

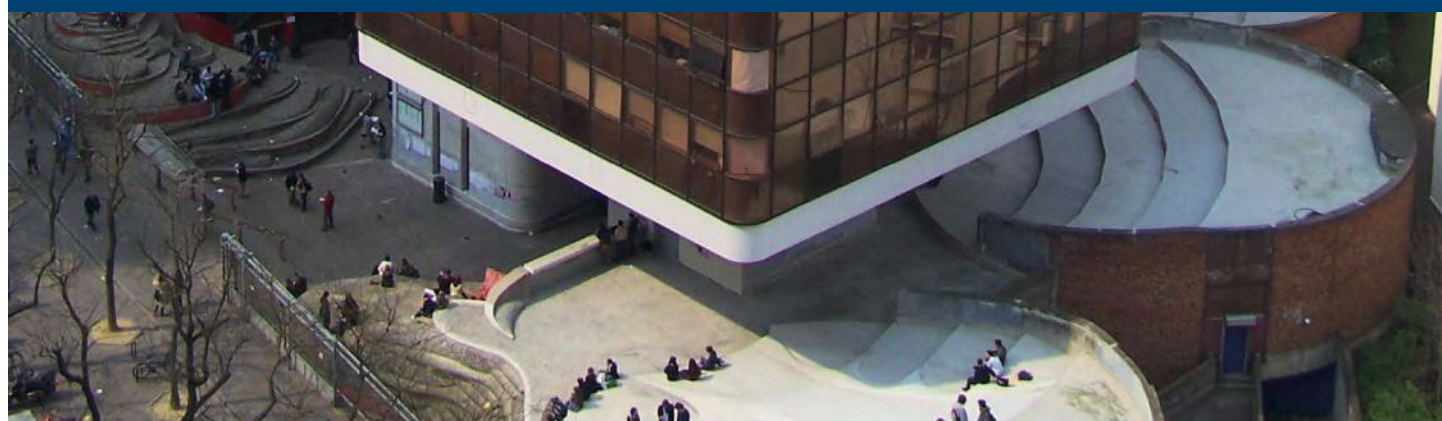


UNIVERSITÉ PARIS 1  
**PANTHÉON SORBONNE**



## **BILAN SOCIAL 2016**

Mobiliser tous les acteurs de l'université



# **BILAN SOCIAL 2016**

***Mobiliser tous les acteurs de l'université***

---

**Bilan social présenté en Comité technique le 27 octobre 2017,  
et approuvé en Conseil d'administration le 23 novembre 2017.**

Pour les données observées à une date fixe, nous avons retenu la situation au **31 décembre 2016**.  
Les données financières portent elles sur **l'année civile 2016**.

# Mobiliser tous les acteurs de l'université

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

Signe des transformations en cours, cette nouvelle édition 2017 comporte des indicateurs plus précis issus des nouveaux outils de gestion des ressources humaines (SIHAM). C'est un pas important qui participe à un effort plus général mené pour renforcer la transparence dans le fonctionnement de l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne. Afin de mieux inscrire l'analyse dans la durée, les données des années antérieures sont ainsi rappelées. On y trouvera également des statistiques fournies par le MESRI permettant d'apprécier la position de notre établissement dans la géographie universitaire française.

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

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

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

**Georges HADDAD**

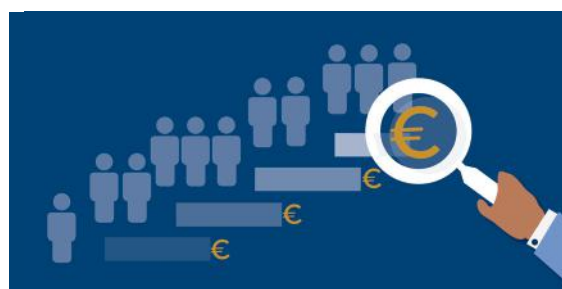
# SOMMAIRE

ÉDITO DU PRÉSIDENT .....	1
SOMMAIRE .....	2
LES CHIFFRES CLÉS .....	3
LE CADRE JURIDIQUE .....	5
PRÉCISIONS MÉTHODOLOGIQUES .....	6



## EFFECTIFS ET EMPLOIS

Effectifs.....	8
Âges et ancienneté .....	19
Répartition dans les structures de l'université .....	29
Emplois .....	36



## CARRIÈRE ET RÉMUNÉRATION

Recrutements et départs .....	40
Évolution de carrière .....	49
Formation et organisation de concours .....	56
Rémunérations et masse salariale .....	69



## CONDITIONS DE TRAVAIL

Organisation du temps de travail .....	85
Congés et absences au travail .....	88
Santé et risques professionnels .....	93



## RELATIONS PROFESSIONNELLES ET VIE DE L'UNIVERSITÉ

Les instances de l'université .....	94
Dialogue social .....	101
Contentieux et conflits .....	101
Action sociale, activités culturelles et sportives .....	102

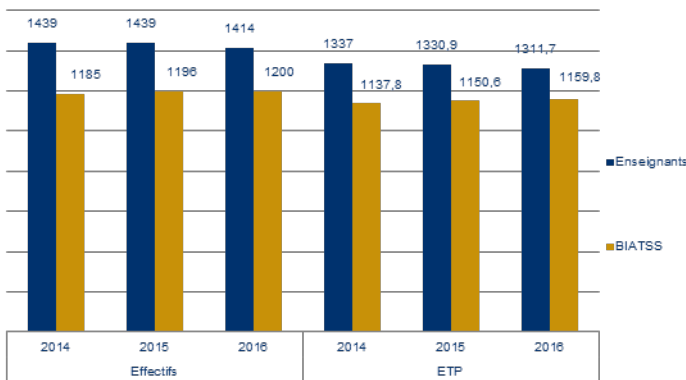
GLOSSAIRE .....	107
-----------------	-----

# LES CHIFFRES CLÉS

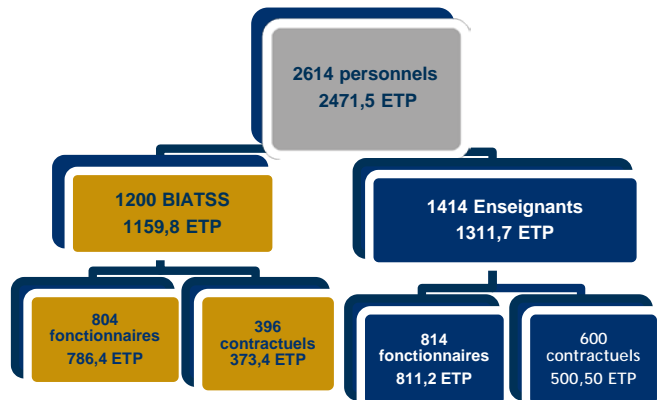
DATE D'OBSERVATION DES EFFECTIFS AU 31/12/2016

## ① Les effectifs

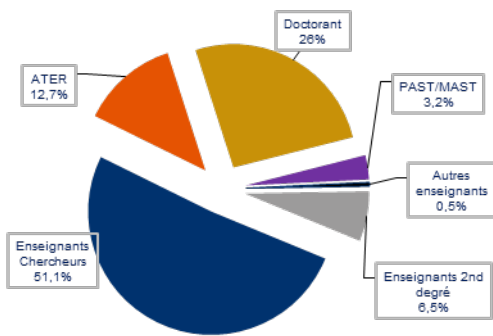
Evolution des effectifs et ETP



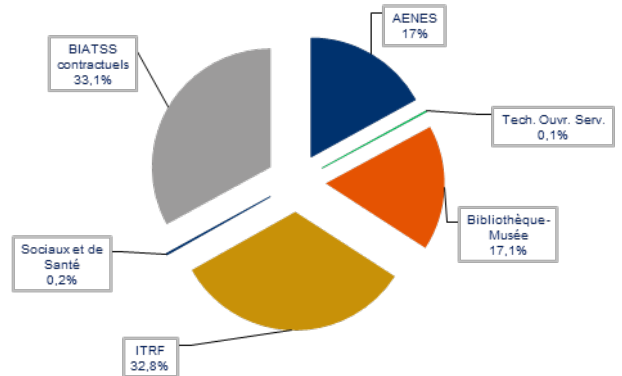
Répartition du personnel UP1



Répartition du personnel enseignant en %



Répartition du personnel BIATSS en %



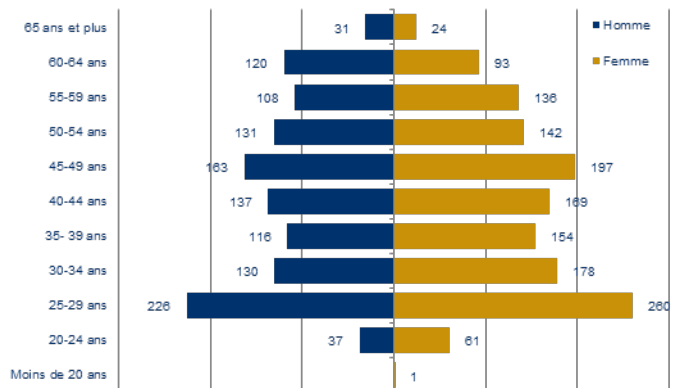
## ② Les données démographiques

Personnels enseignants

Âge moyen :  
 ▪ Fonctionnaires : 48 ans  
 ▪ Contractuels : 30 ans  
  
 Âge moyen de départ en retraite des personnels fonctionnaires : 66 ans  
  
 Ancienneté à Paris 1 :  
 ▪ Fonctionnaires : 12 ans 11 mois  
 ▪ Contractuels : 2 ans 1 mois  
  
 Population féminine à 47,5%

Personnels BIATSS

Âge moyen :  
 ▪ Fonctionnaires : 47 ans  
 ▪ Contractuels : 37 ans  
  
 Âge moyen de départ en retraite des personnels fonctionnaires : 63 ans  
  
 Ancienneté à Paris 1 :  
 ▪ Fonctionnaires : 12 ans 3 mois  
 ▪ Contractuels : 2 ans 1 mois  
  
 Population féminine à 61,9%



EFFECTIFS FEMMES 1415

EFFECTIFS HOMMES 1199



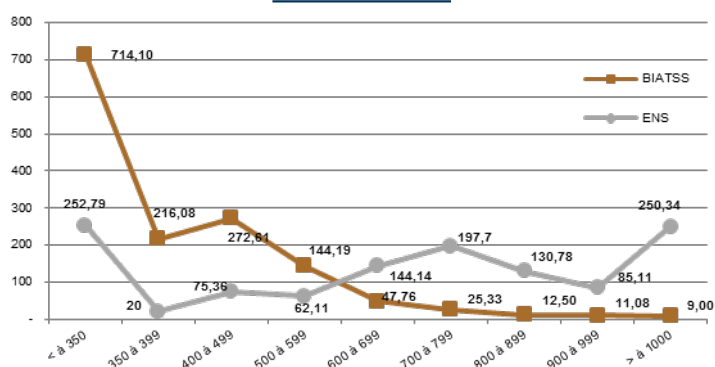
### ③ Les rémunérations

#### Répartition de la masse salariale par population

	2015	2016	Variation (%)
TOTAL	169 040 214	165 816 010	-1,9 (*)
BIATSS	55 484 242	54 908 834	-1
Enseignants (y compris invités)	105 671 694	102 828 889	-2,8
Vacataires	7 884 008	8 078 287	2,4

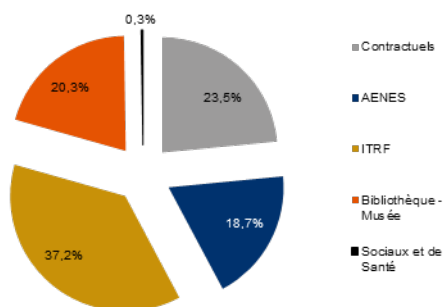
(\*) La diminution de la masse salariale est explicable par le transfert de 35 emplois d'enseignants chercheurs pour le compte de l'IAE à compter du 01/01/2016.

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

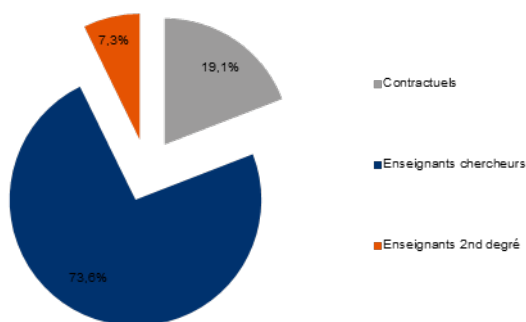


(\*) Source : WINPAIE

#### Répartition de la masse salariale BIATSS en %

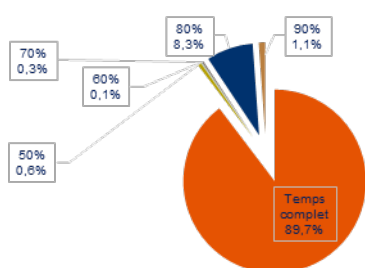


#### Répartition de la masse salariale Enseignants en %

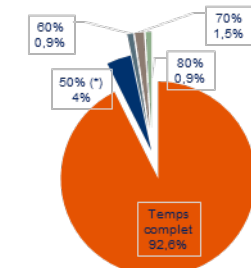


### ④ Les conditions de travail

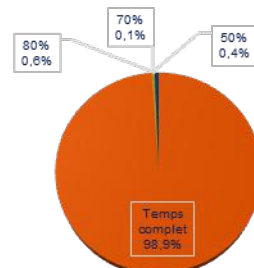
#### BIATSS fonctionnaires



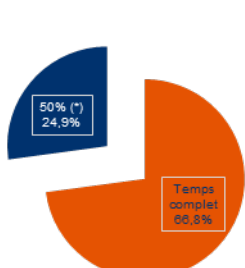
#### BIATSS contractuels



#### Enseignants fonctionnaires



#### Enseignants contractuels



13,3% des agents de l'Université Paris 1 exercent leur fonction à temps partiel, 14,7% pour la population enseignante et 11,6% pour celle des BIATSS.  
(\*) ces effectifs sont composés essentiellement d'agents sur contrat à temps partiel statutaire comme les ATER, PAST/MAST et CUI.

### ⑤ La formation

	Nombre de stagiaires		Nombre d'heures	
	2015	2016	2015	2016
Adaptation à l'emploi, formations métiers	1059	1114	8618	8700
Accompagnement des parcours de carrière: préparation aux concours	165	121	2900	1780
GRH-Management	141	187	1440	1518
Développement personnel				
TOTAL	1365	1422	12958	11998

### ⑥ Action Sociale, activités culturelles et sportives

	NOMBRE de bénéficiaires/participants	
	2015	2016
Aides financières	129	122
Autres prestations sociales	850	942
Activités sportives	337	261
Activités culturelles et événementiel	825	904
TOTAL	2141	2141

## Le 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

Il s'agit des personnels de l'Université Paris 1 répartis selon :

- la population : **enseignants et BIATSS**
- le statut : **fonctionnaires et contractuels**

Les effectifs figurant dans les tableaux sont les effectifs réels en fonction à l'Université, c'est-à-dire les agents qui sont en activité dans l'établissement et rémunérés au 31 décembre 2016. Ne font pas partie de la population étudiée, les vacataires enseignants et administratifs (excepté pour la partie masse salariale).

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 à temps partiel (PAST), Maîtres de conférences associés à temps Partiel (MAST), Attachés temporaire d'enseignement et de recherche (ATER), Professeur contractuel 2<sup>nd</sup> degré, Lecteurs, Maîtres de langues, Doctorants.

B - Les personnels 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, nous avons retenu la situation au **31 décembre 2016**. Cependant, il est à considérer que la fiabilité des données repose sur les informations saisies et enregistrées sur SIHAM au moment de l'extraction (avril 2017). Les données financières, quant à elles, portent sur l'année civile 2016.

## LES OUTILS ET SOURCES

Données extraites des SIRH SIHAM et WINPAIE par le Service d'Aide au pilotage RH de la Direction des Ressources Humaines.

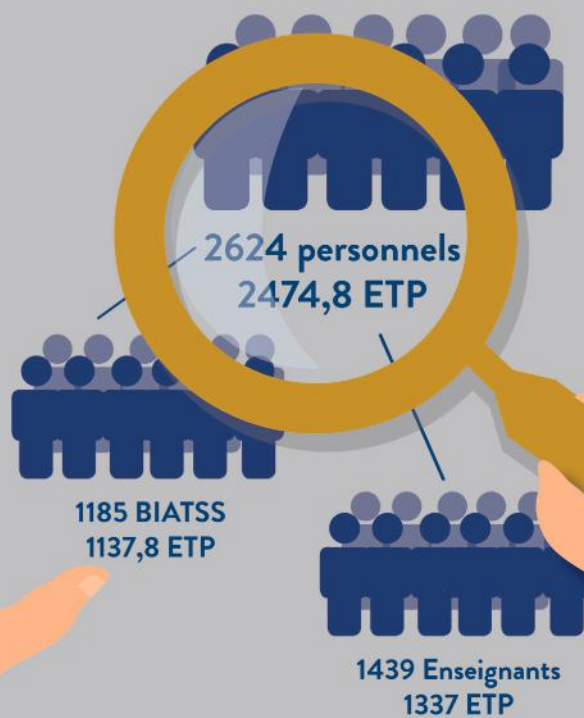
Autres données présentes au bilan social communiquées par :

- 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 (SHACS)
- 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

# POPULATIONS DE L'UNIVERSITE

## EFFECTIFS

### I) SYNTHESE DES EFFECTIFS

#### A - Effectifs physiques et ETP des personnels UP1 fonctionnaires et contractuels au 31/12/2016 (\*)

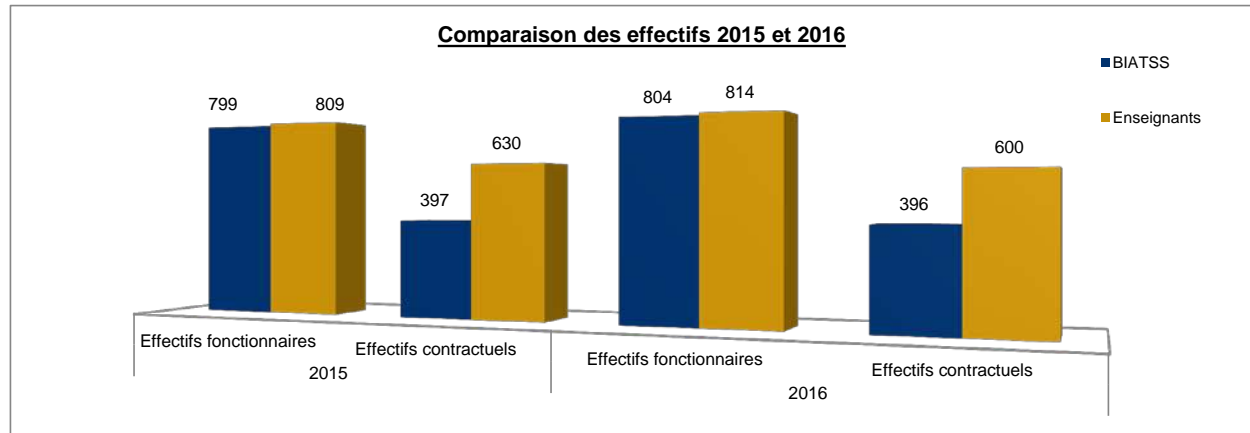
Population	Fonctionnaires (1)						Contractuels (2)						Total effectifs 2016	Rappel effectifs 2015			Variation 2015/2016		
	Femme		Homme		Total effectif	Total ETP	Femme		Homme		Total effectif	Total ETP		(1)	(2)	Total	(1)	(2)	Total
	Effectif	ETP	Effectif	ETP			Effectif	ETP	Effectif	ETP									
BIATSS	492	478,2	312	308,2	<b>804</b>	<b>786,4</b>	251	236,9	145	136,5	<b>396</b>	<b>373,4</b>	<b>1200</b>	799	397	<b>1196</b>	0,63%	-0,25%	<b>0,33%</b>
Enseignants	375	373,6	439	437,6	<b>814</b>	<b>811,2</b>	297	253	303	247,5	<b>600</b>	<b>500,5</b>	<b>1414</b>	809	630	<b>1439</b>	0,62%	-4,76%	<b>-1,74%</b>
Total	<b>867</b>	<b>851,8</b>	<b>751</b>	<b>745,8</b>	<b>1618</b>	<b>1597,6</b>	<b>548</b>	<b>489,9</b>	<b>448</b>	<b>384</b>	<b>996</b>	<b>873,9</b>	<b>2614</b>	1608	1027	<b>2635</b>	0,62%	-3,02%	<b>-0,80%</b>

(\*)hors personnels en position de détachement, disponibilité, congé parental, hors cadre et en congé de longue durée

La **population féminine** représente **47,5%** chez les personnels **enseignants** et **61,9 %** chez les personnels **BIATSS**.

Les agents **titulaires** représentent **61,9%** dont **53,6% de femmes**. Les personnels **non titulaires** sélèvent à **38,1%** dont **55% de femmes**.

8



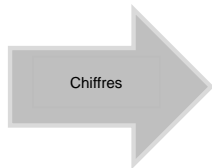
Personnels enseignants : agents titulaires 69,7% dont 37,6% de femmes. Agents non titulaires 30,3% dont 43,7% de femmes. **Soit 39,5% de femmes sur la population enseignante totale.**  
 Personnels BIATSS : Agents titulaires 59,8% dont 63,2% de femmes. Agents non titulaires 40,2% dont 64,4% de femmes. **Soit 63,7% de femmes sur la population BIATSS totale.**

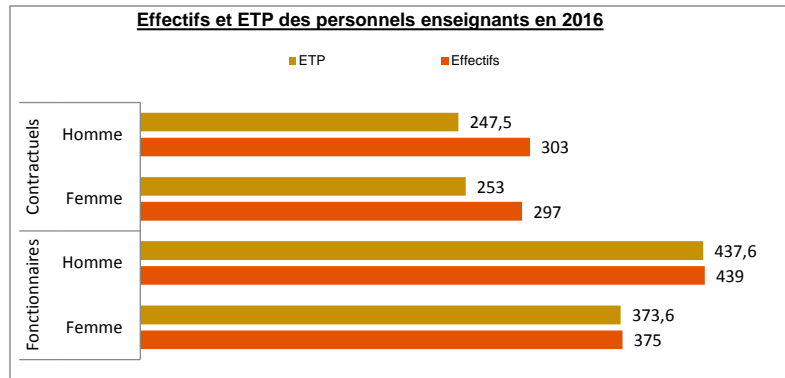
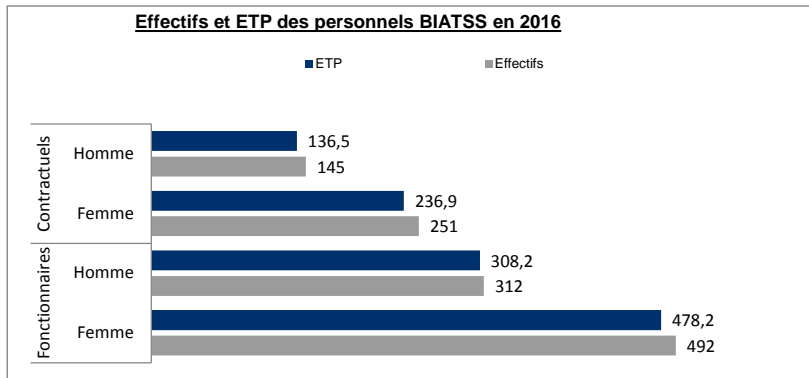
L'ensemble des effectifs des **agents titulaires** est de **64,8%** dont **49,3% de personnels féminins**.

L'ensemble des effectifs des **agents non titulaires** est de **35,2%** dont **55,4% de personnels féminins**.

Source : Bilan social 2014/2015

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





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

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

6

#### Taux d'emploi sur 3 ans :

BOE recensements	2014	2015	2016
taux emploi direct	2,14%	2,22%	2,30%

#### 54 BOE en 2016 parmi les personnels BIATSS, enseignants, fonctionnaires et contractuels.

Population	Statut	Catégorie	Genre		Total général
			Femme	Homme	
Biatss	Contractuel	A	0	0	0
		B	0	0	0
		C	1	1	2
	Fonctionnaire	A	3	5	8
		B	5	2	7
		C	13	6	19
Total			22	14	36



59,3% des 3405 agents déclarés "travailleurs handicapés" dans l'enseignement supérieur sont des femmes.  
 45,9% des agents titulaires handicapés sont de catégorie C, 12,7% de catégorie B.  
 21,1% sont de catégorie A et 20,3% relèvent des agents non titulaires.  
 Source : Bilan social 2014 - 2015

Population	Statut	Genre		Total général
		Femme	Homme	
Enseignant	Contractuel	2	1	3
	Fonctionnaire	6	9	15
Total		8	10	18

C - Effectifs des agents fonctionnaires de Paris 1 dans une position autre que celle d'activité (\*)

CORPS/POSITION	Femme						Homme					Total général F + H	% sur population totale	Rappel effectifs 2015
	Congé parental 1	Disponibilité 2	Hors Cadre 3	Détachement sortant 4	Total 1 à 4	% sur population féminine totale	Disponibilité 1	Hors Cadre 2	Détachement sortant 3	Total 1 à 3	% sur population masculine totale			
Ens. Chercheurs		9	1	9	19	2,2%	6	1	21	28	3,7%	47	2,9%	44
PROF.UNIV.		1		1	2	0,2%			8	8	1,1%	10	0,6%	7
MAIT.CONF.		8	1	8	17	2%	6	1	13	20	2,7%	37	2,3%	37
Ens. 2nd degré							1			1	0,1%	1	0,1%	
PRAG							1			1	0,1%	1	0,1%	
AENES	1	4		8	13	1,5%			4	4	0,5%	17	1,1%	8
Catégorie A				3	3	0,3%			2	2	0,3%	5	0,3%	1
AAE				3	3	0,3%			2	2	0,3%	5	0,3%	1
Catégorie B				2	2	0,2%						2	0,1%	1
SAENES				2	2	0,2%						2	0,1%	1
Catégorie C	1	4		3	8	0,9%			2	2	0,3%	10	0,6%	6
ADJENES	1	4		3	8	0,9%			2	2	0,3%	10	0,6%	6
Bibliothèque - Musée	2	7		5	14	1,6%	2		2	4	0,5%	18	1,1%	9
Catégorie A+	1	2		4	7	0,8%	1		2	3	0,4%	10	0,6%	3
CONSERVATEUR	1	2		4	7	0,8%	1		2	3	0,4%	10	0,6%	3
Catégorie A	1	3			4	0,5%						4	0,2%	0
BIBLIOTH.	1	3			4	0,5%						4	0,2%	0
Catégorie C		2		1	3	0,3%	1			1	0,1%	4	0,2%	3
MAGASINIER		2		1	3	0,3%	1			1	0,1%	4	0,2%	4
ITRF	1	5		7	13	1,5%	4		3	7	0,9%	20	1,2%	10
Catégorie A				5	5	0,6%	1		3	4	0,5%	9	0,6%	2
IGERF				5	5	0,6%			3	3	0,4%	8	0,5%	2
ASIRF							1			1	0,1%	1	0,1%	1
Catégorie B	1	2		1	4	0,5%		1		1	0,1%	5	0,3%	2
TECH RF	1	2		1	4	0,5%	1			1	0,1%	5	0,3%	3
Catégorie C		3		1	4	0,5%	2			2	0,3%	6	0,4%	2
ATRF		3		1	4	0,5%	2			2	0,3%	6	0,4%	4
Sociaux et de Santé				1	1	0,1%						1	0,1%	
Catégorie B				1	1	0,1%						1	0,1%	
ASSAE				1	1	0,1%						1	0,1%	
<b>Total général</b>	<b>4</b>	<b>25</b>	<b>1</b>	<b>30</b>	<b>60</b>	<b>6,9%</b>	<b>13</b>	<b>1</b>	<b>30</b>	<b>44</b>	<b>5,9%</b>	<b>104</b>	<b>6,4%</b>	<b>71</b>
<b>Total en %</b>	<b>4%</b>	<b>24,0%</b>	<b>1%</b>	<b>28,8%</b>	<b>57,7%</b>	<b>6,9%</b>	<b>12,5%</b>	<b>1%</b>	<b>28,8%</b>	<b>42,3%</b>	<b>0,1%</b>	<b>100%</b>	<b>6,4%</b>	

Si l'on considère la totalité des effectifs fonctionnaires UP1 (1618), 6,4 % des personnels sont en position autre que celle d'activité :

6,9 % pour les femmes et 5,9 % pour les hommes.

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

Chiffres  
MENESR

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 54%.  
Source : Bilan social 2014 - 2015

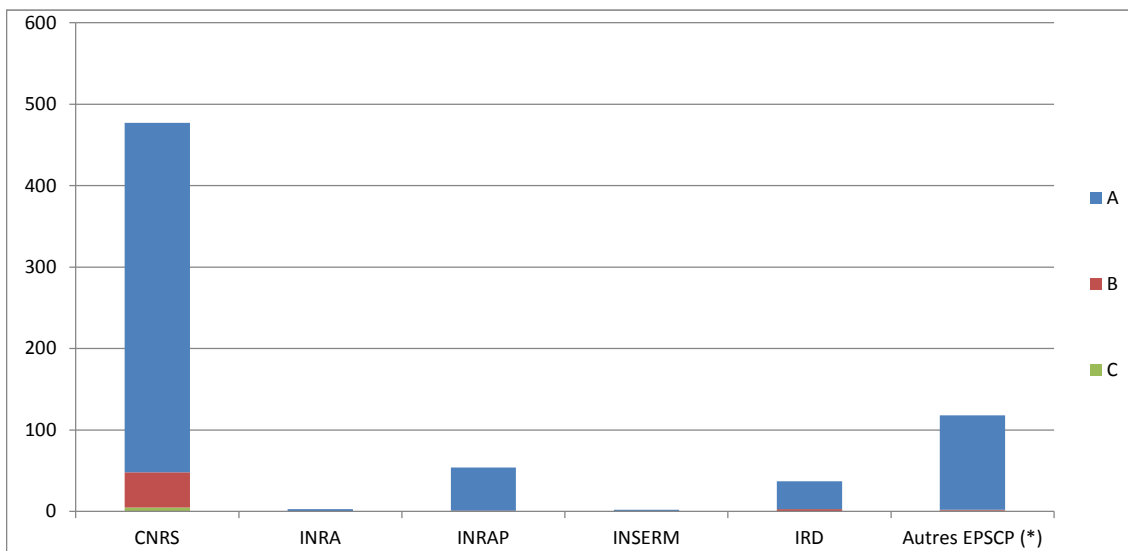
## D - PERSONNELS HEBERGES

Au 31/12/2016, on dénombre 691 personnels hébergés au sein des structures de l'université Paris 1 ( voir tableau des effectifs hébergés en partie IV de "REPARTITION DANS LES STRUCTURES DE L'UNIVERSITE")

Catégorie/organisme de rattachement	CNRS	INRA	INRAP	INSERM	IRD	Autres EPSCP (*)	TOTAL
A	429	3	53	2	34	116	637
B	43		1		3	1	48
C	5		0		0	1	6
<b>TOTAL</b>	<b>477</b>	<b>3</b>	<b>54</b>	<b>2</b>	<b>37</b>	<b>118</b>	<b>691</b>

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

En 2015, les différents organismes de rattachement comptaient pour le CNRS 531 agents, INRA 5 agents, INRAP 56 agents, INSERM 2 agents et IRD 33 agents.

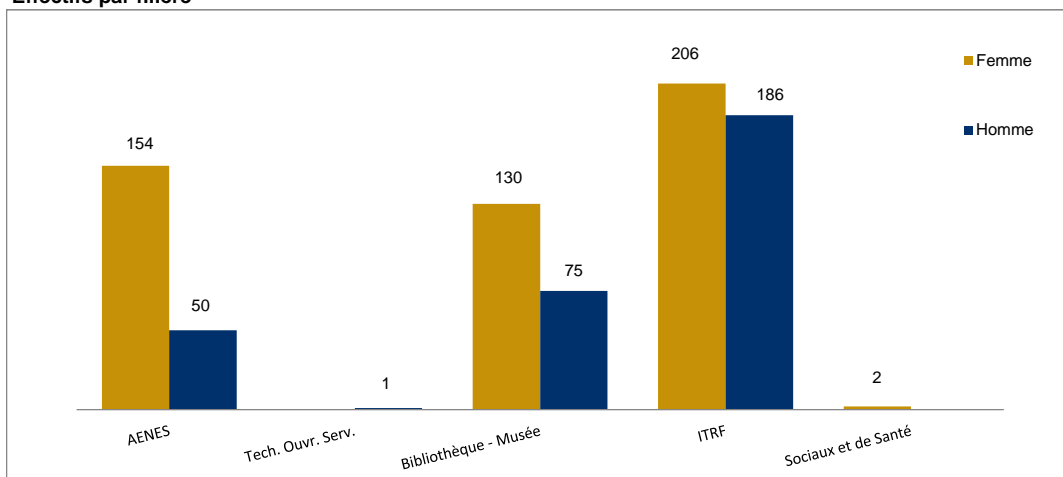


## II) PERSONNELS BIATSS

### A - Fonctionnaires

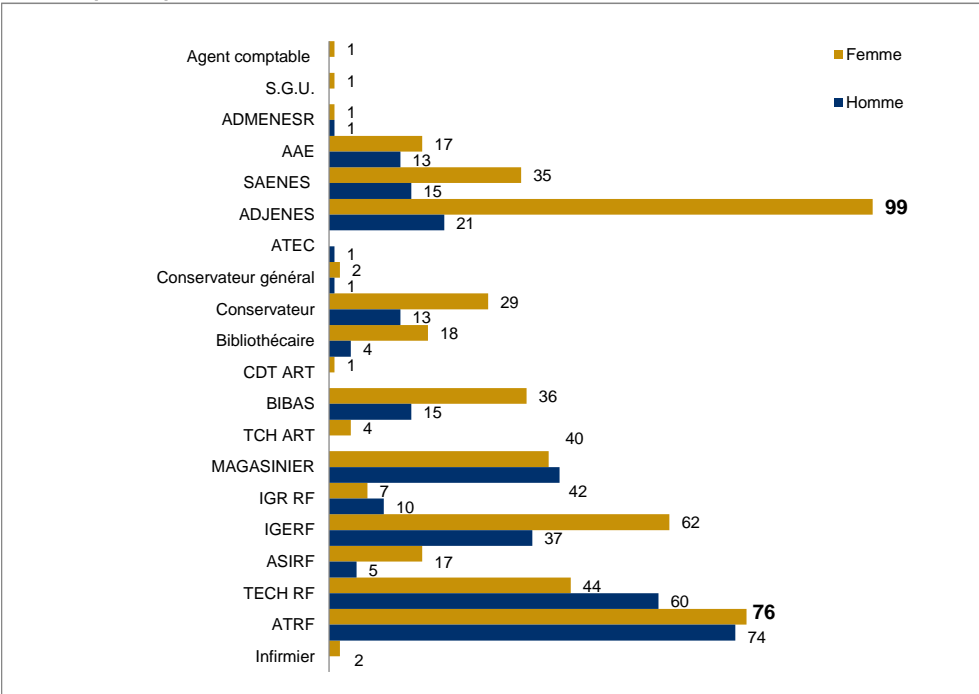
Population	Femme		Homme		Total		Rappel effectifs 2015
	Effectif	ETP	Effectif	ETP	Effectif	ETP	
AENES	154	148	50	49,1	204	197,1	208
<b>Catégorie A+</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
Agent comptable EPCSCP	1	1			1	1	1
S.G.U.	1	1			1	1	1
ADMENESR	1	1	1	1	2	2	2
<b>Catégorie A</b>	<b>17</b>	<b>16,5</b>	<b>13</b>	<b>12,6</b>	<b>30</b>	<b>29,1</b>	<b>28</b>
AAE	17	16,5	13	12,6	30	29,1	28
<b>Catégorie B</b>	<b>35</b>	<b>33,3</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>50</b>	<b>48,3</b>	<b>52</b>
SAENES	35	33,3	15	15	50	48,3	52
<b>Catégorie C</b>	<b>99</b>	<b>95,2</b>	<b>21</b>	<b>20,5</b>	<b>120</b>	<b>115,7</b>	<b>124</b>
ADJENES	99	95,2	21	20,5	120	115,7	124
Tech. Ouvr. Serv.			1	1	1	1	1
<b>Catégorie C</b>			<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
ATEC			1	1	1	1	1
Bibliothèque - Musée	130	126,1	75	73,1	205	199,2	199
<b>Catégorie A+</b>	<b>31</b>	<b>30,5</b>	<b>14</b>	<b>13,8</b>	<b>45</b>	<b>44,3</b>	<b>42</b>
Conservateur général	2	2	1	1	3	3	2
Conservateur	29	28,5	13	12,8	42	41,3	40
<b>Catégorie A</b>	<b>19</b>	<b>19</b>	<b>4</b>	<b>3,5</b>	<b>23</b>	<b>22,5</b>	<b>21</b>
Bibliothécaire	18	18	4	3,5	22	21,5	20
Chef de Travaux d'art	1	1			1	1	1
<b>Catégorie B</b>	<b>40</b>	<b>38</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>55</b>	<b>53</b>	<b>53</b>
BIBAS	36	34,2	15	15	51	49,2	49
Technicien d'art	4	3,8			4	3,8	4
<b>Catégorie C</b>	<b>40</b>	<b>38,6</b>	<b>42</b>	<b>40,8</b>	<b>82</b>	<b>79,4</b>	<b>83</b>
MAGASINIER	40	38,6	42	40,8	82	79,4	83
ITRF	206	202,4	186	185	392	387,4	388
<b>Catégorie A+</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>9,8</b>	<b>17</b>	<b>16,8</b>	<b>17</b>
IGR RF	7	7	10	9,8	17	16,8	17
<b>Catégorie A</b>	<b>79</b>	<b>77,7</b>	<b>42</b>	<b>41,8</b>	<b>121</b>	<b>119,5</b>	<b>118</b>
IGERF	62	60,7	37	36,8	99	97,5	97
ASIRF	17	17	5	5	22	22	21
<b>Catégorie B</b>	<b>44</b>	<b>43,5</b>	<b>60</b>	<b>59,8</b>	<b>104</b>	<b>103,3</b>	<b>96</b>
TECH RF	44	43,5	60	59,8	104	103,3	96
<b>Catégorie C</b>	<b>76</b>	<b>74,2</b>	<b>74</b>	<b>73,6</b>	<b>150</b>	<b>147,8</b>	<b>157</b>
ATRF	76	74,2	74	73,6	150	147,8	157
Sociaux et de Santé	2	1,7			2	1,7	3
<b>Catégorie A</b>	<b>2</b>	<b>1,7</b>			<b>2</b>	<b>1,7</b>	<b>2</b>
Infirmier	2	1,7			2	1,7	2
<b>Total</b>	<b>492</b>	<b>478,2</b>	<b>312</b>	<b>308,2</b>	<b>804</b>	<b>786,4</b>	<b>799</b>
%	61,2%		38,8%		100%		

### Effectifs par filière

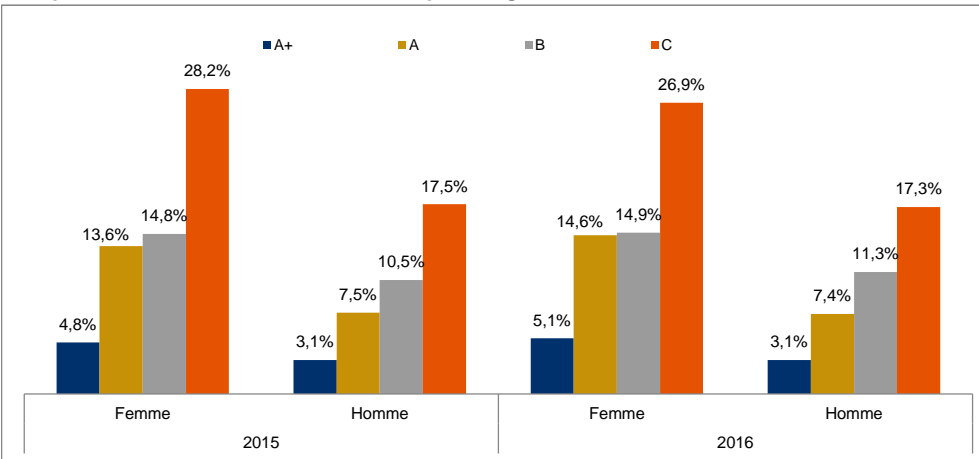




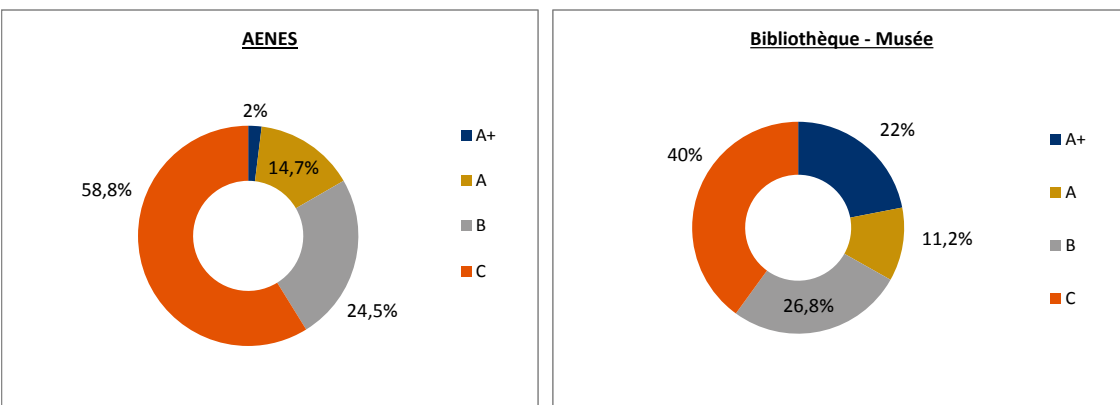
### Effectifs par corps

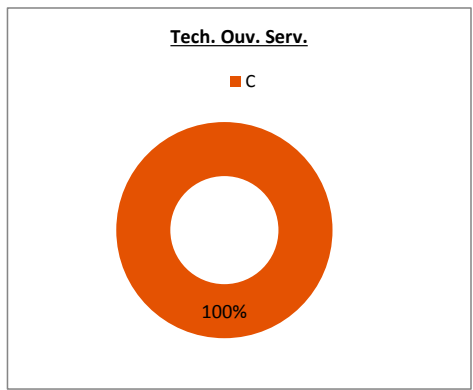
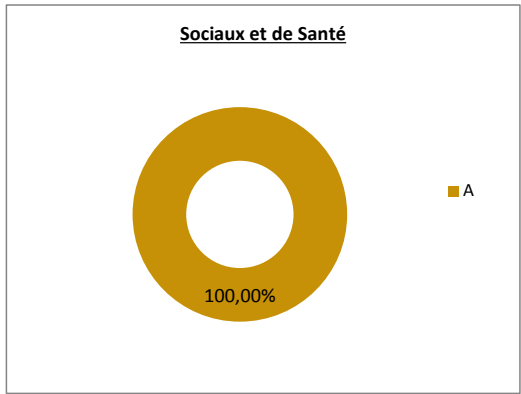
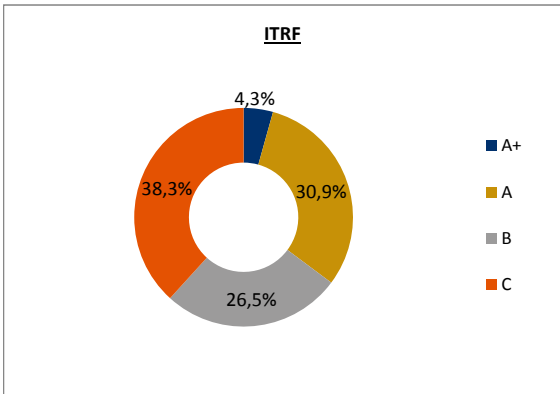


### Comparaison des effectifs 2015/2016 en % par catégorie



### Effectifs en % par filière et catégorie

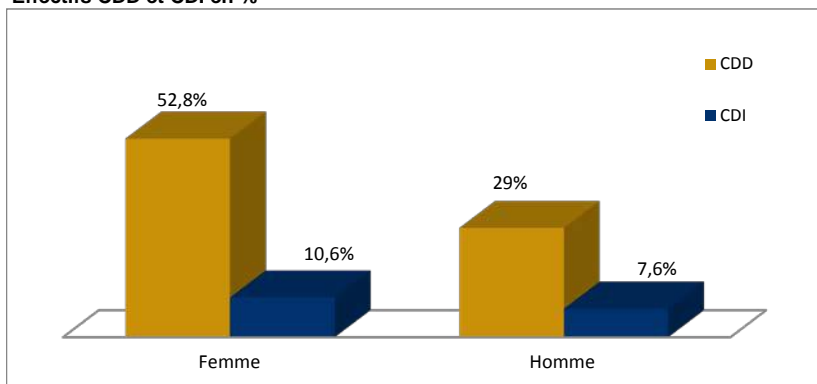




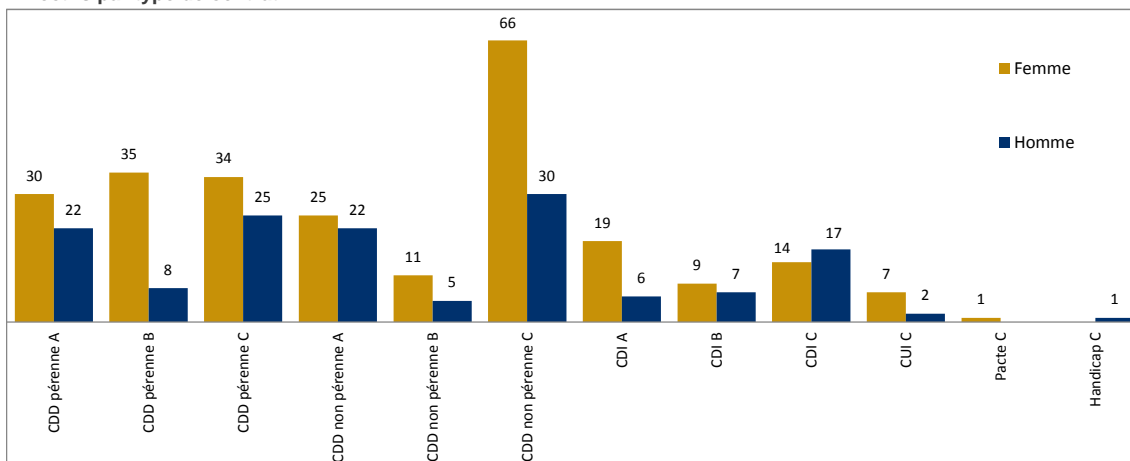
## B - Contractuels

Type de contrat	Femme		Homme		Total		Rappel effectifs 2015
	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	
CDD	209	195,9	115	106,5	324	302,4	334
A	55	53,9	44	41,2	81	95,1	116
Pérenne	30	30	22	20,7	52	50,7	45
Non pérenne	25	23,9	22	20,5	47	44,4	71
B	46	45,1	13	13	59	58,1	78
Pérenne	35	34,3	8	8	43	42,3	50
Non pérenne	11	10,8	5	5	16	15,8	28
C	108	96,9	58	52,3	166	149,2	140
Pérenne	34	31,6	25	23,3	59	54,9	64
Non pérenne	66	59,4	30	26,3	96	85,7	62
CDD C "CUI"	7	4,9	2	1,7	9	6,6	12
CDD C PACTE	1	1			1	1	1
CDD C Handicap			1	1	1	1	1
CDI	42	41	30	30	72	71	63
A	19	18,9	6	6	25	24,9	23
B	9	9	7	7	16	16	13
C	14	13,1	17	17	31	30,1	27
<b>Total</b>	<b>251</b>	<b>236,9</b>	<b>145</b>	<b>136,5</b>	<b>396</b>	<b>373,4</b>	
%	63,4%		36,6%		100%		397

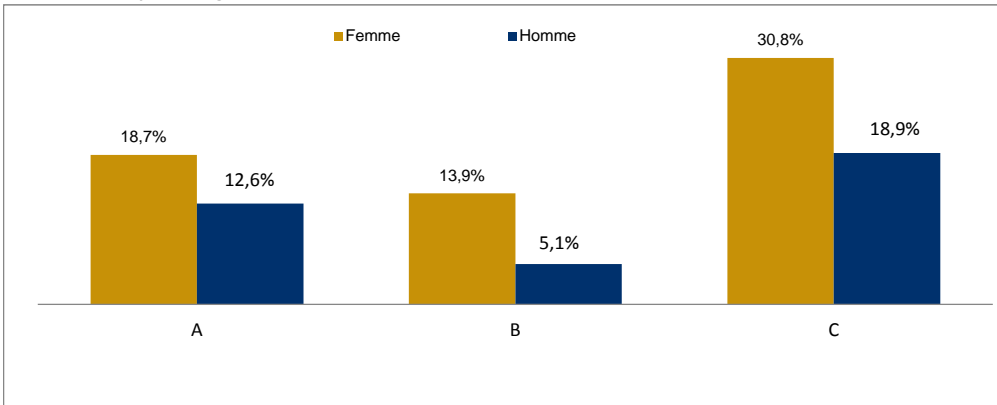
Effectifs CDD et CDI en %



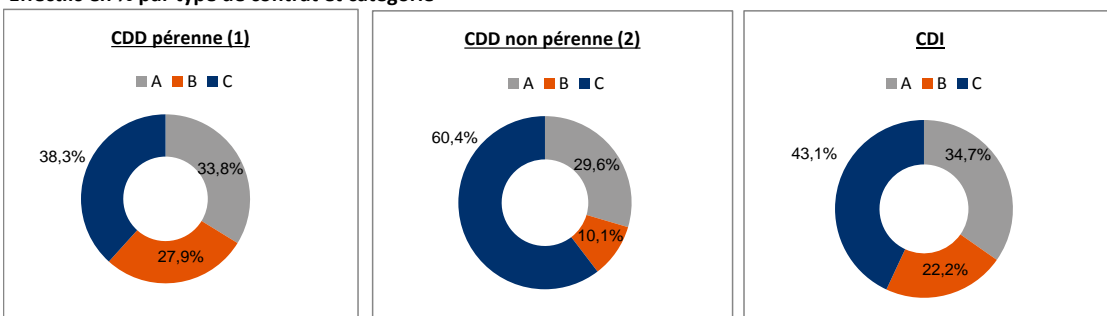
Effectifs par type de contrat



### Effectifs en % par catégorie



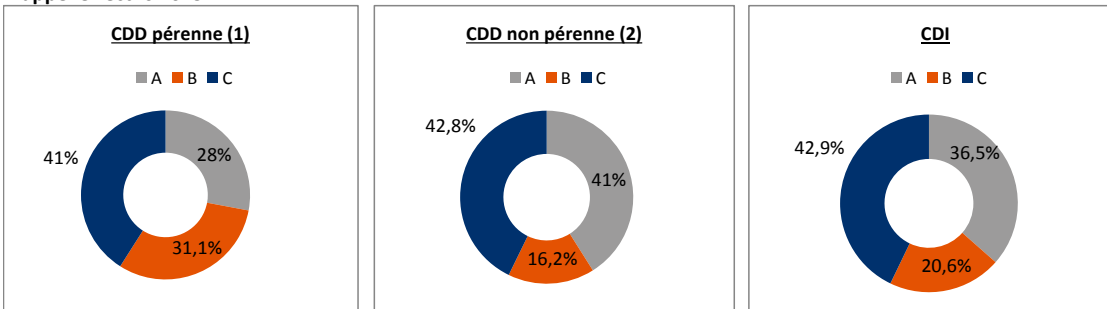
### Effectifs en % par type de contrat et catégorie



(1) y compris PACTE et Handicap

(2) y compris CUI

### Rappel effectifs 2015



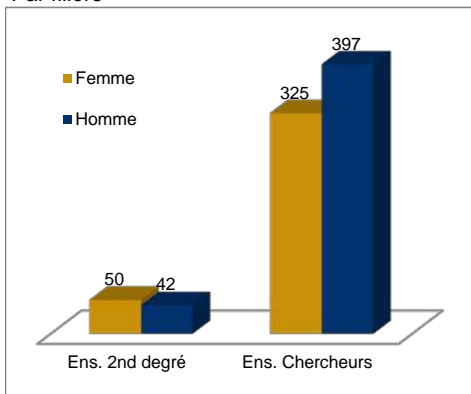
### III) PERSONNELS ENSEIGNANTS

#### A - Fonctionnaires

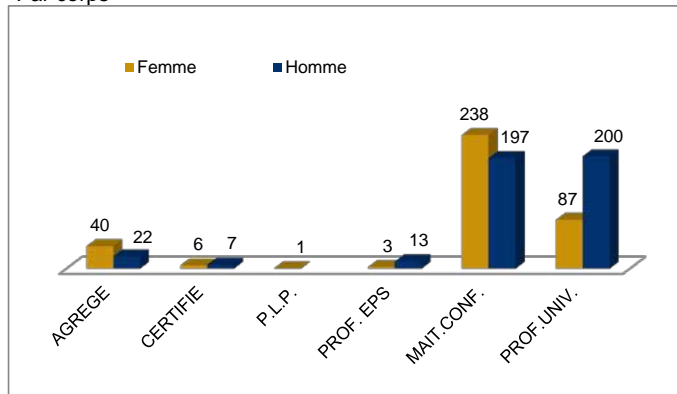
Population	Femme		Homme		Total		Rappel effectifs 2015
	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	
Ens. 2nd degré	50	49,6	42	41,8	92	91,4	90
AGREGE	40	39,8	22	22	62	61,8	59
CERTIFIE	6	5,8	7	7	13	12,8	15
P.L.P.	1	1		0	1	1	1
PROF. EPS	3	3	13	12,8	16	15,8	15
Ens. Chercheurs	325	324	397	395,8	722	719,8	719
PROF.UNIV.	87	87	200	199,5	287	286,5	289
MAIT.CONF.	238	237	197	196,3	435	433,3	430
<b>Total</b>	<b>375</b>	<b>373,6</b>	<b>439</b>	<b>437,6</b>	<b>814</b>	<b>811,2</b>	<b>809</b>
%	46,1%		53,9%		100%		

#### Effectifs

##### Par filière

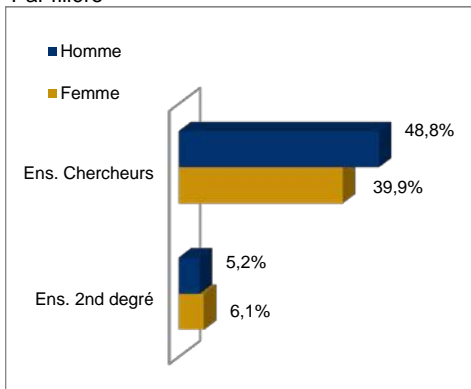


##### Par corps

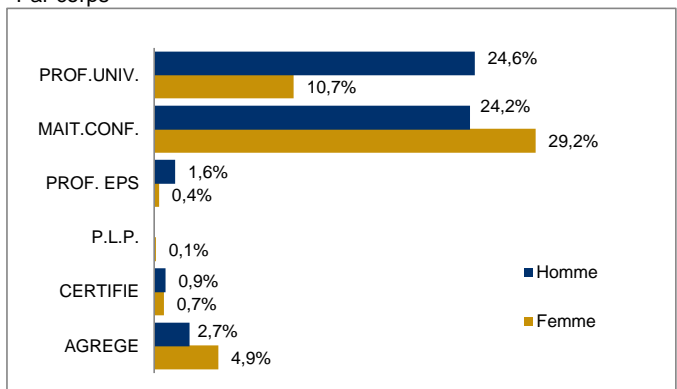


#### Effectifs en %

##### Par filière



##### Par corps



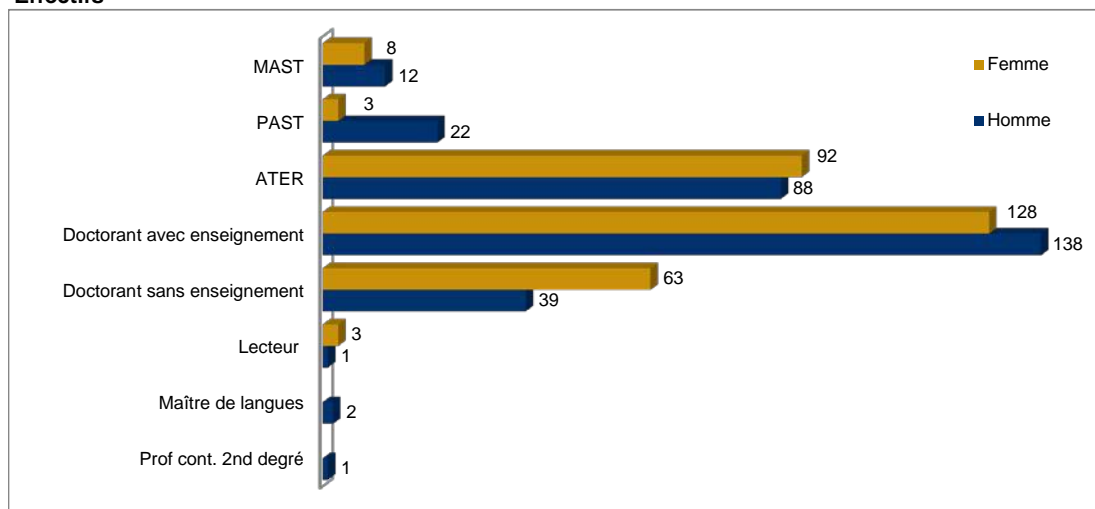
## B - Contractuels

Type de contrat	Femme		Homme		Total		Rappel effectifs 2015 (*)
	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	
MAST	8	4	12	6	20	10	26
PAST	3	1,5	22	11	25	12,5	27
ATER	92	54,5	88	50,5	180	105	175
Docteur avec enseignement	128	127	138	138	266	265	272
Docteur sans enseignement	63	63	39	38	102	101	112
Docteur sous convention							11
Lecteur	3	3	1	1	4	4	4
Maître de langues			2	2	2	2	2
Prof. Cont. 2nd degré			1	1	1	1	1
<b>Total</b>	<b>297</b>	<b>253</b>	<b>303</b>	<b>247,5</b>	<b>600</b>	<b>500,5</b>	<b>630</b>
<b>%</b>	<b>47,1%</b>		<b>48,1%</b>		<b>100%</b>		

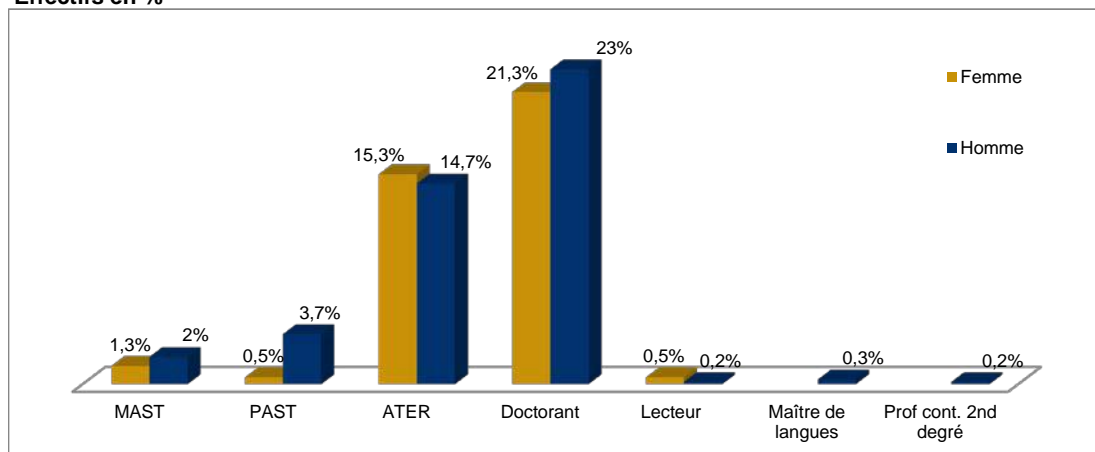
(\*) Source : Bilan social 2015.

Les "docteurs sous conventions", étant des agents non paris 1, ne sont plus comptabilisés dans les effectifs 2016 (20 agents en 2016).

### Effectifs



### Effectifs en %





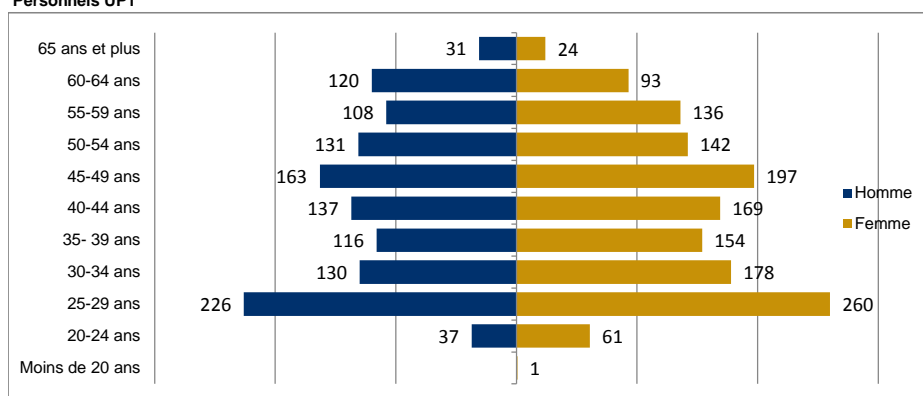
## AGE ET ANCIENNETE

### I) SYNTHESE

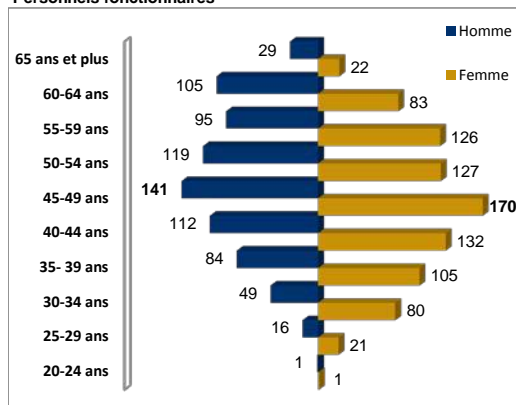
#### A - Âge

Tranche d'âge	Personnels contractuels		Personnels fonctionnaires		TOTAL		Total général	Rappel effectifs 2015
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme		
Moins de 20 ans	1				1		1	
20-24 ans	60	36	1	1	61	37	98	107
25-29 ans	239	210	21	16	260	226	486	523
30-34 ans	98	81	80	49	178	130	308	311
35- 39 ans	49	32	105	84	154	116	270	274
40-44 ans	37	25	132	112	169	137	306	326
45-49 ans	27	22	170	141	197	163	360	318
50-54 ans	15	12	127	119	142	131	273	262
55-59 ans	10	13	126	95	136	108	244	256
60-64 ans	10	15	83	105	93	120	213	201
65 ans et plus	2	2	22	29	24	31	55	57
<b>TOTAL</b>	<b>548</b>	<b>448</b>	<b>867</b>	<b>751</b>	<b>1415</b>	<b>1199</b>	<b>2614</b>	<b>2635</b>

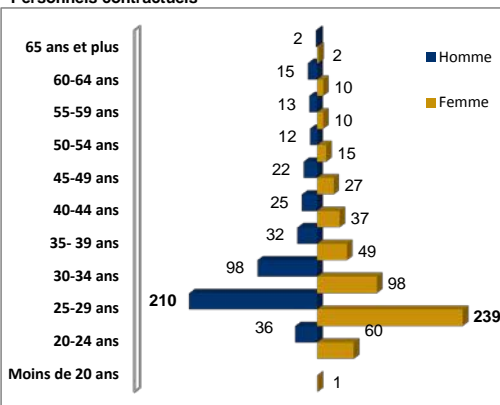
#### Personnels UP1



#### Personnels fonctionnaires



#### Personnels contractuels



L'âge moyen des personnels de l'université Paris 1 est 42 ans et l'âge médian 38 ans.

Pour les personnels contractuels, l'âge moyen est 33 ans et l'âge médian 25 ans.

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

Rappel 2015 :

Personnels de l'université Paris 1 : âge moyen 42 ans et âge médian 41 ans.

Personnels contractuels : âge moyen 32 ans et âge médian 28 ans.

Personnels fonctionnaires : âge moyen et âge médian 48 ans.

Chiffres  
MENESR

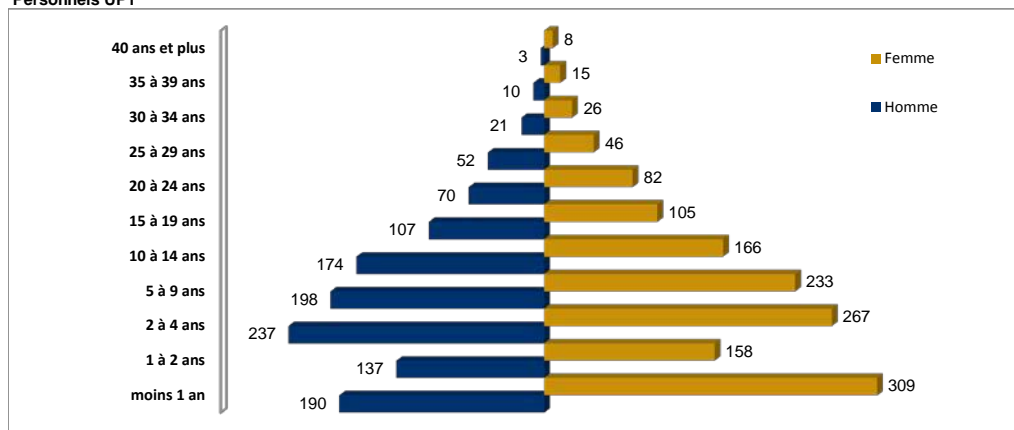
L'âge moyen de l'ensemble des personnels en activité dans l'enseignement supérieur est de 47 ans.

47 ans pour les agents titulaires et 39,5 ans pour les non titulaires. Source : "Repères et références statistiques" MENESR 2016

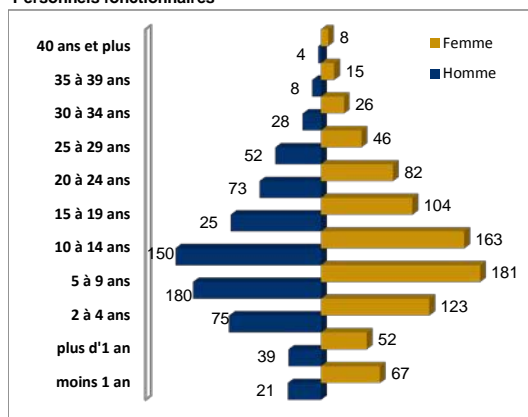
## B - Ancienneté à Paris 1

Ancienneté	Personnels contractuels		Personnels fonctionnaires		TOTAL		Total général	Rappel effectifs 2015
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme		
40 ans et plus			8	3	8	3	11	21
35 à 39 ans			15	10	15	10	25	30
30 à 34 ans			26	21	26	21	47	55
25 à 29 ans			46	52	46	52	98	98
20 à 24 ans			82	70	82	70	152	182
15 à 19 ans	1	4	104	103	105	107	212	244
10 à 14 ans	3	8	163	166	166	174	340	325
5 à 9 ans	52	52	181	146	233	198	431	502
2 à 4 ans	144	132	123	105	267	237	504	549
1 à 2 ans	106	100	52	37	158	137	295	312
moins 1 an	242	152	67	38	309	190	499	317
<b>Total</b>	<b>548</b>	<b>448</b>	<b>867</b>	<b>751</b>	<b>1415</b>	<b>1199</b>	<b>2614</b>	<b>2635</b>

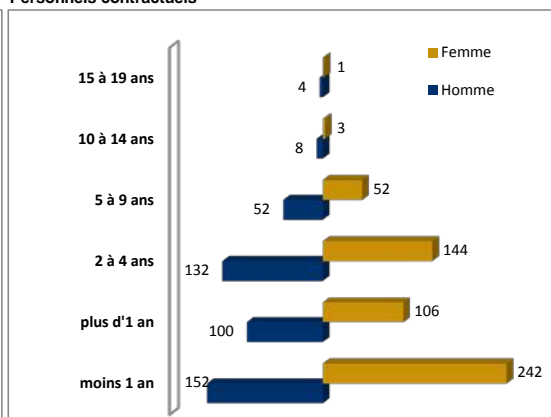
### Personnels UP1



### Personnels fonctionnaires



### Personnels contractuels



L'ancienneté moyenne des personnels de Paris 1 est 8 ans 3 mois et l'ancienneté médiane 5 ans 7 mois.  
 Pour les agents fonctionnaires, l'ancienneté moyenne est 11 ans 9 mois et l'ancienneté médiane 10 ans et 6 mois.  
 En ce qui concerne les agents contractuels, l'ancienneté moyenne est 2 ans 1 mois et l'ancienneté médiane 1 an 8 mois.

#### Rappel 2015 :

Personnels de l'université Paris 1 : ancienneté moyenne 9 ans 2 mois et ancienneté médiane 6 ans 8 mois

Personnels fonctionnaires : ancienneté moyenne 13 ans 4 mois et ancienneté médiane 12 ans 3 mois

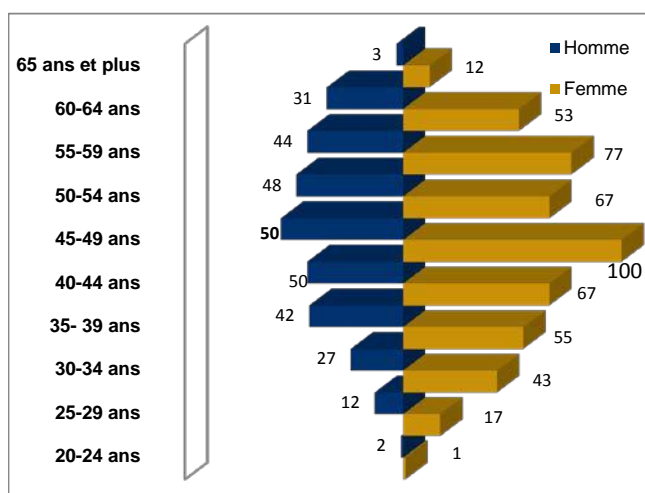
Personnels contractuels : ancienneté moyenne 2 ans 7 mois et ancienneté médiane 2 ans 3 mois

## II) PERSONNELS BIATSS

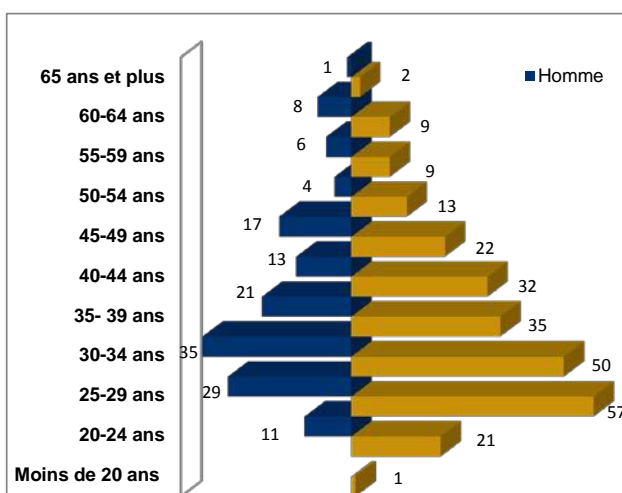
### A - Âge

Tranche d'âge	Fonctionnaires		Contractuels		TOTAL	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
Moins de 20 ans			1		1	
20-24 ans	1	1	21	11	22	12
25-29 ans	17	13	57	29	74	42
30-34 ans	43	24	50	35	93	59
35- 39 ans	55	43	35	21	90	64
40-44 ans	67	44	32	13	99	57
45-49 ans	100	56	22	17	122	73
50-54 ans	67	49	13	4	80	53
55-59 ans	77	44	9	6	86	50
60-64 ans	53	35	9	8	62	43
65 ans et plus	12	3	2	1	14	4
TOTAL	492	312	251	145	743	457

BIATSS fonctionnaires



BIATSS contractuels



44 ans est l'âge moyen et 40 ans l'âge médian des personnels BIATSS (*rappel 2015 : 43 ans pour l'âge moyen et médian*)

Pour les agents fonctionnaires, l'âge moyen est 47 ans et l'âge médian 47 ans (*rappel 2015 : idem*)

Catégorie A+ : âge moyen et âge médian 48 ans (*rappel 2015 : 47 ans*)

Catégorie A : âge moyen 47 ans et âge médian 46 ans (*rappel 2015 : âge moyen 46 et âge médian 45 ans*)

Catégorie B : âge moyen et âge médian 46 ans (*rappel 2015 : âge moyen 47 et âge médian 46 ans*)

Catégorie C : âge moyen 48 ans et âge médian 49 ans (*rappel 2015 : âge moyen 47 et âge médian 48 ans*)

Pour les contractuels l'âge moyen est 37 ans et l'âge médian 34 ans (*rappel 2015 : âge moyen 37 et âge médian 36 ans*)

Catégorie A : âge moyen 37 ans et âge médian 34 ans (*rappel 2015 : idem*)

Catégorie B : âge moyen 40 ans et âge médian 38 ans (*rappel 2015 : âge moyen 38 et âge médian 34 ans*)

Catégorie C : âge moyen 36 ans et âge médian 32 ans (*rappel 2015 : âge moyen 35 et âge médian idem*)

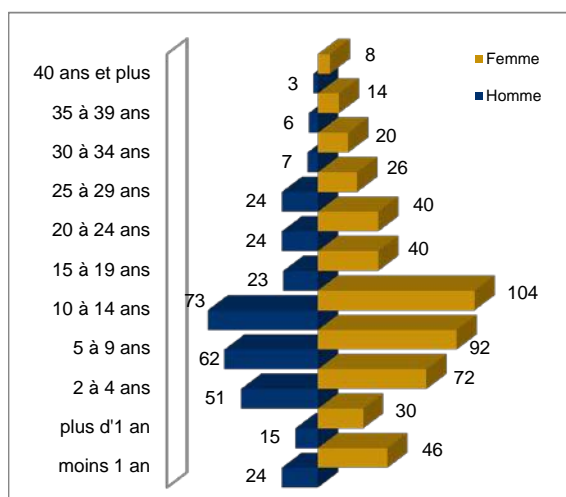
Chiffres  
MENESR

Pour les personnels non enseignants au sein de l'enseignement supérieur,  
l'âge moyen est de 46,3 ans. 46,4 ans pour les titulaires et 37,7 ans pour les non titulaires.  
Source : "Repères et références statistiques" MENESR 2016

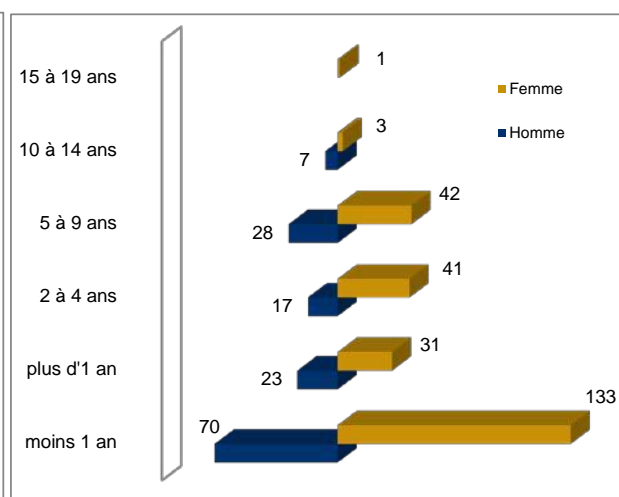
## B - Ancienneté à Paris 1

Ancienneté	BIATSS Fonctionnaires		BIATSS Contractuels		TOTAL	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
40 ans et plus	8	3			8	3
35 à 39 ans	14	6			14	6
30 à 34 ans	20	7			20	7
25 à 29 ans	26	24			26	24
20 à 24 ans	40	24			40	24
15 à 19 ans	40	23	1		41	23
10 à 14 ans	104	73	3	7	107	80
5 à 9 ans	92	62	42	28	134	90
2 à 4 ans	72	51	41	17	113	68
plus d'1 an	30	15	31	23	61	38
moins 1 an	46	24	133	70	179	94
Total	492	312	251	145	743	457

BIATSS fonctionnaires



BIATSS contractuels



Pour les personnels BIATSS, l'ancienneté moyenne est de 9 ans 2 mois et l'ancienneté médiane 6 ans 8 mois.

L'ancienneté moyenne est de 12 ans 3 mois pour les personnels fonctionnaires et 2 ans 1 mois pour les contractuels

et l'ancienneté médiane est de 10 ans 8 mois pour les fonctionnaires et 1 an 3 mois pour les agents contractuels.

Rappel 2015 :

Personnels BIATSS : ancienneté moyenne 10 ans 1 mois et ancienneté médiane 7 ans 2 mois

Personnels fonctionnaires : ancienneté moyenne 13 ans 5 mois et ancienneté médiane 11 ans 3 mois

Personnels contractuels : ancienneté moyenne 3 ans 2 mois et ancienneté médiane 1 an 6 mois

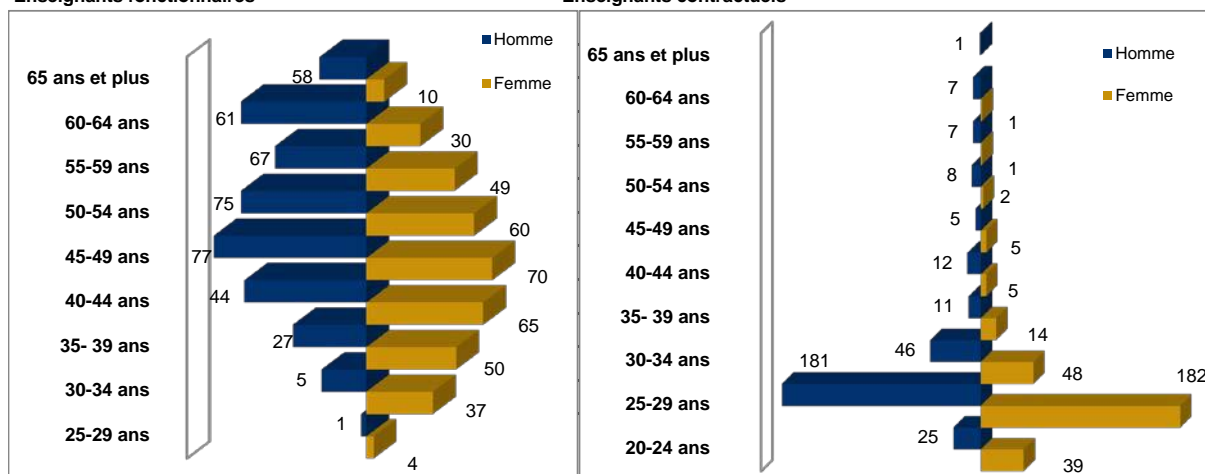
### III) PERSONNELS ENSEIGNANTS

#### A - Âge

Tranche d'âge	Enseignants Fonctionnaires		Enseignants Contractuels		TOTAL	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
20-24 ans			39	25	39	25
25-29 ans	4	3	182	181	186	184
30-34 ans	37	25	48	46	85	71
35- 39 ans	50	41	14	11	64	52
40-44 ans	65	68	5	12	70	80
45-49 ans	70	85	5	5	75	90
50-54 ans	60	70	2	8	62	78
55-59 ans	49	51	1	7	50	58
60-64 ans	30	70	1	7	31	77
65 ans et plus	10	26		1	10	27
<b>TOTAL</b>	<b>375</b>	<b>439</b>	<b>297</b>	<b>303</b>	<b>672</b>	<b>742</b>

Enseignants fonctionnaires

Enseignants contractuels



L'âge moyen des personnels enseignants est 41 ans et l'âge médian 37 ans (*Rappel 2015 : 40 ans pour l'âge moyen et 39 pour l'âge médian*).

Pour les agents fonctionnaires, l'âge moyen et l'âge médian sont 48 ans (*Rappel 2015 : idem*).

PR : âge moyen 54 ans et âge médian 53 (*Rappel 2015 : âge moyen et âge médian 54 ans*).

MCF : âge moyen 45 ans et âge médian 44 ans (*Rappel 2015 : idem*).

PRAG : âge moyen et âge médian 45 ans (*Rappel 2015 : âge moyen 46 ans et âge médian idem*).

PRCE : âge moyen 45 ans et âge médian 43 ans (*Rappel 2015 : âge moyen 47 ans et âge médian 45*).

PEPS et PLP : âge moyen 48 ans et âge médian 42 ans (*Rappel 2015 : âge moyen idem et âge médian 43 ans*).

Pour les contractuels l'âge moyen est 30 ans et l'âge médian 27 ans (*Rappel 2015 : idem*).

PAST : âge moyen 53 ans et âge médian 50 ans (*Rappel 2015 : idem*).

MAST : âge moyen 48 ans et âge médian 47 ans (*Rappel 2015 : idem*).

ATER : âge moyen 30 ans et âge médian 29 ans (*Rappel 2015 : idem*).

Doctorants : âge moyen 27 ans et âge médian 26 ans (*Rappel 2015 : idem*).

Autres (\*) : âge moyen 39 ans et âge médian 31 ans (*Rappel 2015 : âge moyen idem et âge médian 31 ans*).

Chiffres  
MENESR

Pour les personnels enseignants en activité dans l'enseignement supérieur,  
l'âge moyen est de 47,5 ans (47,5 pour les titulaires et 42,8 pour les non titulaires).

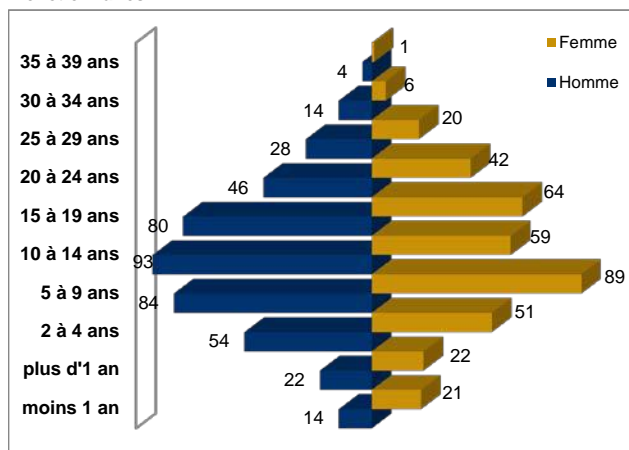
Source : "Repères et références statistiques" MENESR 2016

(\*) Lecteur, Maître de langue, Prof. Cont. 2nd degré

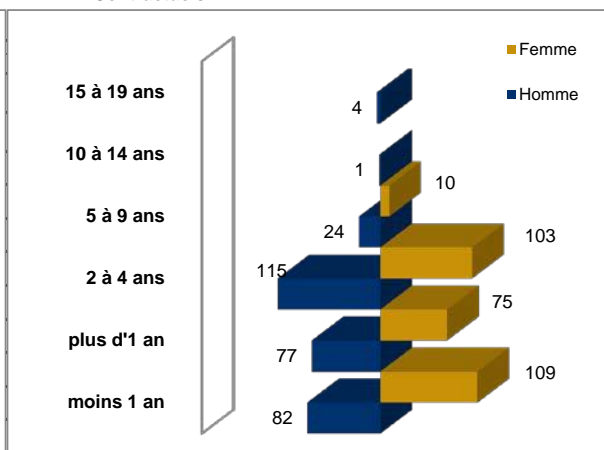
## B - Ancienneté à Paris 1

Ancienneté	Enseignants Fonctionnaires		Enseignants Contractuels		TOTAL	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
35 à 39 ans	1	4			1	4
30 à 34 ans	6	14			6	14
25 à 29 ans	20	28			20	28
20 à 24 ans	42	46			42	46
15 à 19 ans	64	80		4	64	84
10 à 14 ans	59	93		1	59	94
5 à 9 ans	89	84	10	24	99	108
2 à 4 ans	51	54	103	115	154	169
plus d'1 an	22	22	75	77	97	99
moins 1 an	21	14	109	82	130	96
Total	375	439	297	303	672	742

### Fonctionnaires



### Contractuels



L'ancienneté moyenne est de 8 ans 1 mois et l'ancienneté médiane 2 ans 9 mois, pour l'ensemble des personnels enseignants.

Pour les fonctionnaires, l'ancienneté moyenne est de 12 ans 11 mois et de 2 ans 1 mois pour les contractuels.

Quant à l'ancienneté médiane, elle est de 11 ans 10 mois pour les fonctionnaires et 1 an 11 mois pour les agents contractuels.

*Rappel 2015 :*

*Personnels enseignants : ancienneté moyenne 8 ans 5 mois et ancienneté médiane 3 ans 3 mois*

*Personnels fonctionnaires : ancienneté moyenne 13 ans 3 mois et ancienneté médiane 12 ans 2 mois*

*Personnels contractuels : ancienneté moyenne 2 ans 5 mois et ancienneté médiane 2 ans 2 mois*



# LIEU DE RESIDENCE ET DIPLÔME

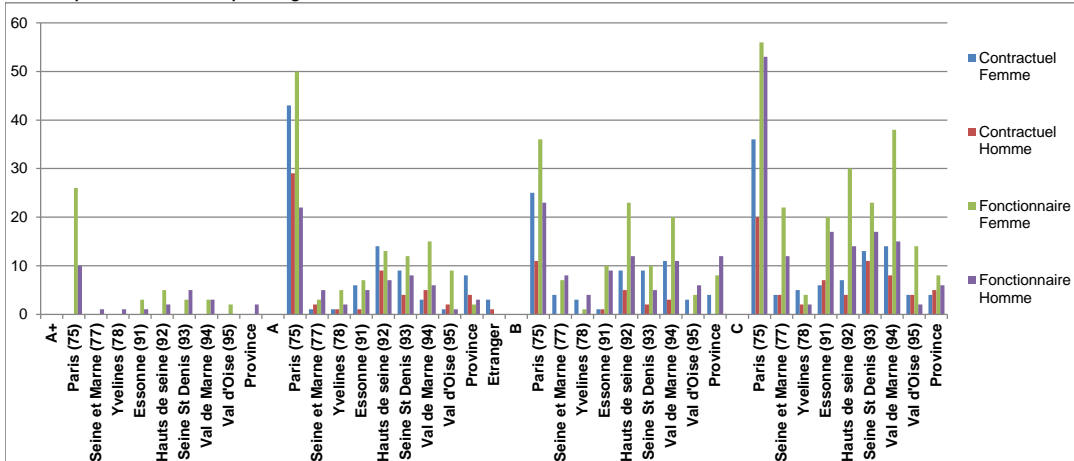
## I) LIEU DE RESIDENCE

### A - BIATSS

Catégorie/Lieu de résidence (*)	BIATSS						TOTAL	%	Rappel effectifs 2015
	Contractuel		Total Contractuel	Fonctionnaire		Total Fonctionnaire			
	Femme	Homme		Femme	Homme				
<b>A+</b>									
<b>Paris (75)</b>				26	10	36	<b>36</b>	<b>3%</b>	<b>33</b>
Seine et Marne (77)					1	1	1	0,1%	
Yvelines (78)					1	1	1	0,1%	1
Essonne (91)				3	1	4	4	0,3%	3
Hauts de seine (92)				5	2	7	7	0,6%	7
Seine St Denis (93)				3	5	8	8	0,7%	7
Val de Marne (94)				3	3	6	6	0,5%	7
Val d'Oise (95)				2		2	2	0,2%	1
Province					2	2	2	0,2%	
<b>A</b>									
<b>Paris (75)</b>	43	29	72	50	22	72	<b>144</b>	<b>12%</b>	<b>145</b>
Seine et Marne (77)	1	2	3	3	5	8	11	0,9%	3
Yvelines (78)	1	1	2	5	2	7	9	0,8%	5
Essonne (91)	6	1	7	7	5	12	19	1,6%	17
<b>Hauts de seine (92)</b>	14	9	23	13	7	20	<b>43</b>	<b>3,6%</b>	<b>43</b>
Seine St Denis (93)	9	4	13	12	8	20	33	2,8%	31
Val de Marne (94)	3	5	8	15	6	21	29	2,4%	31
Val d'Oise (95)	1	2	3	9	1	10	13	1,1%	11
Province	8	4	12	2	3	5	17	1,4%	20
Etranger	3	1	4				4		3
<b>B</b>									
<b>Paris (75)</b>	25	11	36	36	23	59	<b>95</b>	<b>7,9%</b>	<b>104</b>
Seine et Marne (77)	4		4	7	8	15	19	1,6%	21
Yvelines (78)	3		3	1	4	5	8	0,7%	6
Essonne (91)	1	1	2	10	9	19	21	1,8%	16
<b>Hauts de seine (92)</b>	9	5	14	23	12	35	<b>49</b>	<b>4,1%</b>	<b>41</b>
Seine St Denis (93)	9	2	11	10	5	15	26	2,2%	22
Val de Marne (94)	11	3	14	20	11	31	45	3,8%	46
Val d'Oise (95)	3		3	4	6	10	13	1,1%	14
Province	4		4	8	12	20	24	2%	23
<b>C</b>									
<b>Paris (75)</b>	36	20	56	56	53	109	<b>165</b>	<b>13,8%</b>	<b>164</b>
Seine et Marne (77)	4	4	8	22	12	34	42	3,5%	48
Yvelines (78)	5	2	7	4	2	6	13	1,1%	15
Essonne (91)	6	7	13	20	17	37	50	4,2%	51
Hauts de seine (92)	7	4	11	30	14	44	55	4,6%	58
Seine St Denis (93)	13	11	24	23	17	40	64	5,3%	70
<b>Val de Marne (94)</b>	14	8	22	38	15	53	<b>75</b>	<b>6,3%</b>	<b>75</b>
Val d'Oise (95)	4	4	8	14	2	16	24	2,0%	25
Province	4	5	9	8	6	14	23	1,9%	26
<b>TOTAL BIATSS</b>									
<b>Paris (75)</b>	104	60	164	168	108	276	<b>440</b>	<b>36,7%</b>	<b>446</b>
Seine et Marne (77)	9	6	15	32	26	58	73	6%	72
Yvelines (78)	9	3	12	10	9	19	31	2,6%	27
Essonne (91)	13	9	22	40	32	72	94	7,8%	88
<b>Hauts de seine (92)</b>	30	18	48	71	35	106	<b>154</b>	<b>12,8%</b>	<b>150</b>
Seine St Denis (93)	31	17	48	48	35	83	131	11%	131
<b>Val de Marne (94)</b>	28	16	44	76	35	111	<b>155</b>	<b>12,9%</b>	<b>159</b>
Val d'Oise (95)	8	6	14	29	9	38	52	4,3%	51
Province	16	9	25	18	23	41	66	5,5%	69
Etranger	3	1	4				4	0,3%	3
<b>TOTAL</b>	<b>251</b>	<b>145</b>	<b>396</b>	<b>492</b>	<b>312</b>	<b>804</b>	<b>1200</b>	<b>100%</b>	<b>1196</b>

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

Effectifs par lieu de résidence par catégorie

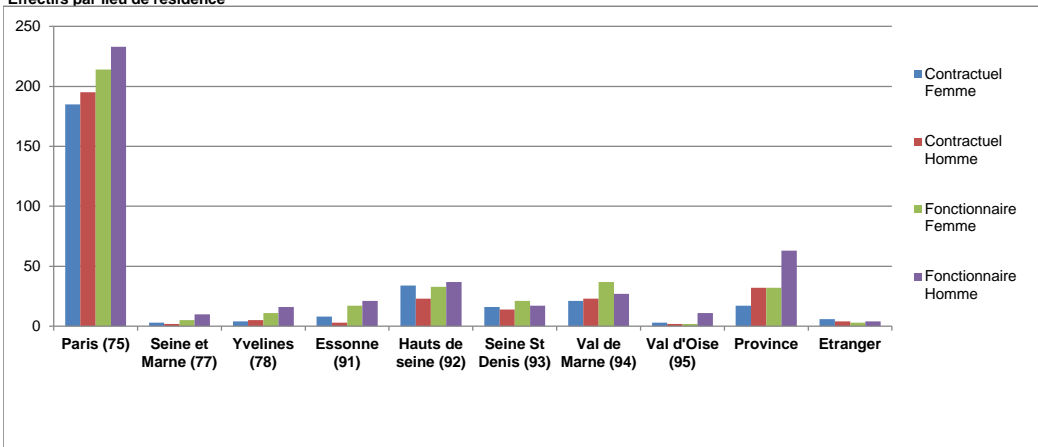


## B - Enseignants

Lieu de résidence (*)	Enseignants						TOTAL	%	Rappel effectif 2015
	Contractuel		Total Contractuel	Fonctionnaire		Total Fonctionnaire			
	Femme	Homme		Femme	Homme				
<b>Paris (75)</b>	185	195	380	214	233	447	<b>827</b>	<b>58,5%</b>	<b>855</b>
Seine et Marne (77)	3	2	5	5	10	15	20	1,4%	25
Yvelines (78)	4	5	9	11	16	27	36	2,5%	37
Essonne (91)	8	3	11	17	21	38	49	3,5%	46
<b>Hauts de seine (92)</b>	34	23	57	33	37	70	<b>127</b>	<b>9%</b>	<b>121</b>
Seine St Denis (93)	16	14	30	21	17	38	68	4,8%	65
Val de Marne (94)	21	23	44	37	27	64	108	7,6%	106
Val d'Oise (95)	3	2	5	2	11	13	18	1,3%	20
<b>Province</b>	17	32	49	32	63	95	<b>144</b>	<b>10,2%</b>	<b>146</b>
Etranger	6	4	10	3	4	7	17	1,2%	18
<b>TOTAL</b>	<b>297</b>	<b>303</b>	<b>600</b>	<b>375</b>	<b>439</b>	<b>814</b>	<b>1414</b>	<b>100%</b>	<b>1439</b>

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

Effectifs par lieu de résidence

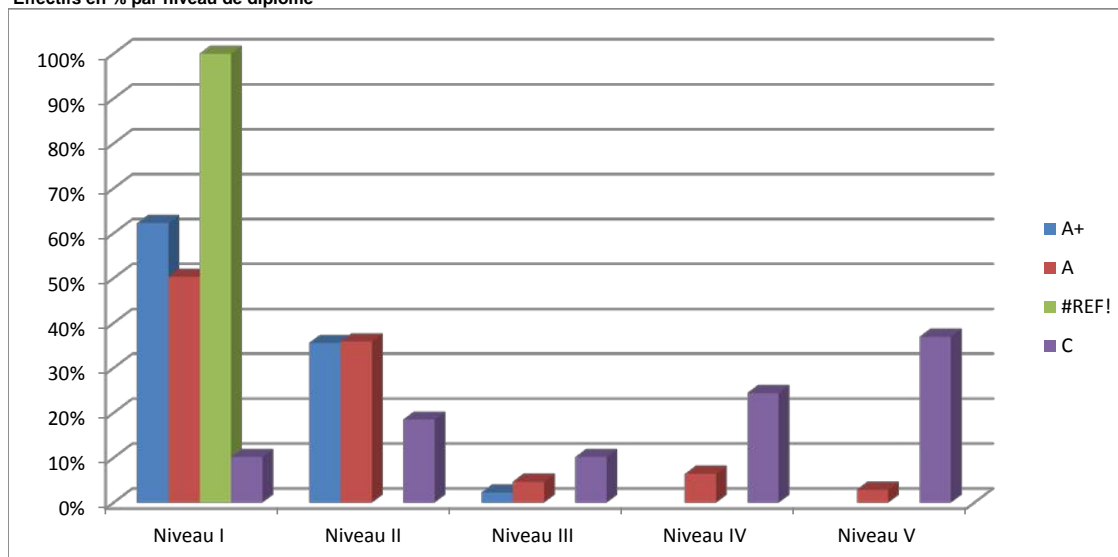


## II) DIPLÔME

### A - Personnels BIATSS

Catégorie/Niveau de diplôme	BIATSS						TOTAL	%
	Contractuel			Fonctionnaire				
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total		
<b>A+</b>								
Niveau I (3ème cycle, supérieur à maîtrise)				15	13	28	28	62,2%
Niveau II (licence ou maîtrise)				12	4	16	16	35,6%
Niveau III (DUT, BTS, 1er cycle de l'ens.sup.)					1	1	1	2,2%
<b>A</b>								
Niveau I (3ème cycle, supérieur à maîtrise)	13	11	24	40	23	63	87	50,3%
Niveau II (licence ou maîtrise)	3		3	36	23	59	62	35,8%
Niveau III (DUT, BTS, 1er cycle de l'ens.sup.)				7	1	8	8	4,6%
Niveau IV (BP, BT, bac, bac pro, bac techno)				8	3	11	11	6,4%
Niveau V (BEP,CAP,1er degré CFPA, DN brevets)				3	2	5	5	3%
<b>B</b>								
Niveau I (3ème cycle, supérieur à maîtrise)				18	11	29	29	20,6%
Niveau II (licence ou maîtrise)	1	1	2	30	12	42	44	31,2%
Niveau III (DUT, BTS, 1er cycle de l'ens.sup.)	2		2	12	7	19	21	14,9%
Niveau IV (BP, BT, bac, bac pro, bac techno)				14	12	26	26	18,4%
Niveau V (BEP,CAP,1er degré CFPA, DN brevets)	1		1	9	11	20	21	14,9%
<b>C</b>								
Niveau I (3ème cycle, supérieur à maîtrise)	1	2	3	7	7	14	17	10,1%
Niveau II (licence ou maîtrise)	3		3	20	8	28	31	18,5%
Niveau III (DUT, BTS, 1er cycle de l'ens.sup.)	2		2	11	4	15	17	10,1%
Niveau IV (BP, BT, bac, bac pro, bac techno)				27	14	41	41	24,4%
Niveau V (BEP,CAP,1er degré CFPA, DN brevets)	2		2	34	26	60	62	36,9%
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>14</b>	<b>42</b>	<b>303</b>	<b>182</b>	<b>485</b>	<b>527</b>	

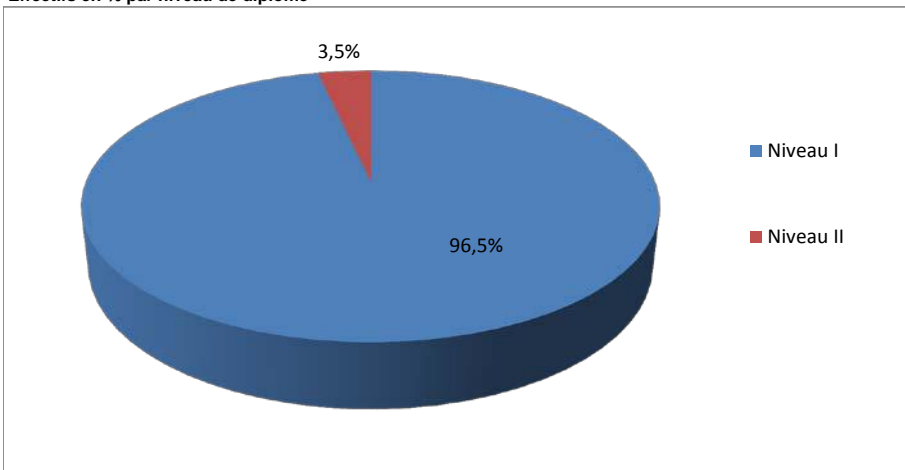
Effectifs en % par niveau de diplôme



## B - Personnels enseignants

Niveau de diplôme	ENSEIGNANT						TOTAL	%
	Contractuel			Fonctionnaire				
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total		
Niveau I (3ème cycle, supérieur à maîtrise)	218	239	457	345	409	754	1211	96,5%
Niveau II (licence ou maîtrise)	1	2	3	20	21	41	44	3,5%
TOTAL	219	241	460	365	430	795	1255	

Effectifs en % par niveau de diplôme



## REPARTITION DANS LES STRUCTURES DE L'UNIVERSITE

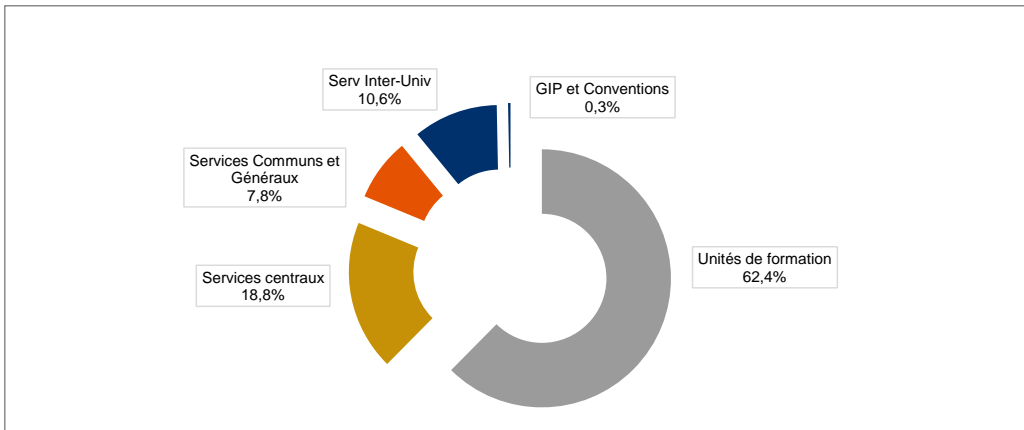
### J) SYNTHESE DES EFFECTIFS

Structures (*)	BIATSS			ENSEIGNANTS			Total général	%	Rappels Effectifs 2015
	Fonctionnaires	Contractuels	Total	Fonctionnaires	Contractuels	Total			
<b>Unités de formation</b>	<b>198</b>	<b>136</b>	<b>334</b>	<b>717</b>	<b>576</b>	<b>1293</b>	<b>1627</b>	<b>62,2%</b>	<b>1648</b>
UFR 02	22	16	38	88	81	169	207	7,9%	221
UFR 03	16	7	23	67	58	125	148	5,7%	148
UFR 04	18	6	24	56	34	90	114	4,4%	111
UFR 06	12	11	23	57	30	87	110	4,2%	109
UFR 08	16	3	19	44	38	82	101	3,9%	100
UFR 09	26	19	45	105	78	183	228	8,7%	227
UFR 10	7	4	11	45	46	91	102	3,9%	110
UFR 11	7	5	12	28	29	57	69	2,6%	69
UFR 27	4	6	10	44	24	68	78	3,0%	78
EDS	52	47	99	153	148	301	400	15,3%	406
IDUP	2	1	3	6	2	8	11	0,4%	12
IEDES	6	7	13	10	2	12	25	1,0%	24
IREST	4	4	8	6	3	9	17	0,7%	15
ISST	6		6	8	3	11	17	0,7%	18
<b>Services centraux</b>	<b>318</b>	<b>172</b>	<b>490</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>491</b>	<b>18,8%</b>	<b>508</b>
Présidence	2	6	8				8	0,3%	10
DGS	5	3	8				8	0,3%	10
Agence Comptable	21	9	30				30	1,1%	30
Administration des sites PMF/MSE	40	12	52				52	2,0%	56
DAFB	11	5	16				16	0,6%	16
DAJI	4	4	8				8	0,3%	7
DEVE	26	23	49				49	1,9%	50
DIREVAL dont Labex	13	50	63				63	2,4%	61
DL	52	9	61				61	2,3%	60
DPEIP	16	1	17				17	0,7%	20
DPI	26	5	31				31	1,2%	28
DPSE	8	5	13				13	0,5%	12
DRH	35	17	52				52	2,0%	59
DRI	9	13	22				22	0,8%	27
DSIUN	50	10	60	1		1	61	2,3%	62
<b>Services Communs et Généraux</b>	<b>78</b>	<b>28</b>	<b>106</b>	<b>82</b>	<b>16</b>	<b>98</b>	<b>204</b>	<b>7,8%</b>	<b>200</b>
FCPS	16	10	26	4	2	6	32	1,2%	33
SCD	53	13	66				66	2,5%	63
UEFAPS	4	2	6	21		21	27	1,0%	25
Dép. langues	5	3	8	57	14	71	79	3,0%	79
<b>Serv Inter-Univ</b>	<b>200</b>	<b>56</b>	<b>256</b>	<b>13</b>	<b>8</b>	<b>21</b>	<b>277</b>	<b>10,6%</b>	<b>272</b>
BIBLIO CUJAS	71	29	100	1	1	2	102	3,9%	105
BIBLIO SORBONNE	119	15	134				134	5,1%	129
CAVEJ	10	6	16	12	7	19	35	1,3%	32
UNPldf		6	6				6	0,2%	6
<b>GIP et Conventions</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>8</b>				<b>8</b>	<b>0,3%</b>	<b>7</b>
GRIDAUH	1	1	2				2	0,08%	1
UNJF	1	1	2				2	0,1%	2
heSam Université		1	1				1	0,04%	1
Condorcet	2	1	3				3	0,1%	3
UP1 (**)	6		6	1		1	7	0,3%	
<b>Total général</b>	<b>804</b>	<b>396</b>	<b>1200</b>	<b>814</b>	<b>600</b>	<b>1414</b>	<b>2614</b>	<b>100%</b>	<b>2635</b>

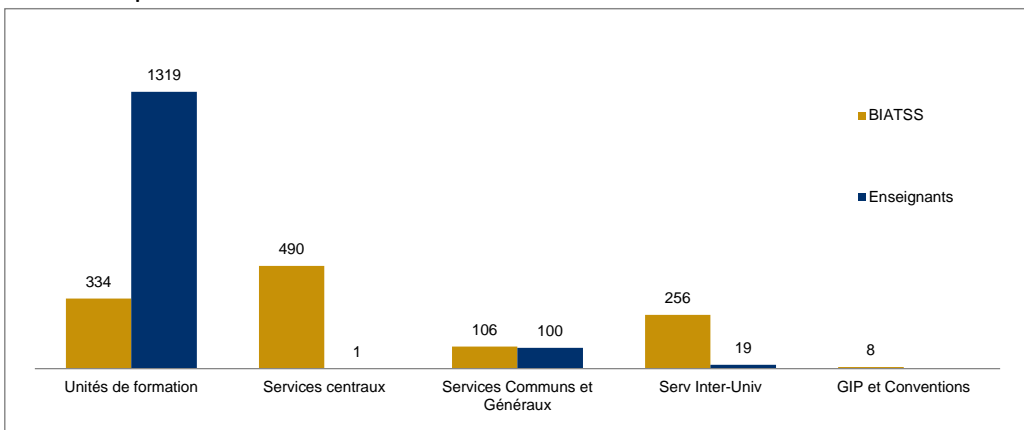
(\*) les effectifs des laboratoires et écoles doctorales sont intégrés à leurs UFR respectifs.

(\*\*) Les 7 agents affectés à "UP1" sont 5 agents en Congé Longue Durée (CLD) et 2 agents en cours d'affectation.

Répartition des effectifs en % par structure



Répartition des effectifs par structure



## II) Personnels BIATSS

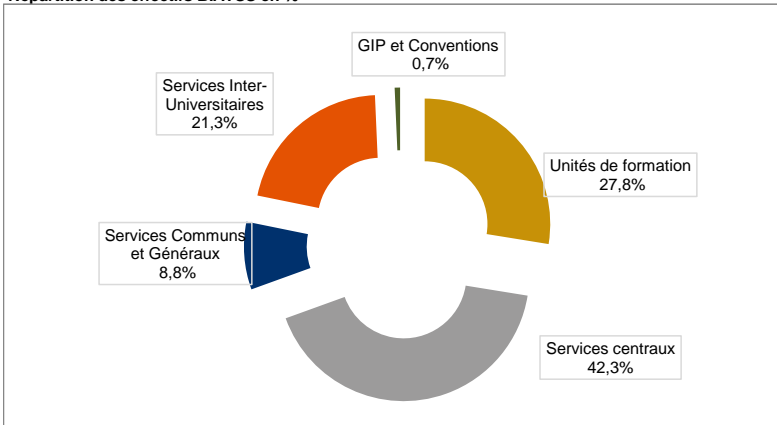
Structures (1)	Fonctionnaires						Contractuels				Total général		Rappels Effectifs 2015
	A+	A	B	C	Total	% (*)	A	B	C	Total	Effectif	% (**)	
<b>Unités de formation</b>	<b>2</b>	<b>45</b>	<b>55</b>	<b>96</b>	<b>198</b>	<b>59,3%</b>	<b>43</b>	<b>32</b>	<b>60</b>	<b>136</b>	<b>334</b>	<b>27,8%</b>	<b>329</b>
UFR 02	1	4	7	10	22	57,9%	5	5	6	16	38	3%	36
UFR 03		4	4	8	16	69,6%	3		4	7	23	1,9%	23
UFR 04		3	4	11	18	75,0%		2	4	6	24	2,0%	24
UFR 06		1	1	10	12	52,2%	1	5	5	11	23	1,9%	23
UFR 08		3	3	10	16	84%		1	2	3	19	1,6%	18
UFR 09	1	10	10	5	26	57,8%	11	3	5	19	45	3,8%	45
UFR 10		2	1	4	7	63,6%		3		4	11	0,9%	13
UFR 11		4	1	2	7	58,3%	1		4	5	12	1%	12
UFR 27		1		3	4	40%	1	3	2	6	10	0,8%	10
EDS		12	19	21	52	52,5%	15	9	23	47	99	8,3%	95
IDUP			1	1	2	67%			1	1	3	0,3%	2
IEDES			2	4	6	46,2%	4	1	2	7	13	1,1%	13
IREST			1	3	4	50,0%	2		2	4	8	0,7%	7
ISST		1	1	4	6	100%					6	0,5%	8
<b>Services centraux</b>	<b>18</b>	<b>87</b>	<b>79</b>	<b>134</b>	<b>318</b>	<b>62,7%</b>	<b>63</b>	<b>31</b>	<b>78</b>	<b>172</b>	<b>490</b>	<b>42,3%</b>	<b>507</b>
Présidence				2	2	20%	4	2		6	8	0,8%	10
DGS	3	2			5	50%	3			3	8	0,8%	10
Agence Comptable	1	4	3	13	21	70%	3	2	4	9	30	2,5%	30
Administration des sites PMF/MSE		2	15	23	40	71,4%		2	10	12	52	4,7%	56
DAFB		4	3	4	11	68,8%	3	1	1	5	16	1,3%	16
DAJI		4			4	57,1%	2	1	1	4	8	0,6%	7
DEVE		12	4	10	26	52%		4	19	23	49	4,2%	50
DIREVAL dont Labex		5	3	5	13	21,3%	33	1	16	50	63	5,1%	61
DL	1	2	7	42	52	86,7%		1	8	9	61	5%	60
DPEIP	2	9	2	3	16	80%		1		1	17	1,7%	20
DPI	1	4	10	11	26	92,9%		1	4	5	31	2,3%	28
DPSE	1		4	3	8	66,7%			5	5	13	1,0%	12
DRH	1	8	14	12	35	59,3%	4	9	4	17	52	4,9%	59
DRI		3	3	3	9	33,3%	6	3	4	13	22	2,3%	27
DSIUN	8	28	11	3	50	82,0%	5	3	2	10	60	5,1%	61
<b>Services Communs et Généraux</b>	<b>10</b>	<b>14</b>	<b>23</b>	<b>31</b>	<b>78</b>	<b>74%</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>19</b>	<b>28</b>	<b>106</b>	<b>8,8%</b>	<b>100</b>
FCPS		6	4	6	16	61,5%	2	3	5	10	26	2%	24
SCD	10	7	16	20	53	80,3%	2	2	9	13	66	5,5%	63
UEFAPS		1	1	2	4	67%			2	2	6	0,5%	5
Dép. langues			2	3	5	62,5%			3	3	8	0,7%	8
<b>Services Inter-Universitaires</b>	<b>34</b>	<b>26</b>	<b>51</b>	<b>89</b>	<b>200</b>	<b>78,1%</b>	<b>11</b>	<b>6</b>	<b>39</b>	<b>56</b>	<b>256</b>	<b>21,3%</b>	<b>253</b>
BIBLIO CUJAS	14	8	19	30	71	71,0%	2	2	25	29	100	8,3%	104
BIBLIO SORBONNE	20	14	31	54	119	88,8%	4	3	8	15	134	11,2%	129
CAVEJ		4	1	5	10	62,5%	1		5	6	16	1,3%	14
UNPIdf							4	1	1	6	6	0,5%	6
<b>GIP et Conventions</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>50%</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>0,7%</b>	<b>7</b>
GRIDAUH		1			1	50%	1			1	2	0,2%	1
UNJF		1			1	50%		1		1	2	0,2%	2
heSam Université							1			1	1	0,1%	1
Condorcet	2				2	67%	1			1	3	0,3%	3
UP1		2	1	3	6								
<b>Total général</b>	<b>66</b>	<b>176</b>	<b>209</b>	<b>353</b>	<b>804</b>	<b>67,0%</b>	<b>124</b>	<b>75</b>	<b>196</b>	<b>396</b>	<b>1200</b>	<b>100%</b>	<b>1196</b>

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

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

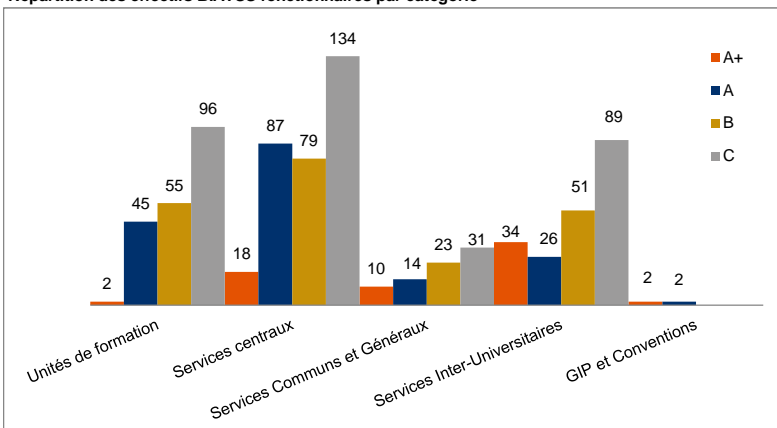
(\*\*) % des effectifs de la structure sur l'effectif total UP1

**Répartition des effectifs BIATSS en %**



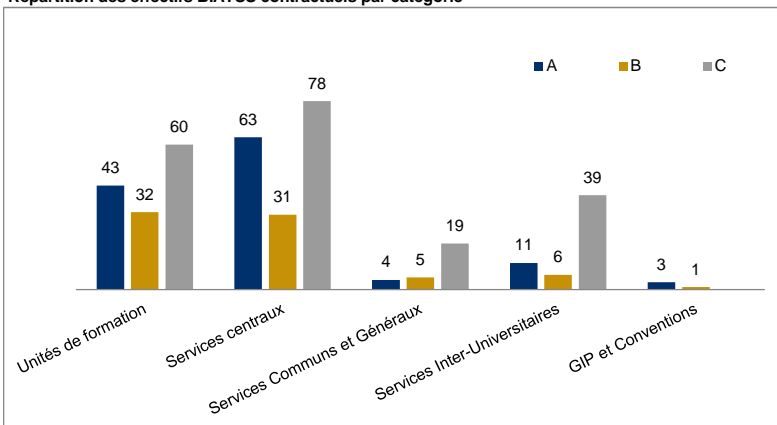
42,3% des effectifs BIATSS sont affectés sans les Services Centraux et 27,8% au sein des unités de formation.

**Répartition des effectifs BIATSS fonctionnaires par catégorie**



Les Services Centraux accueillent 39,6 % des personnels BIATSS fonctionnaires.  
62,7% des personnels affectés dans les Services Centraux sont des agents fonctionnaires et 33,9 % des agents contractuels

**Répartition des effectifs BIATSS contractuels par catégorie**



Pour les personnels BIATSS contractuels, 43,4% sont affectés dans les Services Centraux.



### III) Personnels enseignants

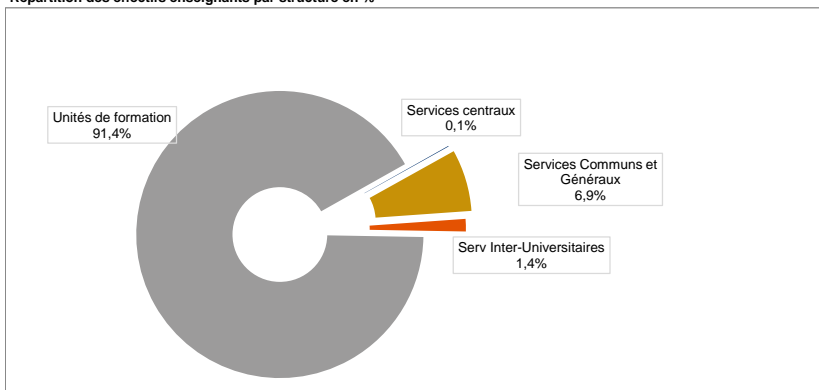
Structures (**)	Fonctionnaires				Contractuels					Total général	%	Rappels Effectifs 2015
	Enseignants 2nd degré	Enseignants chercheurs		Total	PAST/MAST	ATER	Doctorants	Autres (*)	Total			
		PR	MCF									
Unités de formation	36	286	395	717	44	164	367	1	576	1293	91,4%	1319
UFR 02	4	34	50	88	3	19	59		81	169	12,0%	185
UFR 03	3	25	39	67	4	9	45		58	125	8,8%	125
UFR 04	6	17	33	56	8	10	16		34	90	6,4%	87
UFR 06	3	17	37	57	4	16	10		30	87	6,2%	86
UFR 08	1	20	23	44	6	4	28		38	82	5,8%	82
UFR 09	8	36	61	105	3	13	62		78	183	12,9%	182
UFR 10		19	26	45	0	12	34		46	91	6,4%	97
UFR 11	1	13	14	28	1	11	17		29	57	4,0%	57
UFR 27	1	15	28	44	2	9	13		24	68	4,8%	68
EDS	8	82	63	153	11	53	83	1	148	301	21,3%	311
IDUP		1	5	6		2			2	8	0,6%	10
IEDES		4	6	10		2			2	12	0,8%	11
IREST	1	1	4	6	2	1			3	9	0,6%	8
ISST		2	6	8		3			3	11	0,8%	10
Services centraux	1			1						1	0,1%	1
DSIUN	1			1						1	0,1%	1
Services Communs et Généraux	53		29	82	1	9		6	16	98	6,9%	100
FCPS	1		3	4	1				1	2	0,4%	9
UEFAPS	21			21						21	1,5%	20
Dép. langues	31		26	57		9		5	14	71	5,0%	71
Serv Inter-Univ	1		11	12		7	1		8	20	1,4%	19
BIBLIO CUJAS	1			1			1		1	2	0,1%	1
CAVEJ		1	11	12		7			7	19	1,3%	18
UP1 (***)	1			1						1		
Total général	92	287	435	814	45	180	368	7	600	1414	100%	1439

(\*) Lecteur, maître de langues, moniteur

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

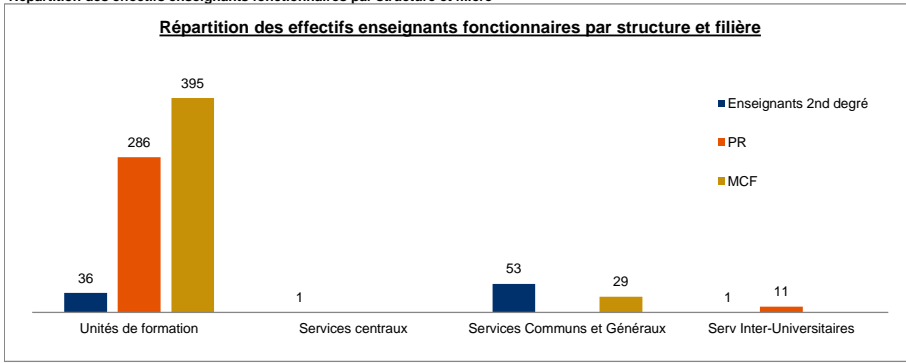
(\*\*\*) Agent sans affectation

Répartition des effectifs enseignants par structure en %



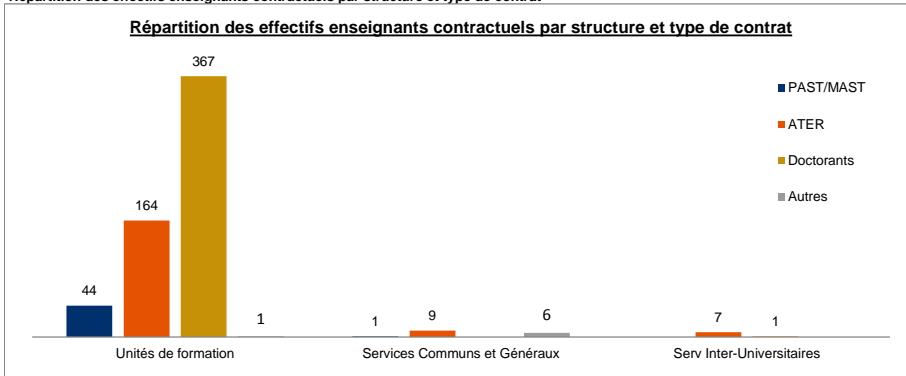
91,4% des effectifs enseignants sont affectés au sein des UFR de l'université Paris 1.

Répartition des effectifs enseignants fonctionnaires par structure et filière



Pour les personnels enseignants fonctionnaires, 88,1% 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% des effectifs des personnels enseignants contractuels.

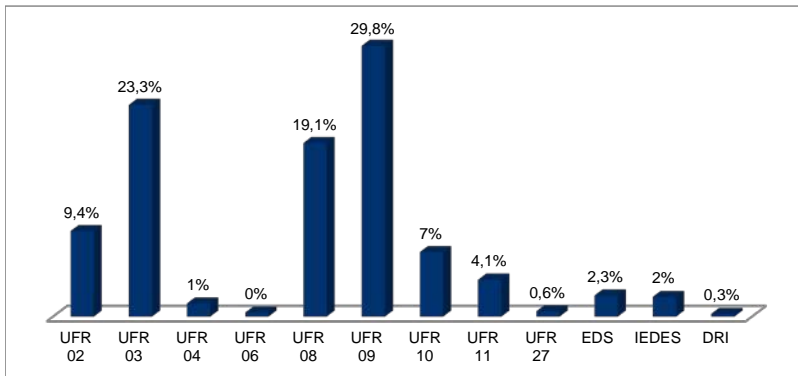
#### IV) Personnels hébergés

Structure d'accueil (*)/Organisme de rattachement	CNRS	INRA	INRAP	INSERM	IRD	autres EPSCP**	TOTAL	%
UFR 02	42	1		2		20	65	9,4%
UFR 03	95	1	48			17	161	23,3%
UFR 04	8					2	10	1%
UFR 06						3	3	0%
UFR 08	84		5		22	21	132	19,1%
UFR 09	161		1		2	42	206	29,8%
UFR 10	46					3	49	7%
UFR 11	27	1					28	4,1%
UFR 27	1					3	4	0,6%
EDS	12					4	16	2,3%
IEDES	1				13	1	15	2%
DRI						2	2	0,3%
<b>TOTAL</b>	<b>477</b>	<b>3</b>	<b>54</b>	<b>2</b>	<b>37</b>	<b>118</b>	<b>691</b>	<b>100%</b>

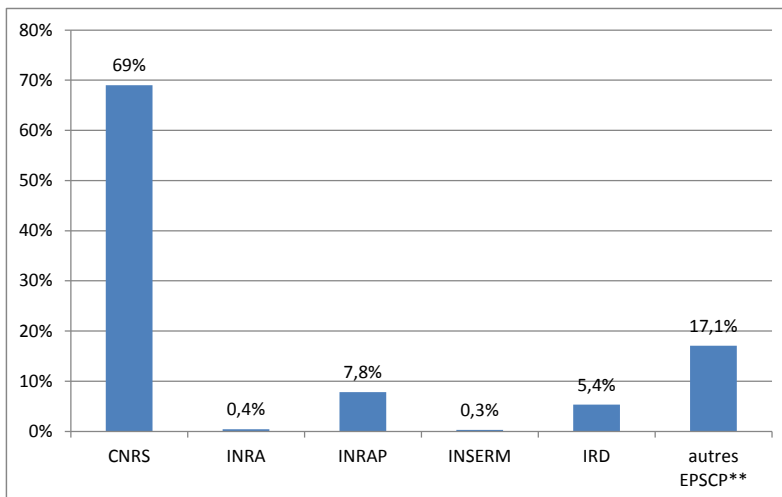
(\*) les laboratoires de recherche accueillant les personnels hébergés sont répartis par UFR

(\*\*) : autres universités

#### Effectifs des personnels hébergés au sein des structures de l'université Paris 1 en %



#### Organismes de rattachement des personnels hébergés 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<sup>er</sup> 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 et des emplois transférés.

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 2 - 2016)

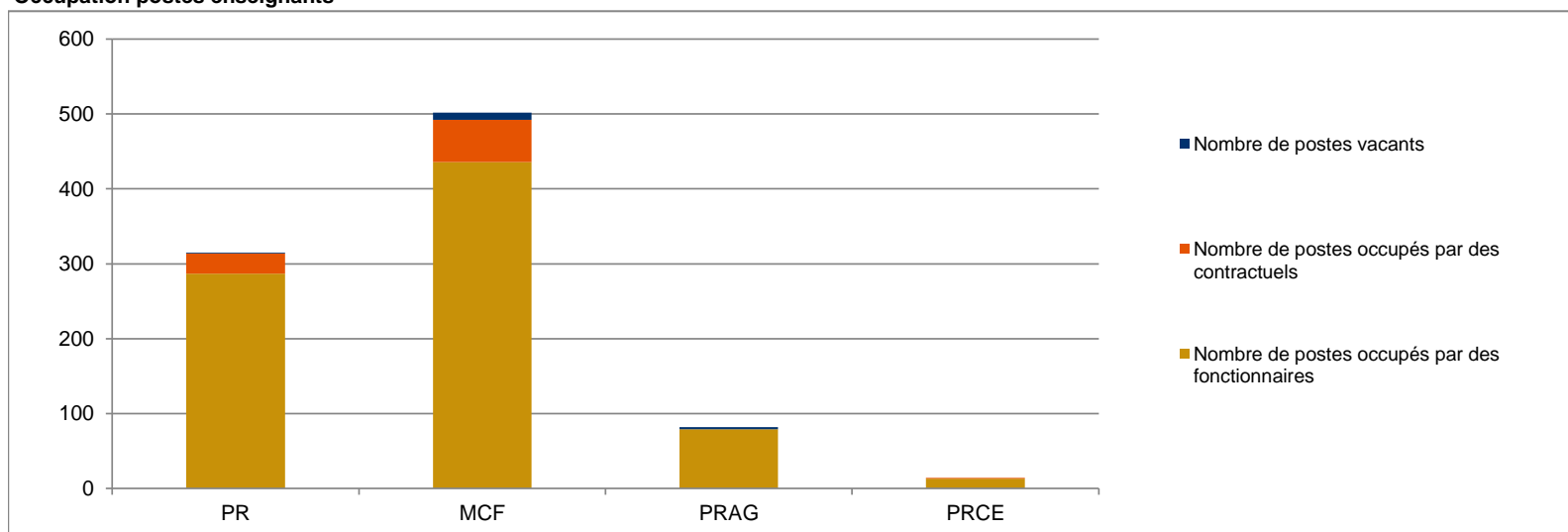
		(A)	(B)	(C) = (A) + (B)	
		Emplois sous plafond Etat	Emplois financés sur ressources propres	Global	
Catégories d'emplois		En ETPT	En ETPT		
Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	Permanents	Titulaires		822,00	
		CDI	-	-	
	Non permanents	CDD	472,00	51,00	523,00
	<b>S/total EC</b>		<b>1 294,00</b>	<b>51,00</b>	<b>1 345,00</b>
Elèves fonctionnaires stagiaires des ENS		-		-	
BIATSS	Permanents	Titulaires		792,00	
		CDI	56,00	14,00	70,00
	Non permanents	CDD	203,00	96,00	299,00
	<b>S/total Biatoss</b>		<b>1 051,00</b>	<b>110,00</b>	<b>1 161,00</b>
<b>Totaux</b>		<b>2 346,00</b>	<b>161,00</b>	<b>2 506,00</b>	
				<b>Plafond global des emplois voté par le CA</b>	
<b>Rappel du plafond des emplois fixé par l'Etat</b>		<b>2 377</b>			

## II) Occupations et vacances de postes au 31/12/2016

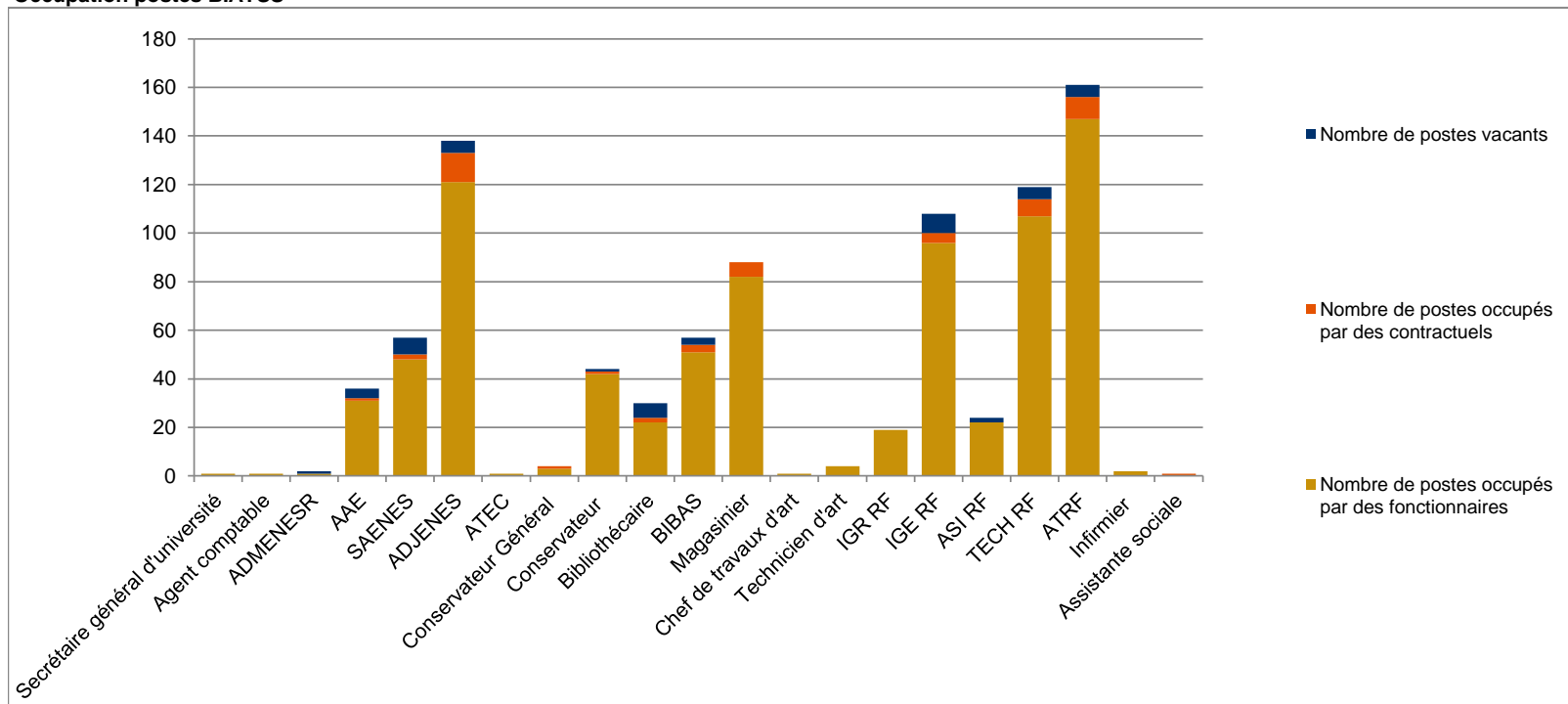
### A - Occupations des postes

Catégorie d'emploi	Nombre total de postes	Nombre de postes occupés par des fonctionnaires	Nombre de postes occupés par des contractuels	Nombre de postes vacants	Rappel nombre de postes vacants 2015
<b>Personnels enseignants</b>					
PR	315	287	27	1	1
MCF	502	436	56	10	6
PRAG	82	79		3	
PRCE	14	13	1		4
Total	913	815	84	14	11
<b>Personnels BIATSS</b>					
Secrétaire général d'université	1	1			
Agent comptable	1	1			
ADMENESR	2	1		1	
AAE	36	31	1	4	4
SAENES	57	48	2	7	6
ADJENES	138	121	12	5	8
ATEC	1	1			
Conservateur Général	4	3	1		1
Conservateur	44	42	1	1	3
Bibliothécaire	30	22	2	6	2
BIBAS	57	51	3	3	3
Magasinier	88	82	6		1
Chef de travaux d'art	1	1			
Technicien d'art	4	4			
IGR RF	19	19			1
IGE RF	108	96	4	8	8
ASI RF	24	22		2	2
TECH RF	119	107	7	5	7
ATRF	161	147	9	5	5
Infirmier	2	2			
Assistante sociale	1		1		
Total	898	802	49	47	51

#### Occupation postes enseignants



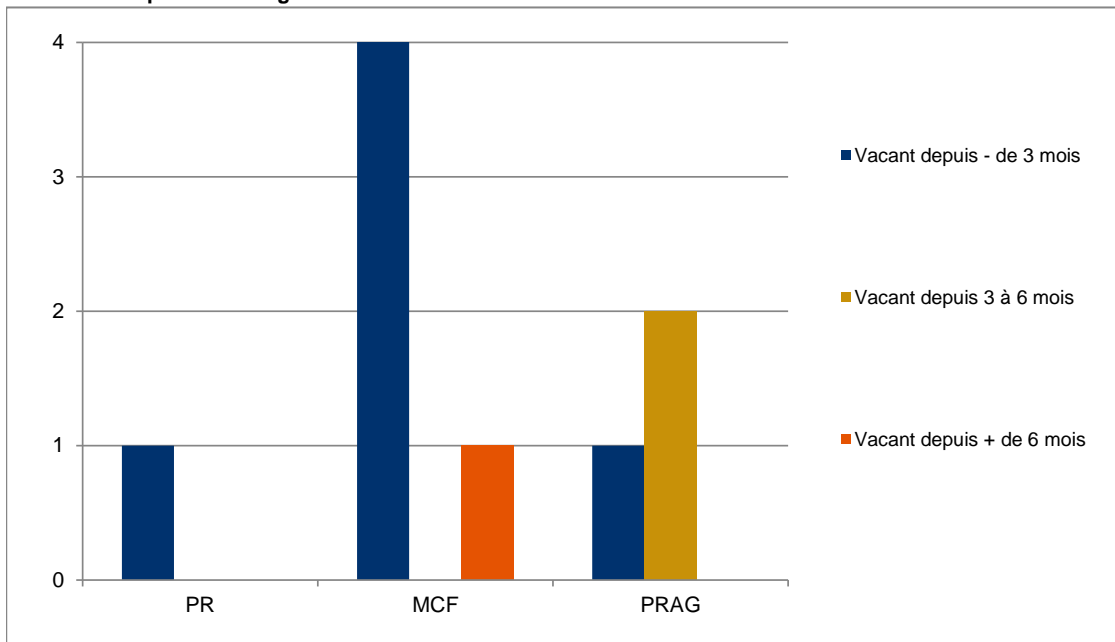
#### Occupation postes BIATSS



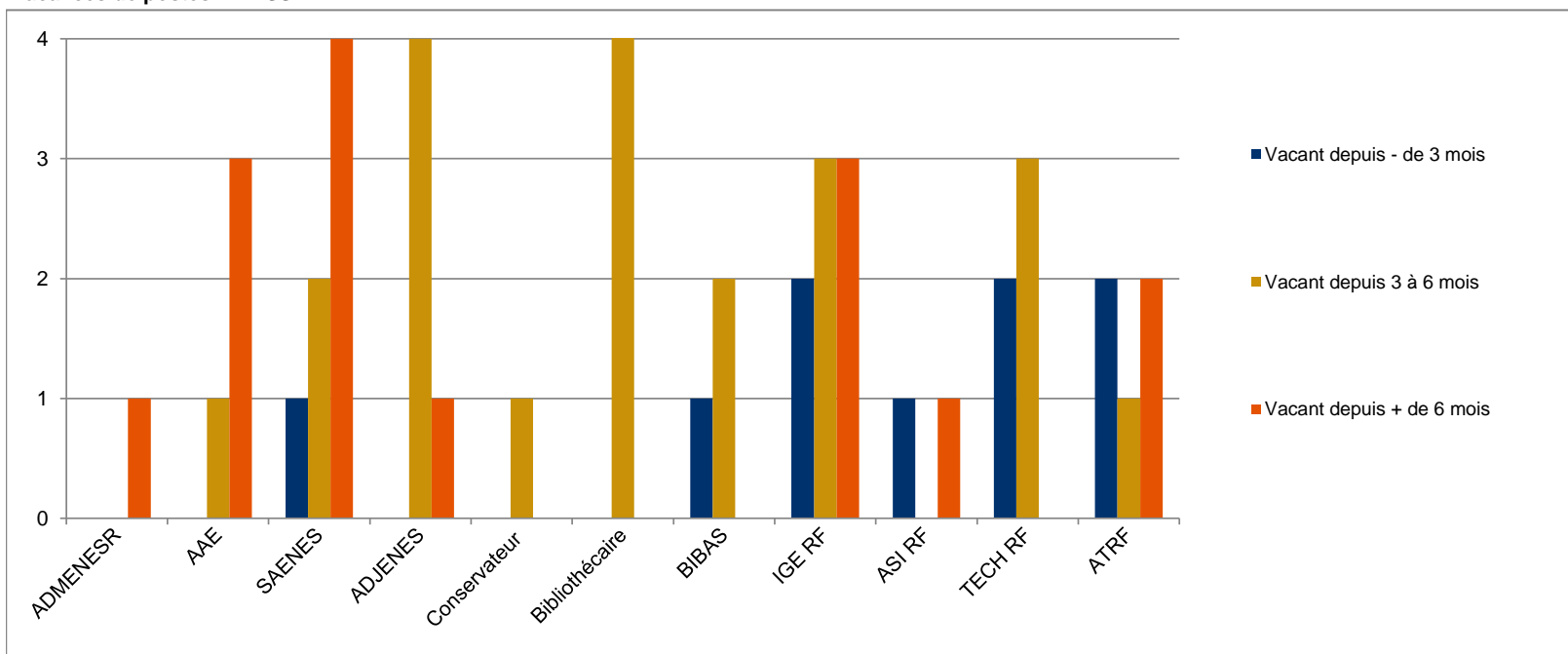
## B - Vacances de postes

Catégorie d'emploi	Vacant depuis - de 3 mois	Vacant depuis 3 à 6 mois	Vacant depuis + de 6 mois	Total
<b>Personnels enseignants</b>				
PR	1			1
MCF	9		1	10
PRAG	1	2		3
Total	11	2	1	14
<b>Personnels BIATSS</b>				
ADMENESR			1	1
AAE		1	3	4
SAENES	1	2	4	7
ADJENES		4	1	5
Conservateur		1		1
Bibliothécaire		6		6
BIBAS	1	2		3
IGE RF	2	3	3	8
ASI RF	1		1	2
TECH RF	2	3		5
ATRF	2	1	2	5
Total	9	23	15	47

### Vacances de postes enseignants



### Vacances de postes BIATSS





CARRIÈRE ET RÉMUNÉRATIONS



# CARRIERE ET REMUNERATIONS

## LES RECRUTEMENTS ET LES DÉPARTS

### I) Synthèse des arrivées et départs en 2016

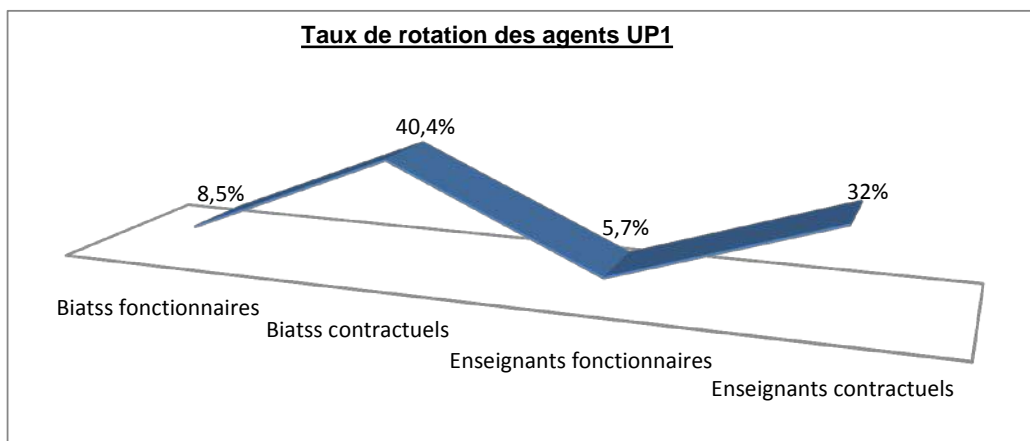
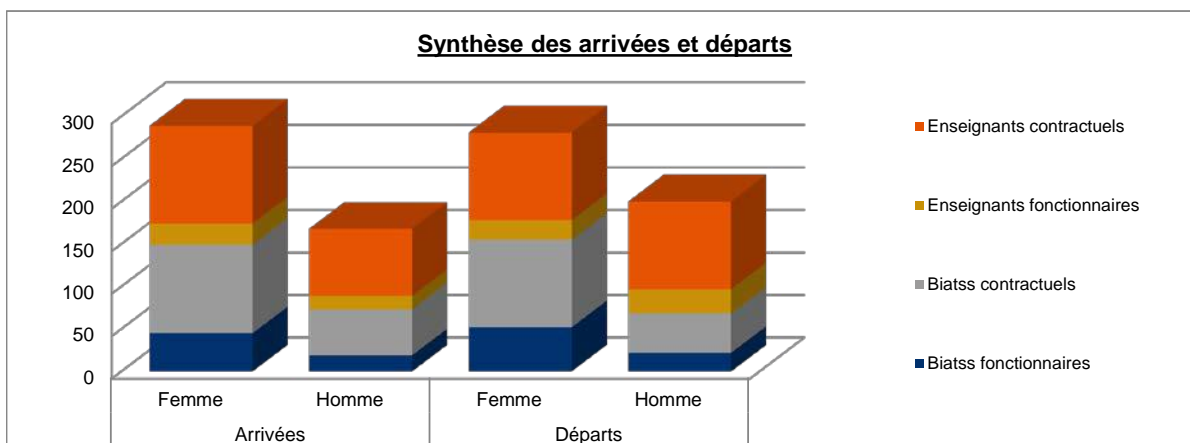
Population	Arrivées (1)			Départs (2)			Taux de rotation (%)
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	
<b>BIATSS</b>	149	73	222	155	68	223	18,7%
Fonctionnaires	45	19	64	52	22	74	8,5%
Contractuels	104	54	158	103	46	149	40,4%
<b>Enseignants</b>	140	95	235	126	132	258	17,1%
Fonctionnaires	25	16	41	23	29	52	5,7%
Contractuels	115	79	194	103	103	206	32%
<b>TOTAL</b>	<b>289</b>	<b>168</b>	<b>457</b>	<b>281</b>	<b>200</b>	<b>481</b>	<b>17,8%</b>

(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 l'effectif moyen de l'année n.



## II) PERSONNELS BIATSS

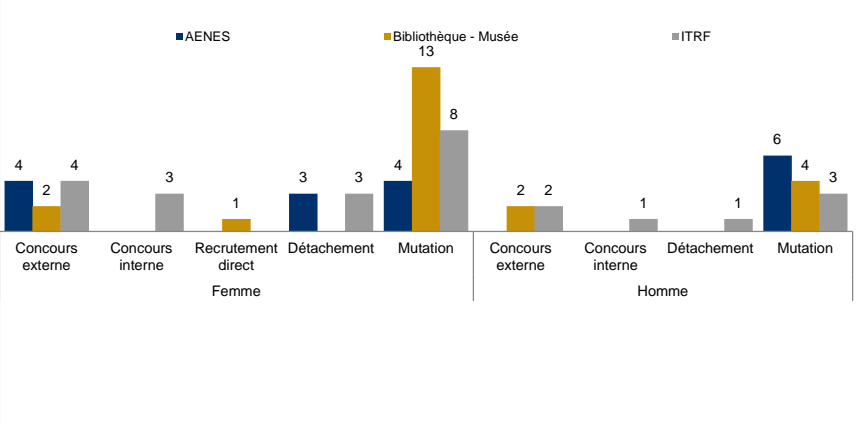
### A - Arrivées

Fonctionnaires

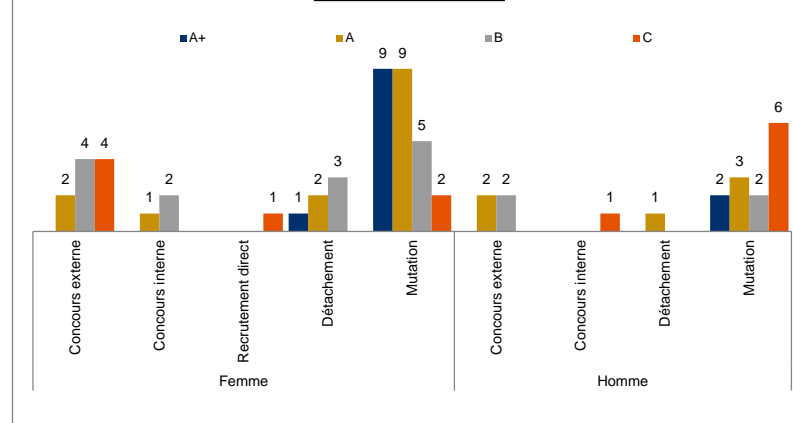
Corps et Catégorie/Voie d'accès	Femme						Homme					Total général
	Concours externe	Concours interne	Recrutement direct	Détachement	Mutation	Total	Concours externe	Concours interne	Détachement	Mutation	Total	
AENES	4			3	4	11				6	6	17
A+				1		1						1
SECRETAIRE GENERAL D'UNIVERSITE				1		1						1
A				1	2	3				2	2	5
AAE				1	2	3				2	2	5
B	1			1	1	3						3
SAENES	1			1	1	3						3
C	3				1	4				4	4	8
ADJENES	3				1	4				4	4	8
Bibliothèque - Musée	2		1			13	2			4	6	22
A+					9	9				1	1	10
CONSERVATEUR GEN. BIBL					1	1						1
CONSV.BIBL					8	8				1	1	9
A					1	1				1	1	2
BIBLIOTH.					1	1				1	1	2
B	2				3	5	2			1	3	8
BIBAS	2				3	5	2			1	3	8
C			1			1				1	1	2
MAGASINIER			1			1				1	1	2
ITRF	4	3		3	8	18	2	1	1	3	7	25
A+										1	1	1
IGR RF										1	1	1
A	2	1		1	6	10	2		1		3	13
IGERF	1	1			4	6	2		1		3	9
ASIRF	1			1	2	4						4
B	1	2		2	1	6				1	1	7
TECH RF	1	2		2	1	6				1	1	7
C	1				1	2		1		1	2	4
ATRF	1				1	2		1		1	2	4
<b>Total général</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>25</b>	<b>45</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>13</b>	<b>19</b>	<b>64</b>

41

Arrivées par filière

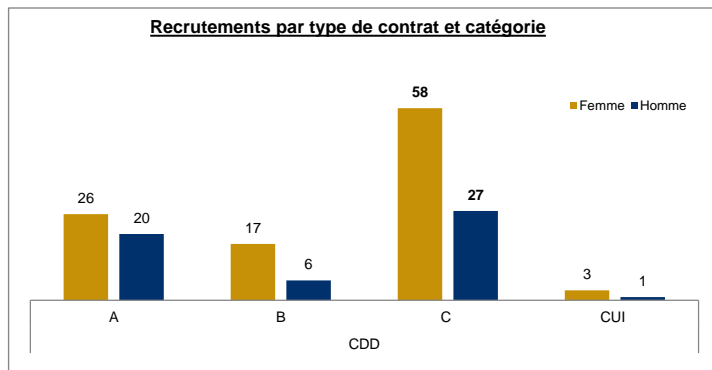


Arrivées par catégorie



Contractuels

Type de contrat/Catégorie	Femme	Homme	Total
CDD			
A	26	20	46
B	17	6	23
C	58	27	85
CUI (emplois aidés)	3	1	4
<b>TOTAL</b>	<b>104</b>	<b>54</b>	<b>158</b>



42

Il n'y a pas eu d'apprentis recrutés à Paris 1 en 2016.

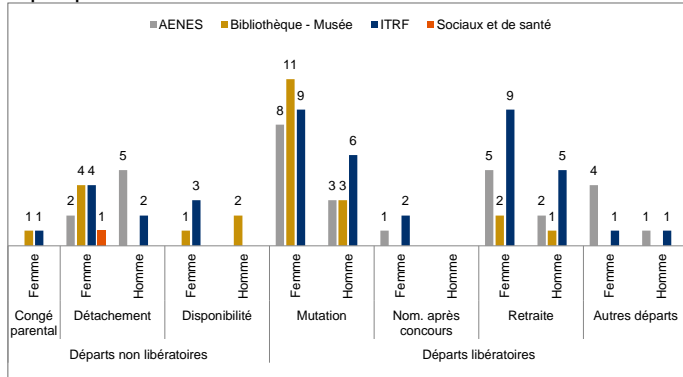
B - Départs

Fonctionnaires

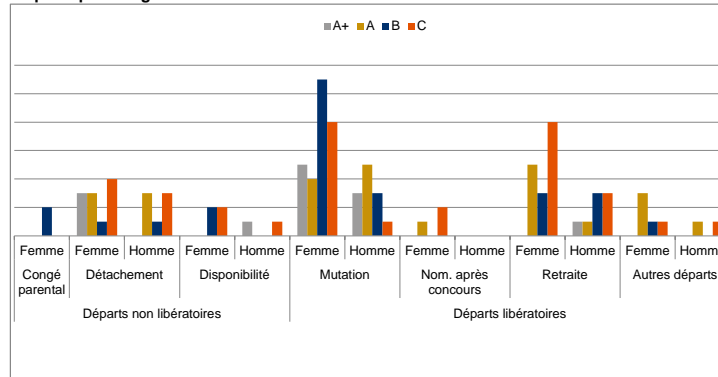
Filière, catégorie et corps/Motif de départ	Départs non libératoires						Départs libératoires								Total	Total général	
	Congé parental	Détachement		Disponibilité		Total	Mutation		Nom. après concours		Retraite		Autres départs				Total
		Femme	Femme	Homme	Femme		Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme			
AENES		2	5			7	8	3	1		5	2	4	1	24	31	
A+								1							1	1	
S.G.U.								1							1	1	
A			2			2	1	1		1		2	1	6	8		
AAE			2			2	1	1		1		2	1	6	8		
B							2	1		1	2	1		7	7		
SAENES							2	1		1	2	1		7	7		
C		2	3			5	5		1	3		1		10	15		
ADJENES		2	3			5	5		1	3		1		10	15		
Bibliothèque - Musée	1	4		1	2	8	11	3		2	1			17	25		
A+		3			1	4	5	2						7	11		
CONSV.BIBL		3			1	4	5	2						7	11		
B	1			1		2	4			1				5	7		
BIBAS	1			1		2	4			1				5	7		
C		1			1	2	2	1		1	1			5	7		
MAGASINIER		1			1	2	2	1		1	1			5	7		
ITRF	1	4	2	3		10	9	6	2	9	5	1	1	33	43		
A+											1			1	1		
IGR RF											1			1	1		
A		3	1			4	3	4	1	4	1	1		14	18		
IGERF		3	1			4	2	4		3	1	1		11	15		
ASI RF							1		1	1				3	3		
B	1		1	1		3	5	2		1	1			9	12		
TECH RF	1		1	1		3	5	2		1	1			9	12		
C		1		2		3	1		1	4	2		1	9	12		
ATRF		1		2		3	1		1	4	2		1	9	12		
Sociaux et de santé		1				1								1	1		
B		1				1								1	1		
ASSISTANT SERVICE SOCIAL		1				1								1	1		
<b>Total général</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>26</b>								<b>74</b>	<b>100</b>		

43

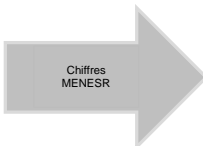
Départs par filière



Départs par catégorie



En 2016, l'âge moyen de départ en retraite pour les personnels BIATSS fonctionnaires est de 63 ans.

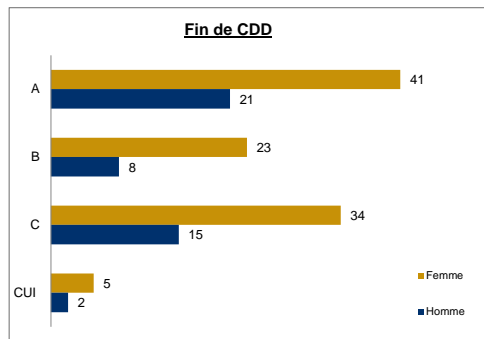


Pour les personnels BIATSS, au niveau national, le pic des départs en retraite se situe à 61 ans.  
Source : Bilan social 2014 - 2015

**Contractuels**

**Fins de CDD intervenues en 2016**

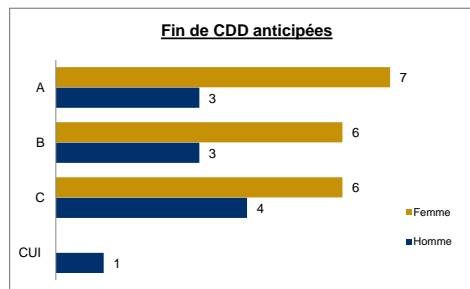
Type de contrat/Catégorie	Femme	Homme	Total
A	41	21	62
B	23	8	31
C	34	15	49
CUI	5	2	7
<b>Total</b>	<b>103</b>	<b>46</b>	<b>149</b>



44

**Dont fins de CDD anticipées intervenues en 2016**

Type de contrat/Catégorie	Femme	Homme	Total
A	7	3	10
B	6	3	9
C	6	4	10
CUI		1	1
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>11</b>	<b>30</b>

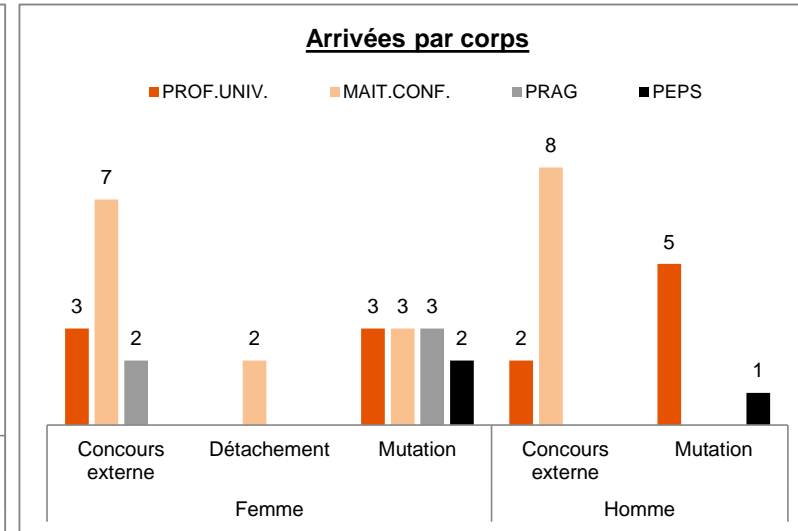
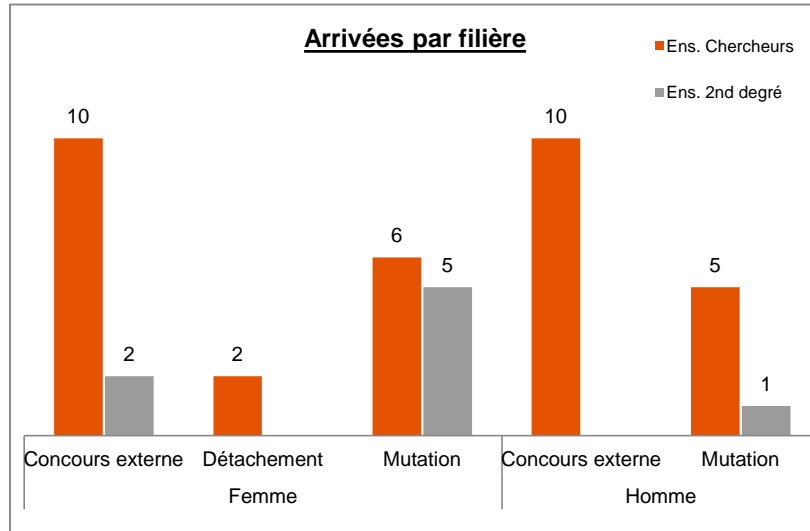


### III) PERSONNELS ENSEIGNANTS

#### A - Arrivées

##### Fonctionnaires

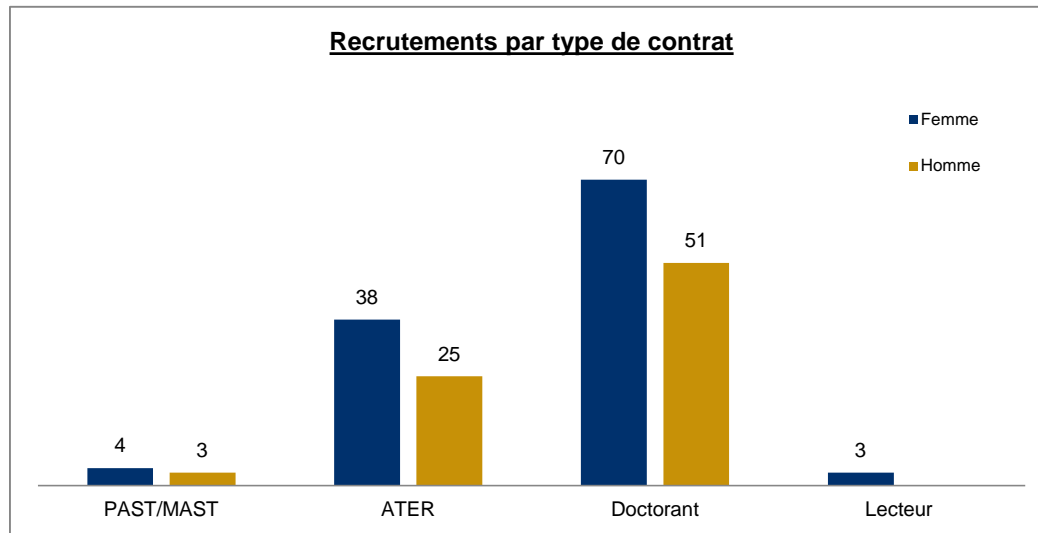
Corps/Voie d'accès	Femme				Homme			Total général
	Concours externe	Détachement	Mutation	Total	Concours externe	Mutation	Total	
<b>Ens. Chercheurs</b>	10	2	6	18	10	5	15	33
PROF.UNIV.	3		3	6	2	5	7	13
MAIT.CONF.	7	2	3	12	8		8	20
<b>Ens. 2nd degré</b>	2		5	7		1	1	8
PRAG	2		3	5				5
PEPS			2	2		1	1	3
<b>Total général</b>	12	2	11	25	10	6	16	41



**Contractuels**

Type de contrat	Femme	Homme	Total
PAST/MAST	4	3	7
ATER	38	25	63
Doctorant	70	51	121
Lecteur	3		3
<b>Total</b>	<b>115</b>	<b>79</b>	<b>194</b>

Recrutements par type de contrat

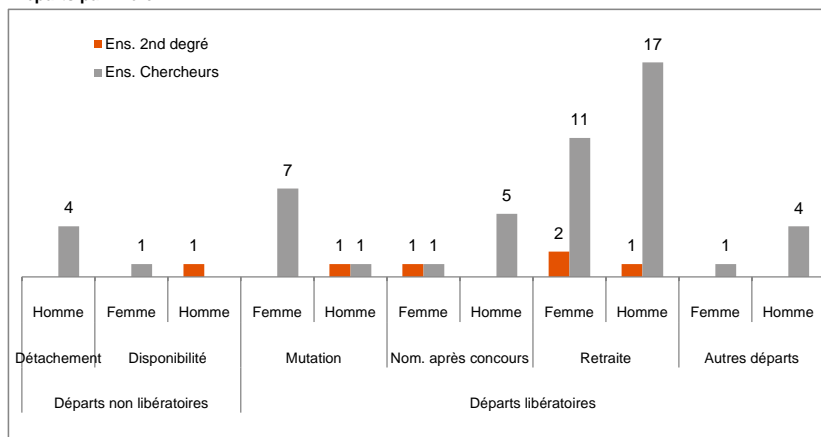


## B - Départs

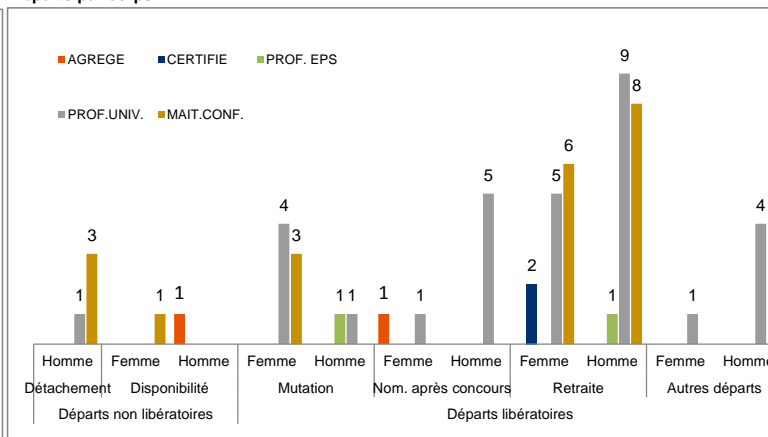
### Fonctionnaires

Filière et corps/Motif de départ	Départs non libératoires				Départs libératoires								Total général	
	Détachement	Disponibilité		Total	Mutation		Nom. après concours		Retraite		Autres départs			Total
		Homme	Femme		Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme		
Ens. 2nd degré			1	1		1	1		2	1			5	6
AGREGE			1	1			1						1	2
CERTIFIE									2				2	2
PROF. EPS						1				1			2	2
Ens. Chercheurs	4	1		5	7	1	1	5	11	17	1	4	47	52
PROF.UNIV.	4			4	4	1	1	5	5	9	1	4	30	34
MAIT.CONF.	3	1		4	3				6	8		0	17	21
<b>Total général</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>13</b>	<b>18</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>52</b>	<b>58</b>

#### Départs par filière



#### Départs par corps



En 2016, l'âge moyen de départ en retraite des personnels enseignants fonctionnaires est de 66 ans.

Chiffres  
MENESR

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

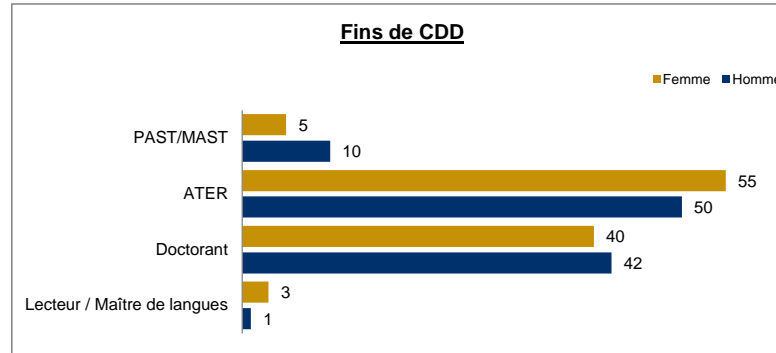
Source : Bilan social 2014 - 2015



## Contractuels

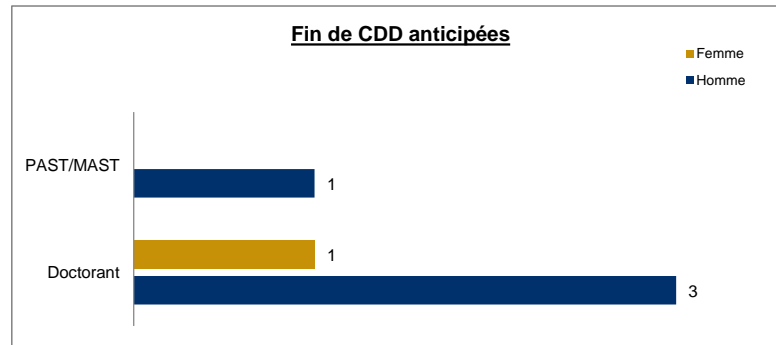
### Fins de CDD intervenues en 2016

Type de contrat	Femme	Homme	Total
PAST/MAST	5	10	15
ATER	55	50	105
Doctorant	40	42	82
Lecteur / Maître de langues	3	1	4
<b>Total</b>	<b>103</b>	<b>103</b>	<b>206</b>



### Dont fins de CDD anticipées intervenues en 2016

Type de contrat	Femme	Homme	Total
PAST/MAST		1	1
Doctorant	1	3	4
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>5</b>



## EVOLUTION DE CARRIERE AU SEIN DE L'ETABLISSEMENT

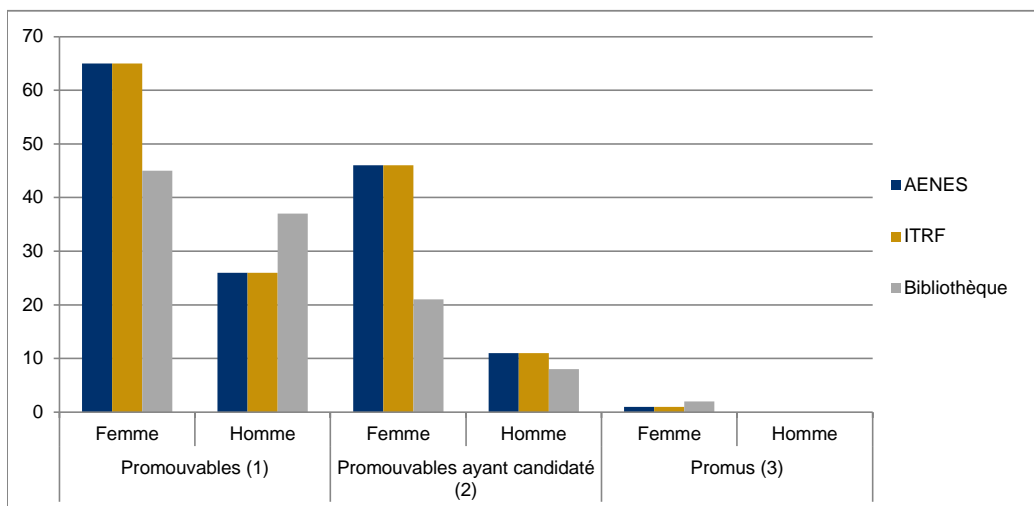
### I) Fonctionnaire

A - Personnels BIATSS

Promotion par liste d'aptitude

Filière / catégorie	Promouvables (1)		Promouvables ayant candidaté (2)		% (2/1)	Promus (3)		% (3/2)
	Femme	Homme	Femme	Homme		Femme	Homme	
<b>AENES</b>	<b>65</b>	<b>26</b>	<b>46</b>	<b>11</b>	<b>62,6%</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1,8%</b>
Cat A	18	13	7	3	32,3%	1	0	10,0%
Cat B	47	13	39	8	78,3%	0	0	0,0%
<b>ITRF</b>	<b>65</b>	<b>26</b>	<b>46</b>	<b>11</b>	<b>63%</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1,8%</b>
Cat A	18	13	7	3	32,3%	1	0	10,0%
Cat B	47	13	39	8	78,3%	0	0	0,0%
<b>Bibliothèque</b>	<b>45</b>	<b>37</b>	<b>21</b>	<b>8</b>	<b>35,4%</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>6,9%</b>
Cat A	27	19	15	5	43,5%	2	0	10,0%
Cat B	18	18	6	3	25,0%	0	0	0,0%
<b>Total</b>	<b>175</b>	<b>89</b>	<b>113</b>	<b>30</b>	<b>54,2%</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>2,8%</b>

En 2015, 47,8% des agents promouvables avaient candidaté et 1,9% avaient été promus.

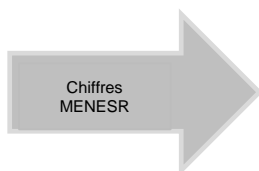


A Paris 1, sur l'ensemble des effectifs, ont été promus par LA en 2016 :

0,5% pour la filière AENES

0,5% pour la filière Bibliothèque - Musée

0,3% pour la filière ITRF



#### Promus nationaux par LA en 2014 sur l'ensemble des effectifs :

Filière AENES 92 soit 0,6%

Filière Bibliothèque - Musée 44 soit 0,1%

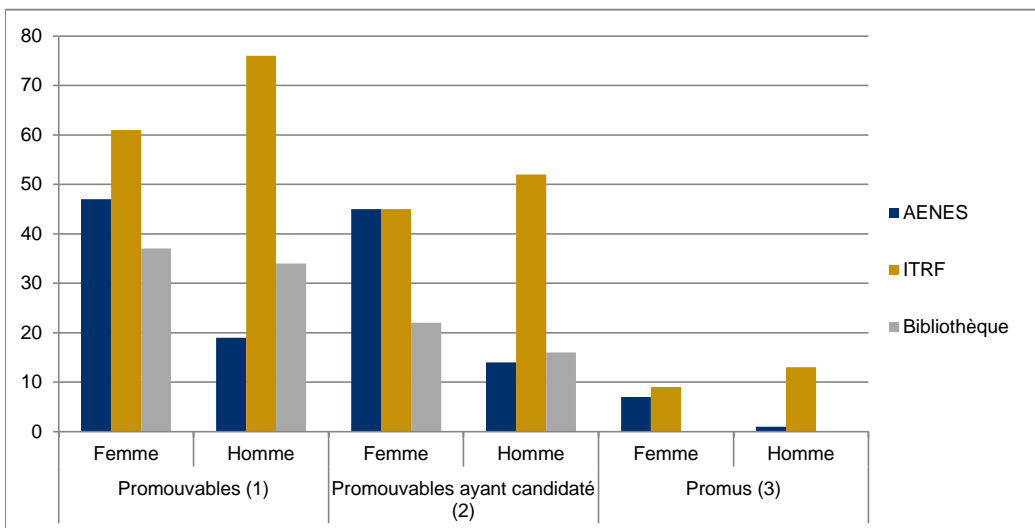
Filière ITRF 357 soit 0,9%

Source : Bilan social 2014 - 2015

Promotion par tableau d'avancement

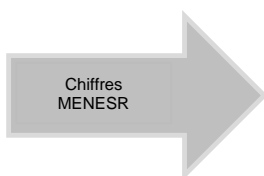
Filière / catégorie	Promouvables (1)		Promouvables ayant candidaté (2)		% (2/1)	Promus (3)		% (3/2)
	Femme	Homme	Femme	Homme		Femme	Homme	
<b>AENES</b>	47	19	45	14	89,4%	7	1	13,6%
Cat A	2	3	0	1	20,0%	0	0	0,0%
Cat B	16	10	16	8	92,3%	1	0	4,2%
Cat C	29	6	29	5	97,1%	6	1	20,6%
<b>ITRF</b>	61	76	45	52	71%	9	13	22,7%
Cat A	15	14	12	9	72,4%	5	1	28,6%
Cat B	10	23	9	15	72,7%	1	1	8,3%
Cat C	36	39	24	28	69,3%	3	11	26,9%
<b>Bibliothèque</b>	37	34	22	16	53,5%	0	0	0,0%
Cat A	5	8	3	4	53,8%	0	0	0,0%
Cat B	5	4	4	3	77,8%	0	0	0,0%
Cat C	27	22	12	9	42,9%	0	0	0,0%
<b>Total</b>	<b>145</b>	<b>129</b>	<b>112</b>	<b>82</b>	<b>70,8%</b>	<b>16</b>	<b>14</b>	<b>15,5%</b>

En 2015, 54% des agents promouvables avaient candidaté et 30,2% avaient été promus.



A Paris 1, sur l'ensemble des effectifs, ont été promus par le TA en 2016 :

- 3,9% pour la filière AENES
- 0% pour la filière Bibliothèque - Musée
- 5,6% pour la filière ITRF



**Promus nationaux par TA en 2014 sur l'ensemble des effectifs :**

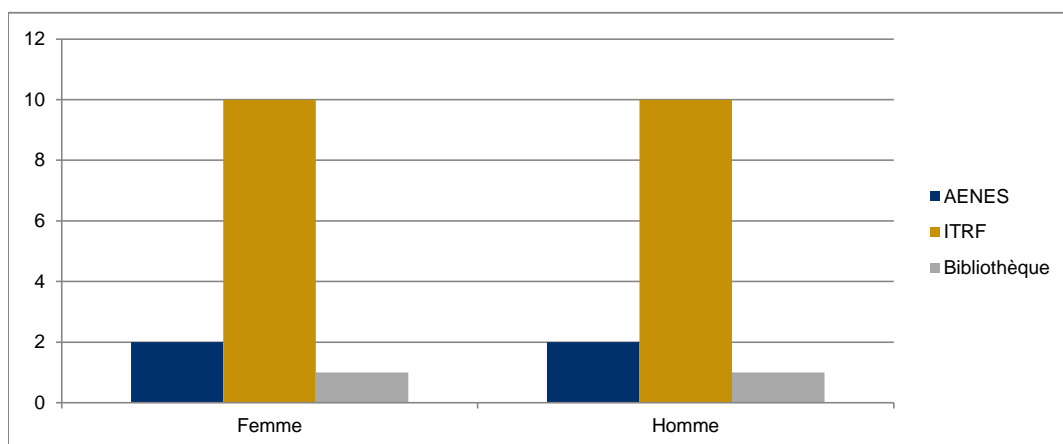
Filière AENES 1165 soit 7,8%  
 Filière Bibliothèque - Musée 265 soit 5,8%  
 Filière ITRF 1593 soit 4,1%

Source : Bilan social 2014 - 2015

**Promotion par concours des agents UP1**

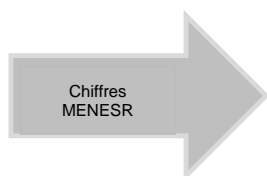
Filière / catégorie	Femme	Homme	total (*)
<b>AENES</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>
Cat A	0	0	0
Cat B	1	1	2
Cat C	1	1	2
<b>ITRF</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>20</b>
Cat A	2	3	5
Cat B	5	7	12
Cat C	3	0	3
<b>Bibliothèque</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
Cat A	0	0	0
Cat B	1	1	2
Cat C	0	0	0
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>26</b>

(\*) 47 promotions par concours en 2015



A Paris 1, sur l'ensemble des effectifs, ont été promus par concours en 2016 :

- 1,9% pour la filière AENES
- 1% pour la filière Bibliothèque - Musée
- 5,1% pour la filière ITRF



**Promus nationaux par concours en 2014 sur l'ensemble des effectifs :**

- Filière AENES 177 soit 1,2%
- Filière Bibliothèque - Musée 41 soit 0,9 %
- Filière ITRF 596 soit 1,5%

Source : Bilan social 2014 - 2015

## B - Personnels Enseignants

### Promotion des enseignants-chercheurs

#### Agents promouvables et ayant candidaté

Sections CNU	MCF CN à MCF HC		PR 2C à PR 1C		PR 1C à PR Ex 1		PR Ex 1 à PR Ex 2		Total général
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	
01 - Droit privé et sciences criminelles		2			4	1	1		8
02 - Droit public				1		2		1	4
04 - Sciences politiques	2		1				1		4
05 - Sciences économiques	2	3	2		5		1	1	14
06 - Sciences de gestion	1				1		1	1	4
11 - Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes	1								1
17 - Philosophie			1		3			1	5
18 - Arts(architect., appl.,plast.,spect., musique, musicol., ...)	1	1	1		2		2		7
19 - Sociologie, démographie			1	1					2
20 - Anthropologie biologique, ethnologie, préhistoire					1				1
21 - Histoire, civilisation, archéol. et art des mondes anciens et ...	1	2	1	1		1	1		7
22 - Histoire et civilisations : histoire des mondes modernes...	2	2		2	2		2	1	11
23 - Géographie physique, humaine, économique et régionale	1			2	2				5
24 - Aménagement de l'espace, urbanisme			1						1
26 - Mathématiques appliquées et applications des mathématiques					1		1		2
27 - Informatique	1				1				2
71 - Sciences de l'information et de la communication							1	1	2
<b>Total général</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>22</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>80</b>

En 2016, sur 80 enseignants -chercheurs promouvables (28 femmes et 52 hommes), 25 ont été promus au titre de l'établissement (31,2%) et 34 au titre du CNU (42,5%).

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

Sections CNU	MCF CN à MCF HC		PR 2C à PR 1C		PR 1C à PR Ex 1		PR Ex 1 à PR Ex 2		Total général
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	
01 - Droit privé et sciences criminelles		2			3	1	1		7
02 - Droit public						2		1	3
04 - Sciences politiques			1						1
05 - Sciences économiques	2		1				1	1	5
06 - Sciences de gestion		1							1
11 - Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes		1							1
17 - Philosophie			1		1				2
18 - Arts(architect., appl.,plast.,spect., musique, musicol., ...)		1					1		2
19 - Sociologie, démographie				1					1
20 - Anthropologie biologique, ethnologie, préhistoire					1				1
21 - Histoire, civilisation, archéol. et art des mondes anciens et ...		2					1		3
22 - Histoire et civilisations : histoire des mondes modernes...	1			1	1		1		4
23 - Géographie physique, humaine, économique et régionale				1					1
27 - Informatique	1				1				2
<b>Total général</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>34</b>

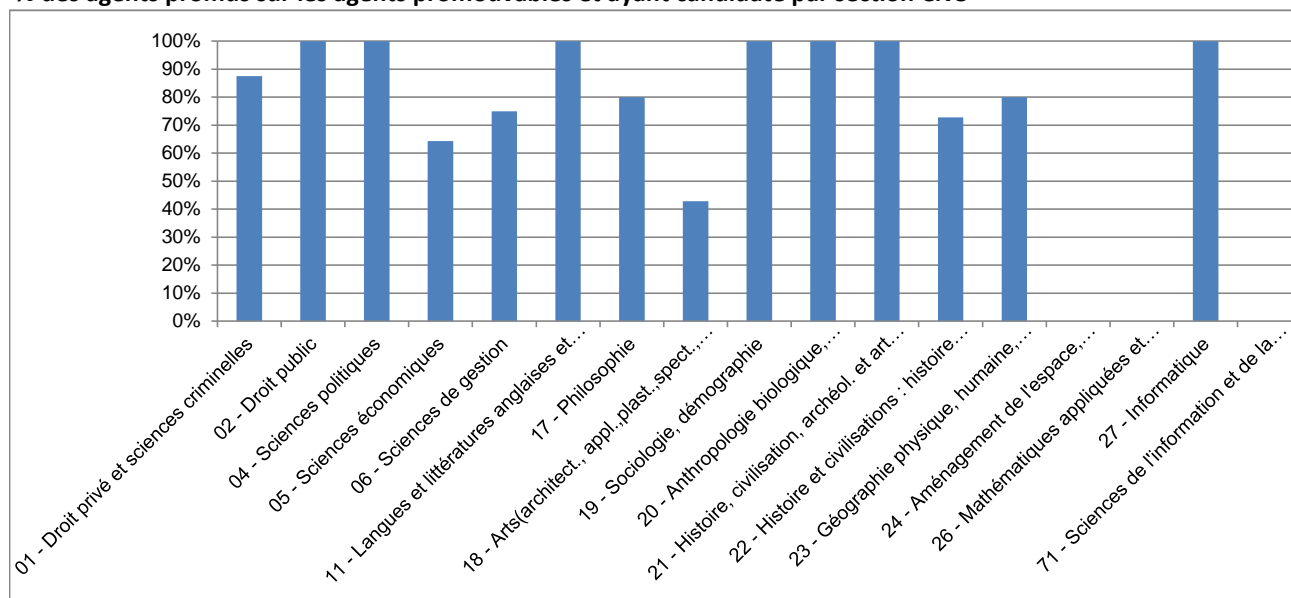
Au titre du CNU, 47% des agents promus sont des femmes (57% des promouvables).

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

Sections CNU	MCF CN à MCF HC		PR 2C à PR 1C		PR 1C à PR Ex 1		PR Ex 1 à PR Ex 2		Total général
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	
02 - Droit public				1					1
04 - Sciences politiques	2						1		3
05 - Sciences économiques		3			1				4
06 - Sciences de gestion					1		1		2
17 - Philosophie					2				2
18 - Arts(architect., appl.,plast.,spect., musique, musical., ...)					1				1
19 - Sociologie, démographie			1						1
21 - Histoire, civilisation, archéol. et art des mondes anciens et ...	1		1	1			1		4
22 - Histoire et civilisations : histoire des mondes modernes...		2			1		1		4
23 - Géographie physique, humaine, économique et régionale	1				2				3
<b>Total général</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>25</b>

Sur les 25 enseignants-chercheurs promus au titre de l'établissement, 28% sont des femmes (25% des promouvables).

### % des agents promus sur les agents promouvables et ayant candidaté par section CNU



## II) Focus sur les ANT BIATSS

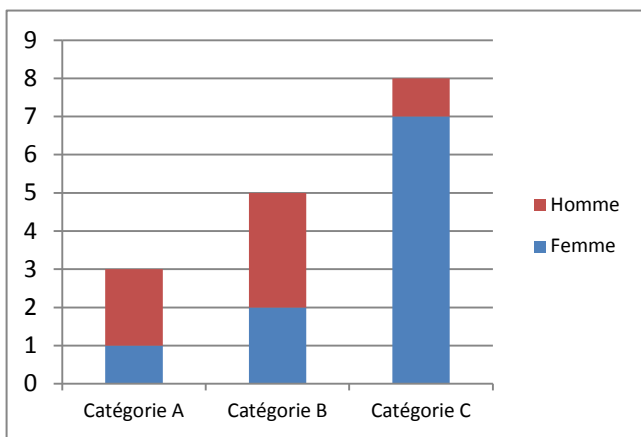
### A - Passage de CDD en CDI

Le nombre de passages de CDD en CDI en 2016 s'élève à 13 (3 hommes et 10 femmes).

### B - Titularisation par concours

Agents contractuels titularisés par concours (tous types de concours, y compris Sauvadet) :

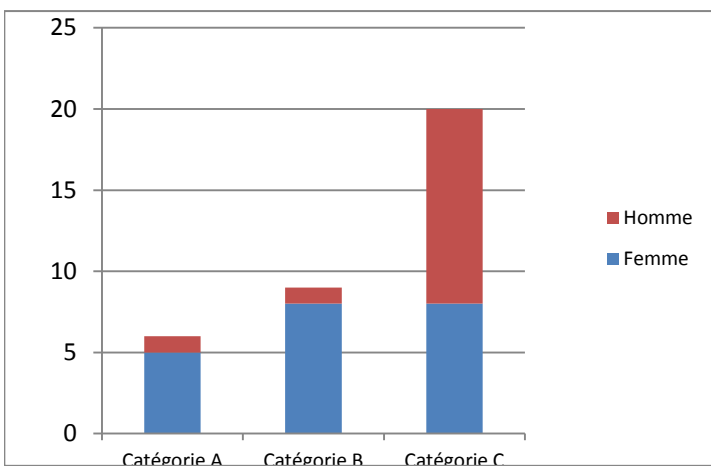
	Femme	Homme	Total
Catégorie A	1	2	3
Catégorie B	2	3	5
Catégorie C	7	1	8
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>16</b>



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

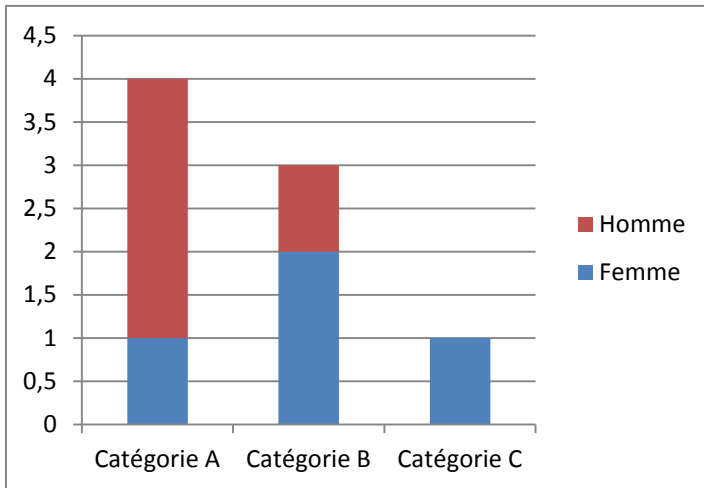
Nombre d'agents éligibles aux concours Sauvadet en 2016

	Femme	Homme	Total
Catégorie A	5	1	6
Catégorie B	8	1	9
Catégorie C	8	12	20
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>14</b>	<b>35</b>



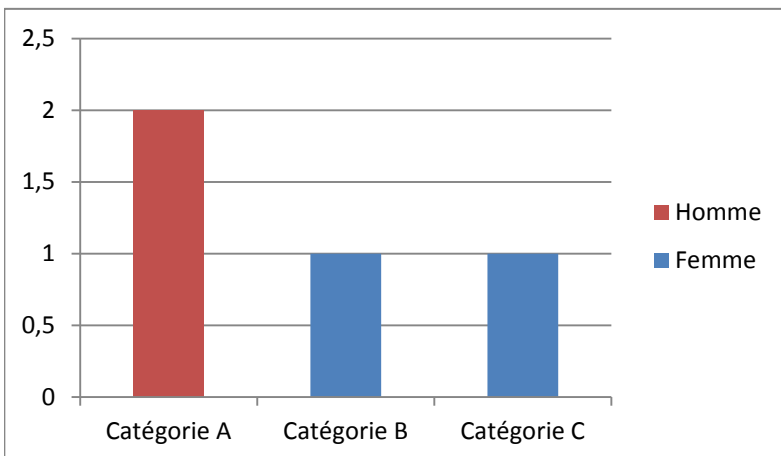
**Nombre de candidats inscrits aux concours Sauvadet en 2016**

	Femme	Homme	Total
Catégorie A	1	3	4
Catégorie B	2	1	3
Catégorie C	1		1
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>8</b>



**Nombre de titularisation via concours Sauvadet en 2016**

	Femme	Homme	Total
Catégorie A	0	2	2
Catégorie B	1	0	1
Catégorie C	1	0	1
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>





# 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
<b>Adaptation à l'emploi, formation métiers</b>	1 114	8 700	8	70 328 €	63 €
<i>Dont formation Langues vivantes</i>	50	1 342	27	7 052 €	141 €
<b>Accompagnement des parcours de carrière : préparation aux concours</b>	121	1 780	15	21 938 €	181 €
<b>GRH - Management Développement personnel</b>	187	1 518	8	40 876 €	218 €
<b>TOTAL</b>	<b>1 422</b>	<b>11 998</b>	<b>8</b>	<b>133 142 €</b>	<b>94 €</b>

## 2- SYNTHÈSE COMPARATIVE DE L'ACTIVITE DE FORMATION 2016

Domaines de formation (1)	Stagiaires		Nombre d'heures		Moyenne h/stagiaire		Dépenses		Moyenne dépenses/stagiaires	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Applications de gestion	325	416	2 018	3192	6	8	12323 €	13504 €	38€	33 €
Développement personnel	35	24	351	213	10	9	6302 €	4300€	180 €	179 €
Environnement professionnel <i>Dont formation LV</i>	361	331 50	3821	3505 1342	11	10 27	57053 €	43201€ 7052€	158 €	129 € 141€
GRH - Management	106	163	1089	1305	10	8	27720 €	36576€	262 €	224 €
Hygiène et sécurité	164	131	1858	938	11	7	26925 €	13568€	164 €	104 €
Préparation aux concours	165	121	2900	1780	18	15	32949 €	21938€	200€	181 €
TICE	209	236	921	1065	4	5	491	55€	2 €	0,20 €
<b>TOTAL</b>	1365	1422	12958	11998	9	9	163763 €	133142 €	120 €	94 €

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

On peut noter une hausse sensible du nombre de stagiaires (1422 contre 1365 en 2015).

Les domaines de formation en hausse sont les suivants :

. Applications de gestion : en RH avec l'implantation de SIHAM et en gestion financière avec la mise en place de la GBCP

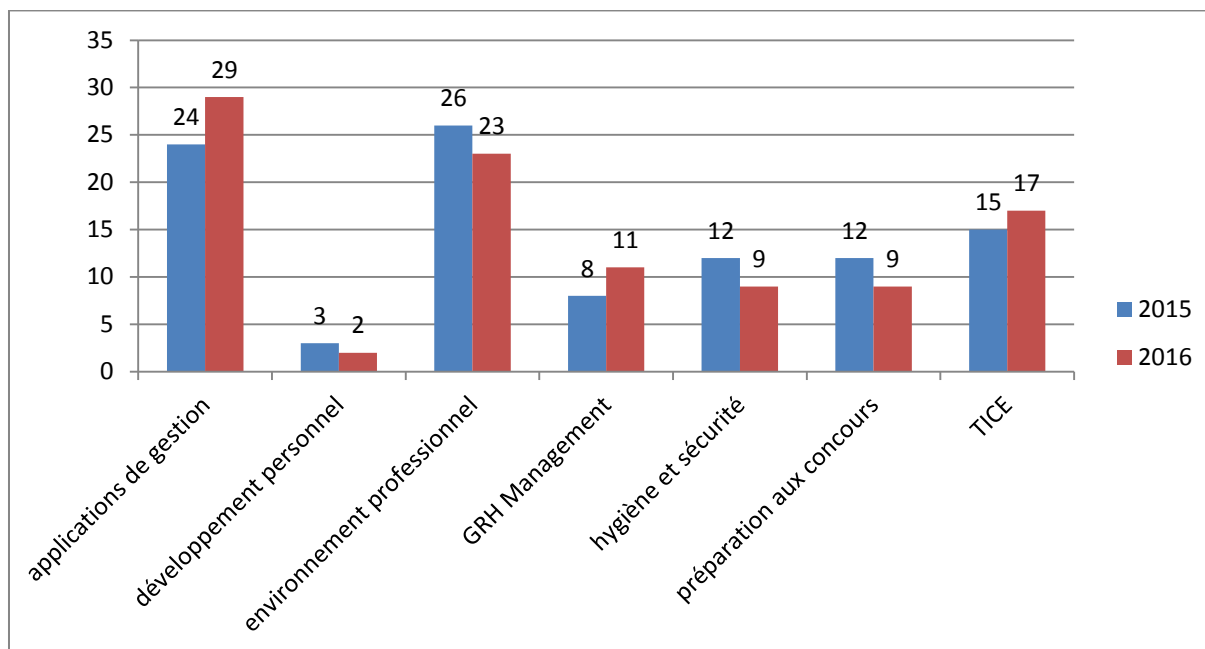
. Management : liée au nombre croissants des nouveaux collègues qui suivent le parcours d'intégration obligatoire

. TICE : confirmation de la hausse des inscriptions dans les formations de l'UNPIDF

En revanche, on peut constater une légère baisse dans le domaine des formations hygiène et sécurité due à un nombre inférieur de recyclages SSIAP et d'habilitations électriques dont la durée de validité est soumise à un calendrier réglementaire.

### 3. LES STAGIAIRES

#### 3.1 Répartition (en %) des stagiaires par domaine de formation

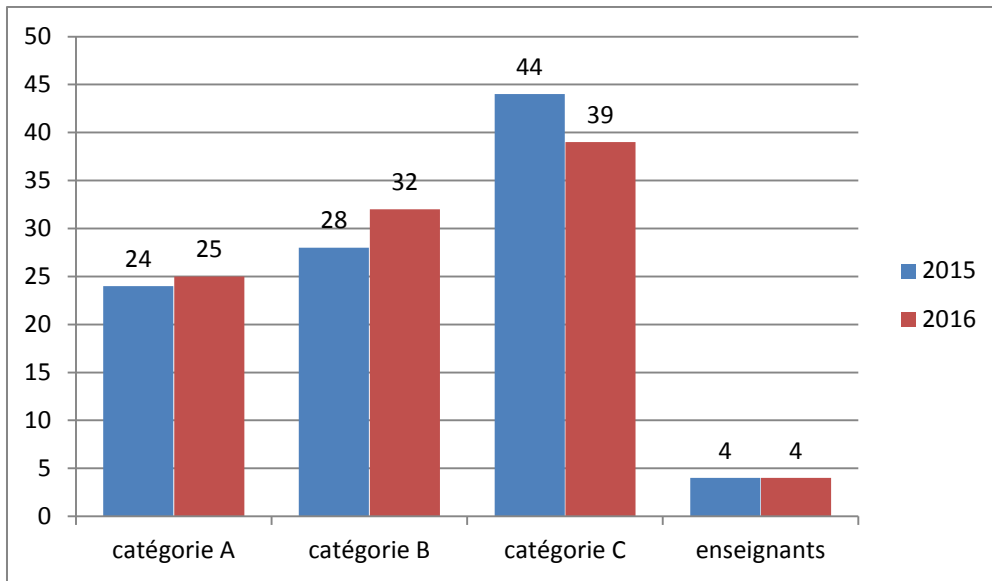


Par rapport à l'année 2015, la répartition des stagiaires par catégorie de formation demeure quasiment identique.

#### 3.2 Répartition des stagiaires par type de population et par sexe

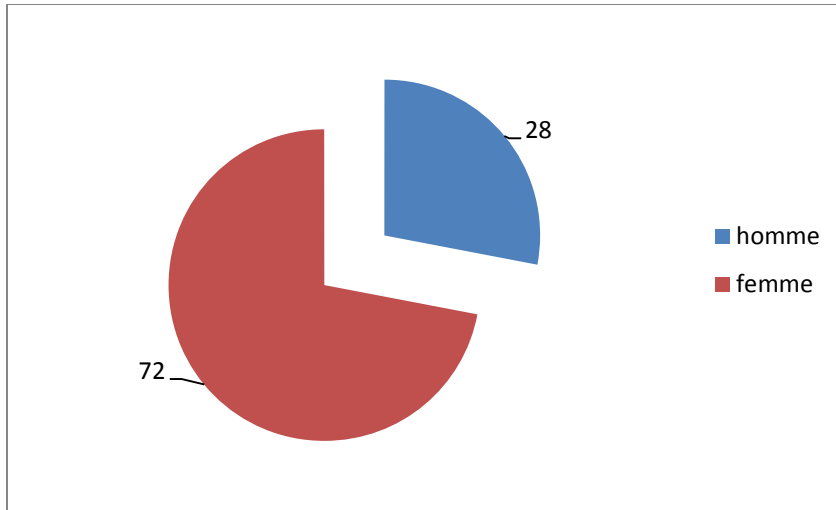
		App. gestion	Dévt pers.	envt pro		GRH Mgt	Hyg. sécu.	Prép. ccours	TICE	Totaux
					dt LV					
cat. A	H	13	1	20	2	29	12	3	10	88
	F	41	5	70	8	75	24	17	30	262
	<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>6</b>	<b>90</b>	<b>10</b>	<b>104</b>	<b>36</b>	<b>20</b>	<b>40</b>	<b>350</b>
cat. B	H	32	2	29	1	13	20	6	30	132
	F	96	7	80	9	30	21	31	55	320
	<b>Total</b>	<b>128</b>	<b>9</b>	<b>109</b>	<b>10</b>	<b>43</b>	<b>41</b>	<b>37</b>	<b>85</b>	<b>452</b>
cat. C	H	59	0	36	4	0	27	11	32	165
	F	173	9	68	12	16	20	52	55	393
	<b>Total</b>	<b>232</b>	<b>9</b>	<b>104</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>47</b>	<b>63</b>	<b>87</b>	<b>558</b>
ENS	H	1	0	10	6	0	3	0	4	18
	F	1	0	18	8	0	4	1	20	44
	<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>28</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>24</b>	<b>62</b>
Total	H	105	3	95	13	42	62	20	76	403
	F	311	21	236	37	121	69	101	160	1019
	<b>Total</b>	<b>416</b>	<b>24</b>	<b>331</b>	<b>50</b>	<b>163</b>	<b>131</b>	<b>121</b>	<b>236</b>	<b>1422</b>

### 3.3 Répartition des stagiaires par catégorie de personnels



Même si la répartition reste proportionnellement quasiment identique, nous nous félicitons de constater une petite augmentation des enseignants aux formations appartenant au domaine des TICE.

### 3.4 Répartition des stagiaires par genre

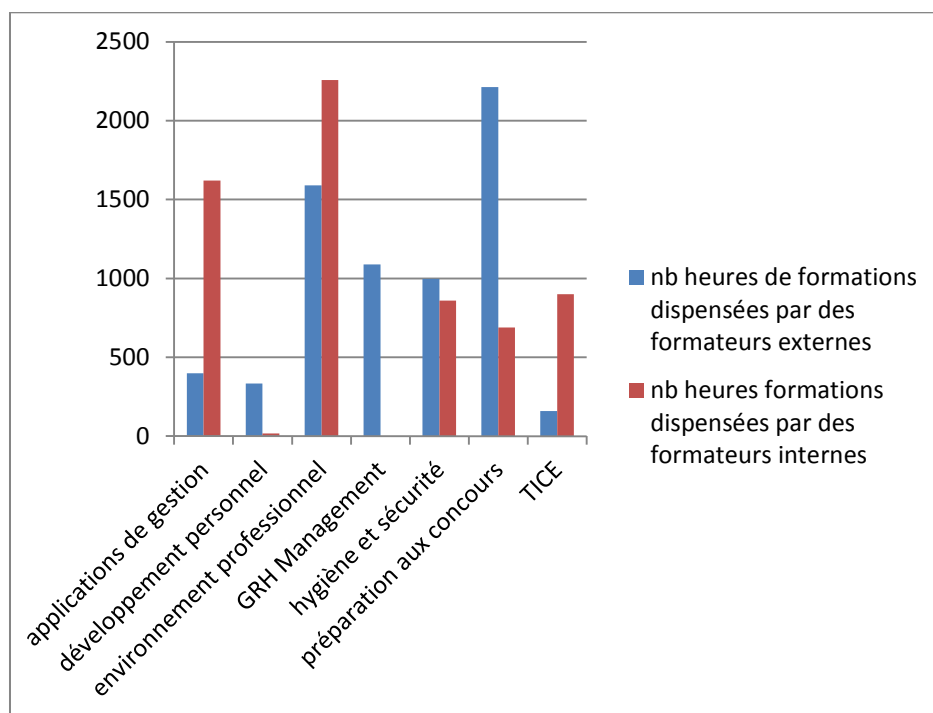


## 4. LES FORMATEURS

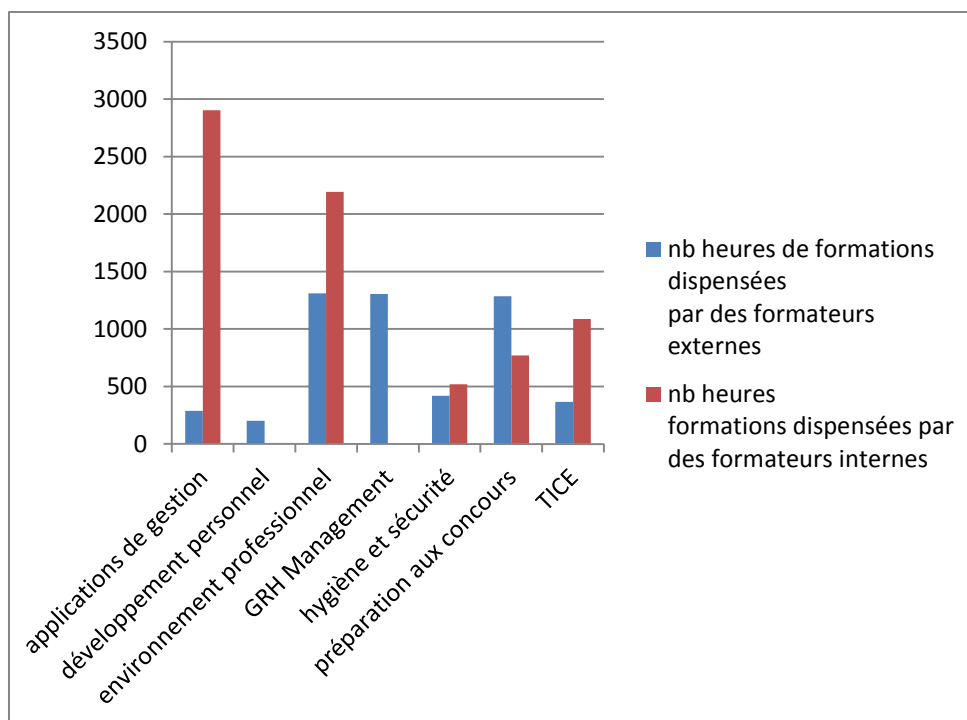
Cette partie décrit la répartition des formations en volume en fonction de l'origine des formateurs.

Domaines de formation	nb formations dispensées par des formateurs externes	nb heures de formations dispensées par des formateurs externes	nb formations dispensées par des formateurs internes	nb heures formations dispensées par des formateurs internes
applications de gestion	4	288	23	2904
développement personnel	2	201	0	0
environnement professionnel	30	1311	16	2194
dont langues vivantes			4	1342
GRH Management	9	1305	0	0
hygiène et sécurité	8	418	6	520
préparation aux concours	9	1285	4	771
TICE	19	365	14	1087
<b>Total</b>	<b>81</b>	<b>5173</b>	<b>63</b>	<b>7476</b>

2015



2016



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.

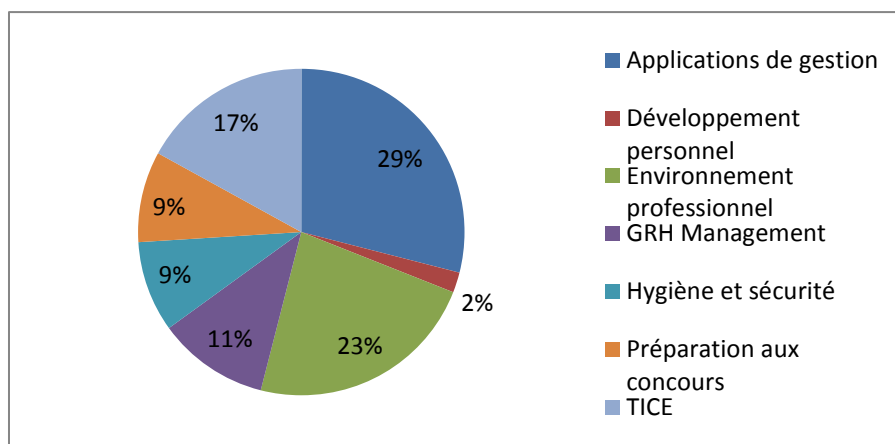
Ex : formations de l'AMUE, formations hygiène et sécurité, formations dans le domaine des marchés publics.

S'agissant des formateurs internes, leur intervention est très importante dans le domaine des applications de gestion. Elle est également restée importante en 2016 dans les domaines de l'hygiène et sécurité (notamment le PSC1), et dans le domaine des TICE, du fait de la présence d'une formatrice interne dédiée aux formations bureautiques (Excel, C2I...).

## 5. LES DEPENSES

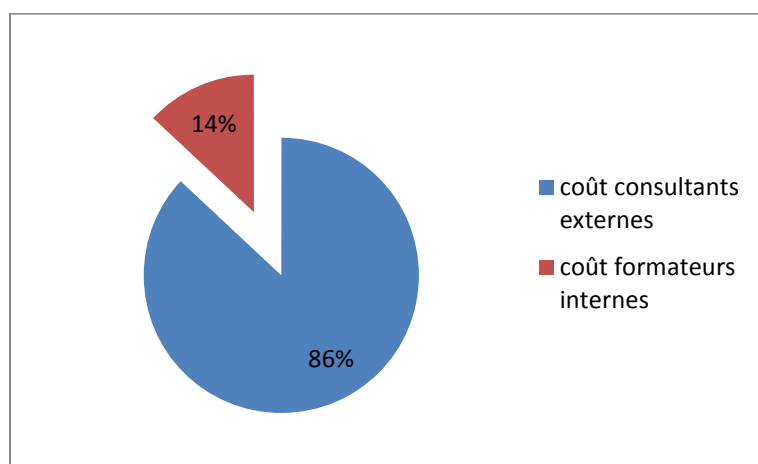
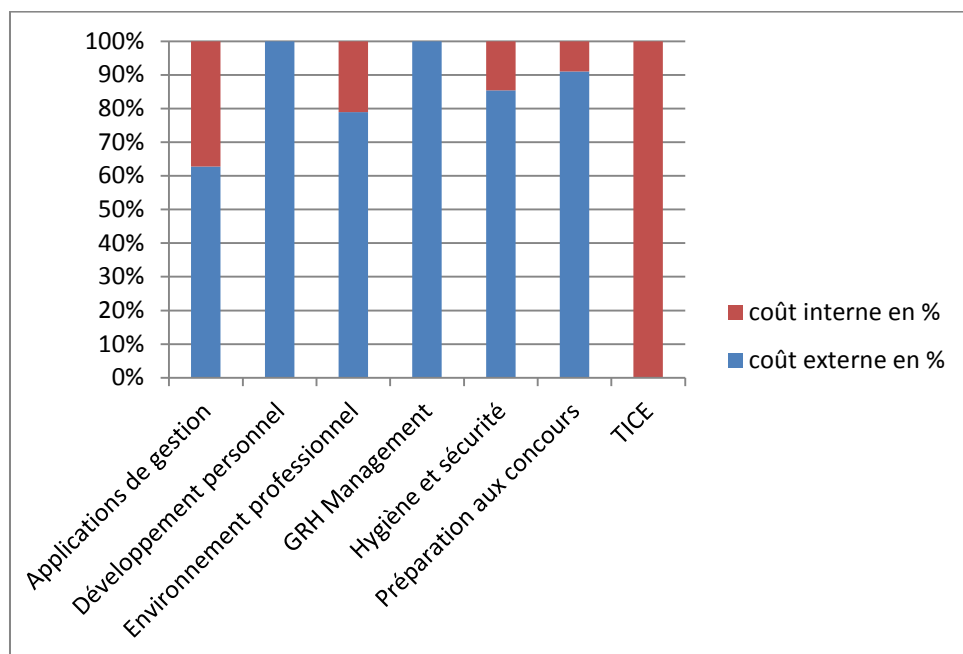
Le budget de la formation représente 0.1% de la masse salariale 2016.

### 5.1 Répartition des dépenses par domaines de formation



## 5.2 Répartition des coûts par origine du formateur

Domaines de formation	coût consultants externes	coût formateurs internes	dépenses totales par domaines
<b>Applications de gestion</b>	8 472	5 032	13 504
<b>Développement personnel</b>	4 300	-	4 300
<b>Environnement professionnel</b>	34 079	9 122	43 201
<b>GRH Management</b>	36 576	-	36 576
<b>Hygiène et sécurité</b>	11 582	1 986	13 568
<b>Préparation aux concours</b>	19 975	1 963	21 938
<b>TICE</b>		55	55
<b>Total</b>	<b>114 984€</b>	<b>18 158€</b>	<b>133 142€</b>



L'essentiel des coûts se situe dans la catégorie « environnement professionnel ». Les formations liées à la réforme des achats publics, l'initiation à la gestion RH et l'anglais sont à mettre en évidence.

## 6. ABSENTEISME

Domaines de formation	inscrits	absents	taux d'absentéisme
<b>Applications de gestion</b>	416	48	12%
<b>Développement personnel</b>	24	2	8%
<b>Environnement professionnel</b>	331	39	12%
<b>GRH Management</b>	163	31	19%
<b>Hygiène et sécurité</b>	131	31	24%
<b>Préparation aux concours</b>	121	3	2%
<b>TICE</b>	236	28	12%
<b>Total</b>	<b>1 422</b>	<b>182</b>	<b>13%</b>

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 A		catégorie B		Catégorie C	
	T3	examen/concours	T3	examen/concours	T3	examen/concours
Nb d'agents ayant mobilisé le DIF	1	2	1	3	0	1
<b>Total</b>	3		4		1	

Peu de demandes ont été enregistrées cette année. Elles n'ont concerné que de la mobilisation d'heures sans prise en charge financière par l'établissement. S'agissant des demandes de DIF assorties d'une prise en charge financière, la campagne lancée en application du plan de formation 2014-2018 s'est avérée infructueuse.



## 8. LES CONCOURS ITRF

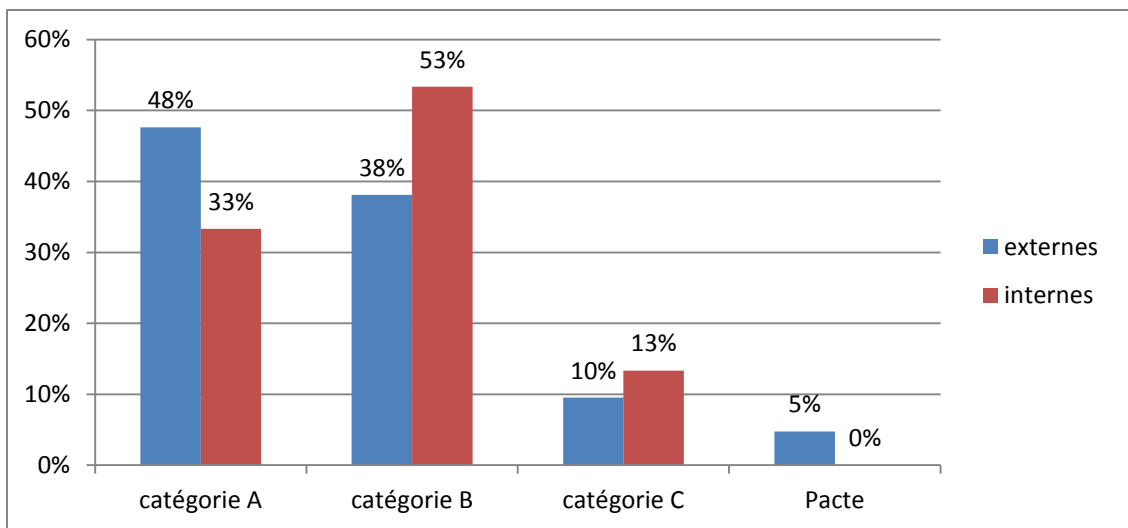
### Inscription des agents de l'université Paris 1

Concours ITRF	Concours Catégorie A	Concours Catégorie B	Concours Catégorie C	TOTAL
Nbre d'agents inscrits à un concours ITRF	26	36	4	66
Nombre d'admissibles	16	16	3	35
Pourcentage d'admissibles	<b>62%</b>	<b>44%</b>	<b>75%</b>	<b>53%</b>
Nombre d'admis en LP (*) ou ayant obtenu un poste en LC (*)	8	13	3	19
Pourcentage d'admis	<b>50%</b>	<b>81%</b>	<b>100%</b>	<b>54%</b>
Nombre d'agents inscrits formés par l'université en 2016	17	23	1	41
Nbre d'agents formés admissibles en 2016	6	12	1	18
Nbre d'agents formés admis en 2016	4	6	1	11
Pourcentage d'agents admis qui ont été formés par l'université en 2016	<b>67%</b>	<b>50%</b>	<b>100%</b>	<b>61%</b>

\* 3 concours infructueux

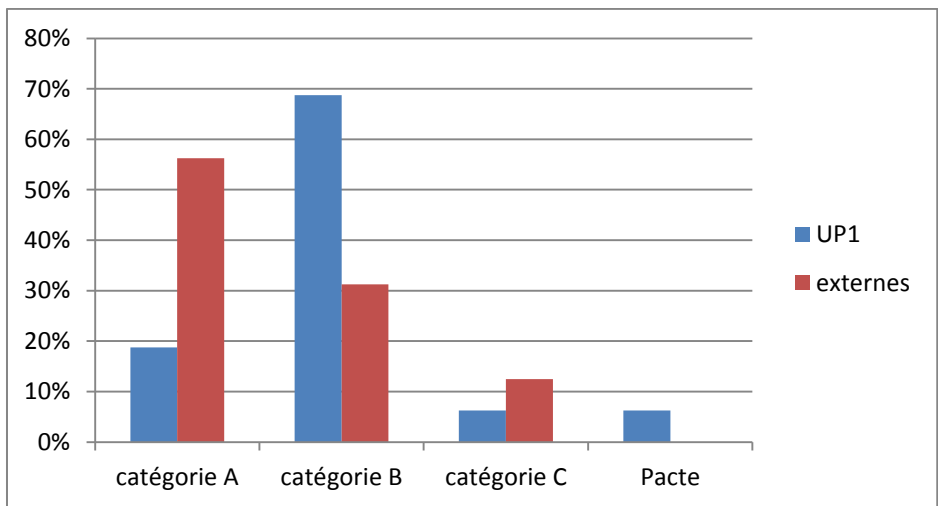
### 8.1 Concours ITRF de droit commun ouverts par l'université Paris 1

concours	externes	internes	total
catégorie A	10	5	15
catégorie B	8	8	16
catégorie C	2	2	4
Pacte	1		1
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>15</b>	<b>36</b>



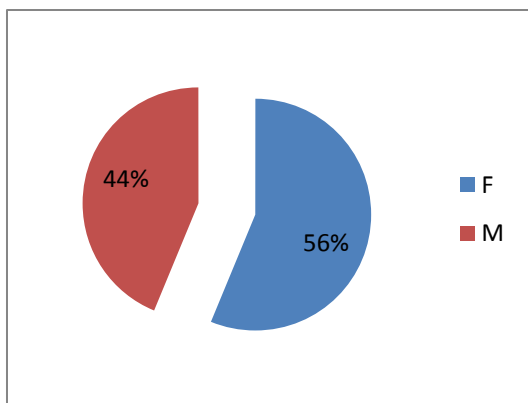
### Lauréats

concours	de l'université Paris 1	externes
catégorie A	3	9
catégorie B	11	5
catégorie C	1	2
Pacte	1	
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>16</b>



### Lauréats par genre

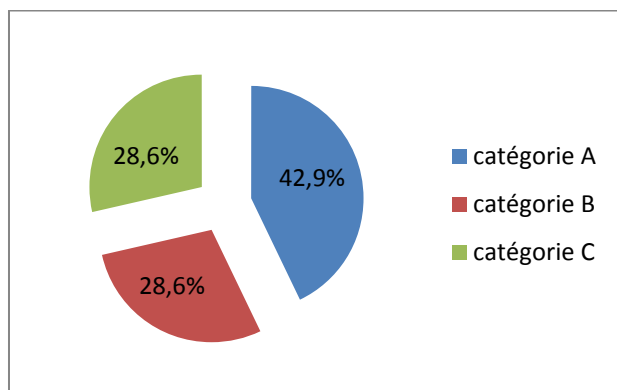
concours	F	M
catégorie A	6	6
catégorie B	8	8
catégorie C	4	
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>14</b>



## 8.2 Concours ITRF loi Sauvadet ouverts par l'université Paris 1

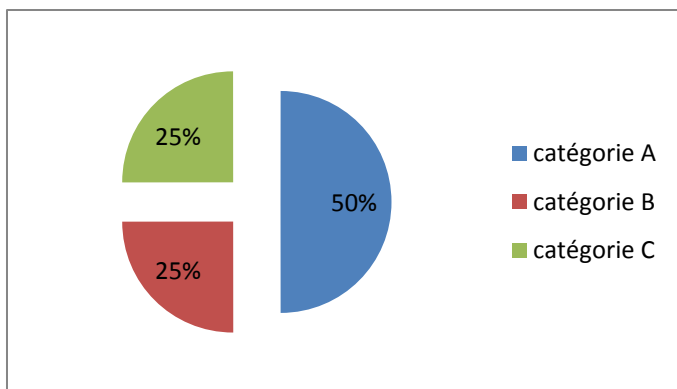
examens professionnalisés réservés	nb de postes
catégorie A	3
catégorie B	2
catégorie C	2
<b>Total</b>	<b>7</b>

### Répartition des postes Sauvadet



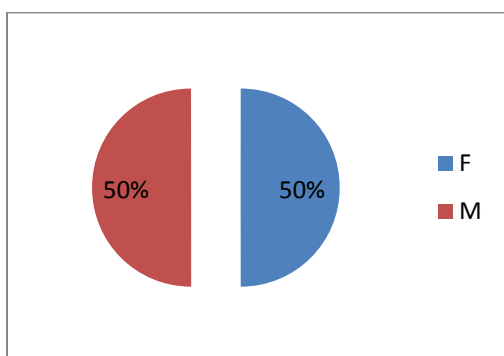
### Lauréats de l'université Paris 1

examens professionnalisés réservés	lauréats
catégorie A	2
catégorie B	1
catégorie C	1
<b>Total</b>	<b>4</b>



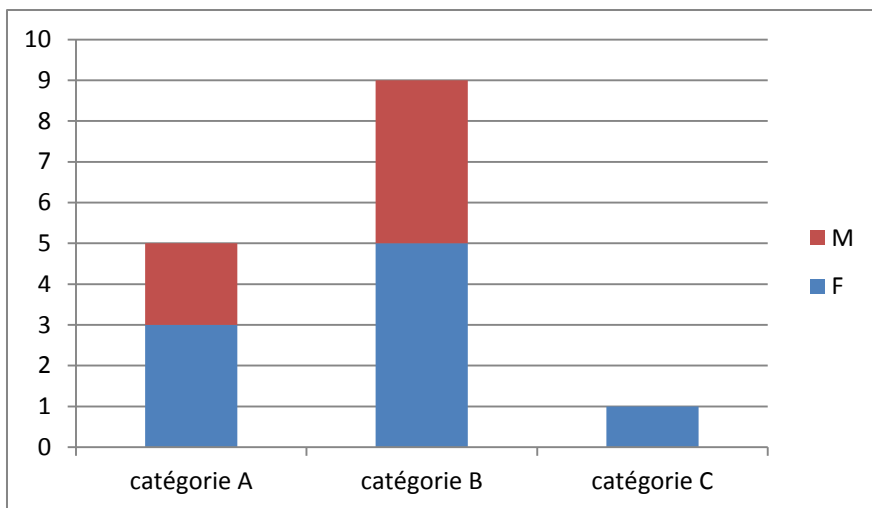
### Répartition par genre

examens professionnalisés réservés	F	M
catégorie A		2
catégorie B	1	
catégorie C	1	
<b>Total</b>	2	2



### 8.3 Lauréats ayant suivi une formation (« Parcours d'intégration ») à l'issue de leur concours

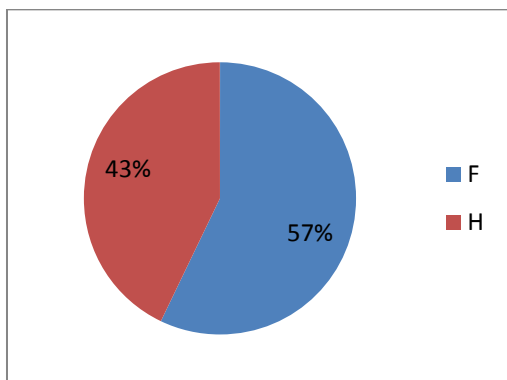
Lauréats	F	M	total
catégorie A	3	2	5
catégorie B	5	4	9
catégorie C	1	0	1
<b>Total</b>	9	6	15



#### 8.4 Jury d'admission concours catégorie A

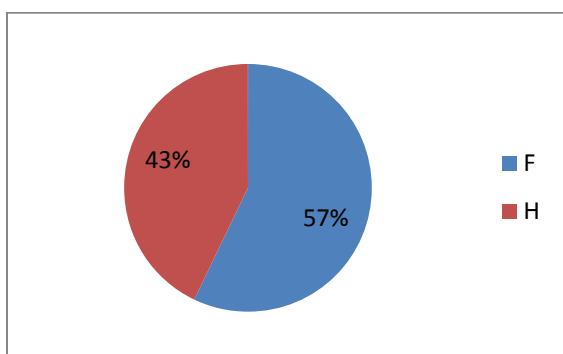
##### Présidents de jury

F	8
H	6



##### Composition des jurys

F	48
H	36



## REMUNERATIONS ET MASSE SALARIALE

### I) Les rémunérations

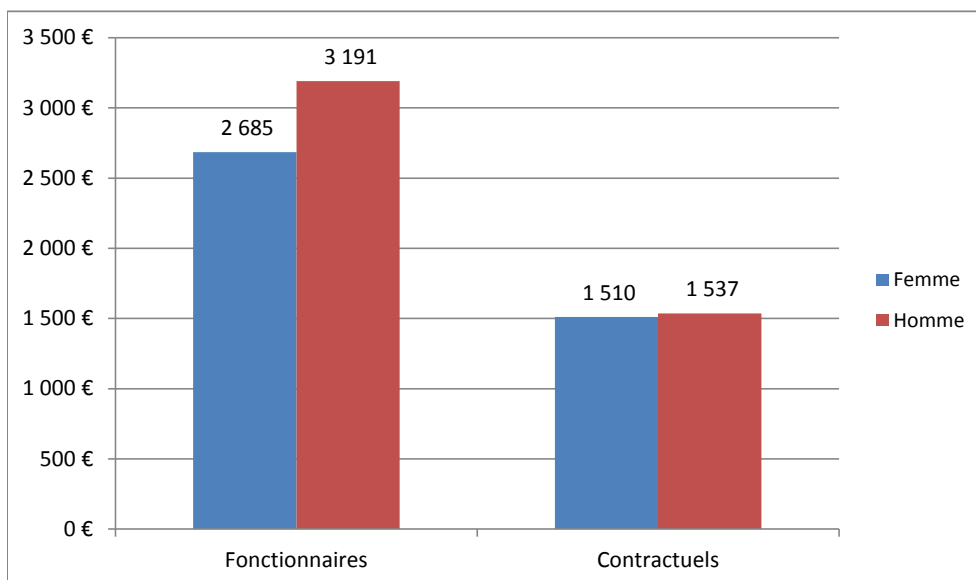
#### A - Synthèse

##### Rémunérations nettes mensuelles moyennes en € des personnels UP1

Population	Femme	Homme	Tous	Rappel 2015
<b>Fonctionnaires</b>	<b>2 685</b>	<b>3 191</b>	<b>2 921</b>	<b>2 899</b>
BIATSS	2 076	2 133	2 098	2 140
Enseignants	3 488	3 915	3 722	3 651
<b>Contractuels</b>	<b>1 510</b>	<b>1 537</b>	<b>1 523</b>	<b>1 504</b>
BIATSS	1 524	1 530	1 526	1 416
Enseignants	1 498	1 541	1 520	1 568

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



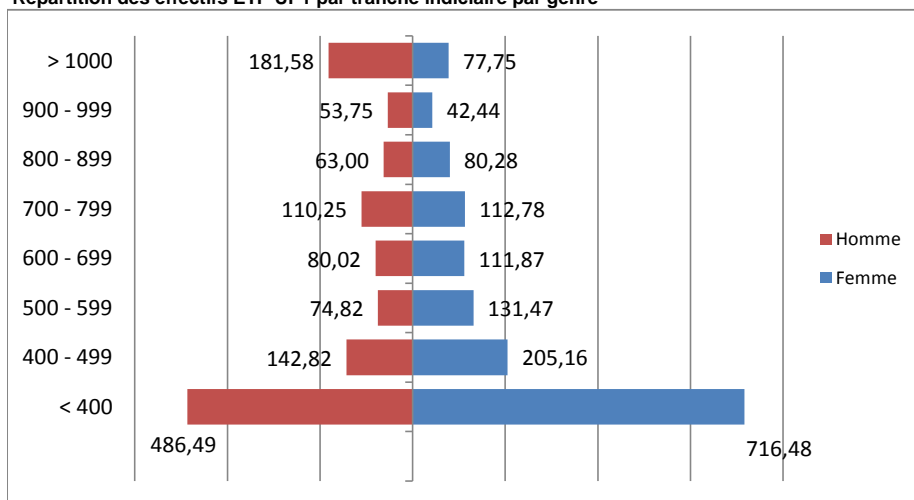
Répartition des effectifs ETP UP1 par tranche indiciaire, population et genre

Tranche indiciaire	BIATSS		Enseignants		Total	Rappel 2015
	Femme	Homme	Femme	Homme		
< 400	582,95	347,23	133,53	139,26	<b>1 202,97</b>	1 203,42
400 - 499	174,94	97,67	30,22	45,15	<b>347,98</b>	322,20
500 - 599	95,64	48,54	35,83	26,28	<b>206,29</b>	188,79
600 - 699	23,87	23,88	88,00	56,14	<b>191,89</b>	210,15
700 - 799	17,00	8,33	95,78	101,92	<b>223,03</b>	218,64
800 - 899	7,50	5,00	72,78	58,00	<b>143,28</b>	160,38
900 - 999	7,08	4,00	35,36	49,75	<b>96,19</b>	86,17
> 1000	5,00	4,00	72,75	177,58	<b>259,33</b>	255,25
<b>Total général</b>	<b>913,98</b>	<b>538,65</b>	<b>564,25</b>	<b>654,08</b>	<b>2 670,96</b>	2 645,00

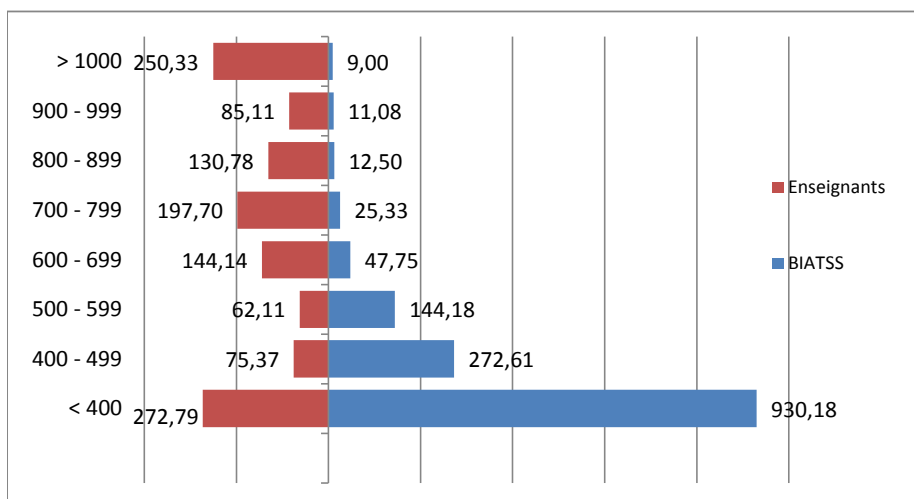
Ces effectifs ne prennent en compte que les agents indicés.

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

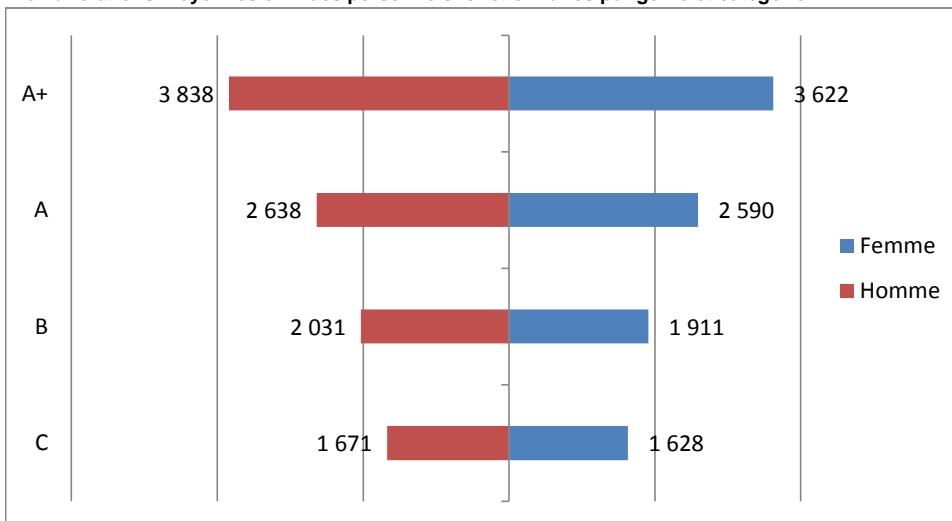
### Rémunérations nettes mensuelles moyennes en € par genre, statut et catégorie hiérarchique

Statut et catégorie	Femme	Homme	Tous
<b>Fonctionnaires</b>	2 076	2 133	2 098
A+	3 622	3 838	3 708
A	2 590	2 638	2 606
B	1 911	2 031	1 960
C	1 628	1 671	1 645
<b>Contractuels</b>	1 524	1 530	1 526
A	1 983	1 975	1 980
B	1 437	1 374	1 420
C	1 187	1 223	1 202
<b>Tous</b>	<b>1 893</b>	<b>1 941</b>	<b>1 911</b>

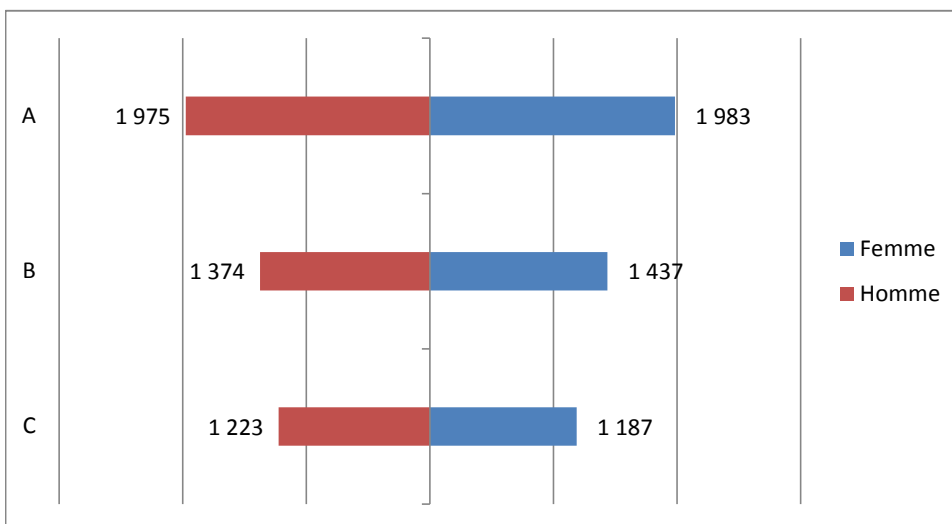
La rémunération nette mensuelle moyenne d'un personnel BIATSS est 1911€.

2098€ pour un fonctionnaire et 1526€ pour un agent contractuel.

### Rémunérations moyennes en € des personnels fonctionnaires par genre et catégorie



### Rémunérations moyennes en € des personnels contractuels par genre et catégorie

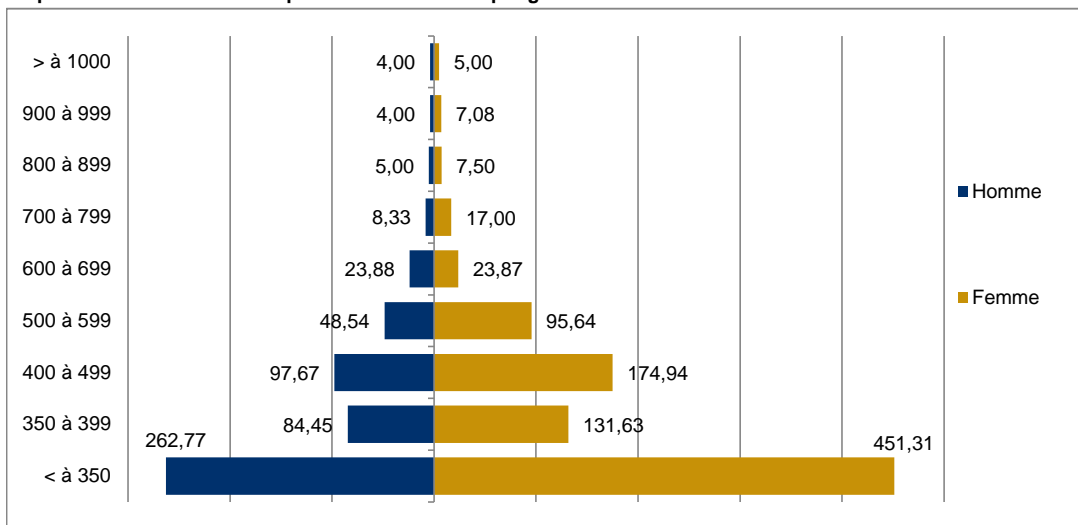




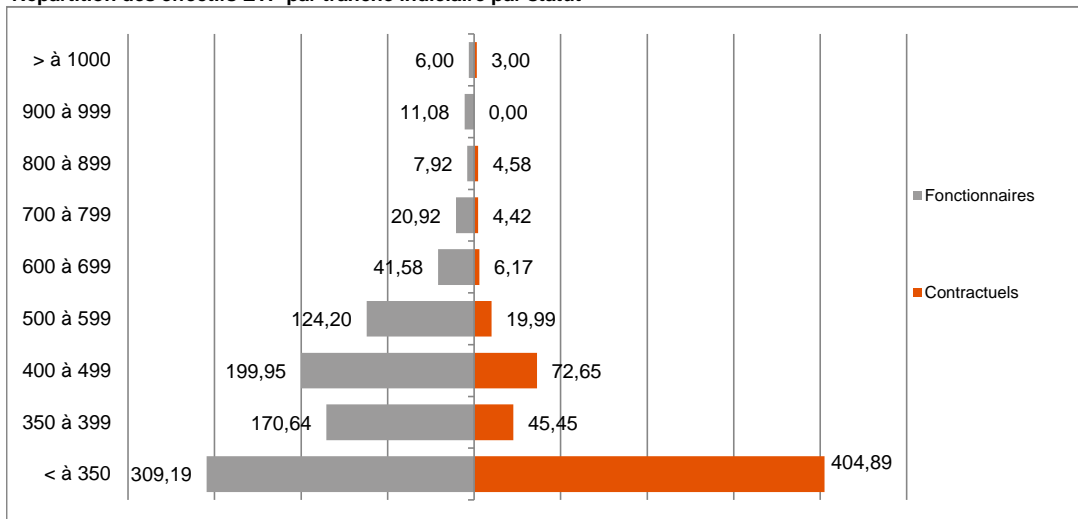
**Répartition des effectifs ETP par tranche indiciaire, statut et genre**

Tranche indiciaire	Contractuels		Fonctionnaires		TOTAL	Rappel 2015
	Femme	Homme	Femme	Homme		
< à 350	259,64	145,26	191,68	117,52	714,10	729,40
350 à 399	30,66	14,79	100,97	69,66	216,08	190,03
400 à 499	49,41	23,25	125,53	74,42	272,61	241,25
500 à 599	15,99	4,00	79,66	44,54	144,19	138,72
600 à 699	1,17	5,00	22,71	18,88	47,76	46,11
700 à 799	2,42	2,00	14,58	6,33	25,33	27,43
800 à 899	1,58	3,00	5,92	2,00	12,50	11,13
900 à 999	-	-	7,08	4,00	11,08	13,00
> à 1000	2,00	1,00	3,00	3,00	9,00	8,00
TOTAL	362,87	198,30	551,13	340,35	1 452,65	1 405,05

**Répartition des effectifs ETP par tranche indiciaire par genre**



**Répartition des effectifs ETP par tranche indiciaire par statut**



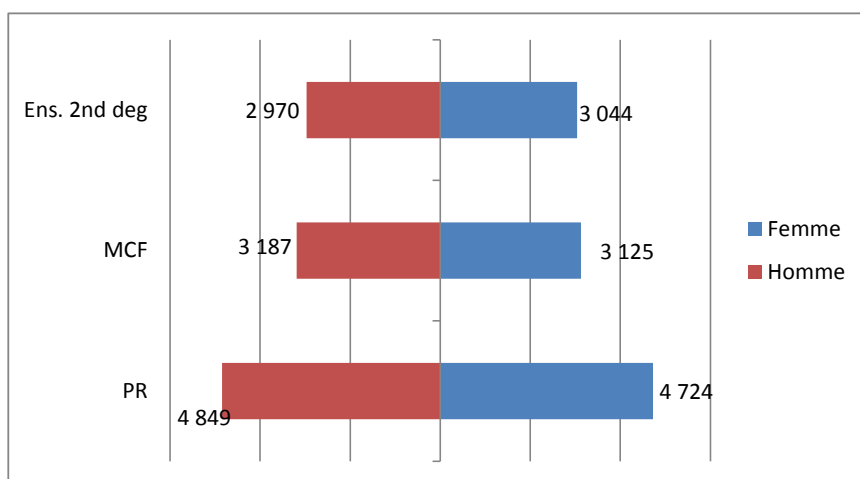
## C - Personnels enseignants

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

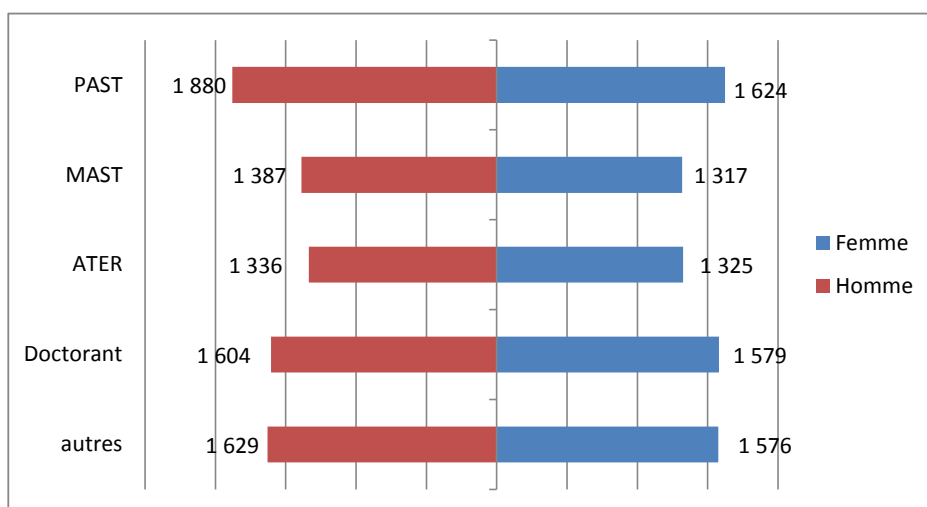
Statut et corps	Femme	Homme	Tous
<b>Fonctionnaires</b>	<b>3 488</b>	<b>3 915</b>	<b>3 722</b>
PR	4 724	4 849	4 811
MCF	3 125	3 187	3 153
Ens. 2nd deg	3 044	2 970	3 009
<b>Contractuels</b>	<b>1 498</b>	<b>1 541</b>	<b>1 520</b>
PAST	1 624	1 880	1 849
MAST	1 317	1 387	1 364
ATER	1 325	1 336	1 330
Doctorant	1 579	1 604	1 591
autres	1 576	1 629	1 604
<b>Tous</b>	<b>2 629</b>	<b>2 949</b>	<b>2 801</b>

La rémunération nette mensuelle moyenne d'un personnel enseignant est 2801 €. 3722€ pour un fonctionnaire et 1520€ pour un agent contractuel.

### Rémunérations moyennes en € des personnels fonctionnaires par genre et corps



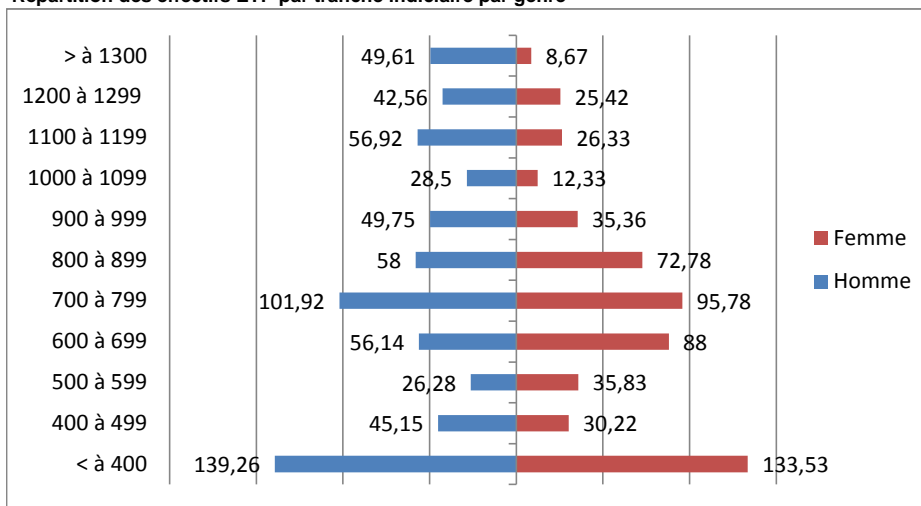
### Rémunérations moyennes en € des personnels contractuels par genre et type de contrat



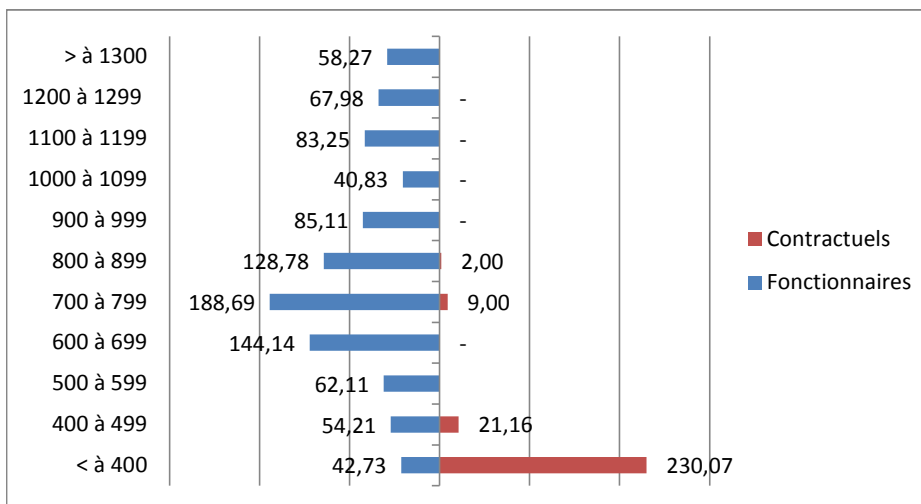
**Répartition des effectifs ETP par tranche indiciaire, statut et genre**

Tranche indiciaire	Contractuel		Fonctionnaire		TOTAL	Rappel 2015
	Femme	Homme	Femme	Homme		
< 400	120,11	109,96	13,42	29,30	272,79	284,01
400 - 499	7,34	13,81	22,88	31,33	75,36	80,95
500 - 599			35,83	26,28	62,11	50,07
600 - 699		-	88,00	56,14	144,14	164,04
700 - 799	3,00	6,00	92,78	95,92	197,70	191,21
800 - 899	2,00		70,78	58,00	130,78	149,25
900 - 999			35,36	49,75	85,11	73,17
1000 - 1099			12,33	28,50	40,83	43,33
1100 - 1199			26,33	56,92	83,25	88,33
1200 - 1299			25,42	42,56	67,98	63,17
> 1300			8,67	49,61	58,28	52,42
<b>TOTAL</b>	<b>132,45</b>	<b>129,77</b>	<b>431,80</b>	<b>524,31</b>	<b>1 218,33</b>	<b>1 239,95</b>

**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).

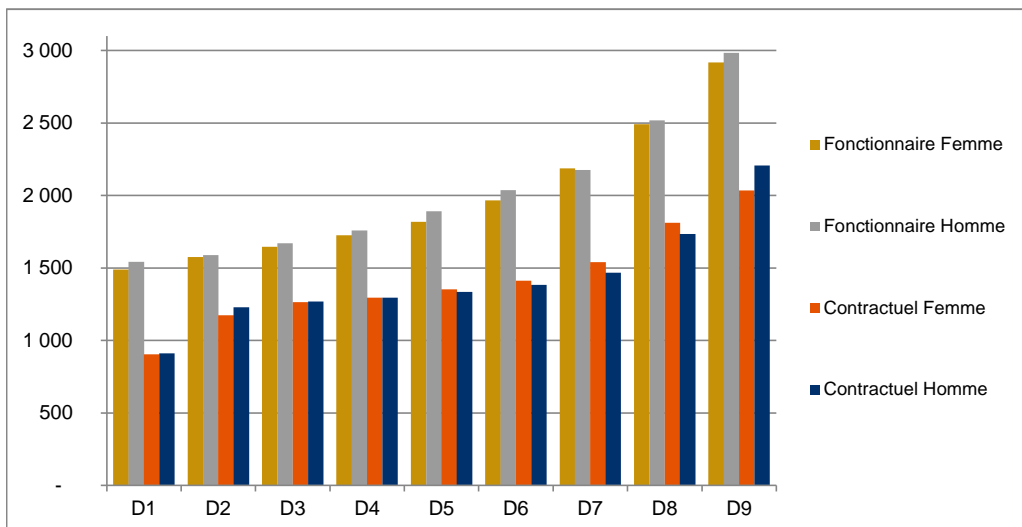
Ainsi, le 1er décile (D1) est la valeur du salaire telle que 10% des salariés perçoivent moins (donc telle que 90% des salariés perçoivent plus);

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...

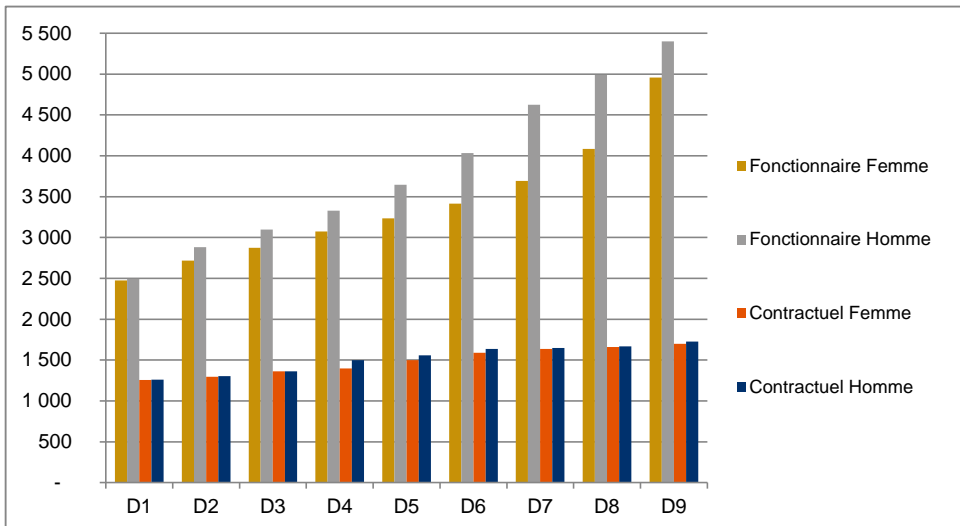
DÉCILE	BIATSS				ENSEIGNANT			
	Fonctionnaire		Contractuel		Fonctionnaire		Contractuel	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
D1	1 489	1 542	905	912	2 476	2 495	1 255	1 262
D2	1 575	1 590	1 175	1 230	2 716	2 883	1 294	1 303
D3	1 647	1 670	1 265	1 268	2 875	3 096	1 360	1 361
D4	1 725	1 760	1 295	1 295	3 075	3 326	1 398	1 498
D5	1 818	1 892	1 353	1 335	3 235	3 647	1 498	1 559
D6	1 967	2 037	1 413	1 384	3 415	4 031	1 591	1 635
D7	2 188	2 176	1 541	1 468	3 693	4 626	1 635	1 649
D8	2 492	2 519	1 812	1 735	4 082	4 989	1 658	1 666
D9	2 918	2 985	2 034	2 207	4 956	5 399	1 698	1 727

### Rémunération par décile des personnels BIATSS



50% des personnels fonctionnaires perçoivent plus de 1818€ pour les femmes et 1892€ pour les hommes.  
Chez les personnels contractuels, 50% perçoivent plus de 1353€ pour les femmes et 1335€ pour les hommes.

### Rémunération par décile des personnels enseignants



Pour les personnels fonctionnaires, 50% perçoivent plus de 3235€ pour les femmes et 3647€ pour les hommes.  
Pour les contractuels, 50% perçoivent plus 1498€ pour les femmes et 1559€ pour les hommes.

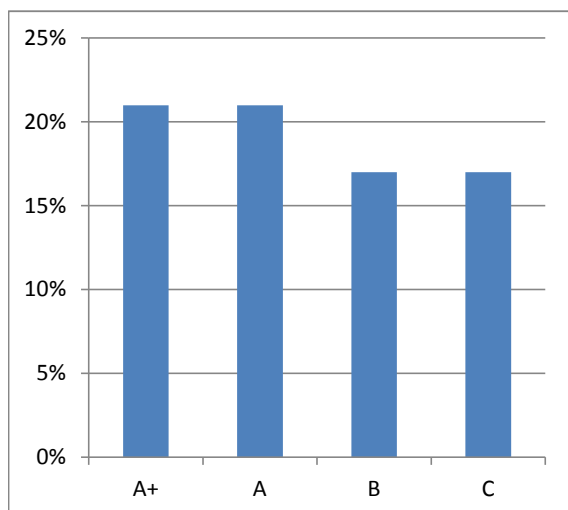
E - Part des primes et indemnités des personnels fonctionnaires dans la rémunération globale (\*)

Population	%	Rappel 2015
<b>BIATSS</b>	19%	18%
Catégorie A+	21%	23%
Catégorie A	21%	20%
Catégorie B	17%	17%
Catégorie C	17%	16%
<b>Enseignants</b>	5%	6%
Enseignants-chercheurs	5%	6%
Enseignants second degré	3%	3%

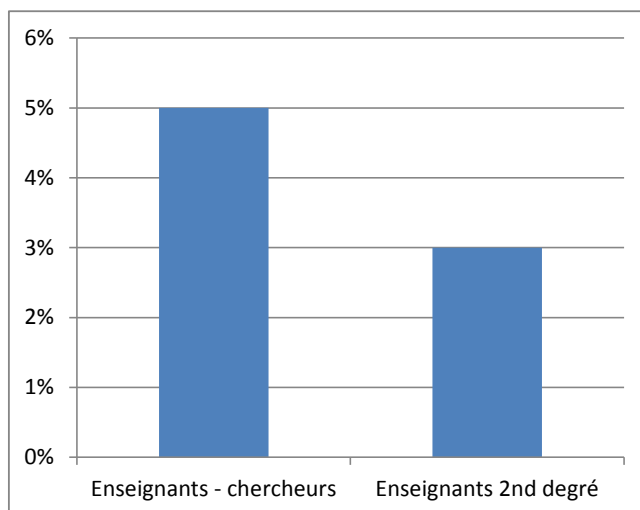
(\*) Sont retenus pour la rémunération globale les éléments suivants :

Rémunération principale + prestations sociales + rémunérations accessoires

**Personnels BIATSS**



**Personnels enseignants**



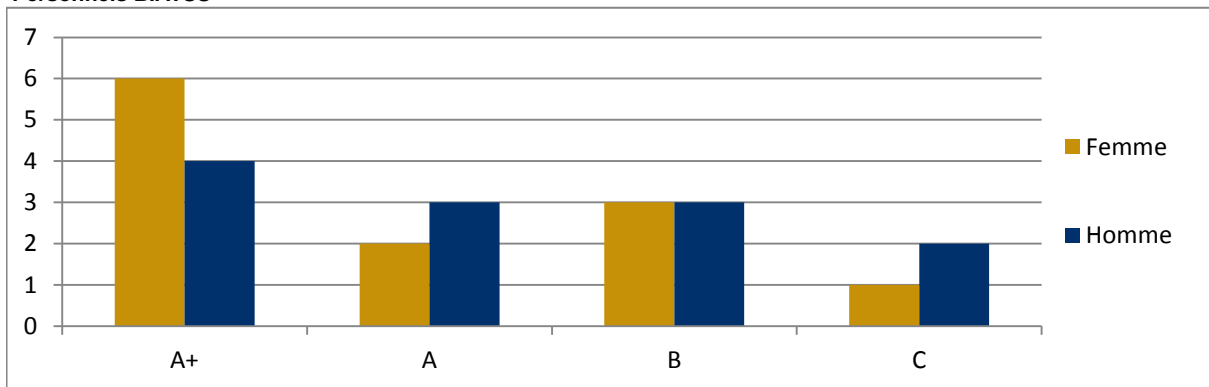
## F - Agents bénéficiaires de la GIPA

### Définition :

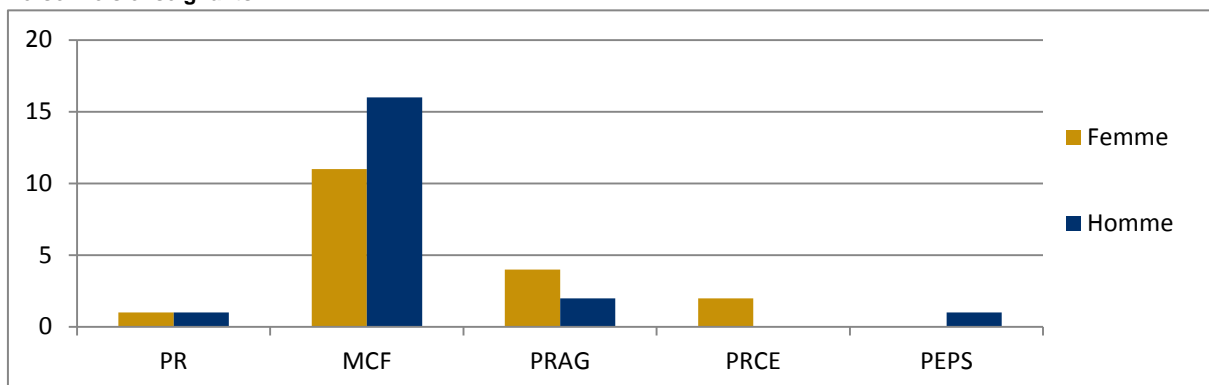
La GIPA ou **Garantie individuelle du pouvoir d'achat** est une prime individuelle. Elle repose sur le principe suivant : lorsque l'avancement automatique à l'ancienneté et le montant de revalorisation annuel de la valeur du point fonction publique sont inférieurs à l'inflation, le fonctionnaire a alors 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 2015
BIATSS	A+	6	4	10	11
	A	2	3	5	13
	B	3	3	6	19
	C	1	2	3	44
	<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>24</b>	<b>87</b>
Enseignants	PR	1	1	2	2
	MCF	11	16	27	87
	PRAG	4	2	6	12
	PRCE	2	0	2	2
	PEPS	0	1	1	2
	<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>20</b>	<b>38</b>	<b>105</b>
<b>TOTAL</b>		<b>30</b>	<b>32</b>	<b>62</b>	192

### Personnels BIATSS

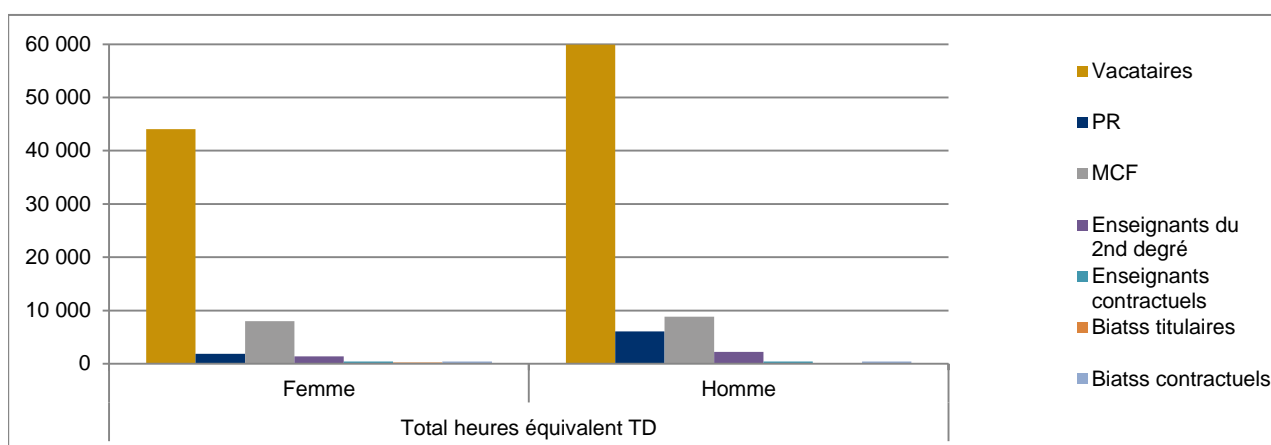


### Personnels enseignants

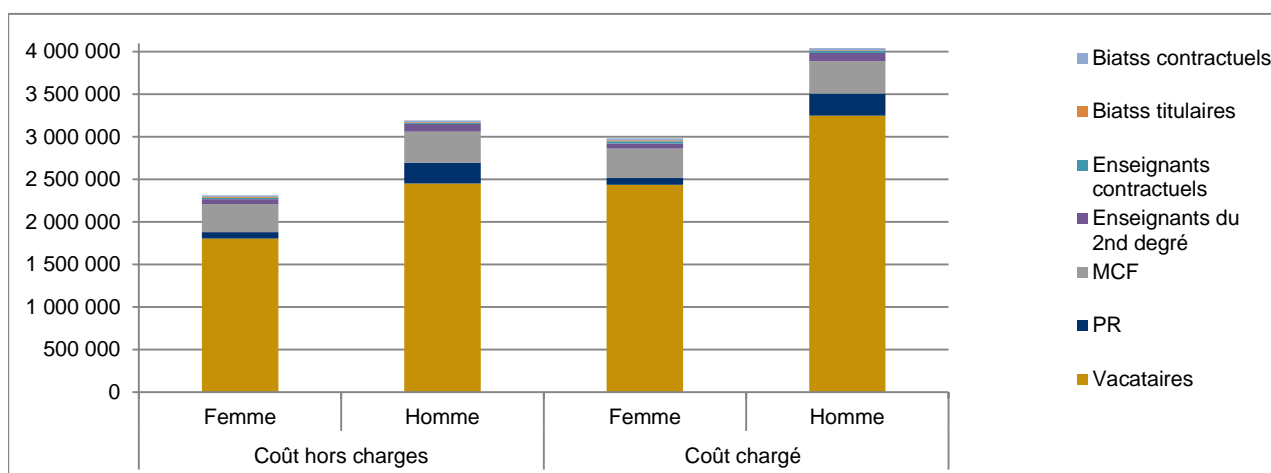


## G - Heures complémentaires et vacances d'enseignement 2016

Population	Nombre d'agents concernés			Total heures équivalent TD		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Vacataires	1 091	1 524	2 615	44 074	59 893	103 967
PR	50	115	165	1 893	6 044	7 937
MCF	153	135	288	8 013	8 851	16 864
Enseignants du 2nd degré	23	33	56	1 403	2 204	3 607
Enseignants contractuels	8	16	24	438	438	877
Biatss titulaires	7	6	13	244	149	393
Biatss contractuels	12	12	24	434	424	858
<b>Total</b>	<b>1 344</b>	<b>1 841</b>	<b>3 185</b>	<b>56 498</b>	<b>78 004</b>	<b>134 502</b>



Population	Coût hors charges			Coût chargé		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Vacataires	1 803 061	2 450 235	4 253 296	2 435 562	3 249 483	5 685 045
PR	77 429	247 254	324 683	81 309	259 644	340 953
MCF	327 800	362 112	689 912	344 226	380 257	724 484
Enseignants du 2nd degré	57 377	90 177	147 555	60 253	94 696	154 949
Enseignants contractuels	17 929	17 935	35 864	25 874	25 562	51 436
Biatss titulaires	9 972	6 089	16 060	10 471	6 394	16 865
Biatss contractuels	17 754	17 351	35 105	25 623	25 040	50 663
<b>Total</b>	<b>2 311 323</b>	<b>3 191 153</b>	<b>5 502 475</b>	<b>2 983 318</b>	<b>4 041 076</b>	<b>7 024 394</b>





## II) La masse salariale

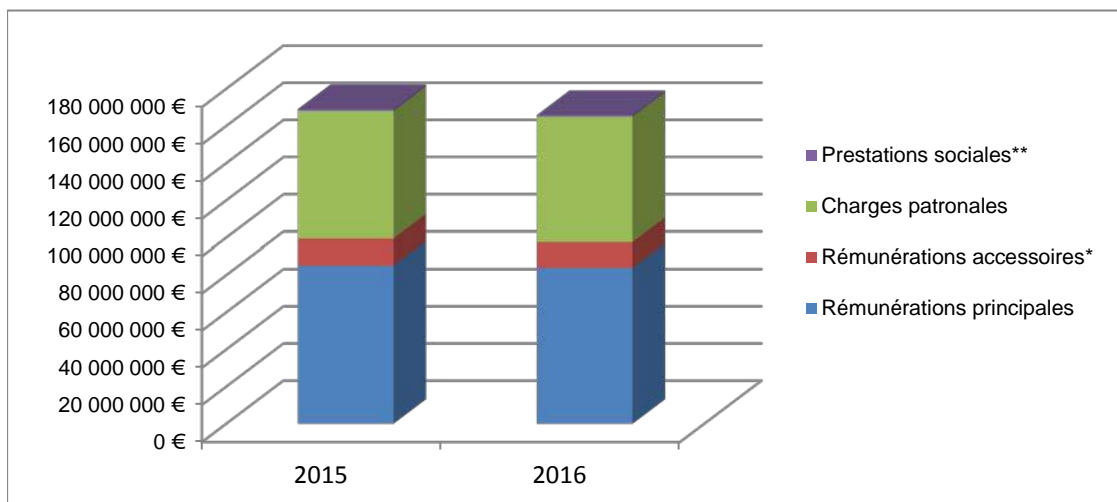
### A - Masse salariale globale

	2015	2016
Rémunérations principales	85 091 145 €	83 802 167 €
Rémunérations accessoires*	14 419 427 €	13 822 931 €
Charges patronales	68 523 472 €	67 347 254 €
Prestations sociales**	1 006 171 €	843 658 €
<b>TOTAL</b>	<b>169 040 214 €</b>	<b>165 816 010 €</b>

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

\*\* Prestations sociales : CLD, transports

La diminution de la masse salariale est explicable par le transfert de 35 emplois d'enseignants chercheurs pour le compte de l'IAE à compter du 1er janvier 2016.

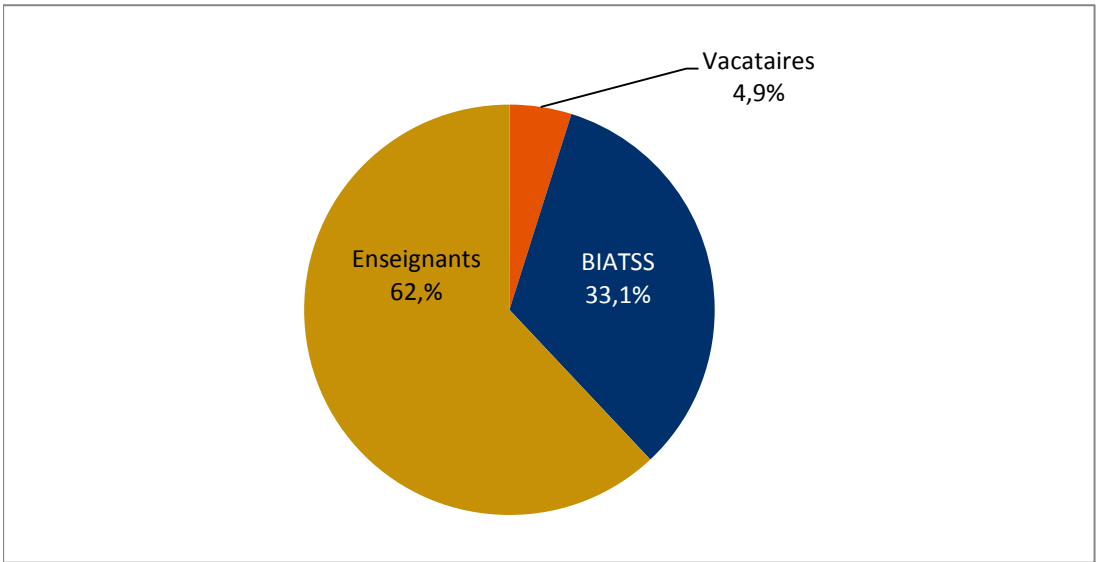


### B - Répartition de la masse salariale par type de population

	2015			
	BIATSS	Enseignants (1)	Vacataires	TOTAL
Rémunérations Principales	28 530 040 €	56 560 369 €	735 €	85 091 145 €
Rémunérations accessoires	4 442 185 €	4 038 697 €	5 938 545 €	14 419 427 €
Charges patronales	21 926 939 €	44 652 234 €	1 944 299 €	68 523 472 €
Prestations sociales	585 078 €	420 664 €	429 €	1 006 171 €
<b>TOTAL</b>	<b>55 484 242 €</b>	<b>105 671 964 €</b>	<b>7 884 008 €</b>	<b>169 040 214 €</b>
	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 €
<b>TOTAL</b>	<b>54 908 834 €</b>	<b>102 828 889 €</b>	<b>8 078 287 €</b>	<b>165 816 010 €</b>

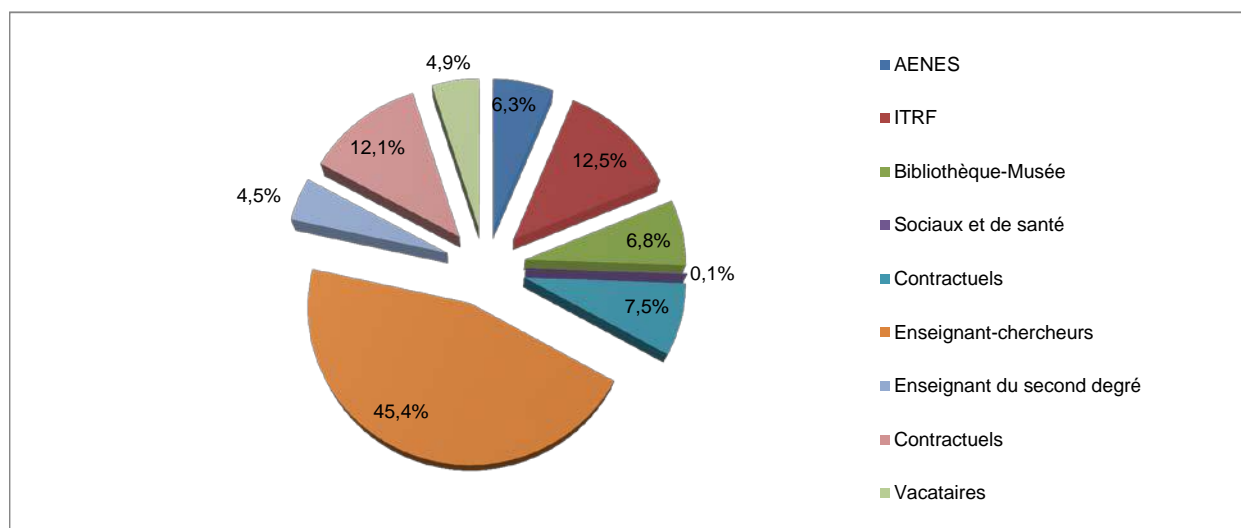
(1) y compris invités

Répartition de la masse salariale 2016 par population



C - Répartition de la masse salariale 2016 par filière

Population	Rémunérations principales	rémunérations accessoires	charges patronales	prestations sociales	Total
<b>BIATSS</b>					
AENES	4 904 284 €	955 212 €	4 424 089 €	115 713 €	10 399 297 €
ITRF	9 660 220 €	2 057 184 €	8 736 715 €	197 991 €	20 652 110 €
Bibliothèque	5 310 645 €	1 091 499 €	4 807 829 €	81 308 €	11 291 281 €
Sociaux et de santé	67 755 €	11 600 €	61 656 €	1 070 €	142 081 €
Personnel contractuel	8 410 817 €	244 058 €	3 654 843 €	114 348 €	12 424 066 €
<b>ENSEIGNANTS</b>					
Enseignant-chercheurs	37 948 015 €	3 002 028 €	34 107 630 €	203 556 €	75 261 230 €
Enseignant du second degré	3 749 947 €	279 230 €	3 370 317 €	27 142 €	7 426 637 €
Enseignant contractuel	13 744 273 €	118 937 €	6 175 281 €	102 531 €	20 141 022 €
<b>VACATAIRES</b>					
VACATAIRES	6 210 €	6 063 182 €	2 008 895 €		8 078 287 €
<b>Total</b>	<b>83 802 167 €</b>	<b>13 822 931 €</b>	<b>67 347 255 €</b>	<b>843 658 €</b>	<b>165 816 010 €</b>

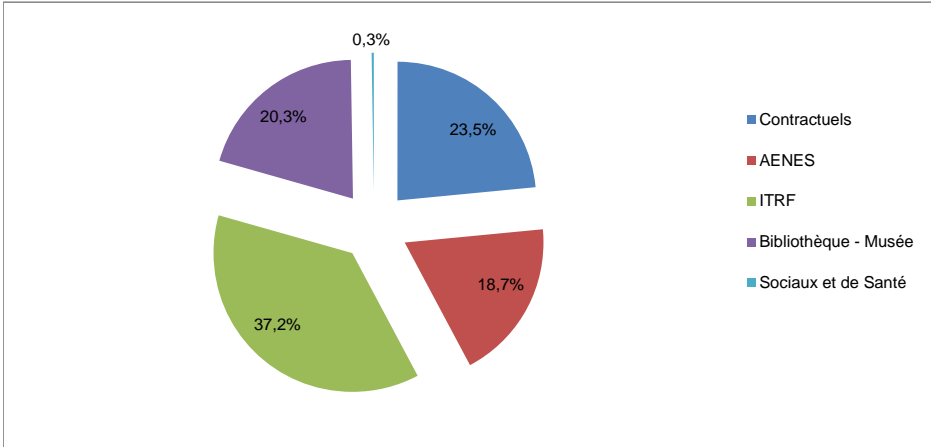


D - Répartition de la masse salariale 2016 par population, filière, corps et catégorie

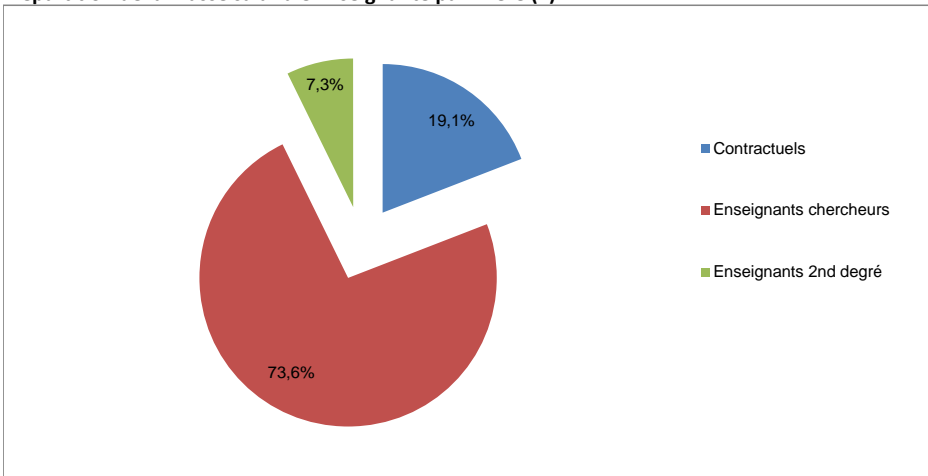
Population/Filière/Catégorie/Corps	Rémunérations principales	Rémunérations accessoires	Charges patronales	Prestations sociales	Total général	Rappel 2015
<b>BIATSS</b>						
<b>BIATSS fonctionnaires</b>						
<b>AENES</b>						
A+	307 956 €	183 956 €	280 660 €	1 859 €	774 431 €	792 040 €
A	881 334 €	179 878 €	777 337 €	17 990 €	1 856 539 €	1 992 511 €
B	1 234 751 €	173 581 €	1 128 065 €	35 735 €	2 572 132 €	2 650 243 €
C	2 480 244 €	417 796 €	2 238 027 €	60 129 €	5 196 196 €	5 497 265 €
<b>Total</b>	<b>4 904 285 €</b>	<b>955 211 €</b>	<b>4 424 089 €</b>	<b>115 713 €</b>	<b>10 399 298 €</b>	<b>10 932 059 €</b>
<b>ITRF</b>						
A+	668 691 €	259 210 €	601 669 €	6 073 €	1 535 643 €	1 632 120 €
A	3 486 299 €	813 998 €	3 147 308 €	59 834 €	7 507 439 €	7 333 732 €
B	2 402 974 €	432 920 €	2 165 341 €	36 384 €	5 037 619 €	5 056 802 €
C	3 102 257 €	551 056 €	2 822 397 €	95 700 €	6 571 410 €	6 793 768 €
<b>Total</b>	<b>9 660 221 €</b>	<b>2 057 184 €</b>	<b>8 736 715 €</b>	<b>197 991 €</b>	<b>20 652 111 €</b>	<b>20 816 422 €</b>
<b>Bibliothèque -Musée</b>						
A+	1 852 343 €	344 389 €	1 667 091 €	14 622 €	3 878 445 €	3 897 355 €
A	648 059 €	165 930 €	589 543 €	8 232 €	1 411 764 €	1 398 568 €
B	1 229 296 €	237 762 €	1 115 788 €	23 156 €	2 606 002 €	2 574 503 €
C	1 580 946 €	343 419 €	1 435 407 €	35 298 €	3 395 070 €	3 456 893 €
<b>Total</b>	<b>5 310 644 €</b>	<b>1 091 500 €</b>	<b>4 807 829 €</b>	<b>81 308 €</b>	<b>11 291 281 €</b>	<b>11 327 319 €</b>
<b>Sociaux et de Santé</b>						
A et B	67 755 €	11 600 €	61 656 €	1 070 €	142 081 €	140 599 €
<b>Total</b>	<b>67 755 €</b>	<b>11 600 €</b>	<b>61 656 €</b>	<b>1 070 €</b>	<b>142 081 €</b>	<b>140 599 €</b>
<b>Total BIATSS fonctionnaires</b>	<b>19 942 905 €</b>	<b>4 115 495 €</b>	<b>18 030 289 €</b>	<b>396 082 €</b>	<b>42 484 771 €</b>	<b>43 216 399 €</b>
<b>BIATSS contractuels</b>						
A	4 099 421 €	93 270 €	1 753 093 €	31 291 €	5 977 075 €	5 379 001 €
B	1 855 686 €	78 973 €	826 418 €	31 394 €	2 792 471 €	2 656 664 €
C	2 859 375 €	101 275 €	1 245 646 €	51 964 €	4 258 260 €	4 232 177 €
<b>Total BIATSS contractuels</b>	<b>8 814 482 €</b>	<b>273 518 €</b>	<b>3 825 157 €</b>	<b>114 649 €</b>	<b>13 027 806 €</b>	<b>12 267 842 €</b>
<b>Total BIATSS</b>	<b>28 757 387 €</b>	<b>4 389 013 €</b>	<b>21 855 446 €</b>	<b>510 731 €</b>	<b>55 512 577 €</b>	<b>55 484 241 €</b>
<b>ENSEIGNANTS</b>						
<b>Enseignants fonctionnaires</b>						
<b>Enseignants 2nd degré</b>						
PRAG	2 687 435 €	196 211 €	2 413 924 €	18 782 €	5 316 352 €	5 108 367 €
PRCE	469 045 €	31 341 €	423 042 €	3 526 €	926 954 €	1 128 689 €
Autres	593 468 €	51 678 €	533 351 €	4 834 €	1 183 331 €	1 166 631 €
<b>Total</b>	<b>3 749 948 €</b>	<b>279 230 €</b>	<b>3 370 317 €</b>	<b>27 142 €</b>	<b>7 426 637 €</b>	<b>7 403 687 €</b>
<b>Enseignants-chercheurs</b>						
PROF.UNIV	19 026 796 €	1 534 986 €	17 177 749 €	71 497 €	37 811 028 €	39 399 622 €
MAIT.CONF.	18 921 219 €	1 467 043 €	16 929 881 €	132 059 €	37 450 202 €	38 502 868 €
<b>Total</b>	<b>37 948 015 €</b>	<b>3 002 029 €</b>	<b>34 107 630 €</b>	<b>203 556 €</b>	<b>75 261 230 €</b>	<b>77 902 490 €</b>
<b>Total Enseignants fonctionnaires</b>	<b>41 697 963 €</b>	<b>3 281 259 €</b>	<b>37 477 947 €</b>	<b>230 698 €</b>	<b>82 687 867 €</b>	<b>85 306 177 €</b>
<b>Enseignants contractuels</b>						
ATER	3 291 696 €	33 830 €	1 750 712 €	34 311 €	5 110 549 €	5 133 196 €
Doctorant	8 895 210 €	23 632 €	3 866 642 €	65 362 €	12 850 846 €	13 560 179 €
MAST	388 581 €	8 823 €	144 426 €	- €	541 830 €	685 657 €
PAST	622 846 €	12 970 €	178 777 €	1 138 €	815 731 €	744 519 €
Autres (1)	142 274 €	10 222 €	64 409 €	1 418 €	218 323 €	242 235 €
<b>Total Enseignants contractuels</b>	<b>13 340 607 €</b>	<b>89 477 €</b>	<b>6 004 966 €</b>	<b>102 229 €</b>	<b>19 537 279 €</b>	<b>20 365 786 €</b>
<b>Total enseignants</b>	<b>55 038 570 €</b>	<b>3 370 736 €</b>	<b>43 482 913 €</b>	<b>332 927 €</b>	<b>102 225 146 €</b>	<b>105 671 963 €</b>
Vacataires	6 210 €	6 063 182 €	2 008 895 €	- €	8 078 287 €	7 884 008 €
<b>Total vacataires</b>	<b>6 210 €</b>	<b>6 063 182 €</b>	<b>2 008 895 €</b>	<b>- €</b>	<b>8 078 287 €</b>	<b>7 884 008 €</b>
<b>Total général</b>	<b>83 802 167 €</b>	<b>13 822 931 €</b>	<b>67 347 254 €</b>	<b>843 658 €</b>	<b>165 816 010 €</b>	<b>169 040 212 €</b>

(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

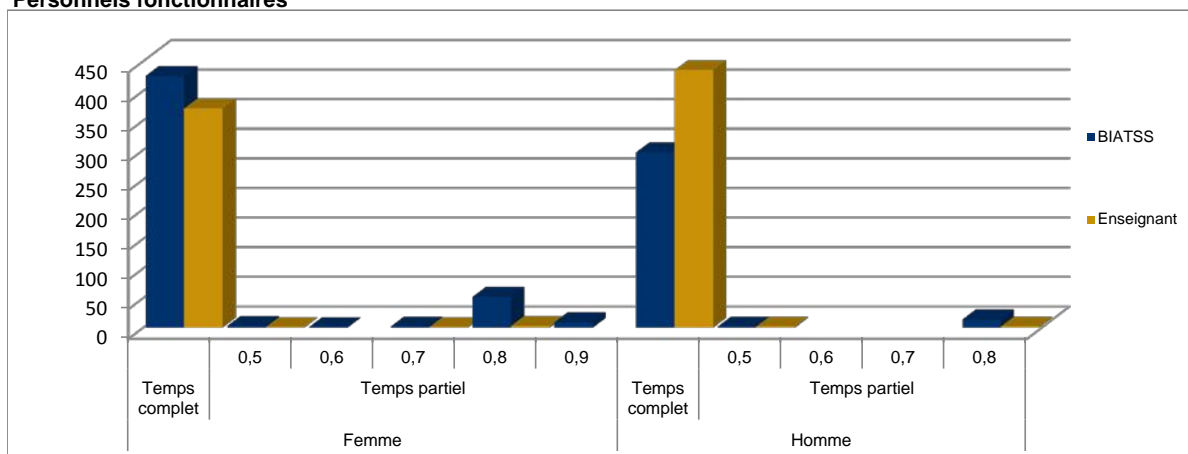
## ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

### 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%			
<b>FONCTIONNAIRES</b>	795	4	1	3	55	9	<b>867</b>	731	4			16	<b>751</b>	<b>1618</b>	
BIATSS	425	3	1	2	52	9	492	296	2			14	<b>312</b>	<b>804</b>	
Enseignants	370	1		1	3		375	435	2			2	<b>439</b>	<b>814</b>	
<b>CONTRACTUELS</b>	424	106	4	8	5	1	<b>548</b>	317	123	3	3	2	<b>448</b>	<b>996</b>	
BIATSS	215	18	4	8	5	1	<b>251</b>	125	12	3	3	2	<b>145</b>	<b>396</b>	
Enseignants	209	88					<b>297</b>	192	111				<b>303</b>	<b>600</b>	
<b>Total général</b>	<b>1219</b>	<b>110</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>60</b>	<b>10</b>	<b>1415</b>	<b>1048</b>	<b>127</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>18</b>	<b>1199</b>	<b>2614</b>	

(\*) Les effectifs des agents à 50% sont principalement composés d'ATER (75,4%) et de PAST/MAST (22,6%)(temps partiel statutaire).

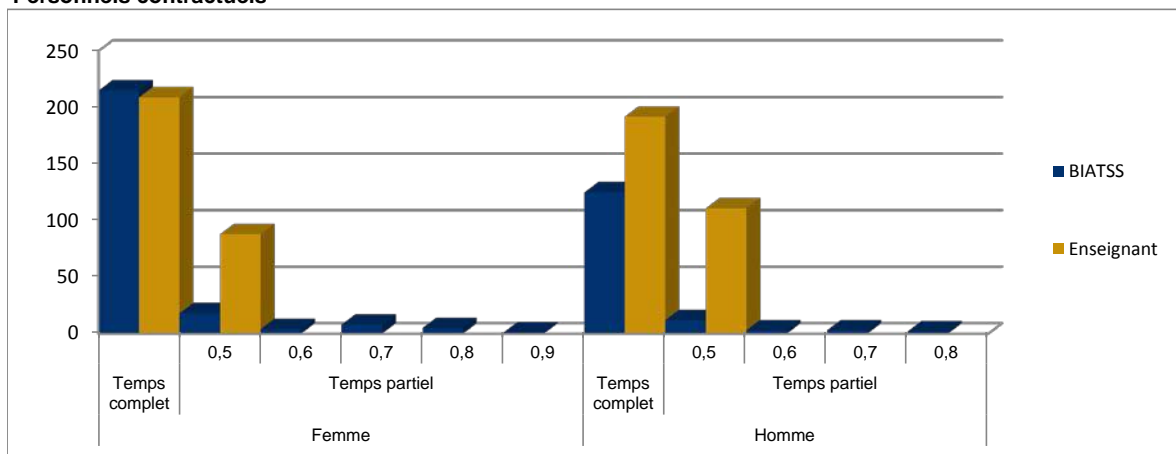
### Personnels fonctionnaires



94,3% des personnels fonctionnaires travaillent à temps complet :

- 89,7 pour les personnels BIATSS
- 98,9% pour les personnels enseignants

### Personnels contractuels



Pour les personnels contractuels, 74,4% sont à temps complet.

85,9% pour les personnels BIATSS et 66,8% pour les personnels enseignants.

## II) Compte Epargne Temps (CET)

### Principe :

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

### Bénéficiaires :

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

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

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

### Les règles du nouveau CET :

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

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

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

Pour ces jours au-delà du 20ème, l'agent est libre de combiner ces formules.

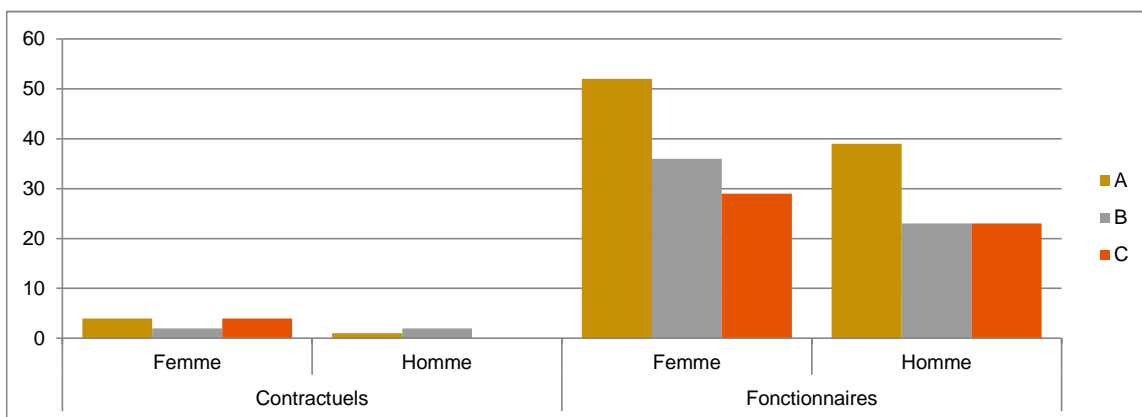
Les jours épargnés au titre de l'année N-1 peuvent être utilisés dans le cadre d'un CET, selon une option exprimée par l'agent au plus tard le 31 janvier de l'année N.

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

### A - Nombre total d'agents possédant un CET au 31/12/2016

Catégorie/statut et genre	Contractuels			Fonctionnaires			Total général
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	
A	4	1	5	52	39	91	96
B	2	2	4	36	23	59	63
C	4		4	29	23	52	56
<b>Total général</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>117</b>	<b>85</b>	<b>202</b>	<b>215</b>

En 2016, 215 agents possèdent un CET soit 17,9% des personnels BIATSS (10,6% de femmes et 7,3% d'hommes) 3,3% des personnels contractuels ont un CET.



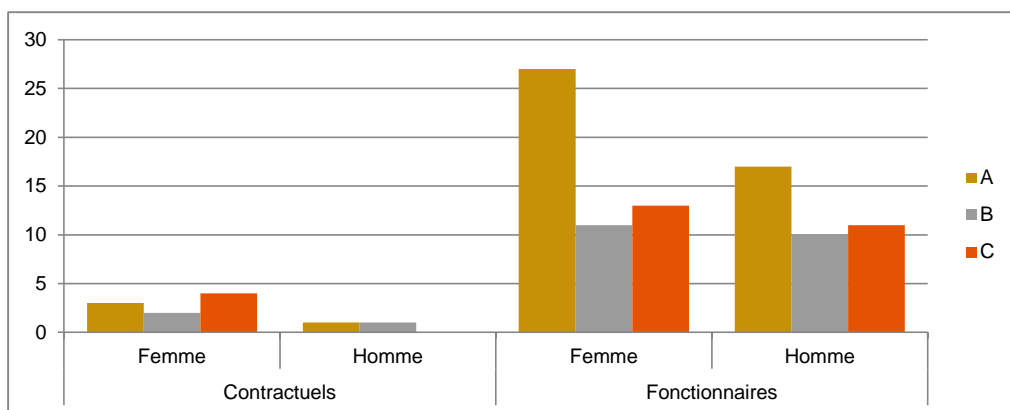


**B - Nombre d'agents ayant déposé des jours de CET durant l'année 2016**

Catégorie/statut et genre	Contractuels			Fonctionnaires			Total général
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	
A	3	1	4	27	17	44	48
B	2	1	3	11	10	21	24
C	4		4	13	11	24	28
<b>Total général</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>51</b>	<b>38</b>	<b>89</b>	<b>100</b>

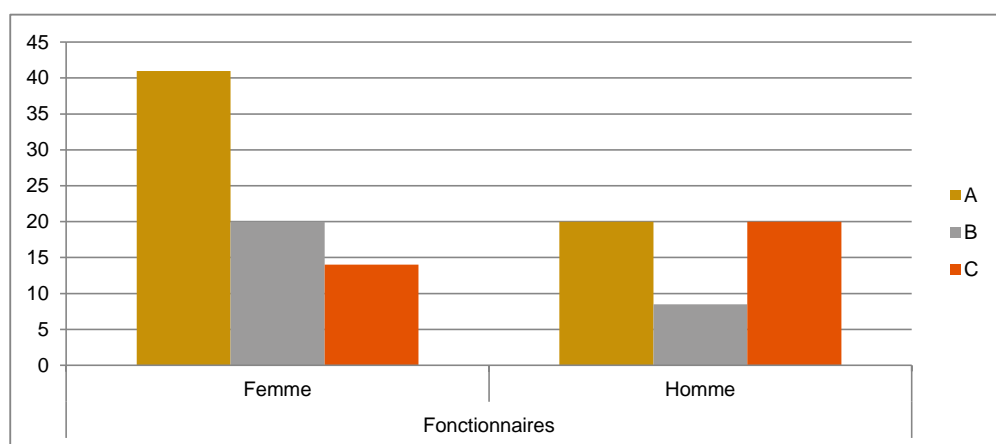
46,5% des agents possédant un CET y ont déposé des jours en 2016 (27,9% de femmes et 18,6% d'hommes).

Pour les agents contractuels, 84,6% des agents ayant un CET y ont déposé des jours.



**C - Nombre de jours de CET pris en congé par les agents dans l'année (2016)**

Catégorie/statut et genre	Contractuels			Fonctionnaires			Total général
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	
A				41	20	61	61
B				20	8,5	28,5	28,5
C				14	20	34	34
<b>Total général</b>				<b>75</b>	<b>48,5</b>	<b>123,5</b>	<b>123,5</b>



## CONGES ET ABSENCES AU TRAVAIL

### J) Répartition du nombre de jours par population

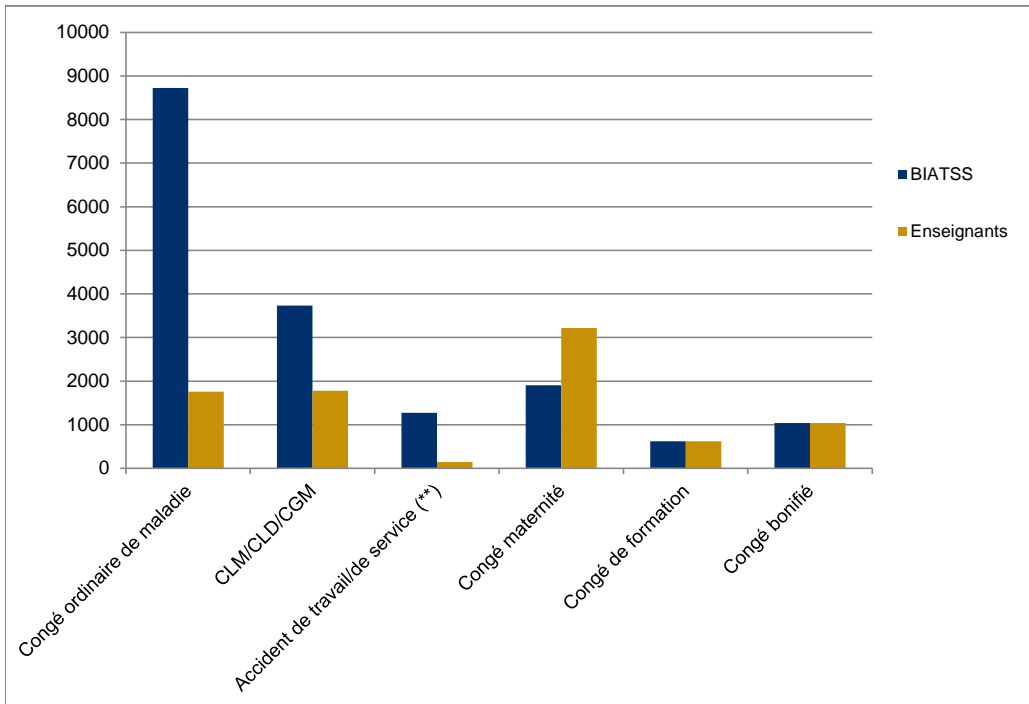
Type de congés	BIATSS		Enseignants		Total	Rappel 2015
	Nombre de jours	Ratio (*)	Nombre de jours	Ratio (*)		
Congé ordinaire de maladie	8724	7,3	1757	1,2	10481	7877
CLM/CLD/CGM	3733	3,1	1782	1,3	5515	7126
Accident de travail/de service (**)	1275	1,1	143	0,1	1418	1607
Total	13732	11,4	3682	2,6	17414	16610

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

(\*\*) y compris accident de trajet

Type de congés	BIATSS	Enseignants	Total	Rappel 2015
Congé maternité	1907	1314	3221	3408
Congé de formation	621	0	621	122
Congé bonifié	1037	0	1037	1278
Total	3565	1314	4879	4808

Les congés ordinaires de maladie représentent 47,1% des congés et absences au travail en 2016.



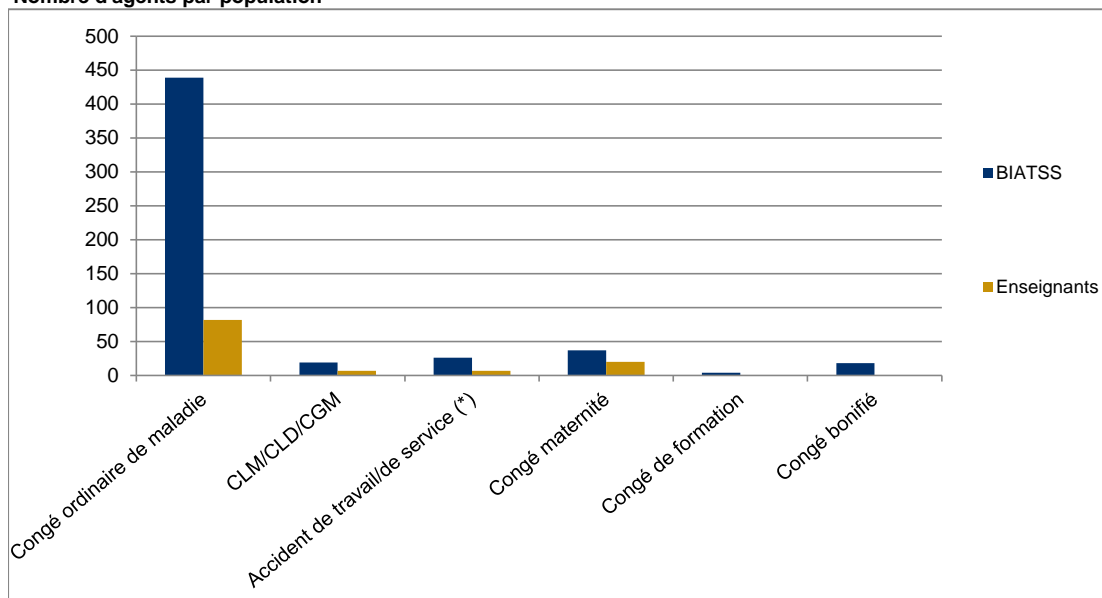
## II) Répartition du nombre d'agents absents par population

Type de congés	BIATSS	Enseignants	Total	Rappel 2015
Congé ordinaire de maladie	439	82	521	415
CLM/CLD/CGM	19	7	26	28
Accident de travail/de service (*)	26	7	33	41
Total	484	96	580	484

(\*) y compris accidents de trajet

Type de congés	BIATSS	Enseignants	Total	Rappel 2015
Congé maternité	37	20	57	30
Congé de formation	4	0	4	1
Congé bonifié	18	0	18	22
Total	59	20	79	53

### Nombre d'agents par population

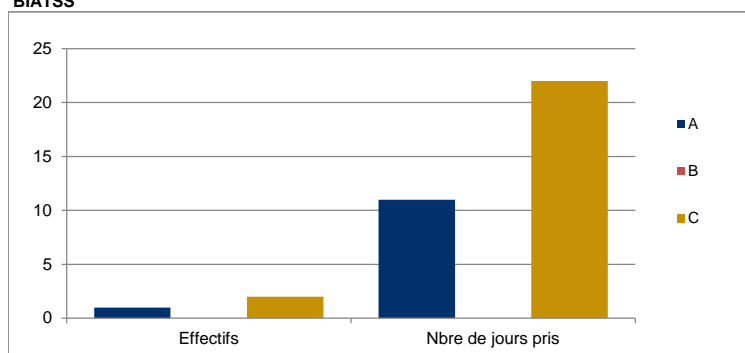


### III) Congé paternité

Population	Effectifs	Nbre de jours pris
<b>Personnels BIATSS</b>	3	33
A	1	11
B	0	0
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 multiples) s'il le souhaite.

#### BIATSS

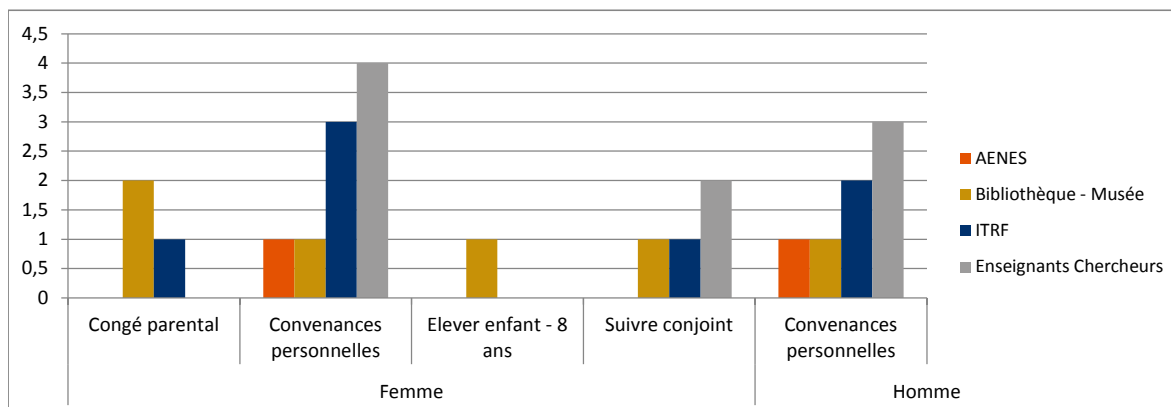


### IV) Congé parental, d'adoption ou disponibilité liée à la famille

POPULATION/Motif	Femme					Homme		Total général
	Congé parental	Convenances personnelles	Elever enfant - 8 ans	Suivre conjoint	Total	Convenances personnelles	Total	
<b>AENES</b>		1	0	0	1	1	1	2
<b>Bibliothèque - Musée</b>	2	1	1	1	5	1	1	6
<b>ITRF</b>	1	3	0	1	5	2	2	7
<b>Enseignants Chercheurs</b>		4	0	2	6	3	3	9
<b>Total général</b>	3	9	1	4	17	7	7	24

En 2016, 24 agents sont en **congé parental** (12,5%) ou **disponibilité liée à la famille** : pour convenances personnelles (66,7%), suivre le conjoint (16,7%) ou élever un enfant de moins de 8 ans (4,2%) .

#### Congé ou disponibilité liés à la famille par population



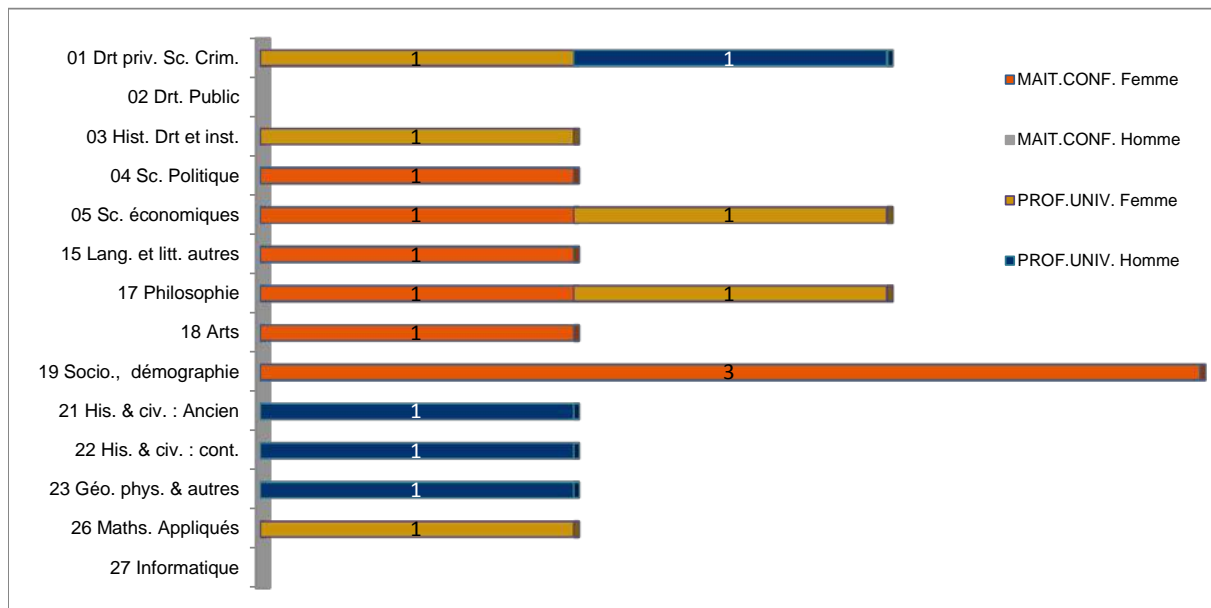
## V) CRCT et délégations

### A - CRCT

**Le congé pour recherche ou conversion thématique (CRCT)** permet de se consacrer uniquement à son activité de recherche, puisque, pour une durée maximale d'un an (un ou deux semestres par an), les enseignants-chercheurs 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.				1	1	2	2	11,8%
02 Drt. Public								0,0%
03 Hist. Drt et inst.				1		1	1	5,9%
04 Sc. Politique	1		1				1	5,9%
05 Sc. économiques	1		1	1		1	2	11,8%
15 Lang. et litt. autres	1		1				1	5,9%
17 Philosophie	1		1	1		1	2	11,8%
18 Arts	1		1				1	5,9%
19 Socio., démographie	3		3				3	18%
21 His. & civ. : Ancien					1	1	1	6%
22 His. & civ. : cont.					1	1	1	5,9%
23 Géo. phys. & autres					1	1	1	5,9%
26 Maths. Appliqués				1		1	1	5,9%
27 Informatique								0,0%
<b>Total général</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>

#### Effectifs CRCT par section CNU



En 2016, 17 demandes de CRCT de 6 à 12 mois ont été accordées.

## B - Délégations

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

Ils restent affectés dans leur établissement et ne peuvent être remplacés par des titulaires.

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

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.

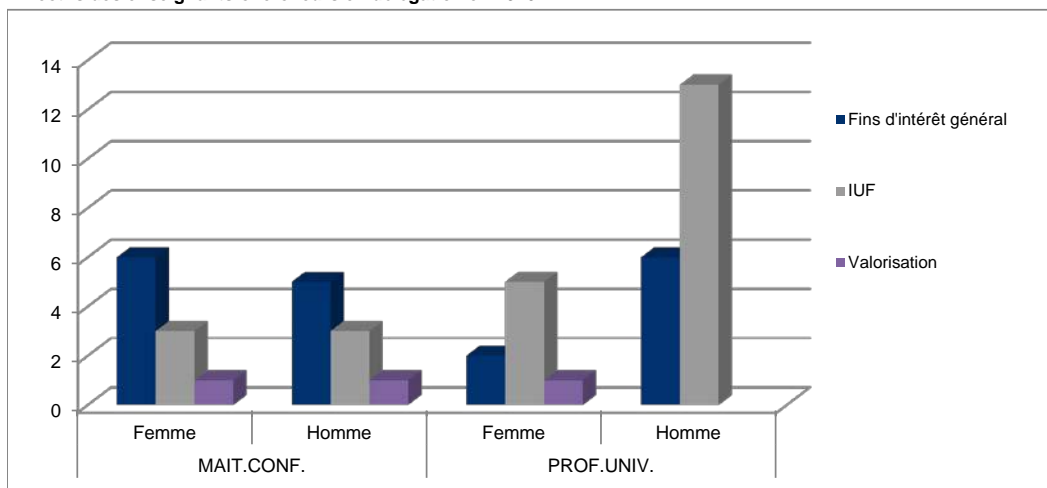
ou être placés en délégation pour **créer une entreprise (valorisation)**, ou encore auprès de **l'Institut Universitaire de France (IUF)**.

Motif délégation (*)	MAIT.CONF.			PROF.UNIV.			Total général	%
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total		
Fins d'intérêt général	6	5	11	2	6	8	19	41,3%
IUF	3	3	6	5	13	18	24	52,2%
Valorisation	1	1	2	1		1	3	6,5%
Total général	10	9	19	8	19	27	46	100%

(\*) Décret n°84-431 du 6 juin 1984

46 enseignants-chercheurs, 19 MCF et 27 PR, sont placés en délégation en 2016.

Effectifs des enseignants-chercheurs en délégation en 2016



## 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 2614 agents, soit **1 médecin pour 3267 agents**.

Sur l'année universitaire 2015/2016, il y a eu 24 **demandes de visites spontanées** (1) **auprès du médecin de prévention** soit 0,9 demande pour 100 agents.

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

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

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

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

Population		Catégorie			Genre	
BIATSS	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 au service : 0**

**Accidents de travail (AT) avec taux de fréquence :**

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

Accident de travail	Contractuel			Fonctionnaire						Total	
	BIATSS		Total	BIATSS			Enseignant				Total
	Femme	Homme		Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total		
SERVICE	2	1	3	5	5	10	1	3	4	14	17
TRAJET	2	2	4	4	5	9	1	2	3	12	16
<b>Total</b>	4	3	7	9	10	19	2	5	7	26	33

(\*) **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 2016 est 33.

**Le taux de fréquence est donc de 7,8 accidents pour 1 million d'heures de travail.**

*(1) issu du rapport du médecin de prévention pour l'année universitaire 2015/2016*



RELATIONS PROFESSIONNELLES  
ET VIE DE L'UNIVERSITÉ



# RELATIONS PROFESSIONNELLES ET VIE DE L'UNIVERSITÉ

## LES INSTANCES DE L'UNIVERSITÉ

### A - Le Conseil d'administration (CA)

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

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

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

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

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

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

### Composition

Depuis la loi relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU), le conseil d'administration est composé de 30 membres dont 22 élus et 8 nommés.

Le Conseil d'Administration s'est réuni 16 fois au cours de l'année 2016.

Les élus comptent :

- 16 Enseignants-Chercheurs et personnels assimilés en exercice dans l'établissement, dont 8 professeurs des universités et assimilés et 8 maîtres de conférences et assimilés,
- 6 étudiants et leurs suppléants,
- 6 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 :

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

Représentation Homme/femme :

	Homme	Femme	TOTAL
<b>Représentants des EC et assimilés</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>16</b>
<b>Représentants des étudiants</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>6</b>
<b>Représentants des personnels BIATSS</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>
<b>Personnalités extérieures</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>8</b>
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>19</b>	<b>36</b>
<b>Répartition (%)</b>	<b>47%</b>	<b>53%</b>	<b>100%</b>

## **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 2016, le CAC s'est réuni 8 fois (1 CAC plénier et 7 CAC restreints), la CR 7 fois et la CFVU 10 fois.

### CFVU Représentation Homme/femme :

	Homme	Femme	TOTAL
<b>Représentants des professeurs et assimilés</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>8</b>
<b>Représentants des autres enseignants</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>8</b>
<b>Représentants des BIATSS</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>
<b>Étudiants</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>16</b>
<b>Personnalités extérieures</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>17</b>	<b>38</b>
<b>Répartition (%)</b>	<b>55%</b>	<b>45%</b>	<b>100%</b>

### CR Représentation Homme/femme :

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

### **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
<b>Représentants de l'administration</b>	<b>2</b>		<b>2</b>
<b>Représentants des personnels</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>20</b>
<b>Titulaires</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>10</b>
<b>Suppléants</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>10</b>
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>22</b>
<b>Répartition (%)</b>	<b>45%</b>	<b>55%</b>	<b>100%</b>

En 2016 , le CT s'est réuni 8 fois.

Séances	Ordres du jour
08/01/2016	<ul style="list-style-type: none"><li>• Bilan social 2014</li><li>• Campagne d'emplois BIATSS 2016 : concours Sauvadet et création d'emplois « Fioraso »</li></ul>
05/02/2016	<ul style="list-style-type: none"><li>• Approbation de la convention d'occupation des bâtiments en partenariat public-privé du Campus Condorcet</li></ul>
12/02/2016	<ul style="list-style-type: none"><li>• Examen du projet de règlement intérieur et des modifications du statut de l'université</li></ul>
18/03/2016	<ul style="list-style-type: none"><li>• Calendrier universitaire 2016/2017</li><li>• Nouvelle réglementation sur l'attribution des logements de fonction</li><li>• Modification du statut du département des langues</li><li>• Charte des retraités</li></ul>
17/06/2016	<ul style="list-style-type: none"><li>• Schéma d'organisation du FCPS pour la rentrée 2016</li></ul>
21/10/2016	<ul style="list-style-type: none"><li>• Politique indemnitaire des BIATSS</li><li>• Réactualisation de la NBI</li></ul>
18/11/2016	<ul style="list-style-type: none"><li>• Bilan social 2015</li></ul>
09/12/2016	<ul style="list-style-type: none"><li>• Campagne d'emploi 2017 des BIATSS et des enseignants</li></ul>

## **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
<b>Représentants de l'administration</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>
<b>Représentants des personnels</b>	<b>10</b>	<b>26</b>	<b>36</b>
<b>Titulaires</b>	<b>3</b>	<b>15</b>	<b>18</b>
<b>Suppléants</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>18</b>
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>30</b>	<b>42</b>
<b>Répartition (%)</b>	<b>28,6%</b>	<b>71,4%</b>	<b>100%</b>

La CPE s'est réunie 9 fois en 2016 : 4 fois en CPE restreinte aux personnels AENES, 3 fois en CPE restreinte aux personnels ITRF, 2 fois en CPE restreinte aux personnels de Bibliothèque.

### **CPE restreinte aux personnels AENES**

Séances	Ordres du jour
15/02/2016	<ul style="list-style-type: none"><li>• Campagne d'emplois : propositions d'ouvertures de postes aux concours 2016</li><li>• Mouvement inter-académique</li></ul>
01/04/2016	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tableaux d'avancement des catégories A, B et C</li><li>• Listes d'aptitude</li><li>• Mouvement du personnel</li></ul>
09/05/2016	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mouvement intra-académique</li><li>• Titularisations</li><li>• Demandes de détachement</li></ul>
08/11/2016	<ul style="list-style-type: none"><li>• Régularisation mouvement du personnel</li></ul>

### CPE restreinte aux personnels ITRF

Séances	Ordres du jour
11/02/2016	<ul style="list-style-type: none"><li>Listes d'aptitude</li><li>Mouvement du personnel</li><li>Ouverture concours 2016</li></ul>
27/05/2016	<ul style="list-style-type: none"><li>Tableaux d'avancement catégories A, B et C</li><li>Mouvement du personnel</li><li>Titularisations</li></ul>
05/12/2016	<ul style="list-style-type: none"><li>Régularisation mouvement du personnel</li></ul>

### CPE restreinte aux personnels de Bibliothèque

Séances	Ordres du jour
25/03/2016	<ul style="list-style-type: none"><li>Listes d'aptitude</li><li>Nomination dans le corps des conservateurs généraux</li><li>Mouvement du personnel</li></ul>
22/09/2016	<ul style="list-style-type: none"><li>Tableaux d'avancement catégories A, B et C</li></ul>

## **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
<b>Représentants de l'administration</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>7</b>
<b>Représentants des personnels</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>14</b>
Titulaires	4	3	7
Suppléants	2	5	7
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>21</b>
<b>Répartition (%)</b>	<b>29%</b>	<b>71%</b>	<b>100%</b>

Aucune séance ne s'est réunie en 2016.

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

Le CHSCT s'est réuni 3 fois au cours de l'année 2016.

Séances	Ordres du jour
16/03/2016	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adoption des PV du CHSCT du 10/07/2015 et 23/09/2015</li> <li>• Présentation du bilan du programme de prévention 2015 et du programme de prévention 2016</li> <li>• Présentation du projet de plan particulier de mise en sûreté</li> <li>• Présentation du rapport de visite du local DSIUN – centre Panthéon par les membres du CHSCT</li> <li>• Présentation du rapport d'activité de 2015 de la médecine de de prévention</li> <li>• Bilan du service social des personnels 2015</li> <li>• Bilan d'activité 2015 du dispositif « accueil psychologique des personnels de l'université »</li> <li>• Projet programme de formation sur la prévention des risques psychosociaux</li> <li>• Présentation des orientations stratégiques 2015/2016 en matière de politique de prévention des risques professionnels du ministère chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche</li> <li>• Note de signalement en cas de risque psychosocial -SHACS</li> <li>• Suivi des fiches du registre santé, sécurité au travail</li> <li>• Questions diverses</li> </ul>
13/07/2016	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adoption du PV du CHSCT du 16/03/2016</li> <li>• Point sur les travaux pour la période juillet/août 2016</li> <li>• Présentation des indicateurs RH sur les conditions de travail – SHACS/Service Pilotage</li> <li>• Suivi des fiches du registre santé, sécurité au travail</li> <li>• Questions diverses</li> </ul>
24/11/2016	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adoption du PV du CHSCT du 16/03/2016 et du 13/07/2016</li> <li>• Point sur la situation des personnels FCPS du centre BROCA</li> <li>• Suivi du plan d'actions suite à la visite des locaux de la DSIUN du centre Panthéon par les membres du CHSCT</li> <li>• Présentation planning prévisionnel des visites de site/service/composante par les membres du CHSCT</li> <li>• Présentation du rapport d'activité de 2015/2016 de la médecine de prévention</li> <li>• Bilan des travaux sur l'accessibilité handicap réalisés en 2016</li> <li>• Suivi des fiches du registre santé, sécurité au travail</li> <li>• Questions diverses</li> </ul>

En 2016, le coût de la formation des membres du CHSCT (1 jour) par l'organisme CERFOS s'élève à 624 € TTC.

## **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 inévitables.

**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 2016, 19 requêtes contentieuses ont été déposées devant le tribunal administratif dont 4 concernant du personnel. Aucune procédure disciplinaire n'a été engagée à l'encontre d'enseignants sur l'année universitaire 2016.

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

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		1						
	C		1						
40 à 44 ans	A					1			
	B		1						
	C		1						
45 à 49 ans	A								
	B								
	C	1	3						
50 à 59 ans	A		1						
	B	1							
	C		1						
60 à 64 ans	A								
	B								
	C	1							
Total		3	9			1			
Montant total en €		1320				110			

Au total 13 prestations Asiu Etudes, pour un montant de 1 430€, ont été versées aux personnels de l'UP1 en 2016.

#### 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	1						
	C		1						
35 à 39 ans	A								
	B		1						
	C		3						
40 à 44 ans	A	1							
	B								
	C		2						
45 à 49 ans	A								
	B	1	1						
	C	3	7						
50 à 59 ans	A		1						
	B	1							
	C		7						
60 à 64 ans	A								
	B								
	C	2							
Total		9	24						
Montant total en €		8500							

Au total 33 prestations Asiu Vacances, pour un montant de 8 500€, ont été versées aux personnels de l'UP1 en 2016.

**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				
30 à 31 ans	A	1	1		
	B				
	C		1		
Total		1	3		
Montant total en €		400			

Au total 4 prestations Asiu Aide aux loisirs, pour un montant de 400€, ont été versées aux personnels fonctionnaires de l'UP1 en 2016.

**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				1				
	B		1						
	C				1				
25 à 29 ans	A						1	1	
	B		1						
	C	1	2	1					
30 à 34 ans	A								
	B		1						
	C	1	2						
35 à 39 ans	A								
	B		1						
	C				3				
40 à 44 ans	A								
	B								
	C	1	1						
45 à 49 ans	A								
	B								
	C		2						
50 à 59 ans	A								
	B								
	C	1	1						
60 à 64 ans	A								
	B								
	C		1						
Total		4	13	1	5			1	1
Montant total en €		7308		6699				1218	

Au total 25 prestations Asiu Aide au logement locatif, pour un montant de 15 225€, ont été versées aux personnels de l'UP1 en 2016.

**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		3						
40 à 44 ans	A				1	1			1
	B				6				
	C				4				
45 à 49 ans	A								
	B			1					
	C	3	8		1				
50 à 59 ans	A								
	B								
	C		10						
Total		3	21	1	12	1			1
Montant total en €		<b>3970,88</b>		<b>886,72</b>		<b>128,1</b>		<b>58,32</b>	

Au total 39 prestations PIM Loisirs des enfants..., pour un montant de 5 044,02€, ont été versées aux personnels de l'UP1 en 2016.

**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						
40 à 44 ans	A								
	B		1						
	C								
45 à 49 ans	A					2	1		
	B		1						
	C			1					
50 à 59 ans	A								
	B								
	C		3						
60 à 64 ans	A								
	B								
	C	1							
Total		1	6	1		2	1		
Montant total en €		<b>11648,08</b>		<b>1906,68</b>		<b>2712,42</b>			

Au total 11 prestations PIM Aide enfants handicapés, pour un montant de 16 267,18€, ont été versées aux personnels de l'UP1 en 2016.

**46 862,30€ d'aides diverses ont été versées en 2016 aux personnels fonctionnaires et contractuels de Paris 1.**

### Dépense globale de restauration pour l'année 2016

#### Dépenses restaurants administratifs :

Elior Tour Olympie	85 152,09 €
Elior INHA	9 179,06 €
ASPP	11 077,52 €
CROUS	42 765,76 €
EHESS Le France	1 701,60 €
Fondation Daguesseau Cevennes	1 871,10 €
<b>TOTAL</b>	<b>151 747,13 €</b>

#### Dépenses prestations compensatoire de restauration

centre cassin	1 575,95 €
centre pantheon	5 671,06 €
centre saint Charles	3 044,41 €
centre sorbonne	1 363,38 €
ecole de droit de la Sorbonne (exceptionnel)	2 608,97 €
IEDES	14 646,29 €
IREST	6 327,86 €
ISST	8 132,61 €
PMF PC SECU	7 281,53 €
PMF SECURITE INCENDIE	12 715,32 €
UFR 04	32 280,34 €
<b>TOTAL</b>	<b>95 647,72 €</b>

**TOTAL RESTAURATION :** **247 394,85 €**

#### Autres prestations sociales

Prestations	Nombre de participants/bénéficiaires	Montant
Cartes CEZAM	216 agents	1 447,20 €
Chéquiers Noël	521 (850 chéquiers)	25 518,00 €
Cartes musées	149 agents	1 695,00 €
ASCRAP	10 agents	4 200,00 €
VPT	10 agents	76,00 €
Commission d'Action Sociale (CAS)	36 agents	26288,49 € dont 3700 € de prêt
<b>Total</b>	<b>942 agents</b>	<b>59 224,69 €</b>

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	990,70 €
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>1 490,70 €</b>

Evènementiel	Nombre de participants/bénéficiaires	Montant
Rentrée/accueil des nouveaux agents	138 agents	508,53 €
Visite Sorbonne rentrée	0 (visite annulée pour cause de tournage)	
Spectacle de Noël	750 places (520 agents)	15 000,00 €
<b>Total</b>	<b>888 agents</b>	<b>15 508,53 €</b>

### B - Activités sportives

Sport	Nombre de participants	Montant
Fête du sport	84 agents	4 716,00 €
Badminton	27 agents	0,00 €
Gymnastique	25 agents	1 650,00 €
Natation	20 agents	2 058,82 €
Musculation	33 agents	1 089,00 €
Shiatsu	72 agents	3 267,00 €
Redevance salle SCU Sarailh		5 073,50 €
<b>Total</b>	<b>261 agents</b>	<b>17 854,32 €</b>

**BILAN SOCIAL 2016**

*Mobiliser tous les acteurs de l'université*

---

# **GLOSSAIRE**

## ACCIDENT DE SERVICE

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

## ACCIDENT DE TRAVAIL

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

## AGE MEDIAN

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

## AGE MOYEN

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

## AGENT

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

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

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

## ASSOCIE

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

## ATER (ATTACHÉ TEMPORAIRE D'ENSEIGNEMENT ET DE RECHERCHE)

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

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

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

## AVANCEMENT

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

## BIATSS

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

Recherche et Formation

Administratifs, Techniques, Sociaux et de Santé

Bibliothèque -Musée

## LA COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE NATIONALE (CAPN)

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

## LA COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE ACADEMIQUE (CAPA)

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

## CATÉGORIE FONCTION PUBLIQUE

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

## COMMISSION PARITAIRE D'ETABLISSEMENT (CPE)

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

## COMITÉ TECHNIQUE (CT)

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

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

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

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

## CONCOURS

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

## CONGÉ DE GRAVE MALADIE

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

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

## CONGÉ DE LONGUE DURÉE

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

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



# GLOSSAIRE

## CONGÉ DE LONGUE MALADIE

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

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

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

## CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE (FONCTIONNAIRE)

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

## CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE (CONTRACTUEL)

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

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

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

## CONGÉ PARENTAL

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

## CONGÉ POUR RECHERCHE OU CONVERSION THÉMATIQUE (CRCT)

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

## CONSEIL NATIONAL DES UNIVERSITÉS (CNU)

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

## CONTRACTUEL

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

## CORPS

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

## DÉLÉGATION

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

## DÉTACHEMENT

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

## DISPONIBILITÉ

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

## ÉCHELON

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

## ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN TRAVAILLES (ETPT)

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

A titre d'exemple :

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

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

## FONCTIONNAIRE

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

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

## QUOTITÉ DE TEMPS PARTIEL

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

## RCE

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

## SECTION CNU

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

## STATUT

Règles régissant un corps ou un ensemble de corps.

## STRUCTURES

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

## TABLEAU D'AVANCEMENT

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

## TEMPS PARTIEL

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

## TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE

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

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

## TEMPS PLEIN

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

## TITULAIRE

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

## VACATAIRE

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

## Contacts

Service d'aide au pilotage des ressources humaines

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

12, place du Panthéon  
75005 Paris

