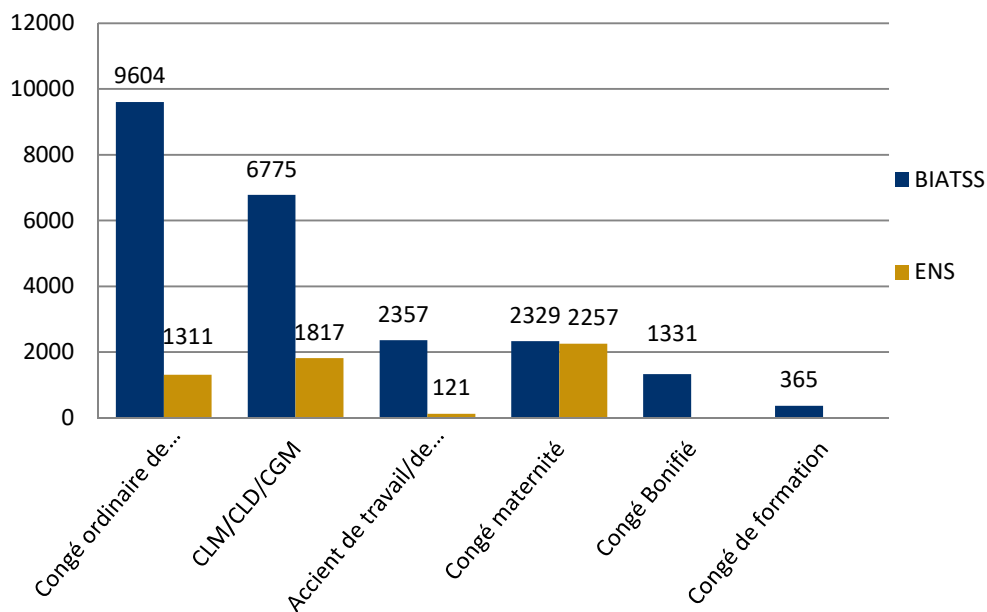
Type de congés	BIATSS		Enseignants		Total	Rappel 2016
	Nombre de jours	Ratio*	Nombre de jours	Ratio*		
Congé ordinaire de maladie	9604	7,9	1311	0,9	10915	10481
CLM/CLD/CGM	6775	5,6	1817	1,3	8592	5515
Accient de travail/de service **	2357	1,9	121	0,1	2478	1418
Total	18736	15,4	3249	2,3	21985	17414

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

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

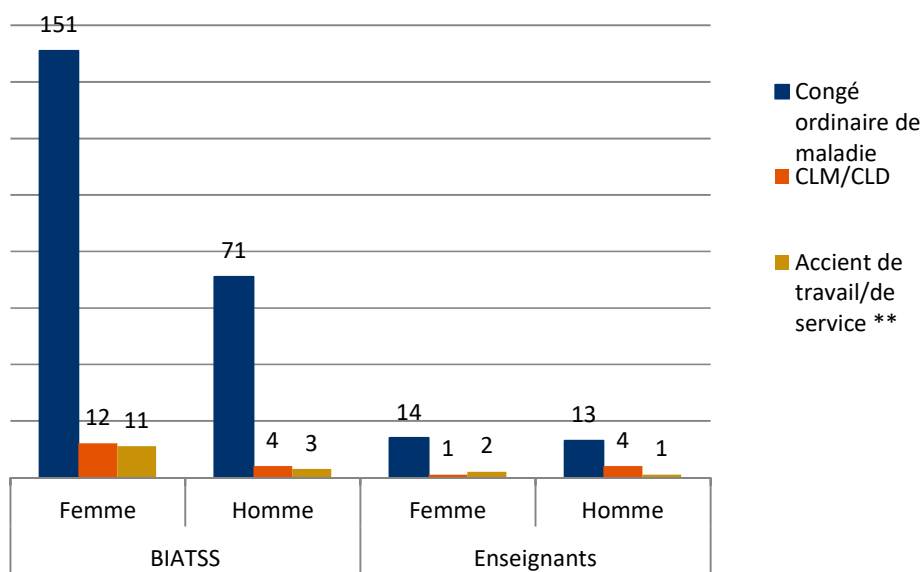
Type de congés	BIATSS	Enseignants	Total	Rappel 2016
Congé maternité	2329	2257	4586	3221
Congé de formation	365	0	365	621
Congé Bonifié	1331	0	1331	1037
Total	4025	2257	6282	4879

Les congés ordinaires de maladie représentent 38,61% des congés et absences au travail en 2017



II) Nombre de congé reel en 2017_titulaire

Type de congés	BIATSS			Enseignants			Total
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	
Congé ordinaire de maladie	151	71	222,0	14	13	27,0	249
CLM/CLD	12	4	16,0	1	4	5,0	21
Accient de travail/de service **	11	3	14,0	2	1	3,0	17
Total	174	78	252	17	18	35	287



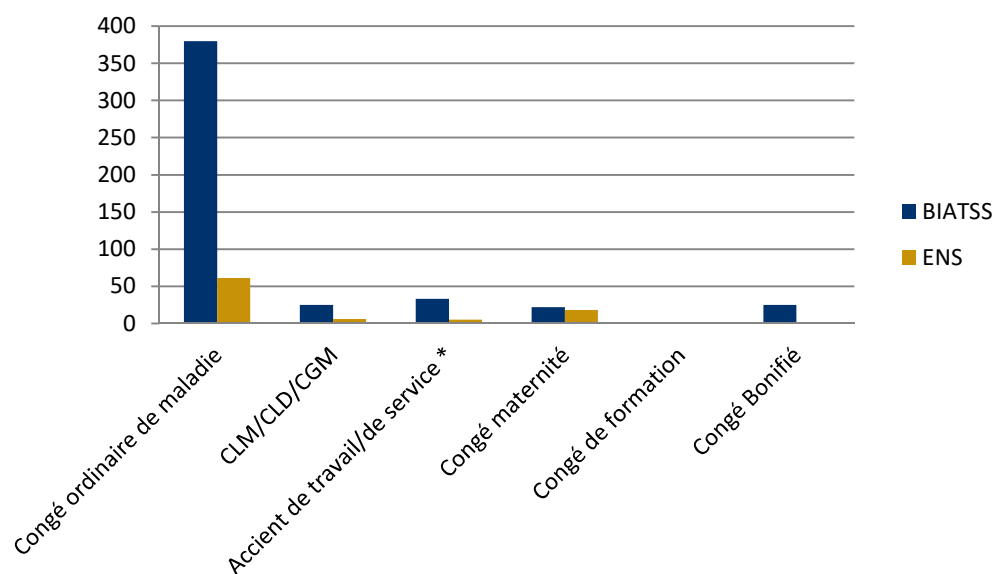
II) Répartition du nombre d'agents absents par population

Type de congés	BIATSS	Enseignants	Total	Rappel 2016
Congé ordinaire de maladie	380	61	441	521
CLM/CLD/CGM	25	6	31	26
Accident de travail/de service*	33	5	38	33
Total	438	72	510	580

* Accident de trajet/Maladie professionnelle

Type de congés	BIATSS	Enseignants	Total	Rappel 2016
Congé maternité	22	18	40	57
Congé de formation	1	0	1	4
Congé Bonifié	25	0	25	18
Total	48	18	66	79

Nombre d'agents par population



* Accident de trajet/Maladie professionnelle

III) Congé paternité

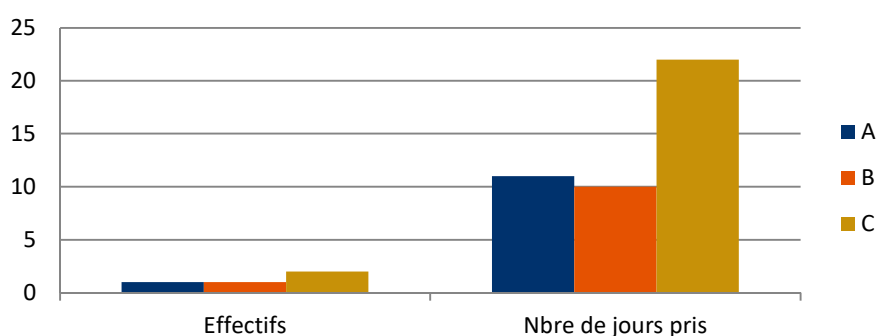
Population	Effectifs	Nbre de jours pris
Personnels BIATSS	4	43
A	1	11
B	1	10
C	2	22

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

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

Le bénéficiaire peut prendre moins de 11 jours de congé (ou moins de 18 jours en cas de naissances multiple)

Congé paternité

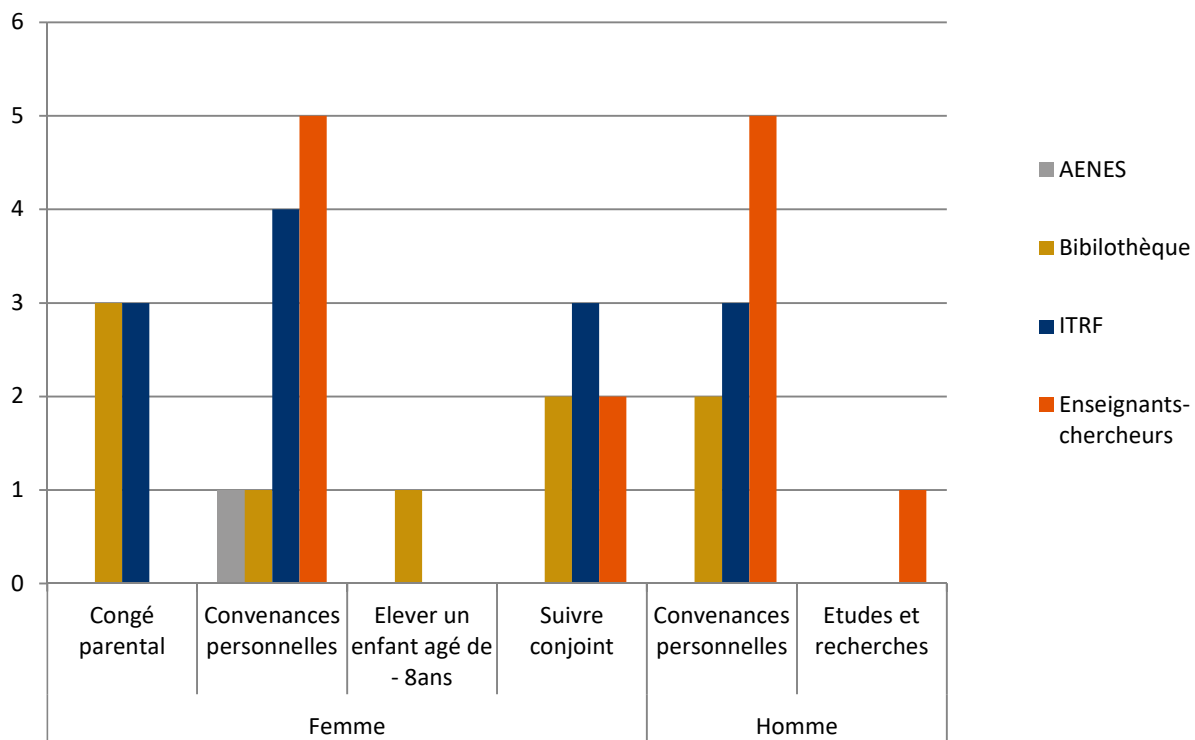


IV) Congé parental,

Population/ Motif	Femme					Homme			Total Général
	Congé parental	Convenances personnelles	Elever un enfant agé de 8ans	Suivre conjoint	Total	Convenances personnelles	Etudes et recherches	Total	
AENES	0	1	0	0	1	0	0	0	1
Bibliothèque	3	1	1	2	7	2	0	2	9
Enseignants-chercheurs	0	5	0	2	7	5	1	6	13
ITRF	3	4	0	3	10	3	0	3	13
Total général	6	11	1	7	25	10	1	11	36

En 2017, 36 agents ont été en congé parental (16,67%), en disponibilité liée à la famille (83,33%): pour convenances personnelles (58,3%), ou pour suivre son conjoint (19,44%).

Congé ou disponibilité liés à la famille par population



V) CRCT et délégations

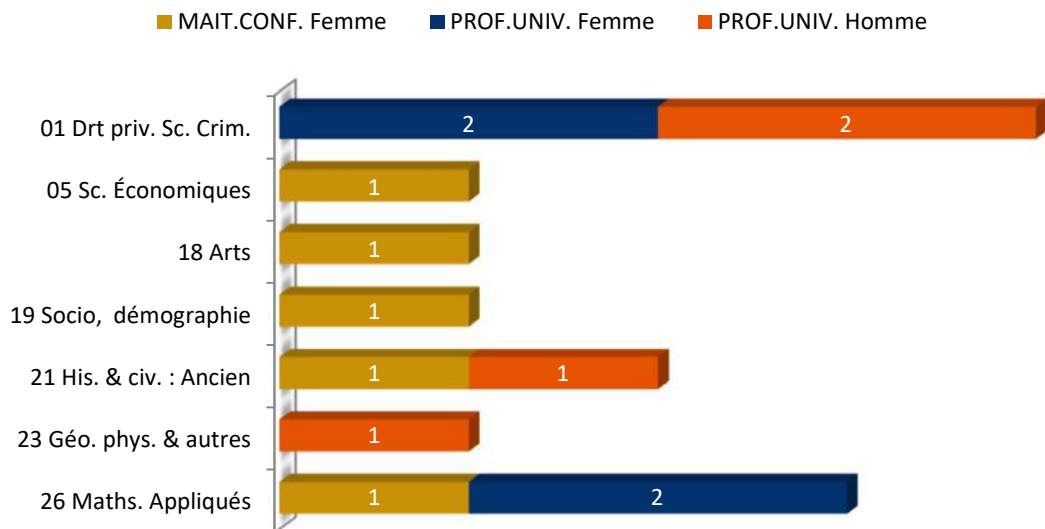
A - CRCT

Le congé pour recherche ou conversion thématique (CRCT) permet aux enseignants chercheurs de se consacrer uniquement à son activité de recherche, puisque, pour une durée maximale d'un an (un ou deux semestres par an), ceux qui en bénéficient sont déchargés de cours.

Ces congés sont attribués, après classement des demandes et en fonction du nombre de places disponibles, soit au niveau national par le Conseil National des Universités (CNU), soit en cas de refus par le CNU, au niveau local par le CAC restreint.

CRCT par section CNU	MAIT.CONF.			PROF.UNIV.			Total général	%
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total		
01 Drt priv. Sc. Crim.				2	2	4	4	31%
05 Sc. Économiques	1		1				1	8%
18 Arts	1		1				1	8%
19 Socio, démographie	1		1				1	8%
21 His. & civ. : Ancien	1		1		1	1	2	15%
23 Géo. phys. & autres					1	1	1	8%
26 Maths. Appliqués	1		1	2		2	3	23%
Total général	5		5	4	4	8	13	100%

Effectifs CRCT par section CNU



B - Délégations au 31/12/2017

En cours de finalisation et d'analyse

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

La délégation fait l'objet d'une convention entre l'établissement d'accueil et l'établissement d'origine de l'enseignant-chercheur, sur la base d'une compensation financière versée par l'établissement d'accueil, afin d'assurer son remplacement dans son service d'enseignement.

Ils peuvent être placés en délégation à des **fins d'intérêt général** :

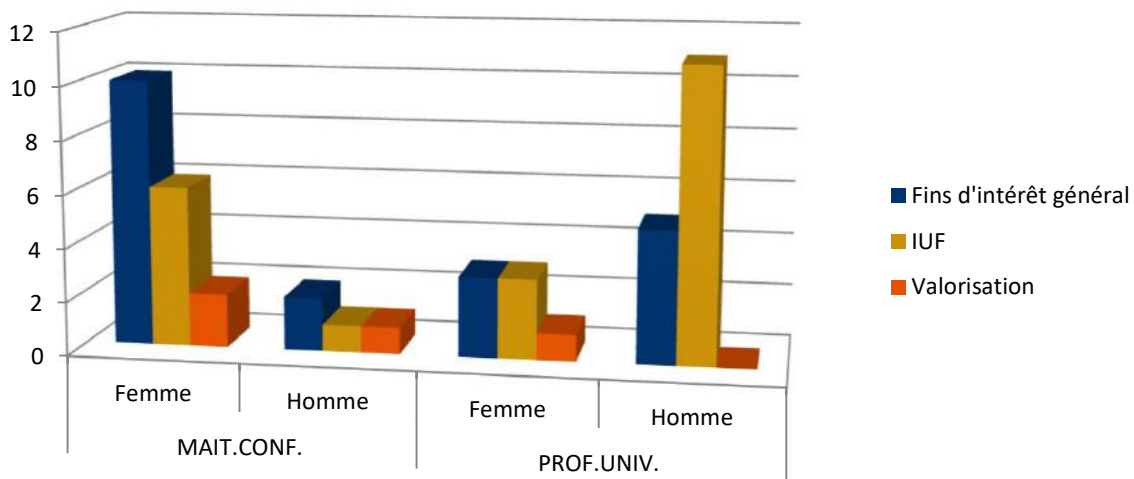
- en EPST (CNRS, INRIA, INRA, INSERM...)
 - dans des entreprises ou auprès d'universités étrangères.
- ou être placés en délégation pour **créer une entreprise (valorisation)**, ou encore auprès de **l'Institut Universitaire de France (IUF)**.

Motif délégation (*)	MAIT.CONF.			PROF.UNIV.			Total général	%	Rappel 2016
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total			
Fins d'intérêt général	10	2	12	3	5	8	20	44,4%	19
IUF	6	1	7	3	11	14	21	46,7%	24
Valorisation	2	1	3	1	0	1	4	8,9%	3
Total général	18	4	22	7	16	23	45	100%	46

(*) Décret n°84-431 du 6 juin 1984

45 enseignants-chercheurs, 22 MCF et 23 PR, sont placés en délégation en 2017

Effectifs des enseignants-chercheurs en délégation 2017





RELATIONS PROFESSIONNELLES ET VIE DE L'UNIVERSITÉ

SANTE ET RISQUES PROFESSIONNELS

Médecine de prévention

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

A Paris 1, le **taux de couverture par un médecin de prévention** est de 0,8 ETP pour 2628 agents, et **1 médecin**.

Sur l'année universitaire 2015/2016, il y a eu 24 **demandes de visites spontanées (1) auprès du médecin de prévention**

soit 24% demande pour 100 agents.

Nombre d'actes de violence envers le personnel (avec ou sans arrêt de travail (AT)) :	0
--	----------

Nombre de maladies professionnelles dont nombre de maladies professionnelles imputables au service :	1
---	----------

Nombre d'accidents et maladies ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité (permanente ou temporaire)	1
--	----------

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

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

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

Nombre de décès imputables	0
-----------------------------------	----------

Accidents de travail (AT) avec taux de fréquence :

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

Accident de travail	Contractuel			Fonctionnaire						Total	
	BIATSS		Total	BIATSS			Enseignant				Total
	Femme	Homme		Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total		
SERVICE	2	1	3	6	6	12	0	1	1	13	16
MISSION	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1
TRAJET	8	0	8	12	5	17	1	2	3	20	28
Total											45

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

Le nombre d'accidents de travail avec arrêt supérieur à un jour au cours de l'année 2017 est 45.

Le taux de fréquence est donc de 10,65 accidents pour 1 million d'heures de travail.

(1) issu du rapport du médecin de prévention pour l'année universitaire 2016/2017

RELATIONS PROFESSIONNELLES ET VIE DE L'UNIVERSITÉ

LES INSTANCES DE L'UNIVERSITÉ

A - Le Conseil d'administration (CA)

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

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

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

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

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

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

Composition

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

Le Conseil d'Administration s'est réuni fois au cours de l'année 2017.

Les élus comptent :

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

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

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

B - Conseil académique (CAC)

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

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

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

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

Constitué en section disciplinaire, il détient en premier ressort le pouvoir disciplinaire à l'égard des Enseignants-Chercheurs, enseignants et usagers.
Lorsqu'il examine des dossiers comportant une incidence financière, les décisions du CAC sont soumises à l'approbation du CA.

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

En 2017, le CAC s'est réuni 20 fois (8 CAC plénier et 12 CAC restreints), la CR 7 fois et la CFVU 9 fois.

CFVU Représentation Homme/femme :

	Homme	Femme	TOTAL
Représentants des professeurs et assimilés	5	3	8
Représentants des autres enseignants	4	4	8
Représentants des BIATSS	3	1	4
Étudiants	8	8	16
Personnalités extérieures	2	0	2
TOTAL	22	16	38
Répartition (%)	58%	42%	100%

CR Représentation Homme/femme :

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

C - Le Comité Technique (CT)

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

Le CT est notamment consulté sur les points suivants :

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

Composition (arrêté 2016-649 du 09/06/2016) :

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

Représentation Homme/Femme :

	Homme	Femme	TOTAL
Représentants de l'administration	1	1	2
Représentants des personnels	8	12	20
Titulaires	4	6	10
Suppléants	4	6	10
TOTAL	12	10	22
Répartition (%)	55%	45%	100%

En 2017, le CT s'est réuni 6 fois.

Séances	Ordres du jour
06/01/2017	• Campagne d'emplois BIATSS
10/03/2017	• Dispositif d'accompagnement des personnels logés • Politique indemnitaire des services de formation continue pour 2017 • Dispositif d'intéressement applicable aux activités exercées dans le cadre de la formation continue • Projet de grille indiciaire des agents non titulaires • Organigramme (DPI, communication, DRH) • Révision des statuts
27/04/2017	• Prime d'intéressement aux activités de formation continue 2016/2017 • Organigramme (DPI, DRH, SCD) • Statuts de l'UEFAPS • Dispositif exceptionnel d'équivalence horaire pour les activités des doctorants • Décharges et primes pour charges administratives 2017/2018
23/06/2017	• Révision des statuts de l'université • Nouvelle organisation du service intérieur du PMF
02/10/2017	• Campagne emplois second degré • Campagne emplois section 1 à 4 du CNU • Réorganisation des services intérieurs Panthéon et Sorbonne • Modification du règlement intérieur sur la composition du comité électoral consultatif
07/12/2017	• Approbation des PV des 18/11/2016, 06/01/2017 et 10/03/2017 • Avis sur la nouvelle répartition des logements NAS • Avis sur la campagne d'emplois BIATSS et EC • Avis sur la politique indemnitaire des personnels BIATSS • Avis sur l'actualisation des NBI 2017/2018 • Avis sur le nouvel organigramme de la DEVE • Note d'information sur : les conditions d'accueil et de formation des apprentis et sur les conditions d'attribution de la prime d'installation

D - La Commission paritaire d'établissement (CPE)

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

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

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

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

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

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

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

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

Composition

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

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

Représentation Homme/Femme :

	Homme	Femme	TOTAL
Représentants de l'administration	5	7	12
Titulaires	2	4	6
Suppléants	3	3	6
Représentants des personnels	10	22	36
Titulaires	4	14	18
Suppléants	6	8	14
Sièges de suppléants vacants			4
TOTAL	15	29	48
Répartition (%)	34,1%	65,9%	100%

La CPE s'est réunie 11 fois en 2017 : 4 fois en CPE restreinte aux personnels AENES, 4 fois en CPE restreinte aux personnels ITRF, 3 fois en CPE restreinte aux personnels de Bibliothèque.

CPE restreinte aux personnels AENES

Séances	Ordres du jour
20/02/2017	<ul style="list-style-type: none"> • Mouvement inter-académique • Mouvements du personnel
18/04/2017	<ul style="list-style-type: none"> • Tableaux d'avancement • Listes d'aptitude • Mouvements du personnel
15/05/2017	<ul style="list-style-type: none"> • Mouvement intra-académique des catégories A, B et C • Titularisations, Détachements, Mutations
20/11/2017	<ul style="list-style-type: none"> • Régularisation mouvement du personnel

CPE restreinte aux personnels ITRF

Séances	Ordres du jour
07/02/2017	<ul style="list-style-type: none"> • Listes d'aptitude • Mouvements du personnel
02/06/2017	<ul style="list-style-type: none"> • Tableaux d'avancement catégories A, B et C • Mouvements du personnel
13/10/2017	<ul style="list-style-type: none"> • Régularisation mouvement du personnel • Proposition à la titularisation catégories B et C
17/11/2017	<ul style="list-style-type: none"> • Mouvements du personnel • Proposition à la titularisation catégories A

CPE restreinte aux personnels de Bibliothèque

Séances	Ordres du jour
04/03/2017	<ul style="list-style-type: none">• Mouvements du personnel• Nomination dans le corps des conservateurs généraux• Listes d'aptitude
27/09/2017	<ul style="list-style-type: none">• Tableaux d'avancement
29/11/2017	<ul style="list-style-type: none">• Tableaux d'avancement BIB. Hors Classe

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

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

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

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

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

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

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

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

Représentation Homme/Femme :

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

La CCPANT s'est réunie deux fois en 2017

Séances	Ordres du jour
03/02/2017	<ul style="list-style-type: none">• Informations du Président• Informations sur le concours Sauvadet• Projet de révision de la grille indiciaire des agents non titulaires• Réflexion sur la charte des agents non titulaires• Questions diverses
07/03/2017	<ul style="list-style-type: none">• Point général sur les contractuels et le suivi des carrières• Proposition de grille indiciaire

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

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

Ses missions

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

Représentation Homme/Femme : (arrêté de composition du CHSCT 2016-744 du 21/06/2016)

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

Le CHSCT s'est réuni 3 fois au cours de l'année 2017.

Séances	Ordres du jour
24/03/2017	<ul style="list-style-type: none"> • Adoption des PV du CHSCT du 16/03/2016 et 23/11/2016 • Présentation du bilan du programme de prévention 2016 • Présentation du programme de prévention 2017 • Point d'information sur les travaux de câblage informatique sur le site Sorbonne • Information sur l'inspection santé, sécurité au travail du ministère chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche • Point d'information sur le projet de gestion de crise et sûreté • Bilan du service social des personnels 2016 • Présentation des orientations stratégiques 2016-2017 en matière de politique de prévention des risques professionnels du ministère chargé de l'enseignement supérieur de la recherche • Point sur les travaux de la BIS (climatisation/ventilation arrière banque et magasins) • Présentation des travaux prévus sur la période d'avril à août 2017 (tous sites) • Suivi des fiches du registre santé, sécurité au travail • Question diverses
10/07/2017	<ul style="list-style-type: none"> • Adoption du PV du CHSCT du 24/11/2016 • Projet d'installation du réseau wifi dans la Bibliothèque CUJAS • Bilan d'activité 2016 du dispositif « accueil psychologique des personnels de l'université » • Présentation des indicateurs RH sur les conditions de travail-SHACS / Service Pilotage • Information sur la mise à jour de l'enquête des conditions de travail 2018-2019 • Information sur le médiateur de l'université • Proposition de visite des locaux du FCPS par les membres du CHSCT – Centre BROCA – 2017-2018 • Ventilation Amphithéâtre K – Centre Pierre Mendès France • Problématique de l'accès par le parking durant les périodes de congé pour les personnels du Centre Pierre Mendès France • Point sur les travaux pour la période juillet – août 2017 • Suivi des fiches du registre santé, sécurité au travail

	<ul style="list-style-type: none"> • Questions diverses
28/11/2017	<ul style="list-style-type: none"> • Adoption du PV du CHSCT du 24/03/2017 et du 10/07/2017 • Présentation du rapport de visite par les membres du CHSCT du FCPS-Centre BROCA • Présentation du rapport d'activité de 2016-2017 de la médecine de prévention 2016-2017 • Projet d'aménagement de bureaux-Bibliothèque CUJAS • Point d'information sur LOURCINE • Point sur les travaux pour la période de décembre 2017 • Information sur le droit à la déconnexion • Suivi des fiches du registre santé, sécurité au travail • Questions diverses

G – La Commission de médiation

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

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

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

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

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

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

DIALOGUE SOCIAL

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

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

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

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

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

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

Pour le Comité Technique (CT) : Pour les 8 réunions organisées en 2016, 24 demi-journées pour les 10 représentants du personnel au CT.

Pour Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) : 3 demi-journées accordées aux 9 membres siégeant au CHSCT pour les 3 réunions ayant eu lieu en 2016.

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

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

- Nombre de jours non travaillés pour faits de grève correspondant à un mot d'ordre national ou correspondant à un mot d'ordre local : 156

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

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

Nombre et nature des accords négociés en 2015 : concept non pertinent pour un opérateur public.

LES CONTENTIEUX ET CONFLITS

En 2017, 38 requêtes contentieuses ont été déposées devant le tribunal administratif dont 4 concernant du personnel.

- 14 de ces affaires étaient des requêtes en référé (procédure d'urgence) ;
- 2 requêtes ont été déposées devant le tribunal des affaires de la sécurité sociale ;
- 30 recours administratifs (pré-contentieux) ont été adressés à la DAJI (essentiellement relatifs au refus d'inscription) ;
- 27 procédures disciplinaires ont été engagées sur l'année universitaire 2017, dont 2 à l'encontre des enseignants.

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

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

ACTION SOCIALE ET ACTIVITES CULTURELLES ET SPORTIVES

I) Action sociale

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

Prestations Asiu Etudes

Tranche d'âge	CAT	BIATSS				ENSEIGNANT			
		FONCTIONNAIRES		CONTRACTUELS		FONCTIONNAIRES		CONTRACTUELS	
		HOMME	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME
35 à 39 ans	A								
	B								
	C								
40 à 44 ans	A								
	B								
	C		1						
45 à 49 ans	A								
	B		1		1				
	C	1	1						
50 à 59 ans	A								
	B								
	C								
60 à 64 ans	A								
	B								
	C		1						
Total		2	3		1				
Montant total en €		550		110					

Source: SSHACS-DRH

Au total 6 prestations Asiu Etudes, pour un montant de 660 €, ont été versées aux personnels de l'UP1 en 2017.

Prestations Asiu Vacances

Nombre de bénéficiaires

Tranche d'âge	CAT	BIATSS				ENSEIGNANT			
		FONCTIONNAIRES		CONTRACTUELS		FONCTIONNAIRES		CONTRACTUELS	
		HOMME	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME
25 à 29 ans	A								
	B								
	C								
30 à 34 ans	A								
	B				1				
	C		1						
35 à 39 ans	A								
	B								
	C		3		1				
40 à 44 ans	A								
	B		2	1					
	C		5						
45 à 49 ans	A								
	B	1	5	1	2				
	C	2							
50 à 59 ans	A								
	B								
	C		3						
60 à 64 ans	A								
	B								
	C								
Total		6	16	2	4				
Montant total en €		5345		1875					

Source: SSHACS-DRH

Au total 28 prestations Asiu Vacances, pour un montant de 7 720 €, ont été versées aux personnels de l'UP1 en 2017.

Prestations Asiu AIDE AUX LOISIRS DES JEUNES FONCTIONNAIRES de moins de 32 ans

Nombre de bénéficiaires

Tranche d'âge	CAT	BIATSS		ENSEIGNANT	
		FONCTIONNAIRES		FONCTIONNAIRES	
		HOMME	FEMME	HOMME	FEMME
20 à 24 ans	A				
	B				
	C				
25 à 29 ans	A		1		
	B				
	C	1			
30 à 31 ans	A				
	B				
	C				
Total		1	1		
Montant total en €		200			

Source: SSHACS-DRH

Au total **2** prestations Asiu Aide aux loisirs, pour un montant de 200 €, ont été versées aux personnels fonctionnaires de l'UP1 en 2017.

Prestations Aide au logement locatif

Nombre de bénéficiaires

Tranche d'âge	CAT	BIATSS				ENSEIGNANT			
		FONCTIONNAIRES		CONTRACTUELS		FONCTIONNAIRES		CONTRACTUELS	
		HOMME	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME
20 à 24 ans	A								
	B		1						
	C								
25 à 29 ans	A								
	B	2			2				
	C			1					
30 à 34 ans	A			2	1				
	B								
	C	1		1	1				
35 à 39 ans	A								
	B								
	C	1	2		1				
40 à 44 ans	A								
	B			1					
	C		1						
45 à 49 ans	A								
	B		1	1					
	C		3						
50 à 59 ans	A				1				
	B								
	C								
60 à 64 ans	A								
	B								
	C	1							
Total		5	8	6	6	0	0		
Montant total en €		7308		7308					

Source: SSHACS-DRH

Au total **25** prestations Asiu Aide au logement locatif, pour un montant de **14 616 €**, ont été versées aux personnels de l'UP1 en 2017.

Chiffres
MENESRI

En 2016, l'aide au logement a concerné 854 bénéficiaires, pour un total de 571 598€. (Source: bilan social 2017 du MENESRI)

Prestations PIM Loisirs des enfants (colonies, centre de loisirs, vacances familiales)

Nombre de bénéficiaires

Tranche d'âge	CAT	BIATSS				ENSEIGNANT			
		FONCTIONNAIRES		CONTRACTUELS		FONCTIONNAIRES		CONTRACTUELS	
		HOMME	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME
35 à 39 ans	A								
	B								
	C		2						
40 à 44 ans	A				2				
	B		6		1				
	C		5						
45 à 49 ans	A								
	B	3							
	C	6		4					
50 à 59 ans	A								
	B								
	C		3						
Total		9	16	4	3				
Montant total en €		3835,89		172,82					

Source: SSHACS-DRH

Au total **32** prestations PIM Loisirs des enfants..., pour un montant de 4 008,70 €, ont été versées aux personnels de l'UP1 en 2017.

Prestations PIM Aide enfants handicapés

Nombre de bénéficiaires

Tranche d'âge	CAT	BIATSS				ENSEIGNANT			
		FONCTIONNAIRES		CONTRACTUELS		FONCTIONNAIRES		CONTRACTUELS	
		HOMME	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME
35 à 39 ans	A								
	B								
	C	1	1						
40 à 44 ans	A	2							
	B								
	C								
45 à 49 ans	A		1						
	B		3				1		
	C				1				
50 à 59 ans	A					2			
	B								
	C		4						
60 à 64 ans	A								
	B								
	C	2							
Total		5	9		1	2	1		
Montant total en €		6503		477,72		1321,41			

Source: SSHACS-DRH

Au total **18** prestations PIM Aide enfants handicapés, pour un montant de 8 302,13 €, ont été versées aux personnels de l'UP1 en 2017.

35 506,83 € d'aides diverses ont été versées en 2017 aux personnels fonctionnaires et contractuels de Paris 1.

Dépense globale de restauration pour l'année 2017

Dépenses restaurants administratifs :	Montant
Aura	79 509,54
Elior Tour Olympie	104 446,91 €
Elior INHA	16 996,09 €
ASPP	8 696,02 €
CROUS	92 016,51 €
EHESS Le France	278,40 €
TOTAL	301 943,47 €

Dépenses prestations compensatoire de restauration	Montant
centre cassin	2 514,19 €
centre pantheon	6 934,61 €
centre saint Charles	2 950,45 €
centre sorbonne	1 356,05 €
ecole de droit de la Sorbonne (exceptionnel)	989,85 €
IEDES	17 456,55 €
IREST	124,61 €
ISST	7 970,70 €
PMF PC SECU	6 169,15 €
PMF SECURITE INCENDIE	11 217,55 €
UFR 04	39 034,84 €
TOTAL	96 718,55 €

TOTAL RESTAURATION : 398 662,02 €

Autres prestations sociales

Prestations	Nombre de participants/bénéficiaires	Montant
Cartes CEZAM	120 agents	816,00 €
Chéquiers Noël	437 (685 chéquiers)	24 600,00 €
Cartes musées	141 agents	2 893,00 €
Commission d'Action Sociale (CAS)	23 agents	15 957 € dont 1 320 € en prêt
Total	721 agents	44 266,00 €

Les dépenses de tickets CESU, garde d'enfants, places en crèche et chèques-vacances sont gérées directement par les prestataires du ministère.

II) Activités culturelles et sportives

A - Activités culturelles, expressions artistiques et évènementiel

Activités	Nombre de participants	Montant
Universichoeur	7	500,00 €
Atelier dessin	9	1 229,08 €
Total	16	1 729,08 €

Evènementiel	Nombre de participants/bénéficiaires	Montant
Rentrée/accueil des nouveaux agents	95 agents	2 700,21 €
Visite Sorbonne rentrée	0 (visite annulée pour cause de tournage)	
Spectacle de Noël	750 places (520 agents)	14 691,48 €
Total	845 agents	17 391,69 €

B - Activités sportives

Sport	Nombre de participants	Montant
Fête du sport	96 agents	4 668,00 €
Badminton	16 agents	0,00 €
Gymnastique	28 agents	2 853,12 €
Natation	18 agents	1 553,00 €
Macadam Training	17 agents	485,11 €
Musculation	21 agents	1 287,00 €
Shiatsu	74 agents	3 811,50 €
Redevance salle SCU Sarailh		5 536,50 €
Total	272 agents	20 194,23 €

ACCIDENT DE SERVICE

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

ACCIDENT DE TRAVAIL

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

AGE MEDIAN

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

AGE MOYEN

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

AGENT

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

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

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

ASSOCIE

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

ATER (ATTACHÉ TEMPORAIRE D'ENSEIGNEMENT ET DE RECHERCHE)

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

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

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

AVANCEMENT

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

BIATSS

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

Recherche et Formation

Administratifs, Techniques, Sociaux et de Santé

Bibliothèque -Musée

LA COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE NATIONALE (CAPN)

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

LA COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE ACADEMIQUE (CAPA)

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

CATÉGORIE FONCTION PUBLIQUE

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

COMMISSION PARITAIRE D'ETABLISSEMENT (CPE)

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

COMITÉ TECHNIQUE (CT)

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

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

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

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

CONCOURS

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

CONGÉ DE GRAVE MALADIE

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

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

CONGÉ DE LONGUE DURÉE

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

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

CONGÉ DE LONGUE MALADIE

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

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

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

CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE (FONCTIONNAIRE)

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

CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE (CONTRACTUEL)

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

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

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

CONGÉ PARENTAL

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

CONGÉ POUR RECHERCHE OU CONVERSION THÉMATIQUE (CRCT)

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

CONSEIL NATIONAL DES UNIVERSITÉS (CNU)

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

CONTRACTUEL

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

CORPS

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

DÉLÉGATION

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

DÉTACHEMENT

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

DISPONIBILITÉ

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

ÉCHELON

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

ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN TRAVAILLES (ETPT)

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

A titre d'exemple :

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

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

FONCTIONNAIRE

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

GIPA

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

GRADE

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

HÉBERGÉ

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

INDICE NOUVEAU MAJORÉ (INM)

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

INSTANCE

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

INVITÉ

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

LECTEUR DE LANGUE ÉTRANGÈRE

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

LISTE D'APTITUDE

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

MASSE SALARIALE

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

MONITEUR

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

MUTATION/MOBILITÉ

Changement d'établissement d'affectation.

NON TITULAIRE

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

POSITION

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

PROMOTION

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

QUOTITÉ D'AFFECTION

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

QUOTITÉ DE TEMPS PARTIEL

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

RCE

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

SECTION CNU

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

STATUT

Règles régissant un corps ou un ensemble de corps.

STRUCTURES

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

TABLEAU D'AVANCEMENT

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

TEMPS PARTIEL

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

TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE

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

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

TEMPS PLEIN

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

TITULAIRE

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

VACATAIRE

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

Contacts

Service d'aide au pilotage des ressources humaines

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

12, place du Panthéon
75005 Paris

