

Numéro	CSA/2026-06-23/04
Date de mise en ligne sur intranet (interne)	25/06/2026
Date de mise en ligne sur internet (externe)	25/06/2026
Date de transmission au Recteur	25/06/2026

Comité social d'administration de l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne

Délibération du 23 juin 2026 portant avis sur le rapport social unique 2024

Le COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION de l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne,

Vu le code de l'éducation, et notamment son article L. 712-2 ;
Vu le code général de la fonction publique, et notamment son article R. 253-3 ;
Vu le décret n° 2024-1038 du 6 novembre 2024 relatif aux dispositions réglementaires des livres Ier et II du code général de la fonction publique ;
Vu le code général de la fonction publique, et notamment son chapitre 1er ;
Vu l'arrêté du 27 mai 2022 instituant un comité social d'administration au ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche et des comités sociaux d'administration d'établissement pour les établissements publics administratifs ;
Vu les statuts de l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne ;
Vu le règlement intérieur de l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne ;
Vu le règlement intérieur du comité social d'administration et de sa formation spécialisée de l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne ;
Vu la délibération n° CA/2025-04-24/01 du conseil d'administration du 24 avril 2025 portant résultat de l'élection de Madame Christine NEAU-LEDUC en qualité de Présidente de l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne.

Après en avoir délibéré,

ÉMET UN AVIS FAVORABLE sur le rapport social unique 2024 ci-après annexé.

Délibération CSA/2026-06-23/04	
Nombre de membres en exercice (pour rappel)	10
Nombre de membres présents ou représentés	9
Nombre de refus de prendre part au vote	0
Nombre de pour	8
Nombre de contre	0
Nombre d'abstentions	1

Paris, le 25 juin 2026

La Présidente de l'université
Paris 1 Panthéon-Sorbonne

Christine NEAU-LEDUC

Modalités de recours : Conformément à l'article R. 421-1 du code de justice administrative, la présente délibération peut faire l'objet d'un recours dans un délai de deux mois à compter de sa publication ou, lorsqu'elle y donne lieu, de sa transmission au Recteur d'académie.



PANTHÉON SORBONNE
UNIVERSITÉ PARIS 1



Rapport social unique 2024

INTRODUCTION

Le présent document constitue le **Rapport social unique (RSU) de l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne pour l'année 2024**.

Conformément à l'article L231-1 du code général de la fonction publique, le rapport social unique rassemble « les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion (...) déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque administration, collectivité territoriale et établissement public ».

❖ **Périmètre du Rapport social unique et périodicité arrêtée**

Le rapport social unique regroupe les principales données relatives aux ressources humaines, notamment en matière de :

- Gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences ;
- Parcours professionnels ;
- Recrutements ;
- Formation ;
- Avancements et promotion interne ;
- Mobilité ;
- Rémunération ;
- Santé et sécurité au travail ;
- Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Diversité et lutte contre les discriminations ;
- Handicap ;
- Amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail¹.

Il est établi chaque année au titre de l'année civile écoulée².

Il **présente l'état de la situation comparée des femmes et des hommes**.

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

Les données observées à une date fixe correspondent au 31 décembre de l'année considérée. Leur fiabilité dépend des informations saisies dans le Système d'Information des Ressources Humaines (SIHAM) de l'université au moment de l'extraction. Les données financières, quant à elles, portent sur l'année civile considérée ainsi que les congés.

¹ Code général de la fonction publique, article R231-1

² Code général de la fonction publique, article R231-4

Le rapport social unique est présenté aux comités sociaux et est rendu public³, « dans un délai de soixante jours suivant sa présentation au comité social et au plus tard avant la fin de la période annuelle suivant celle à laquelle il se rapporte », par l'autorité compétente sur son site internet ou, à défaut, par tout autre moyen permettant d'en assurer la diffusion⁴.

❖ Sources des données

Les indicateurs relatifs aux effectifs et à la masse salariale ont été élaborés et analysés par le service de pilotage des ressources humaines (SPRH) de la direction des ressources humaines, à partir des données issues du système d'information des ressources humaines de l'université.

Les données relatives aux thèmes susmentionnés ont été produites par les services de la Direction des ressources humaines pour les domaines relevant de leur périmètre, ainsi que par l'ensemble des directions et services de l'université pour les champs relevant de leur compétence.

Les directions et services ayant contribué à la mise à jour des informations du rapport social unique (RSU) sont les suivants :

- Service de gestion des personnels BIATPSS – Direction des ressources humaines ;
- Service de gestion des personnels enseignants et enseignants-chercheurs – Direction des ressources humaines ;
- Service qualité de vie au travail – Direction des ressources humaines ;
- Direction des ressources humaines ;
- Direction des affaires juridiques et institutionnelles (DAJI) ;
- Direction de la prévention, de la sécurité incendie et de l'environnement (DPSIE) ;
- Direction générale des services (DGS) ;

Les sources des données présentées sont précisées au début de chaque partie et sous-partie. **Lorsque certaines données transmises par les services ne peuvent être observées que sur une période donnée, cette précision est indiquée.**

❖ Typologie des personnels analysés

Les personnels enseignants, dont les missions principales sont l'enseignement et/ou la recherche se répartissent en plusieurs catégories :

³ Code général de la fonction publique, article L231-1-3

⁴ Code général de la fonction publique, article R231-8

- **Enseignants-chercheurs** : professeurs des universités (PR) et maîtres de conférences (MCF).
- **Enseignants du second degré affectés dans l'enseignement supérieur** : professeurs agrégés (PRAG), professeurs certifiés (PRCE), professeurs de lycée professionnel (PLP) et professeurs d'éducation physique et sportive (PEPS).
- **Enseignants et chercheurs contractuels** : professeurs associés (PAST), maîtres de conférences associés (MAST), attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER), maîtres de langues, doctorants contractuels, enseignants contractuels du second degré, chercheurs contractuels et chaires de professeur junior.

Les personnels BIATPSS (Personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, pédagogiques, sociaux et de santé)

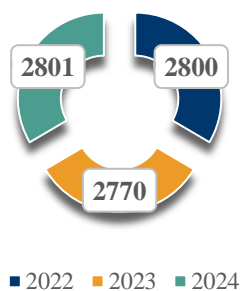
Cette population regroupe des personnels exerçant des fonctions dites « support », couvrant les activités administratives, techniques, d'appui à la formation et à la recherche, ainsi que les fonctions sociales et de santé, documentaires et liées aux métiers d'art. Elle comprend notamment :

- **La filière AENES** : directeur général des services, agent comptable, administrateurs de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (ADMENESR), attachés d'administration de l'État (AAE), secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (SAENES), adjoints administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (ADJENES).
- **La filière ITRF** : ingénieurs de recherche (IGR), ingénieurs d'études (IGE), assistants ingénieurs (ASI), techniciens de recherche et de formation (TECH), adjoints techniques (AT).
- **La filière des bibliothèques et des musées** : conservateurs généraux, conservateurs, bibliothécaires, bibliothécaires adjoints spécialisés, magasiniers, ainsi que les corps des métiers d'art (chefs de travaux d'art, techniciens d'art).
- **Les personnels contractuels administratifs**, recrutés en CDD ou en CDI, relevant des catégories A, B et C.

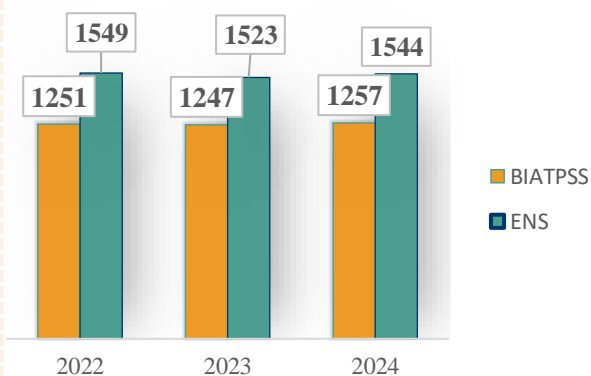
Chiffres clefs

Evolution des effectifs globaux

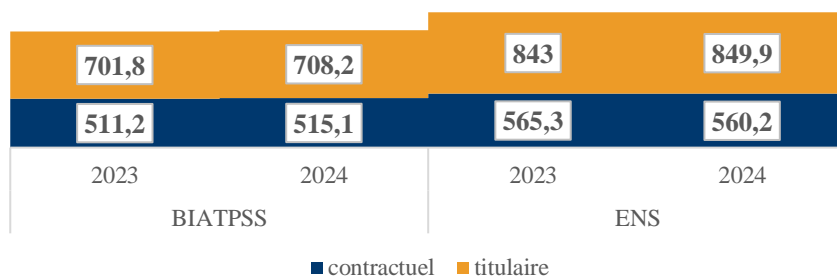
Comparaison des effectifs dans leur globalité, au 31 décembre 2022, 2023 et 2024



Evolution des effectifs physiques entre 2022, 2023, 2024

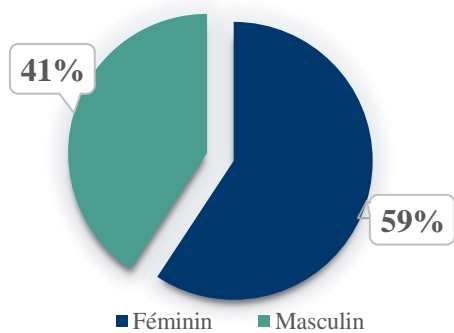


Répartition des ETP par population entre 2023 et 2024

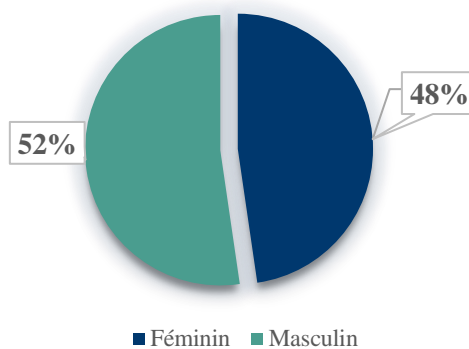


Répartition du personnel par genre

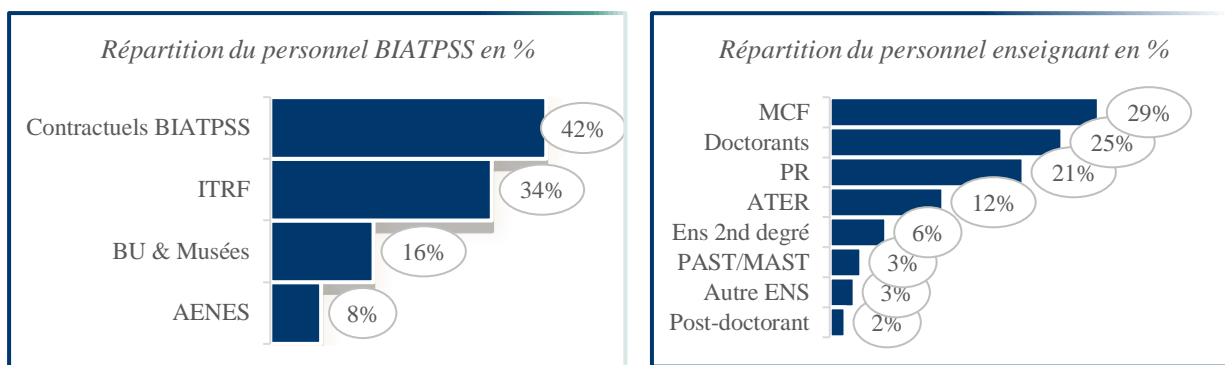
% de féminisation du personnel BIATPSS



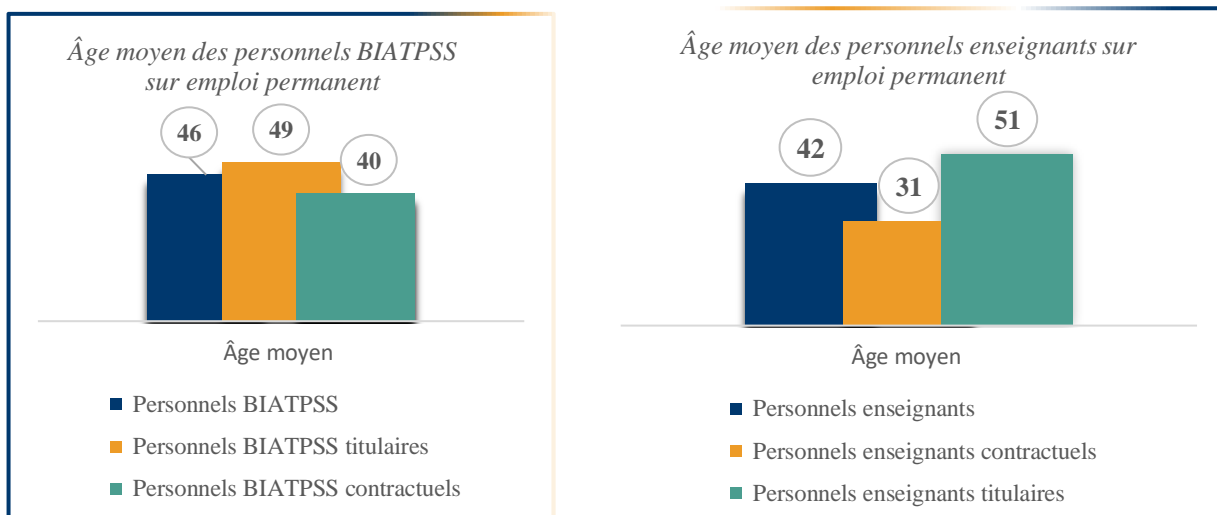
% de féminisation du personnel enseignant



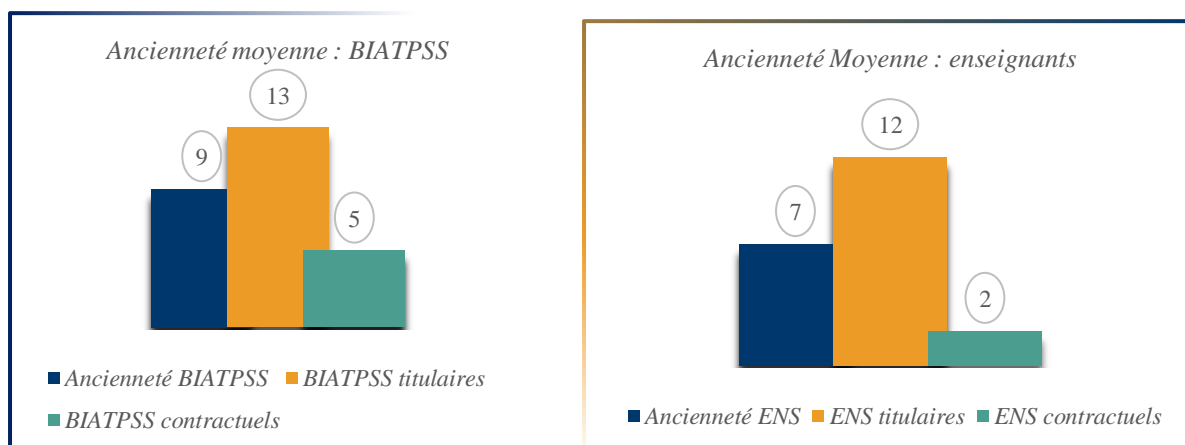
Répartition des effectifs BIATPSS et enseignants par filière et par corps/contrats



Age moyen des personnels



Ancienneté moyenne



Répartition de la Masse salariale par population (1)

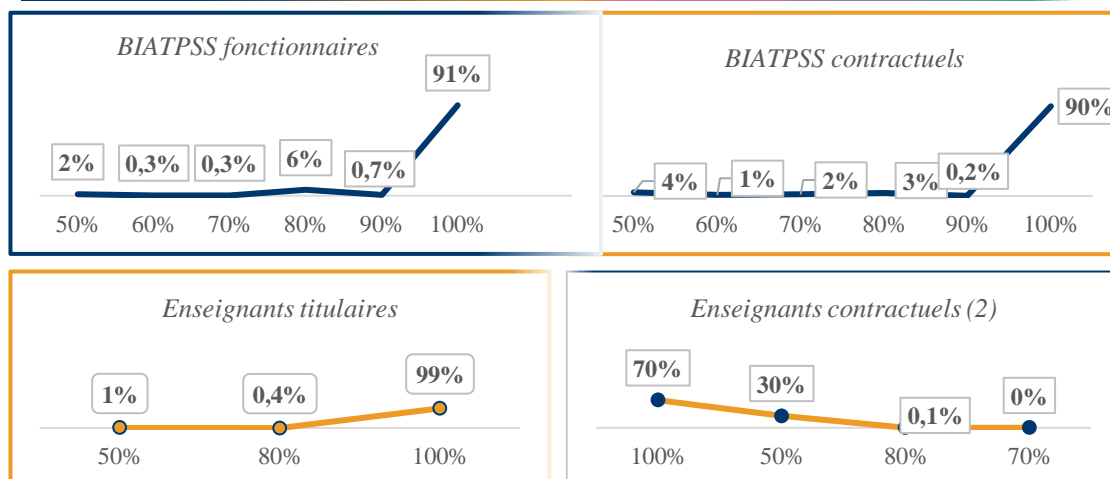
Population	2024	2023	2022
Enseignants	127 653 148 €	123 148 577 €	115 765 626 €
BIATPSS	72 013 653 €	69 264 651 €	66 069 964 €
Vacataires	11 065 654 €	9 175 110 €	9 930 573 €
TOTAL	210 732 456 €	201 588 338 €	191 766 163 €

Répartition de la masse salariale en %

BIATPSS	%
ITRF	39%
BIATPSS Contractuels	34%
Bibliothèque- musées	18%
AENES	9%
Sociaux et de santé	0,1%
Total	100%

Enseignants-chercheurs et enseignants	%
EC	73%
2nd Degré	20%
Contractuels	7%
Total	100%

Répartition des agents par population et par modalités de travail



(1) La masse salariale comprend tous les éléments de rémunération : Les rémunérations principales, les prestations sociales, les cotisations patronales et les rémunérations accessoires.

(2) ces effectifs sont composés essentiellement d'agents sur contrat à temps partiel statutaire comme les ATER, PAST/MAST.

12% des agents de l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne exercent leur fonction à temps partiel, 14% pour la population enseignante et 9% pour celle des BIATPSS.

Table des matières

INTRODUCTION.....	2
I. Evolution des effectifs au 31 décembre 2024	12
A. Synthèse	12
1. Effectifs physiques et Équivalents Temps Plein (ETP) des personnels au 31 décembre 2024 12	
2. Bénéficiaires de l’Obligation d’Emploi (BOE)	13
3. Effectifs des agents fonctionnaires de Paris 1 Panthéon-Sorbonne dans une position autre que celle d'activité au 31 décembre 2024	15
4. Synthèse des agents fonctionnaires au 31 Décembre 2024 toute position confondue	16
B. Effectifs BIATPSS au 31 Décembre 2024	17
1. Effectifs physiques et ETP des fonctionnaires BIATPSS au 31 décembre 2024	18
2. Effectifs physiques et ETP des contractuels BIATPSS au 31 décembre 2024.....	20
3. Répartition des agents BIATPSS contractuels par type de rémunération (INM/Forfait)	21
4. Agents logés par NA (Nécessité Absolue de Service).....	22
C. Effectifs enseignants titulaires et contractuels	23
1. Synthèse.....	23
2. Effectifs et ETP enseignants fonctionnaires	23
3. Effectifs et ETP enseignants contractuels.....	25
D. Age et ancienneté des personnels de l’université Paris 1 Panthéon-Sorbonne	26
1. Synthèse : ancienneté des personnels de l’université.....	26
2. Synthèse : âge des personnels de l’université Paris 1 Panthéon-sorbonne	27
3. Personnels BIATPSS	28
4. Personnels enseignants.....	35
5. Lieux de résidence des personnels au 31 décembre 2024	40
II. REPARTITION DES EFFECTIFS DANS LES STRUCTURES	42
A. Synthèse.....	42
B. Répartition des effectifs BIATPSS par structures.....	44
C. Répartition des effectifs enseignants par structure	46
D. Répartition des personnels hébergés	50
E. Personnels émérites.....	51
III. EMPLOI.....	52
A. Notions de base sur les emplois et les effectifs	52
B. Rappel du plafond ministériel d’emplois (Exécution 2024)	53

C.	Occupation et vacances de postes.....	54
IV.	Carrières et rémunérations	56
A.	LES ARRIVEES ET LES DÉPARTS	56
1.	Synthèse.....	56
2.	Arrivées et départs des personnels BIATPSS.....	57
3.	Synthèse : personnels enseignants-chercheurs et enseignants.....	60
4.	Nombre de CDD transformés en CDI en 2024.....	62
B.	ÉVOLUTION DE CARRIÈRE AU SEIN DE L'ÉTABLISSEMENT (*).....	63
1.	Promotion des personnels BIATPSS.....	63
2.	Promotions des enseignants chercheurs	68
C.	Formation	72
1.	Répartition des agents formés.....	72
2.	Axes de formation (*)	74
	<i>(*) Données uniquement disponibles pour les agents BIATPSS</i>	<i>74</i>
3.	Dépenses de formation et rémunération des agents durant leur formation	75
4.	Nombre de jours de formation.....	76
5.	Répartition des stagiaires en formation par types de formation (*).....	76
	<i>(*) Données uniquement disponibles pour les agents BIATPSS</i>	<i>76</i>
6.	Nombre de demandes de congés de formation.....	77
7.	La politique de formation via le Compte personnel de formation (CPF).....	78
D.	Accompagnement des agents dans leur carrière.....	80
1.	Nombre de professionnels exerçant des fonctions spécialisées de conseil en mobilité- carrière	80
2.	Accompagnement des agents BIATPSS.....	80
3.	Accompagnement des personnels enseignants	82
V.	RÉMUNÉRATIONS ET MASSE SALARIALE	83
A.	Les rémunérations.....	83
1.	Synthèse.....	83
2.	Personnels BIATPSS.....	85
3.	Personnels enseignants	86
4.	Rémunérations nettes par décile des personnels en 2024	88
5.	Part des primes et indemnités des personnels fonctionnaires dans la rémunération globale en % (*).....	89
6.	Heures complémentaires et vacances d'enseignement 2024.....	90

B.	La Masse salariale.....	94
1.	Masse salariale globale.....	94
2.	Répartition de la masse salariale par type de population	94
3.	Répartition de la masse salariale 2024 en € par population, filière, corps	95
C.	Analyse des écarts de rémunération entre les femmes et hommes sur la base de l’outil DGAFP de calcul de l’index de l’égalité professionnelle	98
1.	Indicateurs DGAFP : agents titulaires (2024)	98
2.	Indicateurs DGAFP : agents contractuels (2024)	99
3.	Masse salariale brute annuelle cumulée des dix rémunérations les plus élevées en 2024	100
4.	Résultats de l’index de l’égalité professionnelle pour l’année 2024	100
VI.	CONDITIONS DE TRAVAIL.....	101
A.	Télétravail.....	101
1.	Les principes du télétravail à Paris 1.....	101
2.	Répartition des agents en télétravail au 31/12/2024 par catégories hiérarchiques et genre.....	101
3.	Répartition des agents en télétravail par structures et lieu de résidence	102
B.	Organisation du temps de travail	103
1.	Personnels BIATPSS : répartition des agents par modalités de service, catégories hiérarchiques, tranches d’âges et genre	103
2.	Personnels enseignants-chercheurs et enseignants : répartition des agents par modalités de service, tranches d’âges, corps et types de contrat et genre	104
C.	CONGÉS ET ABSENCES AU TRAVAIL.....	105
1.	Répartition du nombre de jours de congé par population en 2024	105
2.	Répartition du nombre d’agents absents par population.....	105
3.	Congé paternité	106
4.	Congé parental, d’adoption ou disponibilité liée à la famille	106
5.	CRCT et délégations	107
6.	Compte épargne-temps (CET).....	109
VII.	SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL.....	111
1.	Accidents de service et maladies professionnelles	111
2.	Dispositifs de signalement.....	112
3.	Protection fonctionnelle	112
4.	Accidents graves.....	113

5.	Commissions médicales	114
6.	Médecine du travail.....	115
VIII.	PREVENTION	116
A.	Acteurs de la prévention.....	116
B.	Instances de prévention	118
C.	Actions de prévention	122
IX.	DIALOGUE SOCIAL ET RELATIONS PROFESSIONNELLES.....	124
A.	Composition, attributions et réunions des instances de dialogue social	124
1.	Le conseil d'administration	124
2.	Le conseil académique	126
3.	Le comité social d'administration et la formation spécialisée	127
4.	La commission Paritaire d'Établissement (CPE).....	129
5.	La Commission Consultative Paritaire compétente à l'égard des agents contractuels 132	
6.	Nombre de réunions des instances au cours de l'année	133
B.	Grève.....	138
C.	Sanctions et disciplines	139
1.	Faute inexcusable de l'employeur	139
2.	Sanctions disciplinaires	139
X.	ACTION SOCIALE ET ACTIVITÉS CULTURELLES ET SPORTIVES.....	140
A.	L'ACTION SOCIALE EN 2024.....	140
1.	ASIU	140
2.	PIM (Prestations interministérielles d'action sociale)	141
3.	Aides sociales exceptionnelles	142
4.	Programme « Je pars, tu pars, il part ».....	142
5.	Restauration Paniers-repas	142
6.	Dépenses globales de restauration pour l'année 2024	143
B.	ACTIVITÉS CULTURELLES ET SPORTIVES.....	144
1.	Activités culturelles, expressions artistiques et évènementiel.....	144
2.	Activités sportives.....	144
	GLOSSAIRE.....	145

I. Evolution des effectifs au 31 décembre 2024

Source : BO/SIHAM.

A. Synthèse

1. Effectifs physiques et Équivalents Temps Plein (ETP) des personnels au 31 décembre 2024

<i>Pop.</i>	Fonctionnaires (1)						Contractuels (2)						Total	
	<i>F</i>		<i>H</i>		<i>Total effectif</i>	<i>Total ETP</i>	<i>F</i>		<i>H</i>		<i>Total effectif</i>	<i>Total ETP</i>	<i>Total effectif 2024</i>	<i>Total ETP</i>
	<i>Effectif</i>	<i>ETP</i>	<i>Effectif</i>	<i>ETP</i>			<i>Effectif</i>	<i>ETP</i>	<i>Effectif</i>	<i>ETP</i>				
BIATPSS	403	391,5	321	316,7	724	708,2	342	331,3	191	184	533	515,1	1257	1223,3
Ens.	405	401,6	450	448,3	855	849,9	335	292,0	354	293	689	584,5	1544	1434,4
Total	808	793,1	771	765,0	1579	1558	677	623,3	545	476	1222	1099,6	2801	2657,7

Les effectifs présentés dans cette section sont les agents en position d'activité au sein de l'université au 31 décembre 2024. Les personnels en position de mise à disposition, détachement, disponibilité, congé parental, et hors cadre sont présentés dans le (3) de cette première partie.

**Variation : Le taux de variation est calculé en rapportant l'écart entre deux périodes à la valeur de l'année de référence.*

2024 Eff.			Variation*		
(1)	(2)	<i>Total</i>	(1)	(2)	<i>(Total)</i>
716	531	1247	1,12%	0,38%	1,49%
856	667	1523	-0,12%	3,30%	3,18%
1572	1198	2770	0,45%	2,00%	2,45%

2. Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE)

Source : Service qualité de vie au travail (QVT) de la Direction des ressources humaines.

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont énumérés à l'article L. 5212-13 du Code du travail. Il s'agit :

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

Au 31 décembre 2024, l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne compte 110 bénéficiaires de l'obligation d'emploi parmi les personnels BIATPSS et enseignants, fonctionnaires ou contractuels (105 en 2022).

Exercice	31/12 2019	31/12 2020	31/12 2021	31/12 2022	31/12 2023	31/12 2024
Taux emploi direct	2,82%	3,12%	3,11%	2,88%	3,88%	3,93%

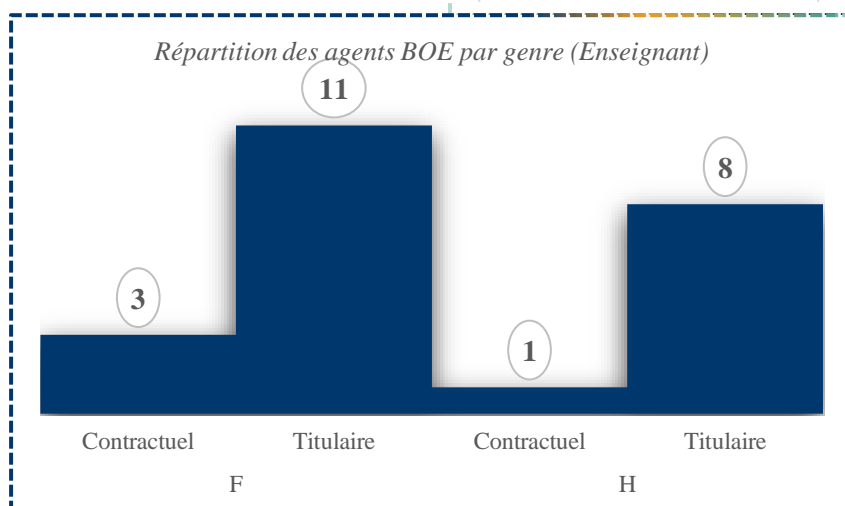
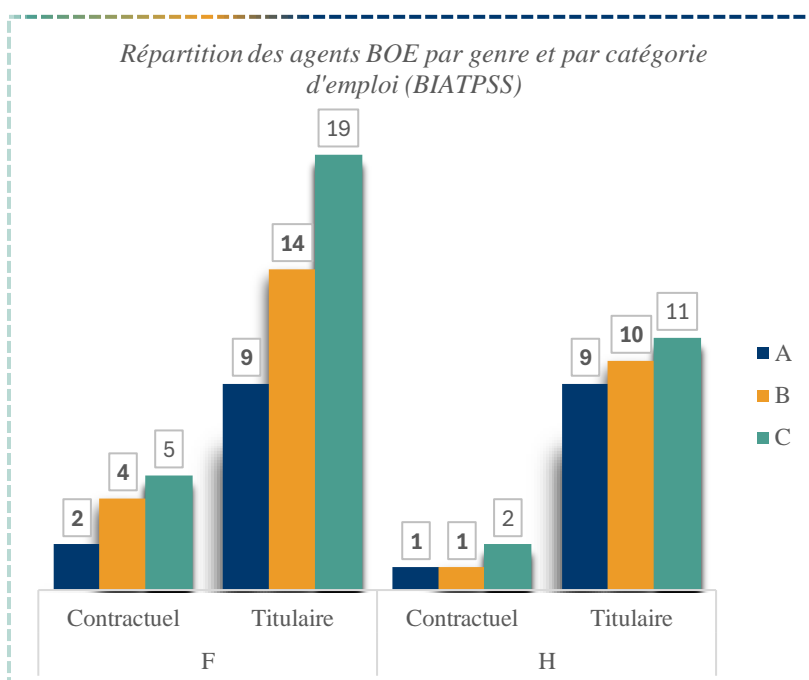
Répartition par genre, catégorie et par statut d'emploi des agents BOE (BIATPSS)

	2024			2023		
	F	H	Total	F	H	Total
Contractuel	11	4	15	8	6	14
A	2	1	3	2	2	4
B	4	1	5	2	0	2
C	5	2	7	4	4	8
Titulaire	42	30	72	51	23	74
A	9	9	18	18	6	24
B	14	10	24	13	7	20
C	19	11	30	20	10	30
Total	53	34	87	59	29	88

Répartition par genre et par statut d'emploi des agents BOE (Enseignant)

Exercice	2024			2023		
	F	H	Total	F	H	Total
<i>Contractuel</i>	3	1	4	4	1	5
<i>Fonctionnaire</i>	11	8	19	5	7	12
<i>Total général</i>	14	9	23	9	8	17

La politique handicap de l'université est déclinée dans le schéma directeur handicap 2023-2027. Ce document stratégique décrit par des actions tangibles les ambitions de politique d'intégration des étudiants et des personnels en situation de handicap, politique que l'Université continue à mener et à développer maintenant depuis de longues années.



Le 16 mars 2023, le conseil d'administration de l'établissement a adopté son schéma directeur pluriannuel du handicap 2023-2027.

3. Effectifs des agents fonctionnaires de Paris 1 Panthéon-Sorbonne dans une position autre que celle d'activité au 31 décembre 2024

Source : BO/SIHAM.

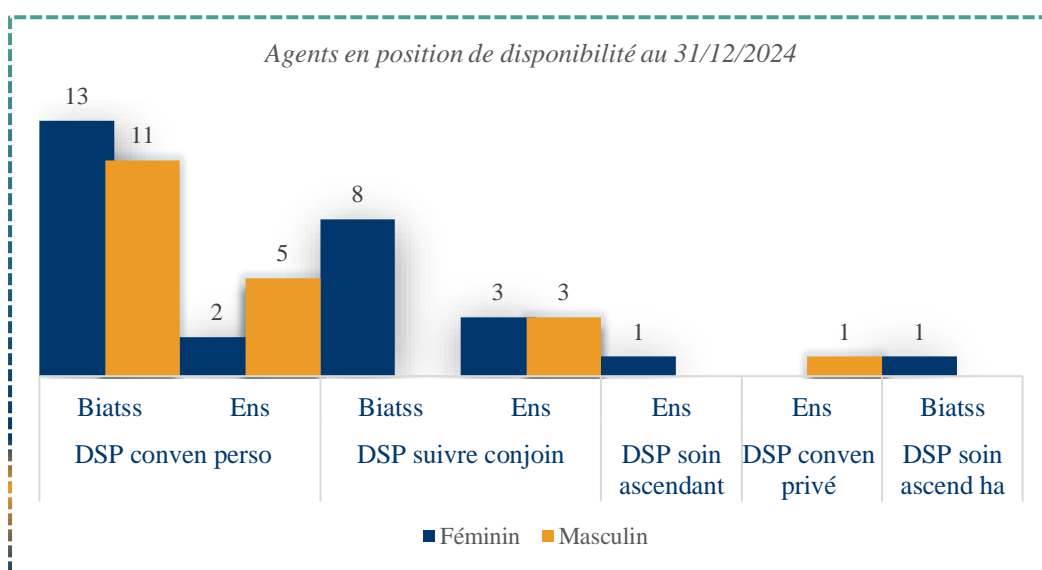
a) Synthèse

CORPS	Féminin				Masculin				Total		Rappel 2023	Rappel 2022	
	Congé parental	Det. Sortant	Dispo	Mise à dispo	Total (F)	Det sortant	Dispo	Mise à dispo	Total (H)	Total			%
Ens cherch.	1	8	6		15	11	8	1	20	35	2,2%	41	46
PR		3			3	2			2	5	0,3%	8	11
MCF	1	5	6		12	9	8	1	18	30	1,9%	33	35
Ens. 2nd degré							1		1	1	0,1%	2	2
PRAG							1		1	1	0,1%	2	2
AENES	1	4	6		11	4			4	15	1,0%	19	17
Cat. A	0	1	0	0	1	4	0	0	4	5	0,3%	4	4
ADMENESR						1			1	1	0,1%	1	1
AAE		1			1	3			3	4	0,3%	3	3
Cat. B	0	1	4	0	5	0	0	0	0	5	0,3%	7	7
SAENES		1	4		5				5	5	0,3%	7	7
Cat. C	1	2	2	0	5	0	0	0	0	5	0,3%	8	6
ADJENES	1	2	2		5				5	5	0,3%	8	6
Bib - Musée	2	5	4	1	12		1		1	13	0,8%	17	20
Cat. A	2	3	1	1	7	0	0	0	0	7	0,4%	6	6
CONS		2	1	1	4				4	4	0,3%	5	5
BIB	2	1			3				3	3	0,2%	1	1
Cat. B	0	1	1	0	2	0	0	0	0	2	0,1%	7	7
BIBAS		1	1		2				2	2	0,1%	6	6
Tech art					0				0	0	0,0%	1	1
Cat. C	0	1	2	0	3	0	1	0	1	4	0,3%	4	6
MAG		1	2		3		1		1	4	0,3%	4	6
ITRF		18	12		30	9	10		19	49	3,1%	44	41
Cat. A	0	9	5	0	14	4	2	0	6	20	1,3%	19	13
IGR							1		1	1	0,1%	1	0
IGE		8	3		11	3			3	14	0,9%	12	9
ASI		1	2		3	1	1		2	5	0,3%	6	4
Cat. B										17	1,1%	13	13
Tech RF		7	3		10	4	3		7	17	1,1%	13	13
Cat. C										12	0,8%	12	15
ATRF		2	4		6	1	5		6	12	0,8%	12	15
Total	4	35	28	1	68	24	20	1	45	113	7,2%	125	130

Si l'on considère la totalité des effectifs fonctionnaires de l'Université Paris 1 Panthéon Sorbonne en **position d'activité** (1571), 7,2% des personnels sont en position autre que celle d'activité (7,4% en 2023) : 2,5 % pour les personnels enseignants (2,8% en 2023) et 6% pour les personnels BIATPSS (4,3% en 2023). 4,3% pour les femmes (4,1% en 2023) et 3% pour les hommes (3,3%) en 2023.

b) Effectifs des agents en position statutaire de disponibilité au 31 décembre 2024

Population catégorie	Féminin				Masculin				Total	Rappel 2023	Rappel 2022
	DSP conven perso	Soin ascendant	DSP suivre conjoint	Total (F)	DSP conven perso	DSP conven privé	DSP suivre conjoint	Total (H)			
BIATPSS	13	1	8	22	11	0	0	11	33	36	33
A	4	1	1	6	2	0	0	2	8	8	5
B	4	0	4	8	3	0	0	3	11	12	11
C	5	0	3	8	6	0	0	6	14	16	17
ENSEIGNANTS	2	1	3	6	5	1	3	9	15	17	19
Total	15	2	11	28	16	1	3	20	48	53	52



4. Synthèse des agents fonctionnaires au 31 Décembre 2024 toute position confondue

Source : BO/SIHAM.

Position	BIATPSS	ENS
<i>En activité</i>	724	855
<i>Congé parental</i>	3	1
<i>Détachement sortant</i>	40	19
<i>Mise à disposition</i>	1	1
<i>En disponibilité</i>	33	15
Total général	801	891

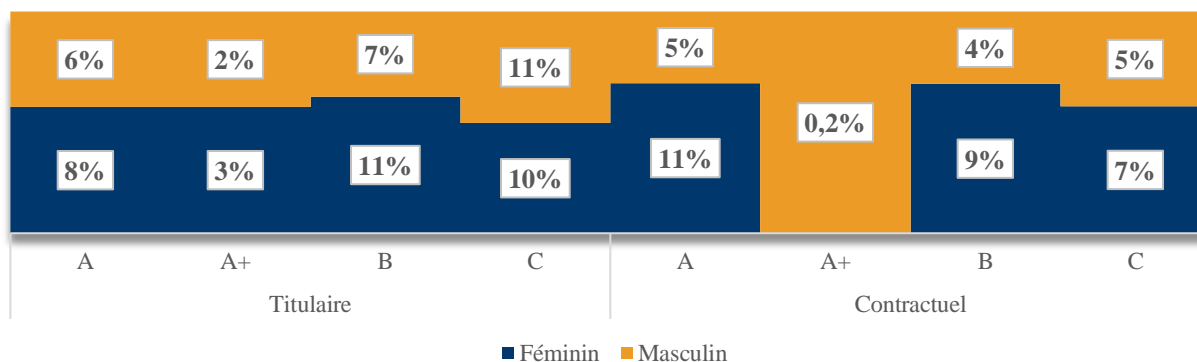
Position	Féminin	Masculin	Total
<i>En activité</i>	808	771	1579
<i>Congé parental</i>	4	0	4
<i>Détachement sortant</i>	35	24	59
<i>Mise à disposition</i>	1	1	2
<i>En disponibilité</i>	28	20	48
Total général	876	816	1692

B. Effectifs BIATPSS au 31 Décembre 2024

Synthèse par genre, statut d'emploi et catégories hiérarchiques

	Féminin	Masculin	Total
Titulaire	403	321	724
A+	37	28	65
A	99	75	174
B	136	85	221
C	131	133	264
Contractuel	342	191	533
A+		3	3
A	141	67	208
B	113	55	168
C	88	66	154
Total général	745	512	1257

Répartition de l'ensemble des effectifs BIATPSS par genre, statut d'emploi et catégories hiérarchiques



La notion de “catégorie A+”, bien que dépourvue de définition statutaire, est couramment mobilisée dans les travaux ministériels et notamment par l’Inspection générale de l’enseignement supérieur et de la recherche (IGESR), pour désigner les corps et emplois relevant de l’encadrement supérieur. Elle recouvre des fonctions de direction, d’encadrement supérieur, d’expertise ou de pilotage des politiques publiques.

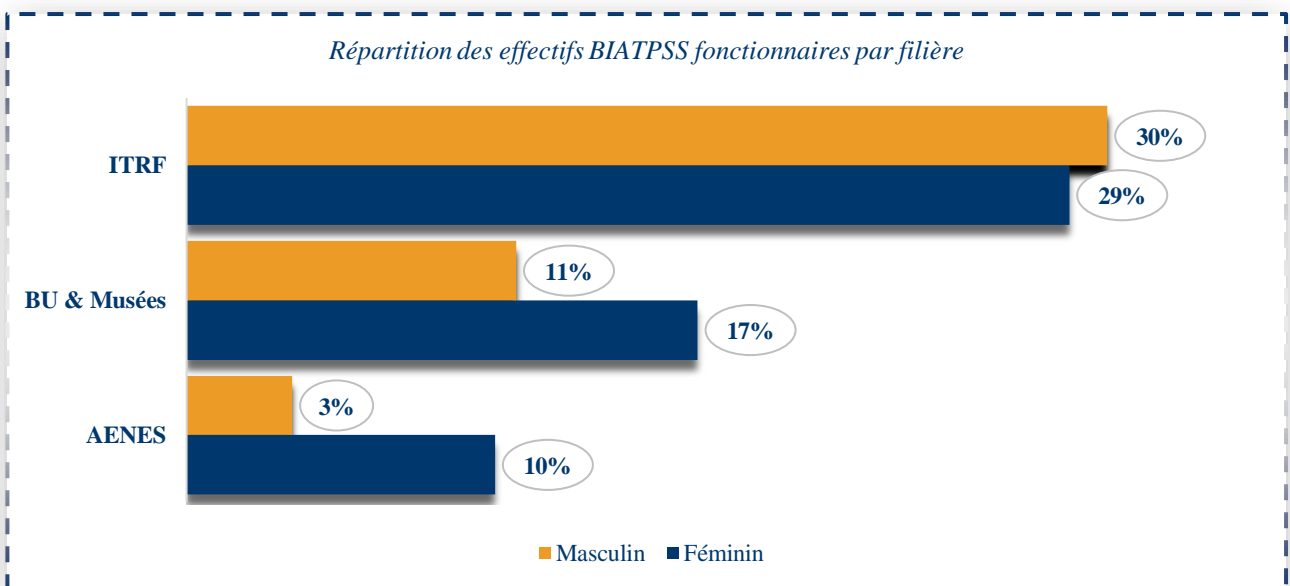
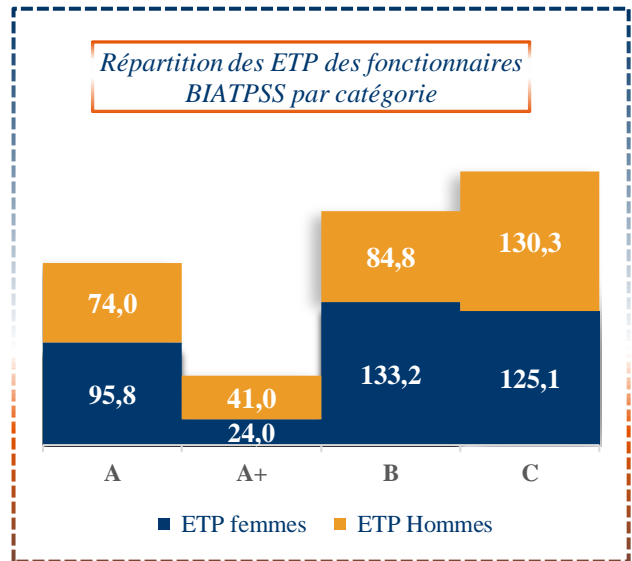
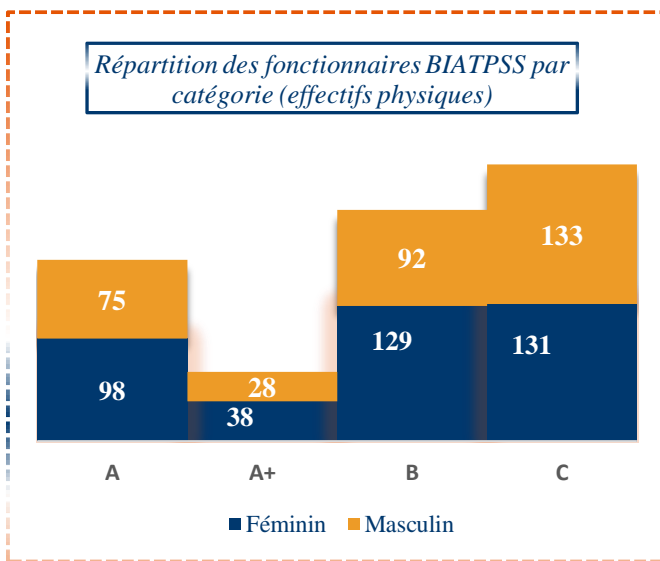
Dans ce cadre, l’établissement retient une acception fonctionnelle de cette catégorie, incluant les emplois de direction (DGS, DGS adjoint, agent comptable) ainsi que les corps à forte responsabilité d’expertise et de conception (ADMENESR, conservateurs). Les ingénieurs de recherche y sont également rattachés au regard de leurs missions d’expertise scientifique de haut niveau, de pilotage de projets structurants et de contribution aux politiques de recherche, conformément à l’approche fonctionnelle retenue par les travaux de l’IGESR.

1. Effectifs physiques et ETP des fonctionnaires BIATPSS au 31 décembre 2024

<i>Filières/corps</i>	Femmes		Hommes		Total		2023 (effectifs)	2022 (effectifs)
	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectif	ETP		
AENES	73	70,6	25	24,6	98	95,2	103	116
<i>Catégorie A+</i>	1	1,0	1	1,0	2	2,0	0	3
<i>Agent comptable</i>		0,0	1	1,0	1	1,0	1	1
<i>ADMENESR</i>	1	1,0		0,0	1	1,0	0	2
Catégorie A	9	8,8	9	8,8	18	17,6	19	18
<i>AAE</i>	9	8,8	9	8,8	18	17,6	19	18
Catégorie B	21	20,9	5	5,0	26	25,9	26	31
<i>SAENES</i>	21	20,9	5	5,0	26	25,9	26	31
Catégorie C	42	39,9	10	9,8	52	49,7	58	64
<i>ADJENES</i>	42	39,9	10	9,8	52	49,7	58	64
Bibliothèque - Musée	121	115,6	78	75,9	199	191,5	193	194
<i>Catégorie A+</i>	28	27,4	14	14,0	42	41,4	38	40
<i>Conservateur général</i>	4	4,0	2	2,0	6	6,0	4	5
<i>Conservateur</i>	24	23,4	12	12,0	36	35,4	34	35
Catégorie A	14	13,0	5	4,8	19	17,8	18	18
<i>Bibliothécaire</i>	14	13,0	5	4,8	19	17,8	18	18
<i>Chef de travaux d'art</i>	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0
Catégorie B	45	44,0	17	17,0	62	61,0	57	57
<i>BIBAS</i>	43	42,0	17	17,0	60	59,0	55	54
<i>Technicien d'art</i>	2	2,0	0	0,0	2	2,0	2	3
Catégorie C	34	31,2	42	40,1	76	71,3	80	79
<i>Magasinier</i>	34	31,2	42	40,1	76	71,3	80	79
ITRF	209	205,3	218	216,2	427	421,5	418	429
<i>Catégorie A+</i>	9	9,0	13	12,6	22	21,6	21	22
<i>IGR</i>	9	9,0	13	12,6	22	21,6	21	22
Catégorie A	75	74,0	61	60,4	136	134,4	130	132
<i>IGE</i>	57	56,0	50	49,4	107	105,4	106	105
<i>ASI</i>	18	18,0	11	11,0	29	29,0	24	27
Catégorie B	70	68,3	63	62,8	133	131,1	126	125
<i>TECH</i>	70	68,3	63	62,8	133	131,1	126	125
Catégorie C	55	54,0	81	80,4	136	134,4	141	150
<i>ATRF</i>	55	54,0	81	80,4	136	134,4	141	150
Sociaux et de santé	0	0,0	0,0	0,0	0	0,0	1	2
<i>Catégorie A</i>	0	0,0	0,0	0,0	0	0,0	1	1
<i>Infirmier</i>	0	0,0	0,0	0,0	0	0,0	1	1
Total	403	391,5	321	316,7	724	708,2	716	740
Total en %		56%		44%		100%		

Croisement par catégorie et genre

Catégorie	Féminin		Masculin		Total		Rappel	
	Effectif	ETP	Effectif	ETP	Total effectifs	Total ETP	2023 (effectifs)	2023 (ETP)
A+	38	24,0	28	41,0	66	65,0	60	59,6
A	98	95,8	75	74,0	173	169,8	168	165,2
B	129	133,2	92	84,8	221	218,0	209	207,0
C	131	125,1	133	130,3	264	255,4	279	270,0
Total	396	378,1	328	330,1	724	708,2	716	701,8



2. Effectifs physiques et ETP des contractuels BIATPSS au 31 décembre 2024

Type de poste et contrat	Femmes		Hommes		Total		2023 (effectifs)	2022 (effectifs)
	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP		
CDD	235	225,3	133	126,2	368	351,5	393	393
A	90	87,4	45	44,1	135	131,5	159	147
<i>Sur fonction non pérenne</i>	40	37,8	19	18,3	59	56,1	63	53
<i>Sur fonction pérenne</i>	29	28,8	17	16,8	46	45,6	64	63
<i>Sur poste titulaire</i>	21	20,8	9	9,0	30	29,8	32	31
B	68	66,3	44	42,6	112	108,9	110	112
<i>Sur fonction non pérenne</i>	12	11,5	7	6,5	19	18,0	16	19
<i>Sur fonction pérenne</i>	24	23,3	24	23,5	48	46,8	56	49
<i>Sur poste titulaire</i>	32	31,5	13	12,6	45	44,1	38	44
C	77	71,6	44	39,5	121	111,1	124	134
<i>Sur fonction non pérenne</i>	5	5,0	4	4,0	9	9,0	9	22
<i>Sur fonction pérenne</i>	37	31,7	23	18,5	60	50,2	64	60
<i>Sur poste titulaire</i>	35	34,9	17	17,0	52	51,9	51	52
CDI	107	106,0	58	57,6	165	163,6	138	118
A	51	50,4	25	24,8	76	75,2	66	59
<i>Sur fonction pérenne</i>	31	30,6	16	15,8	47	46,4	45	45
<i>Sur poste titulaire</i>	17	16,8	8	8,0	25	24,8	21	14
B	45	44,8	11	10,8	56	55,6	43	31
<i>Sur fonction pérenne</i>	34	33,8	6	6,0	40	39,8	30	27
<i>Sur poste titulaire</i>	11	11,0	5	4,8	16	15,8	13	4
C	11	10,8	22	22,0	33	32,8	29	28
<i>Sur fonction pérenne</i>	7	6,8	16	16,0	23	22,8	23	24
<i>Sur poste titulaire</i>	4	4,0	6	6,0	10	10,0	6	4
Total général	342	331,3	191	183,8	533	515,1	531	511

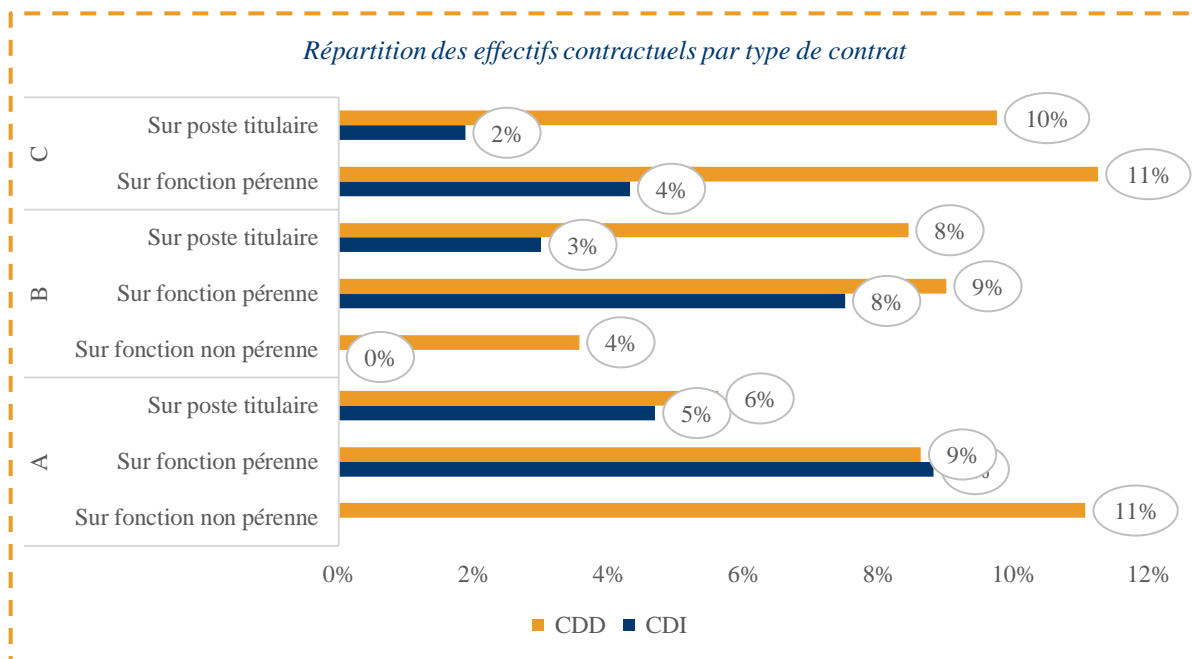
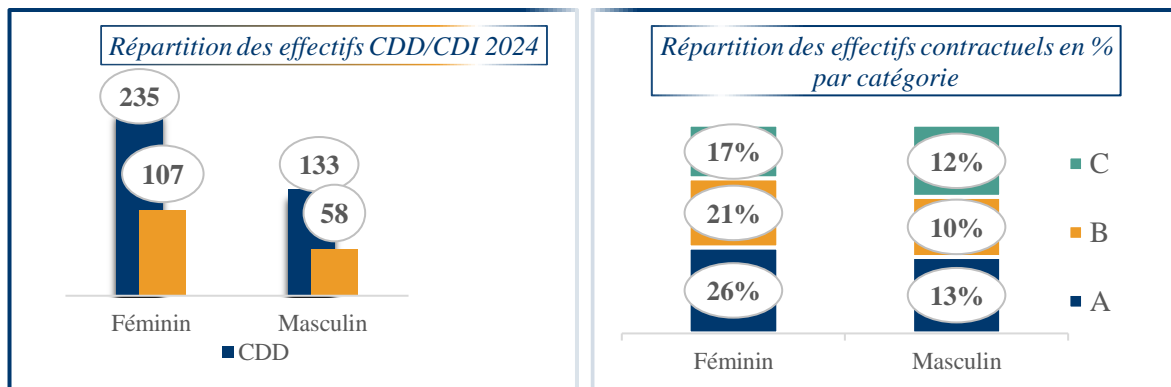
Définitions :

- *Agent sur **fonction pérenne** : répond à des **besoins permanents** dans l'établissement.*
- *Agent sur fonction **non pérenne** : répond à des **besoins ponctuels** dans l'établissement.*
- *Agent contractuel **sur poste de titulaire** : est un agent installé sur un **poste de titulaire vacant**.*

Les fonctions non pérennes incluent également les apprentis :

2023	Effectifs
EMS	1
DIRCOM	4
DRH	1

2024	Effectifs
DIRCOM	4
DRH	1
DSIUN	1
FCPS	1



3. Répartition des agents BIATPSS contractuels par type de rémunération (INM/Forfait) au 31 Décembre 2024

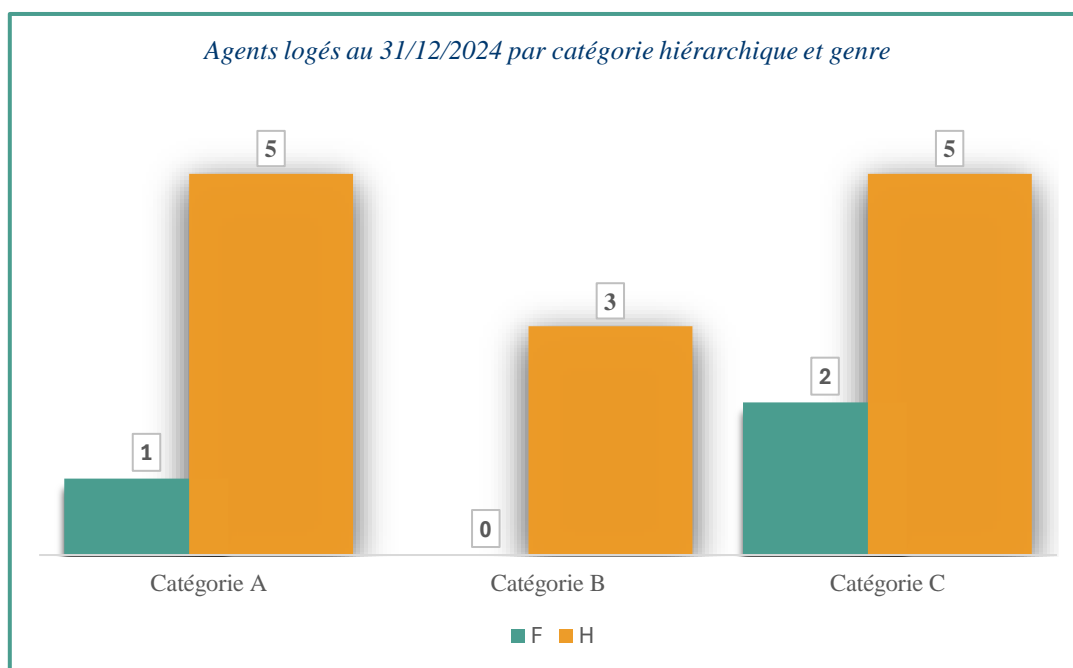
Contrats	Agents rémunérés à l'INM	Agents rémunérés au forfait	Total	% Agents INM	% agents forfait
Contractuel A	155	51	206	29%	10%
Contractuel B	162	4	166	30%	1%
Contractuel C	143	0	143	27%	0%
CUI	0	10	10	0%	2%
Apprenti	7	0	7	1%	0%
Total général	467	65	532	88%	12%

4. Agents logés par NAS (Nécessité Absolue de Service)

Source : Service de gestion des personnels BIATPSS (Direction des ressources humaines).

Croisement par tranches d'âge et catégories hiérarchiques

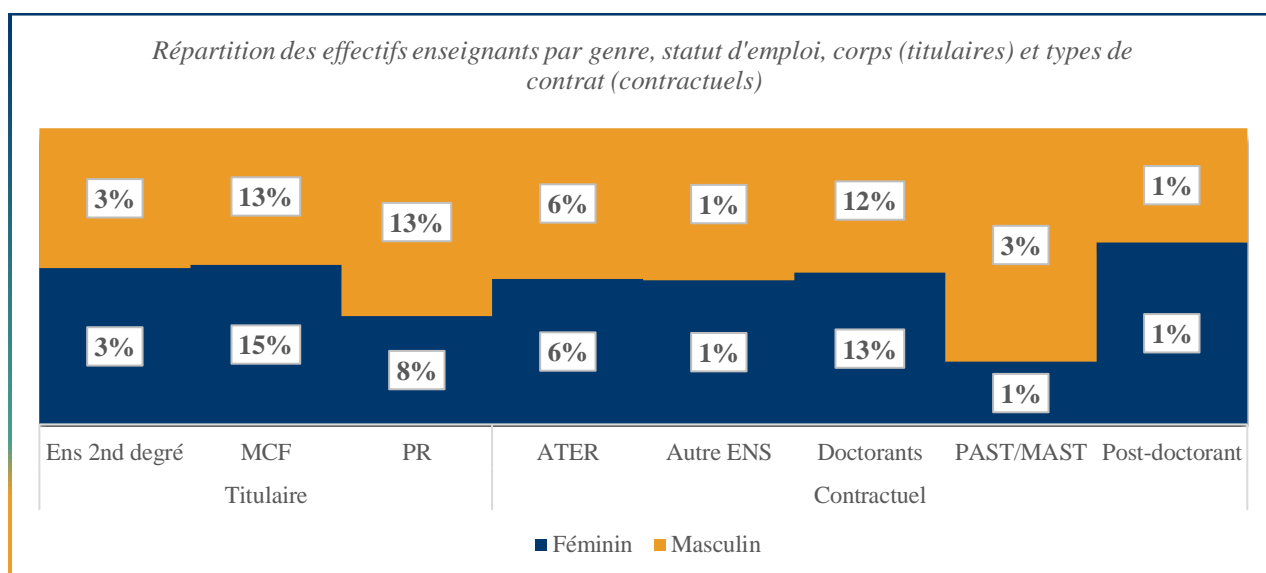
	20 - 29 ans	30 - 39 ans	40 - 49 ans	50 - 59 ans	> 60 ans
Total	0	1	3	6	6
Catégorie A			3	1	2
Catégorie B				2	1
Catégorie C		1		3	3



C. Effectifs enseignants titulaires et contractuels

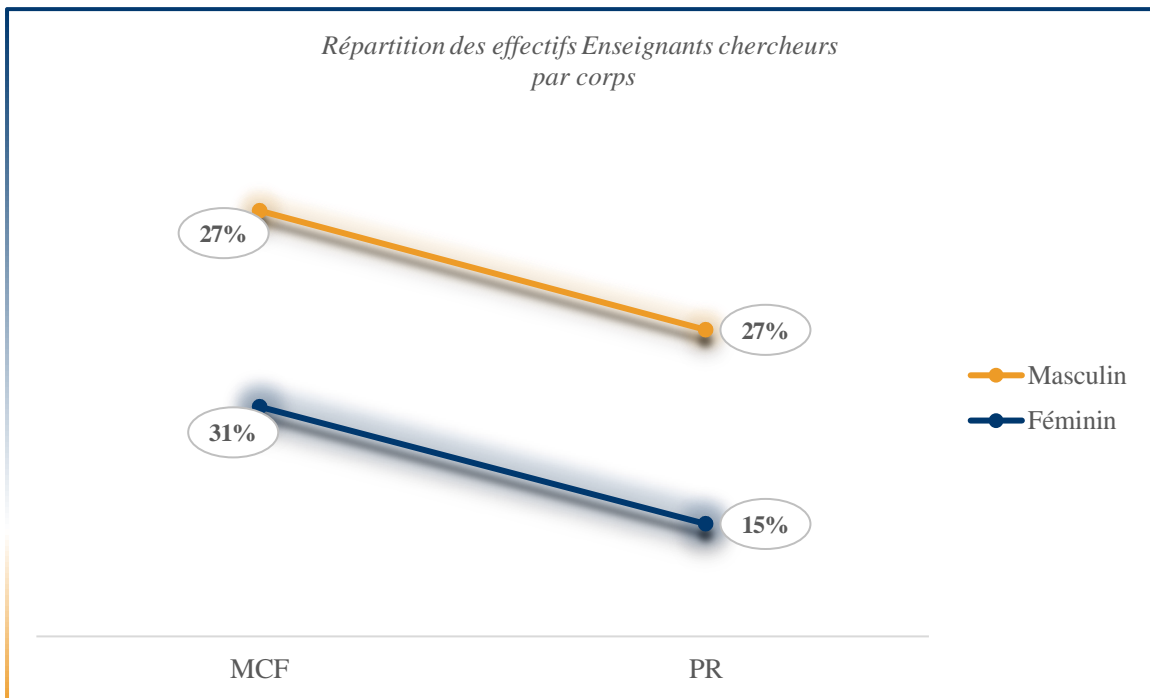
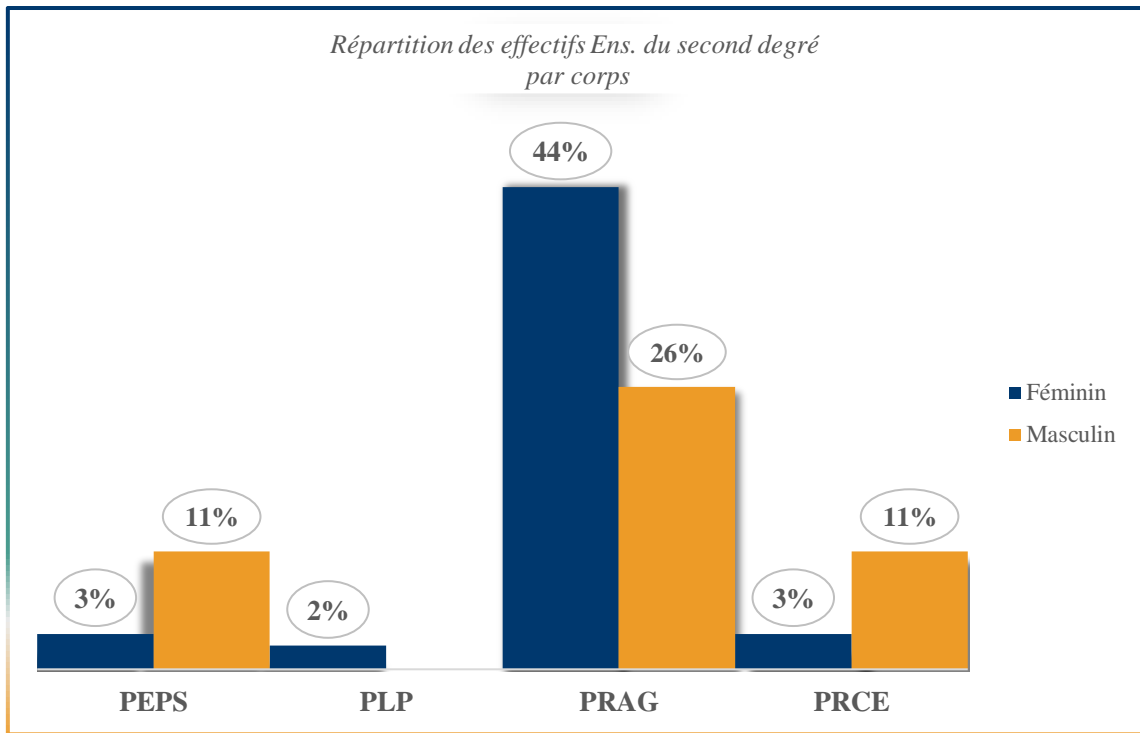
1. Synthèse

Corps/contrat et statut d'emploi	Féminin	Masculin	Total
Titulaire	405	450	855
PR	117	202	319
MCF	239	204	443
Ens. 2nd degré	49	44	93
Contractuel	335	354	689
Doctorants	196	187	383
ATER	92	95	187
PAST/MAST	11	41	52
Autre ENS	20	21	41
Post-doctorant	16	10	26
Total général	740	804	1544



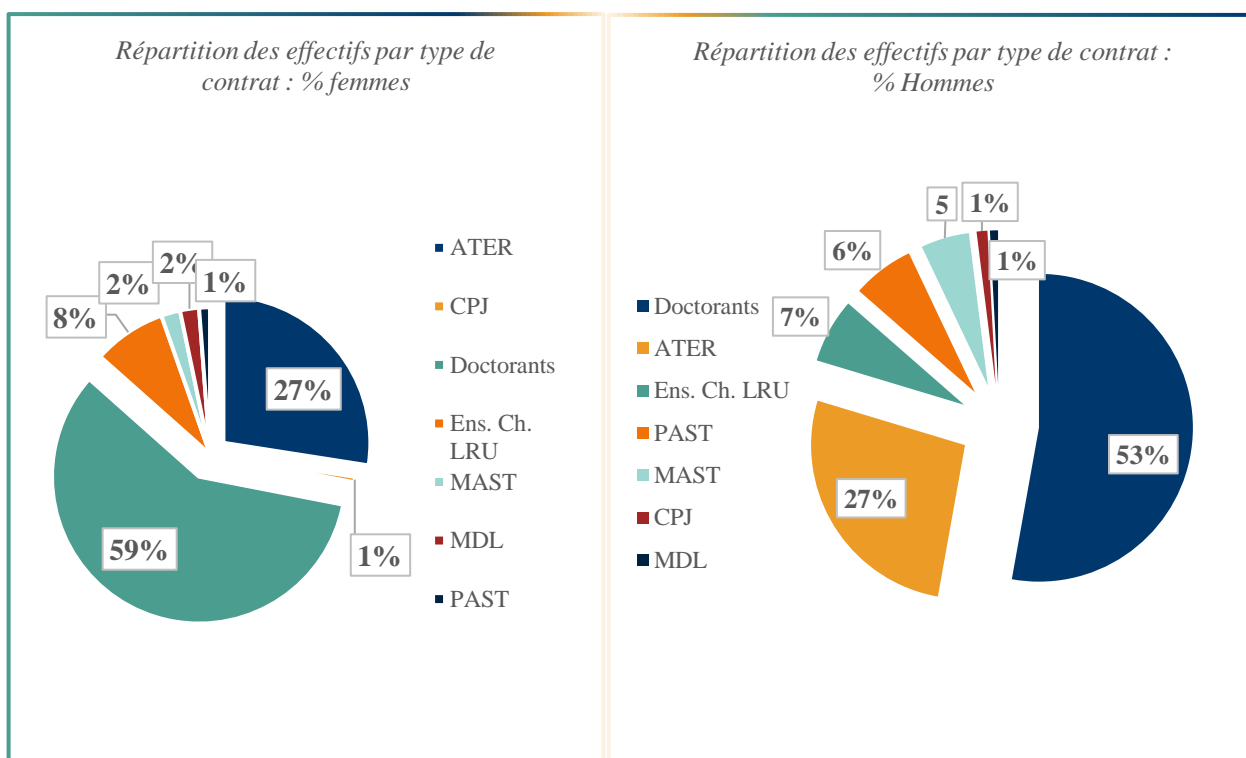
2. Effectifs et ETP enseignants fonctionnaires

Population	Femmes		Hommes		Total		2023	2022
	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectif	ETP	Effectifs	Effectifs
Ens 2nd degré	49	47,1	44	43,3	93	90,4	92	92
PEPS	3	3,0	10	10,0	13	13,0	12	12
PLP	2	2,0		0,0	2	2,0	2	2
PRAG	41	39,1	24	23,8	65	62,9	65	65
PRCE	3	3,0	10	9,5	13	12,5	13	13
Ens. Chercheurs	356	354,5	406	405,0	762	759,5	764	764
PR	117	116,5	202	201,5	319	318,0	311	311
MCF	239	238,0	204	203,5	443	441,5	453	453
Total	405	401,6	450	448,3	855	849,9	856	856



3. Effectifs et ETP enseignants contractuels

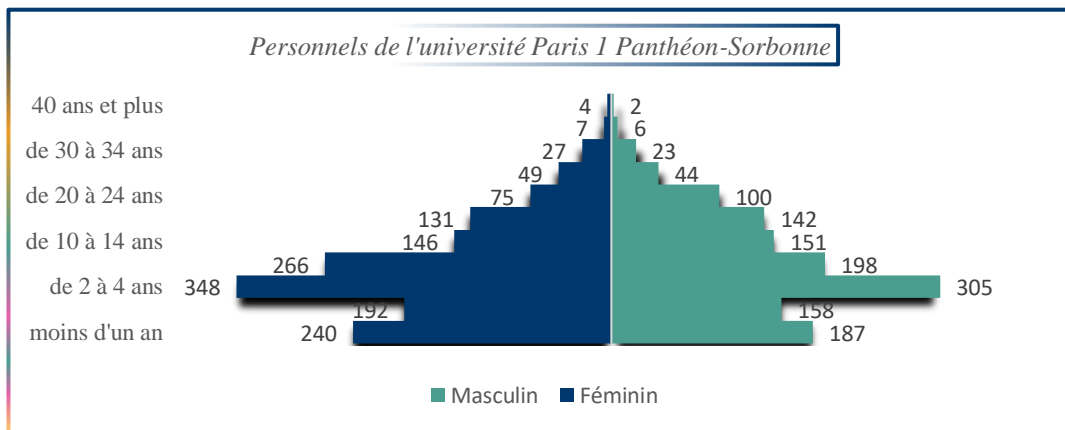
Corps/contrat	Féminin		Masculin		Total 2024		Plafond		2023	2022
	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Etat	RP		
ATER	92	55,5	95	55,0	187	110,5	187	0	188	197
CPJ	2	2,0	4	4,0	6	6,0	6	0	4	0
Doctorants	196	196	187	187,0	383	383,0	317	66	372	401
<i>Doct avec mission</i>	106	106,0	122	122,0	228	228,0	194	34	240	270
<i>Doct sans mission</i>	90	90,0	65	65,0	155	155,0	123	32	132	131
Ens Cherch LRU	27	26	24	23,0	51	49,0	14	37	39	34
<i>Post-doctorant</i>	16	15,3	10	9,0	26	24,3	0	26	26	
<i>Pause</i>	1	1,0	8	8,0	9	9,0	9	0	5	
<i>Chercheur LRU</i>	10	9,7	6	6,0	16	15,7	5	11	8	
MAST	7	3,5	18	9,0	25	12,5	24	1	26	26
Maître de langues	7	7,0	3	3,0	10	10,0	10	0	10	13
PAST	4	2,0	23	11,5	27	13,5	26	1	28	29
Total	335	292	354	292,5	689	584,5	584	105	667	700
%	49%	50%	51%	50%	100%	100%				



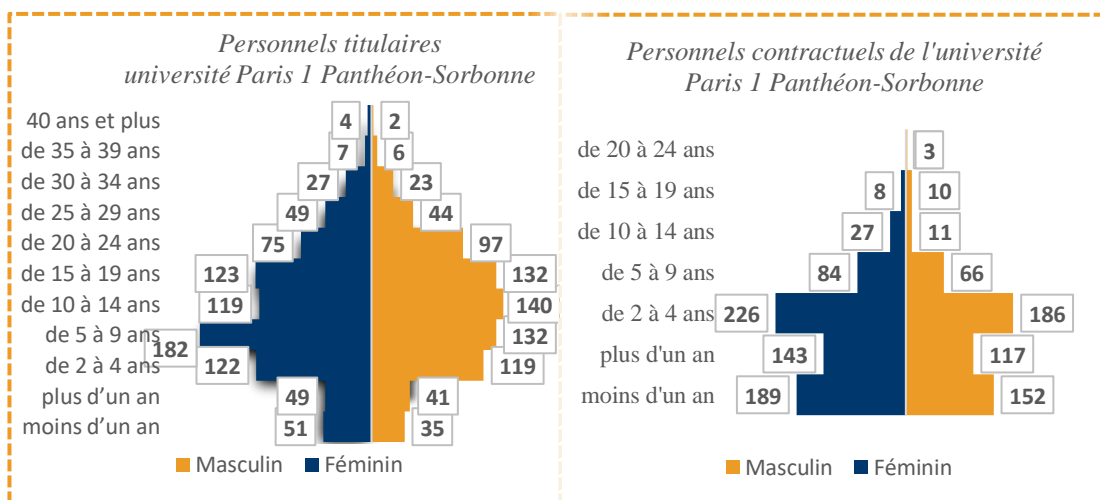
D. Age et ancienneté des personnels de l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne

1. Synthèse : ancienneté des personnels de l'université

Ancienneté	Titulaire Féminin	Titulaire Masculin	Total Titulaire	Contractuel Féminin	Contractuel Masculin	Total Contractuel	Total
Moins d'un an	51	35	86	189	152	341	427
Plus d'un an	49	41	90	143	117	260	350
De 2 à 4 ans	122	119	241	226	186	412	653
De 5 à 9 ans	182	132	314	84	66	150	464
De 10 à 14 ans	119	140	259	27	11	38	297
De 15 à 19 ans	123	132	255	8	10	18	273
De 20 à 24 ans	75	97	172	0	3	3	175
De 25 à 29 ans	49	44	93	0	0	0	93
De 30 à 34 ans	27	23	50	0	0	0	50
De 35 à 39 ans	7	6	13	0	0	0	13
40 ans et plus	4	2	6	0	0	0	6
Total	808	771	1579	677	545	1222	2801

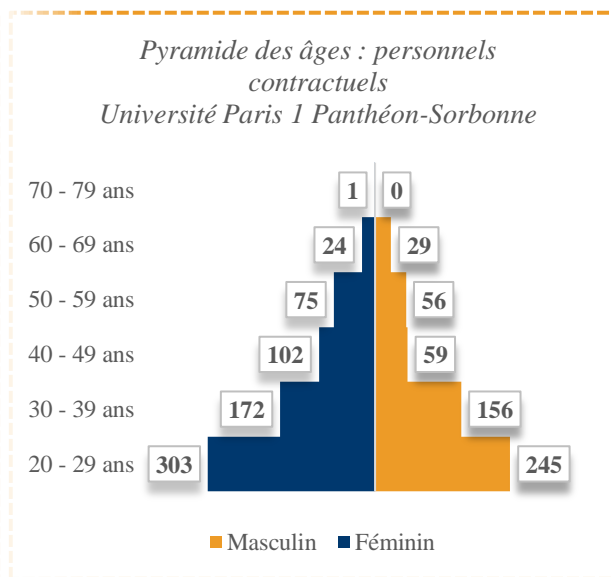
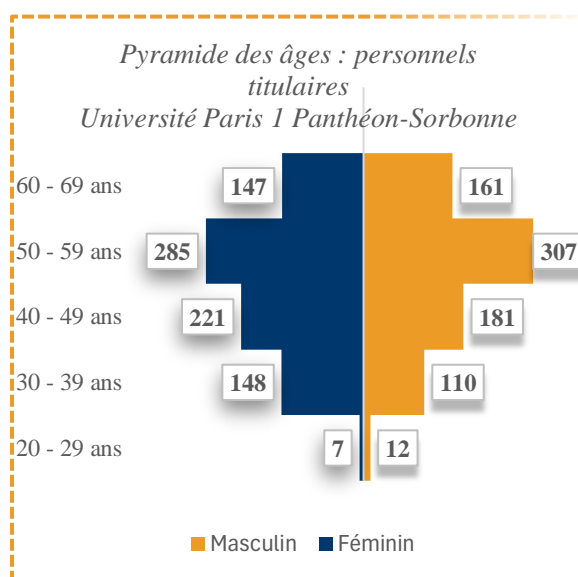
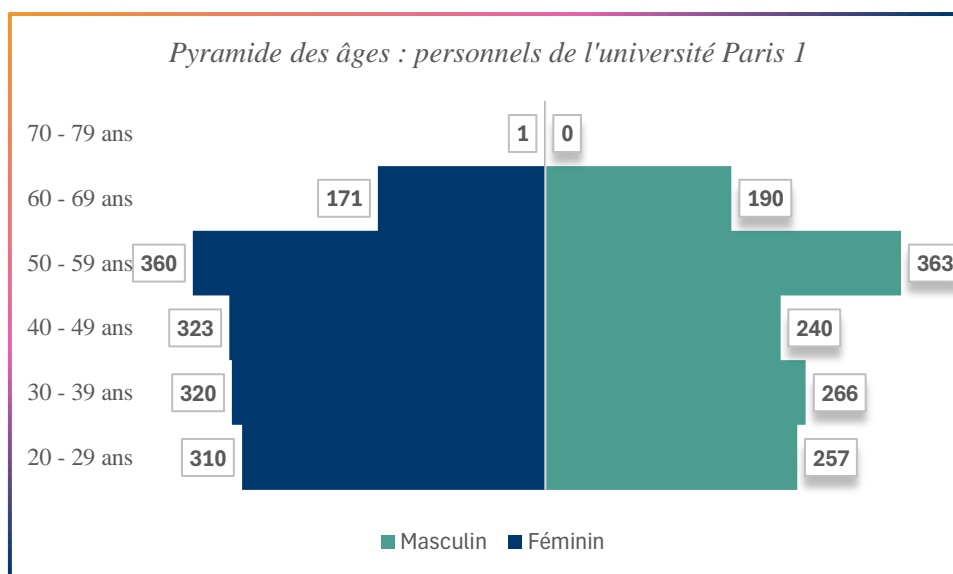


Croisement par statut d'emploi



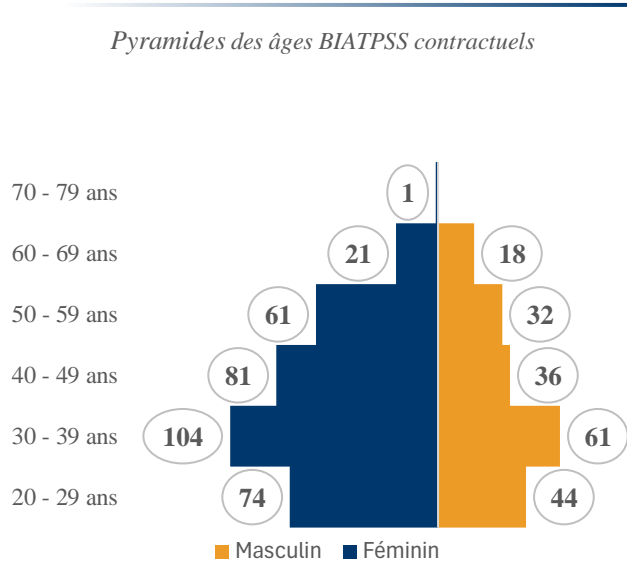
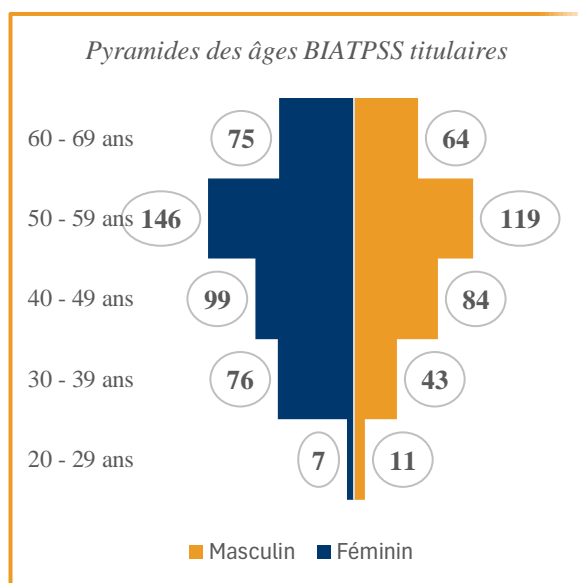
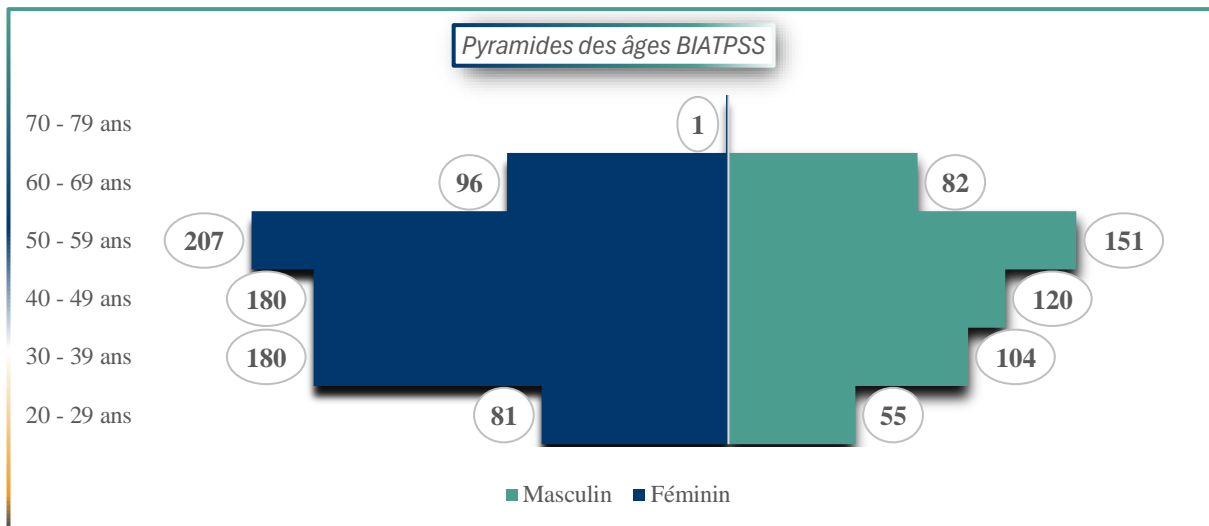
2. Synthèse : âge des personnels de l'université Paris 1 Panthéon-sorbonne

Tranches d'âges	Titulaire Féminin	Titulaire Masculin	Total Titulaire	Contractuel Féminin	Contractuel Masculin	Total Contractuel	Total
20 - 29 ans	7	12	19	303	245	548	567
30 - 39 ans	148	110	258	172	156	328	586
40 - 49 ans	221	181	402	102	59	161	563
50 - 59 ans	285	307	592	75	56	131	723
60 - 69 ans	147	161	308	24	29	53	361
70 - 79 ans	0	0	0	1	0	1	1
Total	808	771	1579	677	545	1222	2801



3. Personnels BIATPSS

a) *Pyramide des âges BIATPSS*



b) Age médian BIATPSS

	Par genre
F	46
Titulaire	52
Contractuel	39
H	48
Titulaire	52
Contractuel	37

	Par statut d'emploi et catégorie
Titulaire	52
Cat A+	53
Cat A	51
Cat B	51
Cat C	53
Contractuel	38
Cat A+	48
Cat A	39
Cat B	41
Cat C	35

	Par filière
AENES	56
Femmes	55
Hommes	56
BIB	51
Femmes	49
Hommes	54
SANTE SOCIAUX	72
Femmes	72
Hommes	
ITRF	51
Femmes	51
Hommes	51

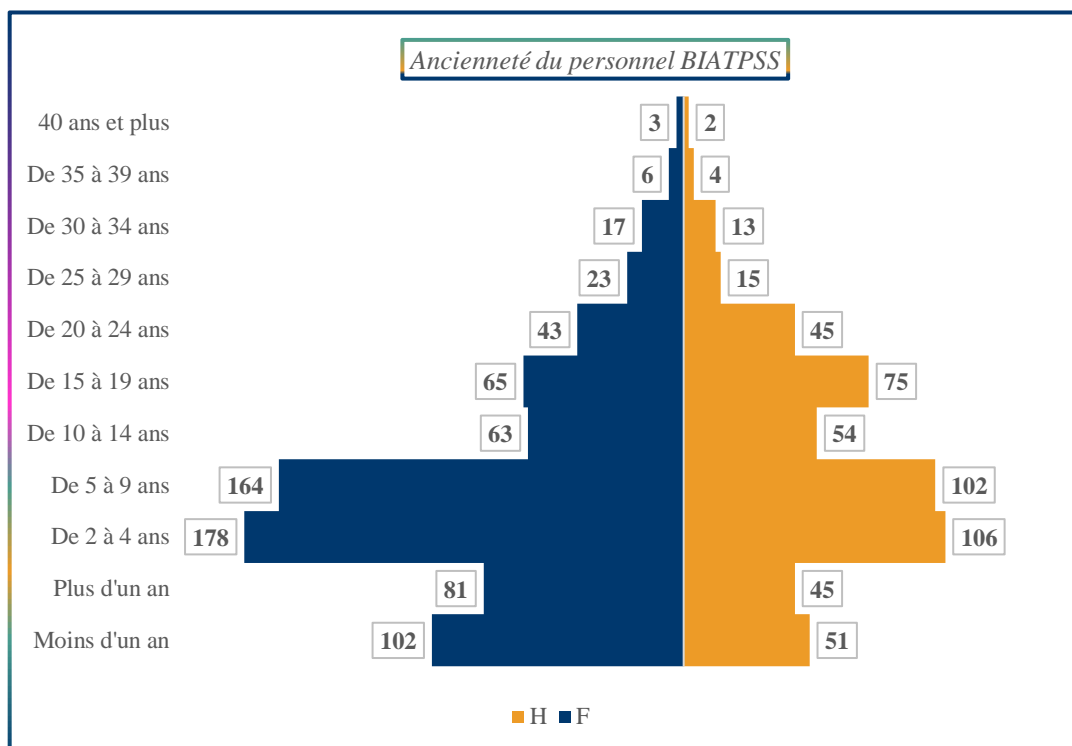
c) Age moyen BIATPSS

Catégorie et statut d'emploi	Féminin	Masculin	Total général
Titulaire	50	50	50
A+	52	53	52
A	49	51	50
B	49	50	49
C	51	50	51
Contractuel	41	41	41
A+		47	47
A	40	41	41
B	44	38	42
C	37	42	39

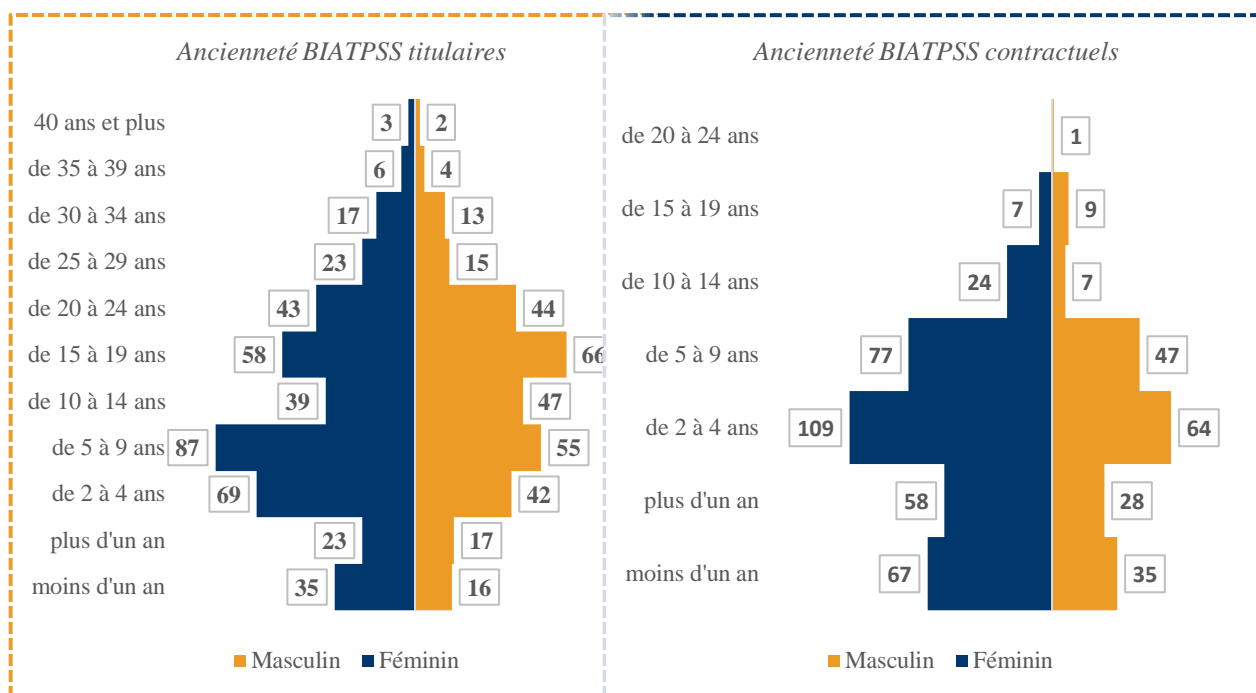
Statut d'emploi et corps/contrat	Féminin	Masculin	Total général
<i>Titulaire</i>	<i>50</i>	<i>50</i>	<i>50</i>
AAE	53	56	55
AC		64	64
ADJENES	52	51	52
ADMENESR	68		68
ASI	48	47	47
ATRF	52	49	50
BIB	42	50	44
BIBAS	46	47	46
CONS	50	52	51
CONSG	60	53	58
IGE	50	50	50
IGR	55	52	53
MAG	49	52	50
SAENES	58	51	56
Tech Art	51		51
Tech RF	47	50	49
<i>Contractuel</i>	<i>41</i>	<i>41</i>	<i>41</i>
Apprenti	23	24	23
CDD A	38	37	38
CDD B	41	36	39
CDD C	34	36	35
CDI A	45	48	46
CDI B	47	44	47
CDI C	50	50	50
CUI	40	56	46

d) Ancienneté BIATPSS

	Titulaire		Contractuel		Total		Rappel 2023		Rappel 2022	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Moins d'un an	35	16	67	35	102	51	126	78	141	77
Plus d'un an	23	17	58	28	81	45	92	48	74	33
De 2 à 4 ans	69	42	109	64	178	106	157	96	184	114
De 5 à 9 ans	87	55	77	47	164	102	143	87	133	79
De 10 à 14 ans	39	47	24	7	63	54	62	59	75	73
De 15 à 19 ans	58	66	7	9	65	75	64	69	57	63
De 20 à 24 ans	43	44		1	43	45	38	37	32	31
De 25 à 29 ans	23	15			23	15	21	17	27	18
De 30 à 34 ans	17	13			17	13	18	14	13	13
De 35 à 39 ans	6	4			6	4	5	3	5	4
40 ans et plus	3	2			3	2	3	1	5	0
Total général	403	321	342	191	745	512	729	509	746	505



Pour les **personnels BIATPSS**, l'ancienneté moyenne est 8 ans et l'ancienneté médiane de 6 ans (idem 2023).



Au 31 décembre 2024, pour les personnels BIATPSS, l'ancienneté médiane était de 6 ans (contre 5 ans en 2023). L'ancienneté moyenne était de 9 ans (contre 8 ans en 2023).

e) Ancienneté médiane BIATPSS

Par statut d'emploi et catégorie	
Titulaire	11
Cat A+	9
Cat A	10
Cat B	9
Cat C	14
Contractuel	3
Cat A+	1
Cat A	4
Cat B	3
Cat C	3

Par genre	
F	5
Titulaire	9
Contractuel	3
H	7
Titulaire	13
Contractuel	3

Par filière	
AENES	16
Femmes	16
Hommes	16
BIB	8
Femmes	6
Hommes	11
ITRF	12
Femmes	9
Hommes	14

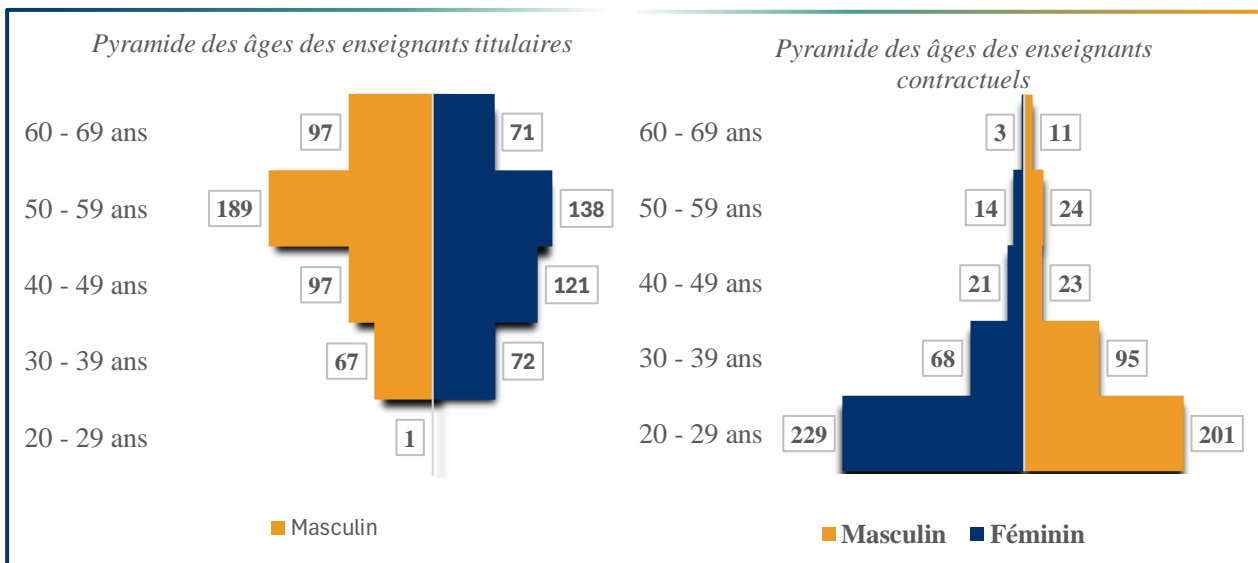
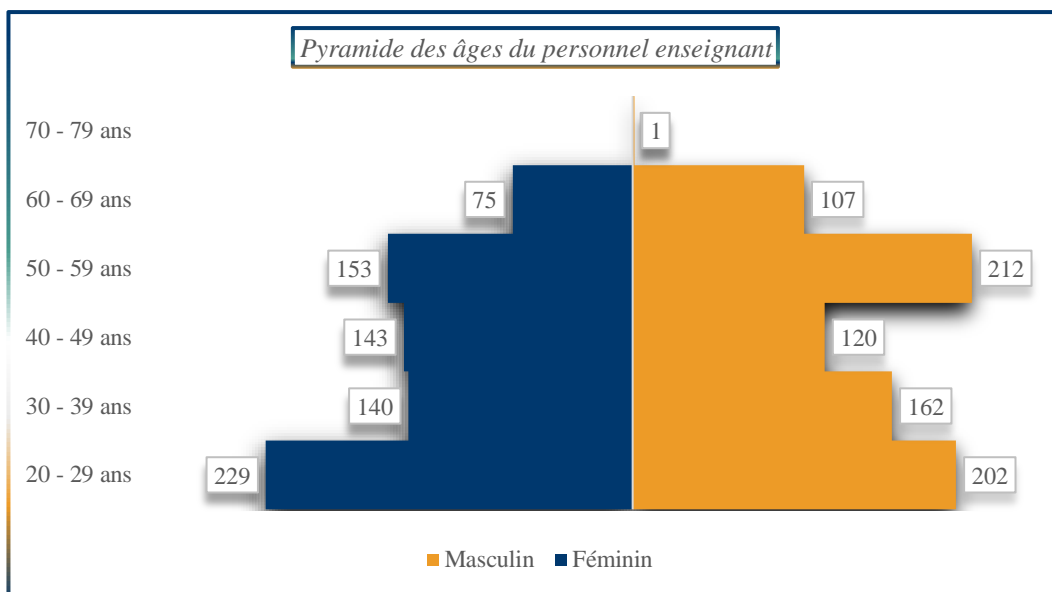
f) Ancienneté moyenne BIATPSS

Catégorie	Féminin	Masculin
A+	11	11
A	7	9
B	8	9
C	10	11
Filière	Féminin	Masculin
AENES	16	13
ITRF	12	14
BU & Musées	10	14
Contractuel BIATPSS	4	5
Statut d'emploi	Féminin	Masculin
Titulaire	12	13
Contractuel	4	5

4. Personnels enseignants

a) Synthèse âge enseignants

Tranches d'âge	Femmes titulaires	Hommes titulaires	Femmes contractuels	Hommes contractuels	Total hommes (1)	Total femmes (2)	2023 (1)	2023 (2)
20 - 29 ans		1	229	201	202	229	215	226
30 - 39 ans	72	67	68	95	162	140	142	145
40 - 49 ans	122	97	21	23	120	143	131	154
50 - 59 ans	139	188	14	24	212	153	204	140
60 - 69 ans	72	96	3	11	107	75	93	73
70 - 79 ans		1			1	0	0	0
Total général	405	450	335	354	804	740	785	738



b) **Age médian personnel enseignant**

L'âge médian de l'ensemble des personnels enseignants est de 42 ans.

F	46
Doctorants	26
ATER	29
Post-doctorant	35
Autre ENS	40
MCF	46
Ens 2 nd degré	50
PAST/MAST	53
PR	56
H	42
Doctorants	27
ATER	30
Post-doctorant	36
Autre ENS	39
MCF	48
Ens 2 nd degré	49
PAST/MAST	52
PR	57
Titulaire	52
Contractuel	28

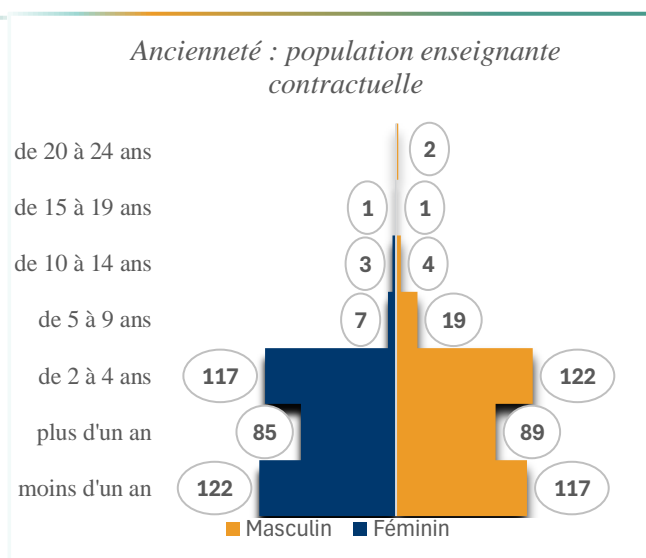
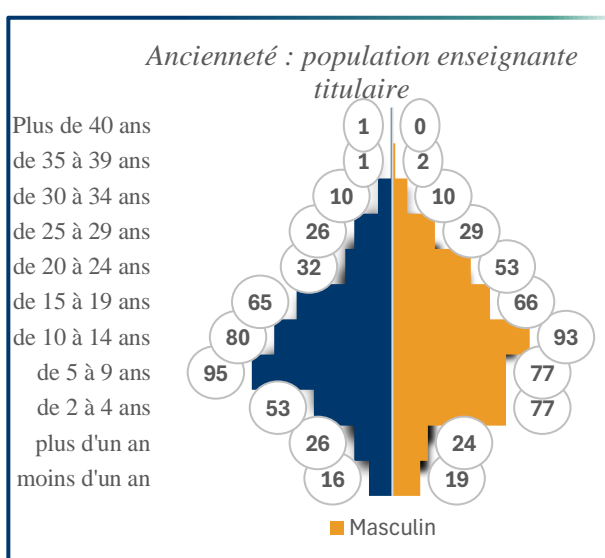
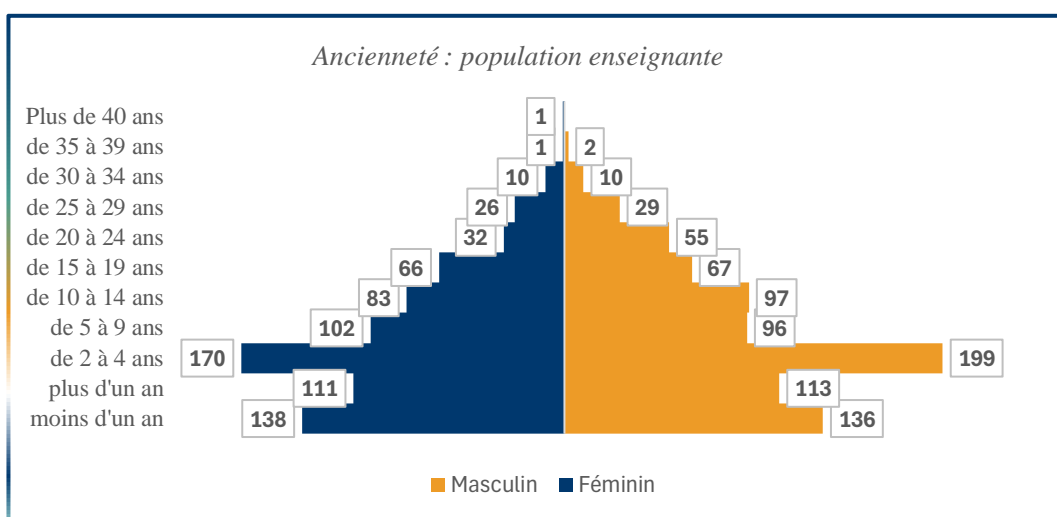
c) **Age moyen des personnels enseignants**

L'âge moyen des personnels enseignants est de 42 ans.

	<i>Féminin</i>	<i>Masculin</i>	<i>Moyenne générale</i>
Titulaire	50	52	51
MCF	47	48	47
PEPS	49	50	50
PLP	54		54
PR	56	56	56
PRAG	48	46	48
PRCE	59	49	51
Contractuel	30	32	31
ATER mi-tps	30	31	31
ATER tps plein	35	32	33
CPJ	41	43	42
Doct avec mission	26	27	27
Doct sans mission	28	27	27
Ens LRU		61	61
Ens-Ch LRU	45	47	46
MAST mi-tps	52	50	51
MDL	35	37	36
PAST mi-tps	54	54	54
Pause	61	37	39
Post-doctorant	36	34	35
Total général	41	43	42

d) Ancienneté du personnel enseignant au 31 décembre 2024

Tranches d'ancienneté	Femmes titulaires	Hommes titulaires	Femmes contractuels	Hommes contractuels	Total hommes (1)	Total femmes (2)	2023 (1)	2023 (2)
Moins d'un an	16	19	122	117	138	136	146	156
Plus d'un an	26	24	85	89	111	113	167	164
De 2 à 4 ans	53	77	117	122	170	199	154	125
De 5 à 9 ans	95	77	7	19	102	96	100	109
De 10 à 14 ans	80	93	3	4	83	97	89	74
De 15 à 19 ans	65	66	1	1	66	67	55	52
De 20 à 24 ans	32	53	0	2	32	55	44	29
De 25 à 29 ans	26	29	0	0	26	29	22	21
De 30 à 34 ans	10	10	0	0	10	10	8	8
De 35 à 39 ans	1	2	0	0	1	2	0	0
Plus de 40 ans	1	0	0	0	1	0	0	0
Total	405	450	335	354	740	804	785	738



e) Ancienneté médiane

<i>F</i>		3
Titulaire		10
Contractuel		1
<i>H</i>		4
Titulaire		11
Contractuel		1

<i>F</i>		3
ATER		1
<i>Doctorants</i>		1
Autre ENS		1
MCF		10
Ens 2 nd degré		9
PAST/MAST		8
PR		12
Post-doctorant		2
<i>H</i>		4
ATER		1
<i>Doctorants</i>		1
Autre ENS		1
MCF		10
Ens 2 nd degré		10
PAST/MAST		6
PR		12
Post-doctorant		1

f) Ancienneté moyenne

Répartition par statut d'emploi et corps/contrats	Féminin	Masculin	Total général
Titulaire	12	12	12
Ens 2nd degré	12	10	11
MCF	11	12	12
PR	12	12	12
Contractuel	1	2	2
ATER	1	2	2
Autre ENS	2	1	2
Doctorants	1	1	1
PAST/MAST	6	7	7
Post-doctorant	1	1	1
Total général	7	7	7

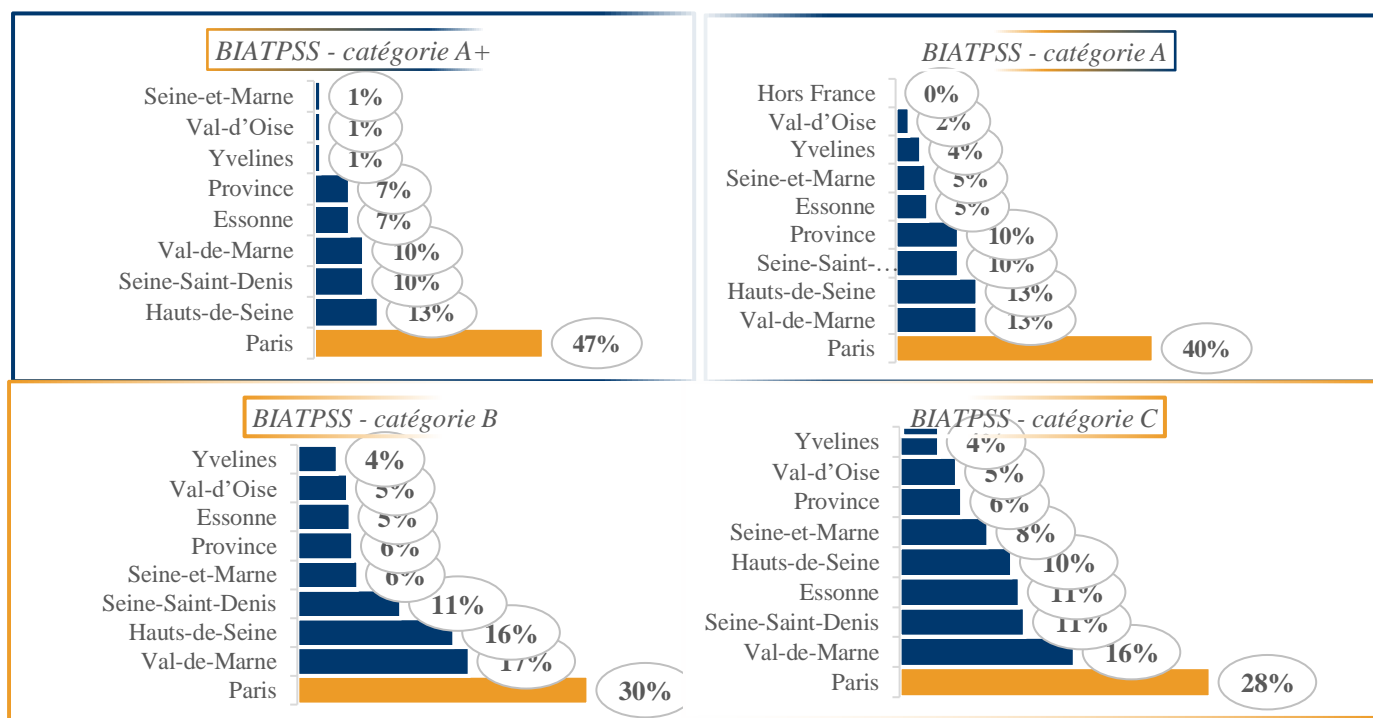
Au 31 décembre 2024, pour les personnels enseignants-chercheurs et enseignants, l'ancienneté médiane était de 3 ans (contre 1 an et 4 mois en 2023). L'ancienneté moyenne était de 7 ans (contre 5 ans en 2023).

5. Lieux de résidence des personnels au 31 décembre 2024⁵

a) Personnels BIATPSS

Lieu de résidence	Contractuel			Titulaire			Total général	%	2023	2022
	Féminin	Masculin	Total Contractuel	Féminin	Masculin	Total Titulaire				
Essonne	13	12	25	33	33	66	91	7%	91	95
Hauts-de-Seine	51	22	73	55	34	89	162	13%	152	149
Hors France	1	0	1	0	0		1	0%	0	0
Paris	121	70	191	130	96	226	417	33%	413	419
Province	18	19	37	29	22	51	88	7%	84	84
Seine-et-Marne	20	7	27	24	26	50	77	6%	76	74
Seine-Saint-Denis	43	19	62	32	39	71	133	11%	125	122
Val-d'Oise	5	8	13	27	11	38	51	4%	61	65
Val-de-Marne	57	25	82	59	49	108	190	15%	193	187
Yvelines	13	9	22	14	11	25	47	4%	52	56
Total général	342	191	533	403	321	724	1257	100%	1247	1251

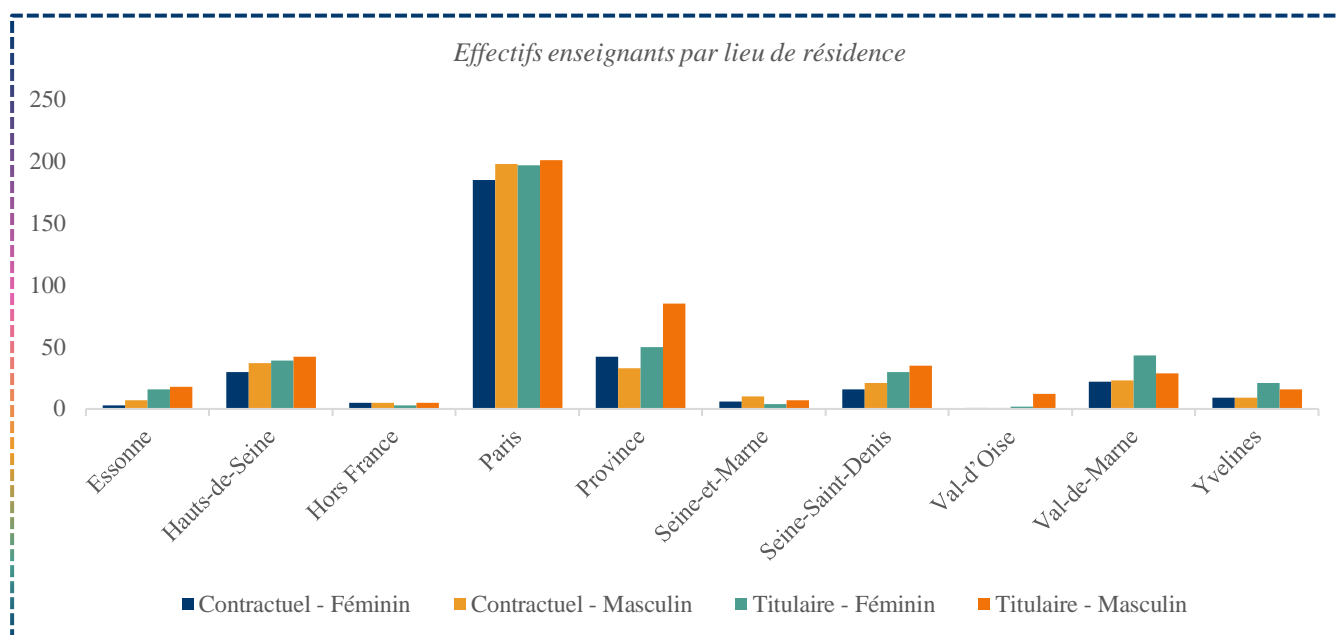
Répartition par lieu géographique et catégorie statutaire



⁵ Adresse de résidence principale communiquée et saisie sur le SIRH.

b) Personnels enseignants

Lieu de résidence	Contractuel			Titulaire			Total général	%	2023	2022
	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total				
Essonne	3	7	10	16	18	34	44	3%	47	50
Hauts-de-Seine	31	37	68	39	42	81	149	10%	119	138
Hors France	5	5	10	3	5	8	18	1%	16	24
Paris	193	203	396	197	201	398	794	51%	826	810
Province	46	37	83	50	85	135	218	14%	260	219
Seine-et-Marne	7	10	17	4	7	11	28	2%	21	20
Seine-Saint-Denis	17	21	38	30	35	65	103	7%	83	99
Val-d'Oise	1	1	2	2	12	14	16	1%	22	25
Val-de-Marne	23	24	47	43	29	72	119	8%	94	121
Yvelines	9	9	18	21	16	37	55	4%	35	43
Total général	335	354	689	405	450	855	1544		1523	1549



II. REPARTITION DES EFFECTIFS DANS LES STRUCTURES

Source : BO/SIHAM.

A. Synthèse

	BIATPSS		Total	Enseignants		Total	Total global
	Titulaires	Contractuels		Titulaires	Contractuels (*)		
<i>Composantes</i>	162	188	350	764	252	1016	1366
EAS	13	14	27	59	19	78	105
EDS	44	74	118	188	71	259	377
EES	21	20	41	88	29	117	158
EHAAS	11	12	23	67	27	94	117
EHS	17	14	31	105	25	130	161
EMS	11	14	25	55	20	75	100
ESPS	8	4	12	34	12	46	58
GRIDAUH	0	1	1	0	0	0	1
IDUP	2	2	4	9	2	11	15
IEDES	2	8	10	12	2	14	24
IREST	3	7	10	7	6	13	23
ISST	6	3	9	9	2	11	20
UFR 08	11	3	14	43	11	54	68
UFR 10	8	2	10	47	9	56	66
UFR 27	4	9	13	41	17	58	71
UNJF	1	1	2	0	0	0	2
<i>Présidence, AC, DGS et Directions centrales</i>	302	232	534	0	0	0	534
AC	17	8	25		0	0	25
DGS	3	6	9		0	0	9
PR	4	4	8		0	0	8
<i>Directions centrales</i>	278	214	492	1	1	2	494
D2P	1	20	21	0	1	1	22
DAFB	10	8	18		0	0	18
DAJI	2	6	8		0	0	8
DEVE	18	27	45		0	0	45
DIRCOM	2	16	18		0	0	18
DIREVAL	22	38	60		0	0	60
DL	54	11	65		0	0	65
DPEIP	14	5	19		0	0	19
DPSIE	22	11	33		0	0	33
DPI	10	1	11		0	0	11
DRH	32	27	59		0	0	59
DRI	2	17	19		0	0	19
DSIUN	50	15	65	1	0	1	66
PMFMSE	39	12	51		0	0	51
<i>Services communs et généraux</i>	26	29	55	89	27	116	171
CIPCEA	0	4	4	0	2	2	6
DDL	6	3	9	63	21	84	93
FCPS	16	21	37	4	4	8	45
UEFAPS	4	1	5	22	0	22	27
<i>Bibli. Docu.</i>	232	81	313	1	0	1	314
BIU CUJAS	70	26	96	1	0	1	97
BIS	102	35	137	0	0	0	137
SCD	60	20	80	0	0	0	80
<i>Autres</i>	2	3	5	0	0	0	5
Fondation PIPS	0	3	3		0	0	3
UPI (en attente d'affectation)	2	0	2		0	0	2
Total	724	533	1257	855	280	1135	2392

(*) hors doctorants et post-doctorants.

Structures	Effectifs doctorants
<i>EDDS</i>	86
<i>ED Économie</i>	67
<i>ED Histoire</i>	52
<i>ED Archéologie</i>	49
<i>ED Philosophie</i>	35
<i>ED Géographie</i>	27
<i>ED Histoire de l'art</i>	24
<i>ED Science politique</i>	17
<i>ED Arts plastiques</i>	12
<i>ED Management</i>	12
<i>UR 4543 - SAMM</i>	2
Total général	383

Structures	Effectifs post-doctorants (*)
<i>DYNAMITE</i>	6
<i>UR 7337 - EIREST</i>	5
<i>UMR 8103 - ISJPS</i>	4
<i>EDS-Formation-IAES</i>	2
<i>UMR 8586 - PRODIG</i>	2
<i>UR 134 - CRIDUP</i>	2
<i>IREST</i>	1
<i>UMR 8167 - Orient</i>	1
<i>UMR 8209 - CESSP</i>	1
<i>UMR 8589 - LAMOP</i>	1
<i>UR 3550 - CRH</i>	1
Total général	26

(*) NB : Depuis la loi de programmation de la recherche du 24 décembre 2020, le contrat postdoctoral doit être conclu dans un délai maximal de trois ans suivant l'obtention du doctorat, pour une durée comprise entre un et trois ans.

En conséquence, au regard des dossiers soumis, des contrats de projet sont régulièrement conclus en lieu et place de contrats postdoctoraux.

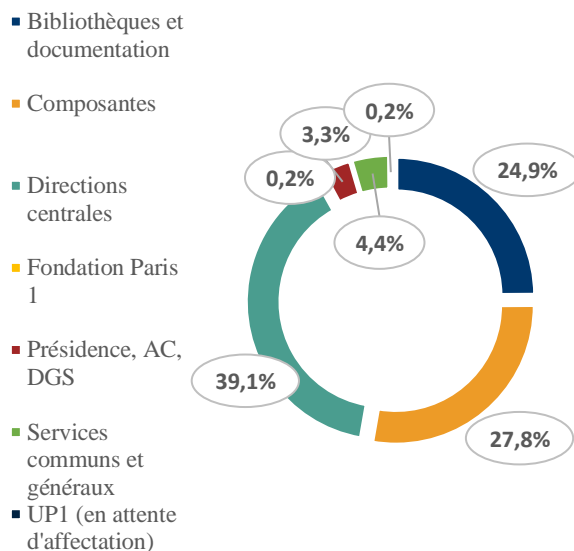
B. Répartition des effectifs BIATPSS par structures

Composantes	Fonctionnaires						Contractuels						Total		2023	2022
	A+	A	B	C	Total	%	A	B	C	Total	%	Effectifs	%			
Composantes	3	39	49	71	162	46%	66	65	57	188	54%	350	28%	349	28%	335
EAS		3	4	6	13	48%	2	3	9	14	52%	27	2%	25	2%	24
EDS		9	14	21	44	37%	26	25	23	74	63%	118	9%	113	9%	108
EES	1	4	8	8	21	51%	7	9	4	20	49%	41	3%	40	3%	41
EHAAS	1	2	2	6	11	48%	3	5	4	12	52%	23	2%	23	2%	21
EHS	1	10	3	3	17	55%	7	6	1	14	45%	31	2%	30	2%	29
EMS		1	5	5	11	44%		9	5	14	56%	25	2%	24	2%	22
ESPS		1	2	5	8	67%	3		1	4	33%	12	1%	11	1%	12
GRIDAUH					0	0%	1			1	100%	1	0%	1	0%	2
IDUP		1	1		2	50%	2			2	50%	4	0%	3	0%	3
IEDES				2	2	20%	4	4		8	80%	10	1%	10	1%	10
IREST			2	1	3	30%	6		1	7	70%	10	1%	10	1%	8
ISST		1	4	1	6	67%	1		2	3	33%	9	1%	9	1%	7
UFR 08		2	2	7	11	79%			3	3	21%	14	1%	17	1%	15
UFR 10		2	1	5	8	80%	1		1	2	20%	10	1%	11	1%	10
UFR 27		2	1	1	4	31%	2	4	3	9	69%	13	1%	12	1%	15
UNJF		1			1	50%	1			1	50%	2	0%	2	0%	2
Présidence, AC, DGS et Directions centrales	18	95	88	101	302	57%	120	68	44	232	43%	534	42%	525	42%	524
AC	1	5	4	7	17	68%	4	1	3	8	32%	25	2%	24	2%	24
DGS		2	1		3	33%	5	1		6	67%	9	1%	10	1%	8
PR	1			3	4	50%	4			4	50%	8	1%	10	1%	8
<i>Directions centrales</i>	<i>16</i>	<i>88</i>	<i>83</i>	<i>91</i>	<i>278</i>	<i>57%</i>	<i>107</i>	<i>66</i>	<i>41</i>	<i>214</i>	<i>43%</i>	<i>492</i>	<i>39%</i>	<i>481</i>	<i>39%</i>	<i>481</i>
D2P	1				1	5%	20			20	95%	21	2%	15	1%	12
DAFB		5	3	2	10	56%	7	1		8	44%	18	1%	14	1%	16
DAJI	1	1			2	25%	5	1		6	75%	8	1%	7	1%	7
DEVE	1	8	7	2	18	40%	3	8	16	27	60%	45	4%	46	4%	47
DIRCOM		2			2	11%	16			16	89%	18	1%	19	2%	18
DIREVAL		10	8	4	22	37%	24	12	2	38	63%	60	5%	60	5%	58
DL	1	4	8	41	54	83%	1	2	8	11	17%	65	5%	64	5%	65
DPEIP	1	9	3	1	14	74%	4	1		5	26%	19	2%	18	1%	20
DPSIE		5	6	11	22	67%	2	6	3	11	33%	33	3%	11	1%	11
DPI	1	1	2	6	10	91%			1	1	9%	11	1%	33	3%	36
DRH		12	15	5	32	54%	7	19	1	27	46%	59	5%	56	5%	56
DRI		1	1		2	11%	9	8		17	89%	19	2%	20	2%	20
DSIUN	10	28	12		50	77%	8	6	1	15	23%	65	5%	68	6%	67
PMFMSE		2	18	19	39	76%	1	2	9	12	24%	51	4%	50	4%	48
Services communs et généraux	1	9	9	7	26	47%	6	19	4	29	53%	55	4%	55	4%	53
CIPCEA					0	0%	1	2	1	4	100%	4	0%	4	0%	4
DDL			2	4	6	67%		1	2	3	33%	9	1%	10	1%	10
FCPS	1	8	6	1	16	43%	5	16		21	57%	37	3%	36	3%	34
UEFAPS		1	1	2	4	80%			1	1	20%	5	0%	5	0%	5
Bibliothèques et documentation	43	30	75	84	232	74%	16	16	49	81	26%	313	25%	309	25%	320
BIU CUJAS	13	8	21	28	70	73%	2	4	20	26	27%	96	8%	96	8%	96
BIS	19	9	34	40	102	74%	9	10	16	35	26%	137	11%	141	11%	147
SCD	11	13	20	16	60	75%	5	2	13	20	25%	80	6%	72	6%	77
Autres	0	1	0	1	2	40%	3	0	0	3	60%	5	0%	9	1%	8
Fondation PIPS						0%	3			3	100%	3	0%	4	0%	5
UPI (en attente d'affectation)		1		1	2	100%				0	0%	2	0%	5	0%	3
Total général	65	174	221	264	724	58%	211	168	154	533	42%	1257	100%	1247	100%	1240

Répartition des effectifs BIATPSS en % dans les structures

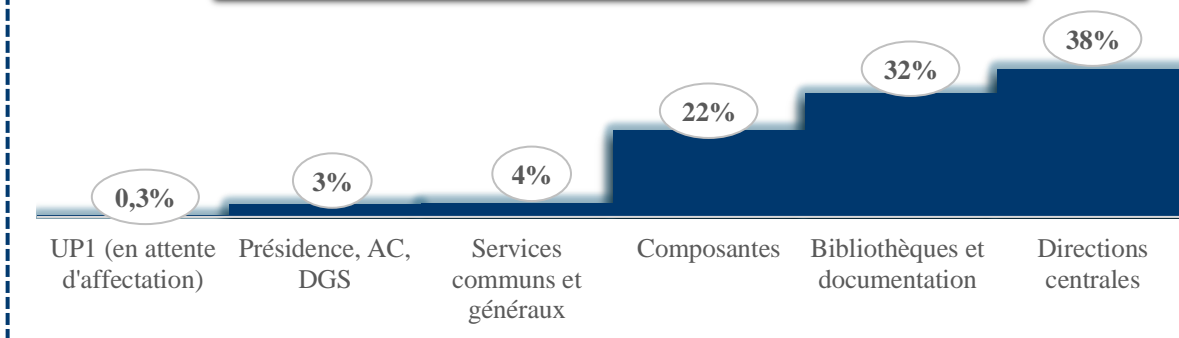
Structures	Effectifs
Directions centrales	39%
Composantes	28%
Bibliothèques et documentation	25%
Services communs et généraux	4%
Présidence, AC, DGS	3%
Fondation Paris 1	0,2%
UPI (en attente d'affectation)	0,2%
Total général	100%

Répartition des effectifs BIATPSS en %

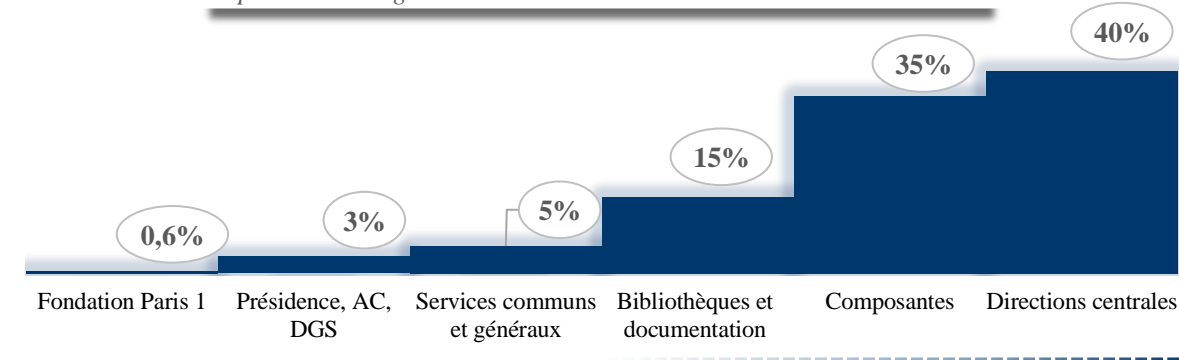


42% des effectifs BIATPSS sont affectés au sein de la Présidence, de l'agence comptable, de la direction générale des services et des directions centrales, 28% au sein des composantes et 25% en bibliothèques.

Répartition des agents BIATPSS fonctionnaires au sein des structures en %



Répartition des agents BIATPSS contractuels au sein des structures en %



C. Répartition des effectifs enseignants par structure

Composantes	Fonctionnaires			Contractuels (1)				Total général		
	Ens 2nd degré	PR	MCF	Total	ATER	PAST/MAST	Autres	Total	Effectifs	% (2)
Composantes	32	319	413	764	175	50	27	252	1016	89,5%
EAS	5	21	33	59	8	9	2	19	78	6,9%
EDS	7	95	86	188	54	11	6	71	259	22,8%
EES	5	34	49	88	23	3	3	29	117	10,3%
EHAAS	1	26	40	67	14	6	7	27	94	8,3%
EHS	6	39	60	105	17	3	5	25	130	11,5%
EMS	4	21	30	55	16	4	0	20	75	6,6%
ESPS	1	16	17	34	8	2	2	12	46	4,1%
IDUP	0	3	6	9	2	0	0	2	11	1,0%
IEDES	0	4	8	12	2	0	0	2	14	1,2%
IREST	1	1	5	7	2	3	1	6	13	1,1%
ISST	0	3	6	9	2	0	0	2	11	1,0%
UFR 08	1	17	25	43	5	6	0	11	54	4,8%
UFR 10	0	20	21	41	5	0	0	5	46	4,1%
UFR 10 - Socio	0	2	4	6	4	0	0	4	10	0,9%
UFR 27	1	17	23	41	13	3	1	17	58	5,1%
Directions centrales	1	0	0	1	0	0	1	1	2	0,2%
D2P				0			1	1	1	0,1%
DSIUN	1			1				0	1	0,1%
Services Communs et Généraux	59	0	30	89	12	2	13	27	116	10,2%
CIPCEA	0	0	0	0	0	2	0	2	2	0,2%
DDL	35	0	28	63	12	0	9	21	84	7,4%
FCPS	2	0	2	4	0	0	4	4	8	0,7%
UEFAPS	22	0	0	22	0	0	0	0	22	1,9%
Bibliothèques et documentation	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0,1%
BIU CUJAS	1			1				0	1	0,1%
BIS	0			0				0	0	0,0%
SCD	0			0				0	0	0,0%
Total général	93	319	443	855	187	52	41	280	1135	100%
Rappel 2023	92	311	453	856	188	54	53		1151 (hors doct/post-doct)	

(1) Effectifs hors doctorants et post-doctorants

(2) Ratio des effectifs de la structure sur l'effectif global des enseignants (hors doctorants et post-doctorants)..

<i>Répartition dans les structures</i>	%
Composantes	66,1%
Ecole doctorales	24,7%
Services communs et généraux	7,5%
Laboratoires	1,5%
Directions centrales	0,1%
Bibliothèques et documentation	0,1%

90,8% des effectifs enseignants-chercheurs et des enseignants, tout statut d'emploi confondus, sont affectés au sein des composantes et des écoles doctorales de l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne.

<i>Répartition dans les structures par statut d'emploi : %</i>	Titulaire	Contractuel	Total général
Composantes	49,5%	16,6%	66,1%
Ecole doctorales	0,0%	24,7%	24,7%
Services communs et généraux	5,8%	1,7%	7,5%
Laboratoires	0,0%	1,5%	1,5%
Directions centrales	0,1%	0,1%	0,1%
Bibliothèques et documentation	0,1%	0,0%	0,1%
Total général	55%	45%	100%

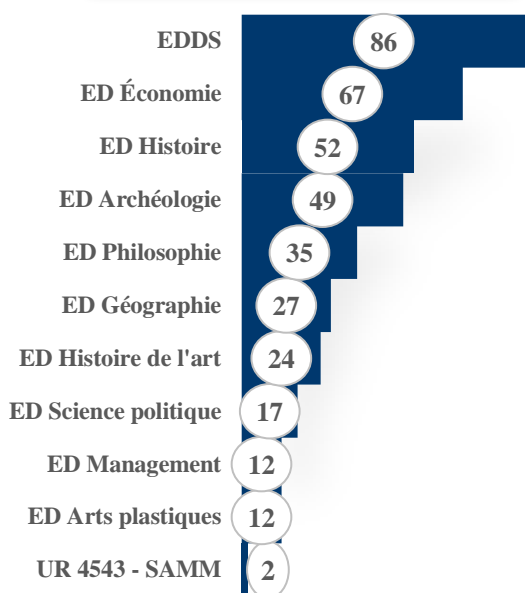
Répartition des effectifs doctorants au sein des structures

<i>Structures</i>	Nombre de doctorants	%
EDDS	86	22%
ED Économie	67	17%
ED Histoire	52	14%
ED Archéologie	49	13%
ED Philosophie	35	9%
ED Géographie	27	7%
ED Histoire de l'art	24	6%
ED Science politique	17	4%
ED Arts plastiques	12	3%
ED Management	12	3%
UR 4543 - SAMM	2	1%

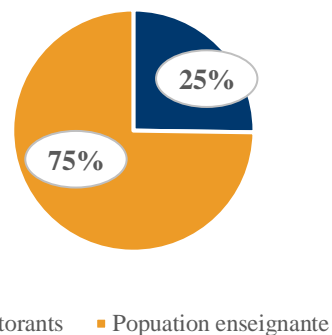
Répartition des effectifs post-doctorants au sein des structures

<i>Structures</i>	Féminin	Masculin	Total
DYNAMITE	3	3	6
UR 7337 – EIREST	3	2	5
UR 3550 – CRH		1	1
UMR 8589 – LAMOP		1	1
UMR 8103 – ISJPS	3	1	4
UMR 8167 – Orient		1	1
UMR 8209 – CESSP		1	1
UMR 8586 – PRODIG	2		2
EDS-Formation-IAES	2		2
IREST	1		1
UR 134 – CRIDUP	2		2
Total général	16	10	26

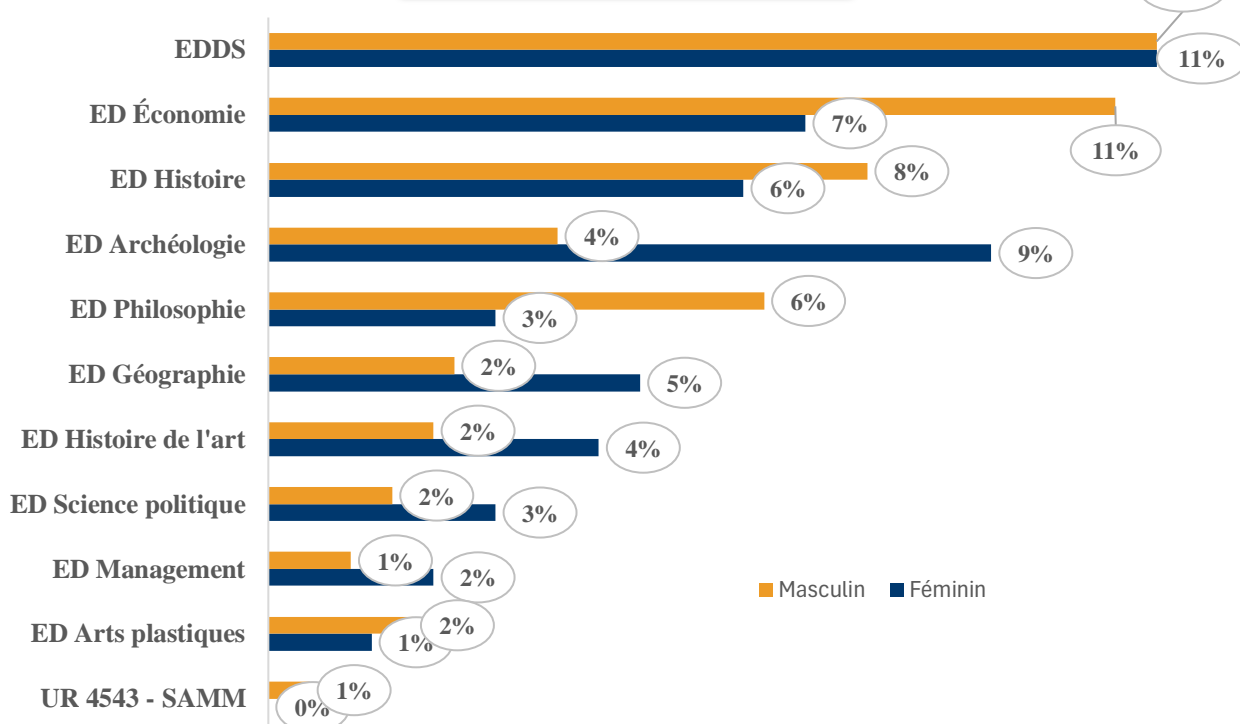
Répartition des doctorants et doctorantes au 31 /12/2024



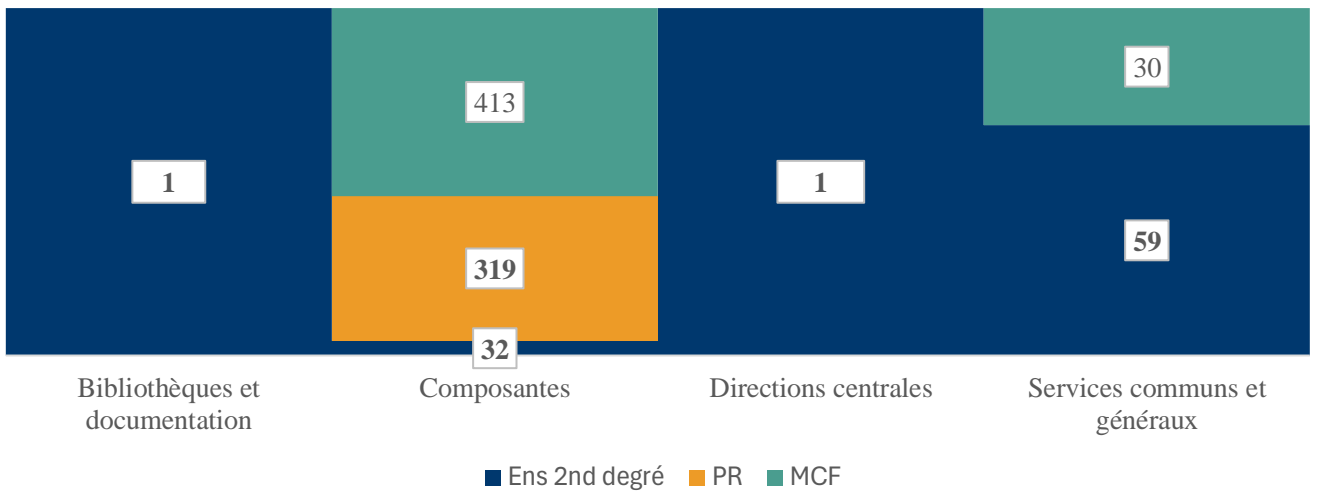
Part de la population doctorante sur la population enseignante globale



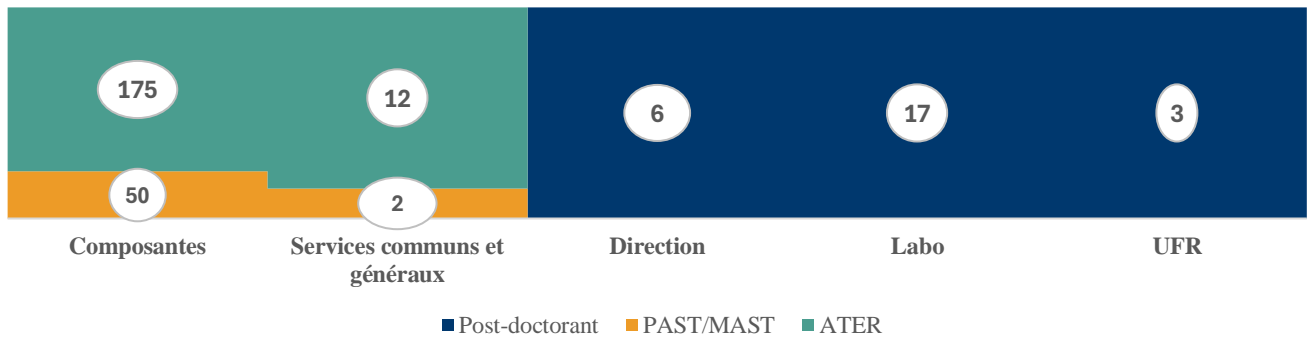
Répartition des effectifs doctorants par genre



Répartition des enseignants fonctionnaires par structure et filière



Répartition des effectifs enseignants contractuels par structure et type de contrat



D. Répartition des personnels hébergés

Genre	Effectifs
Féminin	291
Masculin	268
Total général	559

Genre	Effectifs
Féminin	52%
Masculin	48%
Total général	100%

Structures	Effectifs	%	2023	%
CNRS	437	78%	384	54%
INRAP	46	8%	49	7%
Autres établissements	33	6%	245	35%
IRD	32	6%	20	3%
INRA	11	2%	12	2%
Total général	559	100%	710	100%

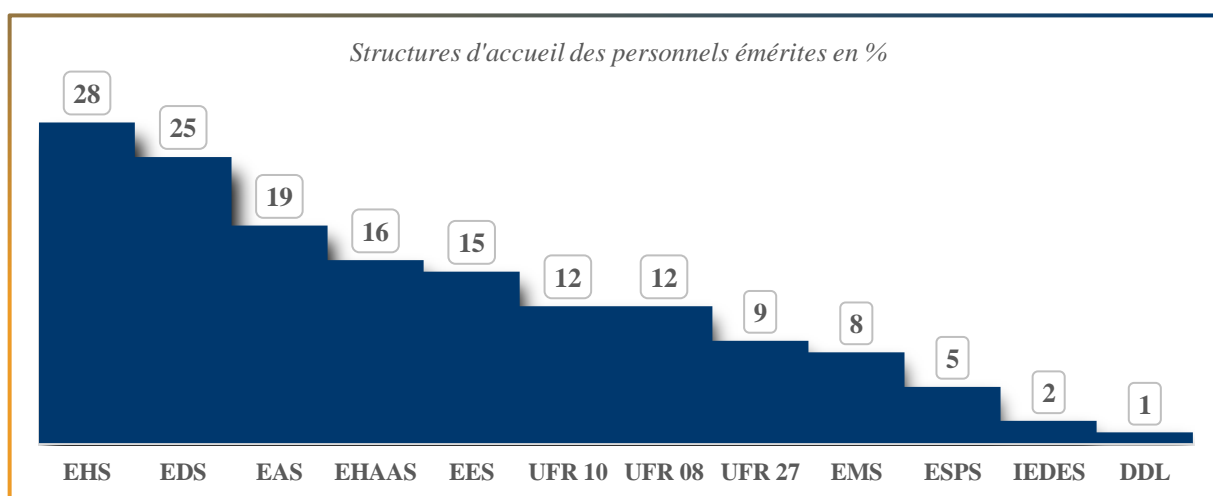
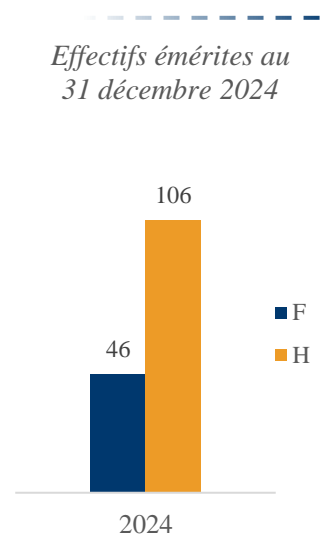
Répartition des effectifs hébergés par catégories hiérarchiques et structures

Catégories	Autres établissements	CNRS	INRA	INRAP	IRD	Total	2023
A	33	419	11	46	30	539	680
B	0	17	0	0	2	19	26
C	0	1	0	0	0	1	4
Total général	33	437	11	46	32	559	710

E. Personnels émérites

Au 31 décembre 2024, on dénombre 152 personnels émérites (MCF et PR) au sein des structures de l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne.

Structures d'accueil	2024		2023		2021	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
DDL	1	1%	1	1%	1	1%
EAS	19	13%	16	11%	16	12%
EDS	25	16%	26	18%	24	18%
EES	15	10%	13	9%	13	10%
EHAAS	16	11%	16	11%	13	10%
EHS	28	18%	27	19%	25	19%
EMS	8	5%	8	6%	6	5%
ESPS	5	3%	5	4%	5	4%
IEDES	2	1%	2	1%	2	2%
UFR 08	12	8%	10	7%	9	7%
UFR 10	12	8%	10	7%	9	7%
UFR 27	9	6%	7	5%	7	5%
FCPS	0	0%	1	1%	1	1%
ISST	0	0%	1	1%	1	1%
Total général	152	100%	143	100%	132	100%



III. EMPLOI

A. 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).

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 Finances**. 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 Panthéon-Sorbonne peut être :

- ❖ Fonctionnaire (titulaire ou stagiaire)
- ❖ Contractuel/non titulaire (CDD ou CDI)

Les personnels non-titulaires regroupent l'ensemble des contractuels ainsi que les professeurs associés à temps partiel (PAST et MAST). La population contractuelle est liée à l'Université par un contrat de travail.

Un agent titulaire ou stagiaire (fonctionnaire) occupe nécessairement un support. Le support est un numéro identifié par l'État et fait partie de la masse salariale. Un agent non titulaire peut occuper un support mais il peut aussi être recruté hors support. Il peut être recruté sur dotation État hors support (dotation de fonctionnement). Il peut également être recruté sur ressources propres.

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

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

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

fonctionnaires dont l'établissement dispose (nombre défini par le nombre de supports transférés).

B. Rappel du plafond ministériel d'emplois (Exécution 2024)

		(A)	(B)	(C) = (A) + (B)
		Emplois sous plafond Etat	Emplois financés hors SCSP	Global
Catégories d'emplois		En ETPT	En ETPT	
Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	Permanents	Titulaires		851,9
		CDI	0,9	1,9
	Non permanents	CDD	46,6	509,6
S/total EC		1 315,9	47,5	1 363,4
Elèves fonctionnaires stagiaires des ENS		0,0	29,6	29,6
BIATPSS	Permanents	Titulaires		697,1
		CDI	30,1	148,0
	Non permanents	CDD	135,0	368,1
S/total BIATPSS		1 048,1	165,1	1 213,2
Totaux		2 364,0	242,2	2 606,2
Rappel du plafond des emplois fixé par l'Etat		2 371		Plafond global des emplois voté par le CA

C. Occupation et vacances de postes au 31 décembre 2024

a) Occupation des postes au 31 décembre 2024

Catégorie d'emploi	Nb total de postes	Nb de postes occupés par des fonctionnaires	Nb de postes occupés par des contractuels	Nb de postes vacants	Rappel 2023
<i>Personnels enseignants</i>	917	858	55	4	4
PR	336	320	16	2	2
MCF	483	446	35	2	2
Ens 2nd degré	98	92	4	0	0
<i>Personnels BIATPSS</i>	906	692	173	41	46
AAE	17	15	2	0	0
AC	1	1	0	0	0
ADJENES	68	47	20	1	4
ADMENESR	3	1	2	0	1
APAE	2	1	1	0	0
ASI	52	29	17	6	3
Assistant social	1	0	1	0	0
ATRF	173	133	33	7	8
BIB	25	20	3	2	3
BIBAS	63	58	5	0	3
CONS	41	37	1	3	3
CONSG	3	3	0	0	1
DGS	1	0	1	0	0
IGE	134	101	25	8	12
IGR	28	24	2	2	2
INF	1	0	0	1	0
MAG	92	77	13	2	1
SAENES	29	22	7	0	5
Tech Art	4	2	2	0	0
Tech RF	168	121	38	9	13

b) Vacances de postes au 31 décembre 2024

Catégorie d'emploi	Vacant depuis - de 3 mois	Vacant depuis 3 à 6 mois	Vacant depuis + de 6 mois	Total	Rappel 2023
Personnels enseignants	0	4	0	4	4
PR				2	2
MCF		2		2	2
Ens 2nd degré		2			0
Personnels BIATPSS	16	9	16	41	56
AAE				0	0
AC				0	
ADJENES	1	0	0	1	4
ADMENESR				0	1
APAE				0	
ASI	1	2	3	6	3
Assistant social				0	
ATRF	2	1	4	7	8
BIB	2	0	0	2	3
BIBAS				0	3
CONS	2	1	0	3	1
CONSG				0	
DGS				0	
IGE	3	3	2	8	12
IGR	1	1	0	2	2
INF	0	1	0	1	0
MAG	1	0	1	2	1
SAENES				0	5
Tech Art				0	0
Tech RF	3	0	6	9	13

IV. Carrières et rémunérations

A noter : Les indicateurs relatifs au recrutement pour l'année 2024 ne peuvent être présentés, compte tenu du déploiement en septembre 2024 de l'application Beetween et de l'évolution des outils de suivi afférents.

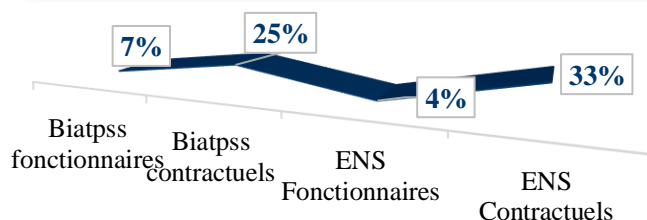
A. LES ARRIVEES ET LES DÉPARTS⁶

Source BO/SIHAM et analyse SPRH.

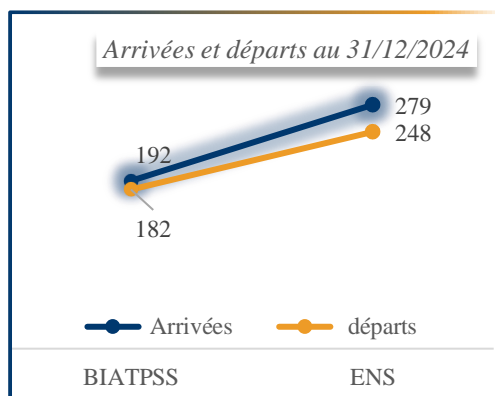
1. Synthèse

Arrivées				Départs			Taux de rotation		
Population	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	2024	2023	2022
BIATPSS	128	64	192	119	63	182	15%	18,9%	16,4%
Titulaires	34	16	50	40	16	56	7%	8,6%	7,1%
Contractuels	94	48	142	79	47	126	25%	34,5%	30,4%
Enseignants	142	137	279	137	111	248	17%	17,5%	19,2%
Titulaires	16	19	35	25	14	39	4%	8,6%	7,1%
Contractuels	126	118	244	112	97	209	33%	34,5%	30,4%
TOTAL	270	201	471	256	174	430	16%	17,9%	16,1%

Taux de rotation à l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne au 31/12/2024



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



⁶ Source : Siham, Analyses des entrées et des sorties entre 2023 et 2024.

2. Arrivées et départs des personnels BIATPSS

Croisement par tranches d'âge, statut d'emploi et genre

Arrivées

<i>Répartition des arrivées par statut d'emploi et tranches d'âge</i>	Féminin	Masculin	Total
Titulaire	34	16	50
20 - 29 ans	2	3	5
30 - 39 ans	13	3	16
40 - 49 ans	13	4	17
50 - 59 ans	5	6	11
60 - 69 ans	1		1
Contractuel	94	48	142
20 - 29 ans	35	22	57
30 - 39 ans	34	17	51
40 - 49 ans	17	4	21
50 - 59 ans	8	3	11
60 - 69 ans		2	2
Total général	128	64	192

Départs

<i>Répartition des départs par statut d'emploi et tranches d'âge</i>	Féminin	Masculin	Total
Titulaire	40	16	56
30 - 39 ans	8	1	9
40 - 49 ans	11	6	17
50 - 59 ans	11	3	14
60 - 69 ans	9	5	14
70 - 79 ans	1	1	2
Contractuel	79	47	126
20 - 29 ans	21	16	37
30 - 39 ans	34	18	52
40 - 49 ans	14	6	20
50 - 59 ans	7	3	10
60 - 69 ans	3	4	7
Total	119	63	182

Croisement par statut d'emploi, genre, corps et types de contrat

Arrivées

<i>Répartition des arrivées par corps/contrats</i>	Féminin	Masculin	Total
Titulaire	34	16	50
BIBL	6	2	8
IGE CN	4	3	7
TECHNICIEN CN RF	4	2	6
CBIB	5		5
ASI RF	2	2	4
ATRF P2C	2	2	4
TECHNICIEN CS RF	2	1	3
BIBAS CN	3		3
MAG P2C	2		2
BIBAS CE		1	1
ATRF	1		1
ATRF P1C		1	1
IGR RF		1	1
ADM ETAT	1		1
ADJ P2C	1		1
CONS GN BI		1	1
BIBAS CS	1		1
Contractuel	94	48	142
CDD C	31	19	50
CDD A	33	15	48
CDD B	29	12	41
CDI A	1	2	3
Total	128	64	192

Départs

<i>Répartition des sorties par corps/contrat</i>	<i>Féminin</i>	<i>Masculin</i>	<i>Total général</i>
Titulaire	40	16	56
AAE	1		1
ADJENES	7		7
ASI	2	1	3
ATRF	2	2	4
BIB	5		5
BIBAS	1		1
CONS	3	1	4
IGE	6	5	11
IGR		1	1
INF	1		1
MAG	2	3	5
TECH	10	3	13
Contractuel	79	47	126
CDD A	27	19	46
CDD B	22	9	31
CDD C	21	18	39
CDI A	5	1	6
CDI B	3		3
CDI C	1		1
Total général	119	63	182

Agents ayant changé de statut d'emploi entre 2023 et 2024

Changement de statut d'emploi entre 2023 et 2024	F	H
<i>Contractuel A à IGE</i>	2	1
<i>Contractuel B à TECH</i>	1	1
<i>Contractuel C à ATRF</i>	5	4
Total	8	6

Croisement par genre et tranches d'âges

Changement de statut d'emploi entre 2023 et 2024	F	H
<i>Contractuel C à ATRF</i>	5	4
20 - 29 ans		3
30 - 39 ans	3	
40 - 49 ans	2	1
<i>Contractuel A à IGE</i>	2	1
30 - 39 ans	2	1
<i>Contractuel B à Tech RF</i>	1	1
30 - 39 ans		1
40 - 49 ans	1	
Total	8	6

3. Synthèse : personnels enseignants-chercheurs et enseignants

Arrivées

<i>Répartition des arrivées par statut d'emploi et tranches d'âges</i>	Féminin	Masculin	Total
Titulaire	16	19	35
20 - 29 ans		1	1
30 - 39 ans	8	8	16
40 - 49 ans	5	5	10
50 - 59 ans	3	5	8
Contractuel	126	118	244
20 - 29 ans	80	69	149
30 - 39 ans	32	35	67
40 - 49 ans	10	9	19
50 - 59 ans	4	5	9
Total général	142	137	279

Départs

<i>Répartition des départs par statut d'emploi et tranches d'âge</i>	Féminin	Masculin	Total
Titulaire	25	14	39
20 - 29 ans	1		1
30 - 39 ans	2	4	6
40 - 49 ans	8	3	11
50 - 59 ans	3	3	6
60 - 69 ans	11	4	15
Contractuel	112	97	209
20 - 29 ans	63	53	116
30 - 39 ans	41	30	71
40 - 49 ans	5	9	14
50 - 59 ans	1	2	3
60 - 69 ans	2	3	5
Total	137	111	248

Croisement par statut d'emploi, genre et corps/contrats

Arrivées

<i>Répartition des arrivées par statut d'emploi et corps/contrats</i>	Féminin	Masculin	Total
Titulaire	16	19	35
MCF	11	8	19
PR	3	8	11
Ens 2nd degré	2	3	5
Contractuel	126	118	244
Doctorants	67	58	125
ATER	38	39	77
Post-doctorants	11	8	19
Autre ENS	8	9	17
PAST/MAST	2	4	6
Total général	142	137	279

Départs

<i>Répartition des sorties par corps/contrat</i>	Féminin	Masculin	Total
Titulaire	25	14	39
MCF	14	12	26
PR	7	2	9
Ens 2nd degré	4		4
Contractuel	112	97	209
ATER	71	50	121
Doctorants	31	36	67
Post-doctorants	5	4	9
Autres ENS	4	2	6
PAST/MAST	1	5	6
Total général	137	111	248

Agents ayant changé de statut d'emploi (Enseignants)

Changement de statut d'emploi entre 2023 et 2024	F	H	Total
D'ATER à MCF	1	1	2

Changement de statut d'emploi entre 2023 et 2024	F	H	Total
30 - 39 ans		1	1
40 - 49 ans	1		1

4. Nombre de CDD transformés en CDI en 2024

<i>Agents passés en CDI par genre et catégories hiérarchiques en 2023</i>	Féminin	Masculin	Total 2024	<i>Féminin 2023</i>	<i>Masculin 2023</i>	Total 2023
CDI A	11	4	15	4	4	8
CDI B	12	4	16	12	1	13
CDI C	1	6	7	1	1	2

B. ÉVOLUTION DE CARRIÈRE AU SEIN DE L'ÉTABLISSEMENT (*)

(*) Les données présentées dans cette partie ont été communiquées par les services de gestion BIATPSS et enseignants.

1. Promotion des personnels BIATPSS

a) Promotions par liste d'aptitude

Croisement par genre, filière et catégorie

	2024										%	2023
	Promouvables			Promouvables candidats/proposés			%	Promus				
	F	M	Total	F	M	Total		F	M	Total		
Total	349	324	673	124	105	229	34%	10	6	16	7%	7,9%
AENES	47	14	61	1	0	1	2%	0	0	0	0,0%	15,4%
Catégorie A	13	6	19	0	0	0	0	0	0	0	0,0%	50,0%
Catégorie B	34	8	42	1	0	1	2%	0	0	0	0,0%	9,1%
ITRF	232	254	486	108	94	202	42%	8	5	13	6,4%	6,8%
Catégorie A	127	130	257	24	26	50	19%	1	2	3	6,0%	7,9%
Catégorie B	105	124	229	84	68	152	66%	7	3	10	6,6%	6,0%
Bibliothèque	70	56	126	15	11	26	21%	2	1	3	11,5%	7,7%
Catégorie A	48	25	73	8	6	14	19%	1	1	2	14,3%	6,3%
Catégorie B	22	31	53	7	5	12	23%	1	0	1	8,3%	10,0%

Croisement par tranches d'âges, filières et catégories : promouvables candidats/proposés à une LA

	Promouvables				
	20 - 29 ans	30 - 39 ans	40 - 49 ans	50 - 59 ans	> 60 ans
Total	4	61	194	308	106
AENES	0	3	17	26	15
Catégorie A	0	1	7	6	5
Catégorie B	0	2	10	20	10
ITRF	3	48	145	219	71
Catégorie A	0	19	94	109	35
Catégorie B	3	29	51	110	36
Bibliothèque	1	10	32	63	20
Catégorie A	1	8	19	36	9
Catégorie B	0	2	13	27	11

Croisement par tranches d'âges, filières et catégories : promus à une LA

	<i>Promus</i>				
	20 - 29 ans	30 - 39 ans	40 -49 ans	50 - 59 ans	> 60 ans
Total	0	3	5	6	2
AENES	0	0	0	0	0
Catégorie A	0	0	0	0	0
Catégorie B	0	0	0	0	0
ITRF	0	3	3	5	2
Catégorie A	0	0	1	2	0
Catégorie B	0	3	2	3	2
Bibliothèque	0	0	2	1	0
Catégorie A	0	0	2	0	0
Catégorie B	0	0	0	1	0

b) Promotion par tableau d'avancement

Personnels BIATPSS : Promotions par tableau d'avancement (TA)

	2024											% 2023
	Promouvables (1)			Promouvables candidats/proposés (2)			% (2/1)	Promus (3)			% (3/2)	
	F	M	Total	F	M	Total		F	M	Total		
Total	137	114	251	60	46	106	42%	25	18	43	41%	43,2%
AENES	41	16	57	4	0	4	7%	3	0	3	75%	50,0%
Catégorie A	3	5	8	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0,0%
Catégorie B	11	6	17	1	0	1	6%	0	0	0	0%	125,0%
Catégorie C	27	5	32	3	0	3	9%	3	0	3	100%	33,3%
ITRF	69	74	143	32	30	62	43%	16	11	27	44%	50,8%
Catégorie A	24	24	48	11	11	22	46%	4	2	6	27%	28,6%
Catégorie B	22	21	43	10	8	18	42%	6	2	8	44%	47,4%
Catégorie C	23	29	52	11	11	22	42%	6	7	13	59%	73,9%
Bibliothèque	27	24	51	24	16	40	78%	6	7	13	33%	28,6%
Catégorie A	7	2	9	5	2	7	78%	1	1	2	29%	50,0%
Catégorie B	5	1	6	5	0	5	83%	1	0	1	20%	14,3%
Catégorie C	15	21	36	14	14	28	78%	4	6	10	36%	25,9%

Croisement par tranches d'âge : promouvables candidats/proposés (TA)

	<i>Promouvables</i>				
	20 - 29 ans	30 - 39 ans	40 -49 ans	50 - 59 ans	> 60 ans
Total	2	29	78	103	39
AENES	0	8	21	19	9
Catégorie A	0	0	1	5	2
Catégorie B	0	1	7	6	3
Catégorie C	0	7	13	8	4
ITRF	1	13	46	61	22
Catégorie A	0	3	20	19	6
Catégorie B	0	1	12	22	8
Catégorie C	1	9	14	20	8
Bibliothèque	1	8	11	23	8
Catégorie A	0	2	1	5	1
Catégorie B	0	0	2	3	1
Catégorie C	1	6	8	15	6

Croisement par tranches d'âge : promouvables candidats/proposés (TA)

	<i>Promouvables</i>				
	20 - 29 ans	30 - 39 ans	40 -49 ans	50 - 59 ans	> 60 ans
Total	0	16	22	50	18
AENES	0	0	1	2	1
Catégorie A	0	0	0	0	0
Catégorie B	0	0	0	1	0
Catégorie C	0	0	1	1	1
ITRF	0	9	14	28	11
Catégorie A	0	1	6	11	4
Catégorie B	0	1	2	11	4
Catégorie C	0	7	6	6	3
Bibliothèque	0	7	7	20	6
Catégorie A	0	1	0	5	1
Catégorie B	0	0	2	2	1
Catégorie C	0	6	5	13	4

Croisement par tranches d'âge : promus (TA)

	<i>Promus</i>				
	20 - 29 ans	30 - 39 ans	40 -49 ans	50 - 59 ans	> 60 ans
Total	0	5	8	20	10
AENES	0	0	1	1	1
Catégorie A	0	0	0	0	0
Catégorie B	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	0	1	1	1
ITRF	0	5	5	13	4
Catégorie A	0	1	1	3	1
Catégorie B	0	0	2	4	2
Catégorie C	0	4	2	6	1
Bibliothèque	0	0	2	6	5
Catégorie A	0	0	0	1	1
Catégorie B	0	0	0	1	0
Catégorie C	0	0	2	4	4

c) Promotion par concours ou examen professionnel

Croisement : réussite par type d'épreuves et genre.

	F	H
Total	19	14
Catégorie A	7	7
Catégorie A - Interne	2	1
Catégorie A - Externe	3	5
Catégorie A - Examen Professionnel Exceptionnel	2	1
Catégorie B	7	3
Catégorie B - Interne	3	0
Catégorie B - Externe	4	3
Catégorie C	5	4
Catégorie C – Interne	3	2
Catégorie C – Externe	1	2
Catégorie C - Recrutement sans concours	1	0

Croisement : réussite par type d'épreuves et tranches d'âges.

	20 - 29 ans	30 - 39 ans	40 - 49 ans	50 - 59 ans	> 60 ans
Total	5	14	9	5	0
Catégorie A	0	8	4	2	0
Catégorie A – Interne	0	1	1	1	0
Catégorie A – Externe	0	6	2	0	0
Catégorie A - Examen Professionnel Exceptionnel	0	1	1	1	0
Catégorie B	2	3	2	3	0
Catégorie B – Interne	0	1	1	1	0
Catégorie B – Externe	2	2	1	2	0
Catégorie C	3	3	3	0	0
Catégorie C – Interne	1	2	2	0	0
Catégorie C – Externe	2	0	1	0	0
Catégorie C - Recrutement sans concours	0	1	0	0	0

Demandes de départ vers le secteur privé et nombre de demandes de ruptures conventionnelle formulées en 2024 : aucune demande.

*Demandes d'autorisation d'exercice d'une activité accessoire présentées selon la décision, la catégorie, le type d'activité, le genre. Croisement type d'activité accessoire et décision et catégorie. **Données non disponibles.***

d) Demandes liées au temps partiel

<i>Nombre de demandes liées au temps partiel présentées au cours de l'année</i>	55
<i>Dont premières demandes</i>	25
<i>Demandes de modification de quotité</i>	2
<i>Demandes de retour au temps partiel</i>	2
<i>Demandes de renouvellement sans modification de quotité</i>	26

<i>Nb de demandes liées au TP présentées au cours de l'année par motif de demandes</i>	25
<i>Temps partiel sur autorisation</i>	12
<i>Temps partiel thérapeutique</i>	12
<i>Temps partiel de droit (soins donnés à un proche)</i>	1
<i>Temps partiel de droit (handicap)</i>	

2. Promotions des enseignants chercheurs

Source : Service de gestion des personnels enseignants (Direction des ressources humaines).

a) Agents promouvables

Sections CNU	De MCF CN à MCF HC		MCF HC à MCF EX		PR 2C à PR 1C		PR 1C à PR EX1		PR EX1 à PR EX2		2024	2023	2022
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F			
	10	17	6	5	10	7	13	10	16	4			
01 - Droit privé et sciences criminelles	1			1		1		1	4		8	7	6
02 - Droit public		1					1	1	2	2	7	7	7
03 - Histoire du droit et des institutions									1		1	2	1
04 - Sciences politiques							1	1			2	4	8
05 - Sciences économiques	1	3		2	3		2	1	2	1	15	15	11
06 - Sciences de gestion		4			1	1	1				7	5	6
11 - Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes		1									1	0	0
12 - Etudes germaniques et scandinaves		1									1	1	0
15 - Langues, littératures et cultures africaines, asiatiques ...											0	0	1
17 - Philosophie	1				1	1			4		7	4	5
18 - Arts (architec., appl., plast, sept., musique, musicol.,...)	1			1	1			3			6	10	6
19 - Sociologie, démographie						1	2		1	1	5	5	5
20 - Anthropologie biologique, ethnologie, préhistoire											0	0	2
21 - Histoire, civilisation, archéol. Et art des mondes anciens	1	2	1				1				5	9	9
22 - Histoire, civilisation : histoire des mondes modernes...	4	3	3	1	2	2	2	3	1		21	15	12
23 - Géographie physique, humaine, économique et régionale					1						1	3	12
24 - Aménagement de l'espace, urbanisme		1					1				2	0	0
26 - Mathématiques appliquées et applications des mathématiques			1		1		2		1		5	5	4
27 - Informatique	1	1				1					3	2	1
70 - Sciences de l'éducation et de la formation											0	0	1
71 - Sciences de l'information et de la communication			1								1	1	1
Total	10	17	6	5	10	7	13	10	16	4	98	95	98
2023	7	20	6	8	11	4	12	9	13	5			
2022	14	15	4	4	7	8	18	6	15	7			

Agents promouvables et ayant candidatés : croisement par tranches d'âge et genre.

	De MCF CN à MCF HC		MCF HC à MCF EX		PR 2C à PR 1C		PR 1C à PR EX1		PR EX1 à PR EX2	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
20-29 ans										
30 - 39 ans					1					
40 - 49 ans	8	13		1	2	3	3	2		1
50 - 59 ans	1	4	5	3	4	3	7	5	13	2
> de 60 ans	1		1	1	3	1	3	3	3	1
Total	27		11		17		23		20	

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

Sections CNU	De MCF CN à MCF HC		MCF HC à MCF EX		PR 2C à PR 1C		PR 1C à PR EX1		PR EX1 à PR EX2		2024	2023	2022
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F			
Sections CNU	1	4	0	2	0	2	3	2	6	2			
01 - Droit privé et sciences criminelles						1			2		3	5	4
02 - Droit public		1							2	1	4	2	5
03 - Histoire du droit et des institutions											0	0	0
04 - Sciences politiques							1				1	0	2
05 - Sciences économiques				1							1	5	3
06 - Sciences de gestion											0	0	1
11 - Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes		1									1	0	0
12 - Etudes germaniques et scandinaves											0	0	0
15 - Langues, littératures et cultures africaines, asiatiques ...											0	0	0
17 - Philosophie	1								1		2	0	2
18 - Arts (architect., appl., plast, sept., musique, musicol.,...)				1				1			2	0	1
19 - Sociologie, démographie						1	1			1	3	3	3
20 - Anthropologie biologique, ethnologie, préhistoire											0	0	2
21 - Histoire, civilisation, archéol. Et art des mondes anciens et...								1			1	2	3
22 - Histoire, civilisation : histoire des mondes modernes...		1							1	1	3	4	5
23 - Géographie physique, humaine, économique et régionale											0	1	7
24 - Aménagement de l'espace, urbanisme											0	0	0
26 - Mathématiques appliquées et applications des mathématiques											0	0	0
27 - Informatique		1									1	1	1
70 - Sciences de l'éducation et de la formation											0	0	0
71 - Sciences de l'information et de la communication											0	0	0
Total général	1	4	0	2	0	2	3	2	6	2	22	23	39
2023	0	4	1	2	2	1	2	5	1	5	23		
2022	8	4	2	1	2	2	9	1	6	4	39		

Agents promus à l'avancement de grade au titre du CNU : croisement par tranches d'âge et genre.

	De MCF CN à MCF HC		MCF HC à MCF EX		PR 2C à PR 1C		PR 1C à PR EX1		PR EX1 à PR EX2	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
20-29 ans										
30 - 39 ans										
40 - 49 ans	1	3		1		1				
50 - 59 ans		1		1		1	2	1	5	2
> de 60 ans							1	1	1	
Total	5		2		2		5		8	

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

	De MCF CN à MCF HC		MCF HC à MCF EX		PR 2C à PR 1C		PR 1C à PR EX1		PR EX1 à PR EX2		2024	2023	2022
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F			
Total Sections CNU	2	5	1	2	2	2	1	4	4	1			
01 - Droit privé et sciences criminelles	1			1							2	0	1
02 - Droit public								1		1	2	4	0
03 - Histoire du droit et des institutions											0	1	0
04 - Sciences politiques											0	3	3
05 - Sciences économiques		2			1						3	2	6
06 - Sciences de gestion		1									1	0	3
11 - Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes											0	0	0
12 - Etudes germaniques et scandinaves											0	0	0
15 - Langues, littératures et cultures africaines, asiatiques ...											0	à	0
17 - Philosophie									2		2	2	2
18 - Arts (architec., appl., plast, sepct., musique, musicol.,...)	1							2			3	4	1
19 - Sociologie, démographie									1		1	0	1
20 - Anthropologie biologique, ethnologie, préhistoire											0	0	2
21 - Histoire, civilisation, archéol. Et art des mondes anciens et...		1	1								2	5	3
22 - Histoire, civilisation : histoire des mondes modernes...		1			1	2		1			5	1	4
23 - Géographie physique, humaine, économique et régionale				1							1	1	4
24 - Aménagement de l'espace, urbanisme											0	0	0
26 - Mathématiques appliquées et applications des mathématiques							1		1		2	2	0
27 - Informatique											0	0	0
70 - Sciences de l'éducation et de la formation											0	0	1
71 - Sciences de l'information et de la communication											0	1	1
Total	2	5	1	2	2	2	1	4	4	1	24	26	32
2023	2	6	2	2	3	2	2	2	5	0	26		
2022	3	9	1	2	1	4	5	0	5	3	33		

Agents promus au titre de l'établissement : **croisement par tranches d'âge et sexe.**

		De MCF CN à MCF HC		MCF HC à MCF EX		PR 2C à PR 1C		PR 1C à PR EX1		PR EX1 à PR EX2	
		H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
20-29 ans											
30 - 39 ans						1					
40 - 49 ans		1	3				1				
50 - 59 ans			2	1	1		1	1	2	3	
> de 60 ans		1			1	1			2	1	1
Total		7		3		4		5		5	

C. Formation

Source : Cellule Développement des compétences (Direction des ressources humaines).

A noter : À la suite du déploiement en septembre 2024 de l'applicatif GEFORP, les modalités de suivi ont évolué en cours de l'année. Les données disponibles couvrent la période de septembre à décembre 2024.

En l'état des éléments transmis, les données relatives à la formation à distance ne sont pas disponibles.

Les thèmes de formation

Les principales orientations de la politique de formation sont définies dans le contrat d'établissement (plan quinquennal), dans le cadre de la politique des ressources humaines. Tous les thèmes opérationnels sont abordés par la formation :

- ❖ L'adaptation à l'emploi
- ❖ La préparation à l'évolution prévisible des métiers
- ❖ L'acquisition de nouvelles compétences dans le cadre professionnel
- ❖ L'acquisition des compétences nécessaires pour un projet de changement ou un projet de service.
- ❖ Le souhait d'évolution professionnelle : accompagnement du projet professionnel, prise de fonction, mobilité géographique, mobilité fonctionnelle, etc.

1. Répartition des agents formés

Croisement par type de formation et par genre.

	2024 (septembre à décembre)		
	F	M	Total
Formation continue	385	194	579
BIATPSS	312	159	471
Enseignants-chercheurs	73	35	108
Utilisation du CPF	3	2	5
BIATPSS	1	0	1
Enseignants-chercheurs	2	2	4
Formation à distance	0	0	0
BIATPSS	0	0	0
Enseignants-chercheurs	0	0	0
Total global	584		

☐ *Par statut*

La distinction par statut d'emploi n'a pas pu être réalisée par la cellule Développement des compétences pour ce croisement.

	2024 (septembre à décembre)		
	Contractuels	Titulaires	Total
Formation continue	366	213	579
BIATPSS	258	213	471
Enseignants-chercheurs	108		108
Utilisation du CPF	5	0	5
BIATPSS	1	0	1
Enseignants-chercheurs	4		4
Formation à distance	0	0	0
BIATPSS	0	0	0
Enseignants-chercheurs	0	0	0
Total global	584		

☐ *Par catégorie*

	2024 (septembre à décembre)
Formation continue	579
BIATPSS	471
<i>Dont catégories A et A+</i>	129
<i>Dont catégorie B</i>	230
<i>Dont catégorie C</i>	112
Enseignants-chercheurs	108
Utilisation du CPF	5
BIATPSS	1
<i>Dont catégories A et A+</i>	1
<i>Dont catégorie B</i>	0
<i>Dont catégorie C</i>	0
Enseignants-chercheurs	4
Formation à distance	0
BIATPSS	0
<i>Dont catégories A et A+</i>	0
<i>Dont catégorie B</i>	0
<i>Dont catégorie C</i>	0
Enseignants-chercheurs	0
TOTAL	584

☒ Croisement par statut, catégorie et sexe

La distinction par statut d'emploi n'a pas pu être réalisée par la cellule Développement des compétences pour ce croisement.

	2024 (septembre à décembre)						Total
	Contractuel			Titulaire			
	F	M	Total	F	M	Total	
Formation continue	173	85	258	139	74	213	471
BIATPSS	173	85	258	139	74	213	471
<i>Dont catégories A et A+</i>	41	25	66	38	25	63	129
<i>Dont catégorie B</i>	96	48	144	61	25	86	230
<i>Dont catégorie C</i>	36	12	48	40	24	64	112
Enseignants-chercheurs			108			108	108
Utilisation du CPF	1	0	1	2	2	4	5
BIATPSS	1	0	1	0	0	0	1
<i>Dont catégories A et A+</i>	1	0	1	0	0	0	1
<i>Dont catégorie B</i>	0	0	0	0	0	0	0
<i>Dont catégorie C</i>	0	0	0	0	0	0	0
Enseignants-chercheurs	0	0	0	2	2	4	4
Formation à distance	0	0	0	0	0	0	0
BIATPSS	0	0	0	0	0	0	0
<i>Dont catégories A et A+</i>	0	0	0	0	0	0	0
<i>Dont catégorie B</i>	0	0	0	0	0	0	0
<i>Dont catégorie C</i>	0	0	0	0	0	0	0
Enseignants-chercheurs	0	0	0	0	0	0	0
Total global	584						584

2. Axes de formation (*)

(*) Données uniquement disponibles pour les agents BIATPSS

	2024 (septembre à décembre)					TOTAL
	Environnement professionnel	Bureautique	Management	Conditions de travail, lutte contre les harcèlements	Accompagnement de carrière, préparation aux concours	
Catégorie A	52	14	14	43	6	129
Catégorie B	113	22	5	81	9	230
Catégorie C	53	10	3	34	12	112
Total	218	46	22	158	27	471

Croisement par statut d'emploi (BIATPSS)

	2024 (septembre à décembre)					TOTAL
	Environnement professionnel	Bureautique	Management	Conditions de travail, lutte contre les harcèlements	Accompagnement de carrière, préparation aux concours	
Contractuel	137	26	8	72	15	258
Titulaire	81	20	14	86	12	213
Total	218	46	22	158	27	471

3. Dépenses de formation et rémunération des agents durant leur formation

	2024 (septembre à décembre)
Frais pédagogiques - fonctionnement et rémunérations	72 324 €
Rémunération des agents pendant leur formation	-
TOTAL	72 324 €

4. Nombre de jours de formation

Croisement par catégories hiérarchiques

	2024 (septembre à décembre)						TOTAL
	Formation continue	Dont Prépa concours	Bilan compétences	VAE	CPF	Formation statutaire	
Catégorie A et A+	179	30	0		1		210
<i>Dont EC</i>	124	4	0		4		132
Catégorie B	319	18	0		0		337
Catégorie C	149	24	1		0		174
Total	771	76	1	0	5	0	853

Croisement par genre

	2024 (septembre à décembre)						TOTAL
	Formation continue	Dont Prépa concours	Bilan compétences	VAE	CPF	Formation statutaire	
Masculin	269	12	1		3		285
Féminin	502	64	0		2		568
Total	771	76	1	0	5	0	853

5. Répartition des stagiaires en formation par types de formation (*)

(*) Données uniquement disponibles pour les agents BIATPSS

Croisement par catégorie

	2024 (septembre à décembre)							TOTAL
	Formation continue	Dont Prépa concours	Bilan compétences	VAE	CPF	Période de professionnalisation	Formation statutaire	
Catégorie A et A+	237	7	0	0	5	0	0	249
<i>Dont EC</i>			0	0		0	0	0
Catégorie B	230	9	0	0	0	0	0	239
Catégorie C	112	13	1	0	0	0	0	126
Total	579	29	1	0	5	0	0	614

Croisement par statut

	2024 (septembre à décembre)							
	Formation continue	Prépa concours	Période de professionnalisation	Bilan compétences	VAE	CPF	Formation statutaire	TOTAL
Contractuel	258	15	0	0	0	1	0	274
Titulaire	321	14	0	1	0	4	0	340
Total	579	29	0	1	0	5	0	614

Croisement par genre

	2024 (septembre à décembre)							
	Formation continue	Dont Prépa concours	Bilan compétences	VAE	CPF	Période de professionnalisation	Formation statutaire	TOTAL
Masculin	194	6	1		2	0		203
Féminin	385	23	0		3	0		411
Total	579	29	1	0	5	0	0	614

6. Nombre de demandes de congés de formation

Croisement par genre

	2024 (septembre à décembre)		
	F	M	Total
Demandes de congé formation	1	3	4
BIATPSS	0	1	1
<i>Dont catégories A et A+</i>	0	1	1
<i>Dont catégorie B</i>	0	0	0
<i>Dont catégorie C</i>	0	0	0
Enseignants-chercheurs	1	2	3

Croisement par nature de formation et décision prise

Nature de formation	Décision prise (oui/non)
CAP de charpentier et titre professionnel de restaurateur sur bois	Oui
Agrégation d'italien	Oui
Thèse de doctorat	Oui
Agrégation d'arts plastiques	Oui

7. La politique de formation via le Compte personnel de formation (CPF)

Source : Direction des ressources humaines.

Le compte personnel de formation (CPF) permet à l'ensemble des agents publics civils, agents titulaires et contractuels d'acquérir des droits à la formation en vue de la préparation et de la mise en œuvre d'un projet d'évolution professionnelle (mobilité, promotion ou reconversion). Ces droits prennent la forme d'heures qui peuvent être mobilisées pour suivre une formation et en obtenir le financement.

a) Règles d'acquisition des droits CPF

Un agent (à temps plein ou temps partiel) acquiert 25 heures par an dans la limite d'un plafond total de 150 heures. Lorsque l'agent ne dispose pas de droits suffisants pour accéder à une formation, il peut demander, sous réserve de l'accord de l'employeur, à utiliser par anticipation les droits qu'il pourra acquérir au cours des 2 années suivantes dans la limite de 150 heures (ou 400 heures selon le niveau de diplôme de l'agent).

Lorsque le projet d'évolution professionnelle vise à prévenir une situation d'inaptitude à l'exercice de ses fonctions, l'agent peut bénéficier d'un crédit d'heures supplémentaires (dans la limite de 150 heures) en complément des droits acquis. Pour bénéficier de ce crédit d'heures supplémentaires, l'agent concerné doit présenter un avis formulé par un médecin du travail ou par un médecin de prévention.

Les agents qui occupent un emploi de catégorie C et qui ne possèdent pas un diplôme classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles (CAP, BEP) bénéficient, à la condition qu'ils en fassent la demande, d'une majoration des droits à hauteur de 50 heures par an et dans la limite de 400 heures.

b) Mise en œuvre à Paris 1

Les demandes de mobilisation du CPF seront examinées au regard des priorités suivantes :

- ❖ Actions de formation, accompagnement ou bilan de compétences, permettant de prévenir une situation d'inaptitude pour raison de santé à l'exercice des fonctions (art.5 du décret n°2017-928 du 6 mai 2017). Dans le cadre d'un bilan de compétences, le CPF permet de compléter, le cas échéant, le congé de 24 heures accordé au titre de l'article 22 du décret du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat ;
- ❖ Actions de formation ou accompagnement à la validation des acquis de l'expérience par un diplôme, un titre ou une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles, en priorité à destination des agents les moins diplômés. Dans le cadre d'une validation des acquis de l'expérience, le CPF permet de compléter le congé de 24 heures accordé au titre de l'article 23 du décret 2007-1470 du 15 octobre 2007 ;
- ❖ Actions de formation de préparation aux concours et examens : le CPF peut être mobilisé en complément des 5 jours de décharge accordée au titre de l'article 21 du 15 octobre 2007. Le CPF peut être mobilisé, dans une limite de 5 jours, pour disposer d'un temps de préparation personnelle, par un agent inscrit à un concours et qui ne dispose pas d'un compte épargne temps.
- ❖ Actions de formation en vue d'un changement de domaine de compétences dans le cadre d'un projet de mutation externe ou interne. Les projets d'évolution professionnelle relevant d'une activité principale sont prioritaires par rapport aux projet présentés en vue d'une activité accessoire. Les actions de formation dont l'objet l'adaptation de l'agent aux fonctions qu'il exerce au moment de sa demande ne relèvent pas du CPF.

Une priorité doit être accordée aux actions de formation proposées par l'université, dans le cas où plusieurs actions de formation permettent de satisfaire sa demande.

D. Accompagnement des agents dans leur carrière

1. Nombre de professionnels exerçant des fonctions spécialisées de conseil en mobilité-carrière

Source : Cellule accompagnement RH

	2024					
	50 - 59 ans			> 60 ans		
	F	M	Total	F	M	Total
Professionnels exerçant des fonctions spécialisées de conseil en mobilité- carrière (en ETP)	1	0	0	0	1	0
<i>Dont catégories A et A+ BIATPSS</i>	1					
<i>EC</i>					1	
Total	2					

2. Accompagnement des agents BIATPSS

Répartition des agents BIATPSS accompagnés par genre, catégorie et tranches d'âge

	2024											
	30 - 39 ans			40 - 49 ans			50 - 59 ans			> 60 ans		
	F	M	Total	F	M	Total	F	M	Total	F	M	Total
Total	2	2	4	2	1	3	3	2	4	1	2	3
<i>Dont catégories A et A+</i>	2	1	3	2		2	1	1	1	1	1	2
<i>Dont catégorie B</i>							1		1			0
<i>Dont catégorie C</i>		1	1		1	1	1	1	2		1	1
Total	14											

Répartition des agents BIATPSS accompagnés par genre, catégories hiérarchiques, tranches d'âge et contextes de l'accompagnement

	2024														
	20 - 29 ANS			30 - 39 ans			40 - 49 ans			50 - 59 ans			> 60 ans		
	F	M	Total	F	M	Total	F	M	Total	F	M	Total	F	M	Total
Total	0	0	0	3	1	4	2	1	3	3	2	5	1	1	2
MOBILITES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	4	1	0	1
<i>Dont catégories A et A+</i>			0			0			0		1	1	1		1
<i>Dont catégorie B</i>			0			0			0			0			0
<i>Dont catégorie C</i>			0			0			0	2	1	3			0
MOBILITE INTERNE	0	0	0	1	1	2	2	0	2	1	0	1	0	0	0
<i>Dont catégories A et A+</i>			0	1		1	2		2	1		1			0
<i>Dont catégorie B</i>			0			0			0			0			0
<i>Dont catégorie C</i>			0		1	1			0			0			0
MOBILITE EXTERNE	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1
<i>Dont catégories A et A+</i>			0	1		1			0			0			0
<i>Dont catégorie B</i>			0			0			0			0			0
<i>Dont catégorie C</i>			0			0			0			0		1	1
REORIENTATION	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>Dont catégories A et A+</i>			0	1		1			0			0			0
<i>Dont catégorie B</i>			0			0			0			0			0
<i>Dont catégorie C</i>			0			0			0			0			0
RECONVERSION ET MOBILITE EXTERNE	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
<i>Dont catégories A et A+</i>			0			0			0			0			0
<i>Dont catégorie B</i>			0			0			0			0			0
<i>Dont catégorie C</i>			0			0	1	1	1			0			0

BAP des métiers accompagnés

BAP J (gestion et pilotage)
BAP G (patrimoine logistique)
BAP F (communication, production et diffusion)

3. Accompagnement des personnels enseignants

Source : Conseiller mobilité des enseignants et enseignants-chercheurs

Répartition des agents enseignants accompagnés par genre, catégorie et tranches d'âge

	2024					
	30 – 39 ans			50 – 59 ans		
	F	M	Total	F	M	Total
Nombre d'agents	1	0	1	2	0	2
Total	3					

Répartition des agents enseignants accompagnés par genre, tranches d'âge et contextes de l'accompagnement

	2024					
	30 – 39 ans			50 – 59 ans		
	F	M	Total	F	M	Total
Réorientation professionnelle	1		1			0
Mobilité externe			0	1		1
Recherche délégation organisme			0	1		1
² Total	3					

Sections CNU des agents accompagnés

Nombre d'agents	CNU
1	05 - Sciences économiques
1	11 - Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes
1	18 - Arts (architect., appl., plast, sepct., musique, musicol.,...)
0	01 - Droit privé et sciences criminelles
0	02 - Droit public
0	03 - Histoire du droit et des institutions
0	04 - Sciences politiques
0	06 - Sciences de gestion
0	12 - Etudes germaniques et scandinaves
0	15 - Langues, littératures et cultures africaines, asiatiques ...
0	17 - Philosophie
0	19 - Sociologie, démographie
0	20 - Anthropologie biologique, ethnologie, préhistoire
0	21 - Histoire, civilisation, archéol. Et art des mondes anciens et...
0	22 - Histoire, civilisation : histoire des mondes modernes...
0	23 - Géographie physique, humaine, économique et régionale
0	24 - Aménagement de l'espace, urbanisme
0	26 - Mathématiques appliquées et applications des mathématiques
0	27 - Informatique
0	70 - Sciences de l'éducation et de la formation
0	71 - Sciences de l'information et de la communication

V. RÉMUNÉRATIONS ET MASSE SALARIALE

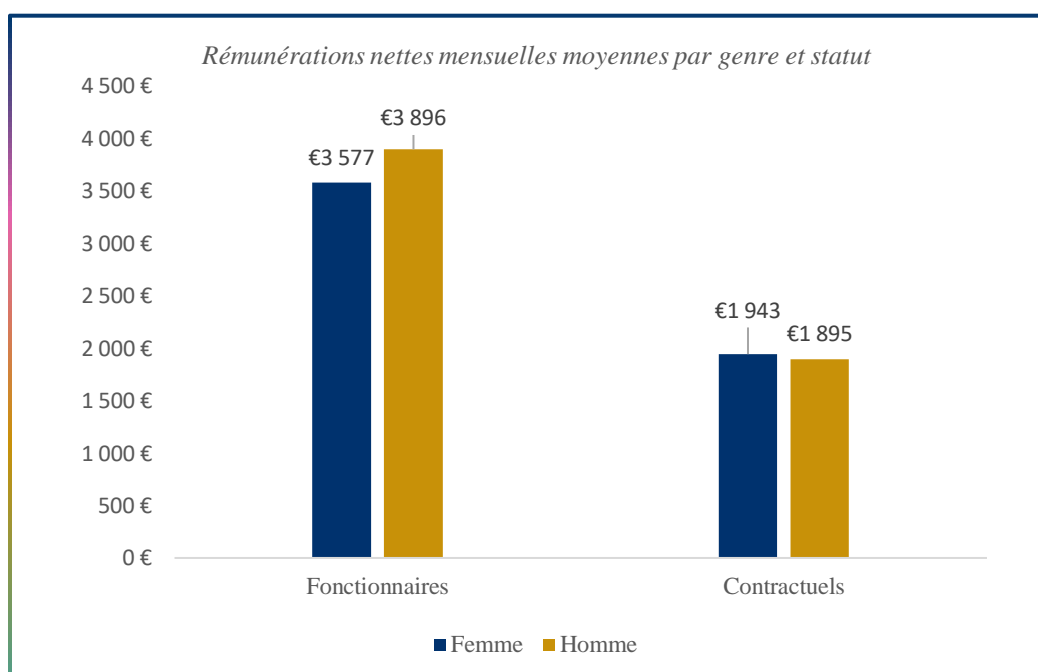
A. Les rémunérations

1. Synthèse

Rémunérations nettes mensuelles moyennes en € des personnels UPI

Population	Femme	Homme	Total	2023	2022
Fonctionnaires	3 577 €	3 896 €	3 730 €	3 542 €	3 317 €
BIATPSS	2 749 €	2 871 €	2 802 €	2 620 €	2 499 €
Enseignants	4 433 €	4 660 €	4 550 €	4 366 €	4 071 €
Contractuels	1 943 €	1 895 €	1 922 €	1 852 €	1 773 €
BIATPSS	2 106 €	2 136 €	2 117 €	1 951 €	1 906 €
Enseignants	1 787 €	1 762 €	1 774 €	1 776 €	1 678 €
Total	2 766 €	2 967 €	2 859 €	2 720 €	2 564 €

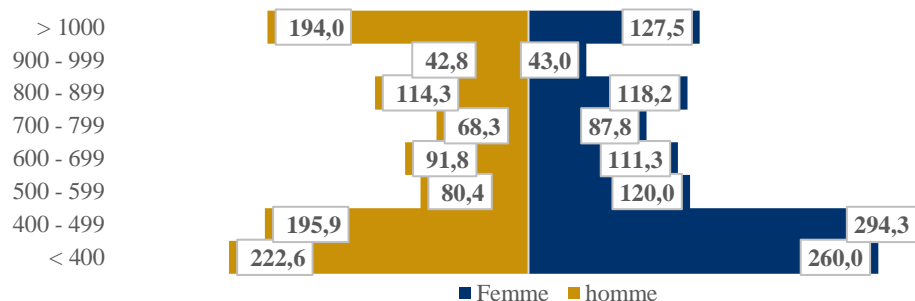
La rémunération nette d'un agent tient compte de l'ensemble des éléments de rémunération (y compris les heures complémentaires et les vacances) ainsi que de la quotité de temps de travail et du temps de présence à Paris 1.



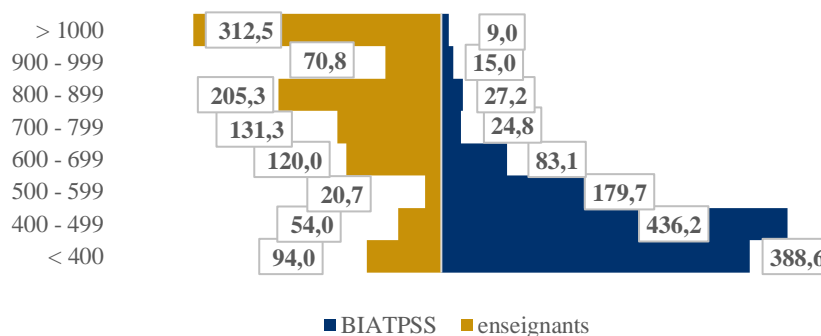
Répartition des effectifs ETP UPI par tranche indiciaire, population et genre

Tranche indiciaire	BIATPSS		Enseignants		Total	Rappel 2023	Rappel 2022
	Femme	Homme	Femme	Homme			
< 400	219,00	169,60	41,00	53,00	482,60	567,10	606,50
400 - 499	268,30	167,90	26,00	28,00	490,20	422,90	306,00
500 - 599	108,30	71,40	11,70	9,00	200,40	206,00	400,60
600 - 699	53,30	29,80	58,00	62,00	203,10	201,30	202,70
700 - 799	12,00	12,80	75,80	55,50	156,10	139,60	201,30
800 - 899	13,20	14,00	105,00	100,30	232,50	238,40	161,50
900 - 999	10,00	5,00	33,00	37,80	85,80	79,80	220,40
> 1000	5,00	4,00	122,50	190,00	321,50	313,00	72,00
Total général	689,10	474,50	473,00	535,60	2172,20	2 168,10	2 171,00

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



Répartition des effectifs ETP UPI par tranche indiciaire par population



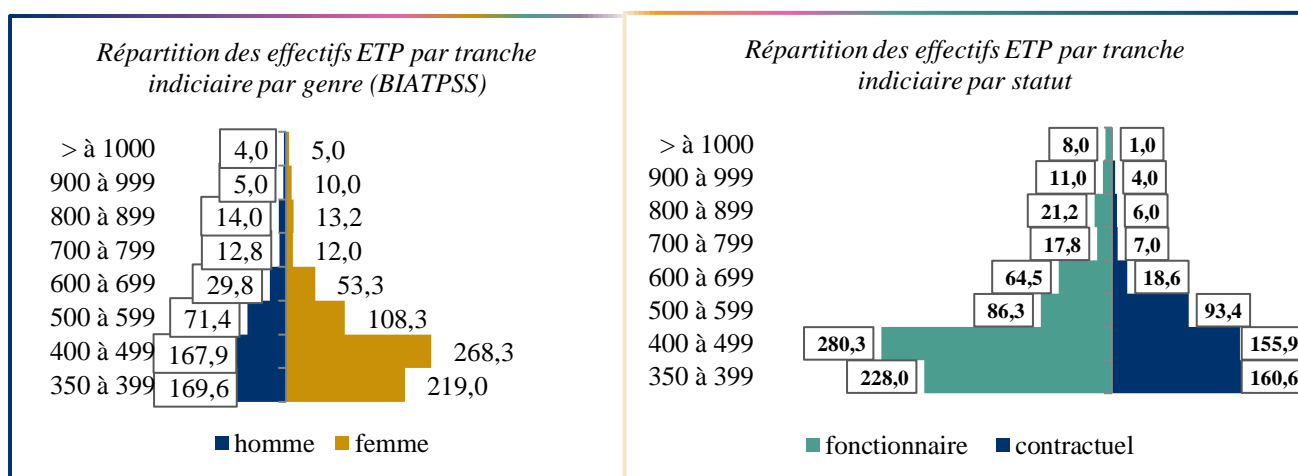
2. Personnels BIATPSS

La rémunération nette mensuelle moyenne d'un personnel BIATPSS est de 2.487€, 2.802€ pour un fonctionnaire et 2.117€ pour un agent contractuel.

Statut et catégorie	Femme	Homme	Total	2023	2022
Fonctionnaires	2 749 €	2 871 €	2 802 €	2 620 €	2 499 €
A+	4 544 €	4 955 €	4 719 €	4 436 €	4 275 €
A	3 320 €	3 373 €	3 342 €	3 226 €	3 114 €
B	2 383 €	2 790 €	2 538 €	2 278 €	2 219 €
C	2 157 €	2 187 €	2 171 €	2 074 €	1 985 €
Contractuels	2 106 €	2 136 €	2 117 €	1 951 €	1 906 €
A	2 576 €	2 754 €	2 640 €	2 422 €	2 379 €
B	1 881 €	1 866 €	1 876 €	1 796 €	1 824 €
C	1 628 €	1 601 €	1 617 €	1 482 €	1 376 €
Total	2 435 €	2 563 €	2 487 €	2 308 €	2 230 €

Répartition des ETP BIATPSS par tranche indiciaire, statut et genre

Tranche indiciaire	Contractuels		Fonctionnaires		Total	2023
	Femme	Homme	Femme	Homme		
350 à 399	98,0	62,6	121,0	107,0	388,6	473,1
400 à 499	104,6	51,3	163,7	116,6	436,2	352,9
500 à 599	63,8	29,6	44,5	41,8	179,7	183,4
600 à 699	13,8	4,8	39,5	25,0	83,1	76,5
700 à 799	2,0	5,0	10,0	7,8	24,8	14,8
800 à 899	3,0	3,0	10,2	11,0	27,2	33,6
900 à 999	3,0	1,0	7,0	4,0	15,0	17,0
> à 1000	1,0	0,0	4,0	4,0	9,0	6,0
TOTAL	289,2	157,3	399,9	317,2	1 163,6	1157,3



3. Personnels enseignants

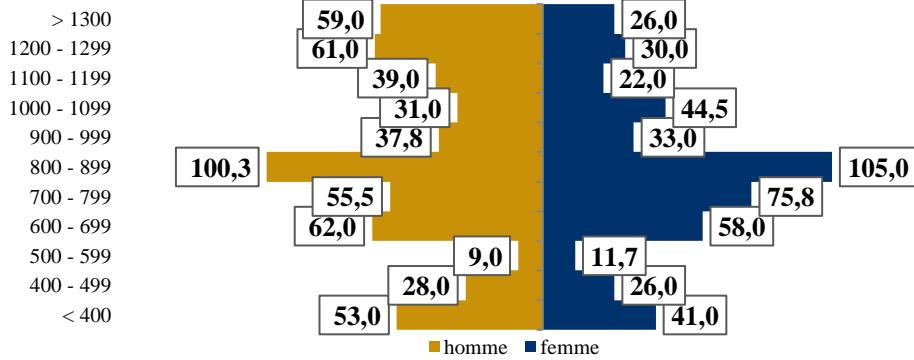
Rémunérations nettes mensuelles moyennes par statut, corps ou type de contrat

Statut et corps	F	H	Total	2023	2022
Fonctionnaires	4 433 €	4 660 €	4 550 €	4 366 €	4 071 €
PR	5 587 €	5 659 €	5 632 €	5 442 €	5 138 €
MCF	4 020 €	3 968 €	3 996 €	3 792 €	3 521 €
Ens. 2nd degré	3 794 €	3 470 €	3 647 €	3 651 €	3 386 €
Contractuels	1 787 €	1 762 €	1 774 €	1 776 €	1 678 €
PAST	2 212 €	1 789 €	1 860 €	1 832 €	1 781 €
MAST	2 533 €	1 567 €	1 879 €	1 583 €	1 658 €
ATER	1 528 €	1 496 €	1 513 €	1 583 €	1 573 €
Doctorant	1 842 €	1 857 €	1 849 €	1 857 €	1 708 €
Autres	2 451 €	2 614 €	2 526 €	2 299 €	2 129 €
Total	3 098 €	3 230 €	3 165 €	3 063 €	2 837 €

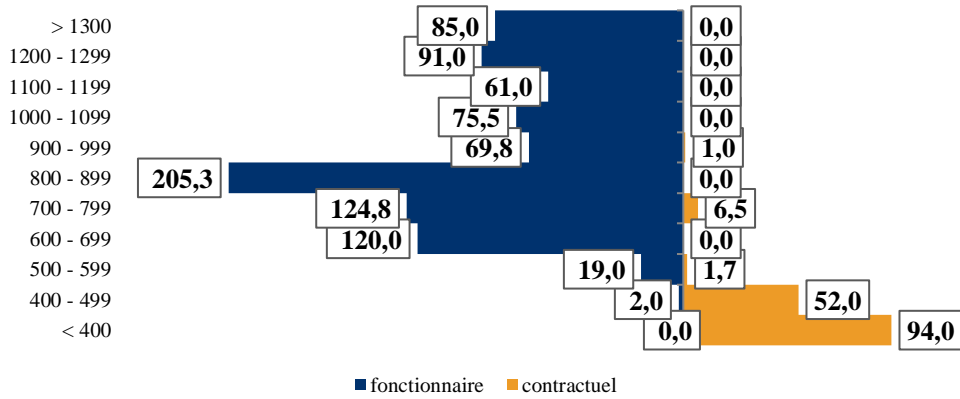
Répartition des effectifs ETP par tranche indiciaire, statut et genre

Tranche indiciaire	Contractuel		Fonctionnaire		TOTAL	2023
	F	H	F	H		
< 400	41,0	53,0			94,0	94,0
400 - 499	26,0	26,0		2,0	54,0	70,0
500 - 599	0,7	1,0	11,0	8,0	20,7	22,6
600 - 699			58,0	62,0	120,0	124,8
700 - 799	3,0	3,5	72,8	52,0	131,3	124,8
800 - 899			105,0	100,3	205,3	204,8
900 - 999		1,0	33,0	36,8	70,8	62,8
1000 - 1099			44,5	31,0	75,5	77,0
1100 - 1199			22,0	39,0	61,0	60,0
1200 - 1299			30,0	61,0	91,0	91,0
> 1300			26,0	59,0	85,0	79,0
TOTAL	70,7	84,5	402,3	451,1	1 008,6	1 010,8

Répartition des effectifs ETP par tranche indiciaire et par genre



Répartition des effectifs par tranche indiciaire et par statut d'emploi



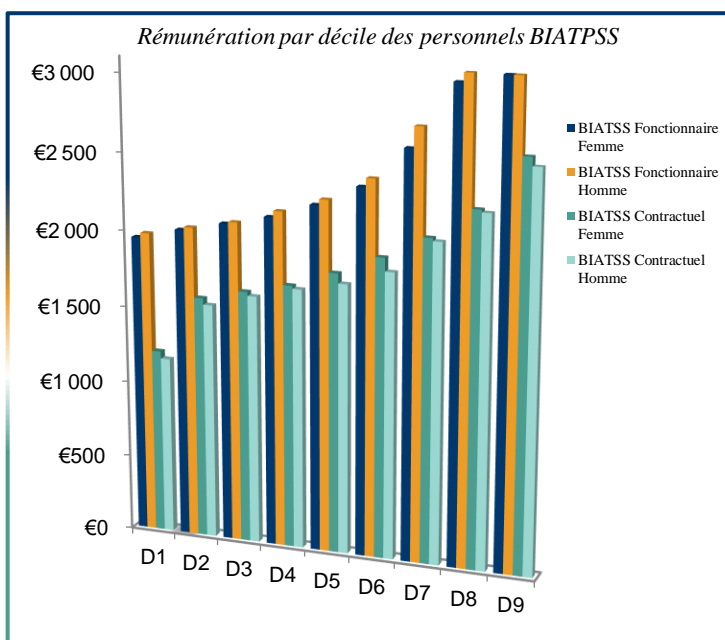
4. Rémunérations nettes par décile des personnels en 2024

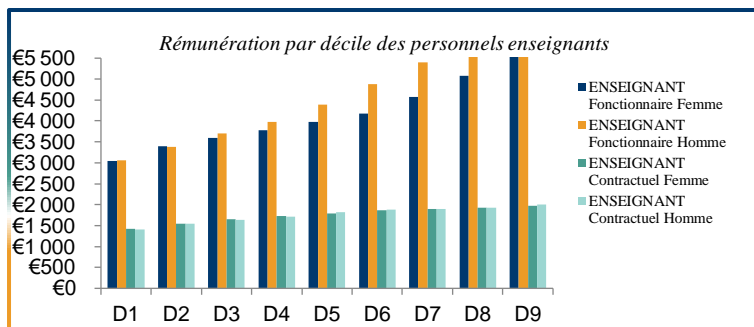
Définition : si on ordonne une distribution de salaires, les déciles sont les valeurs qui partagent cette distribution en 10 parties égales (c'est-à-dire de même effectif).

DÉCILE	BIATPSS				ENSEIGNANT			
	Fonctionnaire		Contractuel		Fonctionnaire		Contractuel	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
D1	1 948 €	1 978 €	1 209 €	1 163 €	3 049 €	3 063 €	1 422 €	1 410 €
D2	2 018 €	2 038 €	1 587 €	1 547 €	3 395 €	3 379 €	1 543 €	1 543 €
D3	2 080 €	2 093 €	1 655 €	1 630 €	3 599 €	3 702 €	1 652 €	1 643 €
D4	2 144 €	2 186 €	1 721 €	1 702 €	3 785 €	3 978 €	1 724 €	1 716 €
D5	2 242 €	2 280 €	1 825 €	1 762 €	3 973 €	4 392 €	1 788 €	1 814 €
D6	2 376 €	2 431 €	1 948 €	1 862 €	4 181 €	4 886 €	1 870 €	1 878 €
D7	2 631 €	2 766 €	2 094 €	2 075 €	4 576 €	5 398 €	1 897 €	1 899 €
D8	3 042 €	3 111 €	2 290 €	2 273 €	5 079 €	5 681 €	1 922 €	1 932 €
D9	3 822 €	3 794 €	2 626 €	2 570 €	5 746 €	6 051 €	1 980 €	1 996 €

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...

Pour les personnels fonctionnaires, 50% perçoivent plus de 2.242€ pour les femmes et 2.280€ pour les hommes.



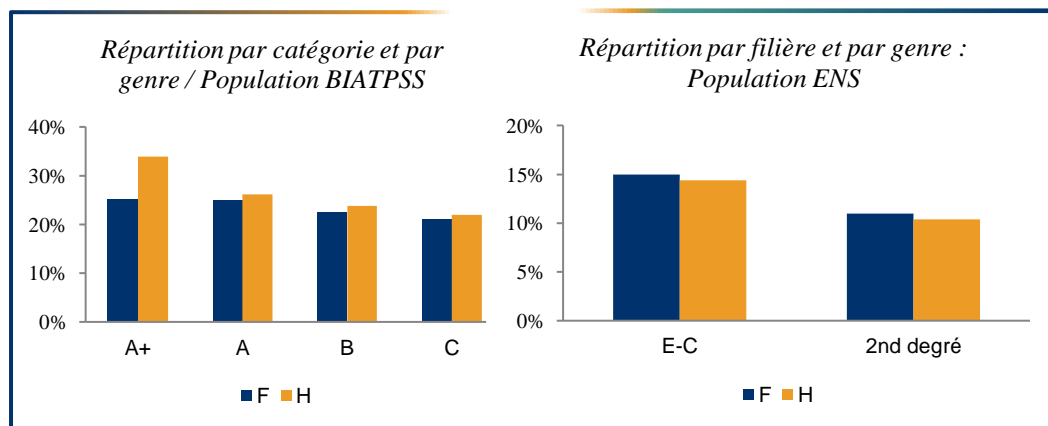


Pour les personnels fonctionnaires, 50% perçoivent plus de 3.973€ pour les femmes et 4.392€ pour les hommes. Pour les contractuels, 50% perçoivent plus 1.788€ pour les femmes et 1.814€ pour les hommes.

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

Population	2024		2023		Total 2024	Total 2023	Rappel 2022
	F	H	F	H			
BIATPSS							
Catégorie A+	25%	34%	23%	26%	30%	24%	24%
Catégorie A	25%	26%	23%	24%	25%	23%	24%
Catégorie B	23%	24%	22%	23%	23%	23%	26%
Catégorie C	21%	22%	21%	22%	21%	21%	24%
Enseignants							
Enseignants-chercheurs	15%	14%	13%	13%	15%	13%	10%
Enseignants second degré	11%	10%	12%	16%	11%	14%	9%

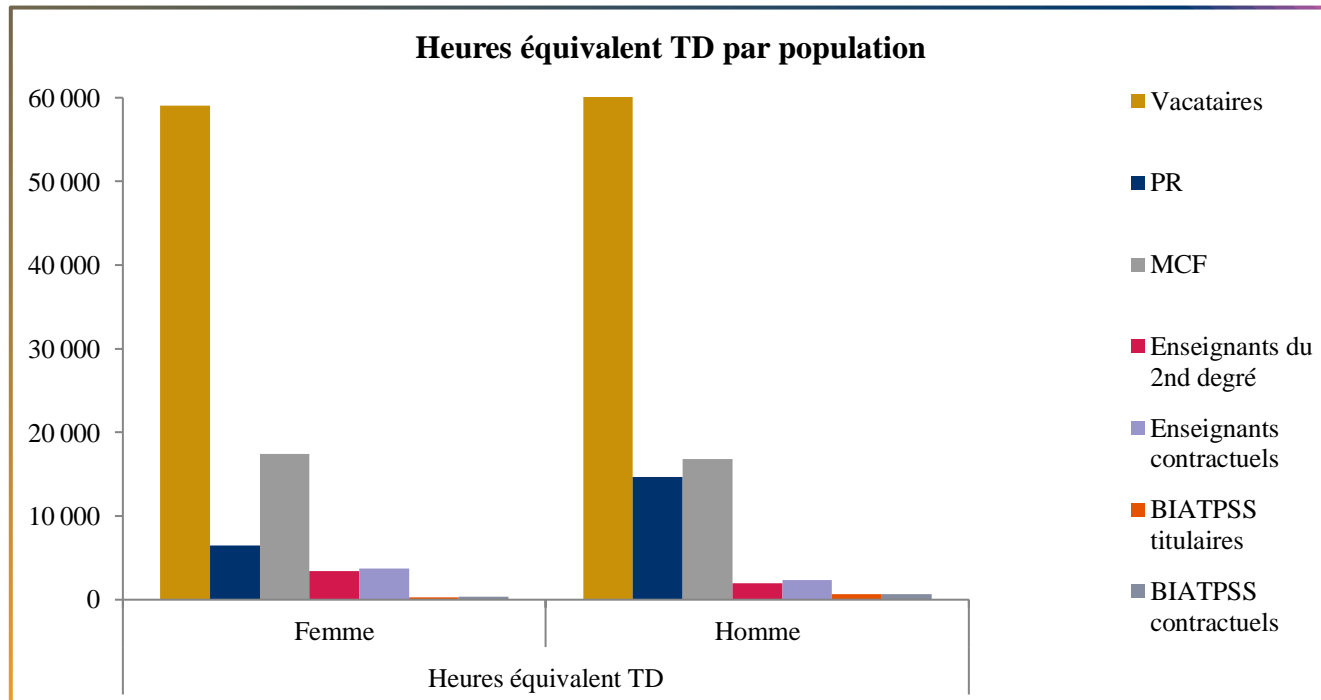
(*) Sont retenus pour la rémunération globale les éléments suivants : Rémunération principale + prestations sociales + rémunérations accessoires.



6. Heures complémentaires et vacances d'enseignement 2024

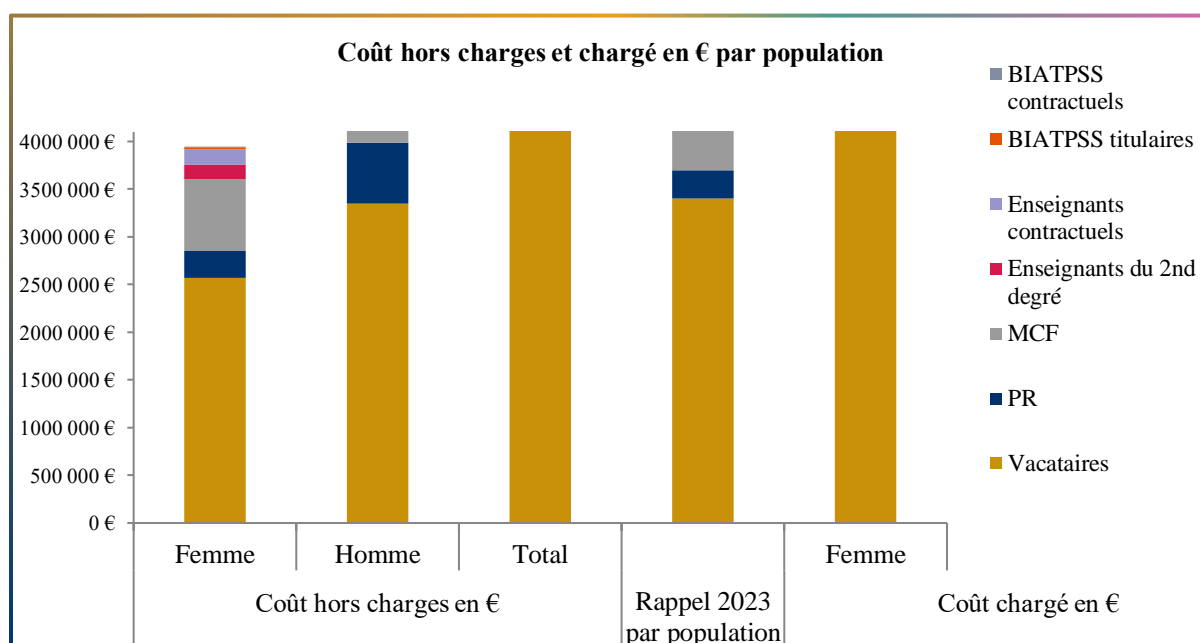
a) Heures complémentaires et vacances d'enseignement par type de population

Population	Nombre d'agents concernés			Rappel 2023 par population	Heures équivalent TD			Rappel 2023 par population (heures TD)
	Femme	Homme	Total		Femme	Homme	Total	
Vacataires	1 516	1 850	3 366	3 243	59 024	76 925	135 949	125 350
PR	70	120	190	130	6 467	14 701	21 168	9 154
MCF	151	147	298	216	17 416	16 795	34 210	19 175
Enseignants du 2nd degré	40	19	59	61	3 451	1 985	5 436	8 448
Enseignants contractuels	40	49	89	65	3 708	2 338	6 046	3 832
BIATPSS titulaires	7	14	21	30	290	650	940	991
BIATPSS contractuels	5	11	16	26	375	699	1 074	1 321
Total	1 829	2 210	4 039	3 771	90 731	114 093	204 824⁷	168 272
Rappel 2023	1 644	2 127	3 771		70 242	98 030	168 272	
Rappel 2022	1 712	2 159	3 871		73 296	103 370	176 666	



⁷ L'évolution constatée entre 2023 et 2024 s'explique principalement par un meilleur rythme de paiement des heures complémentaires.

Population	Coût hors charges en €			Rappel 2023 par population	Coût chargé en €			Rappel 2023 par population
	Femme	Homme	Total		Femme	Homme	Total	
Vacataires	2 567 543 €	3 346 242 €	5 913 784 €	5 372 499 €	3 399 990 €	4 367 350 €	7 767 339 €	7 017 667 €
PR	281 298 €	639 513 €	920 812 €	392 347 €	295 331 €	671 415 €	966 746 €	411 937 €
MCF	757 580 €	730 567 €	1 488 147 €	821 847 €	795 372 €	767 011 €	1 562 384 €	862 882 €
Enseignants du 2nd degré	150 136 €	86 342 €	236 478 €	362 085 €	157 625 €	90 650 €	248 275 €	380 163 €
Enseignants contractuels	161 287 €	101 722 €	263 009 €	164 241 €	228 545 €	144 141 €	372 686 €	231 071 €
BIATPSS titulaires	12 616 €	28 254 €	40 869 €	42 473 €	13 245 €	29 663 €	42 908 €	44 594 €
BIATPSS contractuels	16 319 €	30 410 €	46 729 €	56 628 €	23 124 €	43 092 €	66 216 €	79 671 €
Total	3 946 778 €	4 963 050 €	8 909 828 €	7 212 119 €	4 913 233 €	6 113 322 €	11 026 554 €	9 027 985 €
<i>Rappel 2023</i>	<i>3 010 575 €</i>	<i>4 201 544 €</i>	<i>7 212 119 €</i>		<i>3 790 597 €</i>	<i>5 237 388 €</i>	<i>9 027 985 €</i>	
<i>Rappel 2022</i>	<i>3 035 190 €</i>	<i>4 280 565 €</i>	<i>7 315 755 €</i>		<i>3 829 888 €</i>	<i>5 431 733 €</i>	<i>9 261 621 €</i>	



b) Vacations d'enseignement par composantes

Composante	Nombre de vacataires d'enseignement			Total heures équivalent TD		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
DDL	81	28	109	7 381	2 560	9 941
DIREVAL	4	2	6	38	20	58
DRI	1		1	10		10
EDS	385	517	902	11 138	18 703	29 841
EDS IED	12	21	33	535	1 673	2 208
FCPS	107	131	238	4 205	6 240	10 444
IDUP	41	32	73	1 317	1 352	2 669
IEDES	35	59	94	512	1 519	2 031
IREST	35	22	57	713	505	1 219
ISST	11	9	20	73	126	200
SCD	1		1	10		10
UEFAPS	4	7	11	268	485	752
UFR 02 EES	132	265	397	4 645	9 864	14 509
UFR 03 EHAAS	136	71	207	4 705	1 865	6 570
UFR 04 EAS	136	109	245	6 275	5 613	11 888
UFR 06 EMS	115	179	294	5 915	9 430	15 345
UFR 08 Géographie	88	93	181	2 423	2 441	4 864
UFR 09 EHS	97	128	225	3 795	5 450	9 246
UFR 10 Philosophie	43	57	100	2 388	3 029	5 417
UFR 11 Sc. pol.	41	63	104	1 596	2 047	3 643
UFR 27 Math. info.	11	57	68	1 081	4 003	5 084
Total général	1 516	1 850	3 366	59 024	76 925	135 949
<i>Rappel 2023</i>	<i>1 397</i>	<i>1 847</i>	<i>3 244</i>	<i>51 324</i>	<i>74 148</i>	<i>125 472</i>
<i>Rappel 2022</i>	<i>2 781</i>	<i>3 676</i>	<i>6 457</i>	<i>53 619</i>	<i>78 003</i>	<i>131 622</i>

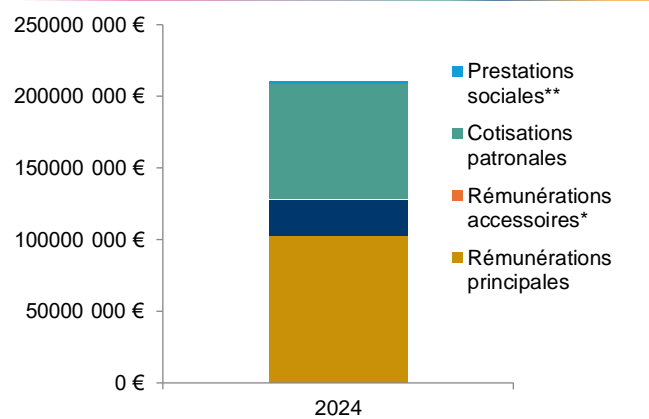
Répartition des vacataires par typologie de contrat (ATV et CEV)

Composante	Nombre de vacataires d'enseignement			Total heures équivalent TD		
	ATV	CEV	Total	ATV	CEV	Total
DDL	3	106	109	165	9 776	9 941
DIREVAL		6	6		58	58
DRI		1	1		10	10
EDS	86	816	902	3 294	26 547	29 841
EDS IED	2	31	33	55	2 154	2 208
FCPS	8	230	238	473	9 971	10 444
IDUP	11	62	73	423	2 246	2 669
IEDES	2	92	94	54	1 977	2 031
IREST	2	55	57	89	1 130	1 219
ISST	1	19	20	4	195	200
SCD		1	1		10	10
UEFAPS	1	10	11	48	704	752
UFR 02 EES	111	286	397	3 500	11 009	14 509
UFR 03 EHAAS	36	171	207	1 691	4 879	6 570
UFR 04 EAS	32	213	245	1 509	10 379	11 888
UFR 06 EMS	21	273	294	911	14 434	15 345
UFR 08 Géographie	11	170	181	439	4 424	4 864
UFR 09 EHS	33	192	225	1 331	7 914	9 246
UFR 10 Philosophie	31	69	100	1 648	3 769	5 417
UFR 11 Sc. pol.	7	97	104	242	3 401	3 643
UFR 27 Math. info.	5	63	68	200	4 884	5 084
Total général	403	2 963	3366	16 077	119 872	135 949
<i>Rappel 2023</i>	<i>348</i>	<i>2 896</i>	<i>3 244</i>	<i>14 621</i>	<i>110 851</i>	<i>125 472</i>
<i>Rappel 2022</i>	<i>356</i>	<i>2 961</i>	<i>3 317</i>	<i>14 446</i>	<i>117 176</i>	<i>131 622</i>

B. La Masse salariale

1. Masse salariale globale

	2023	2024
Rémunérations principales	99 707 915 €	102 885 186 €
Rémunérations accessoires*	22 344 424 €	25 096 690 €
Cotisations patronales	78 193 482 €	80 994 903 €
Prestations sociales**	1 342 518 €	1 755 676 €
TOTAL	201 588 338 €	210 732 456 €



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

** Prestations sociales : CLD, transports

2. Répartition de la masse salariale par type de population

	2023			
	BIATPSS	Enseignants (1)	Vacataires	TOTAL
Rémunérations Principales	35 870 313 €	63 837 602 €		99 707 915 €
Rémunérations accessoires	7 149 703 €	8 211 229 €	6 983 492 €	22 344 424 €
Cotisations patronales	25 436 540 €	50 566 186 €	2 190 756 €	78 193 482 €
Prestations sociales	808 096 €	533 560 €	862 €	1 342 518 €
TOTAL	69 264 651 €	123 148 577 €	9 175 110 €	201 588 338 €
	2024			
	BIATPSS	Enseignants (1)	Vacataires	TOTAL
Rémunérations principales	36 948 527 €	65 936 660 €		102 885 186 €
Rémunérations accessoires	7 920 641 €	8 807 728 €	8 368 321 €	25 096 690 €
Cotisations patronales	26 119 054 €	52 180 835 €	2 695 014 €	80 994 903 €
Prestations sociales	1 025 432 €	727 926 €	2 319 €	1 755 676 €
TOTAL	72 013 653 €	127 653 148 €	11 065 654 €	210 732 456 €

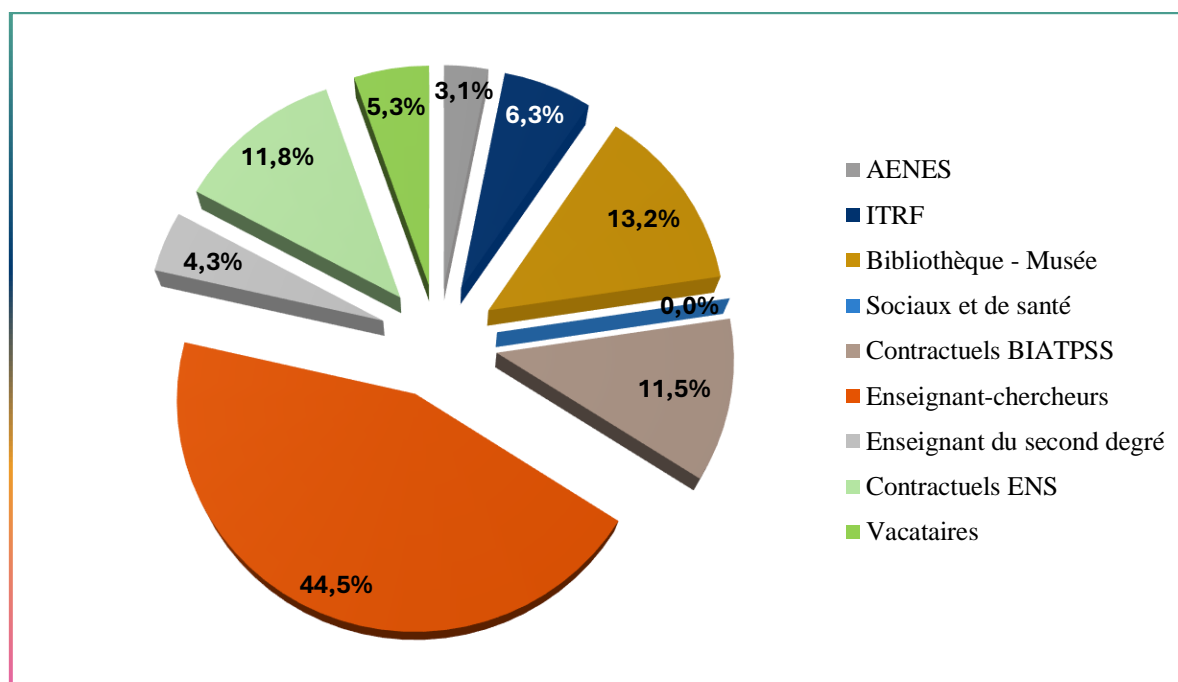
(1) Y compris invités.

Répartition de la masse salariale en 2024 par population

Population	%
Enseignants	61%
BIATPSS	34%
Vacataires	5%
Total	100%

3. Répartition de la masse salariale 2024 en € par population, filière, corps

Population	Rémunérations principales	Rémunérations accessoires	Cotisations patronales	Prestations sociales	Total
BIATPSS					
AENES	2 933 866 €	895 333 €	2 627 714 €	89 720 €	6 546 633 €
ITRF	5 909 870 €	1 735 791 €	5 396 889 €	167 374 €	13 209 925 €
Bibliothèque	12 289 283 €	4 119 665 €	11 107 296 €	364 712 €	27 880 955 €
Sociaux et de santé	23 140 €	5 818 €	21 241 €	714 €	50 913 €
Personnel contractuel	15 792 368 €	1 164 034 €	6 965 914 €	402 912 €	24 325 227 €
ENSEIGNANTS					
Enseignants-chercheurs	44 779 694 €	7 759 324 €	40 705 554 €	463 989 €	93 708 562 €
Enseignant du second degré	4 445 291 €	540 747 €	4 033 296 €	65 946 €	9 085 280 €
Enseignant contractuel	16 711 674 €	507 657 €	7 441 984 €	197 991 €	24 859 306 €
VACATAIRES					
VACATAIRES		8 368 321 €	2 695 014 €	2 319 €	11 065 654 €
Total	102 885 186 €	25 096 690 €	80 994 903 €	1 755 676 €	210 732 456 €



Répartition de la masse salariale 2024 en € par population, filière, corps

Population/Filière Catégories/corps	Rémunérations principales	Rémunérations accessoires	Cotisations patronales	Prestations sociales	Total général	Rappel 2023
BIATPSS						
BIATPSS fonctionnaires						
AENES	2 933 866 €	895 333 €	2 627 714 €	89 720 €	6 546 633 €	6 813 244 €
A+	222 314 €	104 229 €	202 677 €	3 520 €	532 739 €	667 301 €
A	645 302 €	239 284 €	557 727 €	15 144 €	1 457 458 €	1 195 166 €
B	726 582 €	189 975 €	659 729 €	24 249 €	1 600 535 €	1 729 913 €
C	1 339 667 €	361 845 €	1 207 582 €	46 807 €	2 955 901 €	3 220 864 €
ITRF	12 289 283 €	4 119 665 €	11 107 296 €	364 712 €	27 880 955 €	27 022 028 €
A+	509 259 €	256 994 €	458 313 €	9 673 €	1 234 239 €	2 388 333 €
A	5 108 187 €	1 889 673 €	4 626 295 €	125 857 €	11 750 011 €	9 898 176 €
B	3 174 387 €	1 023 220 €	2 857 989 €	111 442 €	7 167 039 €	7 034 462 €
C	3 497 450 €	949 778 €	3 164 699 €	117 740 €	7 729 667 €	7 701 058 €
Bibliothèque -Musée	5 909 870 €	1 735 791 €	5 396 889 €	167 374 €	13 209 925 €	12 949 740 €
A+	626 964 €	194 618 €	574 839 €	9 435 €	1 405 856 €	4 402 681 €
A	1 957 863 €	507 938 €	1 775 213 €	34 743 €	4 275 756 €	1 312 637 €
B	1 514 662 €	462 771 €	1 383 241 €	53 552 €	3 414 226 €	3 223 217 €
C	1 810 381 €	570 465 €	1 663 596 €	69 645 €	4 114 087 €	4 011 205 €
Sociaux et de Santé	23 140 €	5 818 €	21 241 €	714 €	50 913 €	69 163 €
A	23 140 €	5 818 €	21 241 €	714 €	50 913 €	69 163 €
Total BIATPSS fonctionnaires	21 156 159 €	6 756 607 €	19 153 140 €	622 520 €	47 688 426 €	46 854 174 €
BIATPSS contractuels						
A	8 389 616 €	630 769 €	3 758 546 €	180 372 €	12 959 302 €	11 798 541 €
B	4 007 763 €	270 680 €	1 780 813 €	125 780 €	6 185 035 €	5 497 729 €
C	3 394 990 €	262 585 €	1 426 555 €	96 760 €	5 180 890 €	5 114 207 €
Total BIATPSS contractuels	15 792 368 €	1 164 034 €	6 965 914 €	402 912 €	24 325 227 €	22 410 477 €
Total BIATPSS	36 948 527 €	7 920 641 €	26 119 054 €	1 025 432 €	72 013 653 €	69 264 651 €
ENSEIGNANTS						
Enseignants fonctionnaires						
Enseignants 2nd degré	4 445 291 €	540 747 €	4 033 296 €	65 946 €	9 085 280 €	8 737 754 €
PRAG	3 237 479 €	439 770 €	2 940 175 €	44 943 €	6 662 367 €	6 316 095 €
PRCE	559 668 €	46 188 €	508 206 €	9 060 €	1 123 121 €	1 135 354 €
PEPS	551 748 €	39 614 €	496 626 €	10 344 €	1 098 332 €	1 150 480 €
PLP	96 397 €	15 175 €	88 289 €	1 599 €	201 460 €	135 826 €
Enseignants-chercheurs	44 779 694 €	7 759 324 €	40 705 554 €	463 989 €	93 708 562 €	90 082 274 €
PROF.UNIV	22 546 209 €	3 400 478 €	20 541 257 €	175 814 €	46 663 758 €	44 318 268 €
MAIT.CONF.	22 233 485 €	4 358 847 €	20 164 297 €	288 175 €	47 044 804 €	45 764 006 €
Total Enseignants fonctionnaires	49 224 985 €	8 300 072 €	44 738 850 €	529 935 €	102 793 842 €	98 820 029 €
Enseignants contractuels						
ATER	3 824 720 €	179 814 €	1 979 952 €	61 423 €	6 045 909 €	6 732 007 €
Doctorant	9 975 719 €	58 091 €	4 115 614 €	118 996 €	14 268 420 €	14 427 478 €
MAST	524 678 €	149 880 €	285 932 €	1 596 €	962 087 €	863 081 €
PAST	735 849 €	24 411 €	360 413 €	120 €	1 120 793 €	1 064 192 €
Autres (1)	1 650 708 €	95 461 €	700 074 €	15 855 €	2 462 098 €	1 241 791 €
Total Enseignants contractuels	16 711 674 €	507 657 €	7 441 984 €	197 991 €	24 859 306 €	24 328 548 €
Total enseignants	65 936 660 €	8 807 728 €	52 180 835 €	727 926 €	127 653 148 €	123 148 577 €
Vacataires		8 368 321 €	2 695 014 €	2 319 €	11 065 654 €	9 175 110 €
Total vacataires	- €	8 368 321 €	2 695 014 €	2 319 €	11 065 654 €	9 175 110 €
Total général	102 885 186 €	25 096 690 €	80 994 903 €	1 755 676 €	210 732 456 €	201 588 338 €

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

Répartition de la masse salariale BIATPSS et enseignante par filière ()*

Filières BIATPSS	%
ITRF	39%
Contractuels	34%
Bibliothèque- musées	18%
AENES	9%
Sociaux et de santé	0,1%
Total	100%

Répartition enseignants par corps	%
EC	73%
2nd Degré	20%
Contractuels	7%
Total	100%

() hors vacataires*

C. Analyse des écarts de rémunération entre les femmes et hommes sur la base de l'outil DGAFP de calcul de l'index de l'égalité professionnelle

1. Indicateurs DGAFP : agents titulaires (2024)

Nombre de corps pris en compte		25			
				Part des femmes (%)	
Emploi annuel moyen :	Hommes	Femmes	Total		
Effectifs annuels	761	801	1 562		51,3%
Équivalents temps plein employés	756	793	1 549		51,2%
Taux moyen de temps partiel	99,3%	99,0%	99,2%		
<i>Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans le mois)</i>					
	€/mois	€/mois	€/mois		% (F-H)/H
Hommes	4 408 €	Femmes	4 042 €	écart	-365 € -8,3%
<i>Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein</i>					
Hommes	4 437 €	Femmes	4 082 €	écart	-355 € -8,0%
<i>Décomposition des écarts :</i>					
			€/mois		% effet/(F-H par EQTP)
	Effet temps partiel		-10 €		2,9%
	Effet ségrégation des corps		-327 €		92,0%
	Effet démographique au sein des corps		-25 €		7,0%
	<i>Dont sur primes</i>		4 €		-1,1%
	Effet primes à corps-Grade-échelon identique		-3 €		1,0%
	Dont	sur-rémunération temps partiel (80% ou 90%)	-2 €		0,7%
		temps ou aux cycles de travail	0 €		0,0%
		géographie et aux mobilités non forcées	0 €		0,1%
		résultats / performance / engagement professionnel	4 €		-1,2%
		rémunérations accessoires	0 €		0,0%
		fonctions / sujétions indexées sur le traitement	0 €		0,0%
		fonctions / sujétions non indexées sur le traitement	-16 €		4,4%
		restructurations ou mobilités forcées	0 €		0,0%
			0 €		0,0%
		autres primes et écarts résiduels sur traitement	11 €		-3,0%

2. Indicateurs DGAFP : agents contractuels (2024)

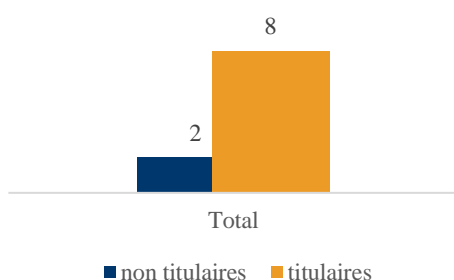
nombre de corps pris en compte					5
emploi annuel moyen :					
effectifs annuels	Hommes		Femmes	total	part des femmes (%)
équivalents temps plein employés	165		279	444	62,8%
taux moyen de temps partiel	161		271	432	62,8%
	97,4%		97,2%	97,3%	
Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans le mois)					
	€/mois		€/mois	€/mois	% (F-H)/H
Hommes	2 485 €	Femmes	2 408 €	écart -77 €	-3,1%
Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein					
Hommes	2 552 €	Femmes	2 478 €	écart -74 €	-2,9%
décomposition des écarts :					
				€/mois	% effet/(F-H) par EQTP
	effet temps partiel			-3 €	3,7%
	effet ségrégation des corps			-6 €	8,6%
	effet démographique au sein des corps			-37 €	49,8%
	<i>dont sur primes</i>			-2 €	2,3%
	effet primes à corps-Grade-échelon identique			-31 €	41,6%
	dont	sur-rémunération temps partiel (80% ou 90%)		0 €	0,0%
		temps ou aux cycles de travail		0 €	0,0%
		géographie et aux mobilités non forcées		0 €	0,2%
		résultats / performance / engagement professionnel		0 €	0,0%
		rémunérations accessoires		0 €	0,0%
		fonctions / sujétions indexées sur le traitement		0 €	0,0%
		fonctions / sujétions non indexées sur le traitement		-1 €	0,8%
		restructurations ou mobilités forcées		0 €	0,0%
				0 €	0,0%
				0 €	0,0%
		autres primes et écarts résiduels sur traitement		-30 €	40,6%

3. Masse salariale brute annuelle cumulée des dix rémunérations les plus élevées en 2024

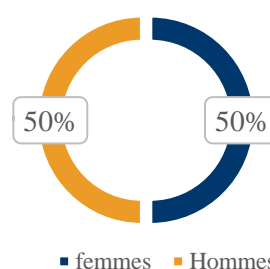
Genre	Masse salariale cumulée en 2024
Femmes	495 682 €
Hommes	498 016 €
Total général	993 698 €

La masse salariale indiquée renvoie au périmètre des données demandées dans le cadre du calcul de l'index de l'égalité professionnelle, conformément à l'article D132-32 du code général de la fonction publique.

Répartition des agents ayant les rémunérations les plus élevées en 2024 par statut d'emploi



Répartition des agents ayant les rémunérations les plus élevées en 2024 par genre



4. Résultats de l'index de l'égalité professionnelle pour l'année 2024

Indicateurs	Note UP1PS (2023)	Note UP1PS (2024)	Note maximale
Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires titulaires	39	40	40
Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels	39	37	40
Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents ayant perçu les plus hautes rémunérations	16	20	20
	94	97	100

VI. CONDITIONS DE TRAVAIL

A. Télétravail

Source : Service qualité de vie au travail (direction des ressources humaines).

1. Les principes du télétravail à Paris 1

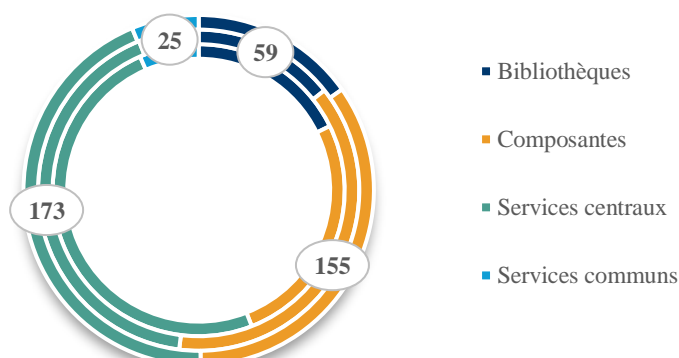
La circulaire sur le télétravail présentée au comité technique du 15 décembre 2022 est disponible sur l'intranet de l'université. Elle décrit le cadre général et les principes qui sous-tendent les modalités d'exercice du télétravail, d'accompagnement et des droits des agents qui télétravaillent. Au 31 décembre 2024, 564 agents sont en télétravail (soit 45% des effectifs BIATPSS).

2. Répartition des agents en télétravail au 31/12/2024 par catégories hiérarchiques et genre

Catégories	Féminin	Masculin	Total	2023	2021
A	177	80	257	152	189
B	149	51	200	139	151
C	86	21	107	94	118
Total	412	152	564	385	458

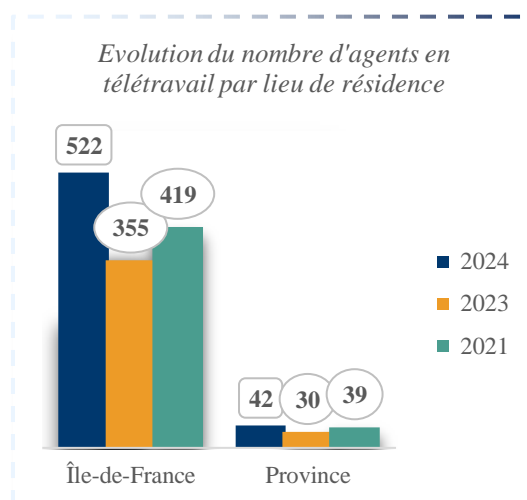
Structures	Féminin	Masculin	Total	2023	2021
Composantes	155	40	195	121	158
Services communs	25	10	35	32	32
Services centraux	173	75	248	188	195
Bibliothèques	59	27	86	44	73
Total	412	152	564	385	458

Répartition des agents en télétravail par structure



3. Répartition des agents en télétravail par structures et lieu de résidence

Lieu de résidence	Agents 2024	Agents 2023	Agents 2021
75- Paris	171	105	123
94- Val-de-Marne	82	60	73
92- Hauts-de-Seine	75	48	59
93- Seine-Saint-Denis	65	44	48
91- Essonne	42	30	40
95- Val-d'Oise	34	29	31
77- Seine-et-Marne	29	25	27
78- Yvelines	24	14	18
60- Oise	9	11	11
89- Yonne	4	0	3
45- Loiret	3	2	3
2- Aisne	2	0	1
27- Eure	2	1	1
37- Indre-et-Loire	2	2	3
51- Marne	2	1	1
59- Nord	2	2	1
76- Seine-Maritime	2	1	1
80- Somme	2	0	1
1- Ain	1	1	0
28- Eure-et-Loir	1	0	3
29- Finistère	1	1	1
34- Hérault	1	0	0
44- Loire-Atlantique	1	2	0
49- Maine-et-Loire	1	0	0
52- Haute-Marne	1	1	1
56- Morbihan	1	0	0
69- Rhône	1	0	1
72- Sarthe	1	0	0
84- Vaucluse	1	0	0
99- Hors France	1	0	0
18- Cher	0	1	1
21- Côte d'Or	0	1	0
25- Doubs	0	1	0
50- Manche	0	1	1
54- Meurthe et Moselle	0	1	1
13- Bouches du Rhône	0	0	1
26- Drôme	0	0	1
35- Ille et vilaine	0	0	1
63- Puy de Dôme	0	0	1
Total	564	385	458



B. Organisation du temps de travail

Source : BO/SIHAM.

Statut / Population	TC F	Féminin					TC M	Masculin					Total	2023	2022
		50%	60%	70%	80%	90%		50%	60%	70%	80%	90%			
Titulaires	755	14	2	2	30	5	750	6	0	0	15	0	1579	1572	1589
BIATPSS	358	8	2	2	28	5	304	3	0	0	14	0	724	716	740
Enseignants	397	6	0	0	2	0	446	3	0	0	1	0	855	856	849
Contractuels	559	97	2	7	11	1	402	131	3	2	7	0	1222	1198	1211
BIATPSS	311	12	2	6	10	1	171	8	3	2	7	0	533	531	511
Enseignants	248	85	0	1	1	0	231	123	0	0	0	0	689	667	700
TOTAL	1314	111	4	9	41	6	1152	137	3	2	22	0	2801	2770	2800

1. Personnels BIATPSS : répartition des agents par modalités de service, catégories hiérarchiques, tranches d'âges et genre

Répartition par catégorie hiérarchiques et genre

Modalités	100%	90%	80%	70%	60%	50%	Total
Féminin	669	6	38	8	4	20	745
A+	35		1		1		37
A	221	1	11	1	2	4	240
B	231	4	9			5	249
C	182	1	17	7	1	11	219
Masculin	475		21	2	3	11	512
A+	29		2				31
A	133		8			1	142
B	134		4			2	140
C	179		7	2	3	8	199
Total	1144	6	59	10	7	31	1257

Répartition tranches d'âges et genre

Modalités	100%	90%	80%	70%	60%	50%	Total
Féminin	669	6	38	8	4	20	745
20 - 29 ans	71			1	1	8	81
30 - 39 ans	160		9	3	2	6	180
40 - 49 ans	164	3	12			1	180
50 - 59 ans	184		15	3		5	207
60 - 69 ans	90	3	1	1	1		96
70 - 79 ans			1				1
Masculin	475		21	2	3	11	512
20 - 29 ans	47		4			4	55
30 - 39 ans	98		1	1	1	3	104
40 - 49 ans	111		8			1	120
50 - 59 ans	140		8			2	150
60 - 69 ans	79			1	2	1	83
Total	1144	6	59	10	7	31	1257

2. Personnels enseignants-chercheurs et enseignants : répartition des agents par modalités de service, tranches d'âges, corps et types de contrat et genre

Répartition par tranches d'âges

Modalités	100%	80%	70%	50%	Total
Féminin	645	3	1	91	740
20 - 29 ans	179		1	49	229
30 - 39 ans	119	1		20	140
40 - 49 ans	132	1		10	143
50 - 59 ans	143			10	153
60 - 69 ans	72	1		2	75
Masculin	677	1		126	804
20 - 29 ans	166			36	202
30 - 39 ans	119			43	162
40 - 49 ans	105			15	120
50 - 59 ans	188	1		23	212
60 - 69 ans	99			9	108
Total	1322	4	1	217	1544

Répartition par corps/type de contrat et genre

Modalités	100%	80%	70%	50%	Total
Féminin	645	3	1	91	740
ATER	19			73	92
Autre ENS	19		1		20
Doctorants	196				196
Ens 2nd degré	44	2		3	49
MCF	237			2	239
PAST/MAST				11	11
Post-doctorant	14	1		1	16
PR	116			1	117
Masculin	677	1		126	804
ATER	15			80	95
Autre ENS	21				21
Doctorants	187				187
Ens 2nd degré	42	1		1	44
MCF	203			1	204
PAST/MAST				41	41
Post-doctorant	8			2	10
PR	201			1	202
Total	1322	4	1	217	1544

88% des agents de l'université Paris 1 travaillent à temps complet ;

96% des agents titulaires ;

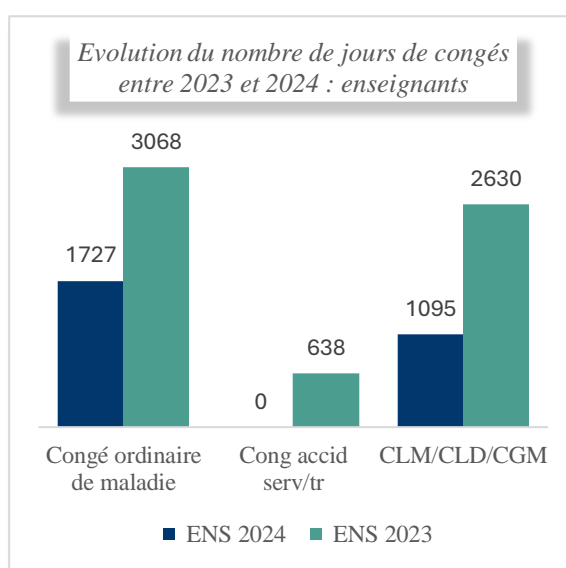
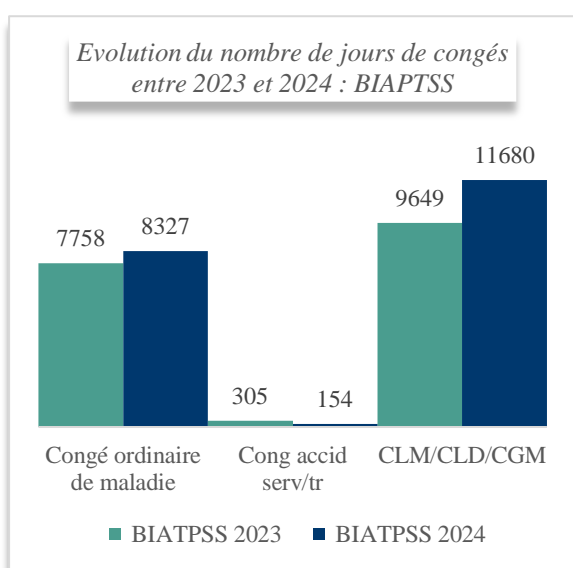
78% des agents contractuels.

C. CONGÉS ET ABSENCES AU TRAVAIL

Source : BO/SIHAM.

1. Répartition du nombre de jours de congé par population en 2024

Type de congés	BIATPSS	Ratio	Enseignants	Ratio	Total	2023	2022
Congé ordinaire de maladie	8 327	7	1 727	1	10 061	10 826	13 699
Congé et accident de service/trajet	154	0	0	0	154	943	2 636
CLM/CLD/CGM	11 680	9	1 095	1	12 784	12 279	13 496
Total	20 161	16	2 822	2	22 999	24 048	29 831



Type de congés	BIATPSS	Enseignants	Total	2023	2022
Adoption	0	64	64	0	0
Congé Bonifié (FPS)	165	0	165	899	262
Congé formation prof	304	447	751	1425	1306
Congé maternité	1350	1417	2767	3848	5125
Total	1 819	1 928	3 747	6172	6693

2. Répartition du nombre d'agents absents par population

Type de congés	BIATPSS	Enseignants	Total	2023	2022
Congé ordinaire de maladie	701	95	796	859	578
Congé et accident de service/trajet	9	0	9	30	35
CLM/CLD/CGM	72	6	78	80	32
Total	782	101	883	969	645

Type de congés	BIAPTSS	Enseignants	Total général	2023	2022
Adoption	0	1	1	0	0
Congé Bonifié (FPS)	5	0	5	29	6
Congé formation prof	1	2	3	6	4
Congé maternité	12	12	24	40	41
Total général	18	15	33	75	51

3. Congé paternité

Population	Effectifs (2024)	Nbre de jours pris	Effectifs (2023)	Nbre de jours pris	Rappel 2022
BIATPSS	3	76	8	151	143
BIATPSS CAT A	0	0	4	71	53
BIATPSS CAT B	0	0	3	55	44
BIATPSS CAT C	3	76	1	25	46
Enseignants	4	49	16	311	221
Enseignants chercheurs	3	47	12	257	199
Autres enseignants	1	29	4	54	22
TOTAL	7	125	24	462	364

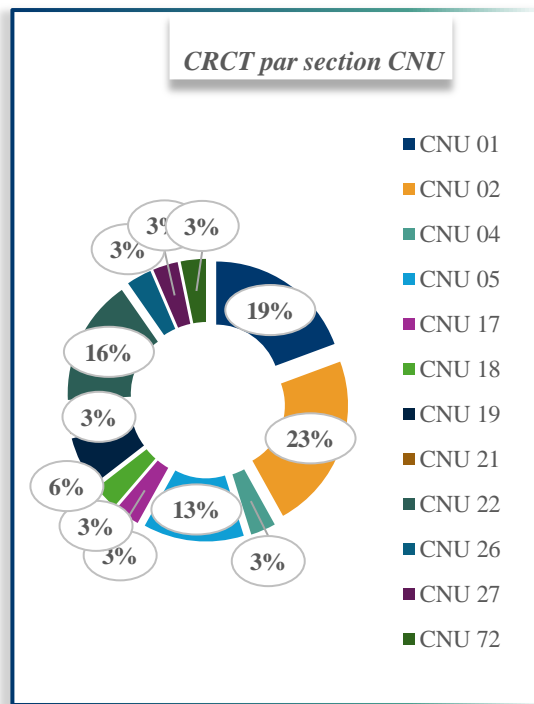
4. Congé parental, d'adoption ou disponibilité liée à la famille

Population	Féminin			Total (F)	Masculin			Total (M)	Total 2024	(% 2024)	2023	(% 2023)	2022
	DSP conven perso	DSP soin ascendant	DSP suivre conjoint		DSP conven perso	DSP conven privé	DSP suivre conjoint						
AENES	4	0	2	6	0	0	0	0	6	13%	12	23%	7
ITRF	8	0	4	12	10	0	0	10	22	46%	11	21%	15
Bibliothèques	1	1	2	4	1	0	0	1	5	10%	12	23%	11
EC et ENS 2nd. Degré	2	1	3	6	5	1	3	9	15	31%	18	34%	16
Total	15	2	11	28	16	1	3	20	48	100%	53	100%	49

5. CRCT et délégations

Source : BO/SIHAM.

a) CRCT



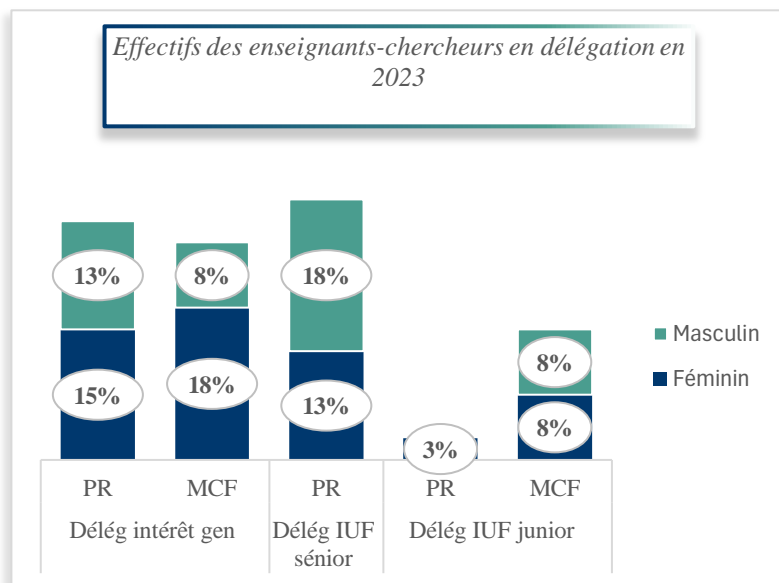
Le congé pour recherche ou conversion thématique (CRCT) permet aux enseignants-chercheurs de se consacrer uniquement à leur activité de recherche, puisque, pour une durée maximale d'un an (un ou deux semestres par an), ceux qui en bénéficient sont déchargés de leur enseignement. Ces congés sont attribués, 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	PR (F)	PR (H)	Total PR	MCF (F)	MCF (H)	Total MCF	Total	%	Rappel 2023
CNU 02	2	4	6		1	1	7	23%	6
CNU 01		2	2	2	2	4	6	19%	4
CNU 22	1		1	3	1	4	5	16%	5
CNU 05				2	2	4	4	13%	2
CNU 19	1		1	1		1	2	6%	2
CNU 04					1	1	1	3%	1
CNU 17					1	1	1	3%	1
CNU 18				1		1	1	3%	1
CNU 21					1	1	1	3%	1
CNU 26					1	1	1	3%	1
CNU 27				1		1	1	3%	1
CNU 72		1	1				1	3%	1
Total	4	7	11	10	10	20	31	100%	26

b) Délégations

Motif délégation (*)	PR (F)	PR (H)	Total PR	MCF (F)	MCF (H)	Total MCF	Total	2023	2022
Fins d'intérêt général	6	5	11	7	3	10	21	38	42
Auprès IUF membre junior	1		1	3	3	6	7	2	5
Auprès IUF membre sénior	5	7	12	0	0	0	12	3	6
Mission étude/Exercer enseignement	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Total	12	12	24	10	6	16	40	43	54

(*) Décret n°84-431 du 6 juin 1984



La délégation est une modalité d'accueil spécifique aux enseignants-chercheurs titulaires (maîtres de conférences 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.

6. Compte épargne-temps (CET)

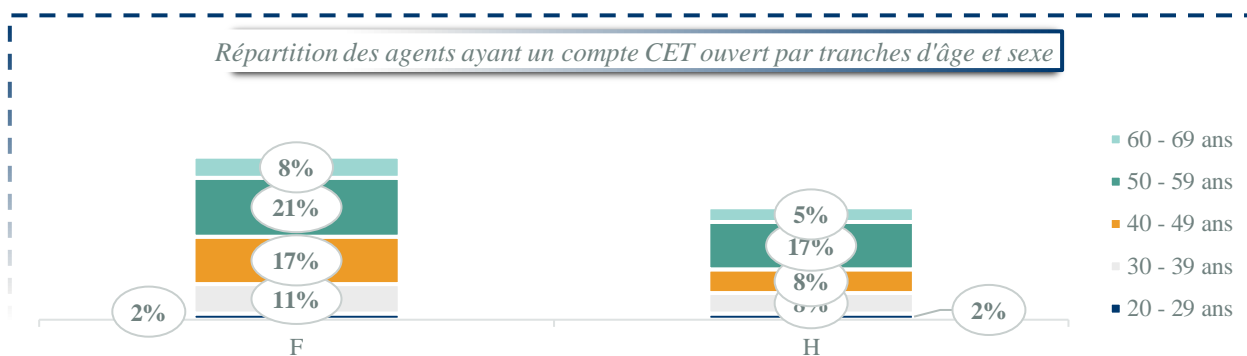
Source : Service qualité de vie au travail (Direction des ressources humaines).

a) Nombre de CET ouverts au 31 décembre 2024

CET ouverts au 31/12/2024 par catégorie et par genre.

Catégories	F	H	Total général
A	67	44	111
B	40	27	67
C	26	21	47
Total général	133	92	225

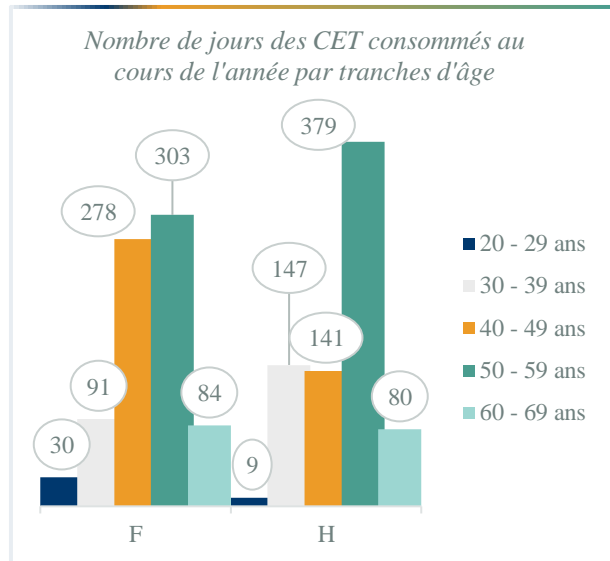
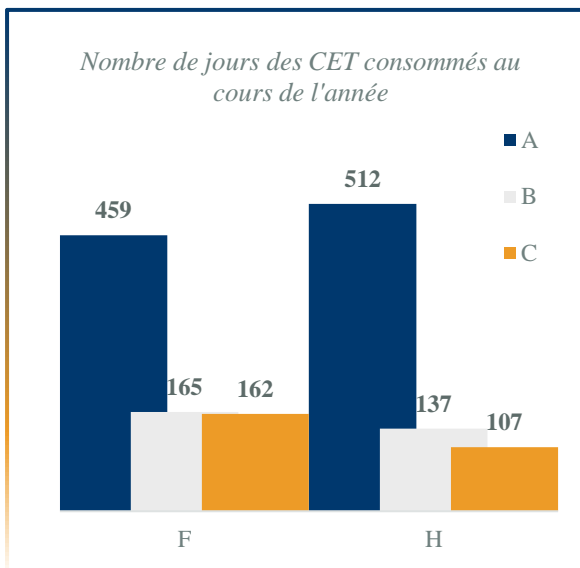
	20 - 29 ans	30 - 39 ans	40 - 49 ans	50 - 59 ans	60 - 69 ans	Total général
Femmes	5	24	39	48	17	133
Hommes	5	17	19	39	12	92
Total général	10	41	58	87	29	225



b) Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur CET au cours de l'année

	2024		
	A	B	C
20 - 29 ans	4	1	3
Femmes	3	1	
Hommes	1		3
30 - 39 ans	17	8	9
Femmes	8	6	5
Hommes	9	2	4
40 - 49 ans	23	11	10
Femmes	15	6	7
Hommes	8	5	3
50 - 59 ans	36	21	15
Femmes	24	10	9
Hommes	12	11	6
60 - 69 ans	6	11	7
Femmes	3	7	4
Hommes	3	4	3
Total	86	52	44
Total général	182		

c) Nombre de jours contenus sur un CET consommés au cours de l'année



VII. SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

Source : Service qualité de vie au travail (Direction des ressources humaines)..

1. Accidents de service et maladies professionnelles

	F	H	F	H	F	H
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
Accidents de service	1	1	1	0	2	3
Accidents de trajet	4	5	0	4	7	5
Maladies professionnelles	1	0	0	0	0	0
Affections psychiques	0	0	0	0	0	0
Total par genre	5	6	1	4	9	8
Total par catégorie	12		5		17	

Répartition des accidents de service et des maladies professionnelles :

	2024		
	H	F	Total
Avec arrêt de travail	14	13	27
Sans arrêt de travail	4	3	7
Total	18	16	34

Causes pour les accidents de travail

	2024
Chute	25
Corps étranger/objet	3
Manutention	2
Agression	2
Divers	1
Total	33

2. Dispositifs de signalement

Nombre de signalements (*) dont :	22
<i>Signalements individuels</i>	18
<i>Signalements collectifs</i>	4

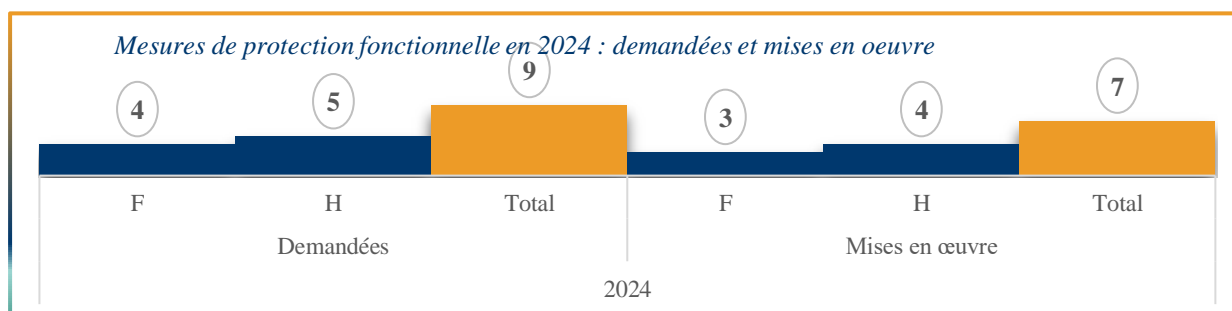
Source : Direction des Ressources humaines.

(*) Ces données concernent l'année universitaire 2023-2024.

3. Protection fonctionnelle

Source : Direction des affaires juridiques.

	2024					
	Demandées			Mises en œuvre		
	F	H	Total	F	H	Total
Nombre de mesures de protection fonctionnelle	4	5	9	3	4	7



	2024		
	F	H	Total
Montant total des sommes brutes versées au titre des mesures de protection fonctionnelle	0	4000 €	4000 €
<i>Dont protection des agents victimes</i>	0	4000 €	4000 €
<i>Dont protection des agents mis en cause devant une juridiction pénale</i>	0	0	0
<i>Dont condamnations civiles des agents poursuivis pour faute de service</i>	0	0	0
<i>Dont protection des ayants droits victimes, du fait des fonctions exercées par les agents</i>	0	0	0
<i>Dont protection des ayants droits pour les atteintes à la vie des agents du fait des fonctions qu'ils exercent</i>	0	0	0

En 2023, sept demandes de protection fonctionnelle ont été formulées, dont quatre ont reçu une suite favorable.

4. Accidents graves

Source : Service qualité de vie au travail (Direction des ressources humaines).

Un accident grave est à relever en 2024.

5. Commissions médicales

Source : Service qualité de vie au travail (Direction des ressources humaines).

Nombre d'agents :	+ de 60 ans		
	F	M	Total
<i>Considérés définitivement inaptes par le comité médical</i>	1		1
<i>Bénéficiant d'aménagement horaire ou d'aménagement de poste de travail</i>			0
<i>dont le cas a été soumis pour avis aux instances médicales au cours de l'année</i>	1		

Nombre de bénéficiaires d'un Temps partiel thérapeutique recensés sur l'année	30 - 39 ans			50 - 59 ans		
	F	M	Total	F	M	Total
	4		4	8	2	10
	40 - 49 ans			+ de 60 ans		
F	M	Total	F	M	Total	
1	1	2	1	1	2	

	F	M	Total
<i>Nombre d'agents placés en retraite pour invalidité au cours de l'année</i>	1		1

6. Médecine du travail

Le service de médecine du travail 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.

Au 31 décembre 2024, à l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, le **taux de couverture par un médecin du travail** est de 1 médecin pour 2801 agents.

Aucun agent ne s'est vu proposer une période de préparation au reclassement au cours de l'année en 2024.

Aucun agent n'a demandé à être reclassé à la suite d'une inaptitude liée à un accident de travail (AT) ou une maladie professionnelle (MP) en 2024.

VIII. PREVENTION

Source : Direction prévention, sécurité incendie, environnement (DPSIE).

A. Acteurs de la prévention

	2024			2023		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Nombre d'acteurs de la prévention en fonction, dont ayant pris leur fonction au cours de l'année, au 31/12	17	10	27	17	9	26
Assistant de prévention	14	8	22	14	8	22
Conseiller de prévention	0	1	1	0	1	1
ISST	1	0	1	1	0	1
Médecin du travail	1	0	1	1	0	1
Médecin collaborateur	0	0	0	0	0	0
Infirmier	0	0	0	0	0	0
Secrétaire médicale	1	0	1	1	0	1
Ergonome	0	0	0	0	0	0
Psychologue du travail	0	0	0	0	0	0
Autres personnels	0	1	1	0	0	0

	2024		2023	
	50%	<50%	50%	<50%
Assistants de prévention en ETP (quotité de travail)	0	22	0	22
<i>Dont nombre de femmes</i>	0	14	0	14
<i>Dont nombre d'hommes</i>	0	8	0	8
Conseillers de prévention en ETP (quotité de travail)	1	0	1	0
<i>Dont nombre de femmes</i>	0	0	0	0
<i>Dont nombre d'hommes</i>	1	0	1	0

	2024		2023	
	F	H	F	H
Nombre d'acteurs de la prévention ayant pris leurs fonctions au cours de l'année ayant : reçu une lettre de cadrage ou de mission, suivi une formation initiale.	1	2	6	0
<i>Ayant reçu une lettre de cadrage ou de mission</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>6</i>	<i>0</i>
<i>Ayant suivi une formation initiale</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
Nombre d'acteurs de la prévention en fonction ayant suivi une formation continue au cours de l'année par catégorie d'acteur	14	8	14	8
<i>Dont Assistant de prévention</i>	<i>14</i>	<i>8</i>	<i>14</i>	<i>8</i>
<i>Dont Conseiller de prévention</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
<i>Dont ISST</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
<i>Dont Médecin du travail</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
<i>Dont Médecin collaborateur</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
<i>Dont Infirmier</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
<i>Dont Secrétaire médicale</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
<i>Dont Ergonome</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
<i>Dont Psychologue du travail</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
<i>Dont Autres personnels</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>

B. Instances de prévention

	2024	2023
Nombre de membres de la formation spécialisée (FS)	20	20
Nombre de Femmes	10	10
<i>Titulaires</i>	4	4
<i>Suppléantes</i>	6	6
Nombre d'Hommes	10	10
<i>Titulaires</i>	6	6
<i>Suppléants</i>	4	4

Source : cellule développement des compétences.

Nombre de membres de la formation spécialisée ayant reçu une formation et durée de celle-ci.	
<i>Nombre</i>	1
<i>Durée</i>	5 jours
Organisateur de la formation (administration ou externe)	Externe

	2024	2023
Nombre de sites couverts par la formation spécialisée (FS)	23	23
Nombre de réunions de la FS (hors groupes de travail) par type	5	3
Nombre de groupes de travail de FS	0	3
Nombre de réunions tenues ventilé selon qu'elles ont été tenues	6	3
<i>À l'initiative du président</i>	5	3
<i>À la suite d'un accident grave</i>	1	0
<i>Sur demande de la moitié au moins des représentants du personnel</i>	0	0
<i>Suite au signalement d'un danger grave et imminent.</i>	0	0
Nombre de réunions avec la participation d'acteurs de prévention	4	2
<i>Dont ISST</i>	0	0
<i>Dont Médecin du travail</i>	4	2
Nombre de visites de sites effectuées par la FS	2	2
<i>Dont le rapport a été étudié en séance</i>	2	2
Nombre d'enquêtes réalisées ventilé selon les critères suivants	1	0
<i>Selon qu'elles ont eu ou non pour motif un accident de service/de travail</i>	1	0
<i>Dont ayant pour motif une maladie professionnelle/à caractère professionnel</i>	0	0
<i>Dont ayant pour motif une autre raison</i>	0	0

	2024	2023
Nombre de demandes de recours à un expert certifié, ventilé par motif	0	0
<i>Dont nombre de demandes de recours à l'initiative de l'administration</i>	0	0
<i>Dont nombre de recours par suite d'une délibération de la FS</i>	0	0
<i>Dont nombre de demandes de recours en cours de procédure</i>	0	0
<i>Dont nombre de demandes de recours refusées par l'administration</i>	0	0
<i>Dont nombre de demandes de recours à l'ISST pour désaccord sérieux et persistant sur le recours à l'expert certifié</i>	0	0
<i>Dont nombre de demandes de recours à l'inspection du travail pour désaccord sérieux et persistant sur le recours à l'expert certifié.</i>	0	0
Montant du budget total des expertises	0 €	0 €
Délai moyen des expertises	0	0

	2024	2023
Nombre de saisines de la FS par le CSA	0	0
<i>Dont à l'initiative des membres du CSA</i>	0	0
<i>Dont à l'initiative de l'administration</i>	0	0
Nombre de cas où la consultation du CSA s'est substituée à la consultation obligatoire de la FS	0	0

	2024	2023
Nombre de signalements d'un danger grave et imminent	0	0
<i>Dont ayant fait l'objet d'une saisine de l'inspection du travail</i>	0	0
<i>Dont ayant fait l'objet d'une inscription au registre</i>	0	0

	2024	2023
Nombre d'invocations du droit de retrait effectuées au cours de l'année	0	0
<i>Reconnues par l'administration</i>	0	0
<i>Non reconnues par l'administration</i>	0	0

	2024	2023
Nombre de registres étudiés par la FS.	22	22

	2024	2023
Nombre de rapports d'ISST reçus.	0	0
Nombre de rapports annuels des médecins du travail reçus	1	1
Nombre des signalements de refus par l'administration d'aménagement de poste reçus.	0	0
Nombre d'informations de la formation spécialisée concernant des accidents du travail et maladies professionnelles survenus dans leurs services.	2	1

	2024	2023
Nombre de consultations de la formation spécialisée sur des projets d'aménagements importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.	1	1
Nombre de consultations de la formation spécialisée sur des projets importants d'introduction de nouvelles technologies.	4	1
Nombre de consultations des FS sur des projets de règlement et de consignes.	1	1
Nombre de consultations des FS sur des mesures générales prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.	0	0
Nombre de programmes annuels de prévention des risques professionnels et des conditions de travail	1	1
<i>Dont reçus par la FS</i>	1	1
<i>Dont étudiés par la FS</i>	1	1
<i>Dont ayant fait l'objet d'un avis de la FS.</i>	1	1

	2024	2023
Nombre de DUERP reçus et étudiés par la Formation spécialisée	22	22
<i>Dont reçus par la FS</i>	22	22
<i>Dont étudiés par la FS</i>	22	22

	2024	2023
Nombres de DUERP étudiés par la FS intégrant :	12	4
<i>Troubles musculo- squelettiques (TMS)</i>	9	1
<i>Risques psycho-sociaux (RPS)</i>	3	3

	2024	2023
Nombre d'avis rendus par la Formation spécialisée	18	10

	2024	2023
Nombre de mesures proposées par la Formation spécialisée du CSA	13	6
<i>Dont acceptées et mises en œuvre</i>	13	6
<i>Dont acceptées mais non encore mises en œuvre</i>		
<i>Dont refusées</i>		
<i>En cours ou sans suite.</i>		

	2024	2023
Nombre de mesures proposées par la Formation spécialisée du CSA intégrant	2	3
<i>Troubles musculo- squelettiques (TMS)</i>	1	0
<i>Risques psycho-sociaux (RPS)</i>	1	3

	2024	2023
Nombre de chefs d'établissements voisins dont l'activité expose les travailleurs à des nuisances entendues.	0	0

C. Actions de prévention

	2024	2023
Nombre de recours à l'Inspecteur Santé et sécurité au travail (ISST) à la suite d'un désaccord sérieux et persistant entre le chef de service et la Formation Spécialisée (FS) au cours de l'année	0	0
Nombre et motifs des recours à l'inspection du travail au titre d'un risque grave ou désaccord sérieux et persistant initiés au cours de l'année	0	0
<i>Dont par l'ISST</i>	0	0
<i>Dont par la formation spécialisée</i>	0	0
<i>Dont par le chef de service</i>	0	0
Nb de rapports transmis par l'inspection du travail au ministre à la suite d'un désaccord avec le chef de service	0	0
Nombre de visites de contrôle réalisées par les inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST) au cours de l'année	0	0
Nombre de déclarations de dérogation concernant les mineurs effectuant des travaux dits « réglementés » reçues par l'ensemble des ISST dans l'année.	0	0
Nombre de rapports d'inspection transmis par les ISST au cours de l'année	0	0
Nombre de réponses de l'administration aux rapports des ISST au cours de l'année.	0	0

	2024	2023
Nombre d'agents formés à la santé et sécurité au travail (santé, sécurité, RPS, TMS, ergonomie, risque incendie, secourisme, etc.) au cours de l'année parmi les agents en poste au 31 décembre	313	433

	2024	2023
Des formations santé et sécurité au travail ont-elles été organisées au cours de l'année à la suite d'événements graves ? (Oui/Non)	Non	Non

	2024	2023
Nombre de DUERP	22	22
<i>Dont mis à jour annuellement</i>	22	22
<i>Dont intégrant un volet risques psychosociaux</i>	3	3
Existe-t-il des services de l'Université Paris 1 non couverts par un DUERP ? (Oui/Non)	Non	Non
Taux de réalisation du programme annuel de prévention de l'année précédente, y compris concernant les risques psychosociaux	90%	90%

En 2023, l'ensemble des agents de l'université a été concerné par le déploiement de la démarche de prévention des RPS. En 2024, 62 agents ont été concernés par cette démarche, correspondant principalement aux nouveaux arrivants.

IX. DIALOGUE SOCIAL ET RELATIONS PROFESSIONNELLES

A. Composition, attributions et réunions des instances de dialogue social

1. Le conseil d'administration

Source : Service de coordination et pilotage opérationnels (Direction générale des services).

	F	M	Total
Représentants du collège A : professeurs des universités et personnels assimilés	4	4	8
Représentants du collège B : autres enseignants, chercheurs et assimilés	4	4	8
Représentants des personnels BIATPSS	3	3	6
Représentants des usagers (titulaires)	2	4	6
Représentants des personnalités extérieures	4	4	8
Total	17	19	36

Conformément à l'article L712-3 du code de l'éducation, le conseil d'administration détermine la politique de l'établissement. Il peut se réunir en formation restreinte.

Le conseil d'administration est composé de 36 membres élus et/ou nommés.

❖ Les membres élus sont répartis en quatre collèges :

- Les enseignants-chercheurs et personnels assimilés en exercice dans l'établissement, comprenant :
 - Le collège des professeurs des universités et personnels assimilés ;
 - Le collège des maîtres de conférences et personnels assimilés ;
- Les étudiants et leurs suppléants ;
- Les personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, pédagogiques, sociaux et de santé (BIATPSS).

❖ Le conseil d'administration comprend également huit personnalités extérieures.

Quatre personnalités sont désignées comme suit :

- Un représentant de la Région Île-de-France ;
- Un représentant de la Ville de Paris ;
- Deux représentants du CNRS.

❖ **Quatre personnalités sont élues par l'assemblée électorale :**

- Une personne assumant des fonctions de direction générale au sein d'une entreprise ;
- Un représentant des organisations représentatives des salariés ;
- Un représentant d'une entreprise employant moins de 500 salariés.

2. Le conseil académique

À la suite de la promulgation de la loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche, et conformément aux articles L712-4 et suivants du code de l'éducation, le conseil académique (CAC) est, avec le conseil d'administration (CA), l'un de deux conseils centraux de l'université.

Le conseil académique peut se réunir en formation plénière et en formation restreinte aux enseignants-chercheurs.

Le CAC en formation plénière regroupe les membres de la commission de la formation et de la vie universitaire (CFVU) et de la commission de la recherche (CR).

La commission de la recherche (CR)

Source : Service de coordination et pilotage opérationnels (Direction générale des services).

	F	H	Total
Représentants du collège A	6	8	14
Représentants du collège des personnels habilités à diriger des recherches (dit « collège HDR »)	2	1	3
Représentants du collège des personnels pourvus d'un doctorat autre que d'université ou d'exercice (dit « collège D »)	3	6	9
Représentants des autres enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et personnels assimilés (dit « collège AE »)	2	0	2
Représentants du collège des ingénieurs et techniciens (dit « collège IT »)	3	0	3
Représentant du collège des autres personnels (dit « collège AP »)	1	0	1
Représentants du collège des usagers (titulaires)	2	2	4
Représentants des personnalités extérieures	2	2	4
Total	21	19	40

La commission de la formation et de la vie universitaire (CFVU)

Source : Service de coordination et pilotage opérationnels (Direction générale des services).

	F	H	Total
Représentants du collège A	4	4	8
Représentants du collège B	1	7	8
Représentants du collège ATOS	1	3	4
Représentants du collège des usagers (titulaires)	10	6	16
Représentants des personnalités extérieures	2	2	4
Total	18	22	40

3. Le comité social d'administration et la formation spécialisée

Source : Service de coordination et pilotage opérationnels (Direction générale des services).

	F	M	Total
Responsable ayant autorité en matière de gestion des ressources humaines	0	1	1
Représentants du personnel	9	11	20
<i>Dont titulaires</i>	5	5	10
<i>Dont suppléants</i>	4	6	10

a) Le comité social d'administration

Le comité social d'administration est depuis le 1er janvier 2023 l'instance unique de dialogue social. Il résulte de la fusion entre l'ancien comité technique (CT) et l'ancien comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Le CSA dispose d'une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (CSA FS).

Le comité social d'administration comprend, outre son président, le responsable ayant autorité en matière de gestion des ressources humaines, des représentants du personnel dont le nombre est fixé par l'acte créant chaque comité, dans les conditions prévues par les articles R252-1 à R252-9 du code général de la fonction publique.

Les attributions du CSA sont définies par les articles R253-1 et suivants du code général de la fonction publique.

b) La formation spécialisée du comité social d'administration

Au sein de la formation spécialisée du comité social d'administration, le nombre de représentants du personnel titulaires est égal au nombre de représentants du personnel titulaires au comité. Le nombre de représentants du personnel suppléants est égal à celui des représentants titulaires⁸.

Source : Service de coordination et pilotage opérationnels
(Direction générale des services).

	F	M	Total
Nombre de membres de la formation spécialisée du CSA	10	10	20
<i>Dont titulaires</i>	4	6	10
<i>Dont suppléants</i>	6	4	10

Les attributions de la formation spécialisée sont précisées aux articles R253-19 et suivants du code général de la fonction publique.

⁸ Article R252-1, code général de la fonction publique.

4. La commission Paritaire d'Établissement (CPE)

La commission paritaire d'établissement 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 ;
- ❖ De la filière des personnels de bibliothèque.

a) Composition

La CPE comprend, en nombre égal :

- Des représentants de l'établissement ;
- Des représentants du personnel.

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

Groupes de corps

Premier groupe :

- Corps d'ingénieurs ;
- Corps des personnels techniques et administratifs de recherche et formation ;
- Corps des personnels de service ;
- Corps des personnels sociaux ;
- 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 ;
- Corps des adjoints administratifs des services déconcentrés.

Troisième groupe :

- Corps des personnels des bibliothèques ;
- Corps des personnels de documentation ;
- Corps des personnels de magasinage

Nombre de représentants

Le nombre de représentants est défini en fonction des effectifs de chaque catégorie :

- Moins de 20 agents : un représentant titulaire et un suppléant ;
- Entre 20 et 299 agents : deux représentants titulaires et deux suppléants ;
- 300 agents ou plus : trois représentants titulaires et trois suppléants.

Pour l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, la commission est composée de membres titulaires et d'un nombre égal de suppléants :

- 6 représentants de l'administration, choisis parmi les agents titulaires de catégorie A ;
- 6 représentants des personnels élus, répartis entre les trois groupes, par corps et par niveau de catégorie.

Ses membres ont un mandat d'une durée de 3 ans.

La composition des groupes présentée ci-après reflète la situation au 31 décembre 2024.

Filière ITRF

	F	M	Total
Représentants de l'administration <i>Arrêté de composition du 23/05/2022</i>	7	5	12
<i>Dont titulaires</i>	4	2	6
<i>Dont suppléants</i>	3	3	6
<i>Siège vacants</i>	0	0	0
Représentants du personnel <i>Conformément aux élections professionnelles 2022</i>	7	5	12
Catégorie A	3	1	4
<i>Dont titulaires</i>	2	0	2
<i>Dont suppléants</i>	1	1	2
Catégorie B	2	2	4
<i>Dont titulaires</i>	1	1	2
<i>Dont suppléants</i>	1	1	2
Catégorie C	2	2	4
<i>Dont titulaires</i>	0	2	2
<i>Dont suppléants</i>	2	0	2

Filière AENES

	F	M	Total
Représentants de l'administration <i>Arrêté de composition du 26/05/2021</i>	10	2	12
<i>Dont titulaires</i>	6	0	6
<i>Dont suppléants</i>	4	2	6
<i>Siège vacants</i>	0	0	0
Représentants du personnel <i>Conformément aux élections professionnelles 2022</i>	7	3	10
Catégorie A	0	2	2
<i>Dont titulaires</i>	0	1	1
<i>Dont suppléants</i>	0	1	1
Catégorie B	3	1	4
<i>Dont titulaires</i>	2	0	2
<i>Dont suppléants</i>	1	1	2
Catégorie C	4	0	4
<i>Dont titulaires</i>	2	0	2
<i>Dont suppléants</i>	2	0	2

Filière Bibliothèques

	F	M	Total
Représentants de l'administration <i>Arrêté de composition du 9/06/2021</i>	11	1	12
<i>Dont titulaires</i>	6	0	6
<i>Dont suppléants</i>	5	1	6
<i>Siège vacants</i>	0	0	0
Représentants du personnel <i>Conformément aux élections professionnelles 2022</i>	8	4	12
Catégorie A	3	1	4
<i>Dont titulaires</i>	2	0	2
<i>Dont suppléants</i>	1	1	2
Catégorie B	3	1	4
<i>Dont titulaires</i>	1	1	2
<i>Dont suppléants</i>	2	0	2
Catégorie C	2	2	4
<i>Dont titulaires</i>	1	1	2
<i>Dont suppléants</i>	1	1	2

Source : Direction des ressources humaines.et Direction des affaires juridiques.

5. La Commission Consultative Paritaire compétente à l'égard des agents contractuels

La Commission peut être consultée sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents contractuels.

Pour l'université Paris 1 - Panthéon Sorbonne, 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 contractuels, désignés par les organisations syndicales (3 pour la catégorie A, 2 pour la catégorie B et 2 pour la catégorie C)

La durée du mandat est de 4 ans.

Aucun recours formé auprès des commissions paritaires n'a été étudié en 2024, comme en 2023 et en 2022).

Source : Direction des affaires juridiques (DAJ)⁹

	F	M	Total
Représentants de l'administration	8	6	14
<i>Dont titulaires</i>	5	2	7
<i>Dont suppléants</i>	3	4	7
Représentants des agents contractuels	7	7	14
Catégorie A	3	3	6
<i>Dont titulaires</i>	1	2	3
<i>Dont suppléants</i>	2	1	3
Catégorie B	3	1	4
<i>Dont titulaires</i>	2	0	2
<i>Dont suppléants</i>	1	1	2
Catégorie C	1	3	4
<i>Dont titulaires</i>	0	2	2
<i>Dont suppléants</i>	1	1	2

⁹ Arrêté n°2024-377 portant composition de la Commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents contractuels.

6. Nombre de réunions des instances au cours de l'année

<i>Source : Service de coordination et pilotage opérationnels (Direction générale des services).</i>	Nombre de réunions
Conseil d'administration	11
Conseil d'administration en formation restreinte aux enseignants-chercheurs et personnels assimilés	2
Conseil d'administration en formation restreinte aux professeurs des universités et personnels assimilés	2
Conseil académique	3
Conseil académique en formation restreinte aux professeurs des universités et personnels assimilés	13
Conseil académique en formation restreinte aux enseignants-chercheurs et personnels assimilés	13
Commission de la formation et de la vie universitaire	10
Commission de la recherche	6
Comité social d'administration	8
Comité social d'administration en formation spécialisée	5

<i>Source : Direction des ressources humaines.</i>	Nombre de réunions
CPE	0
CCP des agents contractuels	1
Total	1

Ordres du jour des réunions du comité social d'administration au titre de l'année 2024

Date de la réunion	Ordre du jour
6 février 2024	<ul style="list-style-type: none"> - Avis sur la charte des contractuels (note de cadrage) - Avis sur l'organigramme de l'école de droit de la Sorbonne - Avis sur l'organigramme de la direction des ressources humaines - Avis relatif aux lignes directrices de gestion au titre de la campagne 2024 des promotions par liste d'aptitude pour la filière bibliothèque - Avis sur la mise en place de la vidéoprotection sur le site de Censier - Avis relatif à l'actualisation des fonctions ouvrant droit à la nouvelle bonification indiciaire - Avis relatif au plan de prévention des risques psychosociaux - Présentation de la convention portant sur le service interuniversitaire de santé étudiante (SSE) - Information relative aux heures supplémentaires exceptionnelles qui sont susceptibles d'être mobilisées pour l'année universitaire 2024-2025 dans le cadre du programme d'actions culturelles de la BIS
23 avril 2024	<ul style="list-style-type: none"> - Avis sur l'organigramme de la direction des relations internationales - Avis sur l'organigramme de la direction des affaires financières et du budget - Avis sur l'organigramme de la direction générale des services - Avis relatif à la rémunération des intervenants des formations courtes du service commun Formation continue Panthéon-Sorbonne - Avis relatif à la rémunération des intervenants de l'institut d'études judiciaires de l'école de droit de la Sorbonne - Avis relatif à la rémunération des intervenants étrangers invités de l'école de droit de la Sorbonne - Avis relatif à l'actualisation des lignes directrices de gestion concernant le régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC) et le référentiel d'équivalences horaires - Avis relatif à l'évolution du dispositif de formation des maîtres de conférences stagiaires pour la rentrée 2024
21 juin 2024	<ul style="list-style-type: none"> - Approbation des procès-verbaux des 4 avril, 23 mai, 7 septembre et 20 septembre

	<ul style="list-style-type: none"> - Approbation du procès-verbal du 6 février 2024 - Avis sur l'organigramme du service commun Formation continue Panthéon-Sorbonne - Avis relatif au projet de vidéoprotection de l'atelier du centre Panthéon - Avis relatif au catalogue de formation interne à destination des personnels de l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne - Avis relatif à l'agrément au dispositif des volontaires de services civiques - Information relative à l'avancement du projet d'installation sur le futur campus La Chapelle - Information relative à la sécurité des systèmes d'information et protection des données
2 juillet 2024	<ul style="list-style-type: none"> - Approbation du procès-verbal du comité social d'administration du 20 septembre 2023 - Information relative à l'avancement du projet d'installation sur le futur campus La Chapelle - Avis sur l'organigramme de la direction du patrimoine immobilier - Avis relatif à la charte des formateurs internes - Présentation de la plateforme de gestion des formations des personnels « GEFORP »
17 septembre 2024	<ul style="list-style-type: none"> - Approbation du procès-verbal du 13 novembre 2023 - Avis relatif à l'organisation des services chargés d'assurer la conception, la gestion, la maintenance, le contrôle effectif du système de vote électronique par internet ainsi que les modalités de l'expertise indépendante, à la composition de la cellule d'assistance technique et aux modalités d'accès au vote électronique pour les électeurs ne disposant pas d'un poste informatique sur leur lieu de travail pour les scrutins organisés par voie électronique - Avis relatif à l'actualisation des fonctions ouvrant droit à la nouvelle bonification indiciaire (NBI) - Avis relatif à la prime annuelle 2024 des personnels contractuels BIATPSS - Information relative aux heures supplémentaires exceptionnelles dans le cadre d'une manifestation supplémentaire « Journées nationales de la réparation » de la BIS - Information relative à la restauration sociale au sein de l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne

	<ul style="list-style-type: none"> - Présentation de l'application Beetween et du processus recrutement des personnels BIATPSS - Présentations des nouvelles règles de gestion des congés en composante via l'application G2T - Présentation de l'application IRIS (consultation des données RH issues de SIHAM par les responsables hiérarchiques)
<p>22 octobre 2024</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Approbation des procès-verbaux du comité social d'administration des 15 février et 23 avril 2024 (sous réserve) - Avis relatif au transfert d'emplois de l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne vers l'Établissement public Campus Condorcet (EPCC) - Avis relatif à la mise en place d'un système de vidéoprotection sur le campus La Chapelle - Avis relatif à l'organigramme de l'administration du campus La Chapelle - Avis relatif au projet d'organisation cible de la fonction d'appui à la recherche de l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne - Présentation du bilan du complément indemnitaire annuel (CIA) 2023 - Présentation du bilan de la prime annuelle pour l'année 2023 des personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé - Présentation du bilan de la formation des personnels pour l'année universitaire 2023-2024 - Information relative à la note sur les congés annuels et fermetures pour l'année universitaire 2024-2025

<p>13 novembre 2024</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Approbation des procès-verbaux du comité social d'administration des 15 février, 23 avril, 21 juin, 2 juillet et 17 septembre 2024 (sous réserve) - Avis relatif à la campagne d'emplois 2025 des personnels enseignants et enseignants-chercheurs - Avis relatif à la campagne d'emplois 2025 des personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, pédagogiques, sociaux et de santé (BIATPSS)
--------------------------------	--

	<ul style="list-style-type: none"> - Présentation du bilan des campagnes d'emplois 2024 des personnels enseignants, enseignants-chercheurs et des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, pédagogiques, sociaux et de santé (BIATPSS) - Avis relatif à la grille de rémunération correspondant à la part dite « socle » de la rémunération des personnels contractuels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, pédagogiques, sociaux et de santé (BIATPSS) - Avis relatif à la création d'une part dite « emploi » dans la rémunération des personnels contractuels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, pédagogiques, sociaux et de santé (BIATPSS) - Avis relatif à la revalorisation indemnitaire des personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, pédagogiques, sociaux et de santé (BIATPSS) - Avis relatif à l'organigramme du service commun de la documentation (SCD) - Avis relatif au projet d'organisation cible de la fonction d'appui à la recherche de l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne - Présentation du bilan de la première année du dispositif compte épargne des heures d'enseignement des personnels enseignants et enseignants-chercheurs
--	--

B. Grève

Source : Service coordination de la paie et SIRH (Direction des ressources humaines).

Pour l'année 2024, le total des jours non travaillés pour faits de grève s'élève à 194, incluant les mobilisations relevant de mots d'ordre tant nationaux que locaux, contre 159 jours en 2023 (58 jours en 2022).

C. Sanctions et disciplines

Source : Direction des affaires juridiques.

1. Faute inexcusable de l'employeur

En 2024 comme en 2023, aucune faute inexcusable de l'employeur n'a été reconnue.

2. Sanctions disciplinaires

Le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche n'a remonté aucune information relative à la discipline des BIATPSS. Aucune sanction n'a été prononcée.

S'agissant des enseignants-chercheurs et des enseignants, les affaires disciplinaires sont gérées par la section disciplinaire du conseil académique et, en cas d'appel, par le Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche (CNESER) statuant en matière disciplinaire. En 2024, la section disciplinaire n'a prononcé aucune sanction.

X. ACTION SOCIALE ET ACTIVITÉS CULTURELLES ET SPORTIVES

Source : Service qualité de vie au travail (Direction des ressources humaines).

A. L'ACTION SOCIALE EN 2024

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

Deux types de prestations sociales existent ;

- ❖ Les aides sociales d'initiative universitaire propres à l'université (ASIU)
- ❖ Les prestations interministérielles d'action sociale à réglementation commune (PIM).

1. ASIU

Nombre de bénéficiaires par type de prestation, par catégorie et tranche d'âge et montants (en €)

Tranche d'âge	Catégorie	BIATPSS				ENSEIGNANT				Total 2024	Rappel 2023	Rappel 2022	Rappel 2021
		Contractuels		Fonctionnaires		Contractuels		Fonctionnaires					
		F	H	F	H	F	H	F	H				
20 à 24 ans	A									0	0	0	0
	B									0	0	0	0
	C									0	0	0	2
25 à 29 ans	A									0	0	0	3
	B			1						1	4	5	0
	C	1	2	1						4	2	2	4
30 à 34 ans	A	1								1	0	0	1
	B			1						1	0	0	1
	C	1		2						3	1	1	3
35 à 39 ans	A									0	2	4	0
	B	1	1							2	0	0	1
	C									0	0	0	3
40 à 44 ans	A									0	0	0	0
	B	2								2	2	2	3
	C	1								1	3	6	2
45 à 49 ans	A	1								1	0	0	0
	B									0	7	14	4
	C									0	3	6	6
50 à 59 ans	A			1						1	2	2	6
	B	8								8	3	3	1
	C			6						6	4	8	6
60 ans et plus	A									0	0	0	0
	B									0	0	0	0
	C									0	1	2	0
Total		16	3	12	0	0	0	0	0	31	34	55	46
Montant total en euros		6 201 €		3 046 €		0 €		0 €		9 247 €	7 657 €	15 665 €	18 259 €

En 2024, 31 prestations ASIU ont été allouées pour un montant de 9247€ (contre 34 prestations en 2023 pour un montant de 7 657 €).

2. PIM (Prestations interministérielles d'action sociale)

Les prestations interministérielles à réglementation commune (PIM) regroupent notamment :

- ❖ L'aide à l'installation des personnels de l'État ;
- ❖ Les allocations pour les séjours d'enfants ;
- ❖ Les allocations destinées aux enfants en situation de handicap ou atteints d'une infirmité ;
- ❖ L'aide accordée aux parents séjournant en maison de repos ou de convalescence avec des enfants de moins de cinq ans.

Nombre de bénéficiaires par catégorie, genre et tranches d'âges et montants (en €)

Tranche d'âge	Catégorie	BIATPSS				ENSEIGNANT				Total 2024	Rappel 2023	Rappel 2022	Rappel 2021
		Contractuels		Fonctionnaires		Contractuels		Fonctionnaires					
		F	H	F	H	F	H	F	H				
20 à 24 ans	A									0	0	0	0
	B									0	0	0	0
	C									0	0	0	0
25 à 29 ans	A									0	0	0	1
	B									0	0	0	0
	C									0	0	0	0
30 à 34 ans	A									0	0	0	0
	B									0	0	0	0
	C									0	0	0	1
35 à 39 ans	A									0	0	0	0
	B									0	3	6	1
	C									0	0	0	0
40 à 44 ans	A									0	0	0	1
	B			2						2	3	6	0
	C				1					1	3	6	0
45 à 49 ans	A	8								8	5	5	4
	B			1						1	0	0	0
	C									0	2	4	7
50 à 59 ans	A									0	0	0	0
	B			4						4	4	8	4
	C									0	3	6	8
60 ans et plus	A									0	0	0	0
	B									0	0	0	0
	C			1						1	1	2	0
Total		8		8	1	0	0	0	0	17	24	22	27
Montant total en euros		4 392 €		3 228 €		0 €		0 €		7 620 €	6 033 €	8 193 €	10 397 €

En 2024, 17 prestations PIM ont été allouées pour un montant de 7 k€ (contre 24 prestations versées en 2023 pour un montant total de 6 k€).

3. Aides sociales exceptionnelles

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

	2024		2023		2022	
	Nombre d'agents	Montant en euros	Nombre d'agents	Montant en euros	Nombre d'agents	Montant en euros
Aides non remboursables	9	3 960 €	8	5 923 €	8	14 030 €
Aides remboursables (prêts)		11 890 €	25	55 640 €	14	26 385 €
Total	9	15 850 €	33	61 563 €	22	40 415 €

4. Programme « Je pars, tu pars, il part »

L'université est engagée depuis 2017 dans le dispositif "Vacances pour tous" en partenariat avec la Fondation "Je pars, tu pars, il part". Ce dispositif a lieu une fois par an. Il vise à aider des familles dont les ressources financières ne sont pas suffisantes pour partir en vacances en France. Les personnels bénéficiaires sont sélectionnés sur des critères sociaux définis par la commission d'action sociale. La Fondation met à disposition des hébergements gratuits pour les bénéficiaires du dispositif.

Depuis 2019, l'université participe financièrement aux frais de transport par une aide sociale non remboursable versée directement sur le compte bancaire de l'agent.

Aides sociales 2024		Aide sociales 2023		Aide sociales 2022	
Nombre d'agents	Montant en euros	Nombre d'agents	Montant en euros	Nombre d'agents	Montant en euros
10	4 300,00 €	10	4 250,00 €	12	4 900,00 €

En 2024, 10 agents ont bénéficié d'une aide sociale non remboursable, pour un montant total de 4 300 € (10 agents en 2023 pour 4250 euros).

5. Restauration Paniers-repas

Aides sociales 2024		Aide sociales 2023 (rappel)	
Nombre de versements	Montant en euros	Nombre de versements	Montant en euros
1063	107 346,52 €	1093	118 662,15 €

En 2024, 1063 agents ont bénéficié d'une aide sociale non remboursable qui a été allouée pour un montant total de 107 346,52 € (contre 118 662,15 € pour 1033 agents en 2023).

6. Dépenses globales de restauration pour l'année 2024

Restauration	2024	2023	2021
Dépenses restaurants administratifs	197 403 €	210 803 €	143 092 €
Dépenses prestations compensatoires de restauration	107 346 €	118 662 €	104 788 €
Total	304 749 €	329 465 €	247 880 €

B. ACTIVITÉS CULTURELLES ET SPORTIVES

1. Activités culturelles, expressions artistiques et évènementiel

Activités	Nombre de participants 2024	Montant en 2024	Nombre de participants 2023	Montant versé 2023	Rappel nb participants 2022	Rappel montant 2022	Rappel nb participants 2021	Rappel montant 2021
Universichoeur	6	850 €	10	700 €	Données non disponibles	700 €	10	700 €
Atelier dessin		1 452 €		1 452 €		Données non disponibles	0	0
Total	6	2 302 €	10	2 152 €	0	700 €	10	700 €

Evènementiel	Nombre d'agents bénéficiaires 2024	Montant versé 2024	Nombre d'agents bénéficiaires 2023	Montant versé 2023	Nombre d'agents bénéficiaires 2022	Rappel montant 2022
Sortie Noël enfants	330	23 852 €	225	27 200 €	Données non disponibles	
Chèques cadeaux	466	29 250 €	430	15 700 €		
Total	796	53 102 €	655	42 900 €		

2. Activités sportives

Activités sportives	Nombre de participants 2024	Montant versé 2024	Nombre de participants 2023	Montant versé 2023	Rappel nb participants 2022	Rappel montant 2022
Yoga	18	5 535 €	Données non disponibles			
Total	18	5 535 €	Données non disponibles			

Budget global dédié aux activités culturelles et sportives

2024	2023	2021	2020
108 399 €	49 203 €	56 459 €	44 161 €

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.

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

ÂGE 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.

AGENTS TEMPORAIRES VACATAIRES (ATV) : Les établissements publics d'enseignement supérieur relevant du ministre de l'Éducation nationale peuvent faire appel pour des fonctions d'enseignement, dans les disciplines autres que médicales et odontologiques, à des chargés d'enseignement vacataires et, dans toutes les disciplines, à **des agents temporaires vacataires**, dans les conditions définies par le **décret du 29 octobre 1987 relatif aux conditions de recrutement et d'emploi de vacataires pour l'enseignement supérieur**.

Les agents temporaires vacataires doivent être inscrits en vue de la préparation d'un diplôme du troisième cycle de l'enseignement supérieur.

Les personnes, âgés de moins de soixante-sept ans, bénéficiant d'une pension de retraite, d'une allocation de préretraite ou d'un congé de fin d'activité, à la condition d'avoir exercé au moment de la cessation de leurs fonctions une activité professionnelle principale extérieure à l'établissement, peuvent être recrutées en qualité d'agents temporaires vacataires dans les disciplines dont la liste est fixée par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur et lorsqu'elles n'assurent que des vacances occasionnelles dans toutes les disciplines.

Les agents temporaires vacataires peuvent assurer des travaux dirigés ou des travaux pratiques. Leur service ne peut au total excéder annuellement, dans un ou plusieurs établissements, 96 heures de travaux dirigés ou 144 heures de travaux pratiques ou toute combinaison équivalente.

ASSOCIÉ : À 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.

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

- Recherche et Formation
- Administratifs, Techniques, Sociaux et de Santé
- Bibliothèque - Musée

CATÉGORIE HIERARCHIQUE DE LA 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).

CHARGES D'ENSEIGNEMENT VACATAIRE (CEV) : Conformément au **décret du 29 octobre 1987**, les chargés d'enseignement vacataires sont des personnalités choisies en raison de leur compétence dans les domaines scientifique, culturel ou professionnel, qui exercent, en dehors de leur activité de chargé d'enseignement, une activité professionnelle principale consistant :

- ❖ soit en la direction d'une entreprise ;
- ❖ soit en une activité salariée d'au moins neuf cents heures de travail par an ;
- ❖ soit en une activité non salariée à condition d'être assujetties à la contribution économique territoriale ou de justifier qu'elles ont retiré de l'exercice de leur profession des moyens d'existence réguliers depuis au moins trois ans.

En application de l'article 25-1 de la loi du 15 juillet 1982 d'orientation et de programmation pour la recherche et le développement technologique de la France, ils peuvent également être choisis parmi les fonctionnaires détachés, mis à disposition ou délégués auprès d'une entreprise ou d'un organisme qui concourt à la valorisation des travaux, découvertes et inventions qu'ils ont réalisés dans l'exercice de leurs fonctions.

Si les chargés d'enseignement vacataires perdent leur activité professionnelle principale, ils peuvent néanmoins continuer leurs fonctions d'enseignement pour une durée maximale d'un an.

Les chargés d'enseignement vacataires peuvent assurer des cours, des travaux dirigés ou des travaux pratiques. Lorsqu'ils sont recrutés parmi les fonctionnaires mentionnés à l'article 25-1 de la loi du 15 juillet 1982 d'orientation et de programmation pour la recherche et le développement technologique de la France, ils ne peuvent assurer plus de soixante-quatre heures de cours, quatre-vingt-seize heures de travaux dirigés ou cent quarante-quatre heures de travaux pratiques annuellement, ou toute combinaison équivalente.

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 3^e concours et des concours réservés.

Les enseignants-chercheurs sont recrutés sur titres et travaux. Certains fonctionnaires de catégorie C sont recrutés sans concours.

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

Pour obtenir un congé de grave maladie, l'agent non titulaire doit justifier d'au moins 3 ans de services publics continus.

La durée totale du congé de grave maladie est fixée à 3 ans maximum.

Il est accordé ou renouvelé par période de 3 à 6 mois.

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

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

CONGÉ DE LONGUE MALADIE : Le fonctionnaire (stagiaire ou titulaire) peut être placé en Congé de Longue Maladie (CLM), après avis du comité médical, lorsque la maladie le met

dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, rend nécessaire un traitement et des soins prolongés et présente un caractère invalidant et de gravité confirmée.

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

CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE (FONCTIONNAIRE) : En cas de maladie attestée par un certificat médical, le fonctionnaire (stagiaire ou titulaire) a droit à des congés de maladie dits Congés de Maladie Ordinaire (CMO), que la maladie soit d'origine professionnelle ou non professionnelle.

La durée maximale des congés de maladie ordinaire est fixée à 1 an, pendant 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 maximums : il prend fin, au plus tard, au 3e anniversaire de l'enfant. L'intéressé(e) cesse de bénéficier de ses droits à rémunération mais conserve ses droits à l'avancement d'échelon réduits de moitié.

Pour les agents non titulaires, cette appellation correspond effectivement à un congé.

CONGÉ POUR RECHERCHE OU CONVERSION THÉMATIQUE (CRCT) : Période sabbatique de 6 mois ou 1 an, accordée sur leur demande aux enseignants.

CONSEIL NATIONAL DES UNIVERSITÉS (CNU) : Il est organisé en sections, dont certaines sont subdivisées en sous-sections. Cette nomenclature 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 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. La délégation a une durée variable selon le statut de l'enseignant. 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).

DISPONIBILITÉ POUR CONVENANCES PERSONNELLES : La disponibilité pour convenances personnelles est accordée sous réserve des nécessités du service, pour une durée maximale de 5 ans, renouvelable dans la limite de 10 ans sur l'ensemble de la carrière. Elle permet à l'agent de s'absenter de ses fonctions pour des motifs personnels sans avoir à les justifier. Pendant cette période, l'agent cesse de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite. À noter : le décret n° 2025-1169 du 5 décembre 2025 a assoupli les conditions de cette disponibilité — l'obligation de réintégration de 18 mois avant tout renouvellement au-delà de 5 ans est supprimée, et la transmission annuelle des justificatifs d'activité est remplacée par une obligation unique au moment de la réintégration.

DISPONIBILITÉ POUR SOINS À ASCENDANT : La disponibilité pour donner des soins à un ascendant est accordée de droit lorsque celui-ci est atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ou à la suite d'un accident ou d'une maladie grave. Elle est accordée pour une durée maximale de 3 ans, renouvelable tant que les conditions médicales sont réunies. L'agent peut exercer une activité professionnelle parallèlement si elle lui permet d'assurer normalement l'accompagnement de son proche.

DISPONIBILITÉ POUR EXERCER UNE ACTIVITÉ DANS LE SECTEUR PRIVÉ : La disponibilité pour exercer une activité dans le secteur privé lucratif est accordée sous réserve des nécessités du service. L'exercice d'une activité privée lucrative pendant la mise en disponibilité est soumis aux règles déontologiques prévues par le code général de la fonction publique : l'activité ne doit pas porter atteinte à la dignité des fonctions précédemment exercées et ne doit pas risquer de compromettre le fonctionnement normal, l'indépendance et la neutralité du service.

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

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

A titre d'exemple :

- un agent titulaire à temps plein employé toute l'année consomme 1 ETPT,
- un agent titulaire, dont la quotité de travail est de 80% sur toute l'année, correspond à 0,8 ETP travaillé,
- un agent à temps partiel à 80% recruté le 16 mai et qui part le 1er novembre en disponibilité consomme 0,37 ETPT annuels,
- un agent en CDD de 3 mois, travaillant à temps partiel à 80%, correspond à $0,8 \times 3/12 = 0,2$ ETPT. L'ETPT est utilisé dans le calcul des plafonds d'emplois dans le cadre de la LOLF. La consommation annuelle en ETPT est égale à la moyenne annualisée des ETPT mensuels (cumul des ETPT mensuels depuis le début de l'année divisé par le nombre de mois décomptés). La référence annuelle comme élément d'appréciation du respect du plafond d'emplois, permet des réallocations à l'intérieur des programmes et ministères. L'ETPT mensuel peut temporairement être supérieur au plafond d'emplois et inversement.

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

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.

INDEX DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE : L'index de l'égalité professionnelle, noté sur 100 points, est calculé pour chaque établissement public afin de mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Conformément à l'article R132-24 du code général de la fonction publique, ces indicateurs sont au nombre de trois :

- ❖ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires titulaires
- ❖ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels
- ❖ Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents ayant perçu les plus hautes rémunérations.

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 d'un mois à un an. Les invités sont nommés sur poste vacant ou temporairement vacant d'enseignant-chercheur ou de PAST du titre 2.

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.

MUTATION/MOBILITÉ : Changement d'établissement et/ou d'affectation.

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

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

QUOTITÉ D'AFFECTION : Part de quotité de travail d'un agent attribuée à une structure.

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

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

REGISTRE SANTE SECURITE AU TRAVAIL (RSST) : Un registre de santé et de sécurité au travail est ouvert dans chaque service pour recueillir les observations et suggestions des agents relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail. Le registre de santé et de sécurité au travail est tenu à la disposition de l'ensemble des agents et, éventuellement des usagers.

Il est également tenu à la disposition de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail au sein du comité social.

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 (sommets 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 THÉRAPEUTIQUE : 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. En revanche, 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 tant 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.